

---

# SZAKKÉPZÉSI MÓDSZERTANI SEGÉDLET II.

---

**2025.**

---

**Az Ágazati Készségtanácsok ajánlásával**



---

## Tartalomjegyzék

<b>BEVEZETŐ</b> .....	<b>4</b>
<b>JÓ GYAKORLATOK A „Z” ÉS „ALFA” GENERÁCIÓS TANULÓK BEVONÁSÁRA, ÖSZTÖNZÉSÉRE A MUNKA VILÁGÁBAN</b> .....	<b>6</b>
1. Jó gyakorlat – turizmus-vendéglátás .....	6
2. Jó gyakorlat - kereskedelem .....	9
3. Jó gyakorlat – elektronika .....	14
4. Jó gyakorlat – egészségügyi technika.....	18
5. Jó gyakorlat – közlekedés- és szállítmányozás .....	21
6. Jó gyakorlat – építőipar .....	24
7. Jó gyakorlat – gépészet .....	28
8. Jó gyakorlat – fa-és bútorigar .....	31
9. Jó gyakorlat – vegyipar .....	34
<b>HÁTRÁNYOS HELYZETŰ TANULÓK ÖSZTÖNZÉSE</b> .....	<b>38</b>
1. Jó gyakorlat – turizmus-vendéglátás .....	38
2. Jó gyakorlat – kereskedelem .....	40
3. Jó gyakorlat – elektronika .....	43
4. Jó gyakorlat – egészségügyi technika.....	48
5. Jó gyakorlat – közlekedés -és szállítmányozás .....	51
6. Jó gyakorlat – építőipar .....	53
7. Jó gyakorlat – vegyipar .....	56
8. Jó gyakorlat – fa-és bútorigar .....	59
9. Jó gyakorlat – élelmiszeripar .....	62
<b>MINTAÉRTÉKŰ, MOTIVÁLÓ PROJEKTOKTATÁS HATÁSA</b> .....	<b>67</b>
1. Jó gyakorlat – turizmus-vendéglátás .....	67
2. Jó gyakorlat – kereskedelem .....	70
3. Jó gyakorlat – elektronika .....	74
4. Jó gyakorlat – egészségügyi technika.....	79

---

<b>5. Jó gyakorlat – közlekedés- és szállítmányozás .....</b>	<b>82</b>
<b>6. jó gyakorlat – gépészet.....</b>	<b>84</b>
<b>7. jó gyakorlat – gépészet.....</b>	<b>86</b>
<b>8. Jó gyakorlat – élelmiszeripar .....</b>	<b>89</b>
<b>9. Jó gyakorlat – vegyipar .....</b>	<b>92</b>

# BEVEZETŐ

Az oktató személyisége, a személyes figyelem és a partneri hozzáállás ereje, illetve a folyamatos sikerélmények lehetősége. Ezek az esszenciális összetevők a duális képzésben lévő fiatalok motivációjának alapreceptjéhez. Ezt mindenki kreativitása szerint fűszerezheti tovább, de ha a fentiek rendelkezésre állnak, bizakodóak lehetünk. Legalábbis 300 fő a hazai szakképzési rendszerben aktívan közreműködő szakember – vállalati oktatók, tanárok, kamarai képviselő – tapasztalata alapján ez a tanulók elköteleződésében a közös nevező.

Ezen segédletben összefoglaltak jó gyakorlatok mutatnak be a tanulói motiváció, bevonás és ösztönzés területén. Mivel ez a téma meglehetősen tágra értelmezhető, kijelölésre került a lenti 3 altéma, melyekben azt feltételeztük kifejezetten érdekes lehet a minta értékű gyakorlatok megismerése.

- (1) Jó gyakorlatok a Z és alfa generációs tanulók bevonására, ösztönzésére a munka világában
- (2) Hátrányos helyzetű tanulók ösztönzése
- (3) Mintaértékű projektoktatási módszerek bemutatása

Általánosságban megállapítható, hogy az érintett fiataloknak szüksége van a folyamatos kommunikációra és információátadásra. Annak mikéntje azonban az nem mindegy a hatékonyság szempontjából. Néhány megfigyelés, melyek működőképességét többen visszaigazolták:

- Fontos a folyamatos, transzparens kommunikáció, de a „kevesebb több” alapon.
- A tanulók érzékenyek, a bizalom kialakulás után van igényük a személyes beszélgetésekre, de sok esetben online térben meglehetősen könnyebb a kapcsolatfelvétel velük.
- Kifejezetten fontos téma a munkahelyi szabályok tisztázása és folyamatos kommunikálása, mivel a duális képzés a tanulók első találkozása a munka világával.
- A hitelesség, bizalom és partneri hozzáállás kulcstényező lehet a kommunikációban.

Kulcsszereplők:

Az érintett tanulók szakma iránti elköteleződését és motivációját befolyásolni tudják:

- Szülők: elsődlegesen a pályaválasztási szakaszban van befolyásuk az egyes szakmákról és azok piacképességéről alkotott képükkel a fiatalokra. Ezért sok esetben irányukba is személetformáló, célzott kommunikációt szükséges kezdeményeznie a cégeknek, illetve a bizalmi kapcsolat kialakítása esetükben is kulcsfontosságú.
- Oktatók: az oktató személye és jólléte alapvető pillére a tanulók motivációjának. Sok esetben kiválasztásuknál nem az az elsődleges szempont, hogy szakmája lehető legjobbja legyen az illető, hanem hogy legyen kellő pedagógiai érzéke és mentorként tudjon jól funkcionálni. Továbbképzéseik, támogatásuk rendkívül fontos.
- Kortársak: szerepük a korosztályban ismeretes, viszont fontos látni azt is, hogy az online világban a befolyásoló vélemények is sokkal gyorsabban és szélesebb körben tudnak terjedni.

Egyéb motivációt befolyásoló tényezők:

- Élmények, folyamatos apró sikerélmények biztosítása.
- Szabadság, munka-magánélet egyensúlyának lehetősége már a képzési időszakban is.
- Tiszta jövőkép és jól látható egyéni fejlődési lehetőség.
- Vonzó munkáltatói márka.

Általánosságban elmondható tehát, hogy a diákok motiválása elsődlegesen az attitűdön múlik. Az, ahogyan közelítünk hozzájuk a bizalmi kapcsolat kialakításának és az érdeklődés felkeltésnek első lépcsőfoka. Továbbá fontos, hogy fiatalokat nem lehet önmagukban értelmezni. A munkatársakat, oktatókat is fel kell készíteni a

---

tanulók fogadására, illetve a kulcsszereplőknek – szülők, iskola, vállalat- szoros szövetségben szükséges működniük.

Jó gyakorlatok a Z és alfa generációs tanulók bevonására, ösztönzésére a munka világában:

- Hogyan motiválhatók, hogyan vonhatók be a céges életbe és egyben a munkába a generáció tagjai?
- Mi a sikeres „együtműködés” alapja ezzel a generációval?
- Hogyan kelthető fel az érdeklődésük a feladatok és elköteleződésük a szakma iránt?

(1) Hátrányos helyzetű tanulók ösztönzése:

- Hogyan motiválhatók, hogyan vonhatók be a céges életbe és egyben a munkába a hátrányos helyzetű tanulók?
- Hogyan kelthető fel az érdeklődésük a feladatok és elköteleződésük a szakma iránt?

(2) Mintaértékű projektoktatási módszerek bemutatása:

- Milyen a „jó” projektoktatás? Mire szükséges figyelni?
- Hogyan motiválható a tanulóközösség az együtműködésre, kooperációra?
- Mire szükséges figyelni az oktatásszervezés során?

Főbb szempontok, melyek alapján az egyes altémákban a jó gyakorlatok beazonosíthatóak:

(1) Jó gyakorlatok a Z és alfa generációs tanulók bevonására, illetve a hátrányos helyzetű tanulók ösztönzésére a munka világában:

- Hogyan motiválhatók a tanulók a duális megkezdése előtt?
  - Hogyan kelthető fel tanulók figyelme a szakma/cég iránt a pályorientáció során? Milyen onboarding gyakorlatokkal tudja támogatni a tanulók beilleszkedését, elköteleződését a duális képzőhely?
- Hogyan motiválhatók a duális képzés ideje alatt?
  - Hogyan, mivel kelthető fel a tanulás motiváció?
  - Milyen alkalmazott eszközök, módszerek, oktatástechnológiák segítik növelni a tanulói motivációt a vizsgált célcsoportban?
  - Milyen az ideális/motiváló/biztonságos munkakörnyezet?
  - Mi támogatja a sikeres munkahelyi beilleszkedést, elköteleződést a vizsgált tanulói célcsoportban?
- Hogyan, mivel kötelezhetőek el a tanulók a duális képzés végén?

(2) Mintaértékű projektoktatási módszerek bemutatása:

- Mik a projektoktatás egyes oktatási szakaszainak sikertényezői?
- Hogyan motiválható a tanuló és a tanulóközösség a projektoktatás során?
- Sikeres projektoktatás során mik az oktatásszervezési kulcskérdések?

Fontos megjegyezni, hogy bár a téma jellemzően ágazatfüggetlen, de természetesen a bemutatott jó gyakorlatokat adott ágazatokban aktívan működő duális képzőhelyektől gyűjtjük, így az olvasás során érdemes az egyes beavatkozások ágazati sajátosságait is figyelembe venni.

---

## JÓ GYAKORLATOK A „Z” ÉS „ALFA” GENERÁCIÓS TANULÓK BEVONÁSÁRA, ÖSZTÖNZÉSÉRE A MUNKA VILÁGÁBAN

### 1. Jó gyakorlat – turizmus-vendéglátás

#### Témapontosítás, problémafelvetés:

Az új generációk munkába lépése új kihívást támaszt a munkahelyek számára. Korábban nem tapasztalt problémákkal találkozunk. A Z és alfa generáció irányából az idősebb generációk felé nyújtott tisztelet kifejezése megváltozott. A korábban elfogadott és megszokott munkakörülmények egy része nem jelent már motivációt az új generációknak. Megnövekedett a korai iskolaelhagyás és szakma elhagyásának mértéke. Munka közben pedig gyakoribbak lettek a hiányzások.

#### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A lehetséges probléma megoldások a jelenleg iskolába járó, és közben munkát is végző tanulók megismerése közben alakultak ki egyrészt az oktatási intézményekben, másrészt pedig a munkáltatóknál. A munkáltatók számára nagy gondot jelentett az új generációk beintegrálása saját szervezetükbe. A munkaadókat a Z és alfa generáció megjelenése új hozzáállás kialakítására és új módszerek bevezetésére készítette. Egyrészt a munkáltatónak a saját szervezetét is fel kell készítenie az új generációk fogadására, másrészt pedig közvetlenül segítenie kellett a diákok minél gyorsabb beilleszkedését. A feladat fontosságát mi sem bizonyítja jobban, mint hogy hamarosan ez a generáció jelenti majd a munkaadó munkaerejének is jelentős részét, nem is említve azt a fontos ténytet, hogy mellette a vendégkör egy része is már közülük tevődik majd össze. A leírás az eddig felgyülemlett tapasztalatokra épülő jó gyakorlatot mutatja be, és alapját képezheti a jövőben ezen tudás további elmélyítésének, és az ebből leszűrhető gyakorlati megoldások kifejlesztésének.

#### A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:

A tanuló számára ismeretlen munka világát az ágazati alapoktatás időszakában érdemes először bemutatni. A duális partnerek érdeke, hogy a munkába állás során a tanulót ért hirtelen hatást tompítsa. A duális partner bemutatkozhat az iskolában, és bemutathatja a céget, mint lehetséges munkahelyet. Még jobb hatást lehet elérni a munkahelyek meglátogatásával. Az történhet egy egyszerű szemléltetés formájában, de sokkal érzékletesebb, ha a tanulókat a munka lehetséges helyszínén aktívan bevonják egyszerű folyamatokba. Ezzel a módszerrel a tanuló részletesebb képet kap a későbbi munkahelyről, találkozik az ottani emberekkel, bepillantást nyer egy munkahely hétköznapijába. A duális partner aktív közreműködésével még a szakmaválasztás előtt olyan információt kapnak a diákok, mely megkönnyíti magát a szakmaválasztást, és a munkahely választást is. A munkahelyek megismerése a munkába lépés előtt csökkentheti a korai iskolaelhagyást. Szintén fontos, hogy a diák megismerje a munkavégzés rá vonatkozó szabályait. A legjobb módszer, ha a szerződéskötést megelőzően tisztázódnak a szabadnapokra, a munkavégzés napi ledolgozandó óráira, a szabadságokra és a betegség esetén szükséges orvosi igazolásra és táppénzre vonatkozó szabályok.

#### A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

A tanuló számára fontos, hogy megértse és be tudja azonosítani a helyét a szervezetben. Az is lényeges a diák számára, hogy tapasztalja, hogy mindenkire, tehát órá is ugyanazok a szabályok vonatkoznak. A diák és a munkahely számára is az optimális helyzet, amikor a tanuló a szervezeti egység szerves részévé válik. Mindezek miatt döntő jelentőségű lehet a munkába lépés első elemeként a szervezeti egységbe történő integrálása. A különböző szervezeteknek különböző módszereik lehetnek ennek az úgynevezett „onboarding” időszaknak a kezelésére. Nagyobb szervezetek orientációs tréningeket tartanak, ahol a tanuló megismeri a szervezetet. Ez egyben bemutatkozás és képzés is. A tanulót megnyugtatja, hogy törődnek, és kapcsolatot teremtenek vele. Ennek során a tanuló képet kap a munkahelyről, megismeri a csapatot, ami az első lépés a csapatszellem kialakításához.

---

## Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:

A Z és alfa generációs tanulók számára új, vagy részben új eszközök, módszerek és technológiák bevezetése szükséges.

Ezek az eszközök lehetnek:

Digitális eszközök technológiai innovációk

- Gamifikáció: A játékos elemek beépítése a tanulási vagy munkafolyamatokba növeli az elköteleződést és a motivációt.
- Interaktív tanulási platformok: Olyan platformok, mint a Kahoot.
- Virtuális valóság (VR) és kiterjesztett valóság (AR): Ezek az eszközök interaktív és immerzió tanulási élményeket kínálnak, amelyek növelik a motivációt és az elköteleződést.
- Mobil alkalmazások: Olyan alkalmazások, amelyek lehetővé teszik a tanulást és a fejlődést bárhol és bármikor.
- Élményalapú Tanulás
- Projekt alapú tanulás: A diákok valós problémák megoldásán dolgoznak, ami növeli az érdeklődésüket és elköteleződésüket.
- Közösségi tanulás: Csoportos projektek és együttműködési feladatok, amelyek erősítik a közösségi érzést és a csapatmunkát.
- Mikrotanulás  
Rövid, jól strukturált, könnyen emészthető tananyagok
- Személyre szabott megközelítések
- Mentorálás és coaching: Egyéni támogatás és útmutatás, amely segít a személyes célok elérésében és a motiváció fenntartásában.
- Rugalmas tanulási utak: Az egyéni igényekhez és érdeklődéshez igazított tanulási programok.
- Egyéni célkitűzés: Engedélyezni, hogy a fiatalok saját maguk határozzák meg céljaikat és a hozzá vezető utat.
- Pozitív visszajelzés és elismerés
- Rendszeres visszajelzés: Gyakori és konstruktív visszajelzés, amely segít a fejlődésben és a motiváció fenntartásában.
- Elismerési programok: Az elért eredmények és erőfeszítések elismerése, például díjak, oklevelek vagy nyilvános dicséretetek formájában.
- Autonómia és felelősség
- Önálló projektek: Megbízni bennük, hogy önállóan vagy kis csapatban dolgozzanak ki és valósítsanak meg projekteket.
- Döntési jogkör: Lehetőséget adni arra, hogy részt vegyenek a döntéshozatalban, ami érinti őket.
- Jelentőséggel bíró munka.
- Céltudatos projektek: Megmutatni nekik, hogy munkájuknak van hatása a szervezetre.
- Karrierfejlesztési lehetőségek: Megmutatni a hosszú távú perspektívát és a karrierjükben való előrelépés lehetőségeit.
- Közösségi média alapú platformok
- A közösségi média erejét felhasználva motiválhatjuk a generációkat, például Instagramon, TikTokon vagy YouTube-on keresztül.

## **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A tisztelet mást jelent, mint korábban. Az új generációk kezelése több türelmet igényel a munkaadó részéről. Nagyon fontos, hogy a munkaadó megtalálja a megfelelő hangvételt a tanulóval. Az első és talán legfontosabb lépés a tanuló motiválásában, hogy a munkahelyi felelős legyen igazi mentora a tanulónak, építsen ki személyes kapcsolatot, és alapozza meg a tanuló bizalmát. A mentor személye döntő jelentőségű. A diák igazán sikeres a mentor személye által lehet. A Z és alfa generáció tanulók számára nagy érték, ha a mentoruk érdeklődést mutat irányukban, és ismeri az egyéni dolgaikat. Az új generáció számára az is fontos, hogy kikérjék a véleményüket. A tanulókat számukra hitelesnek értékelt vezetők tudják sikeresen motiválni. A tanulók számára további motivációt jelenthet a jó munkahelyi légkör maga. A Z és alfa generációt leginkább az ő képességeikre épülő érdekes feladatok motiválják. Nagyon fontos számukra az azonnali és rendszeres visszajelzés, különösen arról, amit jól végeznek. Alapvetően megállapítható, hogy a tanulók motivációját nagyban emeli, ha a munkafolyamatok az ő erősségeikre épülnek. Ahogyan az minden munkavállaló esetében ösztönző, számukra is fontos, hogy jövőképet kapjanak, és fejlődési lehetőséget lássanak maguk előtt. Jó gyakorlat, ha a tanuló és a dolgozók munkaruhája között nincs elkülönülés. Ez is erősíti a tanulóban az összetartozás élményét. Általánosan megállapítható, hogy ott, ahol erre lehetőség kínálkozik a Z és alfa generációt érdeklik a mesterséges intelligencia alapú elfoglaltságok.

Fontos a munkahelyeken a dolgozók tréningje is, hiszen mindezeket az elveket megoldásokat nekik is meg kell ismerni, megérteni, és végezetül velük is elfogadtatni szükséges.

A korosztálynál megtapasztalt gyakori hiányzások kezelése tekinthető még kulcsfontosságú feladatnak. Nem a szerződésbontás, hanem a problémakezelés lehet a megoldás. Az első lépés az elbeszélgetés a diákkal. Először meg kell ismerni az okokat, hogy miért is hiányzik, és utána lehet a diák bevonásával belekezdeni a problémakezelésbe.

## **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Fontos megérteni, hogy a generációk együttélése nem elsősorban életkori különbségek okozta nehézségekkel terhelt. A generációs különbségek megnagyobbodtak, és ez mindkét félnek, tehát a munkáltatónak, és a munka világába belépő tanulónak is gondot jelent. Ugyanakkor megismerve és megértve a problémát megtalálható a helyzet megoldása. A felsorolt megoldások az idősebb generációk számára újszerűek, mivel az ő munkába lépésük más körülmények között történt, és más megoldásokon alapult. Az eddig gyűjtött tapasztalatok alapján megállapítható, hogy egyrészt a Z és alfa generáció igazán értékes, és megfelelő hozzáállással, és megoldásokkal motivált tagjává tehető a szervezeteknek.

## **Sikerkritériumok:**

- Kezdeti lépések az iskolában
- Duális partner bemutatása az iskolában
- Munkahelyi látogatások a lehetséges munkáltatóknál
- A látogatásokon a tanulók bevonása egyszerű, játékos formában megvalósított folyamatokba
- Munkahelyi beilleszkedést támogató intézkedések
- Kezdeti beilleszkedést segítő tréning
- Mindenkire ugyanazok a szabályok vonatkoznak
- A tanuló a szervezeti egység szerves részét képezze
- Bevonást támogató intézkedések
- Munkaadó türelme
- Megfelelő hangvétel a tanulókkal
- Mentor személye miatt lesz sikeres a diák
- Bizalomépítés a tanulóval
- Érdeklődést mutatni irányukban, ismerni az egyéni dolgaikat
- Diákok véleményét kikérni
- Hiteles vezetők irányítása alatt dolgozzanak



- 
- Visszajelzés arról, amit jól csinál
  - Munkahelyi légkör maga
  - Érdekes feladatok az egyéni képességekre épülve
  - Jövőkép, fejlődési lehetőség
  - Nincs elkülönítés a dolgozóktól munkaruhával vagy egyéb módon a
  - Mesterséges intelligencia alapú elfoglaltságok
  - Munkahelyen dolgozók tréningje
  - Hiányzás esetén nem a szerződésbontás, hanem a problémakezelés
  - Elbeszélgetés a diákkal, hogy miért is hiányzik

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A generációk együttélése minden korban tartogatott kihívásokat. A felgyorsult változások ezeket is felnagyítják. Az új generációktól nem elvárható sem az, hogy ők maguk hidalják át ezeket az idősebb generációk számára esetenként szakadékként érzékelt különbségeket, sem pedig az, hogy ők maguk lassítsák, vagy mi több akadályozzák ezeknek a változásoknak a menetét. Tehát az idősebb generációkra vár az a feladat, hogy felismerjék és megtanulják az említett változások során felmerülő nehézségeket kezelni. Néha nagyobb feladatnak tűnik az idősebb generáció oktatása a témában, mint a fiatalabb generáció problémáinak kezelése. A fentiekből ered, hogy nem szabad a kérdést a Z és alfa generáció problémájára szűkíteni. Nagyon fontos, hogy az idősebb generáció számára is megtaláljuk azokat a módszereket, melyek őket segítik abban, hogy felismerjék és megértsék az új generációkat foglalkoztató kérdéseket, és maguk is képesek és hajlandók legyenek a generációs különbségekből adódó problémák kezelésére és gondok legyőzésére. Mindezekből következően fontos lesz kifejleszteni az idősebb generációk képzését, és azokat a módszereket, melyekkel őket tesszük alkalmasabbá a generációk együttélésére.

## **2. Jó gyakorlat - kereskedelem**

Témapontosítás, problémafelvetés:

Miért szükséges a generációs különbségekkel foglalkozni? Tulajdonképpen azért, mert egy munkahelyen előfordulhat, hogy egyszerre akár négy generáció is találkozik. Az egyes generációk pedig különböző, a születési korszakuknak megfelelő technológiai fejlettségi szinttel rendelkező időszakokban nőttek fel és szocializálódtak, ezen kívül más - más kapcsolati normákat, kommunikációs formákat sajátítottak el a családban az óvodában és az iskolában és az egyéb közösségekben. Ebből adódóan, mivel nagyban különböznek az egyes generációk szokásai, technológiai ismeretei a kommunikációs formáik és csatornáik, ezért nehéz a munkahelyeken a hatékony együttműködést kialakítani közöttük. Ez azt jelenti, hogy minden résztvevő azonos célért dolgozik, ugyanazt érti a megbeszélések során és az utasítások alapján ugyanazt teszi az egyes munkafolyamatokban.

