

ÚTMUTATÓ

Jó partnerkapcsolat

a képzési központok/második esély iskolák

és a munkáltatók között

A LION PROJEKT (2012-2015) KÖZPONTJÁBAN A FOGALKOZTATÁSBAN, OKTATÁSBAN ÉS KÉPZÉSBEN RÉSZT NEM VEVŐ (NOT IN EMPLOYMENT OR EDUCATION OR TRAINING, RÖVIDEN: NEET) FIATALOK ÉLETVITELE, TANULÁSA ÉS MUNKÁBA ÁLLÁSA ÁLLT. A PROJEKT HOLISZTIKUS SZEMLÉLETET KÖVETETT, MELYEK SORÁN AZ EGYÜTTMŰKÖDŐ PARTNEREK SZAKMAI ANYAGOKAT FEJLESZTETTEK AZ INNOVATÍV TANÍTÁS, AZ E-TANULÁS, A (NEMZETKÖZI) MUNKAVÁLLALÁS ÉS SZOCIÁLIS FELTÉTELEK, VALAMINT AZ OKTATÁSI MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS (MÁSODIK ESÉLY) TERÉN. A LION PROJEKT A DONCASTER COLLEGE (UK) (PÁLYÁZÓ), AZ EURICON (NL) (KOORDINÁTOR), AZ E2C-NÖRRKOPING (SE), AZ IFA (HU), A CESIE (IT), AZ E2C 73 (FR) ÉS A WEITERBILDUNGSKOLLEG (MÖNCHENGLADBACH) EGYÜTTMŰKÖDÉSÉBEN VALÓSULHATOTT MEG.



Learning, lIving, wOrking for Neet-group

527488-LLP-1-2012-1-UK-GRUNDTVIG-GMP

Az Európai Unió Egész Életen Át Tartó Tanulás programjának támogatásával.

Ez a projekt az Európai Bizottság támogatásával jött létre. Ez a kiadvány csak a szerző véleményét tükrözi, a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk felhasználásáért.

ÚTMUTATÓ

A jó partnerkapcsolat a képzési központok / második esély iskolák és a munkáltatók között

A vállalatokkal, vállalkozásokkal fennálló kapcsolat fejlesztésének szükségessége és módja

A második esély iskolák nyilvánvalóan erős kapcsolatot ápolnak a helyi cégekkel, hiszen az általuk támogatott fiatalok számára lehetőséget kell biztosítaniuk a munkaerőpiacra történő belépéshez. Milyen kapcsolatokat építhetnek ki? Hogyan alakíthatják ki, majd erősíthetik meg ezeket a kapcsolatokat? A jelen útmutató célja annak bemutatása a második esély iskolák és hasonló intézmények számára, milyen eszközöket és módszertant alkalmazhatnak e feladatuk eredményességének növelése érdekében.

Mi az, amit tenni kell, és mi az, ami tilos?

A második esély iskoláknak olyan arculatot és munkamódszert kell kialakítaniuk, ahol a munkáltatókkal való együttműködés alapja a bizalom. A munkamódszer kifejlesztéséhez először azt kell figyelembe venni, milyen tanulókkal van dolgunk, és nekik milyen nehézségeket kell legyőzniük a munkaerőpiacra történő belépéshez. A tanulók tanácsadói leszünk, de ugyanakkor annak eléréséhez, hogy valóban alkalmazzák őket, a cégek tanácsadóivá is kell válni a fiatalok munkatársak közé történő integrálása tekintetében. A következő oldalakon ezt a kétoldalú megközelítést tartjuk szem előtt.



NATASHA DORIOL

A kapcsolatok fejlesztéséhez szükséges ismeretek

Bevezetés:

Bekapcsolódás a fiatalok szakmai előrehaladásának folyamatába

Sok vállalat tapasztalt nehézségeket a gyakornokként alkalmazott vagy rövid munkahelyi tapasztalatot részt vevő fiatalokkal (NEET-ekkel¹) kapcsolatban. Az esetek nagy részében a kommunikáció és a pontosság hiánya, hiányzás és viselkedés jelentett problémát. A megoldás keresésére és alkalmazására a vállalatok sok időt fordítottak. Bizonyos esetekben azonban, amikor nem találtak kiutat, nagyon sok időt vesztegettek el.

