



**Munkaerő piaci szempontból hátrányos helyzetű
személyek kompetenciavizsgálata**

Innovatív módszerek disszeminációját célzó tananyag

Készült a Revita Alapítvány műhelyében

Debrecen, 2015. április 06.

TARTALOM

I.	BEVEZETŐ	3
II.	MUNKAERŐ-PIACI KULCSKOMPETENCIÁK	4
II.1	KOMPETENCIÁK, KULCSKOMPETENCIÁK, MUNKAERŐ-PIACI KULCSKOMPETENCIÁK.....	4
II.2	MUNKAERŐ-PIACI KULCSKOMPETENCIÁK FELMÉRÉSE	7
III.	INNOVATÍV GYAKORLATORIENTÁLT MÓDSZEREK	9
III.1	„MUNKAHELYVÁLTÁS”	9
III.2	MUNKAKÖRKÉP	11
III.3	ÉRTÉKSZEMLELETEK.....	12
III.4	SZOCIÁLIS CIRKUSZ	13
III.5	MUNKAERŐ-PIACI KVALIFIKÁCIÓK FELMÉRÉSE	15
IV.	KEY MÓDSZER	20
IV.1	A KEY MÓDSZER CÉLJA, CÉLCSOPORTJA.....	21
IV.2	A KEY MÓDSZER ÁLTAL MEGFIGYELHETŐ KULCSKOMPETENCIÁK.....	24
IV.3	FOLYAMATLEÍRÁS	30
IV.3.1	<i>A folyamat keretei</i>	30
IV.3.2	<i>A megvalósítás menete</i>	30
IV.3.3	<i>A kulcskompetenciák megfigyelése, dokumentálása és visszajelzése</i>	32
IV.4	ELVÁRÁSOK A KEY MÓDSZERT ALKALMAZÓ SZERVEZETTEL ÉS SZAKEMBEREKSEL KAPCSOLATBAN 33	
V.	IRODALOMJEGYZÉK	35

I. Bevezető

A „Munkaerő piaci szempontból hátrányos helyzetű személyek kompetenciavizsgálata” című tananyag a **Revita Alapítvány** kutatóműhelyében készült az **Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nkft.** megbízásából, a TAMOP 1.4.7-12/1-2012-0001 „**FoglalkoztatásTárs - Társ a foglalkoztatásban**” elnevezésű kiemelt projekt keretében. A 15 órás tananyag célja a **foglalkoztatási programokat lebonyolító szervezetek részére innovatív módszerfejlesztés disszeminációja**. A tananyaggal szemben támasztott elvárás, hogy javítsa a foglalkoztatási programokat lebonyolító szervezetek szakmai hatékonyságát a hátrányos helyzetű munkavállalók kompetenciavizsgálata területén, bővítse a szakmai ismereteiket, illetve készség- és képességfejlesztést eredményezzen a hátrányos helyzetű munkavállalók részére biztosított szolgáltatásnyújtás során.

A munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű személyek **kompetenciavizsgálatának aktualitása** több szempontból is alátámasztható. Az európai munkaerőpiacon tapasztalható nehézségek, a munkanélküliség és a gazdasági növekedés hiánya komoly kihívás a munkaerőpiac valamennyi szereplőjének, az **Európa 2020 stratégia** célkitűzései között is hangsúlyosan jelenik meg ennek kezelése. A stratégiához kapcsolódó kezdeményezések között több is található, amely a kompetenciák értelmezését, definiálását, validálását vagy használatának terjesztését célozza meg. Ilyen például az „**Új munkahelyekhez szükséges új készségek**”¹ kezdeményezés, amely foglalkozik a munkaerőpiac keresleti oldalán igényelt készségekkel, a munkaadók által szükségesnek tartott és a munkavállalók által birtokolt készségek összehangolásával, az oktatás és a munka világának összekapcsolásával.

A **megfelelő minőségű humánerőforrás biztosítása érdekében** kiemelt figyelem fordult az oktatás, képzés és az alternatív ismeretszerzés felé: a formális tanulás mellett a **non-formális** és az **informális tanulás** is hangsúlyos témává vált. A versenyképesség megőrzése érdekében használni kell ezeket a tanulási lehetőségeket is, melyek a (potenciális) munkavállalók számára (is) adóttak. Ugyanakkor a non-formális és informális tanulás **eredményeit azonosítani és igazolni szükséges** ahhoz, hogy valóban, érdemben felhasználhatóvá váljanak: ebben kaptak kulcsszerepet a kompetenciák, melyekkel kezelhetővé (leírhatóvá, beazonosíthatóvá) válnak e két tanulási forma eredményei is.

A gazdasági élet kihívásai között a munkanélküliség elkerülésének és a gazdasági növekedés elérésének feltétele az alkalmazkodás a gyorsan változó körülményekhez: az **élethezszig tartó tanulás**, így az ahhoz kapcsolódó kompetenciák is kiemelkedő szerepet kaptak. Mindemellett a **szakmák közötti vagy földrajzi mobilitás** feltétele a képzettségek mellett a képességek, kompetenciák elismerése, validálása, biztosítva azok értelmezhetőségét és kezelhetőségét a rugalmas foglalkoztatási átmenet érdekében.

A **munkaerőpiac keresleti oldalát** tekintve is egyértelmű a szemléletváltás: a munkáltatók munkaerő-igényének meghatározásában egyre nagyobb hangsúlyt kap a kompetencia-alapú megközelítés. Felvetődik ugyanakkor, hogy a munkaadók megközelítése nem egyezik meg az elméleti modellekben használt nézőponttal.

A **munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek** elsődleges célja az aktivitási szint növelése a klienseik tartós, lehetőség szerint nyílt munkaerő-piaci elhelyezésével, így nem tekinthetnek

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=hu>

el a kompetenciavizsgálat, illetve -fejlesztés témakörétől, azt be kell építeniük szolgáltatási folyamatukba. Az ő számukra készült tananyagban igyekszünk ezt a munkát segíteni. A **kompetenciák, kulcskompetenciák rövid fogalmi áttekintésében** említünk néhány elméleti megközelítést, amely fogódzót kínálhat, illetve foglalkozunk a **kompetenciák „mérésének”** problematikájával – mindezzel igyekszünk előkészíteni a témához kapcsolódó innovatív módszerfejlesztés disszeminációját. A dokumentum másik nagyobb egységében bemutatunk néhány olyan – eltérő komplexitású és fókuszú – **innovatív módszert**, amely már érdemi felhasználói gyakorlattal bír, de a munkaerő-piaci kompetenciák vizsgálatában és fejlesztésében újszerűnek mondható, mégpedig gyakorlatorientált megközelítése miatt. A tananyag harmadik nagyobb egységének célja a **KEY módszer** fejlesztésének disszeminációja. A tananyag tehát a munkaerő-piaci szolgáltatásokban, foglalkoztatás-fejlesztésben dolgozó szakemberek számára készült; a bemutatásra kerülő módszerek célcsoportja pedig a munkaerő-piaci integráció előtt álló személy.

II. Munkaerő-piaci kulcskompetenciák

II.1 Kompetenciák, kulcskompetenciák, munkaerő-piaci kulcskompetenciák

A **kompetenciák megközelítésének, definiálásának széles körű szakirodalma van**; a szakterületek (pl. közoktatás és felsőoktatás, pszichológia) közötti különbségek mellett egy-egy szakterületen belül is **számos különböző fogalmi és tartalmi lehatárolás található**. A téma népszerűsége, fontossága és differenciált megközelítése összességében azt eredményezte, hogy **egyre növekszik** az azonosított és nyilvántartott kompetenciák, illetve a komplex szemléletű **kompetencia-modellek** száma. Jelen tananyagunk nem célja ezek teljes körű felsorolása, összegzése vagy elemzése; a témával kapcsolatban számos összefoglaló² született már, amely az érdeklődőt végigvezeti a kompetencia-elméletek során.

A kompetencia-fogalom megközelítésében, illetve a különböző kompetenciák tartalmának leírásában tapasztalható különbségek mellett újabb kihívás a „**kulcskompetenciák**” definiálása; a modellek és különböző elméletek ebben is sokszínűséget mutatnak. A kulcskompetenciák beazonosításában az **OECD 1997-ben indult DeSeCo³ programjának eredményei tekinthetők a leginkább elterjednek**, amelyben számos ország, szakterület és szakember bevonásával azoknak a kompetenciáknak a beazonosítására törekedtek, amelyek az **egyének sikeres életéhez és a jól működő társadalomhoz** szükségesek. A program kulcskompetenciák behatárolásával kapcsolatos eredményeit – magyar nyelven is olvasható formában

² A rendkívül nagyszámú szakirodalom között ilyen összefoglalót tartalmaz például Borbély Tibor Bors „A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában” című anyaga, amely helyzetértékelés, résztanulmány a „Kompetencia alapú foglalkozási kódrendszer kidolgozása a bejelentett munkaerőigényeknél és az állást kereső személyeknél” HEFOP 1.2-es Intézkedés Szolgáltatásfejlesztés, stratégia, kutatás 1-es komponens 1.2.2-es projekthez.

Az IKE Consulting anyaga a „Kompetencialeltár és módszertani leírás”, amely 2013-ban készült a Nemzeti Munkaügyi Hivatal megbízásából, több kompetenciamodell is bemutat: Nagy József funkcionális kompetenciamodelljét, a Spencer & Spencer-féle kompetenciamodelljét, a Clearing House Kompetenciamodell Központ általános kompetenciamodelljét.

³ <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

– remekül összefoglaló, D.S. Rychen által jegyzett tanulmány⁴ szerint **a kulcskompetenciák ismérvei** a következők:

- A kulcskompetenciák hozzájárulnak a sikeres élet és a jól működő társadalom szempontjából nagyra értékelt kimeneti eredmények eléréséhez az egyén és a társadalom szintjén;
- közreműködnek a komoly és összetett követelmények teljesítésében a kontextusok széles skálájában;
- minden ember számára fontosak.

A DeSeCo projekt összesen **kilenc kulcskompetenciát** határol el egymástól, melyeket **követelmény- és cselekvés alapú megközelítés** alapján **három kategóriába** sorol (minden kategóriában három-három kulcskompetenciát rögzítve):

- interakció heterogén társadalmi összetételű csoportokban
 - képesség a másokkal való megfelelő viszony kialakítására és fenntartására
 - együttműködési képesség
 - képesség a konfliktusok kezelésére és megoldására
- autonóm cselekvés
 - A széles összefüggésekben való gondolkodás képessége;
 - Képesség az egyéni célok és tervek kialakítására és irányítására
 - Képesség a saját jogok, érdekek, korlátok és szükségletek kifejezésére és érvényre juttatására
- interaktív eszközhasználat
 - A nyelvek, szimbólumok és szövegek interaktív használatára való képesség
 - A tudás és az információk interaktív használatára való képesség
 - a technológia interaktív használatára való képesség

„Az interakció heterogén társadalmi összetételű csoportokban elnevezésű kategória az egyén másokkal való érintkezésére helyezi a hangsúlyt. Az autonóm cselekvés esetében a viszonylagos autonómia és identitás áll a középpontban. Az interaktív eszközhasználat az egyén és a világ közötti, anyagi és szociokulturális eszközökön (köztük a nyelven és a hagyományos elméleti tudományokon) keresztül megvalósuló interakcióra vonatkozik.”⁵

A tanulmány részletesen leírja, bemutatja a kilenc kulcskompetenciát, illetve az őket keretbe rendező három kategóriát. Emellett foglalkozik az **első eredmények publikálását követően kiobbant vitával** is, amely az univerzálisan értelmezhető kulcskompetenciák létjogosultságát az eltérő kultúrák, értékrendek, politikai és gazdasági prioritások, életkörülmények miatt kérdőjelezi meg. A DeSeCo eredményeire épül a **PISA-mérési módszertan**⁶ is, amely Magyarországon is ismert gyakorlat, és három területen (alkalmazott matematikai műveltség, alkalmazott természettudományi műveltség és szövegértés) vizsgálja a tanulók képességeit.

A DeSeCo által rögzített kulcskompetenciák **alapelemei** mindegyik esetében a következők: ismeretek; kognitív készségek; gyakorlati készségek; attitűdök; érzelmek; etikai és más érté-

⁴ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. Forrás: <http://www.ofi.hu/dominique-simone-rychen-kulcskompetenciak-valasz-az-élet-fontos-kihivasaira1>

⁵ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira

⁶ PISA (Programme for International Student Assessment), azaz „a nemzetközi tanulói teljesítménymérés programja”

kek; motiváció⁷. Egyik legfontosabb ismervük, hogy **szakma feletti kompetenciák, azaz átvihetőek, transzferálhatóak, több szakmai területen használhatóak.**

Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés részeként készült el „**Az egész életen át tartó tanúláshoz szükséges kulcskompetenciák európai referenciakerete**”⁸, amely az Európai Parlament és Tanács ajánlása az élethosszig tartó tanúláshoz szükséges kulcskompetenciákról. Ennek értelmezésében: „A kulcskompetencia az ismeretek, készségek és attitűdök transzferábilis, többfunkciós egysége, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell ahhoz, hogy személyiségét kiteljesítse és fejleszthesse, be tudjon illeszkedni a társadalomba és foglalkoztatható legyen.”⁹ A tudás alapú társadalomban nélkülözhetetlennek tekintett **nyolc kulcskompetencia** ennek megfelelően:

- anyanyelvi kommunikáció
- idegen nyelvi kommunikáció
- matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
- digitális kompetencia
- a tanulás tanulása
- személyközi és állampolgári kompetenciák
- vállalkozói kompetencia
- kulturális kompetencia

A kulcskompetenciák mindkét megközelítés szerint komplex összetételűek és transzferálhatóak, szakmai feletti kompetenciaként értékelhetőek.