A valóságban azonban ez nem így van, mert minden generáció mást gondol és mást tesz a saját tapasztalatainak és ismereteinek megfelelően. Mindez miért így történik? Egyszerűen azért, mert a héttérben eltérő generációs különbségekből eredő szokások és normák állnak.

Az alábbiakban láthatjuk a generációkat időszak szerinti megoszlásban:

- Baby boomer generáció (1946-1959)
- X-generáció (1960-1979)
- Y-generáció (1980-1994)
- Z-generáció (1995-2009)
- Alfa generáció (2010-2024)

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

Jelenleg a legtöbb tapasztalattal a Z generáció tagjairól rendelkezünk, mivel a korukból adódóan ők vannak jelen nagyobb létszámban a duális képzőhelyeken.

Fontos dolog az Alfa generációval való foglalkozás is, nem szabad figyelmen kívül hagyni őket, mert a pályaorientációs eseményeken, nyíltnapokon velük és a szüleikkel fogunk találkozni és az eseményeket követően egy két év múlva már az Alfákkal fogunk együttműködni a duális képzőhelyen.

A Z generációra jellemző, hogy a világban végbemenő globalizációs folyamatok intenzívek fiatal korukban, így az országok közötti kulturális határok fokozatos csökkenése jellemzi ifjú éveiket. A klímaváltozás, ökológiai krízisek valós problémát jelentenek számukra, így az ökotudatosság meghatározó tulajdonságuk, mivel ebbe beleszülettek. Számukra fontos a környezetvédelem és ezt komolyan is gondolják, ennek megfelelően élik a mindennapi életüket.

A technológiai innovációk hatására a digitális ismereteik kimagaslóak, intuitív módon kezelik a digitális eszközöket, mert így szocializálódtak és ezeknek az eszközöknek a használata számukra alapvetően természetes. Jól tájékozódnak az online térben, ezért amit mondunk nekik alapvetően megkérdőjelezi, és addig nem tartják megfelelőnek, hihetőnek, amíg rá nem keresnek a világhálón és a keresés visszaigazolja azt, amit mondtunk. Ellenkező esetben a hitelességünket hamar megkérdőjelezi és ebben az esetben oda a jó szakmai megítélésünk. Egy ilyen helyzet egy alapvető konfliktusforrás az X generációs oktató és a tanulója között. Az X-generációt érzékenyen érinti, ha megkérdőjelezzük a szakmai hitelességét, mivel ő a tekintélyelvűségben szocializálódott számára természetes az alá és fölé rendeltség, ezért sértő, ha nem hiszik el, amit mond. Ezzel szemben a Z generáció nem fogadja el az alá és fölé rendeltségi viszonyt. A munkahelyeken és az egyes közösségekben előforduló poroszos tekintélytisztelet a munkában a felsőbb hierarchiai szinten lévő főnök, vagy az iskolában a tanár személye érthetetlen a számukra. Úgy gondolják, hogy azért, mert valaki idősebb, vagy a magasabb pozícióban helyezkedik el a munkahelyi rangsorban nem biztos, hogy okosabb és jobb képességekkel rendelkezik az ő korosztályukhoz képest. A beillesztésük alkalmával fontos részletesen bemutatni a vállalati struktúrát a hozzá tartozó felelősségi szinteket és a felelősségi köröket. Mivel nem rendelkeznek munkahelyi tapasztalattal, ezért az alapos integráció elengedhetetlen. Amennyiben a beillesztésre nem számunk elegendő időt, vagy nem vagyunk eléggé alaposak és nem sikerül a megfelelő információkat érthetően és egyszerűen átadni a számukra, könnyen előfordulhat, hogy nem jól végeznek el egy feladatot és ezért kritikát fogalmazunk meg feléjük, vagy a munkájukkal kapcsolatban, ezt ez a generáció rosszul veszi, a kritika érzékenyen érinti őket a kritika, ezért könnyen előfordul, hogy nem megy többet a munkahelyre. Ilyen helyzetekkel szembesülünk, ha nem vagyunk elég türelmesek és nem ismerjük a Z generáció jellemzőit.

A Z generációra jellemző, hogy az IT problémamegoldó készségük kifinomultabb, mint az őket megelőző nemzedék képviselőinek. Mivel a szocializációs folyamataik nagy része az online térhez köthető, így az offline interperszonális konfliktusok megoldásában kevésbé hatékonyak, ők nem tudnak verbális vitában sikeresek lenni, gyakran csak hallgatnak és némán figyelnek, ez viszont igencsak idegesíti az X generáció képviselőit. Nem győzelem az X generációs számára, ha verbális fölénybe kerül a Z generációs tanulóval kapcsolatban, hanem inkább konfliktus, amiből ki fog hátrálni. A velük kapcsolatos kommunikációt le kell rövidíteni és a legegyszerűbb formában kell részletesen lefolytatni. Úgy érezhetjük, hogy egy kisiskolással beszélünk, de ez a célravezető, főleg az első időszakban.

Praktikus szemléletűek és autonómok, ezek mellett megbízható idegennyelv ismeret jellemzi a Z generációs csoport tagjait. Fontos számukra, hogy őket szeressék, például a munkahelyen, ahol nem esnek zavarba a nyílt kommunikációtól, mert ezt várják el. Nem értik az utalásokra épülő, áthallásos beszélgetéseket. A Z generáció egyedi értékekkel rendelkezik megnyilvánulásaiban ez egyértelműen látható, mert vállalat rángató és nagyon öntörvényű korosztály. Narcisztikus és túlzott ego életvitelben élnek az életüket, számukra a kiadott feladatok jelentenek problémát, mert „Szóban mindent meg tudnak csinálni”, de a valóságban sajnos nem képesek elvégezni, azokat a feladatokat, amelyekre zsigerből rávágják, hogy „tudom”. Egy X generációs számára hétköznapi, alap feladatnak számító dolgot sem képesek elsősre magyarázat és bemutatás nélkül megvalósítani, például egy levél megcímezése és postai feladása is gondot jelenhet a számukra. Mivel nem fogja beismerni, hogy valamit nem tud, ezért gyakran szorong, megfigyelhető, hogy azt mondja, amit elvárnak tőle, nem pedig azt, amit igazából

---

gondol, vagy érez. A személyi profilja idealisztikus, szociális megfelelés irányába megy. Fontos számukra a dicséret és az elismerés, megnyilvánulásaik a legtöbb like megszerzésére irányulnak, amelyek egy irigylésre méltó helyen készült posztra érkeznek. A számukra dicséret és a jutalom az első helyen van minden egyéb dologgal kapcsolatban, mert számukra ez jelenti az örömet.

A munkahelyen is ezt várják el, fontos őket észrevenni olyan módon, hogy elmondjuk nekik, hogy jó, hogy itt vannak és szeretnénk, hogy sokáig itt legyenek. Meg kell dicsérni őket azért, hogy ha időben megérkeztek nem késtek, és elvégezték a számukra kiadott feladatokat és betartották a házirendet. Velük kapcsolatban fontos, hogy az életkorhoz rendelhető érettségi szintjük mínusz három - öt év, ezért ennek figyelembevételével szükséges velük kommunikálni. Alapos és részletes információátadást várnak el, egyébként nem végzik el teljeskörűen a feladatot, mert nem mondtuk el nekik. Úgy kell velük megértőnek és kedvesnek lenni, hogy figyelembe vesszük a generációs sajátosságait, amennyiben nem ezt tesszük hamar felmondanak, megijednek és elmennek. Ők nagyon erősen a szoronganak, mert a munkahelyi közeg és a hierarchikus felépítés teljesen idegen a számukra. Figyelembe kell venni a képességeiket és azokat a megfelelő feladatokat szükséges a számukra kiadni, amelyeknél fontos, hogy az apró részleteket is bemutatva ismertessük velük. Lehetőleg legyenek rövid idő alatt megvalósítható részfeladatok, amelyek sikert jelentenek a számukra. Arra viszont figyelni kell, hogy a tanulás nem alapvető a számukra, mivel úgy gondolják, hogy minden információ megkereshető a világhálón. Viszont ez a duális képzésben nem valósítható meg, mivel az egyes rutinfeladatok sorrendjét kötelező betartani és az egyes eszközök használatának fogásait és szakszerű használatát meg kell tanulni. Emellett a munkavédelmi eszközök és felszerelések használata kötelező és nem szabadon választott lehetőség, mely használatának elmulasztása nagyon komoly egészségügyi kockázattal jár.

A megerősítő támogatást a saját közösségétől várja még a munkahelyen is, minden lehetséges szituációt gondolkodás nélkül megoszt vagy beküld a csoportba. Ez a nehézség a duális képzésben, mert az adatvédelmi és a GDPR szabályokat könnyen figyelmen kívül hagyják, mivel az egyéni közösség szava dominál, mert a like-ok, tehát a pozitív megerősítés tőlük érkezik. A saját korosztályuk tagjainak akarnak elsődlegesen megfelelni, ezért a munkahelyi szabályok elsajátítása az első időszakban komoly megpróbáltatás a számukra. Az alapvető munkahelyi elvárások tekintetében is, mint például a munkakezdés ideje, a munkaközi szünet kivételének szabályozott lehetősége, a munkavédelmi felszerelések viselése és a munkahelyi utasítások és visszajelzések befogadása. A duális képzőhelyen az első hónapban előfordul, hogy a fluktuáció akár 30 %-ot is elérheti.

Ezzel szemben az idősebb X generációs munkavállaló általában nem késik el a munkahelyéről, időben megérkezik már a munkakezdés időpontja előtt legalább 15 perccel, munkaruhába átöltözve, lejelentkezik a vezetőjénél a munkaterületen. Azért ezt a munkahelyi rutint követi, mert az ő fiatalkorában ez volt az elvárás és így szocializálódott, ezt várták el tőle, ezért ezt szokta meg. Amennyiben nem így tett, abban az esetben nagyon erős, néha még személyeskedő kritikával illeték a munkahelyi vezetők.

Ezzel szemben az Z generációs munkavállaló a munkaidő kezdete előtt az utolsó pillanatban, vagy késve érkezik be a munkahelyére, nincs átöltözve munkaruhába és nem lelkesedik a napi feladatok elvégzésétől, általában motiválatlan és látszik rajta, hogy számára teher az, hogy ott kell lennie.

Miért van ez így? Mert ők inkább az online térben szocializálódtak, az ott érvényes normákat és szokásokat próbálják áthozni a munka világába, így a duális képzőhelyre is. Az iskolákban sem találkoznak a munkahelyekre jellemző szabályokkal és elvárásokkal, minden előírás és szabály teljesen új a számukra és nehezen fogadják el.

Az online térben az egyes csoportok ismerik egymás szokásait és jellemzőit, megengedőek és elfogadóak, nem gond, ha valaki egy kicsit kilóg a sorból a kinézete vagy a szokásai miatt. A kommunikációjuk inkább az egyes internetes platformokon és azon belül külön zárt csoportokon belül történik. Mivel a közösségben mindenki ismer mindenkire, ezért a megszólítás általában elmarad, minden mondatot kisbetűvel kezdenek és nem használnak ékezetes betűket, mindezt azért, hogy gyorsan tudjanak reagálni az egyes bejegyzésekre. Ebből ered az egyik nehézségük is a munkahelyen, mert a Z generációsok csak ritkán vagy nem köszönnek, a korábbi generáció pedig elvárja, hogy ez megtörténjen.

Az egyes napi élmények megélése és azok feldolgozása a korábbi generációk esetében több órát vesz igénybe, mert akivel meg tudta volna osztani az esetlegesen felmerülő problémát, vagy esetet nem volt mellette, a

---

megoldásra több órát kellett várni, mert nem voltak okos eszközök és nem volt internet. És addig önmagában többször végig gondolta a lehetőségeket és a dolog feltételezett kimenetelének pozitív és negatív szempontjait, ezzel felkészülve a többféle lehetőség megélésére, ezeknek megfelelően tervet kialakítva a helyzet vagy a probléma kezelésére. Mindez a felgyorsult mai elektronikus mobil eszközökkel teleszótt világban most pár percre szűkül, ezért az eset hosszú megélési ideje és az adott megoldási lehetőségek kialakítása más útra terelődik, inkább a társak véleménye és azoknak a személyiségéből eredő intuíciók lesznek a meghatározóak. Nem az egyén érzéseiből kialakuló és többszörösen végig gondolt lehetőségek szerint kialakított egyéni megoldás. Sajnos az érzelmi érettségi szintjük emiatt elmarad a korosztálynak megfelelőitől.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

A Z generációs fiatalok többsége nem szeret kétkezi fizikai munkát végezni, ezzel szemben szeretik a digitális eszközökkel végzett munkafolyamatokat és a rugalmas munkaidőt, ezeket a szempontokat fontos kiemelni a pályaaorientációs eseményeken. Rövid ideig tartó többféle kihívásokat tartalmazó feladatokkal, bemutatókkal és eszközhasználattal tarkított aktivitásokat lehet tervezni a nyílt napokra, ezeket rendszerint nagy érdeklődés övezi. Amennyiben a szigorúság és a merev munkakörnyezet kerül előtérbe ezekkel elriaszthatjuk az érdeklődőket. Szeretik a csoportos feladatokat, főleg a beillesztés első szakaszában érdemes az egyes tréningeket és a munkafolyamatok megismerését csapatban megvalósítani.

Rövid ciklusokban kell gondolkodni ezekben a folyamatokban, mert nem képesek több órán keresztül figyelni. Érdemes gemifikációval fenntartani a lelkesedést az egyes tréninganyagok elvégzése alkalmával például olyan módon, hogy a leghamarabb teljesítőket különféle ajándékokkal jutalmazzuk. A beillesztésre nagyon oda kell figyelni, mert ha a folyamat nem sikerül a munkakezdést követően, a megfelelő információk hiányában bizonytalanná válnak az újonnan érkezők, és hamar fel fognak mondani. Ezt elkerülhetjük, amennyiben megfelelően részletes és időben elnyújtott tehát jól feldolgozható ismeretátadás történik. Több alkalommal kell beszélgetésekkel és ellenőrző kérdésekkel megbizonyosodni arról, hogy az információ átment az új belépő tanulók részére.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A Z generációhoz tartozó fiatalok, szeretik az egyszerű és egyértelmű kommunikációt, erre az teljes felkészítési folyamatban nagy figyelmet kell szentelni nem csak az oktatók részéről, de a kollégák irányából is. A duális képzőhelyeken a jelenlegi gyakorlatorientált szakmai felkészítés során nem csak gyakorlati ismereteket szükséges átadni, hanem a képzési programban meghatározott és az iskolától átvett elméleti ismereteket is. Ezeknek a tananyagoknak az átadása történhet tantermi keretek között vagy online képzési rendszerben. Ezekhez az ismeretanyagokhoz általában tartozik visszaellenőrző kérdéssor vagy teszt. E lehetőséget biztosítja arra, hogy a tanulók számára versenyeket, kihívásokat kezdeményezzünk. Ki az, aki a leghamarabb elvégzi a képzést és a tesztet? Ki végzi el a legjobb eredménnyel és a legrövidebb idő alatt a tananyagot és a tesztet? A legjobbakat ajándékokkal tudjuk jutalmazni és a díjátadást a csapat előtt érdemes megvalósítani, ahol a munkatársak és a tanulók együttesen megünneplik a legjobban teljesítőket. Ez az esemény az egymás megismerésén kívül a csapatkohéziót is képes erősíteni.

Az oktató számára az elsődleges feladat, hogy mielőbb megismerje az érkező tanulót és bele lásson abba, hogy mi az érdeklődési köre, mi fontos számára, milyen erősségei vannak. Ezek lesznek azok a készségek amire tud támaszkodni. Meg kell tudnia, hogy miben kell a legtöbb figyelmet fordítania a felkészítés során, de az erősségekre kell alapozni és azon keresztül kell javítani a fejlesztendő készségeket. Ezeknek az információknak a birtokában megtudja határozni az oktató a szakmai tudás átadáshoz szükséges oktatási módszert, valamint a motivációs lehetőségeket.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A tanulóknak érteniük kell a háttérrel, hogy mit miért és miért úgy kell végrehajtani a munkahelyen ahogy azt a leírások és szabályzatok meghatározzák. Ehhez meg kell ismerniük a házirendet, a napi heti és a havi rutinfeladatokat. Minden szervezet számára fontos a hatékony és gördülékeny feladatteljesítés és a problémák gyors elhárítása. Ezekre vonatkozóan szabályokat rendszeresítenek a munkahelyek, amelyeket be kell tartani. A

---

szakmai képzések esetében ez az elsődleges feladat, ezt követően térhetünk át az egyes feladatok elsajátítására, mindezt sok kommunikációval és a tanulónak a feladat végrehajtásába történő bevonásával tudjuk elérni. A tanuló számára ismerteti az oktatója a folyamat célját és az elvégzés időszakát és a rá vonatkozó belső és törvényi szabályokat. Ezután az oktató bemutatja a feladat megvalósítását a szükséges eszközökkel és dokumentációkkal, ezeknek a szerepét részletesen elmagyarázza a tanulónak és hagy lehetőséget a kérdésre. Ezt többször is megismétli és fokozatosan bevonja a tanulót a feladat végrehajtásába, ezáltal többször együtt elvégeznek egy - egy munkafolyamatot. Amikor már magabiztos a tanuló a feladat végrehajtásában, akkor engedi, hogy önállóan végezze el. Fontos, hogy ebben az esetben is ott legyen az oktató a tanuló mellett és segítse a feladatmegvalósításban, ha hibát vét vagy megakad. Folyamatosan kommunikálnia kell a tanulóval, hogy megerősítse abban, hogy jól végzi a feladatot és jelezze a hibákat, ezzel terelve őt a helyes megvalósítás irányába. Az oktató és a tanuló között fontos, a jó munkakapcsolat mellett a bizalmi viszony is. Ez azt jelenti, hogy partnereknek tekintsek egymást és folyamatos támogatás tudjon kialakulni közöttük.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

Nyitott őszinte kommunikáció, befogadó közösség és a megfelelő csapatszellem, ami segítségével el lehet érni a gyors beilleszkedést. Figyelni kell azonban azokra is, akik nem találják meg a megfelelő helyüket a szakmában, mert nem önálló döntésük miatt kerültek a szakmába, hanem szülői vagy egyéb hatásra.

A tanulókat szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatjuk, ezért a munkaszerződés aláírását követően teljesértékű munkavállalónak kell tekinteni, ezért minden, a kollégákat érintő megbeszélésre, rendezvényre őket is meg kell hívni. A csapatmegbeszélésen a részvételüket biztosítani kell, az étkezőben is célszerű a munkatársakkal közösen ebédelniük.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Korábban az X generációs tanulók megismerésével nem törődtek a gyakorlati képzőhelyek, mert nem volt szokás, mivel magas volt a születések száma és volt megfelelő munkaerőutánpótlás, illetve nem volt érzékeny az akkori rendszer a lelki dolgokkal kapcsolatban. Most más a helyzet. Visszaesett a születésszám, ebből eredő a tendencia, hogy előregszik a társadalom. A jelenlegi demográfiai helyzetben a gazdaságban csak a szűk létszámú fiatalságra lehet építeni, főleg az élmunka igényes munkakörökben, mivel nincs más lehetőségünk, mivel mindent nem lehet robotizálni. Ezért fel kell készülnünk a fiatal generációkkal kapcsolatos ismeretekből és meg kell értenünk őket és meg kell értetnünk velük magunkat. Ehhez nyitott szemléletre és rugalmasságra van szükség és arra, hogy képesek legyünk a mi általunk megszokott praktikákat elengedni és új módszereket megtanulni és alkalmazni. Tehát a fiatal generációk jellemzőivel és a rájuk vonatkozó ismeretekkel kell rendelkezni annak érdekében, hogy a munkahelyi utánpótlásunkat a duális képzésben résztvevő tanulókból tudjuk biztosítani olyan módon, hogy mindenki elégedett legyen. Ez a legfontosabb minden munkahely számára, mert a jövőt a fiatalok integrálása és felkészítése jelenti.

### **Sikerkritériumok:**

- Nem csak szakmailag kiemelkedő teljesítményű, hanem pedagógiai szempontból is képzett oktatók.
- A legjobb szakember nem biztos, hogy képes átadni a fiatalok számára a tudást!
- Szenzitív szemlélet és befogadó közösség a munkahelyeken.
- Pozitív hozzáállás az újonnan érkező fiatalokhoz.
- Folyamatos kapcsolattartás a duális képzésben résztvevők között: tanuló-oktató-szülő-iskola.
- Nyitottság az új technológiák megismerésére és alkalmazására.
- Hatékonyság folyamatos fejlesztése, folyamatos innováció.
- Rendszeres és nyitott kommunikáció, folyamatos visszacsatolás a pozitív és negatív dolgokról egyaránt.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Az új generációval foglalkoznunk kell, mert a munkaerőpiac meghatározó szereplői lesznek egy pár éven belül. Nem szabad lebecsülni őket még akkor sem, ha egy X generációs munkavállalóval nehezen összehasonlítható szokásokkal rendelkeznek. A Z generáció tagjai nem rosszabbak, mint a régebbi generációk tagjai csak egy kicsit

---

másként és máshogy szocializálódtak, egy technológiai szempontból az X-es generációhoz képest fejlettebb világban. Meg kell érteni a motivációjukat és ennek megfelelően azt, hogyan tudunk velük kialakítani a duális képzőhelyeken és a hétköznapiakban is a partneri viszonyt.

### **3. Jó gyakorlat – elektronika**

#### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

A Z és alfa generációs tanulók bevonása és ösztönzése a munka világába különösen fontos a munkaerőpiac jövője szempontjából. E generációk számára a karrierút kiválasztása és a szakmai életbe való bekapcsolódás gyakran nehéz és kihívásokkal teli folyamat.

A probléma központi eleme a Z és alfa generációs fiatalok pályaválasztási nehézségei és az ipari vállalatokhoz való elköteleződésük hiánya. E generációk tagjai gyakran impulzívok, gyorsan váltanak érdeklődési kört, és nehezen viselik a monotonitást. A pályaválasztás során számos lehetőséget mérlegelnek, ami miatt nehézkes számukra a hosszútávú elköteleződés egy adott iparág vagy vállalat mellett. A megoldás kulcsa az ilyen fiatalok megfelelő motiválása és a munka világába való sikeres bevonása, amelyhez innovatív oktatási módszerek és élményalapú pályaaorientációs programok szükségesek.