Ezt a tényt szem előtt tartva, különösen a nehéz háttérrel rendelkező fiatalok esetében, fontosnak tűnik pedagógiai módszerek alkalmazása a munkáltatók megsegítésére a fiatalok szakmai kompetenciáinak fejlesztésében. Ezek a fiatalok is a holnap munkaerejének részét képezik, ugyanakkor ezek az erőfeszítések ténylegesen megtérülhetnek.

Kik ezek a fiatalok?

A LION – GRUNDTVIG program során különösen a NEET mozaikszóval jelölt fiatalok elemzésére és munkavégzésére fókuszáltunk. A NEET a Not in Employment or Education or Training, azaz az alkalmazásban, oktatásban és képzésben részt nem vevő fiatal

személyeket jelölő kifejezés. Először az Egyesült Királyságban használták ezt a mozaikszót, mára használata az egész világon elterjedt. Olyan 16 és 24 év közötti fiatalok tartoznak ide, akik kikerültek az oktatási rendszerből, szociálisan elszigeteltek és munkanélküliek. Gyakran rengeteg szociális hátrányt halmoztak fel.

2013-ban az Európai Unióban a 25 év alattiak 5%-a volt munkanélküli, és 7,5 millió NEET-et tartottak számon. Az Eurostat szerint ez az EU-ban a valaha mért legrosszabb eredmény. A foglalkoztatáspolitikának és a fiatalokkal kapcsolatos politikának elsősorban ezzel a ténnyel kell szembenéznie.

- *Hogyan segíthetnek az európai államok a NEET-eknek a munkaerőpiacra vagy az oktatási rendszerbe történő visszatérésben?*
- *Hogyan vehetnek részt a NEET csoport társadalmi újraintegrálásában?*

Az Európai Bizottság a „Mozgásban az ifjúság” elnevezésű programmal reagált, amely az EU 2020 stratégia és foglalkoztatási kezdeményezés része. Hogyan működhetnek együtt az egyes államok, a politika és a vállalatok a társadalom és a NEET-ek közötti átjárás megteremtésében?

Erre a második esély iskolák jelentenek egyfajta választ.

A második esély iskolák európai hálózata kifejezetten a fiatal NEET-ek csoportjára koncentrál. A második esély iskolák Európában a 90-es évek végétől alakultak, különösen Franciaországban (2013: 14 000 NEET-et vettek fel második esély iskolába Franciaországban), ahol erős, strukturált hálózatot hozott létre Edith Cresson európai biztossága idején. Az első francia második esély iskola Marseille-ben jött létre 1997-ben.

¹ Ld.: 1. függelék, 14. o.

A csatlakozás egy második esély iskolához egy esélyt jelent a fiatalok, és különösen a NEET-ek számára, hogy csatlakozzanak egy olyan programhoz (pedagógiai útvonalhoz), amely felfrissíti az alapvető ismereteiket és rövid munkatapasztalat szerzésére ad lehetőséget különböző vállalkozásoknál. A cél az, hogy ez az út elvezessen a fiatalok gyakornokként történő foglalkoztatásához, ill. az oktatási/szakképzési rendszerbe történő újraintegrálásukhoz.

A második esély iskoláknak a siker érdekében erős partneri kapcsolatot célszerű kialakítani a vállalatokkal, vállalkozásokkal, általában a környező gazdasági rendszerrel.

A következő oldalak kifejezetten a munkaadó kis- és középvállalkozások (KKV-k), személyzeti vezetők, vállalati oktatók, felügyelők számára tartalmaznak hasznosítható információkat. Ez az útmutató a kisvállalatok szükségleteinek szem előtt tartásával készült, de a nagyobb vállalkozások számára is alkalmazható; bemutatja, miért és hogyan erősítheti mindkét partnert a második esély iskolák és a hasonló, társadalom peremére szorult fiatalokkal foglalkozó intézmények és a vállalkozások együttműködése.

A LION partnerek két irányvonalra alapozták megközelítésüket:

- *Egyrészt igyekeztek mélyebben megismerni, milyen nehézségekkel és sikerekkel találkozhatnak a cégek, amikor második esély iskolákkal vagy hasonló intézményekkel kapcsolatot építenek ki. A problémák elemzéséhez a LION partnerek mindenekelőtt interjút készítettek partnereikkel, hogy jobban megértsék az együttműködés nehézségeit a különböző országokban.*
- *A munkáltatóknak történő segítségnyújtás a fiatalokkal, különösen a NEET-ekkel történő együttműködésben és munkavégzésben. Ebből a célból a LION partnerek megbeszéléseket szerveztek partnereikkel az említett témákról.*



A második esély iskolákban vagy hasonló intézményekben elvégzendő 5 feladat:

- A cégekkel való kapcsolat kiépítésével és fejlesztésével megbízott munkatárs alkalmazása
- Rendelkezésre állás szükség esetén: tanácsadás, a fiatal visszahívása, ha kell, azonnali személyes megjelenés a munkáltatónál, ha az igényli
- Érdeklődés a tapasztalatokról (telefonon vagy személyesen) a szakmai gyakorlaton tartózkodó tanuló első munkanapjait követően
- Értékelés minden munkavégzési időszak végén a munkáltatóval és a tanulóval is, a szakmabeliek gondolkodását szem előtt tartva
- A cégek figyelmének felhívása a mentor fontosságára

5 dolog, ami tilos:

- A munkáltatót magára hagyni a tanulóval, a munkavégzés ideje alatt a párbeszédet megszüntetni
- Többen tartani a kapcsolatot a munkáltatóval
- Nem ragaszkodni egy olyan mentor bevonásához, aki a szakmai gyakorlat ideje alatt a cégnél a fiatallal foglalkozik
- Előzetesen nem egyeztetni a munkáltatóval
- A szakmai gyakorlat konkrét feladatainak, céljainak hiánya

1. Az általános keret: egyéni szakképzési program kialakítása a munkaerőpiacra fennálló kapcsolatokra alapozva

A második esély iskola vagy más képző intézmény különleges módszert alakít ki annak érdekében, hogy:

AZ ISKOLA MEGÉRTSE A MUNKAERŐPIACI FOLYAMATOKAT,

SEGÍTSE ELŐ A TANULÓK FEJLŐDÉSI FOLYAMATÁT, MELYNEK EREDMÉNYEKÉNT A MUNKAERŐPIACI IGÉNYEKNEK MEGFELELŐEN ALAKÍTJÁK A PROFILJUKAT.

Két mottó:

„Ez a való élet!”

„A valóság nem fog hozzád alkalmazkodni, neked kell alkalmazkodnod hozzá!”

Szociális készségek: alkalmazkodás a munkaerőpiachoz

Szakmai projekt: projekt felépítése a valós helyzetnek megfelelően

A megfelelő helyen a megfelelő személy

A második esély iskolák, képzőhelyek módszerei:

- *Tanárok (oktatók és tanulmányvezetők²) professzionális képzése a munkaerőpiaci ismeretek és a szakmai követelmények terén: a munkaerőpiaci tanácsadás és ismeretszerzés a munkaadók elvárásairól.*
- *Pályaválasztási tanácsadás: hogyan irányíthatók a tanulók progresszív módon a megfelelő helyre a munkaerőpiacon belül.*
- *Tanulók tanulmányvezetője / mentora szakmai projektjük felismerése és kialakítása során: hogyan segíthetők a tanulók hiányosságaik és erősségeik felismeréséhez, hogyan tudatosítható bennük a felelősség kérdése, hogyan tehetők magabiztossá egy céggel szemben?*
- *Megfelelő programokkal kell rendelkezni a munkaerőpiacon megkövetelt szociális készségek elsajátításához.*
- *Fő cél: komoly és szakmával rendelkező munkaerőpiaci szereplőként történő elismerés.*