A kompetenciák, illetve kulcskompetenciák témáján belül számos megközelítés létezik a **munkaerő-piaci kulcskompetenciákra, a foglalkoztatás kapcsán kiemelhető kompetenciákra** vonatkozóan. A munkaerő-piaci fókuszú kompetencia-modellek, illetve a kompetencia-szótárak egy **jelentős része munkakör-specifikus**, és valamely foglalkozáshoz vagy konkrét munkakörhöz rendeli hozzá a szükséges kompetenciákat, illetve állapítja meg azok különböző szintjeit.

A munkaerő-piaci szolgáltatók, illetve a téma kutatói felismerték azt, hogy a **munkaadók** az elméleti megközelítésű, tudományosan megalapozott kompetenciamodellek helyett „**saját kompetencia fogalmakat használnak**”, amikor az elvárásaikat rögzítik; ezek súlypontjai, tartalma, mélysége és nézőpontja a szakma-elméleti jellegű értekezésektől jelentősen eltér. E jelenségre reagálva **számos hazai, illetve nemzetközi kutatás és felmérés** foglalkozott már azzal, hogy a **munkaadók milyen kompetenciaigényeket támasztanak** a (leendő) munkavállalóikkal szemben. Ebben a témában több alkalommal találkozhatunk az álláshirdetések elemzésére és összevetésére épülő kutatási anyagokkal¹⁰, de számos komplex, a munkáltatók direkt felkeresését (interjú, illetve kérdőív felvételét) is magában foglaló felmérés¹¹ is készült. A kutatások, fejlesztési munkák a **munkaadók kompetencia igényeit rend-**

⁷ Török Balázs: Alapkompetenciák definiáltn. Educatio, 1216 3384. 13/2. (2004)

⁸ <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

⁹ Az egész életen át tartó tanúláshoz szükséges kulcskompetenciák.

<http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

¹⁰ Például Siegrist, M., Wunderli, R., Selbstentfaltung, Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menschen, Handbuch für Kursleiterinnen und Kurs-leiter, Dübendorf 1995

¹¹ Ilyen, Magyarországon készült felmérésekre alapuló kiadványok:

szerint egy-egy munkakörhöz kapcsolódóan vizsgálták, és ennek megfelelően készítettek el az említésre került kompetenciák részletes leírását, elemzését.

A munkakör-specifikus kompetencia leírások **lehetőséget és alapot szolgáltatnak** arra, hogy az érdeklődő (például munkaadó vagy munkaerő-piaci szolgáltató) **kialakítsa saját kompetencia-leírását** egy konkrét pozícióra, egy konkrét foglalkoztató esetében. Ezek a kompetencia modellek ilyen módon **célzottan felhasználhatók a munkaerő-piaci szolgáltatási folyamat több lépésében is** (például toborzás, illesztés).

A **munkaadók és munkavállalók megkeresésére és elméleti alapokra egyaránt építő**, munkaerő-piaci szemléletű a „Kompetencialeltár és módszertani leírás”¹². A kiadvány egy megelőző kutatás eredményeit felülvizsgálva és rendszerezve azonosítja a munkaerő-piaci szempontból releváns munkakörök kompetenciaszükségeit, létrehoz egy Kompetenciaszótárt, amely a munkaerő-piaci szempontból releváns alapkompenciákat tartalmazza, végül 865 munkakörhöz rendeli hozzá a kompetenciák szükséges mértékét. Az EQUAL program keretében is készült egy – ugyancsak elsődleges adatfelvétellel megalapozott – kiadvány az Integrált Megközelítések Tematikus Hálózat Kompetencia Termékcsoportjában, melynek címe „Munkaerő-piaci kulcskompetenciák újszerű megközelítése”. A munkaerő-piaci szempontból lényeges kompetenciák kiemelése mellett a kompetenciák mérésére alkalmas eszközök kialakítását célozták meg.

Az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés részeként jött létre az „**Készségek/kompetenciák, képezések és foglalkozások európai osztályozása**” (ESCO)¹³, amely meghatározza az egyes szakmákhoz szükséges legfontosabb készségeket, kompetenciákat és képezéseket. A többfunkciós keresővel ellátott adatbázis a kompetenciákat „**Munkakör-specifikus készségek / kompetenciák**”, illetve „**Transzverzális készségek / kompetenciák**” kategóriákra bontja. Ezzel elválasztja egymástól azokat a kompetenciákat, amelyek egy-egy munkakörhöz speciálisan (és komplexitásukban) kötődnek, és azokat a szakmafeletti képességeket, amelyek munkakörtől függetlenül meghatározzák a munkavégző képességet, és fontosak lehetnek a munkaadók számára a munkavállaló kiválasztása során.

II.2 Munkaerő-piaci kulcskompetenciák felmérése

Az érdeklődő, esetleg szolgáltatóként érdekelt szakemberek szabadon használhatják a rendelkezésre álló, munkaerő-piaci szempontú kompetencia szótárakat és listákat, ezekből megtudhatják, hogy milyen (tartalmú, mértékű, összetettségű stb.) kompetenciára van szüksége egy munkavállalónak (például egy munkakör betöltéséhez). Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy **hogyan „mérhető fel” a munkavállalók** – szakmai anyagokban részletesen,

Kompetencialeltár és módszertani leírás. IKE Consulting Kft., Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2013. Pécs

Munkaerő-piaci kulcskompetenciák újszerű megközelítése, Szarvas, 2008, kiadja a Tessedikkel a XXI. Századba Második Esély Népfiókola Fejlesztési Partnersége, a kiadványt készítették az Integrált Megközelítések Tematikus Hálózat Kompetencia Termékcsoportjában résztvevő szervezetek az EQUAL program keretében

¹² Készült a Nemzeti Munkaügyi Hivatal az Új Széchenyi Terv keretében a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001 kódszámú, „A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II.” című kiemelt projekt „1. Az NFSZ munkaerő-piaci átmeneteket kezelő képességeinek megújítása” című alprojektben az „Álláskeresői szolgáltatásfejlesztés - Kompetenciafejlesztés” témakörében.

¹³ <https://ec.europa.eu/esco/web/quest/hierarchybrowser/-/browser/Skill>

pontosan leírt – **szakma feletti kompetenciája** annak érdekében, hogy megtalálják a (rögzített kompetenciák szempontjából) megfelelő jelöltet.

A **kompetenciák felmérésére vonatkozó igény** megfogalmazódik a kompetenciák fejlesztését célzó módszerek esetében is: a fejlesztés előtti, kiinduló állapot és a fejlesztést követő állapot felmérése szükséges (többek között) ahhoz, hogy a kompetenciában bekövetkező változás mérhető, így a kapcsolódó **fejlesztési módszer eredményessége igazolható legyen**. Hasonló a humán szolgáltató igénye abban az esetben is, ha az álláskereső személy kulcskompetenciáit annak érdekében kívánja megismerni, hogy **megfelelő képzést vagy fejlesztési programot ajánljon fel** számára.

Ugyancsak kiemelt fontosságúvá válik a kompetenciák felmérése és igazolása, ha egy **álláskereső személy nem rendelkezik – a nyílt munkaerőpiacon elismert – iskolai végzettséggel**, formális oktatásban megszerzett képesítéssel, sem korábbi munkáltató által kiadott referencialevéllal. A hátrányos helyzetű álláskeresők jelentős része bír – nem ritkán feketemunka során szerzett – **munkatapasztalattal**, melyből adódóan **számos olyan szakmai és szakma feletti kompetenciája** van, amely a nyílt munkaerőpiacon értékes és keresett. A szaktudás ellenőrizhető szakmai jellegű teszttel, írásban vagy szóban, mintafeladat segítségével. Amennyiben azonban a szakma feletti képességeket akarjuk **felmérni és objektív módon igazolni**, akkor erre alkalmas eszközre, módszerre van szüksége a szakembernek.

Számos program során **kifejlesztésre került már a kulcskompetenciák felmérést célzó teszt, interjú, illetve kérdőív**, amely mennyiségi adatok összegyűjtésére fókuszál. A humán szolgáltatók tapasztalatai azonban azt mutatják, hogy az **írásos, elvont gondolkodásra épülő, papír alapú, stabil szövegértést feltételező módszerek bizonyos célcsoportoknál nem működnek a kulcskompetenciák felmérése során**. A **kognitív jellegű** tesztek, kérdőívek és interjúk a szociálisan hátrányos helyzetű, rendszerint alacsonyabb iskolai végzettségű és betanított munkát kereső potenciális munkavállalók esetében egyáltalán nem alkalmazhatók, vagy (részben) hamis képet nyújtanak a szolgáltatók számára. Ezekben az esetekben van szükség a gyakorlatorientált módszerekre, amelyek **munkafolyamatokban, vagy munkafolyamatszerű cselekvési folyamatokban adnak lehetőséget a kulcskompetenciák vizsgálatára**. Ez a vizsgálat nem mennyiségi (kvantitatív), hanem elsősorban minőségi (kvalitatív) jellegű információkat biztosít a kulcskompetenciákról, így a „felmérés” kifejezés helyett a **„felbecsülés”, „értékelés”** fogalma releváns. Ezek azok a módszerek, amelyek reális képet biztosíthatnak a szolgáltatók számára a célcsoport kulcskompetenciájáról.

Az Assessment Center (Értékelő Központ) módszer keretében kerül sor ilyen jellegű, **gyakorlatorientált kompetencia-vizsgálatra**, de ebben az esetben is munkakör-specifikus felmérésről beszélünk, amely az előre rögzített kompetencia-követelményeknek való megfelelést vizsgálja, és ahhoz mérten értékeli a résztvevő kompetenciájának megfelelőségét. A kulcskompetenciák esetében is megfogalmazható ilyen elvárás, így alkalmazható hasonló eljárás. Abban az esetben azonban, **ha a szakmafeletti kompetenciákat nem egy konkrét munkakör elvárásaihoz akarjuk megvizsgálni** (azokhoz képest „megmérni”), hanem a további szolgáltatói folyamatot, a képzést vagy fejlesztési programot kívánjuk előkészíteni egy objektív kulcskompetencia-vizsgálattal, esetleg egy „igazolást” akarunk kiállítani az álláskereső kulcskompetenciáiról, úgy ez a módszer már nem felel meg.

III. Innovatív gyakorlatorientált módszerek

A munkaerő-piaci kulcskompetenciák felmérése, illetve fejlesztése során a **gyakorlatorientált módszerek használata nem nevezhető elterjedtnek** a hazai munkaerő-piaci szolgáltatók protokolljában. Ennek megfelelően **érdemes kitekintést tenni más országokban alkalmazott módszerek felé, és mérlegelni adaptálhatóságukat.** Emellett rendkívül hasznos megvizsgálni – hazai viszonylatban is – a **társterületeken, határterületeken, egyéb humán szolgáltatói területeken** (például közoktatás, felnőttképzés, felsőoktatás, szociális szolgáltatások, sport stb.) **alkalmazott módszereket**, melyek jelenlegi állapotukban (és alkalmazási területeken) korántsem munkaerő-piaci felmérést és / vagy fejlesztést céloznak meg, ám szemléletüket, eszközeiket kis mértékben átalakítva remekül alkalmazhatóvá tehetők ezen a területen is.

A fejezetben néhány **innovatív, gyakorlatorientált módszert mutatunk be svájci, illetve magyarországi gyakorlatokból**, részben kilépve a munkaerő-piaci szolgáltatói környezetből is¹⁴. Az ismertetésre kerülő módszerek **sokszínűek**: találunk közöttük néhány óra alatt lebonyolítható, koncentrált fókuszú módszereket, illetve komplex, programként értelmezhető módszereket egyaránt. A fejezet célja az, hogy **felhívja a munkaerő-piaci szolgáltatók figyelmét az adaptálható, használható létező gyakorlatokra**, illetve **kézzelfoghatóvá és egyértelművé tegye** az érdeklődők számára a „**gyakorlatorientált**” **jelzővel ellátott módszerek lényegét**, fő jellegzetességeit, színes eszköztárát. A módszerek leírása tehát önmagában nem alkalmas arra, hogy segítségével a módszer alkalmazható legyen a munkaerő-piaci szolgáltatási folyamat során. Azonban érdeklődés esetén minden módszerről megtudható további részletes információ a megjelölt forráshivatkozás segítségével.

III.1 „Munkahelyváltás”

A „Munkahelyváltás” nevű módszer Svájcban került kifejlesztésre, a tananyag készítői a Förderverein cocomo¹⁵ szervezetnél szerezték meg a kapcsolódó ismereteiket és tapasztalataikat¹⁶. A módszer kifejezetten a **munkaerő-piaci (re)integrációs folyamatban résztvevők¹⁷ számára készült**, így alkalmazható minden ebben érintett célcsoport számára függetlenül attól, hogy rendelkeznek-e munkatapasztalattal. Kifejezetten hasznos pályaorientációs, illetve választott vagy kényszerűségből történő munkahely- vagy szakmaváltási folyamatban lévő személyek esetében.