1. Pályaaorientációs rendezvények és workshopok: Az iskolákban szervezett látogatások és workshopok, ahol interaktív, digitális eszközökkel segítik a fiatalokat a vállalati szektor megismerésében. Az élményalapú tanulás és az impulzív élmények biztosítása kiemelten fontos e generációk számára.

2. Mentorálás és személyes figyelem: A kis- és középvállalkozások (KKV-k) esetében a mentorálás különösen sikeres módszer lehet. Az egyéni figyelem és a személyre szabott támogatás révén a tanulók könnyebben integrálódnak a munka világába. A sikeres példák között említhető az, amikor egy kisvállalat munkatársa pótapaként működött, és a tanuló nemcsak szakmai, hanem emberi támogatást is kapott.

3. Reális értékelés és visszajelzés: Fontos, hogy a fiatalok reális és valós értékelést kapjanak teljesítményükről, amely alátámasztható és érthető számukra. Ez növeli a motivációt és a munka iránti elkötelezettséget.

#### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

Szakmai napok és workshopok:

Ezek az események két napos, interaktív, élményalapú rendezvények, ahol a fiatalok közvetlenül találkozhatnak a szektor kihívásaival és lehetőségeivel. Az eseményeken a diákok kipróbálhatják magukat különböző szerepekben, például villanyszerelőként vagy gázszerelőként, amely segíti őket a gyakorlati ismeretek megszerzésében és a szakma iránti elköteleződésben.

Mentorálás és személyes támogatás:

Kiemelten fontos a mentorálás szerepe. A mentorok nemcsak szakmai, hanem személyes támogatást is nyújtanak a tanulóknak, segítve ezzel az integrációjukat a munka világába. Az ilyen személyes kapcsolat nagyban hozzájárul a tanulók elköteleződéséhez és motivációjához.

Projektalapú oktatás:

Az oktatást változatosabbá, színesebbé lehet tenni projektalapú módszerekkel. Például egy projekt keretében a diákok egy fogyasztásmérő helyet készítenek el, amely során számos területet érintenek, mint az épületvillamosság, biztonságtechnika és mérés technika. Ez a módszer segít abban, hogy a tanulók kézzelfogható, gyakorlati tudást szerezzenek, amelyet később a munka során is alkalmazhatnak.

Reális értékelés és visszajelzés:

A fiatalok számára nagyon fontos a reális és átlátható értékelés. A vállalatnak biztosítani kell, hogy a tanulók teljesítménye objektíven és egyértelműen legyen értékelve, amely segíti őket a fejlődésben és motiválja őket a jobb teljesítményre. Emellett nagy hangsúlyt kell fektetni a visszajelzés kultúrájára, mind az oktatók, mind a

---

tanulók részéről. Ez a kétirányú kommunikáció segíti a tanulókat abban, hogy folyamatosan fejlődjenek és javítsák teljesítményüket.

Digitális eszközök használata:

A mindennapi oktatás során a vállalat digitális eszközöket is bevon, hogy a fiatalok könnyebben hozzáférjenek az információkhoz és interaktívan tanuljanak. Az online felületeken keresztül történő tanulás és értékelés hozzájárul a tanulók digitális kompetenciáinak fejlesztéséhez és a modern munkaerőpiaci elvárásoknak való megfeleléshez.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

Pályaorientációs programok

A pályaorientációs programok célja, hogy a Z és alfa generációs tanulók megismerjék az energetikai szektort és annak különböző karrierlehetőségeit. Ennek keretében rendszeresen le lehetnek rendezve az üzemi látogatások, nyílt napok és szakmai bemutatók, ahol a diákok interaktívan ismerkedhetnek meg a szakma kihívásaival és lehetőségeivel.

Kiválasztási folyamatok

A kiválasztási folyamat során az adott cég igyekszik már a kezdetekkor felmérni a tanulók érdeklődési körét és motivációját. A jelentkezők egyéni interjúkon és gyakorlati teszteken vesznek részt, amelyek alapján a vállalat megismeri a jelöltek erősségeit és fejlesztendő területeit. Ez a személyre szabott megközelítés segít abban, hogy a diákok már a belépéskor motiváltak legyenek és elkötelezettek maradjanak a képzés során.

Onboarding program

Az onboarding programok fontos szerepet játszanak a diákok beilleszkedésében. A tanulók mentori támogatást kapnak, amelynek keretében tapasztalt kollégák segítik őket az első lépések megtételében. Az onboarding program része a "szerelői életpálya" bevezetése, amely világosan meghatározza a fejlődési lépcsőfokokat és a karrierlehetőségeket. A mentori rendszer és az egyéni betanulási tervek biztosítják, hogy a tanulók a lehető legjobban beilleszkedjenek és szakmailag fejlődjenek.

Versenyszellem és teljesítményorientáció

A fiatalok számára a pénzbeli juttatásoknál sokkal fontosabb a versenyszellem és a teljesítményorientáció. Ezért fontos az olyan rendszer kialakítása, amelyben a tanulók egymást motiválják a jobb teljesítmény elérésére. Az egyéni és csapatban elért eredményeket rendszeresen értékelik és visszajelzést adnak, ami elősegíti a folyamatos fejlődést és motivációt.

Reális értékelés és visszajelzés

A fiatalok számára elengedhetetlen a reális és átlátható értékelés. Fontos biztosítani, hogy az értékelések objektívek és igazságosak legyenek, figyelembe véve az egyéni képességeket és készségeket. Emellett nagy hangsúlyt fektetnek a visszajelzések kultúrájára, ahol mind a tanulók, mind a mentorok aktívan részt vesznek a fejlődési folyamatban.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

1. Gyakorlatias és projektalapú oktatás:

Az oktatás során igyekeznek kézzelfogható tudást átadni, amely elméleti és gyakorlati elemeket is magában foglal. Például egy komplex feladat, mint egy fogyasztásmérő hely elkészítése, lehetőséget ad a különböző szakmai területek (pl. épület villanyszerelés, biztonságtechnika, mérés technika) integrálására egy projektbe.

2. Hiteles oktatók bevonása:

Nagyon fontos, hogy a tanulók hiteles szakemberektől kapják a tudást. Az internet korában a fiatalok könnyen utána tudnak nézni bárminek, így az oktatóknak jól felkészültnnek és a kérdésekre adekvát válaszokat adóknak kell lenniük.

### 3. Digitális eszközök és online visszajelzések:

A digitális eszközök integrálása az oktatásba, például online felületeken történő visszajelzések és értékelések, támogatja az impulzív élményeket és a folyamatos visszacsatolást.

### 4. Terepgyakorlatok:

A terepi megjelenés, ahol a tanulók valós helyszíneken dolgozhatnak, szintén motiváló hatású. Például a hálózat karbantartása és fejlesztése során szerzett tapasztalatok nagyban hozzájárulnak a tanulók gyakorlati ismereteinek bővítéséhez.

### 5. Reális és átlátható értékelés:

A tanulóknak reális és alátámasztható értékelést nyújtanak, amely segít a teljesítményük pontos visszajelzésében. Az értékelés lehet érdemjegy, százalékos eredmény vagy pontszám, indoklással alátámasztva.

### 6. Közösségi integráció és mentorálás:

Hatékony a kisebb csoportokban való együttműködés, ahol a tanulók sorstársakkal dolgozhatnak együtt, valamint a mentorálási programok, ahol a fiatalok idősebb, tapasztaltabb kollégáktól kapnak támogatást és útmutatást.

### 7. Impulzív élmények biztosítása:

Az oktatási módszerek között szerepel a gyors, dinamikus, váltakozó stílusú tananyag átadás, amely segít fenntartani a tanulók figyelmét és érdeklődését. Ez a módszer ugyanakkor nagy energiabefektetést igényel az oktatótól, és hosszú távon nehéz fenntartani, de rövid távon hatékonyan kelti fel a diákok figyelmét.

### 8. Korai beavatkozás és szűrés:

Az oktatási programok és a duális képzés korábbi szakaszainak bevezetése ajánlott, hogy a tanulók már korán megismerkedjenek a szakmai alapokkal és kompetenciákkal. Ez segít elkerülni, hogy később nehéz legyen átkapcsolni a motivációjukat.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A Z és alfa generációs tanulók bevonása, ösztönzése a munka világában különösen fontos a jövőbeli munkaerő biztosítása és fejlesztése szempontjából:

#### 1. Versenyszellem kialakítása:

A cégek igyekeznek a versenyszellemet erősíteni a fiatalok között. Ez a belső motiváció növelését szolgálja azzal, hogy a tanulók egymást is motiválják jobb eredmények elérésére. Például, a tanulók célul tűzhetik ki, hogy a korábbi félévhez képest magasabb százalékos teljesítményt érjenek el.

#### 2. Mentori támogatás:

A mentori támogatás szintén kulcsfontosságú. Az újonnan belépő fiatal szakemberek egy tapasztalt mentor segítségével sajátítják el a szükséges szakmai ismereteket és kapnak személyre szabott fejlődési terveket. Ez a támogatás segít a fiataloknak abban, hogy jobban beilleszkedjenek a munka világába és gyorsabban alkalmazkodjanak az új környezethez. A mentor nem keverendő össze az oktatóval, bár szerencsés esetben egybe esik a személye, de ez nem szükségszerű. Az oktatás és a mentorálás feladata elválik egymástól.

#### 3. Teljesítményértékelési rendszer:

A teljesítményértékelés fontos motivációs eszköz, amely során a fiatalok folyamatos visszajelzést kapnak fejlődésükről. A rendszer biztosítja, hogy a fiatalok valós, reális értékelést kapjanak, amely alapján pontosan tudják, miben kell még fejlődniük. Emellett lehetőséget ad a fiataloknak arra, hogy ők is visszajelzést adjanak, így a kommunikáció kétirányúvá válik. Fontos, hogy a visszajelzés fejlesztési célú és sosem lehet megrovó jellegű. A



---

fiatalnak azt kell látnia, hogy mit kell máshogy csinálni ahhoz, hogy jobb legyen, nem pedig azt, hogy mit csinál rosszul.

#### 4. Projekt alapú oktatás:

A projekt alapú oktatás révén a tananyag kézzelfoghatóvá válik a fiatalok számára. Az ilyen típusú oktatás változatos és színes, ami hozzájárul ahhoz, hogy a tanulók érdeklődése fennmaradjon és motivációjuk növekedjen.

#### 5. Közösségi beilleszkedés támogatása:

A fiatalok közösségi beilleszkedésének támogatása érdekében fontos a jó csapat kialakítása. A különböző generációk közötti együttműködés lehetőséget ad a tapasztalatok átadására és az értékrend formálására. Egy olyan munkahelyi környezet, ahol több generáció dolgozik együtt, segíthet a fiataloknak abban, hogy megtalálják a helyüket és értékes tapasztalatokat szerezzenek. A csapat kialakítása azonban nehézkes a határidővel terhelt, feszült munkakörnyezetben. Az ismerkedés, megismerés folyamatához szükséges megfelelő környezet kialakítása a vállalat feladata.

#### 6. Interaktív és impulzív események szervezése:

A fiatalok számára, velük közösen szervezett interaktív események, mint például a szakmai bemutatók és versenyek, szintén hozzájárulnak a motiváció növeléséhez. Ezek az események lehetőséget adnak arra, hogy a tanulók kipróbálják magukat a gyakorlatban, találkozzanak a vállalat vezetőivel, és fejlesszék kommunikációs készségeiket.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

#### 1. Integrált projektalapú oktatás:

Az oktatás módszereinek egyedisége abban rejlik, hogy a gyakorlati és elméleti tudást egyaránt integrálja. A tanulók valós projektekben vesznek részt, ahol a különböző szakmai területeket egy projekt keretében tanulják meg alkalmazni. Ez a megközelítés nem csak a szakmai kompetenciákat fejleszti, hanem a problémamegoldó képességet és a csapatmunkát is erősíti. A Z generáció számára érthetőbbé teszi saját szerepét a termelésben.

#### 2. Mentori rendszer:

A mentori támogatás szerves része a tanulási folyamatnak. A tapasztalt mentorok nemcsak szakmai tudást adnak át, hanem személyes támogatást is nyújtanak. Ez a személyre szabott figyelem növeli a tanulók önbizalmát és elköteleződését, miközben segíti őket a munkahelyi beilleszkedésben. A mentorálás ezen formája különösen hasznos a fiatal generációk számára, akik értékelik a közvetlen és támogató kapcsolatokat.

#### 3. Technológiai innovációk integrálása:

Az oktatásban és munkában használt modern technológiai eszközök és szoftverek használata kiemeli a jó gyakorlat újszerűségét. Az innovatív technológiák alkalmazása nemcsak vonzóbbá teszi a munkahelyet a fiatalok számára, hanem elősegíti a hatékonyabb tanulást és munkavégzést is. Az új technológiák bevezetése lehetővé teszi a tanulók számára, hogy naprakész ismereteket szerezzenek, és felkészüljenek a jövő kihívásaira.

#### 4. Rugalmas munkaidő és munkakörülmények:

A fiatalok számára biztosított rugalmas munkaidő és munkakörülmények egyedi módon támogatják a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését. Ez az alkalmazkodóképes hozzáállás különösen vonzó a Z generáció számára, akik értékelik a szabadságot és az önállóságot a munkavégzés során.

#### 5. Közösségi és csapatépítő programok:

Az interaktív és közösségi tevékenységek, valamint a csapatépítő programok egyedisége abban rejlik, hogy nem csak a szakmai készségeket fejlesztik, hanem erősítik a munkahelyi kapcsolatokat és a csapatszellemet is. Az ilyen programok segítenek a fiataloknak abban, hogy jobban beilleszkedjenek a munkahelyi környezetbe, és erős közösségi érzést alakítsanak ki.

## 6. Hiteles és reális értékelési rendszer:

Az értékelési rendszer reális és hiteles visszajelzést ad a tanulók teljesítményéről. Ez nem csak a fejlődést segíti elő, hanem motiválja is a fiatalokat a folyamatos önfejlesztésre. Az értékelési rendszer átláthatósága és objektivitása növeli a tanulók bizalmát a rendszerben és a saját képességeikben.

### Sikerkritériumok:

- Mentori támogatás
- Interaktív, gyakorlatorientált oktatás
- Rugalmas munkaidő és munkakörülmények
- Közösségi tevékenységek és csapatépítők
- Modern technológiai eszközök integrálása

### Adaptálható lépések más szervezetek számára:

- Mentori program kialakítása
- Projektalapú tanulás bevezetése
- Rugalmas munkaidő biztosítása
- Közösségi és csapatépítő programok szervezése
- Innovatív technológiák alkalmazása
- Átlátható teljesítményértékelési rendszer kidolgozása

## 4. Jó gyakorlat – egészségügyi technika

### Témapontosítás, problémafelvetés:

Az eltérő generációk eltérő értékrend, élet- és munkastílus szerint élik mindennapjaikat. Így motivációjuk alapja is más. A jelenlegi duális képzéssel érintett tanulók a Z generáció tagjai közül kerülnek ki, de rövidesen már az Alfa generáció is megjelenik a szakképzésben.

„Z” generáció: 1995- 2010 között születtek

Számukra természetes az internethasználat és a mobilkommunikáció. USER, azaz felhasználó generáció, felhasználja az iskolát és a duális képzőhelyet. Az első internettel felnövő generáció, bizonytalan, kitől tanuljon? Miért, mire lesz az jó nekem?

„Alfa” generáció: 2010 után születettek

Közülük még a „legidősebbek” is általános iskolába járnak. Az Alfa-generációsok számára teljesen alapvető például az okostelefonok és a nagy sebességű mobilinternet létezése, számukra ezek az eszközök jelentik a világ felfedezésének első számú módját. Az Alfa-generáció tagjai számára a fizikai kapcsolat a kortársaikkal már nem annyira fontos. Pár éven belül megjelennek a szakképzésben és ezért többek között, az oktatásnak, a cégeknek fel kell készülniük az Alfa-generációsok fogadására is.

A Z és Alfa generációs tanulók duális képzése munkaszocializációjuk első élményeinek egyike, rendkívül meghatározó. A közös nyelv megtalálása a munkáltatóval meghatározó a képzés és a munka eredményessége szempontjából. Ez a generáció az egyenrangú, lényegre törő kommunikációt kedveli, jellemző rájuk a gyorsaság és kreativitás. Eredmény- és sikerorientáltak, szeretnek csapatban dolgozni, motiválja őket. Hosszú távú terveket, életpályamodellt szeretne maga előtt látni és célként kitűzni, viszont jelenleg a munkáltatók rövidtávú célokat képesek mutatni. Figyelme megoszlik, 20-30 mikroplatformon is jelen van egyidőben. Ez a generáció nehezen konfrontálódik. Figyelembe kell venni, hogy a közösségi média szerepe esetükben sokkal jelentősebb, mint a korábbi generációknál. Az oktatók digitális kompetencia szintjét fejleszteni szükséges. A tanulóknak szervezett

---

oktatás keretein belül, a közösségi platformok használatával kapcsolatos információkat tanítani szükséges. A közösségi média káros hatásaira fel kell hívni a fiatalok figyelmét.

Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Esettanulmány valódi példán keresztül: 16 éves lány érkezik egy duális képzőhöz. Kommunikációs képessége, tanulási eredménye nagyon gyenge. Először a cég munkatársai és a cégvezető hosszas beszélgetések során igyekeznek minél jobban megismerni. Mindent mobiltelefonja segítségével próbál megoldani, ez számára a biztos pont.

A duális képzőnél keresik azokat a közös pontokat, ami összekapcsolja a céget és a tanulólányt:

- miért választotta ezt a szakmát, mit szeretne a cégnél megtanulni, milyen elképzelései vannak a jövőjével kapcsolatban, milyen területen lenne szüksége segítségre
- diszkalkuliás, diszlexiás, de mobiltelefont és a közösségi médiát jól használja
- digitális felületen a cég bemutatása, ez felkelti az érdeklődését
- lassan kialakul egy jó emberi és szakmai kapcsolat közöttük, sokat foglalkoznak vele, sokat dicsérik, aminek a tanuló örül, munkáit mobiltelefonján rögzíti, bemutatja a közösségi médiában
- munkavégzése során rövid, változatos feladatokat kap, ahol van lehetősége szabadon kifejezni identitását, ez számára örömet okoz
- lehetőséget kap arra, hogy önállóan oldjon meg egy feladatot egy versenyen, de ez meghaladja a képességeit,
- végül a cégnél készítheti el utólag, versenyen kívül a feladatot, amihez a cégnél minden segítséget megkap, a csapatszellemet erősíti, hogy mindenki a produktumban dolgozik (pl. egy ruha legyezőszerű részeit hajtogatják) az eredményt mobiltelefonnal rögzíti, megjelenik a cég honlapján és közzéteszi a közösségi médiában is. Sok reflexió érkezik, ennek nagyon örül, látja munkája eredményét.

#### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

Építsünk bizalmat! Mutassuk meg ki miben jó, emeljük és erősítsük a jószágon keresztül az önbizalmat, ezáltal növelhetjük az elköteleződést. Erősítsük a hasznosság érzését: azért lesz hasznos munkatárs a tanuló, mert belátja, hogy a munkahelye „neki miért hasznos”.

Alakítsunk ki partnerséget a kommunikációban és a munkában.

Lényeges szempont, hogy milyen a munkahelyi légkör, a munkakörnyezet, milyen digitális eszközök állnak rendelkezésre. Az itt elvégzett feladatokkal a közösségi médiában is megjelenik, a céges közösségi csoportnak aktív tagja lesz. A motiváció és elköteleződés kialakításánál meghatározó jelentőségű az oktató habitusa és a szülő hozzáállása.

#### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A „Z” generáció tagjai rendkívül jó problémamegoldók, de nagyon fontos számukra, hogy a feladatok gyorsan következzenek egymás után. Virtuálisan csatlakozhat az osztályfőnökéhez, az osztályához, a céges csoporthoz és egyéb platformokhoz. Motiváló számukra a digitális tananyagok használata. Az oktatóknak projektoktatás keretein belül, a duális képzőknek a tanulmányok megkezdésekor, majd folyamatosan meg kell tanítani a tanuló számára az internetes szakmai anyagok gyűjtésének, értékelésének, szelektálásának, tárolásának, felhasználásának módját. Fel kell hívni a figyelmüket arra is, hogy pl. digitális szakmai anyagokból a Portfólióban mit és hogy lehet megjeleníteni, milyen módon segítik felkészülésüket tanulmányaik során és a vizsgafelkészülésben. Mikrofeladatok meghatározása, majd ezek összegzése könnyebben értelmezhető számukra. A duális képzőnél végzett munkájuk során és az elhelyezkedésnél döntő szempont, hogy a munkahely számukra mennyire komfortos.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

- A tapasztalatok szerint motivációt előmozdító munkamódszerek, feladatok lehetnek az oktatás során: A tanítási órákon irányított csoportmunka keretében, az előzetesen összegyűjtött digitális szakmai anyagok értékelése, elemzése, mentése.
- A duális képzőknél a már rendelkezésre álló digitális tudástár használata korlátozottan vagy teljeskörűen.
- A szakmai digitális kompetencia szint figyelembevételével a szakmai digitális eszközök, módszerek, technológiák megtanítása, a részfeladatok értékelése, az elkészült produktum végleges értékelése, digitalizálása (szakmai szoftverek megismerése, alkalmazása, az eredmény értékelése és digitalizálása).

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

Élmények mindenképp felett! A munkahelyi kommunikáció legyen gyors, lényegretörő. Kényelmes munkahelyi környezet, fix munkaidő, hogy több mindent végezhesen párhuzamosan. A céges kihívások, versenyek szerepe kiemelkedő a napi munkában. Preferálják a cég megjelenését a közösségi médiában, a cég termékeinek bemutatását digitalizált formában. Csapatépítő céllal megvalósítható tematikus napok, közös programok szervezése a cégeknél. Inspiráló a versenyeken való részvételi lehetőségek biztosítása országon belül és nemzetközi szinteken.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A jó gyakorlat egyedisége, hogy a duális képzőhely alapozott a generáció erősségeire és ehhez igazodó, felelősségteljes és valódi feladatot adott számára. Nevezetesen bevonta a fiatalot a külső kommunikációba. A diák feladatai voltak: Digitális cégbemutató, a cég megjelenése a közösségi platformokon. A saját feladatok feltöltése a céges felületre és a közösségi médiába. A kommentek száma és értékelése a feladat sikerének mutatója.

Sikerkritériumok:

A jó gyakorlat eredményességének további mutatói és tovább hasznosulása:

- „Kattintások száma” a közösségi médiában. Az osztály, a cég közösségi oldalán olvasható reflexiók ösztönző hatása.
- Az eredmények rögzítése digitálisan a Portfólióban, amit pl. az állásinterjúknál is figyelembe vesznek.