Néhány jó gyakorlat a LION program résztvevőitől

- *A diákok felkészítése: a „megfelelő emberek legyenek a megfelelő helyen”:*
 - *A diákok elkészítenek egy mini életrajzot;*
 - *A diákok a munkáltatók által elvárt szociális készségekkel és hozzáállással kapcsolatos órákon és felméréseken vesznek részt;*
 - *Mindegyik tanulónak személyes mentora van, aki az összekötő kapocs a cégek és az iskola között;*
 - *Az iskola feladata, hogy a munkahelyi tapasztalat során felmerülő bármilyen problémát megoldjon, hogy a munkáltatók emiatt ne veszítsenek értékes időt;*
 - *Az iskola rugalmas keretet alakít ki, hogy gyorsan tudjon a munkaerőpiaci igényekre reagálni;*
 - *Az iskola rendelkezik munkaerőpiaci tanácsadóval, akinek feladata kapcsolatok kiépítése és fejlesztése a helyi vállalatokkal, vállalkozásokkal.*
- *A tanulók egy heti egyszeri, 90 perces órán tanított, „Belépés a munkaerőpiacra” című tantárgyat hallgatnak*
- *A tanárok rendszeresen frissítik a munkaerőpiacról alkotott ismereteiket a vállalkozások látogatásával és munkaadókkal történő találkozókra*
- *Évente legalább 15 tanuló toborzására lehetőséget adó, 15 megbízott cégből álló állomány létrehozása*
- *Egyénileg kialakított órarend a tanuló képességei alapján, hogy önállóan felépíthesse szakmai projektjét*
- *Mindig a pedagógusok veszi fel a kapcsolatot elsőként a munkáltatókkal a munkakeresés során*
- *A pedagógusok minden munkahelyi tapasztalatot ellenőriznek telefonon vagy személyes látogatással*
- *A munkahelyi tapasztalatot követően a pedagógusok mindig ellenőrzik, mennyire felelt meg egymás elvárásainak a munkahely és a tanuló*
- *Minden tanuló kap egy közös és egy egyéni tanmenetet is, amit követve egyrészt elsajátíthatja a munkaerőpiacon való részvételhez elengedhetetlen szociális készségeket, másrészt professzionális eszközökkel segíti őt a munkaerőpiacra történő belépésben is (szakmai önéletrajz stb.)*
- *Az iskola tanulmányvezetője, az iskola munkaerőpiaci tanácsadója és az egyes tanulók között rendszeres interjúkra teremt lehetőséget az iskola, hogy lemérhesse az előrehaladást, és biztosítsa a célok elérését*
- *Minden tanulónak saját tanulmányvezetője van, aki a tanulót projektje építésében segíti, többek között a rövid munkahelyi gyakorlat végén végzett értékeléssel*
- *Az iskolának van egy olyan munkatársa, aki a vállalkozásokkal való kapcsolatépítéssel foglalkozik*

2. Fiatalok rövid szakmai gyakorlaton, munkatapasztalaton

A képzési központba / második esély iskolákba felvett fiatalok legtöbbször az iskola által szervezett rövid szakmai gyakorlat az egyetlen esélye, hogy munkatapasztalatot szerezzen, mielőtt a valódi munkaerőpiacra lép.

Ezek a fiatalok (angol mozaikszóval NEET-ek) nem rendelkeznek szakismerettel, de emellett sokuknak meg kell tanítani azokat az alapvető szociális készségeket is, amely minden munkába lépőtől elvárható. Még ha az iskola szervez is ilyen programot, sokkal eredményesebb, ha ez a felkészülés a gyakorlati helyen történik meg.

Ezek az ismeretek a vállalkozásoknál a gyakorlaton szerzett közvetlen tapasztalatokon keresztül progresszív módon sajátíthatók el. A munkáltatók előre tudják, hogy ezek a fiatalok képzetlenek - nem túlzás az, amit előre elvárnak tőlük.

Az alapvető szociális készségeket megkövetelik: pontosság, rendszeres megjelenés, a vállalati szabályok és rendelkezések elfogadása, könnyű beilleszkedés a csapatba, az alapvető higiénia és biztonsági előírások betartása.

Ezek a készségek olyan alapelvárások, amelyeket minden munkahely egy alkalmazottól előre megkövetel. Ezeket a kompetenciákat a pedagógiai program kidolgozásakor minden második esély iskola figyelembe veszi, ezért külön műhelyfoglalkozást épít be a tanrendbe.

Mi is az a rövid szakmai gyakorlat (munkatapasztalat)?

Azt egyes fiatalok munkatapasztalatának sikeressége a tanuló önállóságától és a szakmai projektjének erősségétől függ.

A diákok személyes háttérnek és egyéni céljainak a függvényében az iskola a következőket követeli meg tőle:

- *Szakmai gyakorlat végzésére alkalmas helyszínek keresése a munkaerőpiacon, első gondolatok a témáról, a szakmai projekt felvázolása*
- *A gyakorlati helyszín megkeresése az adott szakmában*
- *A szakiránynak megfelelő gyakorlaton való részvétel, ha alkalmazni tudják őket.*

Az iskola, a tanuló és a vállalkozás mindig aláír egy jelentkezési ívet, amelyben meghatározza a szakmai gyakorlat céljait. Ennek alapján a gyakorlat egy vagy több, egymást követő héten át tarthat. A cégnél a tanuló megsegítésére minden esetben mentort jelölnek ki, aki azért is felel, hogy a tanulót a munkahely szabályait és munkamenetét megismerje.