A módszer átfogó célja, hogy a **résztvevők megszerezzék és fejlesszék azon képességüket, mely révén kritikusan tudnak viszonyulni saját és mások látásmódjához és elvárásaihoz.** Emellett a módszer segítségével értékelhető és fejleszhető a verbális és nonver-

¹⁴ A módszereket a Svájci-Magyar Együttműködési Program társfinanszírozásával megvalósított „KRAFT - Kreatív, fejlesztő, gyakorlatorientált módszerek az egyéni fejlesztésben” című, TPPA/2013/03/26 jelű projekt keretében gyűjtötték össze a megvalósító szervezetek (Revita Alapítvány, Förderverein cocomo, CSAT Egyesület, Országos KID Egyesület). A bemutatásra kerülő módszereket a projekt keretében megvalósult tanulmányutak során a résztvevő szakemberek meglátogatták és lehetőség szerint ki is próbálták. A projekt leírása és eredményei elérhetőek: http://revitaalapitvany.hu/kraft_virtualis_muhely/

¹⁵ www.cocomo.ch

¹⁶ A módszer rövid leírása a KRAFT projekt keretében készült bemutató anyag felhasználásával (néhány szövegrész esetében szó szerinti átemeléssel) készült, melyet a projektben dolgozó svájci szakértők készítettek.

¹⁷ A fejezetben szereplő módszer-leírásokban említett „résztvevő” megjelölés a módszerek potenciális résztvevőit (pl. álláskereső személyek) takarja.

bális kommunikáció, a saját munkahelyre való reflektálás, érzésekkel, beállítottsággal és elvárásokkal kapcsolatos bánásmód. A módszer további súlypontjai a **mások élethelyzetébe való belehelyezkedés** és az **ösztönző tapasztalatcsere** megélése.

A csoportos módszerben egyszerre 8-12 fő vehet részt, egy fő szakember irányításával. A foglalkozás résztvevői konkrét (kreatív) feladatokat kapnak, melyek nem csak aktív részvételt követlenek, hanem azt is, hogy „meglepetéseket“, **nézőpontváltásokat is megéljenek** azért, hogy így a lehető legtöbb csatornán keresztül sajátítsanak el új dolgokat.

A – csoport méretétől, összetételétől és az adott feladattól függően – kb. 1,5-2 órát igénybe vevő módszer **megvalósításának lépései**:

- rövid ráhangolódás;
- „játékszabályok“ ismertetése, magyarázat;
- a megfigyelési szempontok értelmezése;
- non-verbális kreatív munka;
- az élmények, tapasztaltok megbeszélése (tapasztalatcsere);
- a gyakorlat hasznosságának értékelése és dokumentációja;
- az egész folyamat értékelése.

Non-verbális kreatív munka: A résztvevők egy jól körüljárható, szabad mozgást lehetővé tévő munkafelület körül, állva helyezkednek el, minden résztvevő saját munkafelülettel bír, de az asztalon lévő eszközöket (ceruza, festék, filcek, kréta stb.) közösen használják. A **feladat az „ideális munkahely” képi ábrázolása**. A képi ábrázoláshoz minden, az asztalon található eszköz felhasználható, de a csoport többi résztvevőjével való bármilyen kommunikáció tilos, kizárólag a saját elképzeléseknek megfelelően lehet dolgozni. A munka megkezdését követően, néhány perc múlva a foglalkozást vezető szakember megállítja a munkát, és felszólítja a résztvevőket arra, hogy saját eddigi munkájuk hátrahagyásával lépjenek egy munkaállomással tovább. Ezt követően – ugyancsak bármilyen, a többi résztvevővel való kommunikáció nélkül – folytatni kell a munkaállomáson „talált” munkahely ábrázolását, a saját elképzeléseknek megfelelően. Néhány percnyi munka után a foglalkozás vezetője újra **leállítja a munkát** és felszólít a **továblépésre**. A továblépés munkaállomásról munkaállomásra történik, minden munkaállomáson pár perc munkavégzés történik („ideális munkahely” kép ábrázolása az éppen aktuális munkafelület folytatásával), egészen addig, míg minden résztvevő visszatér a saját, eredetileg általa megkezdett „ideális munkahely” képet rögzítő munkaállomásra.

A módszer a **munkaerő-piaci integráció során rendkívül fontos kompetenciákról ad visszajelzést a résztvevők számára**: ezek a rugalmasság, alkalmazkodóképesség, kommunikációs képesség, új dolgok elsajátításának képessége, éppen zajló folyamatokba való bekapcsolódás képessége. A módszer (a kreatív munka folyamatában és az azt követő értékelés során) fejleszti azt a képességet, hogy miképpen kezeljük a félreértéseket, előítéleteket és a szorongást, és hogyan viszonyuljunk tudatosan a kritikus élethelyzetekhez.

III.2 Munkakörkép

A Munkakörkép¹⁸ módszert Petzold dolgozta ki (1983, 1998)¹⁹, jelen dokumentum készítői Svájcban, a Förderverein cocomo szervezetnél ismerték meg és vettek részt a gyakorlati lebonyolításában. A módszert **jelenleg is alkalmazzák a munkaerő-piaci reintegráció területén**: különösen jól használható a munkaerőpiactól (pl. gyermekvállalás vagy tartós munkanélküliség miatt) hosszabb ideje távol lévő, illetve alacsony iskolai végzettségű, szociálisan hátrányos helyzetű, munkatapasztalattal nem vagy alig rendelkező emberek esetében. Emellett a svájci gyakorlatban a trénerek továbbképzése, illetve vezető beosztásban dolgozó személyek fejlesztése (menedzsment szemináriumok) során is megtalálható a módszerek között.

A módszer **csoportok és egyének számára egyaránt alkalmas**; a tanulási folyamatok intenzívebbek és a felismerések sokrétűbbek csoportos alkalmazás esetén, mint egyének esetében. A csoport mérete 6 - 12 fő, de fontos előfeltétel, hogy **a résztvevőknek előzetesen már ismerniük kell egymást**, szükség van arra, hogy meglegyen a bizalom közöttük, és tudjanak együtt dolgozni. Tisztázni kell, hogy mindenkit titoktartás kötelez a csoportban azokról a dolgokról, melyeket egymással megosztanak. A módszer – a csoport nagyságától és összetételétől függően – kb. 2-3 óra alatt bonyolítható le.

A módszer alkalmazása révén a foglalkozásban résztvevők **képesek lesznek áttekinteni saját élettörténetüket, munkatapasztalataikat, tanulási módszereiket és a képességeik fejlesztésének folyamatait**. A panoráma megközelítés lehetővé teszi az eddigi munkatapasztalatok, munkaviszonyok, mint erőforrások, leltárszerű rögzítését (Petzold 1998, 376 old.) A módszer arra nyújt lehetőséget, hogy a résztvevők a munkával kapcsolatosan szerzett eddigi tapasztalataik révén **erősségeiket és gyengeségeiket vegyék számba forrásorientált módon**. Ilyen módon segíti az ügyfeleket a saját munkaerő-piaci jelenük megtervezésében, formálásában, és abban, hogy képesek legyenek a jövőbeli céljaikat konkrétan megfogalmazni.

A módszer **végrehajtásának lépései** a következők:

- előkészületek: ráhangolódás; fogalmak tisztázása; az egyéni munka magyarázata és néhány javaslat
- kreatív munka (önéletrajzi reflexió, kb. 30 perc)
- eredmények ismertetése (személyenként max. 10 perc)
- közös megbeszélés a csoportban (vagy egyéni foglalkozás esetén a tanácsadóval)
- eredmények értékelése; önértékelés ellenőrző lista segítségével

Kreatív munka: A résztvevők a **saját munkapanorámájukat rajzos formában dolgozzák ki**, A3-as papíron, választott eszközökkel ábrázolják az eddigi életük során végzett munkát, aktivitást. (A gyakorlat átfogó célja, hogy a résztvevők a kreatív megközelítés segítségével tudatosan emlékezzenek, és emellett a nem tudatos tartalmakra is figyeljenek.)

¹⁸ A módszer rövid leírása a KRAFT projekt keretében készült bemutató anyag felhasználásával készült, melyet a projektben dolgozó svájci szakértők készítettek.

¹⁹ Petzold, H./ Heini, H./ Fallenstein, A. (1983): Das Arbeitspanorama. In: Petzold/Heini (1983) (szerk.): Psychotherapie und Arbeitswelt [A pszichoterápia és a munka világa], Paderborn: Junfermann, S. 356 – 408

Petzold, H. (1998): Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung: Modelle und Methoden reflexiver Praxis [ratív szupervízió, Meta-consulting és szervezetfejlesztés: A reflektív gyakorlat modelljei és módszerei], Paderborn : Junfermann

A rajzok vizsgálata, bemutatása, valamint a csoport visszajelzései elősegítik, hogy a résztvevők saját lehetőségeiket felismerjék, és így a későbbiekben hasznosítsák. A berögzült gondolkodásmódok oldódnak, és új lehetőségek feltárására nyílik alkalom. Ez a komplex módszer (kreatív reflexió, a kép bemutatása, az erőforrások mérlegelése, a nézőpont bejelölése, a helyzetelemzés) lehetővé teszi, hogy a résztvevők egymástól és egymással is tanulhassanak. A módszer segít mérlegelni az eddigi tapasztalatokat és az elsajátított képességeket, fejleszti az érzések és tapasztalatok kifejezésének képességét és a kreativitást, erősíti az öntudatot.

A módszer alkalmazásához a – szakirányú végzettséggel bíró – szakemberek számára útmutató áll rendelkezésre, illetve adott a csoportoknak szóló utasítások köre és a felismerések önálló értékelésére szolgáló ellenőrző lista (munkalap).

III.3 Értékszempléletek

Az „Értékszempléletek” módszert e dokumentum készítői a svájci Förderverein cocomo szervezettel való közös munka során próbálhatták ki, a módszer leírása²⁰ is e projektben került rögzítésre. A módszert a **munkaerő-piaci reintegráció részeként** szociálisan hátrányos helyzetű, a munkaerőpiactól tartósan távol lévő személyek mellett vezetőképzésben és trénerképzésben is használják. A tananyagban rögzített formájában **csoportos módszer** az Értékszempléletek, egy foglalkozáson 6-12 fő tud együtt dolgozni.

Ez a módszer arra irányítja rá a figyelmet, hogy az **értékszempléletünkben megmutatkozó különbségek milyen módon határozzák meg döntéseinket és viselkedésmódunkat**, legyen szó akár egyénekről vagy közösségekről. A gyakorlat átfogó célja, hogy a csoport tagjai felismerjék, hogy milyen hasonlóságok és eltérések mutatkoznak meg a csoporton belül az értékszempléletet illetően. A csoporttagok reflektálnak a saját szemléletükre, és ezt összehasonlítják azzal, hogy a többiek hogyan gondolkodnak az értékekről.

Azok a belátások, melyeket ez a komplex gyakorlat felszínre hoz, egy forrásorientált munkaerő-piaci humán szolgáltatást tesznek lehetővé, és így egy jövőorientált tanulási folyamatot eredményeznek. Az értékorientált oktató-fejlesztő munka nem egyenlő a klasszikus ismeretátadással; nem a tartalom kerül ugyanis előtérbe, hanem az egyén által hozott értékrend, az általa megélt irritációk és a mindennapi cselekvés kérdéskörei. A módszer ezekre épít annak érdekében, hogy a résztvevők egy hosszú távú fejlesztés során önálló cselekvésre legyenek képesek, és kifejlődjön azon képességük, mely révén saját kezükbe veszik életük irányítását.

A módszer **megvalósításának lépései:**

- Előkészületek: ráhangolódás; fogalmak tisztázása (sztereotípiák, vélemények, beállítottság, értékek).
- Feladatok kiosztása: az egyéni feladat elmagyarázása és néhány gondolatébresztő megjegyzés.

²⁰ A módszer eredeti publikációja:

Persönlichkeitsentfaltung: Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menschen: Handbuch für Kursleiterinnen und Kursleiter [Személyiségfejlesztés: Fejlesztő-oktató munka munkanélküliek körében: Kézikönyv képzésvezetők részére], A kiadványt a mezőgazdasági termelők társadalombiztosítási szervezetével (SVB) együttműködésben a következő szervezetek adták ki: Stiftung KABA, Kontaktstelle Arbeit, Beruf, Ausbildung (Meilen). 1993 (Értékszempléletekhez kapcsolódó gyakorlat, 233 old. / ez a következő módszer adaptációja Triandis, H. C. The analysis of subjective culture [A szubjektív kultúra elemzése]. New York: Wiley, 1972.)

- Kreatív egyéni feladatmegoldás: a négy legfontosabb érték mérlegelése és kiválasztása, a választás feljegyzése kártyákra (minden résztvevő önállóan dolgozik, a csoporttagok ebben a szakaszban nem beszélhetik meg a gondolataikat).
- A résztvevők a kártyákat egy darab A3-as méretű papírra ragasztják; minden résztvevő kap egy fénymásolatot az összes kártyát tartalmazó A3-as papírból, és kivág egy-egy példányt minden kártyából. Így minden résztvevőnél megvan minden érték-kártya, amit a csoport valamely tagja jelölt meg.
- A résztvevők kapnak egy munkalapot, amelyen különböző mezők szerepelnek („fontos”, „veszélyes” stb.), az érték-kártyákat a különböző mezőkbe kell felragasztani saját mérlegelés alapján. (A módszer ezen szakasza is önálló munka, a résztvevők nem egyeztetnek.)
- Az elkészült táblázatokból rögtönzött kiállítás készül, és a csoport közösen vitatja meg az eredményeket.
- Az eredmények kiértékelése.

A módszer segítségével a **kompetenciák érték-dimenziójával lehetséges hatékonyan dolgozni**: a résztvevők feltérképezik saját élettapasztalataikat, attitűdjeiket, ezeket megosztják egymással és fejlesztik. Az érték-táblák csoportos megvitatása által felismerik azokat a fontos okokat, melyek kommunikációs zavarokat és társadalmi konfliktusokat eredményezhetnek, miközben növelik az elfogadás iránti képességüket, valamint erősítik a kommunikációs és konfliktuskezelési készségeiket.