A jó gyakorlat sikerének kulcstényezői:

- Ösztönző munkahelyi környezet és légkör fontos szerepe. Tervezhető napi programok munkaidő után.
- Partnerség, tisztelet, hasznosság, bizalom az együttműködésben.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A „Z” generáció számára fontos, hogy a digitális kompetenciáikat használni és fejleszteni tudják. A megfelelő munkahelyi környezet, a digitális eszközök, programok használata ösztönző hatású számukra. Fontos, hogy megjelenjenek az iskolai csoport, a céges csoport közösségi platformjain. Ösztönző számukra, ha a munkahelyen mikro-feladatokat kapnak és azokat digitálisan rögzíthetik, valamint, ha mentességet kaphatnak a különböző vizsgák részfeladatainak teljesítésénél, ha erre a Képzési program vagy a KKK lehetőséget ad. Általában több tevékenységet is végeznek egyszerre, így lényeges számukra a tervezhető munkaidő és szabadság. Szükség lenne speciális, szervezett oktatásra, mind az oktatóknak, később a tanulóknak a közösségi média szerepéről, kritikus használatáról, értékeléséről, az információk szelektálásának lehetőségeiről.

## 5. Jó gyakorlat – közlekedés- és szállítmányozás

### Problémafelvetés/Téma pontosítás

Az eltérő generációk eltérő értékrend, élet és munkastílus szerint élik mindennapjaikat, motivációjuk alapja is más. A jelenleg duális képzéssel érintett tanulók, akik a Z és/vagy az alfa generáció tagjai közül kerülnek ki, ez a munkaszocializációjuk első élményeinek egyike, rendkívül meghatározó.

A Z generáció munkaerő-piacra lépésével a munkáltatóknak egy teljesen új, számottevően különböző attitűddel rendelkező csoportot kell integrálnia a vállalati struktúrába, és emellett sikeresen beilleszteni a vállalati kultúra keretei közé. A közös nyelv megtalálása meghatározó. A feladat nem egyszerű, az új generációk (Z, alfa) a megszokottól eltérő bánásmódot követelnek meg, így fontos a sajátosságaik felismerése, és kezelése. Könnyebb őket a munkaerőpiacon megszerezni, mint megtartani, nem nyugdíjas állásban gondolkodnak.

### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Általánosságban elmondható, hogy a belépő új generációkat eltérően kell kezelnünk, hiszen szocializációjuk is merőben eltért az eddigi generációktól. Az első és legfontosabb lépés a különböző generációk élménytérképének vizsgálata, és ezek alapján az attitűdök megértése. Miután ismerjük a kérdéses generációk háttérét, egyszerűbb a velük való bánásmód kialakítása.

Tapasztalatok alapján jó gyakorlatként tekinthető az, ha a generáció jellemzőit alapul véve történnek meg a motivációt és elköteleződést segítő intézkedések bevezetése.

Számos példa látható arra, hogy a tanulók pálya-ciklusát végigvezetve milyen egyéb folyamatokat érdemes bevezetni és fenntartani.

### A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:

#### Munkáltatói márka

Elsődleges és kiemelten fontos a munkáltatói márka felépítése, amely már a pályaorientáció kezdeti szakaszában rendkívüli segítség abban, hogy a megfelelő jelöltet tudjuk bevonzani a vállalathoz.

#### Rendszeres kapcsolattartás a szülőkkel

Jelenleg a jelentkező fiatalok életére nagy hatással vannak még a szüleik, különösen az anyák és azok véleménye az adott intézményről/munkáltatóról. Ezért fontos a jó kapcsolat kialakítása és ápolása már a kezdetektől, biztosítva azt, hogy a szülők az általuk átélt pozitív benyomás miatt válasszák az adott munkáltatót. Szülői értekezleteken kell részt venni, szülői munkaközösségeket megszólítani.

#### Rendszeres kapcsolattartás az intézményekkel

Fontos lépése a folyamatnak az, hogy a munkáltató jó kapcsolatot alakítson ki a nevelési intézménnyel, ahol rendszeres előadást tart az elérhető munkakörökről és azok sajátosságairól. A munkáltató látogatásaival (stand-up) – rendszerint osztályfőnöki órán - a tanulók a kezdeti szakaszban megismerkedhetnek a vállalattal, így már könnyebb a későbbi jó kapcsolat kiépítése.

#### Kiválasztási eljárás

A munkáltatói márka felépítése után a munkáltatónak már van lehetősége a kiválasztási folyamat lefolytatására. Jó gyakorlat a „mini AC” szervezése (AC: Assessment Center), amely célja, hogy a jelentkezőket a munkaköri gyakorlatban felmerülő helyzetben hasonlítsa össze. Így elérhető az, hogy már a kezdetekkor a jelölt részletesebb képet kapjon a munkaköréről és annak sajátosságairól, illetve a munkáltató pedig a jelölt problémamegoldó képességéről és a munkakörre való alkalmasságáról. Tanulók esetében is ajánlott a használata, hiszen az intézményből érkező egyének még nem rendelkeznek kellő információval egy adott munkakör feladataival kapcsolatban a munkáltatói elvárásokról. A kiválasztási eljárás minden pontján a tanulók gondolkodásához, eszközrendszeréhez érdemes csatlakozni.

---

## Élményközpontú toborzás

Már a toborzásnál érdemes nagy hangsúlyt fektetni arra, hogy számukra jó élménnyel távozzanak egy szakmai kiállításról, pályaaorientációs rendezvényről, ahol már pozitív képet kaphatnak a leendő duális képzőhelyről/munkáltatóról. Játékos feladatokkal, figyelemfelkeltő programokkal érdemes a Z generációt bevonni.

## Családias légkör

Még a belépés előtt fontos a családias légkör kialakítása, hiszen az új generációk által fontosnak vélt tulajdonság a közvetlenség. Munkáltatóként pedig szükséges nagy hangsúlyt fektetni arra, hogy a gyerekek egy általuk ismerősnek, barátságosnak lássák a vállalatot/intézményt.

## Oktatók személye

A tanulókkal kapcsolatban lévő, vagy a jövőben kapcsolatba kerülő egyéneket fontos képezni arra vonatkozóan, hogy a beérkező generáció milyen sajátos jellemzőket képvisel, és azokat milyen módon lehet kezelni. Az oktatók személyének kiválasztásánál fontos, hogy egy közvetlen, kapcsolattartásra nyitott, türelmes személyiséggel találkozzon a tanuló.

## **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A tanulók életciklusának szerves részei a képzőintézmények/munkáltatók, hiszen itt ismerkednek meg az igazi munka világával. Ezért kiemelten fontos, hogy már a képző intézménnyel párhuzamosan kialakítsuk a kapcsolatot a diákokkal. Ennek legelső formája a duális képzés keretein belül történik, de még ezt megelőzően meg lehet őket hívni a vállalathoz, ahol bemutatathatjuk a munkavégzési helyszínt.

Miután a kezdeti fázisban sikeresen felépítésre került a munkáltatói márka, és a megfelelő tanuló/munkavállaló felvétele megtörtént, további lépések szükségesek, hogy az adott egyént sikerüljön megtartani.

## **Megtartás, motivációt segítő eszközök:**

### Online tér kialakítása

Képzőként és munkáltatóként is fontos, hogy a gyerekek tudjanak folyamatos kapcsolatot tartani az őket oktatókkal, valamint munkahelyi vezetőjükkel. Jó gyakorlatnak mondható a közös Facebook Messenger platform, ahol a diákok azonnal vagy rövid határidőn belül választ kapnak kérdéseikre. Tapasztalat alapján rendkívül fontosnak ítélik a közvetlen kommunikációt, így igénylik is a folyamatos kapcsolattartást.

### Rendszeres beszélgetések

Mind a tanulókkal, mind pedig az intézményekkel a képzés alatt is fontos a strukturált kerekasztal beszélgetés, amely arra ad lehetőséget, hogy jobban megismerjük mindkét fél elvárásait. A beszélgetések után szükséges visszacsatolni is, esetleges módosításokat eszközölni, így mélyítve a kapcsolatot a gyerekekkel és az intézményekkel.

### Okos eszközök használata

Mivel ez a generáció már az okoseszközöket nélkülözhetetlennek tekinti, ezért azokra nem ellenségként, hanem segítségként kell tekinteni. Be kell vonni az internetet és a videómegosztó platformokat is az oktatási repertoárba. Az új applikációkkal nem megharcolni kell, hanem meglovagolni annak hullámain. Érdemes rövid, könnyen feldolgozható videókkal törekedni az információ átadásra.

Az oktatóknak nagy hangsúlyt kell fektetnek az újdonságok bevezetésére, hiszen ez kelti fel igazán az érdeklődésüket. (pl.: VR szemüvegek használata, online tesztrendszerek – Kahoot! – lehetősége, okostábla stb.)

---

## **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

### Ciklikus gyakorlat

Több szakmában ciklikus gyakorlati képzést érdemes biztosítani, ami azt jelenti, hogy különböző szakterületeken végzik a gyakorlatot a tanulók, így a különböző szakmák a területükhöz kapcsolódó szakmai feladataikat tudják bemutatni.

### Ösztöndíj rendszer

A kötelező elemeken túl vállalati szinten is van lehetőség támogatni a tanulókat, ezzel ösztönözve őket elsősorban a sikeres vizsgára. Az ösztönzés nem kizárólag a vizsgához kapcsolódó többlettámogatás, hanem a munkáltatói márka építésének is fontos eleme. A Z és alfa generációs tanulóknak pozitív élményt kelt, így szívesebben lesznek később a vállalat munkavállalói is.

### Projekt szemléletű feladatok

A tanulóknak fontos, hogy tartozzanak valahova, és a csoporton belül legyen egy adott közös cél, amit teljesíteniük kell. Ezért megfontolandó egy olyan projekt jellegű feladat átadása, amelyen közösen dolgozhatnak, és mélyíti tudásukat akár az adott munkakörre vonatkozóan is.

### Munka értelme

A generációnak elengedhetetlen, hogy hasznosnak érezze magát. Ezért lehetőség szerint próbáljunk meg olyan feladatokat adni nekik, melyeknek látható értéke van, érdemes visszacsatolni a kapott eredményre minden munkafázisnál, így megtartva a folyamat és munkakör iránti motivációt. Rövid idő alatt kapjon betekintési lehetőséget minden folyamatba, tartsuk fenn a figyelmét.

A tapasztalat szerint a Z generáció nem dönt hamar, nem tudja merre induljon, de ha a munkáltató megmutatja a célokat, rákapcsolódnak és magukénak érzik.

### Kultúra és közösség építése

A fiatal generáció nem csak dolgozni akar, hanem tartozni is valahová. Ezért fontos, hogy olyan kultúrát és közösséget alakítsunk ki, amely tükrözi a vállalat küldetését, és amelyben befogadják és tisztelik őket. Szervezzünk közös programokat és eseményeket, amelyek erősítik a csapatszellemet és a társadalmi felelősségvállalást.

## **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

### Munkaruha

A beillesztés támogatásának és az elköteleződés részeként minden munkakörben, így a duális képzésben részt vevő tanulót is munkaruhával támogatni érdemes.

### Tiszta és érthető kommunikáció

Fontos nagy hangsúlyt fektetni arra, hogy a beérkező fiatalok megkapják a számukra releváns információkat, és ezeket a hivatalos forrásból kapja meg. Ezért érdemes egy összeszedett, szakzsargonoktól mentes, mindenki számára érthető belső információs felületet létrehozni, ahol minden számára fontos információ elérhető. pl.: milyen ügyben kit keressen, hol van a humán erőforrás osztály, ki a vezetője, milyen szabályzatokat kell elolvasnia stb.

### Mentorálás

A támogató vállalati kultúra kialakítását követően szükséges egy mentorálási lánc kialakítása, ahol a fiatalok segítséget kérhetnek gyakorlottabb munkatársaiktól. Tapasztalatok alapján pozitív élményként élik meg azt is, ha fordított esetben ők is mentorálhatják társaikat (online platformok megmutatása stb.)

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A fent felsorolt gyakorlatok az eddigi tapasztalatok alapján sikeresen használt intézkedések. Újszerűsége abban rejlik, hogy a mostani belépő generációt egyediként szükséges kezelni, így ennek elfogadása és vállalati kultúrába való beépítése nagy feladat. Azonban, ha egy jól felépített, már az első lépéstől tudatosan kivitelezett munkáltatói márka építéstől kezdődő folyamat áll rendelkezésre, akkor nagy általánosságban elmondható, hogy a tanulók motivációja fenntartható.

### **Sikerkritériumok:**

- Tanulók megértése
- Hajlandóság az együttműködésre
- Online elérhetőség
- Szervezeti nézet elfogadása - Horizontális nézet elfogadása, ahol az új generációk a szervezetet nem vertikálisan (felülről-lefelé), hanem vertikálisan (egymás mellett álló) értelmezik, melynek oka nem tiszteletlenség, hanem alapvető generációs jellemző.
- Gyors visszajelzés
- Kötődő vállalati kultúra kialakítása

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A tapasztalat azt mutatja, hogy a Z generáció rendkívül nyitott az online platformokon való tanulásra, és nagy hangsúlyt fektet a személyes kapcsolataira. Ezért fontos a már meglévő vállalati kultúrát is alakítani, hogy egy befogadó szervezet várja a tanulókból munkavállalókká váló egyént. A folyamatos támogató légkör, a mentor jelenléte ellensúlyozza az új környezet által támasztott sokszor irreális elvárásokat, amelyek potenciális gátjai lehetnek a jó munkavállaló-munkáltatói viszonyoknak.

## **6. Jó gyakorlat – építőipar**

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

A Z generáció tagjai (1995 és 2009 között születettek) a digitális korszakba születtek be. Hatalmas információáradat vette őket körül kicsi koruktól kezdve. Ezek az információk alakítják személyiségüket is, kapcsolatrendszerüket is. Nagyon kreatívak, nyíltak és kezdeményezők, erőteljes önbizalom és gyakorlatias szemlélet jellemzi őket.

A digitális világon kívül azonban kommunikációs gondokkal küszködnek, nehezen fejezik ki magukat, olykor gondot okoz nekik, miképp oldják meg konfliktusaikat. Tanulási szokásaik, sőt, olvasási mechanizmusuk is egészen más. A hosszabb, egybefüggő szöveg olvasása és megtanulása rendkívül nehéz számukra, mert hozzá vannak szokva, hogy szemük cikázik az alcímek között. Hiszen gyakori, hogy rövid, egyszavas vagy épp szimbólummal kifejezett kommunikációt folytatnak maguk is. Ennek előnyei is vannak természetesen. Képesek egyszerre több mindenre is figyelni, és hamar megtalálják a számukra releváns információkat.

Ugyanakkor az információt másképpen kezelik, mint a korábbi nemzedékek, és kevesebb ideig is emlékeznek a megtanult anyagra. Ez a megváltozott gondolkodásmód kihívások elé állítja az oktatási rendszert.

A technológiai fejlődés, a digitális eszközök elterjedése és a közösségi média hatása mind befolyásolja, hogyan viszonyulnak a tanuláshoz és a karrierépítéshez. Számukra a technológia nem csupán eszköz, hanem életstílus, amely mindennapi tevékenységeik szerves részét képezi. Olyan egy mai fiatal, mint a TikTok: 20-30 másodpercig tart egy rövid történet az ő életében, és ha az nem elég impulzív számára, már nem is érdekli.



---

A technológia fejlődése új típusú munkaköröket hoz létre, egész életre szóló munka helyett projekt alapú vagy szerződéses munkák kerülnek előtérbe.

Nehezen viselik a monotonitást, nehéz lekötni a figyelmüket. Ezért a digitális eszközök integrálása a tanulási folyamatba elengedhetetlen az érdeklődésük fenntartásához.

Míg a korábbi generációk szeretnek közösségben, társaságban dolgozni, a Z generáció előnyben részesíti a home-office-t, a rugalmas munkaidőt, bármikor és bárhol tud dolgozni, de szereti megtartani az egyensúlyt a munka és a magánélet között. A globális problémákra érzékenyek és szívesen részt vesznek társadalmi felelősségvállalásban. A Z generációt a munkaerőpiacon a jövő kihívásaira kell felkészíteni:

- egyre komplexebb megoldandó problémákra,
- digitális transzformációra,
- fokozódó adatmennyiségre az élet minden területén,
- állandósult változékényszerre.

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A korábban oly népszerű építőipari szakmák mesterei lassan kikerülnek a munkaerőpiacról. A szakemberek iránti kereslet folyamatosan növekszik. A jó gyakorlat lényege, hogy a fiatalok érdeklődését felkeltse a szakmák elsajátítása iránt, majd pedig a sikeres záróvizsgát követően a munka világában felnőttként megtalálja számításait, és büszke legyen szaktudására.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

Mivel a Z generáció tagjai nehezen köteleződnek el, nehezen választanak pályát, az egyik legfontosabb dolog számukra a hatékony pályaorientáció. Ez persze csak akkor lesz eredményes, ha a generáció igényéhez igazodik, és kellően interaktív.

A pályaorientáció során fontos, hogy időben, már a 7. és 8. osztályos gyerekek érdeklődését felkeltsék a szakmák iránt. Ezt üzemlátogatások szervezésével kell kezdeményezni. Ezek a programok segíthetnek a diákoknak megérteni, milyen lehetőségek állnak előttük, és hogyan tudják a megszerzett tudást a gyakorlatban alkalmazni. Itt lehetőséget kell biztosítani kisebb látványos feladatok gyakorlására, hogy ezáltal érdeklődésüket felkeltve egy adott szakmára, sikerélményhez jussanak. Beiskolázási statisztikák alátámasztják, hogy az építő ágazatban egyes szakmák esetében (pl. szerkezetépítő, szigetelő, kőfaragó), nagyon kevés a jelentkező, már-már kihaló félben van. Ezen szakmák népszerűsítésére szükség van. A fiatalok bevonására alkalmasak a digitális platformok, videók, interaktív állásbörzék, social media.

Kiemelten fontos, hogy az általános iskolák képesek legyenek arra, hogy kellő időben felmérjék a tanulók egyéni képességeit, érdeklődési körüket. Ezt nem támogatja, hogy a korábbi rendszerben jól működő technika órát eltörölték az általános iskolákban.

A gyerekeknek legtöbb esetben már nincs lehetőségük a környezetükben arra, hogy bármilyen szakmunkát lássanak, kipróbáljanak. A szülők többsége a szakmatanulást egyébként sem támogatja, gimnáziumba irányítja a gyermekét még akkor is, ha tudja, hogy nem az a képességének megfelelő út. Az iskola és a szülő együttműködése a pályaválasztás szempontjából kiemelten fontos a gyermek jövőjére nézve. Amennyiben az oktató a gyakorlati foglalkozáson látja a tanuló kezűgyességének hiányosságát, szükséges több óraszám, oktató segítségével az adott munkafolyamatot begyakorolni.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

Az oktatási módszereknek muszáj követni az újabb generáció igényeit. Ők már kreatívabbak, mint az előző generációk, igénylik az interaktív feladatokat a munkavégzés során is. Egy komplett munkafeladatot több munkafolyamatra bontva célszerű végrehajtani, így a figyelmét a feladatokra jobban tudja összpontosítani. Célszerű, hogy a munkafolyamatok során a megfelelő párok kiválasztása a tudásszintjükkel összhangban történjen.

Rugalmas tanulási környezetet kell megteremteni részükre, hogy a saját képességeik mentén tudjanak haladni. Digitális eszközöket kell integrálni az oktatásba, hogy érdekesebbé váljon részükre a tananyag.

Mivel kevésbé a szavak és érzelmek jellemzők rájuk, fontos, hogy vizuális és gyakorlati példákat is használjunk a tanítás során.

Igénylik a modern munkakörnyezetet, és fontosnak tartják az új technikai eszközök megismerésének lehetőségét. Ezért pl. a tanműhely felújításakor lehetőséget kell számukra biztosítani, hogy aktívan kivehessék részüket a munkából, ezáltal a saját igényeikre formálva környezetüket.

Motiválni csak akkor lehet, ha kialakul egyfajta bizalmi kapcsolat, egy jó oktató-tanuló kapcsolat. Hiszen sok gyermek otthon sem lát jó példát, ezért az oktatónak egy kicsit „pszichológusnak” is kell lenni. Célszerű minden reggel rövid beszélgetéssel indítani az oktatóknak a napot, eközben felméri, hogy a tanuló milyen lelkiállapotban van, szükséges-e órá kiemelten figyelni.

Hasznos lenne egyébként minden oktatási intézményben egy pszichológust alkalmazni, akihez a gyerekek bizalommal fordulhatnak.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Lehetőséget kell teremteni arra, hogy a tanulók valós munkavégzési helyeken, lehetőleg minél több területen dolgozhassanak. Ezáltal több szakmára legyen rálátásuk. Ha a tanműhelyi munka során a tanuló megfelelő készséget sajátít el, akkor lehetőséget kell biztosítani számára egy adott projekt élők munkában való részvételére (pl. tanműhely berendezése, közreműködés kiállítás felépítésében)

Erősíteni kell a tanulóknak a közösséghez tartozás érzését, enélkül nem lehet az érdeklődésüket felkelteni.

Modern technikai eszközök és modern technológiák megismerésére is nyitott ez a generáció. Különböző alapanyaggyártó cégekkel kell felvenni a kapcsolatot, szakmai kiállításokra, nagyobb beruházásokon munkahelylátogatásra kell őket vinni.

Az oktatás során mérni kell a tanulók erősségeit, gyengeségeit. Személyre szabott gyakorlati oktatást kell részükre biztosítani. A Z generáció motiválható a teljesítményével kapcsolatos azonnali visszajelzéssel és elismeréssel. A gyenge képességű fiatalok mentorálására egyéni fejlesztési tervet kell kidolgozni. Esetükben még több figyelemre, és még több pozitív megerősítésre van szükség. A tehetséges fiatalokat buzdítani kell, hogy tanulmányi versenyeken bátran méressék meg tudásukat, mert egy jó eredmény az önbizalmukat erősíti, és jó példát mutat a többiek számára is. Ehhez az oktatók személyes hozzáállása és támogatása elengedhetetlen.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A szakmai munkavégzés alapvető feltétele az igényesség. Ezért a tanműhelyekben a tanulókat hozzá kell szoktatni ahhoz, hogy munkaterületüket saját maguk tartsák rendben, továbbá személyes dolgukat is megfelelő módon tárolják.

Meg kell tanítani őket csapatban gondolkodni, ezt kisebb projektmunkák megvalósításával lehet elérni. A Z generációs fiatalok igénylik, hogy partnerként kezeljék őket. Felgyorsult tempójukhoz rövidebb, dinamikusabb tananyagokat és gyors, konstruktív visszajelzéseket kell biztosítani.