A második esély iskolák és képzőhelyek tisztában vannak azzal, hogy a mentor milyen nagy jelentőséggel bír a tanuló és a vállalkozás számára egyaránt. Tökéletesen tisztában kell lenniük azzal is, hogy egy munkahelyen az idő mennyire fontos. Az iskoláknak ezért fel kell készítenie, segítenie kell a mentort abban, hogy a mentor a munkaidejéből minél kevesebb időt vesztesse el.

A SZAKKÉPZÉSI KÖZPONTOKNAK ÉS MÁSODIK ESÉLY ISKOLÁKNAK ALKALMAZKODNIUK KELL A VÁLLALATOK ÁLTAL NYÚJTOTT LEHETŐSÉGEKHEZ, A PARTNERI KAPCSOLAT FENNTARTÁSA ÉS NYERTES-NYERTES PARTNERI KAPCSOLAT KIALAKÍTÁSA CÉLJÁBÓL.

A cég dolgát megkönnyítendő a második esély iskolák előkészítenek egy kis „kérdéskártyát” egy kézikönyvben, amely az alábbiakban leírt alapvető kérdéseket tartalmazza.

Ezek az alapvető kérdések lehetővé teszik a kis- és nagyvállalatok számára is annak meghatározását, milyen típusú munkahelyi gyakorlatot tudnak biztosítani. Minél inkább rendelkezésre áll a mentor, annál kevésbé kívülálló a tanuló.

A mentor alapvető kérdései

— *Milyen munkahelyi gyakorlatot tudok kínálni?*

- 1- Az ágazatom megismerésére szükséges idő
- 2- Az ágazaton belüli munka vagy adott szakma megismerésére szükséges idő
- 3- A jelentkező tesztelése, esetleges alkalmazása céljából

— *Miért vegyem fel a fiatalokat „munkatapasztalat szerzése” céljából?*

ELSŐ VARIÁCIÓ: Szeretnék segítséget nyújtani a fiataloknak a munkaerőpiac megismerésében és megértésében. Nem várok semmit cserébe a tapasztalatból, csak annyit, hogy hozzájáruljon a fiatalok munka világába történő integrálásához, mert ez fontos számomra, a csapatom, az arculatom, vagy mindhármunk számára.

MÁSODIK VARIÁCIÓ: El szeretném magyarázni a fiataloknak, mivel foglalkozik az én ágazatom, és meg akarom tanítani nekik a szakma alapvető lépéseit. Szeretném, ha a munkahelyem vagy én kivennénk a részünket a fiatalok szakmánkban történő képzéséből, mert ez fontos számomra, a csapatom, az arculatom számára, vagy a jövőbeli munkaerőigénynek elébe akarok menni.

HARMADIK VARIÁCIÓ: Munkatársakat kell toboroznom, és meg szeretném tanítani valakinek, hogy mi a lehető legjobb munkavégzés nálunk, mert szeretnék a vállalatom, vagy általában az ágazatom humán erőforrásainak fejlesztéséhez hozzájárulni.

— *Ki tud jelölni a munkahelyem egy mentort, aki a tanulót támogatja?*

— *Mennyi időt tud a mentor a munkahelyi tapasztalat ideje alatt a tanuló támogatásával foglalkozni?*

- Naponta egy órát?
- Hetente egy órát?
- Egy órát az elején és egyet a végén?
- A mentor nem fog ráérni a képzési alkalmak ideje alatt, és a tanulóknak önállóan kell munkát végezni?
- A mentor minden nap rá fog érni, hogy segítsen a tanulóknak és felügyelje a munkájukat?
- A mentor rendszeresen elérhető lesz - de nem egész nap?

Ha a szakiskola / második esély iskola a kezdetekkor tisztázza ezeket az elemeket, akkor a felek partneri kapcsolata kölcsönös bizalomra épülhet. Minden munkahelyi tapasztalat feltételeit tisztázni kell mindkét partner számára.

3. Részvétel a szakképzési központ / második esély iskola pedagógiai programjában

A képzési központba / második esély iskolákba felvett fiataloknak el kell magyarázni a munkaerőpiac realitásait. Erre a feladatra maguk a vállalatok a legalkalmasabbak.