III.4 Szociális cirkusz

A „Szociális cirkusz - A cirkuszi eszközökkel való fejlesztés szociális munkában való alkalmazása” módszer a Magyar Zsonglőr Egyesület saját fejlesztésű módszere. Az elmúlt években **több helyszínen** is dolgoztak a módszerrel: Sajókazán és Alsózsoltán a dr. Ámbédkar Iskolában „etnocirkusz” néven, a Heim Pál kórház gyermekpszichiátriai osztályán „pszichocirkusz” néven, és elindították a munkájukat Pesterzsébeten is.

A módszer elsődleges célcsoportját a **szociálisan hátrányos helyzetű személyek** (mélyszegénységben élők, migránsok, kisebbségi csoportok stb.), illetve a fogyatékos emberek alkotják; alkalmazásának alsó korhatára 8 év. A szociális cirkusz **csoportos módszer**: 4-60 fő vehet benne részt egyszerre úgy, hogy (célcsoporttól és foglalkoztatási igénytől függően) megfelelő számú oktató irányítja a munkát.

A módszer célja egyrészt az **ügyesség, testtudat, koordinációs képesség, figyelem, kitartás és szenzomotoros készségek fejlesztése cirkuszi eszközökkel** (zsonglőrködés: diabolo, tányérforgatás, labda- és buzogánydobálás, szalagforgatás stb.), egyensúlyozó eszközökkel (kötéltánc, gólyaláb, rola-bola, egykerekű), és akrobatikus gyakorlatokkal (embergúllák, egymás megtartása). A módszer direkt célja továbbá a **szociális kompetenciák fejlesztése** is, mely a csoporttal való közös munka során történik meg. Mindemellett a csoport tagjai minden esetben olyan gyakorlatokat tanulnak meg, melyeket utána az oktatók segítségével, de önálló ötleteik alapján létrehozott koreográfiában mutatnak be a helyi közösség előtt, vagy más helyszíneken, előadás keretében.

Az oktatók a lelkesebb résztvevőket **megtanítják ismereteik továbbadására**, a tanításra is. A foglalkozáson résztvevők így egymást is tanítják, hiszen aki már tudja a gyakorlatot, segít

a lemaradóknak. Amikor arra lehetőség van, néhányan részt vesznek a Magyar Zsonglőr Egyesület **nemzetközi projektjeiben**, ami határidőre történő speciális felkészülést igényel. A **nyelvi kompetenciák** az Egyesület vendégeiként érkező, különböző nemzetiségű oktatókkal és segítőkkel történő munka, valamint a külföldi projektben való részvételi lehetőségek által fejlődnek.

A **módszert az oktatók mindig a megvalósításhoz rendelkezésre álló időhöz igazítják**: a 2-3 órás, egyszeri rövid foglalkozásoktól kezdődően egészen a több hónapon át tartó, heti 3-szor 2 órás foglalkozásokig sokféle gyakorlat létezik. A módszer alkalmazható zárt térben és szabadtéren egyaránt, a használt eszközöktől és az időjárástól függően.

A módszert a gazdaszervezet képviselői képzések keretében, esetgyakorlatok segítségével, a Social Educircation - hálózaton keresztül, a partnerszervezeteknél folyó szakmai gyakorlatokon sajátítják el. Egy-egy foglalkozáson legalább két – egy alapszinten és egy magasabb szinten zsonglőrködni tudó, oktatási tapasztalattal is rendelkező – oktatónak kell jelen lennie.

A módszer segítségével **olyan készségek, képességek figyelhetők meg és fejleszthetők, amelyek a munkaerőpiacon is rendkívül fontosak**, ilyenek például: kéz-szem koordináció, kreatív gondolkodás, önálló munkavégzés, csapatmunka, problémamegoldás, verbális és nonverbális kommunikációs képességek, tanulási képesség, prezentációs képesség. A módszer az eddigiek során nem munkaerő-piaci területen került alkalmazásra, hanem **„cirkuszi eszközökkel végzett szociális munka”-ként definiálódott**. Ám számos jellemzője **példaértékű** a munkaerő-piaci kulcskompetenciák megfigyelésében, értékelésében és fejlesztésében alkalmazott módszerek számára: **élményalapú, színes, játékos és könnyen befogadható a hátrányos helyzetű célcsoport számára is. A pozitív visszajelzésre és a sikerélményre koncentrál, folyamatosan megerősíti és fejleszti a résztvevőket**. A készségekről, képességekről a résztvevők **folyamatosan visszajelzést** kapnak, ebben az oktató mellett a többi résztvevő is aktív, és az önreflexió is fontos elem.

További információ, illetve kapcsolódó internetes források:

www.zsonglor.hu

<http://etnocirkuszpszichocirkusz.blogolj.net/>

www.educircation.eu

www.youtube.com/watch?v=YFxDMR8BuS0

www.youtube.com/watch?v=KfyANIOcJ6c

www.youtube.com/watch?v=oUu3cBhodck

www.youtube.com/watch?v=IGj62wxCxM

www.youtube.com/watch?v=RKv5JFXuCoQ

www.youtube.com/watch?v=3_mQEVkSU08

www.facebook.com/acirkuszmindenkie?fref=ts

III.5 Munkaerő-piaci kvalifikációk felmérése

A Svájcban kifejlesztett módszert a dokumentum készítői a Stiftung Arbeitsgestaltung alapítvány „Prospettive” és „Quali-Job” elnevezésű programjaiban ismerhették meg két egymást követő projekt keretében²¹. A módszer az elmúlt években számos átalakuláson, fejlesztésen ment keresztül. Mivel részletes magyar nyelvű leírás, illetve gyakorlati tapasztalat a **Prospettive programhoz kötődően** áll a dokumentum készítőinek rendelkezésére, így a módszer bemutatása ezen keresztül történik meg.

A Prospettive program célja az, hogy a résztvevők – aktívan közreműködve az integrációjukban – az **elsődleges munkaerőpiacon találjanak maguknak munkahelyet**. A komplex módszer középpontjában a **résztvevők teljesítőképességének és munkaerő-piaci alkalmasságának forrásorientált felmérése áll**, fontos alkotóelemei a képzés és a munka szoros összekapcsolása, a kvalifikáció és potenciálemzés, az intenzív szakmai és pályaválasztási tanácsadás, a teljesítőképesség diagnosztikája, munkahely-orientált nyelvismeret szerzése. A program **3 hónapig tart**, szükség esetén ez újabb 3 hónappal hosszabbítható meg.

A „képesse tévesi” program lényegesebb oszlopait **három vezérfogalommal** össze lehet foglalni:

- teljesítmény, kompetenciákon keresztül;
- motiváció, cselekvésorientáción keresztül;
- a valósággal való kapcsolat a munkaerőpiac-orientáción keresztül.

A módszer által a résztvevők:

- gyakorlatias munkakörülmények között felfedezhetik szakmai és azon túlmutató képességeiket, ezeket elemezni és dokumentálni is tudják,
- megismerik a szakterületükkel szemben támasztott munkaerő-piaci elvárásokat és összehasonlítják ezeket a saját erőforrásaikkal,
- fejlesztik a kommunikációs és együttműködési kompetenciájukat, az érzékelési kompetenciájukat,
- megtanulnak információkat feldolgozni és értékelni.

Minden résztvevő **erősíti a realitásérzékét**: a foglalkozás résztvevői megismerik a munkaerőpiac által elvárt képesítéseket, emellett a potenciál és forráselemzés révén mérlegelik, elemzik a saját szakmai és nem szakmai képességeiket, képesítésüket, majd a felismeréseket írásban rögzítik, ami megkönnyíti a munkaerőpiacra való belépést.

²¹ A már említett KRAFT projekt mellett a konzorcium korábbi közös munkája az ugyancsak a Svájci-Magyar Együttműködési Program társfinanszírozásával megvalósított „Életrevaló - Hátrányos helyzetű fiatalok munkaerő-piaci integrációjában szerzett svájci és magyar tapasztalatok felhasználása egy közös módszertan kidolgozásához” című projekt. Az ennek keretében készült kiadványban („Életrevaló – U4 life Svájci és magyar hátrányos helyzetű álláskereső munkaeerő-piaci integrációját segítő programok módszertani elemzése”) olvasható a Prospettive CII program részletes leírása, jelen dokumentum ennek felhasználásával készült, esetenként a szöveg szó szerinti átvételével. A programmal a KRAFT projekt keretében tovább dolgoztak a szakemberek.

A Prospettive program célcsoportja

A Prospettive program (melynek finanszírozója az állam, illetve a munkanélküli biztosítás) célcsoportjába olyan, **többszörös problémával rendelkező munkanélküli nők és férfiak** tartoznak, aki éppen nem tudják, milyen irányba fejlődjön tovább szakmai életük, vagy akik korábbi, betanult tevékenységi körükben már nem találnak munkahelyet:

- szakmai végzettség nélküliek (vagy olyan végzettségük van, ami Svájcban nem elismert);
- a következő szakmai területekről érkezők: építőipar, turizmus (szállodaipar, étterem stb.), takarítás, gyártás, értékesítés, raktározás, szállítás és különböző szolgáltatások szociális intézményekben (öregok otthona, ápolóotthonok stb.)

A résztvevők nyelvismerete (a regionális nyelv az olasz) megfelel a CEFR A1–B2 szintnek²². Korosztályuk és származásuk heterogén (munkanélküli svájciak és tartózkodási engedéllyel rendelkező bevándorlók egyaránt résztvevői lehetnek a programnak).

A szolgáltatási folyamat elemei

A) Kapcsolatfelvétel

A regionális munkaközvetítő központok (RAV/URC)²³ az igényjogosult résztvevőket a Prospettive foglalkoztatási programhoz irányítják. A résztvevők – részben – migrációs háttérrel és/vagy tisztázatlan szakmai orientációval rendelkeznek. Munkaképesnek vannak nyilvánítva és motiváltak arra, hogy munkahelyet találjanak. A kiküldő hivatali helyek (RAV/URC) elvárásait és kérdéseiket rögtön az elején világosan kommunikálják. A résztvevők egyéni igényeit a fejlesztő program különböző szakaszaiban tárják fel és veszik figyelembe. Az első kapcsolatfelvételnél **információkat adnak át, és felveszik az aktuális adatokat.**

B) Az igények egyéni (komplex) tisztázása

Az első, ún. **screening szakaszban a bizalom felépítésén és az egyéni feltételek tisztázásán** van a hangsúly: kölcsönös információadás és adatfelvétel történik, a szükséges dokumentációk elkészítése. A családi és magánéletbeli helyzetet általában csak háttér információként kezelik. Megtervezésre kerülnek a **fejlesztés és az integráció következő lépései**, a résztvevő aktívan bekapcsolódik a belső munkaállomásokon zajló tevékenységekbe, és megtörténik a „stage²⁴” és / vagy nyílt munkaerő-piaci munkahelyek megpályázása is.

Az információkat a résztvevők számára egyszerű, érthető formában közvetítik (képek, videofelvételek, egyszerű dokumentációk és kérdőívek stb.). Az együtt kidolgozott eredmények egy **célmegegyezésben** kerülnek dokumentálásra, ezek szolgálnak a további tervezési lépések alapjául. A célmegegyezést a következő szakaszokban újra és újra felülvizsgálják és módosítják, amennyiben szükséges.

²² CEFR - Common European Framework of Reference for Languages; az Európa Tanács nyelvekre vonatkozó közös európai referenciakerete

²³ A Regionális Munkaközvetítő Központok (RAV) olyan szolgáltatók, melyek a munkaerőpiac, az állásközvetítés és a munkanélküliség területére specializálódtak. Jelenleg kb. 130 RAV működik – ez Svájc legnagyobb állásközvetítő platformja. A RAV a munkáltatóknak és a munkanélkülieknek egyaránt bizalmi partnere, és támogatást nyújt az álláskeresésben – ingyenes szolgáltatás keretében. (Tessin kantonban Uffici Regionali di Collocamento – URC.)

²⁴ Stage: a képességeket különböző üzemekben, intézményekben és más vállalkozásokban kétszer két hét alatt lehet próbára tenni és vizsgálni.

C) A szakmai orientáció és a megfelelő üzemekben történő lehetséges munka megtervezése

Ebben a szakaszban **személyre szabott megoldásokat** kínálnak az ügyfeleknek:

- nyelvi képzés (csoportokban) és az alapismeretek/iskolai ismeretek optimalizálása (egyéni);
- első kapcsolatok a munkaerőpiacon és a megfelelő tréningek;
- az első eredmények kiértékelése és a következő lépések rugalmas kialakítása (módosítási lehetőség és alternatív megoldások keresése).

D) A szakmai integráció előkészítése (a képesítések portfóliója)

A résztvevőknek ismerniük és teljesíteniük kell a munkaerőpiac, illetve a munkahely követelményeit. Esetükben feltételezhető az a hajlandóság, hogy készek a különböző szakmai lehetőségek megismerésére, ezek felülvizsgálására – alkalmassági és képességfejlesztő tesztekkel, tréningekkel. A **diagnosztikus munka** a partnercégek előjáróival folytatott interjúra támaszkodik. Az egyes szakmák **aktuális követelményeinek gyűjteménye** első kézből származik, az **elsődleges munkaerőpiacról származó közvetlen információk formájában** (az összegyűjtésre kerülő aktuális követelmények közé tartozik például az együttműködés csoportban és a felettesekkel, kritikakezelés, kommunikációs szabályok, együttgondolkodás, önálló cselekvés stb.).