---

A közösségi élmények és a csapatmunka erősítése hozzájárul a diákok közötti kapcsolatok kialakításához is. A közös projektek során nemcsak a szakmai tudásuk bővül, hanem a szociális készségeik is fejlődnek, pl. ünnepi és sportprogramok szervezése.

Nagy bennük az önállóságvágy, az autonómiára való törekvés. . Ezért ajánljunk fel több alternatívát a teljesítésre. Kínáljunk kissé szabadabb utat céljaik elérésére, ezáltal növelve motivációjukat és felelősségüket.

Mivel a bátorság és a kezdeményezőkézség egy általánosnak mondható Z generációs jegy, adjunk nekik lehetőséget kihívásokkal szembesülni és problémákat megoldani az oktatási folyamat során.

Törekedni kell arra, hogy a belülről jövő érdeklődésüket az előrehaladás során folyamatosan fenn tudjuk tartani, ezáltal ösztönözve őket az adott szakmai terület mélyebb megismerésére, sőt az első szakma elvégzését követően egy második szakma választására.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A tanulók gyakorlati oktatása során kiemelt figyelmet kell fordítani a jó munkahelyi hangulatra. Ők még nagyon fiatalok, egy kis humor, játék alkalmazása a tanulási folyamat során előréviszi a fejlődésüket. Az oktatónak a munkahelyi fegyelem betartása mellett fel kell hívni a fiatalok figyelmét a közösségi gondolkodásra, a csapatmunka fontosságára. Éreztetni kell a tanulókkal, hogy megfelelő hozzáállás megléte esetén ők is a csapat teljes értékű tagjai.

### **Sikerkritériumok:**

- Bizalmi kapcsolat kialakítása az oktató és a tanuló között
- Megfelelő kommunikáció kezdeményezése a család felé
- Egy adott munkafolyamat után fontos kiemelni a tanuló erősségeit, megerősítve önbizalmát
- Egy adott projekt átadásakor az ott dolgozó tanulóknak lehetőséget biztosítani a részvételre, éreztetve vele, hogy az ő munkája is a siker része

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A Z generáció tanulóinak motiválása a szakképzésben kihívást jelent, de ugyanakkor hatalmas lehetőségeket is rejt magában. A modern technológia, a játékos tanulás, a személyre szabott élmények és a közösségi kapcsolatok erősítése elengedhetetlen a fiatalok elkötelezéséhez. Mindezek eléréséhez az oktatásban résztvevő korábbi generációk látásmódjának megváltoztatására is szükség van. A folyton változó befogadóközönség rugalmas hozzáállást kíván. Az alkalmazkodás képessége kiemelten fontos, hiszen pár év múlva ez a generáció lesz túlnyomó többségben a munkahelyeken.

Ha a szakképző és gyakorlati oktatást biztosító intézmények képesek megfelelni ezeknek az elvárásoknak, akkor sikeresen motiválhatják a fiatalokat, hogy aktívan részt vegyenek saját tanulásukban, és felkészülten lépjenek a szakmai életbe.

A képzésben résztvevőknek fontos megérteni, hogy a Z generáció nem jobb vagy nem rosszabb, mint a korábbi megelőző generációk, csak más. Ha ezáltal csökken a frusztráció, könnyebb az együttműködés.

## 7. Jó gyakorlat – gépészet

### Témapontosítás, problémafelvetés:

A Z és alfa generációs fiatalok kreatívak, de másképpen látják a világot, mint az idősebb generáció tagjai. Nekünk kell megtanulni együtt gondolkodni velük.

A feladat élmény és sikeralapú legyen, bár a végeredménye sok esetben nem kifejezetten érdekli ezt a generációt. Ha elveszíti menetközben az érdeklődését, vagy nem tudja megoldani, lelkiismeret furdalás nélkül megy tovább. Fontos számukra az önálló döntés, önálló tanulási út lehetősége. Például, ha talál számára érdekes interaktív felületet a szakmáról, ahol ő dönti el, hogy milyen gyorsan, milyen irányba halad a rövid „bemutatók” során, ő választja ki a menüből megtekintésre a számára fontos információkat - a tananyag ismerettől az esetlegesen elérhető munkabér megjelenítésén át a továbbtanulásig -, ő maga fog jelentkezni tanulásra, munkára.

Az érdeklődésüket a megfelelő módon kell felkelteni, modern technikákkal, digitalizációval, rugalmas munkarenddel, a kreativitásuk kiemelésével. Vonzó számukra az átláthatóság, a következetesség, a minőség, a korszerű technika, a robotok és az emberi/oktatói támogatás. A személyes kapcsolatokat, beszélgetéseket kedvelik, a kortársi befolyásolás erős. A rövidebb távú lehetőségekben gondolkodnak, nem a nyugdíjas állásokban, nem tartanak attól, hogy nem tudják eltartani a családot. Fontos számukra az értékelés és visszacsatolás, szeretik rögtön látni a munkájuk eredményét. Projektekben szeretnek gondolkodni

### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Nagyon jó gyakorlat erre a témára a „Sakk-készlet” projekt. A projekt során a Gépi és CNC forgácsoló tanulók kis csoportokban, mentori segítséggel alumíniumból projekt oktatás keretében, egyedi ötletek alapján, sakk-figura készletet terveznek, gyártanak.

Ez a generáció digitális eszközök használata mellett - mikor már otthonosan érzi magát a munkahelyen-, szívesen végez kreatív feladatokat a saját ötletei alapján. Pl. forgácsológó egyedi sakkfigurákat terveznek, lakatosok a hegesztőkkel közösen fémlemezkből fociabdát terveznek és állítanak össze.

Tanműhelyi körülmények között ismertetett és végig ott végzett feladat. Mindenkinek le kell rajzolnia egy-egy általa választott sakkfigurát. Elsőre szabad kézzel, vázaltszerűen. Majd oktatói segítséggel esztétikus méreteket határoznak meg. Ezt követi egy már szabványos, pontos méretekkel ellátott, de még szintén szabad kézzel készített rajz.

Ez alapján, ennek digitalizálása, majd forgácsoló gépre történő programozása, legyártása. Következő lépés a folyamatos méret és minőségellenőrzés mellett, a több darabból álló figurák kézi összeszerelése és a felületkezelése, csomagolása. Menetközben vezetik a munkanaplót, leírva minden műveletet sorrendben, fotókkal dokumentálva. Ez szolgálja a portfólió alapját, ill., ebből írják le utólagosan a szabványos „Műveleti utasítást”. Sok esetben a gépeket olyan végzett munkavállalók üzemeltetik, akik maguk a duális képzésben tanultak, a tanulók maguk előtt látják a példát.

A projekt 10. évfolyamban kezdődik, és a 11.-ben ér véget. Amellett, hogy ez a fajta munkavégzés motiváló a Z generációs fiatalok számára a projekt tartalmaz minden olyan szükséges elemet a megfelel a KKK-nek, valamint szintén tartalmaz minden olyan szükséges ismeretet, amelyre, mint leendő pályakezdőnek a cégnél, szüksége van. Jó gyakorlatként értékelhető a sokoldalúsági táblázat vagy kvalifikációs mátrix vezetése, ami jelzi, hogy ki milyen szintet ért el egy-egy ismeret, készség elsajátításában, folyamatosan frissítendő táblázat.

### A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:

A tanulóknak példaként mutatnak korábban elkészült készleteket. Hagyják, hogy ismerkedjenek, játszanak vele, az oktatókkal, mentorokkal közösen.

A játék során élénkül bennük a kíváncsiság, könnyen bevonhatók az ezt követő tervezésbe, munkába. Fontos azonban megjegyezni, hogy a Z és Alfa generációnál az elektronikai eszközök használata elengedhetetlen.

---

Büntetésnek veszik ezek megvonását. Szívesen és nagyon jól használják. Elfogadják a feladatot, sőt kihívásnak veszik, ha az tartalmaz olyan elemeket, amely megoldásához a telefon vagy számítógép szükséges.

Elsősorban a kisebb csoportokat szereti. Ő sem szereti a korlátokat, de egy jól felállított szabályrendet felelősséggel betart.

Legyen naprakész a technológiája azon a területen, ahová őket kívánja alkalmazni. Mutasson igényt a hosszú távú munkára, elkötelezés nélkül, technológiai fejlesztés esetén, bátran kérje ki a véleményét.

#### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

Közös élmények: A közös „játék” létrehozza a jó kapcsolat alapját, a társakkal és oktatókkal egyaránt. Az oktatók bemutatják, megismertetik az adott sakk készlet „történetét” a kezdeti gondolatoktól a rajzokon, számítógépeken, forgácsoló gépeken és már a felületkezelésen keresztül is, egészen a csomagolásig.

Pozitív visszajelzések, sikerélmények: Ennél a generációnál különösen fontos a dicséret! Olyan teljesíthető feladatok kiadása, amely rövidtávon meghozza számára a sikert. Ezek ismétlése esetén, mikor már rutinból megy, egy apró dolgot megváltoztatunk a feladatban. Ezt zömmel észre sem veszik, és a végeredmény nem az lesz, amit el kellett volna készíteni. Az ilyen, a kapkodásra utaló hibákat alig várják, hogy újra próbálhassák figyelmesen. Nem szeretik „vesztesként” zárni a napot. A Z generáció szereti a személyes beszélgetéseket, a pozitív példák, a mentorokkal történő közös munka inspiráló számukra. A mentorok és oktatók a szülő szerepet kell, hogy helyettesítsék időnként.

Egymás megértése, partneri kommunikáció: Nem könnyű a közös „nyelvet” kialakítani, főleg nagy generációs különbségek esetén, de törekedni kell rá. Mentorhálózat.

Rugalmasság: A munkaidő igény szerinti, de egységes meghatározása. A projektoktatás keretén belül olyan produktumokat készítenek, ami örömet okoz a tanulóknak. A legjobb körülményeket és a megmagasabb szintű tudást biztosítják a megfelelően motivált és megfelelő kvalitású tanulóiknak.

Szabadság, döntési lehetőségek biztosítása: Nagyon fontos a képzőhelyen a „szabadság érzete”. Az oktatásban résztvevőkkel kialakult emberi kapcsolat fajtája, minősége. Fontos a környezet milyensége, de sok esetben nem befolyásoló tényező. Fontos viszont, hogy az eredményes vizsga után is azt érezze, hogy bármikor új munkáltatót kereshet. Nem szívesen kötelezi el magát.

Anyagi vonatkozású juttatások: Utazási kedvezmény/bérlet, cafeteria

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A projektoktatási pedagógiai módszertan motiváló ennek a generációnak: Az oktatók felkínálják a lehetőséget a diákoknak, hogy tervezzék meg, készítsék el a maguknak az egyedi, saját gondolataik által született készletet.

Mindenki képességeinek megfelelően választ magának figurát/figurákat. Eldönthetik, hogy önállóan vagy csoportban dolgoznak tovább, és ezen szükség szerint, menetközben is változtathatnak.

A diák megtanul a feladaton gondolkodni. Folyamatos az érdeklődése. Folyamatos a motivációja. Folyamatos a sikerélménye. „Játszva” tanul meg rajzolni, programozni. Elakadás esetén próbál önállóan megoldást találni, ha nem sikerül, nem szégyell segítséget kérni, sem a társaitól, sem az oktatóktól.

Fontos, hogy célokat és előlépési lehetőségeket biztosítsunk számukra: Például a továbbtanulás lehetőségének biztosítása és kommunikálása, illetve a fizetés és egyéb juttatások növelése révén.

Digitális eszközök és technológiák folyamatos használata az oktatás során: Bizonyos feladatok, számítások esetén hagyni kell az elektronikus eszközöket használni. Számára nem fontos papíron elvégezni a matematikai műveleteket.

---

Partneri kommunikáció: A Z és Alfa generáció érdeklődés esetén szívesen és gyorsan tanul, de már az elejétől igénylik a partneri viszonyt.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

Néhány konkrét lépés és szempont, ami segíti a generáció gyorsabb munkahelyi beilleszkedését:

- A közös „nyelvezet” elengedhetetlen, szinte a baráti viszonyt szeretik. Az oktatóra felnéz, sikeres feladat végrehajtás esetén már Ő kezdeményezi a következőt, próbál még az oktatónál is jobb lenni. Ilyenkor a legbefogadóbb a tudásátadást illetően. A „partneri” viszony érzete tehát nagyon fontos. Meg kell hallgatni az ötleteit, és a megoldás felé együtt gondolkodni tovább. Ezek a gyerekek sok esetben érzelmileg labilisak, kisebbségi érzésük van, sértődöttek, dühösek a világra. Megfelelő kommunikációval át lehet jutni a saját maga által létrehozott érzelmi pajzson, és úgy közvetíteni felé a feladatot, hogy úgy érezze, ezt Ő találta ki.
- Ha a tanulás mellett még dolgozik - mert bizonyos esetekben ezzel is hozzájárul a családja megélhetéséhez-, fontos lehet a munkáltató/képző rugalmas hozzáállása pl. munkaidő kedvezmény, utazási segítség bejárás esetén, házi feladat adása.
- Beilleszkedésnél nagy segítség az olyan munkatársak közelsége és segítése, akik korábban itt voltak tanulók, de ma már mint dolgozók vannak jelen.
- Szeretik és használják a különböző étel és itala automatákat, lehetőséget kell nekik biztosítani ezek eléréséhez.
- Egyéni és/vagy kiscsoportos gondolkodásra készítő, de megoldható feladat kiadása, amely fenntartja az érdeklődését.
- El kell érni, hogy legyen egy megfelelő igényessége önmaga és a környezete irányában, ebben sokat segít a mintaadás és a munkahelyi elvárások folyamatos kommunikálása.
- Önsegítő, önfejlesztő tematikus kis csoportok létrehozásával, már az elejétől ötletel és kreatív. Munkáit közösségi oldalakon megosztja.
- Meg kell engedni, hogy kreatív legyen, eredmények esetén fontos a dicséret.
- Digitalizált munkakörnyezet, digitális eszközök használatának lehetősége.
- Igénylik a partneri viszony kialakítását a képzésben.
- Szülőkkel történő jó kapcsolat kialakítása.
- A mindenki által használt munkaruhával megegyező minőségű, de eltérő színű munkaruhát viselve már nem dobják el olyan könnyen a szemetet, csoportosan rendezetten közlekednek. Büszkék, hogy tanulóként, mindenki által jól láthatóan teljesítenek egy-egy feladatot.
- Versenyfelkészülés segítése egyedi mentorálással, versennyel kapcsolatos teljes költségtérítés.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Ez a példa egy jó anyagi háttérű cégtől származik, ahol válogatott, felvételizett diákok tanulhatnak.

Az újszerűsége viszont abban mutatkozik, hogy átgondolt, megfelelő projektfeladat választással, minden cég tud a profiljába illő témát adni. A kulcs, hogy legyenek benne olyan feladatok melyek egyaránt megkövetelnek önálló és csoportos munkát, valamint digitalizáció minden elérhető formában.

További szempontok:

- Digitális munkakörnyezet.
- A feladat elvégzéséhez minden eszköz elérhető legyen.
- Megfelelő idő biztosítása.

### **Sikerkritériumok:**

Jó és egyszerű szakmai alapot kell kialakítani, amit biztonsággal tud végezni, ezáltal magabiztos, majd kíváncsi lesz. Sikertelen az ultimátum és a kényszer.

Kis lépésekkel haladva előre, a sikereit dicsérve, könnyű, teljesíthető célok kitűzésével.

---

„Játék”, kapcsolat, bizalom, lehetőség, kíváncsiság, érdeklődés, kitartás, önállóság, csapatmunka, sikerélmény, büszkeség.

A sokoldalúsági táblázat, más néven kvalifikációs mátrix a versenyszellem kialakulását segítik, a premizálásnál, előrelépésnél, fizetésemelésnél meghatározó szerepe van.

#### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Felnéz az előtte lévő generációra, ha azzal jó a kapcsolata. Megkönnyíti a munkát, jobbá teszi a kapcsolatot a személyes figyelem. Például a lakhelye ismerete, az általános iskolai előzmények ismerete, ottani eredményei. Sportban és közösségi életben való részvétel, hobbitevékenység.

A jelentős alapvető iskolai ismeretek hiánya ellenére a közös munka, a közös felelősség behozza az addigi tudásbeli hátrányokat, és a projekt végére sikerélményt ad.

A szüleiket kapcsolattartásra bírni nagyon nehéz feladat. Ha sikerül felvenni velük a kapcsolatot, üzemlátogatásra hívjuk őket. A tanműhelyben elkészült munkadarabokat hazaküldjük a diákkal, és a munkanaplóban az erre vonatkozó oldalnál aláírást kérünk, mint régen az ellenőrzőben. Így otthoni kommunikációra kötelezzük a gyereket. Azok a diákok, akiknek a családjával van rendszeres kapcsolat, kevesebbet hiányoznak, jobb a munkához való hozzáállásuk, eredményesebbek.

## **8. Jó gyakorlat – fa-és bútoripar**

#### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

Az új generáció egyik kiemelt jellemzője az értékek változása. A digitális világban, az online térben az információ bármikor elérhető számunkra, azonban más generációkhoz képest kevésbé tanulták meg a kritikai gondolkodást. Gyorsabb ritmusban élnek, ebből adódóan esetleg türelmetlenebbek így, ha nem tetszik nekik valami, akkor készek az azonnali változtatásra. Leginkább arra van szükségük, hogy élvezzék, amit csinálnak. Bátrak, kezdeményezők. Az egyén szabadságát, a formalitásmentes közvetlen környezetet nagyra értékelik. Az iskolai tanulás iránti motivációjuk alacsonyabbnak mutatkozhat, nem vállalnak felelősséget az iskolai sikerekért, kudarcokért.

A jövőbeni munkáltatók által elvárt kompetenciák az együttműködés, felelősségvállalás, tudásépítés, a valós célnak megfelelő IKT használat, valós problémák megoldása, innováció, önszabályozás.

A közre adott jó gyakorlat rávilágít az új generáció igényeinek és a jövőbeni munkáltató elvárásainak összehangolására, az együttműködés, a közös nyelv megtalálására, a motivációjuk alapjára, a munka világába való sikeres bevonásra.

#### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A témához kapcsolódó bevált jó gyakorlat ötletet ad a hatékony eredményes duális képzés alapját megteremtő lehetőségekről, így például: az ideje korán megkezdett pályaorientációról, a „nyitott tanműhelyről”, a tanulási folyamatában megvalósítható sikeres motivációs eszközökről, módszerekről.

Valós, újszerű probléma megoldások tárulnak fel arról, hogy hogyan motiválható jól a Z/alfa generáció, miként vonható be a céges életbe, a munka világába, mi lehet a sikeres együttműködés alapja, hogyan kelthető fel az érdeklődés a feladatok iránt, és miként valósul meg elköteleződésük.

Hiteles, működő módszerek ismerhetők meg az ideális tanuló- oktató kapcsolat kialakítására, a beilleszkedést, elköteleződést támogató jó gyakorlatra.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

A kíváncsiság, az alkotás vágy az óvodáskor velejárója, ezért a cégek a motiváció, szakma iránti érdeklődés felkeltését pályáorientáción keresztül már ebben a korban kezdik el, amit egészen az általános iskola nyolcadik osztályáig tartanak fenn. Az óvodások szakmába vezetése a valós munkakörnyezetben kezdődik, ahol csodálattal nézik végig a kicsik a számukra ismeretlen világot. Itt kapnak lehetőséget a szabad alkotásra, egy egyszerűen elkészíthető termék összeállítására, a saját elképzelésük szerinti díszítésére, kiszínezésére és ennek haza vitelére. Az alkotás öröme, az „én ezt meg tudom csinálni”, a sikerélmény a belső motiváció elindítója. A motiváció fenntartására a cégek az úgynevezett „nyitott tanműhely” létrehozásával évente legalább két alkalommal kinyitják kapuikat az érdeklődők számára. Tervszerűen készülnek az adott korosztálynak megfelelő lehetőségek biztosítására például: kézbe vehetnek eszközöket, megmunkálhatnak anyagokat, akár csak egy gomb megnyomásával működtethetnek gépeket, vagy olyan munkát végezhetnek, ami számukra eddig ismeretlen volt. A cégek a „nyitott tanműhely” programot akkor tudják „üzemeltetni”, működtetni, ha a szülők közvetlenül kapnak információt erről a lehetőségről és ezáltal a gyermekeik biztos eljutnak az eseményre. A legeredményesebb módszer a szülői szervezeten -pld. iskolai szülői munkaközösségeken, szülői értekezleteken- keresztül tájékoztatás. A sikeres pályáorientációban és a szakma iránti elköteleződésben fontos szerepe van a szülőknek. A tapasztalatok szerint a cég vagy üzemlátogatáson résztvevő szülők csodálkozással tekintenek a technika, technológia fejlődésére, a megváltozott munkakörülményekre. A reális munkahelyi kép alapján hitelesen képesek formálni, irányítani a pályaválasztásban gyermeküket.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A tanulási motiváció egyenlő magával az alkotással. A duális képzés az alkotás színtere, ahol fontos, hogy a tanuló mindig a teljes munkaidejét kitöltő, „valós” feladatot kapjon. A jó feladat az, ami kihívást jelent számára, amiben a saját elképzeléseit is beleviheti, a szakmai kíváncsiságot fokozza, a fejlődést magában hordozza, és mindemellett a feladat megvalósítása sikerélményt jelent számára, amiben kiteljesedhet.

A tapasztalatok szerint a tanuló igényli, hogy a munkájáról visszajelzést kapjon. A dicsérő, ugyanakkor a hibákat őszintén feltáró, építő jellegű kritika a hibák kijavítására, a jobb teljesítmény nyújtására ösztönözi a diákokat.

A gyakorlati tevékenység végzésében jól bevált módszer a fokozatosság elvének követése. Amikor a tanuló lépésről lépésre halad az egyszerűbb feladatoktól az összetettebb, bonyolultabbak felé, akkor elmarad a nyomasztó terhelés, ezáltal élményszerűen képes felfedezni, megismerni a tárgyi világot, az anyagokat, eszközöket, gépeket, munkafolyamatokat.

A duális képzésben az oktató kiválasztásának kardinális szerepe van, mivel döntően az ő személyisége, viszonyulása határozza meg a tanuló munkahelyi beilleszkedését, a szakma iránti elköteleződését.