Azzal a széles körben elterjedt nézettel ellentétben, mely szerint a vállalatok nem hajlandók ennyi időt szánni a képzési központokkal / második esély iskoláival történő együttműködés kiépítésére, interjúinkból kiderül, hogyan mutatható be az ilyen tevékenységeken keresztül egy mentor vagy vállalat.³

Interjúink alapján elmondható, hogy a tanulók mentorainak meg kell tanulniuk, hogy a legkülönbözőbb helyzeteket mindenki számára optimálisan kezeljék. A vállalkozások jóindulata nyilvánvaló, hiszen a második esély iskolákra általában mint munkaerő toborzási lehetőség tekintenek, ezért szívesen szánnak időt ágazatuk és az egyes szakmák megismertetésére. A vállalatok, de különösen a mentorok, alábbi tapasztalatai „behozhatók” a képzési központba / második esély iskolákba, hogy a tanulókkal megismertessék azokat:

- *Milyen ágazatok vannak jelen a helyi környezetben?*
- *Hogyan épülnek fel ezek?*
- *Hogyan lehet egy szakmai projektben sikert elérni, még akkor is, ha kikerültem az oktatási rendszerből?*
- *Milyen személyi és vagyónbiztonsági előírások érvényesek a szakmai környezetben?*
- *Milyen a felvételi elbeszélgetés?*

Ezek a fiataloknak (a NEET csoport tagjainak) a munkaerőpiacról alkotott elképzelései, ha egyáltalán vannak, gyakran nem reálisak. Nem is bíznak a munkahelyekben, mert a „főnökről”, „ügyvezetőről” alkotott

képük sem valós: nem tudják, milyen utat járt be, hogyan szervezi meg a vállalat hierarchikus rendszerét. Végül a NEET-fiatalok általában nincsenek hozzászokva ahhoz, hogy szabályrendszerek szerint rendezzék az életüket, nem is értik, miért van szükség egyáltalán szabályokra, és azok miért fontosak a munkahelyeken kívül a képzési központban / második esély iskolákban is.

A vállalkozások is haszonnal jár az együttműködés a képzőhelyekkel, ha elfogadják a szakképző központ / második esély iskola pedagógiai programjait; közös programokon vesznek részt a fiatalokkal az osztálytermekben, illetve saját munkahelyükön fogadnak csoportot, hogy a NEET-fiataloknak a realitásokat közvetlenül a „munkaterepen” mondják el. Ez nem csak a NEET-csoportok számára fenntartott szakképző központoknak / második esély iskoláknak arculatát segít javítani, hanem a vállalatokét is, hiszen kiderül, hogy a főnökök és ügyvezetők is emberek.

A második esély iskolákhoz hasonló képzési központoknak szorosan együtt kell működnie a vállalatokkal, be kell vonniuk őket a pedagógiai gyakorlatba is. A képzési központokba felvett legtöbb fiatalnak negatív képe van már magáról az iskoláról is. Ha látják, hogy a vállalatok rábízzák az iskolákra jövőre alkalmazottaik képzését, az növeli a tanulási folyamat egészéhez, a kínált képzéshez való pozitív hozzáállásukat.

Három interjú készült a LION partnerekkel,
a program folyamán összesen 12³

Példák jó gyakorlatokra:

- A munkáltató ellátogat az iskolába, rendszeres megbeszélést tart a munkaerőpiaci tanácsadóval vagy pedagógiai tanulmányvezetővel, visszajelzést ad a tanulókról.
- Az iskola rendelkezik munkaerőpiaci tanácsadóval, akinek feladata kapcsolatok kiépítése és fejlesztése cégekkel.
 - Félévenként egyszer az iskola „szakképzési vásárt” szervez az iskolában 50 vállalat/vállalkozás részvételével, emellett további külső munkavégzési helyszínen, hogy megismertessék a tanulókkal a szakképzési lehetőségeit.



- A tanárok frissítik munkaerőpiacról alkotott ismereteiket munkahelyek látogatásával és munkaadókkal történő rendszeres találkozókra.
- A munkaerőpiaci ügynökség félévenként két konzultációval vesz részt az iskola munkájában.
- Háromhavonta az iskola panel interjút szervez az érintett cégekkel.



ALAIN COLLET

- Rendszeres beszélgetések vállalati vezetőkkel és ügyvivőkkel
- Rendszeres közös vállalat látogatás tanulócsoporthoz számára
- Rendszeres gazdasági tájékoztató megbeszélés az iskolából a cégek felé
- Az iskola rendelkezik munkaerőpiaci tanácsadóval, akinek feladata kapcsolatok kiépítése és fejlesztése



Példa vállalatok és a második esély iskolák közötti hatékony kapcsolatokra

STAC: szállító vállalat Chambery városában – a TRANSDEV vállalat leányvállalata

A 2EI és a STAC közötti partneri kapcsolat típusai

- **„Civi-busz” műhely:** az utasok kezelése buszokon; hogyan és miért?