A résztvevők **valódi munkaszituációkban tehetik próbára és fejleszthetik teljesítőképességüket, készségeiket és kompetenciáikat**. Ennek két eszköze a munkakipróbálás („stage”) és a belső munkaállomásokon való tevékenység.

A **munkakipróbálás („stage”)** keretében (maximum két alkalommal, két héten keresztül) a résztvevők egy **külső munkahelyen** (üzemekben, intézményekben, vállalkozásokban) próbára tehetik képességeiket. A résztvevőket fogadó munkaadók hálózatát a program építi ki, a partnerségi kapcsolatok folyamatos és megbízható kommunikációra épülnek. A „stage” alatt az interdiszciplináris csapat folyamatosan kíséri a résztvevőket és a gazdasági partnereket egyaránt, probléma esetén azonnal rendelkezésre állnak, ami biztonságérzetet ad minden fél számára.

A **belső munkaállomásokon** a résztvevők differenciáltan és gyakorlatorientáltan ismernek meg belülről egyszerű segédmunkákat és igényes munkaformákat egyaránt. Hathatós manuális munkával, valamint tanulási modulok és software-programok támogatásával **gyakorlati teszteket végeznek rajtuk a munkaképesség** (megbízhatóság, pontosság, elemző gondolkodás, szisztematika és terhelhetőség stb.) **felmérésére**. A képzési részekben (csoportokban) – a pályázati műhelyben és a kézműves munkaállomásokon – megfigyelik és értékelik a viselkedést, a motivációt, a készségeket és a képességeket, valamint felismerik a gyakorlati és szociális erőforrásokat. A **gyakorlatorientált, cselekvésalapú – egyszerre többféle kulcskompetencia megfigyelésére és fejlesztésére alkalmas – munkaállomásokot** (pl. textil, asztalos, fémmegmunkáló műhely) az ott végzett értékteremtő kétkezi munkát irányító, támogató és értékelő szakemberek vezetik. Az **egyéni coaching beszélgetések** során a résztvevő reflektálja a felkészítő folyamat eredményeit és „felfedezéseit”. (Ezek a felismerések erősítik azt a motivációt, hogy az ügyfél tudatosan és célorientáltan cselekedjen.) Egyéb eszközök (dokumentált gyakorlatok: kézműves-motorikus képességek, PC-kompetencia, tanulási képesség, szerszámhasználat, időbeosztás, utasítás megértése, uta-

sítás végrehajtása, pontosság stb.) alkalmazásával megkönnyíthető a szakmaválasztás, és fontos információkat adnak a munkaadónak is.

A résztvevők optimalizálják **nyelvi kommunikációs képességeiket** és/vagy tökéletesítik iskolai alapismereteiket. Terv szerint dolgoznak a munkaállomásokon, hogy felmérjék és fejlesszék gyakorlati képességeiket. Kommunikálhatják saját érdeklődésüket és képességeiket; ezekről visszaigazolást szerezhetnek, ami sokat segít nekik a munkahelykeresésben. Azt is megvizsgálhatják, hogy a kiválasztott tevékenységi kör tényleg megfelel-e elképzeléseiknek (így előre biztosítani lehet azt, hogy később ne legyenek újra munkanélküliek).

A **minősítések portfóliója** a különböző programszakaszok alatt készül el. A svájci szakmai tanácsadó és egyéb szervezetek ehhez érdekes eszközöket és információkat kínálnak (az ilyen tesztekben szakmák szerint eltérő képességeket vizsgálnak). A Stiftung Arbeitsgestaltung ezekkel az eszközökkel²⁵ dolgozik, és emellett saját teszt módszereket is kifejlesztett. Ezen túlmenően – a tréningek alatt – az üzemek szakemberei is kiértékelik a résztvevők készségeit, képességeit és munkamotivációját. A **közösen gyűjtött megfigyelésekből és gyakorlati tevékenységekből áll össze a szakmai profil „portfóliója”, amit újra és újra felülvizsgálunk, optimalizálunk.** A belső tanuló- és munkafolyamatok során szerzett képesítési igazolások és a külső munkabevetések eredményei az egyértelmű szakmai pozicionálás alapjául szolgálnak. A munkaszituációk során dokumentált eredmények biztosítják a munkanélküli résztvevők egészséges realitásérzékét és szakmai jövőjük hatékony megtervezését. Ez az eljárási mód megkönnyíti a belépést a résztvevőknek az elsődleges munkaerőpiacra.

E) Kíséret és utánkövetés

A 3 hónap alatt a résztvevőket **intenzíven kísérik és támogatják**, folyamatos a coaching, a szakmai támogatás szakértők segítségével, a személyes bátorítás és a motiváció felépítése, a kulturális és a társadalmi különbségek áthidalása, a konfliktus- és stresszkezelés, illetve az alapismeretek (matematika, EDV, nyelvismeret stb.) fejlesztése. (A munkanélküli biztosítás keretein belül az „utánkövetés” már nem lehetséges, mivel a program végén a résztvevők elhagyják azt.)

Összegzés

Az alapítvány képzési és foglalkoztatási rendszerének „üzemközeli” felépítése és a témák moduláris összetétele lehetővé teszi a **rugalmas szolgáltatást** („folyamatos belépéssel” minden hétfőn). A résztvevők egyre növekvő önállósága a szisztematikus munkahely- és feladatváltogatás dinamikus folyamatában bontakozhat ki. A munkák célja az, hogy a **munkatársak a képesítéseket megfoghatóvá és mérhetővé tegyék, új távlatokat nyissanak, és erősítsék a valósággal való kapcsolatot.** A képzési részben a résztvevők szisztematikus, cselekvésorientáltan fejlesztik olasz nyelvi-kommunikatív kompetenciájukat, szembesülnek a munkaerőpiac helyzetével és igényeivel, valamint saját személyes helyzetükkel. A célirányos álláskeresés és az egyéni tanácsadás keretein belül minden résztvevő-

²⁵ Példák: *Basic-check*: a Basic-check megítélése szempontjából mérvadó a mindenkori szakmai EFZ vagy EBA alapképzés követelményprofilja. *Multicheck*: a szakmára vonatkozó Multicheck Junior alkalmassági vizsgálat az ipari tanulóhelyeket megpályázókra irányul. A különböző szakmák követelményei alapján a tanulók iskolai teljesítményét és kognitív képességeit is vizsgálják. *Kompass*: a Nantys *kompass*-eljárás a teljesítményi feltételeket és a személyiségfüggő kompetenciákat is méri különböző módszerekkel.

vel megegyezés születik azokban a célokban, melyeket ő periodikusan értékeli. A célok elérése adja a munkaerő-piaci integráció mértékéről való visszajelzés alapját. A célcsoport cselekvőképességét a tanulási folyamat során fejlesztik, és ezzel javul a találati arány.

A tanulási területek módszertani kialakítása a résztvevők számára **a munka valódi világával összehasonlítható cselekvési és tanulási helyzeteket hoz létre**, melyek felkészítik őket a munkába állásra. A személyes és szakmai felmérések (munkapróbák, stage, kísérletek, interjúk, gyakorlati napok, üzemlátogatások stb.) hozzájárulnak a munkavégzési és a tanulási technikák javulásához. A bátorítás és az önálló munkahely közeli tanulás/gyakorlás „munkaerőpiac-szerű” keretfeltételek között teszi lehetővé a munkaerőpiacra való alkalmaság célirányos fejlesztését.

A program során az **evaluáció folyamatos és többirányú**: az egyéni önértékelés ellenőrző lista segítségével történik, a résztvevői értékelés a módszer hatásainak és az általa elért céloknak az értékelését célozza, a foglalkozás vezetőinek értékelése is megtörténik (metaszint), valamint esetmegbeszélések zajlanak (interdiszciplináris szakértői csapat körében).

A módszer alkalmazásához – szakirányú végzettség mellett – szükséges a trénernek és műhelyvezetőnek számára készült útmutatók, illetve a szakmai tájékozódás (diagnosztika) szempontjainak ismerete. Emellett a szakemberek munkáját segíti a csoportnak szóló utasítások köre, a munkalap a szakmai képességekhez és hiányosságokhoz, illetve az ellenőrző lap az eredmények egyéni értékeléséhez (munkalap).

További információk, internetes források:

www.arbeitsgestaltung.ch

www.pro-kultur.ch

IV. KEY módszer

A svájci-magyar szakmai együttműködés²⁶ keretében kialakításra került KEY egy új módszer (a hozzá kapcsolódó gyakorlatorientált eszközökkel), amely a munkaerőpiacon szükséges **kulcskompetenciák előre rögzített elemeinek beazonosítására és megfigyelésére szolgál**, egyben kiindulópontja lehet az egyéni fejlesztésnek, felkészítésének is. A munka világában elengedhetetlen, hogy a munkavállaló tisztában legyen azzal, hogy milyen szakmafeletti képességekkel rendelkezik, illetve milyenekre van szüksége egy konkrét munkakör betöltéséhez (ami a sikeres és tartós munkaerő-piaci integráció alapköve). A nemzetközi konzorciumban zajló fejlesztő munka során a partnerek arra törekedtek, hogy egy – tapasztalatuk és megítélésük szerint – **hiánypótló jellegű**²⁷ módszert hozzanak létre. A munkavállaláshoz szükséges kulcskompetenciák többszintű megfigyelésével a módszer új megközelítést képvisel, ugyanakkor az eddigi szakmai tapasztalatokra, gyakorlatra és az elméleti kereteket meghatározó szakmai anyagokra egyaránt épít, **kiegészítve** (és korántsem helyettesítve!) **a szakemberek által jelenleg használt módszertani palettát**.

Meglehetősen összetett – hosszabb időtartamú (több napon át tartó), a cselekvés több fázisát, több szempontból és szemszögből is megfigyelő, kiértékelő, az egyén mellett a csoportdinamikára is hangsúlyt helyező – módszer kialakítását végezték el a partnerek a közös munka során. A módszer és a hozzá kapcsolódó eszköz kifejlesztéséhez számos **szakirodalmi forrást** felhasználtak, illetve rendkívül inspiratív, fontos és hasznos **tapasztalatokat szereztek** a projekt keretében lebonyolításra került tanulmányutak során, amikor személyesen látogattak és ismertek meg már működő, gyakorlatorientált, magyar és svájci módszereket²⁸. Az így megszerzett ismereteket alapos elemzés után adaptálták, és az **analógiák tudatos elkerülése** mellett vették figyelembe a fejlesztő munka során.

Ez a módszer lehetőséget biztosít a résztvevők számára, hogy cselekvés közben ismerjék meg és építsék fel a munkaerőpiacon szükséges kulcskompetenciáikat. Olyan, a (potenciális) munkavállalók megfigyelését, egyéni fejlesztését megalapozó **praktikus** (a gyakorló szakembereket konkrét – a projekt során tesztelt és korrigált – instrukciókkal ellátó) és **gyakorlatias módszertani eszköz** leírását tartalmazza az elkészült – és nyilvános – módszertani anyag, amely minden elemében a valós munkaerő-piaci igényekre fókuszál. A KEY alkalmas arra, hogy segítségével – több, a munkaerő-piaci szolgáltatások során jelenleg is használt módszertani eszközt kiegészítve, azokkal együtt használva – **javítani lehessen a motivált álláskeresőket és munkahelyet, munkakört váltani akarók kulcsképességeinek beazonosítását, felmérését és a kapott eredmények feldolgozását**. A munkáltatókat könnyen értelmezhető, átlátható módon, célirányos információkkal segíti a módszer abban,

²⁶ Kapcsolódó projekt: „KRAFT - Kreatív, fejlesztő, gyakorlatorientált módszerek az egyéni fejlesztésben” (Pályázati azonosító: TPPA/2013/03/26). A projekt a Svájci-Magyar Együttműködési Program társfinanszírozásával valósult meg 2013.12.09. és 2014.10.31. között. Konzorciumi partnerek: Revita Alapítvány, Förderevein cocomo, CSAT Egyesület, Országos KID Egyesület. A projekt leírása, a projekt keretében készült dokumentumok, így a KEY módszertani anyaga is elérhetőek a projekt weboldalán: http://revitaalapitvany.hu/kraft_virtualis_muhely/

²⁷ A módszer hiánypótló jellegét több dolog is alátámasztja: a könnyen mozgatható, mobil eszköztár eltérő típusú „alanyagokkal” dolgozik, így szinte bármilyen (minimális infrastrukturális feltételeket biztosító) fizikai helyszínre kitélepezhető; egyszerre alkalmas egyéni és csoportos felmérésre és fejlesztésre; több típusú tevékenység során többféle kulcskompetencia megfigyelésére alkalmas. Mindezen túl a felhasznált anyagok kapcsán egyszerre érvényesülnek a gazdaságosság (ECO-jelleg: könnyen és viszonylag olcsón beszerezhető, egyedi gyártást vagy speciális technológiát nem igénylő) és az újrahasznosíthatóság (ÖKO-jelleg: a minimálisan keletkező „selejt” segédanyag is újrahasznosítható) gyakorlati szempontjai.

²⁸ A módszerek egy része e dokumentum keretében is bemutatásra kerül. A KRAFT projekt keretében megismert módszerek mindegyikéről az elkészített leírások elérhetőek a projekt weboldalán.

hogy saját munkaadói elvárásaikhoz illeszkedő munkavállalót találjanak. A KEY alkalmazásával a fejlesztésben résztvevő partnerek növelni akarták annak az esélyét, hogy a megfelelő ember kerüljön a megfelelő (munka)helyre.