A „jó” oktatóval szemben megfogalmazódott szempontok:

- az a mentor, aki olyan bizalmi, baráti jellegű kapcsolatot épít ki a tanulóval, aminek keretében a tanuló elfogadja az általa nyújtott szakmai segítséget,
- megerősítést ad a jól végzett munkához, a szakszerű új készségek sikeres elsajátításához,
- pozitív viszonyulása, empátia készsége nyugodt, stresszmentes tanulási környezetet biztosít,
- a tanulóval kölcsönös bizalomra épülő kapcsolatot épít ki,
- erősíti a kötődést, segíti a beilleszkedést,
- segíti a tanulókat a munkahelyi kapcsolatok építésében,
- cselekedetein keresztül mintát ad a tanulóknak a munkához, a szakmához való viszonyuláshoz,
- mint tapasztalt szakember irányt mutat a tanulók karrierjének tervezésében,
- teljes munkaidejében oktatóként foglalkoztatott,
- együttműködik a szülőkkel, a képző intézmény tanáraival, oktatóival.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Az új generáció motivációját és elköteleződését növelő bevált módszerek, eszközök, technológiák:

- modern technikával rendelkező, biztonságos munkakörnyezet,



- 
- motivált oktató,
  - sikerélményt, önmegvalósítást nyújtó feladatok,
  - oktatói bemutatók, mint követendő minták (eszközök, anyagok, fogások, munkafolyamatának bemutatása),
  - az oktatóval együtt végzett közös munka,
  - rendszeresség, következetesség, kiszámíthatóság,
  - folyamatos ellenőrzés, dicséret, építő jellegű értékelés, javítási lehetőség,
  - önálló-, páros-, csoportos munkavégzés,
  - kapcsolatépítés, kapcsolódás a munkatársakhoz,
  - a digitális éhségükre alapozott feladatok, ahol számítógépet használ, digitális fotózással képet állít elő, információkat gyűjt az internetről (pl. alapanyagok, gépek, modern technológiák, árak, cégek), prezentációt készít,
  - lehetőség az üzemben a fejlett technika megismerésére.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

Jól bevált módszer, amikor az oktatóra bízják a duális képzésbe belépő tanulók munkahelyi beilleszkedését. Az oktató az, aki már az első napon, elsőként köszönti a majdan rábízott tanulókat, a kölcsönös bemutatkozást követően:

- ismerteti a cég tevékenységét,
- a szervezeti felépítést,
- végig vezeti a tanulókat az egyes épületeken, műhelyeken, irodákon, szociális helyiségeken,
- a műhelyekben, irodákban tájékoztatást ad az ott végzett munkákról,
- bemutatja a cég vezetőit, a tanulói ügyek intézését végző embereket,
- tájékoztatást ad a várható rövid és hosszú távú feladatokról, az elvárásokról,
- biztosítja a szükséges felszereléseket, munkaeszközöket,
- segítséget nyújt a tanulói problémák megoldásában,
- mentori szerepet tölt be.

Általánosságban elmondható tehát, hogy mind a jól megtervezett belépés, mind pedig a folyamatos, személyes figyelmen alapuló kommunikáció, információátadás növeli a duális képzőhelyeken megjelenő legfiatalabb generációk biztonságérzetét és bevonását.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A bemutatott jó gyakorlat a hagyományos oktatástól eltérő, a munkában, az alkotásban ágyazott tanulás, amely magában hordozza a belső motiváció kialakulásának lehetőségét. A tanuló a megvalósulásban támaszként mindig számíthat a teljes munkaidőben oktatóként foglalkoztatott mentorára, aki olyan feltételeket biztosít számára, amiben jól érzi magát. Megteremtődnek az olyan alapvető szükségletek, mint az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás.

Az autonómia azt jelenti számára, hogy szabadon dönthet a feladat megoldásához vezető útban, módszerben, eljárásban. Kifejtheti véleményét, beleviheti ötletét az alkotásába. Úgy érezheti, sokszor lehet önmaga a munkájában.

A kompetencia olyan érzetet kelthet benne, hogy jó abban a munkában, amit csinál. Megtapasztalhatja, hogy sikerült érdekes új készségeket elsajátítani, úgy érzi, hogy kiteljesedik az általa végzett munkában.

---

A kapcsolódás azt jelenti, hogy kifejezetten kedveli azokat, akikkel kapcsolatba kerül a tevékenysége, munkája során. Jó személyes kapcsolata van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozik. A munkatársai általában barátságosak vele.

#### **Sikerkritériumok:**

A Z és alfa generáció motivációját előmozdító tényezők általánoságban:

- alkotás,
- fejlett technika, modern munkakörnyezet,
- „jó” oktató,
- autonómia,
- kompetencia,
- kapcsolódás.

#### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A bemutatott jó gyakorlat esetén a duális képzés két fő szintéren valósul meg. Az egyik a cégen belül az elkülönült tanulói műhely, ahol a tanulói szinthez igazított munkaeszközökkel, az oktató közvetlen segítségével dolgoznak a diákok. A másik maga a termelőüzem, ahol az oktató a teljes munkaidőben nincs jelen, de a háttérben, szükség esetén közvetlen módon is segíti a tanulót az üzem dolgozóival együtt végzett munkában.

A sikeres duális képzés vezérfonala az a komplex program, amely a Z/alfa generációra, az adott cégre, munkahelyre készül. Vagyis a Z és alfa generációk motivációja önmagában és általánosságban nem értelmezhető. Fontos a tervezés és tudatosság. Látni előre, hogy honnan hová milyen úton, milyen eszközökkel, erőforrásokkal lehet eljuttatni a tanulót az alkotás örömein keresztül. Hogyan lehet integrálni a munka világába, miként hozhatók létre a kötődések, a kapcsolatok az oktatóhoz, a társakhoz, a munkavállalóhoz.

A képzés és egyben a munkaerő megtartás egyik sikertényezője az is, ha a komplex program olyan területekre is kiterjed, ami a digitális világot élő generációt a számára vonzó. Fejlett technikához is eljuttatja a tanulót, ahol az ember csak az automatizált gépek, folyamatok irányítója, ahol erőfelfejtés nélkül látványosan, tiszta és biztonságos környezetben készülnek a termékek.

A komplex program egy másik jól bevált eleme lehet a teljes életpálya modell bemutató szakmai kitekintés. Ekkor társüzemek látogatása mellett a szakirányú továbbtanulás színhelyére, a felsőoktatási intézménybe is eljutnak a középfokú duális képzésben résztvevő tanulók. A látogatás során egy teljes képet kapnak a szakterületükön betölthető munkakörökről, a szakmunkától a technikus képzésen át egészen a mérnöki pályáig kirajzolódik számukra a karrier lehetőség.

## **9. Jó gyakorlat – vegyipar**

#### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

A mai munkahelyek sajátossága, hogy egyszerre 4 generáció van jelen. Előnyös, ha a négy generációt megpróbálják egymáshoz közelíteni, összehangolni működésüket. A Baby boomer, X, Y és Z generációk között hatalmas különbségek vannak, alapvetően a legfontosabb az, hogy a Z már egyetlen percet sem élt digitális világon kívül. Beleszülettek a digitális térbe, így két személyiségük alakult ki: online és offline. Ez a két élettér és személyiség gyakran összeecsúszik, melyek közül szívesebben élnek az online személyiségüket, hiszen ott olyanok lehetnek, amilyenek szeretnének lenni. Az egyik legnagyobb problémát is ez generálja. Az online világban konfliktus esetén egyszerűen megnyomják a gombot, kilépnek a beszélgetésből, ám az offline világban ezt nem tehetik meg. A tapasztalat is az, hogy nem is tudnak kommunikálni ilyen helyzetekben, nem tudnak konfliktust jól kezelni. A generáció tagjai másrésztől kreatívak, okosak, sokáig vesznek részt az oktatásban. Helikopterszülők

---

nevelik őket, jellemzően kis családokban vagy a válások miatt gyakran csak egy szülővel élnek együtt. Ezzel a háttérrel érkeznek meg egy teljesen más munkahelyi világba.

Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A duális képzés egy nagyon erős híd az iskola és a munkahely között. Ha a hidat az iskola és a cég közösen jól építi fel, akkor a diákoknak sokkal könnyebb az átmenet a munka világába. Jelenleg borzasztó nagy a szakadék abban a helyzetben, amikor a tanuló kikerül a buborékból, a védett iskolapadból, és bekerül a céges környezetbe.

Az alfa és Z generációs fiatalok elérése és munkahelyi bevonása kapcsán felmerült lehetséges jó gyakorlatok:

*Fokozatos felkészítés a munka világára:*

Iskolai oldalról már az ágazati alapképzés témaköreiben is lehet készíteni a tanulókat a szakképzési munkaszerződésre, és a duális képzés világára. A közös munka elősegítése érdekében elsősorban a partnerintézményekkel kell kialakítani a felhőtlen kapcsolatot, hiszen ezt fogják látni a diákok a pályaeorientációs kitelepülések során.

*Kortársak szerepe:*

Az idősebb, duális képzésben részt vett diáktársaik tapasztalataira is szükség van a beiskolázási rendezvényeken, mert a közösség nagyon meghatározó az életükben és nagyban befolyásolhatja döntésüket. A kortársak kiemelkedő szerepe és hatása mellett előnyös ökoszisztémában gondolkodni, a szülők, az oktatók és a kortársak együttes pozitív hatását elősegíteni.

*Folyamatos kommunikáció, célok tisztázása:*

Be kell mutatnunk számukra az iparban rejlő lehetőségeket és egy jövőképet is szükséges felállítani előttük, hogy láthassák milyen karriert tudnak befutni. A Z generáció nehezen tűz ki magának célokat, ezért előnyös, ha a vállalat egyértelműen kommunikálja azokat a tanuló számára. A Z generáció élete nagy részét az online világban éli, így a közösségi médián keresztül tudjuk őket elérni a leghatékonyabban.

*Partnerség, együttműködések cégen kívül és belül:*

Mivel a generációs szakadék problémáját az oktatási intézmények nem tudják egyedül megoldani, a vállalatok társadalmi szerepvállalása a duális képzés iránt alapvető szükséglet. A profit visszaforgatása az oktatásba, képzésbe, kutatásfejlesztésre befektetés. Ez az elköteleződés vállalati kultúra és társadalmi felelősségvállalás kérdése is. Ennek része lehet az a mentorprogram, amelyben a nyugdíjazás előtt álló kollégák a pályájuk csúcán adják át tudásukat a fiataloknak, így aktív, hasznos és büszke tagjai lehetnek a vállalatnak és egyfajta tudásmentés valósul meg. A generációk közti különbségek leküzdésére a vállalat generációs enyhítő képzéseket, workshopokat tarthat a mentor kollégák részére.

*Az oktató kulcsszerepe:*

Az oktatók megfelelő, elkötelezett személyisége alapfeltétele a sikernek. A kulcs az, hogy elfogadják őket és megbízzanak bennük a tanulók. Az oktató sok esetben majdnem szülő szerepet tölt be. A Z generáció igényli a személyes beszélgetéseket. Az iskola és a vállalati oktatók közti kapcsolat is meghatározó, ha tudnak találkozni, megismerik egymás munkáját, akkor könnyebben tudnak közösen dolgozni a tanulók motiválásán.

**A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

Első és legfontosabb lépés a bizalom kiépítése a diákok és szüleik felé. Jó lehetőség egy szülőkből álló csoportot létrehozni, akik hiteles tájékoztatást adnak szülői értekezleteken. Ez bizalmi kérdés, így lehet a szülőket szövetségesnek megnyerni.

Sosem lehet elég hamar elkezdni a pályaeorientációt, érdemes már a középiskola kezdeténél elültetni a bogarat a diákok fülében a duális képzés nyújtotta lehetőségekről.

---

Az iskolában rengeteg tényező befolyásolhatja a potenciális jelentkezőket. Egyes esetekben tanár függő, hogy ki mire buzdítja a diákokat. Valaki pártolja a duális képzést, míg vannak olyan osztályfőnökök is, akik óva intik a gyerekeket ettől a képzési formától. Ezt mi sem mutatja jobban, mint az azonos iskolából érkező diákok létszáma mennyire eltérő egyes évfolyamok esetében. A másik húzóerő pedig a kortárs társaság lehet. A tanulók egymást motiválják és befolyásolják, online folyamatos összeköttetésben vannak, beszélgetnek egymással. Ezért elsősorban közösségeket kell elérniük, megszólítaniuk a vállalatoknak. Erre jó a Tik-Tok, vagy egy-egy influencerszer bevonása a szakma népszerűsítésbe, mert így tudjuk könnyebben elérni a közösséget.

A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

A diákokat a lehető legrugalmasabban kell kezelni, erre jó lehetőséget biztosít a szabadnapok felhasználása, és a családi napokra, egyéb vállalati programokra való meghívás. Fontos, hogy változatos feladatokkal kössék őket le őket az oktatóik, olyanokkal, amelyben érzik, hogy felelősségteljes, szakmai munkát végeznek.

A tanulók motivációja felkelthető közösségépítő programok szervezésével és olyan tevékenységekkel, mely a csapatszellem kialakulását erősítik (pl. egy közös termék, produktum előállítás, amiben mindenki legjobb tudása szerint dolgozik).

Az online generációkat online eszközökkel lehet leginkább elérni a megfelelő platformokon, akár influencerszer bevonásával. De a napi kommunikáció során is azt tapasztalják a duális képzők, hogy telefonról elérhető online kommunikációs csatornákon keresztül könnyebben, gyorsabban megszólítható ez a generáció. Ők maguk is szeretik itt kezdeményezni a munkahelyi kommunikációt is.

A generációk közti tanulási folyamatot érdemes több oldalról megközelíteni. A szaktudást az oktató adja, ám az online világban a Z és alfa generáció van igazán otthon, így ők azok, akiktől az oktatók tanulhatják az okostelefon vagy tablet sokrétű, egyszerű használatát. Gyakran olyan appokat, technikákat ismernek, amiket, ha megoszthatnak az oktatókkal, akkor mélyebb kapcsolat alakulhat ki a tanuló és az oktató között. A motivációt pedig biztosan emeli, ha érzi a tanuló, hogy számít, amit mond, és elfogadják a véleményét, alapoznak egyedi tudására.

A kimagasló tanulói teljesítmények elismerése szintén motiváló. Számos cégnél jó gyakorlat a féléves teljesítmény alapján minden osztályból egy-egy tanuló kitüntetése a szakma kiváló tanulója díjjal, amihez valamilyen tárgyi, vagy anyagi juttatás is társulhat. A nyári időszakban a díj átadása történhet az iskolai évvárón, vagy végzősök esetében a ballagáson, ahol a szülők is jelen vannak, így még büszkébbek lehetnek a gyermekükre.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A Z generációs tanuló már egyetlen percet sem élt digitális világon kívül, beleszülettek az online térbe, ennél fogva, illetve a céges technológiai tudás elvárások miatt sem mellőzhető a modern eszközök és technológiák folyamatba építése a duális képzés során.

A hagyományos írásbeli dolgozatokat érdemes online appokkal kiváltani. Szívesebben használják a tanulók ebben az esetben is az élmény alapú kvízeket, mint például a Kahoot, Quizizz stb. Gyorsabb, színesebb, képalapú, és azonnal megkapják a helyes választ. A gyorsaság számukra alapvető kérdés, hiszen az internet világában ahhoz vannak szokva, hogy nem kell várniuk, ha kérdésük van. Ez az oktatói oldalról is hasznos, hiszen munka közben tud az oktató korrigálni, látja a hiányzó területeket, amiket közösen meg tudnak beszélni.

A projektoktatás során tapasztalják a duális képzők, hogy a Z generációval folytatott munkából sem hiányozhat a játékos tanulás, gamifikáció. A kvízeket használó appok ebben az esetben is pár perces szórakozást, felüdülést hozhatnak a diákok számára. Mindez segít a gyerekek bevonásában, a figyelem megszerzésében és fenntartásában. A tanári magyarázatok Youtube-on, vagy TikTok-on található rövid videókkal színesíthetők. Még motiválóbb, ha megkérjük a tanulókat, hogy ők maguk keressenek, esetleg készítsenek a témához kapcsolódó rövid videókat.

A duális képzésben az on the job tanulási forma a meghatározó, ami ideálisan társítható a projektoktatással, mint pedagógiai módszertannal.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A Z generáció nehezen tolerálja a több műszakos beosztást, fontos nekik, hogy a munka-magánélet egyensúlya meglegyen, a munkaidő kezdete és vége számukra szent és sérthetetlen. Munkaidő közben megtesznek mindent, keményen dolgoznak, de azon kívül nem foglalkoznak a munkával. „Work hard, play hard” a mottójuk. A munkaidőkeretek között nyugodtan rájuk bízhatunk kisebb, de felelősségteljes feladatokat.

Mivel a duális képzés már alapvetően hídnak tekinthető a diákok számára, ők már abban a munkakörnyezetben tanulnak, ahol majd dolgozni fognak. Motiváló lehet számukra, ha már képzésük alatt részesülnek a főállásúak juttatási csomagjából (SZÉP- kártya, SIM- kártya), és az sem elhanyagolható szempont, hogy ugyanazt a munkaruhát, laborköpenyt hordják, mint főállású „kollégáik”. Ennek a generációnak fontos a külső megjelenés, de a valahova való tartozás is. Éppen ezért akár egy céges munkaruha is motiváló tud lenni, büszkén tudják viselni azt.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A vizsgált korcsoport szocializációja meglehetősen sokszínű. A covid alatt a szülők szárnyai alatt maradtak, emiatt hatalmas ereje van a szülői befolyásolásnak. A szülők múltból hozott megítélése a vegyiparról sok esetben meglehetősen kedvezőtlen, így a gyerekek beiskolázása előtt őket kell meggyőznünk arról, hogy rengeteget fejlődött a technológia és már messze nem olyan veszélyes az iparág, mint amire ők emlékeznek. Ha ez a meggyőzés sikeres, a tanulókat a duális képzés során kell megtanítanunk arra, milyen az, amikor napi 8 órában, vagy akár több műszakban kell dolgozni. Ehhez elkötelezett, nyitott oktatókra van szükség, akikben megbíznak a tanulók, és szívesen fogadják tőlük az új ismereteket.

A bemutatott jó gyakorlat egyedisége tehát, hogy a tanuló motivációjának felkeltése előtt alapoz a szülők elérésére, informálására és szakma iránti elköteleződésére.

### **Sikerkritériumok:**

A Z generációt állampolgárként kell kezelni a vállalatnál, felelősségteljes munkával, feladatokkal.

Az elköteleződés akkor fog kialakulni, ha jól érzik magukat a vállalatnál, ehhez pedig közvetlen baráti közösséget kell létrehozni a diákok között, illetve fontos, hogy szeressék és tiszteljék az oktatóikat.

A generáció sikeres bevonásának kulcstényezői között szerepel tehát:

- a partneri hozzáállás;
- személyes és őszinte kommunikáció;
- a biztosságos, bizalmi kapcsolatok és munkakörnyezet kialakítása;
- az oktatók személye.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A Z-generációt nem lehet önmagában kezelni, hiszen túl sok minden tudja őket befolyásolni, ideértve a szülőket, barátokat, tanárokat. Így nemcsak a diákokat kell elérni és meggyőzni, hanem a környezetükben lévő személyeket is. Mindezek mellett jövőképet és célt kell eléjük állítani, hogy folyamatos legyen a motivációjuk a szakma megszerzése és a munkavállalás iránt.

---

## HÁTRÁNYOS HELYZETŰ TANULÓK ÖSZTÖNZÉSE

### 1. Jó gyakorlat – turizmus-vendéglátás

#### Témapontosítás, problémafelvetés:

A szakoktatásban tanulók egy jelentős részénél alacsony jövedelem, alacsony iskolázottság, gyenge kulturális ellátottság és nem megfelelő lakáskörülmények jellemzőek a családokban. A hátrányos helyzet elsődlegesen a szegénységre vezethető vissza, és a hátrányos helyzetben belül a veszélyeztetettség, melynek okaként a család életmódja, antiszociális jelleg, érzelmi sivárság, rendezetlen belső viszonyok és a szülők gyermekükkel kapcsolatos felelőtlensége jelölhető meg. A szegénység gyakran következménye a kisebbségi létnek, szubkultúrához tartozásnak, aluliskolázottságnak és a munkanélküliségnek. A hátrányos helyzetű tanulók a hozott hátrányokat tovább viszik az oktatásba és a munka világába is. Gondot jelent számukra, hogy korábbi tapasztalataik nem segítik őket sem a tanulásban, sem pedig az oktatásban, mivel nem kaptak olyan pozitív mintát, melyet követni tudnának. A családi háttér és az iskolai sikeresség között bizonyított kapcsolat található. Szükséges tehát olyan utakat, megoldásokat, összességében jó gyakorlatokat találni, ahol ezek a tanulók is sikeres tagjává válhatnak a közösségnek, tehát az iskolának és a munkahelynek.

#### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A munkáltatók és az iskola is érzékelték, hogy a hátrányos helyzetű tanulók munkába járásának az is akadályt szabhat, hogy a közlekedés költségeit nem tudják vállalni. Az egyik jó gyakorlatban a munkáltató saját kisbuszával, túrajáratban szállítja az erre rászorulókat az otthon és a munkahely között. Másik munkahely pedig BKV bérletet ad azoknak, akik ezt maguktól nem tudják megfinanszírozni.

Olyan gyakorlatra is volt példa, ahol a munkahelyen a tanuló megtalálja azt a személyt, aki őt megismerve segíti és motiválja. Ez igen fontos, hiszen a diáknak hiányzik az otthonról hozott példa. A tanuló a családjában nem tudta átélni és megtapasztalni azt a mintát, melyet másolva sikeressé válhatna az iskolában a tanulásban, vagy a duális partnernél a munkában. Az iskolában az őt felkaroló munkatárs, aki nem is feltétlenül egy erre a feladatra kijelölt, és ezzel megbízott mentor, biztosítja számára az a követendő példát, ami a tanulót motiválja és teljesítményre sarkalja.

#### A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:

A legfontosabb kezdeti lépés a hátrányos helyzetű diák segítségével a bizalom felépítése. A tanuló számára hiteles és követendő mentor lépésenként kialakítja a jó kapcsolatot. A diák felismeri, hogy bizalommal közelíthet a mentorhoz, és megosztja vele a számára fontos részleteket a saját életéből. Aki az általa irányított tanulókról nagyon sok személyes dolgot megtudott, és valóban megismerte őket. Ez a közvetlen kapcsolat az, amivel a nála dolgozó diákokat ösztönözni tudja és sikerre sarkalja.

#### A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

Akár az iskolában, akár a munkahelyen lényeges, hogy az őket segítő mentor, aki lehet az osztályfőnök, a munkahelyi vezető, vagy tanulófelelős, vagy akár másvalaki a munkahelyen, érdeklődéssel forduljon a diák felé. A mentor legyen nyitott, sugározzon érdeklődést és bizalmat, kérdezze ki, és hallgassa meg a tanulót.

#### Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:

Differenciált oktatás

A differenciált oktatás lehetővé teszi, hogy a tananyag és az órák menete a diákok egyéni képességeihez igazodjon, így mindenki a saját tempójában és szintjén haladhat. Ez növeli az önbizalmukat és csökkenti a lemaradás érzését.