A vállalat két alkalmazottja minden negyedévben ellátogat az iskolába, és elmondja, hogy működik a busz. Hoznak egy buszt is. A műhelymunka a buszban történik: az alapoktól a „virtuális tűzig”, valamint a műfűstben a busz kiürítésének gyakorlatáig.

- **Munka a STAC-ban:** a vállalatnál meglévő feladatkörök, a szükséges tudásanyag és szociális készségek bemutatása. Minden munkatípust az iskolában bemutatnak: titkársági munka, gépkocsivezetők, biztonsági irányítók és szerelőmunkások.

- Kéthavonta **„virtuális felvételi elbeszélgetésen”** vesznek részt az iskolában.

A STAC két alkalmazottja játssza a személyzetist, és normál jelentkezőként kezeli a tanulókat.

- Rövid szakmai tapasztalat a szerelőműhelyben: buszszerelő
Egy rövid szakmai munkatapasztalathoz a szerelőműhelyben kijelölnek egy mentort, aki az iskola tanulmányvezetőjével kidolgozza minden tanuló feladatát.

- Pénzbeli támogatás a Transdev alapítványon keresztül az E2C 73 számára

A STAC a FRANCIA E2C73 iskolát 9000 €-val támogatta a TRANSDEV alapítványon keresztül: ebben a STAC igazgatója közvetlenül is részt vett.



OXALLI: víz-, gáz-, fűtés- és klímaberelőkisvállalkozás

- Kéthavonta **„virtuális felvételi elbeszélgetésen”** vesznek részt az iskolában. Az Oxalli igazgatója játssza a személyzetist, és normál jelentkezőként kezeli a tanulókat.
- **Rövid szakmai tapasztalat** több építési helyszínen.

- A rövid szakmai munkatapasztalaton után gyakornokok toborzása a tanulók közül.
 - A rövid szakmai gyakorlat után közvetlenül egy tanuló alkalmazása.
 - Segítség kérése egy gyakornok toborzásának előkészítésére a következő évre.
 - Az iskola partnerként együttműködik egy-egy adott cégnél negyedévente megrendezett munkavállalói tájékoztató megtartásában, a cég által választott témában.

Konklúzió

Ahhoz, hogy a NEET-csoport fiataljainak bevezetése a munkaerőpiacra sikeres lehessen, a második esély iskoláknak vagy hasonló képzőhelyeknek nagyon erős kapcsolatot kell kialakítania a környezetükben működő vállalatokkal, vállalkozásokkal. Az iskola által kialakítható kapcsolat minősége a cégek szándékaitól függ. A második esély iskoláknak képeseknek kell lenniük arra, hogy rugalmasan alkalmazkodjanak a vállalkozások adottságaihoz, ugyanakkor felelősséggel tartoznak a tanulók munkavállaláshoz, munkáltatókhoz vezető útvonalának megszervezéséért. Ezt megtehetik megfelelő tájékoztatóval, de még inkább azzal, hogy megismerik a tanulók mentorainak cégnél betöltött szerepét. Az üzleti vállalkozások a második esély iskolák céljai, de eszközei egyben.

Függelék

1. A NEET-CSOPORT FŐBB JELLEMZŐI
2. SZÓMAGYARÁZAT
3. PÉLDA A MUNKATAPASZTALATOK ÉRTÉKELÉSÉRE

1. FÜGGELÉK

A NEET-csoport főbb jellemzői

A „NEET” a Not in Employment or Education or Training, azaz sem a foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben részt nem lévő kifejezés rövidítése. Ez a 18 és 25 év közötti, általában hátrányos, vagy halmozottan hátrányos helyzetű, az iskolából 14-18 éves koruk között végzettség nélkül lemorzsolódott (korai iskolaelhagyó) fiatalok csoportját jelenti. Sokszor valamilyen nagyobb szociális vagy egyéb probléma áll annak a hátterében, hogy az iskolázatásból kiesve próbálnak – vagy nem is próbálnak - munkát keresni. Iskolázottságuk igen alacsony szintű, sokuk az alaptantárgyak minimális elvárásain sem jutott túl. Általában semmilyen, vagy csak kevés munkatapasztalattal rendelkeznek. Sem szociális normáknak nem felelnek meg, sem nem rendelkeznek semmilyen szakmai tudással. Ezek a fiatalok általában teljesen a társadalom peremére szorulnak, nem kapcsolódnak semmilyen szociális intézményi hálózathoz, amely segíthetné a társadalomba történő reintegrációjukat.