A „KRAFT” projekt adta a keretét a KEY módszer kialakításának. Ezt az első, és egyben igen meghatározó, megalapozó fázist **további fejlesztő munka követi** (például kialakításra kerül a KEY módszer alkalmazására felkészítő képzés). Ugyanakkor a jövőben – a nemzetközi szinten, más (határ) szakmai területeken alkalmazott, hasonló elnevezést viselő módszerek miatt – a magyarországi szakmai közösség **„Kulcs-kép” módszer néven találkozhat majd** ezzel a módszerrel. A „Kulcs-kép” kizárólag elnevezésében különbözik a KEY módszertől, a név módosítását az egyéb módszerekkel való összetéveszthetőség és az esetleges névhasználati viták elkerülése indokolta.

A „Munkaerő piaci szempontból hátrányos helyzetű személyek kompetenciavizsgálata” című **(jelen) dokumentumban a KEY módszer disszeminációja valósul meg**: ahogyan a korábbi fejezetben bemutatott módszerek, úgy a KEY módszer esetében sem célja a tananyagnak az olvasó „képzése”, a módszer alkalmazására való képessé tévése. Ugyanakkor bízunk abban, hogy a módszer sajátosságai, gyakorlatorientált szemlélete és komplex megközelítése felkelti az olvasó figyelmét, és felhasználja az itt szerzett ismereteket. Az innovatív, a közelmúltban kidolgozott és publikált módszer bemutatása ennek megfelelően tartalmaz a módszer lényegi elemeinek bemutatása mellett néhány olyan szakmai dilemmát is, amellyel a fejlesztőknek meg kellett birkóznia, remélve, hogy a módszerfejlesztésben érdekelt és motivált olvasók felhasználják e tapasztalatokat is. Mindemellett rögzítjük a módszer tervezett fejlesztési irányait is, amelyek – a fejlesztési munka előrehaladása esetében – alapot adhatnak a későbbi disszeminációs célú rendezvények, kiadványok során az összevetésre és az eredmények, az előrehaladás értékelésére.

IV.1 A KEY módszer célja, célcsoportja

A KEY **átfogó célja**, hogy javítsa a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek munkavállalási esélyeit, elősegítse – egyéni felmérésén és felkészítésén alapuló – foglalkoztatását. Ennek eléréséhez elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkát kereső emberek és a munkaerőpiacon működő szereplők (munkaadók, illetve az őket segítő munkaerő-piaci szolgáltatók) tisztában legyenek egymás jellemzőivel. A **közvetlen cél** tehát az, hogy a saját kulcskompetenciájukkal kapcsolatban reális kép rajzolódjon ki a résztvevőkben, valamint a különböző szereplők (munkát keresők, szolgáltatók, illetve munkaadók) egymás irányába megfogalmazott elvárásaik, igényeik és az egymásnak felkínált erőforrásaik és lehetőségeik a lehető legpontosabban illeszkedjenek egymáshoz.

A **KEY módszer célcsoportja** ennek megfelelően a majdani – jelenleg állást kereső – motivált **munkavállalók** köre: a kulcsképeségekről szóló információkat hatékonyan fel tudják használni az álláskeresésben (a megfelelő munkahely, pozíció kiválasztásában) és a pályorientációban (a megfelelő képzési, illetve tovább- és átképzési irány meghatározásában).

A KEY módszer fejlesztésének keretét adó KRAFT projektben a módszer célcsoportja **a lehető legszűkebb keresztmetszetben került lehatárolásra**. Ennek oka, hogy a módszer kidolgozása, tesztelése és véglegesítése a projekt által meghatározott idő-, és humán erőfor-

rás keretekben történt, és a fejlesztő szakemberek fontosnak tartották a megfelelő megalapozottságot és tesztelhetőséget is. A **KEY célcsoportja** a fejlesztés jelenlegi szakaszában: azon **pályakezdő, álláskereső munkanélküli fiatalok** – nemre, iskolai végzettségre való megkötés nélkül – akiknek a munkavállalását, munkába állását sem egészségügyi állapotuk, sem egyéb körülmény nem akadályozza, munkára kész állapotban vannak. Jelenleg **ezt a korcsoportot nagymértékben sújtja a munkanélküliség, nagy a veszélye a munkapiacra történő belépésük kitolódásának, esetleges elmaradásának, ők rendelkeznek legkevesebb munkatapasztalattal, így nekik a legkiforrottabb a munkavállalással kapcsolatos önképük. Ugyanakkor ez a korosztály a legfogékonyabb az önismereti lehetőségekre, a cselekvésre, bennük a legkevesebb az ellenállás az új iránt.** A KEY módszer kidolgozásában résztvevő partnerek a további fejlesztés során bővíteni kívánják a módszer célcsoportját, jövőben elemzésre, kidolgozásra és rögzítésre kerülnek majd a módszer célcsoport-specifikus elemei

A KEY módszer **azokkal a kulcsképessegekkel foglalkozik, amelyek** a fejlesztő munkába bevont szakértők szakmai tapasztalataiból kiindulva a legtöbb szakma esetén, a legtöbb munkáltató számára fontosak (ha az egyes képességek súlypontja változó is). E kulcskompetenciák **megfigyelésére, értékelésére alkalmas a KEY módszer: a kulcskompetenciák egyes elemeit a meghatározott cselekvéssorok során standardizált módon, előre rögzített megfigyelési szempontok beemelésével értékeli és dokumentálja.** A KEY módszer által feldolgozott kulcskompetenciák: felelősségvállalás; teljesítőképesség; stresszkezelés; kreativitás; folyamatátlató képesség; konfliktuskezelés, kritikai kompetencia; kommunikációs képesség; alkalmazkodóképesség, változások kezelése; tanulási képesség; együttműködési képesség. A KEY módszer a résztvevők (leendő munkavállalók) csoportban történő – több napon át tartó, több cselekvéssort is magában foglaló – egyéni megfigyelésére fókuszál.

A módszer használatával lehetővé válik a munkavállaló kulcskompetenciáinak összevetése, illesztése egy-egy konkrét szakmához, illetve konkrét pozícióhoz kötődő elvárásokhoz. A **munkáltatói oldal kulcskompetencia-igényeinek és szükségleteinek** (azokat, amelyekre szüksége van a munkáltatónak az adott szakma és a konkrét munkakör kapcsán) beazonosítása és megismerése (és későbbi tudatosítása mindkét célcsoport esetében!) a munkaerőpiaci szolgáltatások gyakorlatában alkalmazott módszertani anyagok, adatbázisok²⁹, segítségével történik a fejlesztők ajánlása szerint.

A KEY módszerben érvényesülő **horizontális szempontok**, melyek a módszer minden szakaszában érvényesülnek:

- **mobilitás:** a módszer során használt eszközök nem helyhez kötöttek, könnyen mozgathatóak, földrajzi megkötöttségek nélkül alkalmazhatóak, szükség szerint könnyen egymáshoz köthető cselekvéseket tesznek lehetővé, egy fizikai térben;

²⁹ Svájcban egy szakmakatalógus segítségével rendszerezték, hogy melyik szakma esetén, a többi között milyen szakmafeletti képességekre van szükség. BERUFSKATALOG.ch 2014.: http://berufskatalog.ch/BKCH_BK01/#1/z. Magyarországon is készült hasonló adatbázis. Az AMIT® Aktuális Munkaköri Információ- és Tudástár a – svájci adatbázishoz hasonlóan – munkavállalók és munkaadók számára biztosít olyan könnyen érhető információkat, amelyeket mindkét oldalnak érdemes megismernie. Az egyes foglalkozásokról található ismeretek azok számára hasznosak, akik segítséget szeretnének kapni a sikeres szakmaválasztáshoz, az eredményes munkahelyi elhelyezkedésükhöz. Emellett a munkaadók is tudatosíthatják magukban, hogy az általuk felkínált munkalehetőségre – az adott szakmán, illetve a szakmához kapcsolódó szaktudáson túl – milyen típusú (milyen munkaérdeklődésű és milyen kompetenciákkal rendelkező) munkavállalóak lennének a legalkalmasabbak. A magyar adatbázis mindezen túl a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása kapcsán felmerülő kérdésekben is iránymutatásul szolgál (például milyen munkahelyi módosítások szükségesek ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű ember is be tudja tölteni az állást). Az AMIT® adatbázisa a <http://psycho.unideb.hu/mptr/amt/index.html> oldalon érhető el.

- **variabilitás:** olyan eszközöket használ, amelyek sokfélék (sokféle anyagból és sokféle elemből állnak), tetszés szerint bővíthetők és jól kombinálhatóak, ugyanakkor előállításuk és sokszorosításuk nem igényel speciális előfeltételeket;
- **interkulturalitás:** olyan cselekvéssorokat és eszközöket alkalmaz, amelyek minden kultúrában jól köthetők a mindennapi valósághoz, egyértelmű jelentéstartalommal bírnak, és nem igényelnek elvont gondolkodást;
- **generációk közötti tanulás:** a cselekvéssorok és eszközök minden korosztályhoz tartozó célcsoport esetében befogadható, jól értelmezhető, konkrét jelentéstartalommal bírnak;
- **gender-szemponturn megközelítés:** olyan cselekvéssorokat és eszközöket alkalmaz, amelyek mindkét nem esetén befogadható, jól értelmezhető, konkrét jelentéstartalommal bírnak.

A résztvevők a KEY segítségével:

- megtudhatják, hogy az eredményes munkavégzéshez kapcsolódóan mely képességek, készségek az erősségeik;
- megismerik saját cselekvéseik hatékonyságát;
- reflektálhatnak saját cselekvéseikre és megindokolják saját döntéseiket;
- megismerhetik munkaértékeiket, munkaérdeklődésüket.

A munkaadók a KEY segítségével:

- tudatosíthatják magukban, hogy leendő munkavállalójukra vonatkozóan milyen szakmafeletti kompetenciákra (milyen kompetencia-prioritással) van szükségük az általuk felkínált munkakörben;
- egy adott pozícióra jelentkezők közül – az előzőek során tudatosított elvárások alapján – a számukra leginkább megfelelő munkavállaló kiválasztásához kaphatnak hatékony segítséget.

A szakemberek a KEY segítségével:

- megfigyelhetik, beazonosíthatják a résztvevők egyes kulcskompetenciáit;
- a résztvevők számára könnyen érthető formában átadják, felhasználhatóvá teszik (írásban dokumentálják) a kulcskompetenciáikkal kapcsolatos megfigyeléseiket;
- tudatosítják a résztvevők egyéni kulcskompetenciáinak jelentőségét, illetve a munkavállalásban játszott szerepét;
- segítséget nyújthatnak a munkáltatók számára az adott pozícióra leginkább megfelelő munkatárs kiválasztásában.

A KEY módszerrel tehát a résztvevők – korábban megjelölt – kulcskompetenciáit munkahelyi körülmények között, cselekvés közben azonosítják be és figyelik meg a szakemberek. A többnapos megfigyelési folyamat során a résztvevőben tudatosodik az, hogy milyen hatást válthat ki másokban, milyen kép alakulhat ki róla munkahelyihez hasonló körülmények között. Ezt az összképet az önfelismerés mellett a szakemberektől, illetve a többi résztvevőtől kapott visszajelzések alakítják ki. A kulcskompetenciákról – a megismerési folyamat végén – átadott könnyen érthető dokumentáció segíti a résztvevőt azáltal, hogy az abban összegzett és részletezett információkat hatékonyan fel tudja használni az álláskeresés során.

IV.2 A KEY módszer által megfigyelhető kulcskompetenciák

A KEY módszertanban az **OECD** által 1997-ben kezdeményezett **DeSeCo** (Definition and Selection of Competencies³⁰) elnevezésű projekt eredményeképpen kialakított **kulcskompetencia-definíció érvényes**³¹. A **kulcskompetenciák** ezek szerint olyan kompetenciák, amelyek „**hasznosak az egyéni élet sikerességéhez és a társadalom jó működéséhez**”³².

A kulcskompetenciák **három feltételnek** felelnek meg:

- 1) **hozzájárulnak** a sikeres élet és a jól működő társadalom szempontjából nagyra értékelt kimeneti eredmények eléréséhez az egyén és a társadalom szintjén,
- 2) **közreműködnek** a komoly és összetett követelmények teljesítésében a kontextusok széles skálájában, és
- 3) minden ember számára **fontosak**³³.

Emellett a módszertan kialakítása, a kulcskompetenciák meghatározása során érvényesült az a megközelítés is, mely szerint: „A 'kulcskompetencia' olyan kompetencia, amely az élet következő három összetevőjének valamelyike szempontjából döntő:

1. a személyiség kiteljesítése és az egész életen át tartó fejlődés (kulturális tőke) ~ a kulcskompetenciáknak képessé kell tenniük az embereket arra, hogy életük során olyan személyes célok elérésére törekedjenek, amelyek kijelölését személyes érdeklődésük, törekvéseik és a folyamatos tanulás iránti vágy határozza meg;

2. aktív állampolgári szerepvállalás és beilleszkedés a társadalomba (társadalmi tőke) ~ a kulcskompetenciáknak mindenki számára lehetővé kell tenniük a társadalom életében való aktív részvételt;

3. foglalkoztathatóság (emberi tőke) ~ minden egyes embernek képesnek kell lennie arra, hogy tisztességes munkához jusson a munkaerőpiacon.³⁴”

A KEY módszer által beazonosítani és megfigyelni kívánt kompetenciák körének lehatárolásakor figyelembe vett legfontosabb **szempontok**:

- 1) a magyar és svájci – a munkáltatókkal közvetlen és intenzív kapcsolatban álló – gyakorlati szakemberek tapasztalatai alapján **a munkáltatók legszélesebb köre számára a legfontosabb szakma feletti kompetenciák**,

³⁰ A projektről bővebb információ elérhető a <http://www.deseco.admin.ch/> oldalon.