Projektalapú tanulás (Project-Based Learning, PBL)

---

A gyakorlati, valós élettől kapcsolatos projekteken keresztüli tanulás ösztönzi a diákokat a kreativitásra és az együttműködésre. Az ilyen tevékenységek fejlesztik a problémamegoldó készségeiket és jobban bevonják őket a tanulási folyamatba.

#### Technológiai eszközök és digitális platformok

Az interaktív digitális eszközök (pl. okostáblák, tabletek) és az online oktatási platformok, mint a Kahoot, a Quizlet, vagy a Google Classroom, játékos formában, könnyebben hozzáférhetővé és élményszerűvé teszik a tanulást, ami fokozza az elköteleződést.

#### Gamifikáció

A játékosítás során különféle játékmechanizmusokat, pl. pontgyűjtést, szintek elérését alkalmazzák az órákon, ami motiváló hatással lehet a diákokra. A hátrányos helyzetű diákok számára az ilyen típusú tanulás érdekesebb és inspirálóbb lehet.

#### Mentorálás és egyéni támogatás

Az egyéni mentorálás és a személyes odafigyelés elősegítheti a hátrányos helyzetű diákok fejlődését, hiszen a mentorálás során kifejezett támogatást és útmutatást kapnak, amely növeli az önbizalmukat és elköteleződésüket.

#### Társas tanulás és kooperatív tanulási technikák

A közösségi és kooperatív tanulási módszerek segítenek a diákoknak egymás támogatásában, a közösségi élmény pedig növeli a tanulás iránti motivációjukat és a tananyag elsajátítását.

#### Pozitív visszajelzés és elismerés

A folyamatos pozitív visszajelzések, valamint az elért eredmények elismerése növeli az önbizalmat és motivációt, különösen a hátrányos helyzetű diákoknál. Az elismerés segít nekik megtalálni a belső motivációt a további fejlődéshez.

#### Élménypedagógia

Az élménypedagógia lehetőséget nyújt arra, hogy a diákok közvetlen tapasztalatok útján tanuljanak, ami különösen hatékony lehet a motiváció növelésében. Az ilyen típusú tevékenységek közelebb hozzák a tananyagot a diákok mindennapi életéhez.

#### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A munkahelyen, ahol mindenki alapvetően a saját feladatára összpontosít, és nem a tanuló érdekeire koncentrál, legyen erre kijelölt, a tanulóval közvetlenül foglalkozó, erre alkalmas személy, akihez a tanuló bizalommal fordulhat.

Szükséges a nagy anyagi hátránnyal induló diákok pénzügyi megsegítése is, például az utazás költségeinek, vagy akár magának az utaztatásnak is a munkaadó általi átvállalása.

#### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Az utazási támogatás és az utaztatás az ezirányú költségek megemelkedésével vált igazán fontossá.

A személyes példamutatáson alapuló motiváció a hátrányos helyzetű tanulók esetén nagyon fontos, mivel ilyen példát nem kaphattak korábban.

### **Sikerkritériumok:**

- Anyagi segítség a munkába járásnál.
- Hiteles, szociálisan érzékeny és erre a feladatra alkalmas munkatársak megtalálása a szervezeten belül.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A hátrányos helyzetű tanulók foglalkoztatásában külső segítséget is adható. Azok a jó példák, melyekben hasonló hátránnyal küzdők komoly sikereket felmutatva válnak egy szakmában ünnepest sztárokká, gondoljunk itt például olyan sztárséfre, aki szintén a kisebbségi szubkultúrából küzdött fel magát, ösztönzően hatnak a fiatalokra.

## **2. Jó gyakorlat – kereskedelem**

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

Jelenleg a hátrányos helyzetű gyermekek integrációja és felzárkóztatása a legnehezebb feladat a szakképzés szereplői számára, mivel szociális és társadalmi alapkompentenciák megléte szükséges az új közegbe való beillesztéshez és a szakmai ismertek megszerzéséhez. Sok esetben szembesülünk olyan tanulókkal, akik az alapvető kulturális és szociális háttérrel sem rendelkeznek, ezen kívül még és az írás és az olvasás is nehézséget jelent számukra vagy ezek teljesen hiányzó készségeik. A duális képzőhelyen olyan családból származó gyermekek is megjelenhetnek, akiknek szülei vagy gondviselőik még egyetlen napot sem dolgoztak, ezért a szülők nincsenek tisztában a munkahelyi kultúrával. Ezért tőlük a duális partnerhez érkező gyermek nem számíthat releváns tanácsokra és támogatásra, mindezek a feladatok és felelősségek is az iskolai és a duális képzőhelyi oktatókra hárulnak.

Ahhoz, hogy pontosan meg tudjuk határozni a célcsoportot, a rájuk kialakított felkészítési utat a szabályozást és a felkészítéshez tartozó speciális képzési lehetőségeket meg kell ismerni.

A bizonytalan szociális háttérrel rendelkező tanulók esetében a lemorzsolódás aránya igen magas, őket a normál duális képzési folyamatban a bemeneti feltétele hiánya miatt csak ritkán lehet felkészíteni, nagy részük lemorzsolódó és pályaelhagyó lesz.

A hátrányos helyzetű tanulók számára kialakításra kerültek alternatív képzési utak, amelyek megteremtik a felzárkózás lehetőségét a gyermekek és a fiatal felnőttek számára. Ilyen lehetőségek például a Dobbantó program és a Műhelyiskola.

A Dobbantó program keretében szervezett alapkompentencia-fejlesztés célja, hogy a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolai rendszerű oktatásban lemaradó, általános iskolai végzettséggel nem rendelkező, 15. életévüket betöltött fiatalok számára lehetőséget biztosítson a sikeres egyéni életút megtalálásához. A program a szakmatanuláshoz szükséges alapkompentenciák, a személyes és szociális kompetenciák fejlesztése mellett rugalmasan igazodik a diák egyéni adottságaihoz. Személyre szabottan, speciális pedagógiai módszerek alkalmazásával készíti fel a fiatalat a műhelyiskolába való belépésre, amelynek elvégzésével alapfokú végzettséget és részsakmát szerezhet. Nemcsak tartalmában, de a képzési idő hosszában is igazodik a tanuló igényeihez.

A műhelyiskola a Szakképzési Hídprogramot váltotta fel. A Dobbantó programból érkezőkön kívül mindazokat várja, akik kizárólag alapfokú végzettséggel rendelkeznek és 16. életévüket betöltötték. A műhelyiskolában tanulók 6-24 hónap alatt részsakmát szerezhetnek. A képzés a hagyományos mester-inas kapcsolatra épül. A részsakmát a gyakorlati képzés helyszínén sajátítja el a fiatal. A szakoktató 3-5 diákkal foglalkozik, akik a részsakmához kötődően a mestertől sajátítják el a kapcsolódó közismereti tartalmakat is. A műhelyiskolában



---

nem alkalmaznak hagyományos értelemben vett értékelést. A képzésekhez bármikor lehet csatlakozni, a képzési idő az egyéni előrehaladástól függ, a mester a fiatal egyéni fejlődésének megfelelően dönt a szakmai vizsgára bocsátásról. A műhelyiskolai képzésben tanulói jogviszonyban résztvevők szakképzési ösztöndíjra jogosultak.

A kereskedelem ágazatban a Műhelyiskolában a Bolti előkészítő résszakképesítést lehet megszerezni speciális képzési formában és ezt követően akár Kereskedelmi értékesítő szakmára is továbbtanulhat a felkészülő.

#### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A támogató rendszer kész és rendelkezésre áll, de valamiért igen kevés intézményben működtetik és ennek következtében a duális képzésben egyre több hátrányos helyzetű tanuló kezdi meg a felkészülését. Hozzájuk nagymértékű türelem és befogadás szükséges, mivel a normarendszerük nagymértékben eltér az átlagostól, de velük is elindul a képzési folyamat, viszont megállapítható, hogy fentebb felsorolt okok miatt sokan lemorzsolódók lesznek és később a képzési rendszerből is kikerülnek. Vannak azonban sikertörténetek is, amelyek segítenek a felzárkóztatásukban és a sikeres felkészítésükben.

#### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

Az oktatókon van a legnagyobb hangsúly, mert ők képesek elsősorban a bizalmi viszony kialakítására a tanulókkal. Erre nagy szükség van, mert a problémák megoldásában el kell tudnia fogadni a tanulónak, hogy elsődlegesen az oktató tud segíteni, de ha nincs meg a bizalom, akkor a problémák nem kerülnek a felszínre és enélkül a nehézség nem kezelhető. Sajnos a személyiségi jogok védelme miatt nem kapunk megfelelő információt az iskolától a gyermekekről és a családi helyzetükről, pedig nagyon fontos lenne a számunkra. Ezért a kezdeti beszélgetések kiemelt jelentőséggel bírnak a tanulók megfelelő megismerése szempontjából. Ezt az első találkozások alkalmával beszélgetések formájában lehet elindítani, fontos megismerni, hogy az egyes tanulók, milyen háttérből érkeznek van családjuk vagy nagyszülővel, vagy nevelőszülővel él. Ki miért választotta ezt az iskolát és ezt a szakmát, sok visszajelzés érkezik tőlük, hogy nem önszántukból, hanem szülői nyomásra döntöttek így vagy egyszerű okokból, mivel ez az iskola volt a legközelebb. Előfordul, hogy a lehetőségeik korlátozottak a távolságok miatt és egy testhezálló szakmát, ezért nem tud választani a hátrányos helyzetű tanuló. Ilyen esetekben sokszor előfordul a gyakori hiányzás és a renitens magaviselet, aminek következménye a szankcionálás. Mivel nem tudja ezeket elfogadni, többször kimarad és a végén lemorzsolódó lesz.

#### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A megismerést követően motiváló hatású, ha a munkahelyi szabályrendszert fokozatosan vezetjük be a tanulók esetében. Ebben fokozottan ki kell térni a munkakezdés és a munka befejezésre a higiéniai szabályok betartására. Főleg egy élelmiszerüzletben fontos szempont a személyi higiénia betartása, ebben a tiszta munkaruha és a kifogástalan megjelenés is benne van. Meg kell értetni a tanulókkal, hogy ha a munkaterületen vannak, például pultban, vagy eladóként az üzletben akkor a boltot képviselik, ezért nem viselkedhetnek és beszélhetnek akárhogy, hanem az üzlet előírásainak megfelelően történhet. Felhívjuk a figyelmüket, hogy tisztelettudóan beszéljenek egymással és a kollégákkal is. A vásárlókkal történő kommunikációhoz érdemes sztenderd mondatokat használni, amelyeket elsajátítanak a tanulók az első időszakban. Ezek kiterjednek köszönésre a minőségi kiszolgálásra és az elköszönésre egyaránt.

A szabályrendszer megismerése és elsajátítása nem megy egyszerűen az első időszakban, mert nem ezt szokták meg, de később motiváló hatású, mivel egyértelmű normarendszert biztosít a gyakorlaton lévők számára, tehát ehhez kell igazodni. Ezek alkalmazására és betartására egymást is figyelmeztetik és kialakul a megfelelő munkahelyi légkör.

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Igyekezünk egy célkitűzést megfogalmazni a tanulók számára. A munkakezdés és a munkába érkezés megtervezése az első feladat a duális képzőhelyen. A helyes hajviseletre is ki kell térni, mivel a derékig érő haj higiéniai okok miatt sem előnyös, ezek mellett veszélyes lehet a gépek és eszközök használata során, ezért nem megengedett. Általában az jellemzi a hátrányos helyzetű tanulók lakhatását, hogy egy távolabbi településen

---

élnék, ebből eredően többszöri átszállással tud csak bejutni a képzőhelyre. Ezért ők sokkal több időt töltenek utazással, mint a városokban élők. Emiatt korábban kell felkelniük és elindulniuk, ez már frusztráció a számukra a többiekkel szemben.

Meg kell ismerkednünk a szülőkkal, gondviselőkkel annak érdekében, hogy probléma vagy hiányzás esetén tudjuk, hogy kit kell megkeresni nem csak az iskolában, hanem a családban is. Velük is a bizalmi viszony kialakítására törekszünk. Ezekben a családokban gyakran csak alkalmi munkából van jövedelmük a szülőknek ezért, ha a szülő elmegy dolgozni a tanulónak kell a kistestvéreire vigyázni, ebben az esetben szabadságra engedjük a tanulót, ezzel elkerülhetjük, hogy táppénzes papírral igazolják a távolmaradásukat. Erre bevezettük azt a rendszert, hogy mindenkinek előző hét péntekig le kell adniuk az egyéni kéréseiket és ezeket figyelembe vesszük. Igyekszünk megteremteni a hátrányos helyzetű tanulóink számára a biztonságos és bizalmi alapokon nyugvó munkahelyi légkört, ahol jól érzik magukat. Ez az alapeleme annak, hogy képesek légynek tanulni, az ismeretanyagot befogadni a munkafolyamatok begyakorolni.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A tanulók a felvételüket követően megkapják a munkahelyen a formaruhát, ezzel láthatóan beolvadnak a régi munkavállalók táborába, ezzel is segítjük a beilleszkedésüket, hogy az első időszakban sem különböztetjük meg őket a régi kollégáktól.

Az első időszakban a munkahelyi normákat ismertetjük meg a hátrányos helyzetű tanulókkal. Amíg ez nem történik meg, nem mehetnek ki az eladótérbe és nem szolgálhatnak ki vásárlókat.

Igyekszünk figyelembe venni a közlekedési sajátosságokat, annak érdekében, hogy ne okozzon kellemetlenséget a korai kezdés és a késői hazajutás.

Érzékenynek és toleránsabbnak kell lennünk a hátrányos helyzetű tanulókkal, mivel másként szocializálódnak és hiányos normarendszerrel érkeznek a duális képzőhelyekre.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A hátrányos helyzetű tanulók felkészítése összetett, mivel nehéz háttérből érkeznek és kevés támogatást kapnak a családjuktól, emiatt egyedinek tekinthető. A megfelelően elsajátított elméleti ismeretek és a gyakorlat során alkalmazott eszközök használata és a szakmai előírások magabiztos ismerete szükséges ahhoz, hogy sikere legyen a képzésben résztvevőnek. Ezek birtokába csak úgy kerülhet, hogy a képzési programban szereplő tananyagegységeket elsajátította elméletben és gyakorlatban egyaránt, az oktatók iránymutatása mellett. A tanulási eredmény alapú felkészítés ennek megfelelően történik.

### **Sikerkritériumok:**

A duális felkészítés akkor sikeres, ha a hátrányos helyzetű tanuló a megfelelő szakmai, elméleti és gyakorlati ismeretekkel rendelkezik és tudja használni a feladatmegvalósításhoz szükséges eszközöket, és a működéshez kapcsolódó előírásokat és szabályokat ismeri. A szakmájához tartozó folyamatokat önállóan képes elvégezni.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Sztenderd és egyetlen jó megoldás vagy folyamat nem létezik a hátrányos tanulók fogadására, beillesztésére és felkészítésére vonatkozóan, amelyik mindenhol egyformán és tökéletesen alkalmazható lenne. Mivel minden tanuló más és más, a duális képzőhelyek is eltérő adottságokkal és lehetőségekkel, valamint különböző felkészültségű személyi állománnyal rendelkeznek.

A fentebb bemutatott alapelvek és lépések alkalmazhatóak az egyes duális gyakorlati képzőhelyeken, természetesen olyan formában, hogy mindenki a saját működésének, cégének megfelelően magára szabja és átalakítja, kiegészíti azokat. Figyelembe kell venni a hátrányos helyzetű tanulókra vonatkozó sajátosságokat és ezeknek megfelelően kell kialakítani a velük történő foglalkozást.

### 3. Jó gyakorlat – elektronika

#### Témapontosítás, problémafelvetés:

A hátrányos helyzetű tanulók számos nehézséggel szembesülnek az oktatási rendszerben, különösen a szakmai képzések területén. Családi, szociális és anyagi körülményeik gyakran akadályozzák őket abban, hogy megfelelően beilleszkedjenek az iskolai közösségbe és sikeresen teljesítsenek tanulmányaik során. Ezek a problémák nem csupán az egyének személyes fejlődésére, hanem a társadalmi mobilitásra és a munkaerőpiacon való elhelyezkedésükre is negatív hatással vannak.

A hátrányos helyzetű fiatalok, akik kedvezőtlen családi háttérük, anyagi korlátaik vagy szociális helyzetük miatt nehezített körülmények között élnek, speciális támogatást igényelnek. Ezeknek a tanulóknak gyakran vannak viselkedési problémáik, amelyek akadályozzák őket az iskolai közegbe való beilleszkedésben és a tanulásban. Emellett sokan közülük küzdenek az alapvető írási és olvasási készségek elsajátításával is, ami tovább nehezíti előrehaladásukat. Az instabil vagy támogatás nélküli családi háttér gyakran megnehezíti számukra a rendszeres tanulást és fejlődést. Továbbá, az alapvető higiéniai szükségletek kielégítése is kihívást jelenthet számukra, ami negatívan befolyásolja iskolai teljesítményüket és önbizalmukat.

A probléma kezelése érdekében átfogó támogatási rendszer kialakítása a cél, amely kifejezetten a hátrányos helyzetű tanulók oktatási és szakmai integrációjára összpontosít. Ez a rendszer több összetevőből áll.

- Az első elem a mentorálás, ahol vállalati mentorok személyre szabott támogatást nyújtanak a tanulóknak és családjaiknak, segítve őket nemcsak az iskolai előmenetelben, hanem a személyes és szociális készségeik fejlesztésében is.
- A második elem az anyagi támogatás, amely ösztöndíjak formájában már a 9. évfolyamtól kezdve ösztönzi a tanulókat tanulmányaik folytatására és egy biztos szakma elsajátítására.
- A harmadik elem a szakmai képzésekre helyezi a hangsúlyt, ahol a diákok elméleti képzést és gyakorlati tapasztalatot szereznek, miközben tanulmányaik alatt munkabért kapnak, ezzel biztosítva a megélhetésüket és a szakmai fejlődésüket.
- A negyedik elem a közösségi és szociális fejlesztés, amely közösségi programokon keresztül támogatja a tanulók beilleszkedését és segíti őket abban, hogy támogató közegre leljenek társaik és mentoraik között.
- Végül, az ötödik elem a felzárkóztató program, amelyet iskolákkal és civil szervezetekkel közösen működtetnek.

A program átfogó céljai között szerepel a hátrányos helyzetű tanulók sikeres integrációja a munkaerőpiacra, biztosítva számukra az önálló élet lehetőségét. Emellett a program célja a tanulók szakmai készségeinek fejlesztése és olyan biztos szakma megszerzése, amely hosszú távon stabil megélhetést nyújt számukra. Végül, a program elősegíti a társadalmi mobilitást, lehetőséget biztosítva a tanulóknak, hogy kitörjenek hátrányos helyzetükből és sikeres életet éljenek.

#### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Cél, a hátrányos helyzetű tanulók támogatása és ösztönzése, hogy sikeresen beilleszkedjenek az oktatási rendszerbe és a szakmai képzésekbe, valamint a munkaerőpiacra. A programot az iskolákkal és civil szervezetekkel közösen működtetik, ami több szempontból is átfogó támogatást nyújt a célcsoportnak.

##### 1. Mentorálás és támogatás

A program egyik alapvető eleme az önkéntes vállalati mentorok által nyújtott személyre szabott támogatás. A munkatársak önkéntes alapon vállalják, hogy mentorálják a hátrányos helyzetű tanulókat. A mentorok szerepe nemcsak az iskolai előmenetel segítése, hanem a tanulók teljes életére kiterjedő támogatás, beleértve a személyes és szociális készségek fejlesztését is.

---

A mentorok rendszeres találkozókat szerveznek a tanulókkal, hogy megismerjék őket és bizalmi kapcsolatot építsenek ki. Minden tanulóval egyéni fejlesztési tervet dolgoznak ki, amely figyelembe veszi az adott tanuló erősségeit és fejlesztendő területeit. A mentorok segítenek a tanulóknak a mindennapi problémák megoldásában, legyen szó tanulási nehézségekről, családi problémákról vagy akár higiéniai kérdésekről.

## 2. Anyagi támogatás

A program jelentős része az anyagi támogatás, amely ösztönzi a tanulókat a tanulmányaik folytatására és a szakmai képzésekben való részvételre.

A tanulók már a 9. évfolyamtól kezdve ösztöndíjban részesülnek. Ez az anyagi támogatás lehetővé teszi számukra, hogy ne kelljen megélhetési gondokkal küzdeniük, és teljes mértékben a tanulmányaikra koncentrálhassanak. Az ösztöndíjak mellett egyéb anyagi támogatásokban is részesülnek, például tanszerek, ruházat és egyéb iskolai szükségletek beszerzésével.

## 3. Szakmai Képzések

A tanulók számára - 10. évfolyamon - lehetőség nyílik duális képzési programokban való bekapcsolódásra, ahol a szakmai gyakorlat és az elméleti oktatás párhuzamosan zajlik.

A tanulók szakmai gyakorlatot szereznek, miközben elméleti oktatásban is részesülnek. A duális képzés során már a tanulmányaik alatt munkabért kapnak, ami hozzájárul anyagi stabilitásukhoz és motivációjukhoz. Valós munkahelyi környezetben szerezhetnek tapasztalatot, amely nagyban hozzájárul jövőbeli karrierjük építéséhez és munkaerőpiaci esélyeik növeléséhez, továbbá emberi kapcsolataik kialakításához.

## 4. Közösségi és szociális fejlesztés

Rendszeresen szerveznek közösségi programokat, ahol a tanulók találkozhatnak egymással, megoszthatják tapasztalataikat, és támogatást kaphatnak társaiktól és mentoraiktól. A program keretében különféle workshopok és tréningek kerülnek megrendezésre, amelyek a tanulók szociális készségeinek fejlesztését célozzák, mint például kommunikáció, konfliktuskezelés, együttműködés és önbizalom növelés.

## 5. Támogató program

Egyéni és csoportos felzárkóztató órákat tartanak, ahol a tanulók személyre szabott segítséget kapnak. A programban civil szervezetek is részt vesznek, akik különböző szociális és oktatási szolgáltatásokat nyújtanak a tanulók számára. Az iskolákkal való szoros együttműködés révén biztosított, hogy a tanulók a lehető legjobb támogatást kapják, mind az iskolai, mind a közösségi életükben.

### Megvalósítás és eredmények

Az iskolák és civil szervezetek segítségével azonosításra kerülnek a hátrányos helyzetű tanulók, majd bevonják őket a programba. A mentorok felveszik a kapcsolatot a tanulókkal és családjaikkal, kialakítva a személyes támogatási rendszert. A program folyamatos nyomon követést és visszajelzést biztosít, amely lehetővé teszi a tanulók fejlődésének követését és a szükséges beavatkozások időbeni elvégzését.