Gyakran nagyon sokféle nehézségbe ütköznek:

- *Pénzügyi nehézségek: nincs semmilyen, vagy csak nagyon csekély anyagi forrásuk.*
- *Egészségügyi nehézségek: gyakran nem törődnek egészségükkel, vagy nem áll módjukban törődni vele.*
- *Fogyatékoság: a kisebb-nagyobb fogyatékkal élő fiataloknak a munkaerőpiac korlátait duplán kell legyőzniük.*
- *Családi nehézségek: gyakran nincs szülői háttér; a fiatalok vagy valamilyen befogadó otthonban, vagy egyedül élnek.*
- *Jogi nehézségek: néhány fiatal bűnügyi eljárás alatt állt, vagy áll. Némely tanulónak rendőrségi múltja is van.*

2. FÜGGELÉK

Szómagyarázat

Második esély iskola: NEET-fiatalok számára létrehozott képzési intézmény, amely pedagógiai útvonalat és folyamatot biztosít a munkaerőpiacra és a szakképzési rendszerbe történő integrációhoz.

Szakiskola: a regionális vagy nemzeti oktatási rendszer része, ahol egy adott szakmában végzettséget szerezhet a tanuló.

Gyakornokoskodás: szerződés a szakiskola, a cég és a tanuló között, melynek keretén belül a tanuló gyakornoki státuszba kerül, fizetést kap és felkészülhet a választott szakmában a végzettség megszerzésére.

Tanuló: a második esély iskola vagy hasonló képzőhely tanulója.

Oktató: a második esély iskolának vagy szakiskolának a tanára. Felelős adott tárgyak oktatásáért, valamint meghatározott tanulók / gyakornokok munkahelyi haladásának nyomon követéséért is.

Tanulmányvezető tanár (tutor): a második esély iskoláiban és hasonló intézményekben a tanuló teljes útvonalon történő haladásáért felelős oktató vagy nevelő.

Mentor: a munkáltatónál a szakmai gyakorlaton részt vevő tanulóért felelős alkalmazott (szakember).

Munkaerőpiaci tanácsadó: a második esély iskolában és szakiskolákban a vállalkozásokkal, munkarőpiaci ügynökségekkel és gazdasági hálózatokkal kapcsolatot tartó alkalmazott.

Útvonal: a második esély iskolában és hasonló intézményekben a kezdetektől a munkaerőpiacra történő belépésig tartó időszak: stúdium, szakmai gyakorlat.

Jó gyakorlat: sikeresnek értékelt pedagógiai eszköz.

3. FÜGGELÉK

A munkatapasztalatok értékelésének példája

—	Munkához való hozzáállás			
	<i>Ügyel ruházatának megjelenésére</i>	☐	☐	☐
	<i>Tiszteletben tartja a munkaidőt</i>	☐	☐	☐
	<i>Szükség esetén kitartó</i>	☐	☐	☐
	<i>Szükség esetén uralkodik magán</i>	☐	☐	☐
	<i>Kezdeményez</i>	☐	☐	☐
	<i>Megszervezi feladatait</i>	☐	☐	☐
	<i>Gyorsan alkalmazkodik munkakörnyezetéhez</i>	☐	☐	☐
	<i>Szakmai titoktartásra képes</i>	☐	☐	☐
—	Munkavégzés minősége			
	<i>A megfelelő szerszámokat használja</i>	☐	☐	☐
	<i>Betartja a munkafolyamatokat</i>	☐	☐	☐
	<i>Betartja a személy- és vagyonbiztonsági előírásokat</i>	☐	☐	☐
	<i>Betartja a munkautasításokat</i>	☐	☐	☐
	<i>Betartja a minőségi követelményeket</i>	☐	☐	☐
	<i>Ügyel a munkakörnyezetre</i>	☐	☐	☐
—	Kommunikáció a munkatársakkal			
	<i>Figyelembe veszi a szakmai megjegyzéseket</i>	☐	☐	☐
	<i>Együttműködik kollégáival</i>	☐	☐	☐
	<i>Ha kell, kérdez</i>	☐	☐	☐
	<i>A megfelelő személytől kérdez</i>	☐	☐	☐
	<i>Tiszteletben tartja a hierarchikus rendet</i>	☐	☐	☐
	<i>Képes összefoglalni feladatait és munkáját</i>	☐	☐	☐

GUIDE

16

**Jó partnerkapcsolat
a képzési központok/második esély iskolák
és a munkáltatók között**