³¹ A kulcskompetenciák definíciójának meghatározásakor, illetve az egyes kompetenciák elemeinek lehatárolásakor figyelembe vettük az EU által készített stratégiai dokumentumokat is. A témában leggyakrabban hivatkozott, általunk is figyelembe vett stratégiai dokumentum a Bizottság által 2006-ban elfogadott „Javaslat az egész életen át tartó tanuláshoz kapcsolódó kulcskompetenciákra” *RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)*. A két keretrendszer hasonlóan értelmezi a kulcskompetencia fogalmát, ám eltérő módon határolja le azok körét, mindkét forrás leszögezi azonban azt, hogy a kulcskompetenciák körének lehatárolása egy adott időpillanatban, adott szakértők munkájának szintéziséen alapult és nem zárja ki azt, hogy további, eddig be nem sorolt kompetenciák bizonyos kontextusokban szintén értelmezhetőek kulcskompetenciaként.

³² Gábor Halász – Alain Michel: Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. In: European Journal of Education Vol 46. No 3, 2011

³³ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

³⁴ Halász Gábor: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

2) a KEY módszerrel – kvalitatív módon – **beazonosíthatóak és strukturált módon megfigyelhetőek.**

A KEY módszer – a két fenti szempont figyelembevételével – **10 kompetencia beazonosítására és megfigyelésére alkalmazható:**

1. Felelősségvállalás
2. Teljesítőképeség
3. Stresszkezelés
4. Kreativitás
5. Folyamatátlató képeség
6. Konfliktuskezelés, kritikai kompetencia
7. Kommunikációs képeség
8. Alkalmazkodóképesség, változások kezelése (reziliencia)
9. Tanulási képeség
10. Együttműködési képeség

A KEY módszer a megfigyelt **kulcskompetenciákat a két nemzetközi kulcskompetencia-keretrendszer ötvöztetésével kialakított értelmezési keretben kezeli.** Azon kulcskompetenciák esetében, amelyek nem feleltethetőek meg a két keretrendszerben felsorolt kompetenciák egyikének sem, egyéb forrásból származó definíciót, illetve saját meghatározást alkalmaz, minden esetben jelölve a felhasznált elemek forrását. Az egyes kulcskompetenciák bemutatására rövid definíció rögzítése mellett felsorolásra kerültek az adott kompetenciához tartozó részelemek (amennyiben vannak ilyenek), valamint a kompetencia beazonosítása és megfigyelése során figyelembe vett tartalmi elemek is.

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
Felelősségvállalás	Az egyén következetesen és kiszámíthatóan, felelősséggel teljesíti kötelezettségeit a munkavégzés során ³⁵ , mind az egyén, mind a csoport viszonylatában számol saját tetteinek következményeivel, és vállalja azokat ³⁶ .	Döntési képesség	Felméri a következményeket
			Képes a választásra
		Kötelezettségvállalás	Felelősség vállalása a döntéseieért
			Felelősség vállalása a saját munkájáért
			Felelősség vállalása a rábízott tárgyi eszközökért
			Felelősség vállalása a rábízott emberekért
Felelősség vállalása az eredményekért			
Teljesítőkéesség	Az adott munkafolyamat vagy tevékenység (másokhoz, vagy normához viszonyított) relatíve rövid időn belül, magas minőségben történő elvégzése; ugyanakkor a munkafolyamatok formai és tartalmi elvárásoknak megfelelő, elvárt módon történő elvégzése.	Gyorsaság (Elvárt időn belül való teljesítés!)	Elvárt időn belül (napi tervezőben meghatározott!) felfogja az írott, illetve hallott feladatot, feldolgozza a kapcsolódó információkat
			Az elvárt időn belül az elvárt mennyiséget elkészíti
			Relatíve hosszú időn keresztül képes fenntartani a gyors munkavégzés képességét
			Kontrollálja a saját tempóját
		Pontosság, hibázás	Az általa létrehozott produktum megfelel a minőségi követelményeknek
			Kontrollálja a saját munkájának minőségét

³⁵ Kompetencialeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001 A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében. A projektről részletesebb információ elérhető a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12 oldalon.

³⁶ Gaskó Krisztina: Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára 2010

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qDDisBvXxGEJ:tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/3-1-7-gasko+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
Stresszkezelés	A személy eredményesen tud szembenézni a megterhelő, nehéz, érzelmileg is kimerítő, feszültséggel teli helyzetekkel, valamint hatékony eszköztára van arra, hogy leküzdje a stresszt ³⁷ .	Eustressz hasznosítása	Megoldja a stresszhelyzetet A magas elvárás jó teljesítményre készíti
		Distressz kezelése	A distressz hatására nem veszít munkájának termelékenységéből A felmerülő nehézségekkel megbirkózik
Kreativitás	Az a beállítódás és képesség (a képességek, szerveződése), hogy a korábban elszigetelt tapasztalatok között kapcsolatokat hozunk létre, amely új gondolkodási sémák formájában, új tapasztalatokként, elképzelésekként, vagy produktumokként jelennek meg.	Problémamegoldás	Eredeti, egyedi látásmóddal bír Elszigetelt tapasztalatokat, ismereteket összekapcsol
		Nyitottság az új megoldások, az alkotás felé	Ötletgazdagság jellemzi Újszerű megoldásokat talál
Folyamatátlató képesség	Az egyes munkafolyamatok rendszerként, folyamatként történő tudatos szemlélete / felfogása.	Tudatos cselekvés	Meg tudja határozni a célt Cél-orientáltság jellemzi
		Meghatározza és rendezi egy folyamat elemeit	Meg tudja határozni a folyamat lépéseit A folyamat egyes lépéseit képes sorba rendezni
Konfliktuskezelés, kritikai kompetencia	A konfliktusok sikeres kezelésének és konstruktív megoldásának, a szemben álló érdekek egyeztetésének és az elfogadható megoldások kidolgozásának képessége ³⁸ . Bizalomkeltő, együttműködő hangulat egy adott csoporton belüli kiépítésének képessége ³⁹ .	Kritika kezelése	Fogadja a kritikát
			Reagál a kritikára
			Konstruktív módon ad kritikát

³⁷ Munkáltatói mérőeszköz – fejlesztés <http://alexoft.hu/kompetencia/kompetencia7.php>

³⁸ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

³⁹ Kompetencialeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 44.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001 A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében. A projektről részletesebb információ elérhető a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12 oldalon.

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
	Mások számára elfogadható, konstruktív kritika adásának képessége, valamint mások által adott kritika meghallgatásának és megértésének képessége, illetve az erre való reakálás képessége.	Konfliktuskezelés	Fogadja a konfliktusos helyzetet Konfliktusos helyzetet kezdeményez Megoldja a konfliktushelyzeteket
Kommunikációs képesség	A gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége, nyelvek, szimbólumok és szövegek hatékony, interaktív (változatos helyzetekhez alkalmazkodó) használatára való képesség ⁴⁰ , valamint a meggyőzés képessége ⁴¹ . Fő elemei az (írásbeli és szóbeli) anyanyelvi és idegen nyelvi kommunikáció.	Szóbeli kommunikáció	A helyzetnek megfelelően világosan és érthetően fejezi ki magát
			Másokat figyelemmel hallgat
			Össze tudja foglalni mások gondolatait
			Visszajelzést ad másoknak
			Képes másokat meggyőzni a saját elképzeléseiről
		Hatékony az egyirányú kommunikációja (pl. összegzés, prezentáció)	
		Nonverbális kommunikáció	Használja a nonverbális jelzéseket Képes értelmezni mások nonverbális jelzéseit
Alkalmazkodóképesség, változások kezelése (reziliencia)	Az egyén azon képessége, hogy a változó körülményekhez, kihívásokhoz folyamatosan, sikeresen alkalmazkodik, megújul, hatékonyan oldja meg a felmerülő problémákat ⁴² .		Észleli a változó helyzeteket
			Képes kezelni a változó helyzeteket

⁴⁰ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen> és Halász Gábor: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>, illetve Crista Schlegel: Schlüsselqualifikationen, Siegrist-Wunderli, Beltz Verlag

⁴¹ Kompetencialeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 54.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001 A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében. A projektről részletesebb információ elérhető a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12 oldalon.

⁴² <http://www.coachszemle.hu/hirek/kepzesek/359-reziliencia-fejlesztési-program-2014-februar-22>

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
Tanulási képesség	A tanulási képességek lehetővé teszik az egyén számára, hogy egy problémát megértsen, megoldást találjon rá, végrehajtsa, illetve memorizálja azt, és később, hasonló probléma esetében újra alkalmazza azt.	Információk feldolgozása, megértés	Kognitív funkciói segítségével átlátja a feladatot, megszervezi a munkafolyamatot
			Nyitottan áll a megoldásra váró feladatokhoz
		A tanultak felhasználása	Meglévő és új működő megoldások újra alkalmazására képes
			Új helyzetben felhasználja a korábbi tanulságokat
Együtműködési képesség	Az együtműködési képesség lényege a közös célok elérése érdekében folytatott együtműködésre és közös munkára való képesség ⁴³ .		Előadja saját gondolatait
			Meghallgatja, összefoglalja mások véleményét
			Pozitív, előremutató a hozzáállása
			Saját érdekeit a közös érdekek érvényesülése érdekében háttérbe szorítja
			Aktívan részt vesz a csoportmunkában

⁴³ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

IV.3 Folyamatleírás

IV.3.1 A folyamat keretei

A KEY módszer **komplex, meghatározott cselekvéssorozatból álló, öt nap alatt lebonyolítható csoportos módszer**, mely elsősorban a **kulcskompetenciák strukturált megfigyelésére, dokumentált értékelésére szolgál**. A csoportmunka alapjának megteremtését és a kulcskompetenciák beazonosítását célzó első napot követően a résztvevők három napot töltenek gyakorlati munkával. Mindhárom nap egy-egy „koffer”, illetve az abban található elemek, eszközök adják a munkájuk alapját, továbbá az a feladatleírás, amelyet a csoportvezetőtől kapnak. Mindhárom nap **„házépítés” zajlik**; a három napon egymástól eltérő a rendelkezésre álló „alapanyagok” mennyisége és minősége, a házépítéshez kapott utasítások részletessége, illetve az egyéni és csapatmunka aránya. A csoportvezető a házépítési tevékenységben nem vesz részt, a munka során a kulcskompetenciák megfigyelését és azok rögzítését végzi. Az ötödik napon a tevékenységek feldolgozása, a megfigyelt kulcskompetenciákkal kapcsolatos értékelés és visszajelzés zajlik.

A „házépítés” egy **olyan tevékenység, amely életkortól, nemtől, iskolai végzettségtől és származástól függetlenül értelmezhető**; minden ember rendelkezik elképzelésekkel és tapasztalatokkal erről a tevékenységről, senki számára sem idegen vagy ismeretlen ez az aktivitás. Mindemellett a „ház” **szimbólumként is kezelhető** a szolgáltatási folyamat során, akár a szakember orientációjával, akár a résztvevő szabad asszociációjából kiindulva.

Egy csoport létszáma 4-5 fő; a csoport minden tagjának részvételére szükség van a program teljes időtartamában, a résztvevők cseréje és részleges távolmaradása sem megengedhető. Egy csoportnak **1-2 fő képzett szakember irányítására** van szüksége; két szakember esetén egy fő a csoport szakmai vezetőjeként irányítja a módszer lebonyolítását, egy fő pedig – a csoportmunkán teljes mértékben kívül maradván – megfigyeléseket végez és rögzíti azokat. A csoportvezető(k) személye – a csoporttagokhoz hasonlóan – állandó, nem cserélhető.

IV.3.2 A megvalósítás menete

Az **5 nap során előre meghatározott** (konkrét részmodulokat is tartalmazó) **feladatokat oldanak meg a résztvevők, amelyek lehetővé teszik az előzetesen meghatározott kulcskompetenciák megfigyelését**. Egy napon belül az egyes elemek dinamikusan követik egymást, nem különülnek el élesen egymástól. A foglalkozás **tempóját a csoportvezető minden esetben az adott célcsoport képességeihez és személyes adottságaihoz igazítja**. A csoportvezető a módszertani anyag⁴⁴ alapján, illetve az adott csoportban résztvevők képességét, adottságait, jellemzőit figyelembe véve készíti el a napi tervezőt, amelyben rögzíti az aktuális csoportnak megfelelő pontos menetrendet és időkereteket (kb. 6-8 óra / nap).

A módszer helyigényére vonatkozóan elmondható, hogy a 4-5 fős csoportnagysághoz (és maximum 2 fő szakember jelenlétéhez) minimum 20 m²-es teremre van szükség, amely biztosítja a szabad mozgást, illetve teret a feladatok lebonyolításához. A teremben könnyen mozgatható, szabadon rendezhető asztalokra és székekre van szükség. Az eszközigény a 2-4. napokon a módszertanban rögzítetteknek megfelelően alakul, az 1. és 5. napon a szakember által választott tevékenység határozza meg az eszközigényt.

⁴⁴ A nyilvános módszertani anyag tartalmaz minden szükséges munkalapot, feladatleírást stb.

A következők során bemutatásra kerül **a KEY módszer egy-egy napjának az legfontosabb sajátossága és tartalma**, amely megkülönbözteti az egyéb szakaszoktól; a konkrét munkafolyamatok részletes leírása nélkül. (Az eszközök és munkafolyamatok pontos bemutatása megtalálható a KEY módszertani anyagában.)

1. NAP – „Bevezetés”

Az első nap két legfontosabb célja a **csoporthatás megalapozása**, illetve a **kulcskompetenciák beazonosítása**. Ennek megfelelően megtörténik a csoporttagok bemutatkozása, ezen a napon kell megalapozni a résztvevők közötti együttműködést és bizalmat, meg kell erősíteni a motivációt és rögzíteni kell a közös csoportszabályokat. Emellett tisztázni kell a módszerhez kapcsolódó általános alapelveket, a csoportvezető szerepét, a módszer célját és kimenetét, illetve tisztázni kell a módszer tárgyát képező munkaerő-piaci kulcskompetenciák fogalmát. A konkrét tevékenység meghatározása ezen a napon a szakmai vezető döntésének megfelelően alakul, szakmai mozgástere nyitott: a csoportvezető által a csoport adottságait, képességeit és jellemzőit figyelembe véve választott gyakorlatok, feladatok lebonyolítására kerül sor.

2. NAP – „LEGO®-KOFFER”

A LEGO®-koffer sajátossága, hogy **nagy számú, apró LEGO®-elemekből pontos, részletes útmutatás alapján** történik házépítés, illetve sorozatgyártás. A tevékenységek között megjelenik egyéni, majd csoportban végzett munka is. A „koffer” egyedisége, különbsége egyrészt a használt eszköz jellemzőiből adódik (LEGO® elemek, melyek különösen apró részeket is tartalmaznak, próbára téve a résztvevők finommotorikus képességeit is). Emellett a feladat végrehajtásának kötöttsége is sajátos: ezen a napon pontos útmutató áll a résztvevők rendelkezésére, amelyben lépésről lépésre rögzítve van az építési munka folyamata, a többi (későbbi) feladathoz képest a legtöbb keretet, szabályt, és a legkevesebb szabad mozgástert hagyva a résztvevők számára.

3. NAP – „FA-KOFFER”

A Fa-koffer sajátossága, hogy **kis számú, különböző méretű, lyukakkal ellátott MDF lapokból építenek** a résztvevők egy darab házat, illetve előkészítik annak „sorozatgyártását”. A Fa-koffer használata során a résztvevők nem kapnak kifejezetten egyéni munkát. A kofferben található eszközök a korábbi „kofferhez” képest nagyobbak, az előző naphoz képest eltérő készségeket igényel a kezelésük. Az **építési munka szabadabb**: a felhasználható eszközök köre és a felépítendő ház legfontosabb jellemzői (magasság, szélesség stb.) adottak, de az építési folyamat és a ház számos tulajdonsága döntés kérdése, a csoport kompetenciája annak meghatározására.

4. NAP – „KREATÍV-KOFFER”

A Kreatív-koffer sajátossága az, hogy a résztvevők **különleges, szokatlan anyagokból építik** fel saját házaikat, **minimális instrukció alapján**; majd az elkészített házakból közösen várost építenek, végül egy kiválasztott saját házhoz kapcsolódó prezentációt mutatnak be. Ebben a kofferben rendelkezésre állnak eszközök, alapanyagok, amelyek teljesen szabadon – és a korábbiaktól egészen eltérő módon – használhatóak fel, és a felépítendő házakkal kapcsolatban nagyon kevés elvárásnak kell megfelelni. Ebben az esetben a legnagyobb a résztvevők mozgástere, számos döntést kell meghozniuk az egyéni és a közös munka során is.

5. NAP – „Zárás”

A nap célja az egész heti **csoportmunka értékelése**, illetve a **kulcskompetenciákkal kapcsolatos visszajelzések rögzítése**. Ennek érdekében a szakember(ek) a nap első felében összegzik a hét során gyűjtött tapasztalataikat, és felkészülnek a kulcskompetenciák szóbeli feldolgozására és visszajelzésére. A csoporttagok aktív részvételével történik meg a munka hatékonyságának, a csoport együttműködésének értékelése, a kulcskompetenciákkal kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtése, a kulcskompetenciák értékelése. A közös munka lezárása mellett rögzítésre kerül az írásbeli értékelés (kulcskompetencia-portfólió) átvételének formája, illetve a lehetséges felhasználási módok. az első naphoz hasonlóan a csoportvezető – a csoport összetételének, sajátosságainak megfelelően – saját kompetenciájában választhatja ki azokat a konkrét tevékenységeket, amelyeket a nap céljának eléréséhez a csoporttal elvégez.

A KEY módszer folyamata, táblázatos formában összefoglalva:

1. nap	2. nap	3. nap	4. nap	5. nap
Bevezetés Ismerkedés Csapatépítés Kulcskompetenciák Motiváció Módszer	LEGO® 1.	FA-KOFFER	KREATÍV 1.	<i>Szakember(ek) felkészülése a szóbeli visszajelzésre</i>
	LEGO® 2.		KREATÍV 2.	Szóbeli visszajelzés a kulcskompetenciákról
			KREATÍV 3.	Értékelés Zárás

IV.3.3 A kulcskompetenciák megfigyelése, dokumentálása és visszajelzése

A KEY módszerrel a már rögzítésre került munkaerő-piaci kulcskompetenciák standardizált szempontok szerint való megfigyelésére van lehetőség. **A megfigyelések rögzítése, megfelelő dokumentálása azt a célt szolgálja, hogy a csoportban résztvevők (részletes) szóbeli, illetve (portfólióban is felhasználható, rövid, lényegre törő) írásbeli visszajelzést kapjanak a kulcskompetenciáikra vonatkozóan.**

A módszer során a szakemberek **folyamatosan megfigyeléseket végeznek**, és azt előre meghatározott módon rögzítik, dokumentálják. A kulcskompetenciák értékelése a folyamat közben is megtörténik, a módszertani anyag rögzíti ezek pontos helyét. Az értékelés során a **szakember véleménye** mellett ugyanolyan fontos a **résztevők önértékelése**, illetve az **egymásnak adott visszajelzéseik**. Az értékelésnek ez a fajta szisztematikus komplexitása és ismétlődése elősegíti a **kulcskompetenciák tudatosodását** a résztvevőkben, és megalapozza azok **tudatos fejlesztését és használatát** is.

A kulcskompetenciák összegző értékelésére az utolsó napon **szóbeli formában** kerül sor, amely lebonyolítható **csoportban vagy egyénileg** (résztevőnként egyeztetett időpontban). A szóbeli összegző visszajelzés formájáról a csoportvezető (esetleg a csoport bevonásával) dönt, a csoport adottságainak, jellemzőinek figyelembe vételével. (Erősen befolyásoló tényezők például a csoportvezető és a résztvevők további kapcsolata, egyéni fejlesztés folytatása; a csoportban felmerült konfliktusok és feszültségek stb.)

A KEY módszer **írásos outputja a kulcskompetencia-portfólió**, amelyet a résztvevő – tanúsítványként – az önéletrajza mellékleteként is felhasználhat; a megfigyelt kulcskompetenciákkal kapcsolatos legfontosabb eredményeket tartalmazza röviden. Az írásos értékelés rövid, és a résztvevő erősségeit emeli ki. Példákat nem tartalmaz, de rögzíti a módszer lebonyolításának tényét, körülményeit, a megfigyelések érvényességét, a módszert lebonyolító szervezet és szakember nevét, illetve a kapcsolatfelvétel lehetőségét. A kulcskompetencia-portfólió a módszer lebonyolítását követő öt munkanapon belül készül el, és kerül átadásra a résztvevő számára.

IV.4 Elvárások a KEY módszert alkalmazó szervezetekkel és szakemberekkel kapcsolatban

A KRAFT projekt keretében a módszert alkalmazó szervezetekkel és szakemberekkel kapcsolatos elvárások svájci és magyar viszonylatban is rögzítésre kerültek, jelen dokumentum – célcsoportjából kiindulva – kizárólag a **Magyarországon releváns elvárásokat** rögzíti.

Szervezetre vonatkozó elvárások:

Magyarországon még nem alakult ki a munkaerő-piaci szolgáltatók által egységesen alkalmazandó minőségbiztosítási rendszer, ezért itt minimálisan 3 év (referenciával igazolt) munkaerő-piaci szolgáltatói tapasztalat a bemeneti követelmény a módszer alkalmazásához.

Szakemberre vonatkozó elvárások:

Végzettség:

- humán⁴⁵ vagy szociális⁴⁶ területen, legalább alapképzésben szerzett diploma **és**:
- munkaerő-piaci tanácsadó / munkavállalási szaktanácsadó szakirányú továbbképzésben megszerzett diploma, vagy
- legalább (referenciával igazolt) 300 óra tapasztalat munkaerő-piaci szolgáltatások területén.

Szakmai kompetenciák:

- Legalább 3 éves tapasztalat munkanélküli emberek számára tartott egyéni és csoportos tanácsadás területén
- Legalább 2 éves tapasztalat tréning módszerek, motivációs technikák, szituációs gyakorlatok, interjú módszerek alkalmazása területén
- Országos és regionális munkáltatói elvárások ismerete, azok nyomon követésének képessége

Egyéb készségek és képességek:

- Empatikus képesség
- Jó kommunikáció
- Jó megfigyelő készség
- Elemző, rendszerező készség

⁴⁵ Lehetőség szerint andragógus

⁴⁶ Lehetőség szerint szociális munkás

- Rugalmas alkalmazkodóképesség
- Kreativitás
- Konfliktuskezelő képesség
- Csoportvezetői képességek

Egyéb ismeretek:

Szükséges, hogy a foglalkozást vezető szakemberek részt vegyenek a módszer gyakorlati alkalmazását előkészítő, legalább két napos, szakmai továbbképzésen, mely biztosítja a módszer helyes használatát. (A szakmai továbbképzés jelenleg fejlesztés alatt áll.)

V. Irodalomjegyzék

Borbély Tibor Bors: A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában (helyzetértékelés, résztanulmány „Kompetencia alapú foglalkozási kódrendszer kidolgozása a bejelentett munkaerőigényeknél és az állást kereső személyeknél” HEFOP 1.2-es Intézkedés Szolgáltatásfejlesztés, stratégia, kutatás 1-es komponens 1.2.2-es projecthez)

Crista Schlegel: Schlüsselqualifikationen, Siegrist-Wunderli, Beltz Verlag

Gaskó Krisztina: Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára, 2010.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qDDisBvXxGEJ:tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/3-1-7-gasko+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

Élterevaló – U4 life. Svájci és magyar hátrányos helyzetű álláskeresők munkaerő-piaci integrációját segítő programok módszertani elemzése. Debrecen, 2013. Készült a TPPA/2012/03/30 „Hátrányos helyzetű fiatalok munkaerő-piaci integrációjában szerzett svájci és magyar tapasztalatok felhasználása egy közös módszertan kidolgozásához” című projekt keretében.

http://revitaalapitvany.hu/kraft_virtualis_muhely/doc/01_magyar_kiadvany.pdf

Halász, Gábor – Michel, Alain: Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. In: European Journal of Education Vol 46. No 3, 2011

Halász Gábor: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto> Dr. Henczi Lajos: Modularitás és kompetencia az új OKJ-ban. HumánSaldo, 2006/6.

Jakó Melinda: A kompetencia fogalmának értelmezése:

<http://www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafogalom.pdf>

Dr. Kálmán Anikó: A felnőttoktatásban és –képzésben alkalmazható kompetenciaelvű módszerek és azok alkalmazhatósága. (Kutatási zárótanulmány) Budapest, 2005. Kiadja a Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Key competencies: Meeting important challenges in life. In Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society (Chapter 3). Edited by Dominique Simone Rychen – Laura Hersh Salganik. Hogrefe & Huber Publishers, Seattle–Toronto–Bern–Göttingen, 2003. (Reproduced with permission from Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society by Rychen, ISBN 0-88937-272-1, pp. 63–107. © 2003 by Hogrefe & Huber. Seattle – Toronto – Bern – Göttingen.)

„KEY” módszer. Módszertani leírás. Debrecen, 2014. Készült a TPPA/2013/03/26 „KRAFT - Kreatív, fejlesztő, gyakorlatorientált módszerek az egyéni fejlesztésben” című projekt keretében

http://revitaalapitvany.hu/kraft/kraft_key_modszertani_anyag_20141031.pdf

Kompetencialeltár és módszertani leírás. IKE Consulting Kft., Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Pécs, 2013. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001 A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében.

Munkaerő-piaci kulcskompetenciák újszerű megközelítése. Szarvas, 2008. Kiadja a Tessedikkel a XXI. Századba Második Esély Népfőiskola Fejlesztési Partnersége, a kiadványt készítették az Integrált Megközelítések Tematikus Hálózat Kompetencia Termékcsoportjában résztvevő szervezetek az EQUAL program keretében

Nagy József: XXI. század és nevelés; Osiris Kiadó, 2002

Petzold, H./ Heini, H./ Fallenstein, A. (1983): Das Arbeitspanorama. In: Petzold/Heini (1983) (szerk.): Psychotherapie und Arbeitswelt [A pszichoterápia és a munka világa], Paderborn: Junfermann, S. 356 – 408

Petzold, H. (1998): Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung: Modelle und Methoden reflexiver Praxis [integratív szupervízió, Meta-consulting és szervezetfejlesztés: A reflektív gyakorlat modelljei és módszerei], Paderborn : Junfermann

Rychen, Dominique Simone: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/dominique-simone-rychen-kulcskompetenciak-valasz-az-elet-fontos-kihivasaira1>

Török Balázs: Alapkompetenciák definiáltan. Educatio, 1216 3384. 13/2. (2004) <http://www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=tartalomso/957>

Egyéb weboldalak:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=hu>

<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

<http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

<https://ec.europa.eu/esco/web/quest/hierarchybrowser/-/browser/Skill>