Rendszeres értékelések és visszajelzések segítségével mérésre kerül a program hatékonysága, és szükség esetén beavatkozásra kerül sor.

Az eddigi eredmények azt mutatják, hogy a résztvevő tanulók jelentős javulást értek el tanulmányi eredményeikben, szociális készségeik fejlődésében és szakmai karrierjük elindításában. A közösségi érzés erősítése és az egyéni támogatás révén a tanulók nagyobb önbizalommal és motivációval vágnak neki jövőbeli kihívásaiknak.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

- Interaktív pályaorientációs napok:

Lehetőséget biztosítanak a tanulóknak, hogy testközelből lássák a munkakörnyezetet és a mindennapi feladatokat.

- 
- Munkakör-bemutatók:

A vállalat különböző részlegein dolgozó szakemberek bemutatják munkájukat, és válaszolnak a tanulók kérdéseire, ezzel segítve őket a pályaválasztásban.

- Interaktív feladatok:

A tanulók interaktív feladatokon keresztül kipróbálhatják magukat különböző munkakörökben, ami segít nekik reális képet alkotni a szakmákról.

- Iskolai előadások:

Részletes bemutatókkal informálnak a duális képzési programról és a vállalat által kínált lehetőségekről.

- Nyílt napok:

Az iskolákkal együttműködve szervezett nyílt napok keretében a tanulók és szülei személyesen is megismerhetik a vállalatot és a képzési programokat.

- Soft skills fejlesztés:

Az onboarding program részeként előkészítő workshopokat tartanak, ahol a tanulók fejleszthetik a soft skilljeiket, mint például a kommunikáció, az időgazdálkodás és a csapatmunka. Ezek a készségek alapvető fontosságúak a munkahelyi sikerhez és a motiváció fenntartásához.

- Szakmai alapok elsajátítása:

A tanulók megismerkednek a szakmai alapokkal és az elvárásokkal, ami segít nekik felkészülni a duális képzésre.

- Mentorok és pályaaorientációs tanácsadók:

Már a duális képzés megkezdése előtt a tanulók mentorokat kapnak, akik támogatják őket az első lépésekben. A mentorok segítenek a tanulóknak a vállalat kultúrájának és elvárásainak megismerésében, valamint az első hetekben felmerülő kérdések megválaszolásában.

- Pályaaorientációs tanácsadás:

A tanácsadók egyéni konzultációkat tartanak a tanulókkal, hogy segítsenek nekik a személyes céljaik és karrierterveik kialakításában.

- Személyes célok meghatározása:

A tanulók személyes célokat tűzhetnek ki maguk elé a képzés során, amelyek eléréséhez folyamatos támogatást kapnak. Ez segít nekik abban, hogy motiváltak maradjanak és folyamatosan fejlődjenek.

- Rendszeres visszajelzés:

A program során rendszeres visszajelzést kapnak a mentoroktól és oktatóktól, ami lehetővé teszi számukra, hogy folyamatosan nyomon kövessék előrehaladásukat és javítsanak teljesítményükön.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

#### **1. Közösségbe való beilleszkedés elősegítése**

Közösségi programok szervezése:

A program kezdetén szervezett nyitó rendezvények és ismerkedési napok lehetőséget biztosítanak a tanulók számára, hogy megismerkedjenek egymással, mentoraikkal és az oktatókkal, ami elősegíti a közösségi érzés kialakulását. Rendszeresen szervezett csoportos tevékenységek - mint például sportesemények, kirándulások és közös projektek - segítik a tanulókat abban, hogy szorosabb kapcsolatokat alakítsanak ki társaikkal és mentoraikkal.

## Mentorprogram:

A tanulók személyes mentorokat kapnak, akik segítik őket a beilleszkedésben, a tanulmányi célok kitűzésében és elérésében, valamint a mindennapi problémák megoldásában. A mentorok rendszeres találkozókat tartanak a tanulókkal, ahol megbeszélik a tanulók előrehaladását, kihívásait és sikereit, ezáltal erősítve a tanuló-mentor kapcsolatot.

### 2. Jó tanuló-oktató kapcsolat kialakítása

#### Projektalapú tanulási módszerek:

A program során alkalmazott projektalapú tanulási módszerek lehetőséget adnak a tanulóknak arra, hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban, és gyakorlati tapasztalatokat szerezzenek. A csoportos feladatok és projektek segítenek abban, hogy a tanulók együttműködjenek társaikkal és oktatóikkal, ami erősíti a csapatszellemet és a tanuló-oktató kapcsolatot.

#### Nyitott kommunikáció és visszajelzés:

Az oktatók rendszeres visszajelzéseket adnak a tanulóknak a teljesítményükről, ami segít a tanulóknak megérteni erősségeiket és a fejlesztendő területeiket. Az oktatók nyitott ajtó politikát alkalmaznak, ami azt jelenti, hogy a tanulók bármikor fordulhatnak hozzájuk kérdéseikkel vagy problémáikkal.

### 3. A tananyag és a szakmai ismeretek iránti figyelem felkeltése

#### Gyárlátogatások és szakmai bemutatók:

A rendszeresen szervezett gyárlátogatásokon és szakmai bemutatókon a tanulók testközelből ismerkedhetnek meg a szakma gyakorlati oldalával. A tanulók részt vehetnek különböző szakmai versenyeken és kihívásokon, amelyek során kipróbálhatják tudásukat és képességeiket valós helyzetekben.

#### Duális képzési lehetőségek:

A duális képzés keretében a tanulók valós munkahelyi tapasztalatot szereznek a vállalat különböző területein, ami növeli a tanulás iránti érdeklődésüket és elkötelezettségüket. A tanulók nemcsak az iskolai oktatás során, hanem a munkahelyi gyakorlatok alatt is folyamatos mentori támogatásban részesülnek, ami segíti őket a szakmai fejlődésben.

### 4. Egyéni fejlesztési tervek és támogatás

#### Személyre szabott fejlesztési tervek:

A mentorok és oktatók egyéni fejlesztési terveket dolgoznak ki minden tanuló számára, figyelembe véve azok egyéni igényeit, képességeit és céljait. A tanulók folyamatos támogatást kapnak a mentoroktól és oktatóktól a kitűzött céljaik eléréséhez.

#### Támogatási rendszerek:

A vállalat különböző ösztöndíjakat és anyagi támogatásokat biztosít a hátrányos helyzetű tanulók számára, hogy azok teljes mértékben a tanulmányaikra koncentrálhassanak. A program részeként a tanulók szociális támogatást is kapnak, amely magában foglalja a tanácsadást, a közösségi programokat és a szükséges eszközök biztosítását.

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

##### Munkahelyi beilleszkedést támogató intézkedések

A hátrányos helyzetű tanulók megismerkedhetnek a vállalat kultúrájával, működésével és a munkahelyi elvárásokkal. Minden tanulóhoz egy tapasztalt mentor rendelődik, aki segíti őt a beilleszkedésben, az első hetekben felmerülő kérdések megválaszolásában és a munkahelyi környezet megismerésében.

---

A vezetők és a HR osztály nyitott ajtó politikát folytat, ami azt jelenti, hogy a tanulók bármikor fordulhatnak hozzájuk kérdéseikkel vagy problémáikkal. Rendszeresen szervezett csapatépítő rendezvények és események segítik a tanulók beilleszkedését és a munkahelyi közösségbe való integrációját.

Rendszeres teljesítményértékelések és visszajelzések biztosítják, hogy a tanulók tudják, milyen területeken kell fejlődniük és milyen eredményeket értek el. Egyéni fejlődési tervek készülnek, amelyek célokat és mérföldköveket tartalmaznak a tanulók számára.

A hátrányos helyzetű tanulók ösztöndíjakat és teljesítmény alapú bónuszokat kaphatnak, amelyek anyagi biztonságot nyújtanak számukra és motiválják őket a jobb teljesítményre. A vállalat szociális támogatást is biztosít, amely magában foglalja a tanácsadást, a munkahelyi jóléti szolgáltatásokat és a közösségi programokat.

### **Tanulságok mások számára**

- Személyre szabott mentorálás és támogatás fontossága a diákok sikeres beilleszkedéséhez és fejlődéséhez.
- Átfogó támogatási rendszer kialakítása, amely anyagi és szociális segítséget is magában foglal.
- Közösségépítő tevékenységek és csapatmunka erősítése, hogy a tanulók szorosabb kapcsolatokat alakíthassanak ki és támogatva érezzék magukat.
- Duális képzési rendszer és gyakorlati tapasztalatok biztosítása, amelyek közvetlen kapcsolatot teremtenek a tanulmányok és a szakmai élet között.

### **Sikerkritériumok**

#### **1. Tanulói elégedettség és elköteleződés:**

A tanulók elégedettsége és elköteleződése a program iránt magas, amit rendszeres visszajelzések és elégedettségi felmérések támasztanak alá.

#### **2. Beilleszkedési ráta:**

A programban résztvevő hátrányos helyzetű tanulók sikeresen beilleszkednek a munkahelyi környezetbe, és hosszú távon is megtartják pozícióikat.

#### **3. Pozitív visszajelzések:**

A programban résztvevő munkaterületek elégedettsége magas és pozitív visszajelzéseket adnak a tanulók felkészültségéről és munkamoráljáról.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

#### **1. Személyes törődés és támogatás fontossága:**

A hátrányos helyzetű tanulók esetében kiemelten fontos a személyes törődés és a folyamatos támogatás. A mentorok szerepe nem csak szakmai útmutatást, hanem érzelmi támogatást is nyújt.

#### **2. Rugalmas tanulási környezet:**

A rugalmas tanulási környezet biztosítása, amely alkalmazkodik a tanulók egyéni igényeihez és tempójához, kulcsfontosságú a sikeres integrációhoz és fejlődéshez.

#### **3. Közösségi érzés erősítése:**

A közösségi érzés erősítése és a csapatszellem fejlesztése elősegíti a tanulók beilleszkedését és elköteleződését. Az együttműködésen alapuló projektek és csapatépítő rendezvények ennek elengedhetetlen részei.

#### **4. Folyamatos fejlődési lehetőségek:**

A folyamatos képzési és fejlődési lehetőségek biztosítása növeli a tanulók motivációját és szakmai előmenetelét.

#### 5. Pozitív visszajelzés és elismerés:

A rendszeres visszajelzés és a pozitív elismerés motiváló hatása nem elhanyagolható.

#### Összegzés:

- A vállalatoknak és szervezeteknek nemcsak üzleti, hanem társadalmi felelősségük is van a hátrányos helyzetű tanulók támogatásában és integrációjában.
- A programok átláthatósága és a folyamatos kommunikáció biztosítása növeli a tanulók és a szülők bizalmát, valamint az együttműködés hatékonyságát.
- Az ilyen programok hosszútávú elköteleződést igényelnek a vállalatok részéről. A folyamatos fejlesztés és a tanulók utókövetése biztosítja a program fenntarthatóságát és sikerét.

## 4. Jó gyakorlat – egészségügyi technika

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

A hátrányos helyzetű fiatalokat fokozottan érinti a korai, végzettség nélküli iskolaelhagyás veszélye. A kamarák, a képző intézmények, a duális képzők egyik kiemelt feladata, hogy meghatározzák, mik lehetnek azok a tényezők és ösztönzők, amik a hátrányos helyzetű fiatalok motivációját növelik, ezáltal csökkentve a pályaelhagyás, lemorzsolódás esélyét.

A hátrányos, vagy halmozottan hátrányos tanulók korai iskolaelhagyásának, lemorzsolódásának, tanulmányaik félbehagyásának lehetséges okai, súlyosbító körülményei, kihívásai:

- jövedelmi helyzet,
- szülők iskolai végzettsége,
- szülők foglalkoztatottsága,
- lakókörnyezet/lakáskörülmény,
- a gyermeket egyedül nevelik,
- a gyermek tartósan beteg, vagy súlyos fogyatékossgal élő,
- a gyerek családjából kiemelt, nevelésbe vett.

Valamint a tanulók közötti társadalmi, szociális és egyéb különbségek, függetlenül a helyzet súlyosságának fokától, mértékétől és összetettségétől befolyásoló tényező lehet:

- leszakadó/hátrányos helyzetű településről/térségből érkezők,
- depressziós ipari övezetben élők,
- valamely nemzeti/etnikai/egyéb kisebbséghez tartozók,
- társadalmi beilleszkedési zavarokkal küzdők, speciális igényű tanuló,
- a digitalizáció hatásai a „Z” generációban, digitális impulzusok,
- felgyorsult életritmus,
- a koncentrációs képesség csökken,
- kedvezőtlen média hatások.

A tanulási nehézséggel küzdő tanulóknak olvasási, szövegértési, írási, számolási képességei az átlagtól jelentősen eltérnek. Speciális bánásmódot és módszereket, egyéni ütemezést igényelnek az oktatás, képzés folyamán is

A 14-20 év közötti korosztályt érintő impulzusok problémát jelenthetnek:

- életmód, előképzettség, alapok, hatásai, generációs sajátosságok „Z”, digitalizáció hatásai, felgyorsult élet, a koncentráció képességének, idejének csökkenése, társadalom, média hatásaia munkaerő piacra.

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A kedvező tapasztalatok, a jó gyakorlatok gyűjtése, megismertetése, publikálása támogathatja a duális képzőket is abban:

- hogyan tudnak könnyebben, gyorsabban reagálni az egyes tanulók speciális igényeire,



- javíthatja az együttműködést a céges munkakörnyezetben eltöltött időszak alatt a tanulók és a duális képzők között.

Cél:

- a korai iskolaelhagyás további csökkentése,
- annak megakadályozása, hogy a fiatalok végzettség nélkül kerüljenek ki a munkaerőpiacra.

### **Gyakorlati példák, megtörtént esetek:**

1.

*„16 éves tanuló lány, aki SNI (sajátos nevelési igényű), diszgráfia (írászavar), diszlexia (tanulási és beszédzavar) diszkalkulia (számolási zavar), valamint rövid és hosszútávú memória zavarai, beilleszkedési problémái vannak. A szakmai vizsga előtt, váratlan terhesség következik be a tanév közben. A tanulmányok megszakítása után, egészséges baba születik a nyári szünet alatt. A cégvezető mentorálásának és a munkatársak támogató segítségével köszönhetően alkalmazták az üzemben, tanulmányait októberben folytatja. Segítenek az ügyintézésben is, a tanuló lány munkanélküli édesanyja a GYES keretein belül segíti a baba ellátását. A duális képzési helyen gondot fordítanak arra, hogy el tudja végezni a tanévet és segítik a szakmai vizsgára való felkészülést. A tanuló lány párja is megérkezik a duális képzőhelyre, ahol a körülményeket figyelembe véve alkalmazták őt is. A tanuló lány sikeres szakmai vizsgát tesz, párja előbb sikertelenül, majd sikeresen levizsgázik. 9 éve ismerik egymást, azóta házasságot kötöttek, mai napig az üzemben dolgoznak, két fiút és egy kislányt nevelnek. Biztonságot, megélhetést, megfelelő alapot kaptak a duális képzési helyen. Hittek bennük.”*

2.

*„16 éves tanuló lány, súlyos memória zavarokkal, HHH (halmozottan hátrányos helyzetű), SNI, diszlexiás, diszgrafiás, diszkalkuliás. Önálló munkavégzésre képtelen, matematikai alpműveletek 100 számkörben sem működtek. A 10. évfolyamot a matematika bukás miatt meg kell ismételni. A duális képző a 10-es számkörben próbálja fejleszteni képességeit: összeadás, kivonás, szorzás, almák számolása, tortaszletek, cukorka, aprópénz számolása - minden, amit számlálni lehetett. Gyakoroltatják, segítik, ellenőrzik az eredményt napi rendszerességgel. Motiválják- varázsszó: meg tudod csinálni! Biztatás, támogatás, ismétlés, gyakorlás. A lelkes és türelmes munkatársak többet foglalkoznak vele a duális képzőhelyen, mint a többi tanulóval. Sok egyszerű feladatot kap, lassan önállóan is képes egyszerűbb munkákat elvégezni. Rengeteg dicséretet kap, ez is motiválja. Fokozatosan fejlődik, kommunikációja nyíltabb lesz. Ebben a támogató környezetben érezhető az akarat a kislány részéről. Mindenki számára örömet jelent fejlődési folyamata, ez nagyon jó érzés. A mai napig a kereskedelemben dolgozik, volt már a hónap és az év dolgozója is.”*

A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:

A hátrányos helyzetű tanulókkal kapcsolatban az egyik legfontosabb feladat a duális képzők és a képző intézmények részéről a tanuló és családja felé bizalmi kapcsolat kialakítása, megismerni őket, megfelelően kommunikálni velük, kialakítani egyfajta kötődést az iskola és képzőhely felé.

A pályaválasztás, a pályaaorientáció és a későbbi elköteleződés érdekében javasolt tennivalók:

- a képző intézményben nyílt napok szervezése, a duális képzőhelyek bemutatása, a duális képzőkkel személyes megismerkedési lehetőség biztosítása, kapcsolattartás a szülőkkel, a helyi kereskedelmi és iparkamara tájékoztatása a tanév megkezdésekor a duális képzők, a tanulók és a képző intézmények és a szülők részvételével.

A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

A tapasztalat szerint a hátrányos helyzetű fiatalok esetén fokozottan érdemes lehet a személyes és folyamatos kommunikációra és kapcsolatra, illetve információátadásra törekedni. Sok esetben olyan munkahelyi elvárásokra is érdemes felhívni a figyelmet, ami számunkra magától értetődő. Ez a generációs sajátosságokon túl fakadhat a

---

családi mintákból, vagy éppen azok hiányosságából. Beilleszkedésük és elköteleződésük érdekében tett néhány konkrét, működő példa:

- a tanuló megismerése beszélgetések közben, kulturált és empatikus tájékozódás az életkörülményekről, bizalmi kapcsolat kialakítása a tanuló és a cég munkatársai között,
- a cég, a munkatársak, a munkafolyamatok részletes bemutatása, ez elérhető eredmények ismertetése,
- a szakképzési munkaszerződésben rögzített juttatások ismertetése,
- a gyakorlás során több kontroll/ellenőrzés beépítése, az esetleges hibák esetén többszöri gyakoroltatás, a „jól végzett” munka öröme, dicséret munka közben és a munka végén,
- az előnyök és lehetőségek bemutatása a munkafolyamat sikeres elvégzésekor és munkába álláskor, az anyagi lehetőségek ismertetése a munkaerőpiacon.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A tanulmányok megkezdése előtt célszerű megismertetni a tanulót a duális képző munkahelyi elvárásaival, a konkrét feladatokkal, az alkalmazott analóg/digitális technikákkal, alap-és segédanyagokkal, munkamódszerekkel. Sokkal több türelem szükséges a HHH és HH tanulók oktatása során, mint más képességű társaikkal. Egy-egy folyamatot többször be kell mutatni, sokkal több ellenőrzési pontot kell beépíteni, mint a szokásos oktatási folyamatban. Segítő támogatást kell nyújtani problémái kezeléséhez. Komoly lehetőség, hogy a tanulmányok sikeres elvégzése esetén vagy maradhat a cégnél, vagy segítik az álláskeresésben és elhelyezkedésben. Könnyen elképzelhető, hogy generációs sajátosságoktól függetlenül még a munkahelyi digitális technológiák elsajátításában is szükségük lesz többlet támogatásra, mentorálásra a fiataloknak.

Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:

- a jó emberi és szakmai kapcsolat kialakítása sokkal hangsúlyosabb, mint más helyzetekben, intenzívebb kapcsolatot kell kialakítani korosztálynak megfelelően a szülőkkel
- be kell vonni a munkahelyi szabadidős programokba a tanulót is
- személyre szabott speciális tanulást elősegítő módszerek, a tanuló egyéni ütemében, megfelelő mennyiségű gyakorlási lehetőséggel
- lehet személyre szabott ösztönzőkkel támogatni (anyagi, természetbeni juttatások, étkezési támogatás, emocionális - dicséret és annak megjelenítése a cég internetes oldalán, marketing jellegű - személyes fejlődés bemutatása és szakmai versenyekre felkészítés támogatás)
- Etikai kódex, mely tartalmazza a munkavállalóval kapcsolatos elvárásokat

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A HHH és HH tanulókkal való foglalkozás bizalmi kapcsolatra épül. Jobban meg kell ismerni a tanuló életkörülményeit, magát a tanulót és a családját is. Érzékenyen kell közelíteni a tanuló problémáinak megoldása felé. Nem feltétlenül úgy kell segítséget nyújtani neki, hogy az transzparens legyen a többi tanuló számára is. A munkafolyamatokat többször, részletesebben kell ismertetni. Fontos a példamutatás. Több ellenőrzési/kontroll pontot kell beépíteni. Fontos az eredmények elismerése. Lényeges, hogy pontosan tudja a tanuló, milyen feltételei vannak a napi munkának, az iskolai éveknél a sikeres vizsgáknak.

### **Sikerkritériumok:**

Nyugodt munkakörnyezetben végezhető munka, nem kell félni a bizonytalanságtól. A tanulmányok közben a szakképzési munkaszerződés, vagy egyedi ösztönzők kedvező anyagi helyzetet teremthet. Sikeres szakmai vizsga

---

esetén pályakezdési támogatásban részesül a tanuló. A munkaerőpiacon könnyebbek az elhelyezkedési lehetőségek, perspektíva nyílik a további szakmai életével kapcsolatban.

Egyéb, összegző észrevételek:

Alapos helyzetelemzés után a tanuló megismerése lényeges feladat. Pontos tájékozódás az életkörülményeiről. Fel kell mérni, hogy milyen pozitív és negatív elképzelései/információ vannak választott szakmájával kapcsolatban. A pozitív elképzeléseket meg kell erősíteni, a negatív információkat korrigálni szükséges. Részletesen és hatékonyan kell bemutatni az elvégzendő feladatokat. Több kontrollt/ellenőrzést kell beépíteni a tanulási folyamatba. A tanulóknak meg kell ismerniük a jogszabályban biztosított és az esetleges céges egyedi ösztönzőket. Be kell mutatni azokat az anyagokat, technológiákat, amik a munka során alkalmazhatók. Amennyire lehet, érdemes bevonni a tanulókat a munkahelyi szabadidős programokba. Ismertetni kell a későbbi továbbképzési lehetőségeket. Be kell vonni a tanulókat a szakmai versenyekbe, amire koncentráltan felkészíteni őket. Fel kell hívni a figyelmüket arra, hogy a tanulmányok sikeres elvégzése után, jó lehetőségeik vannak elhelyezkedni munkaerőpiacon, vagy maradhatnak a korábbi duális képzőnél, ami biztonságérzetet ad a tanulóknak, hogy jövőjük szakmailag, emberileg, anyagilag biztosított. Ilyen módon a duális képzők munkaerő utánpótlása is biztosítható.

## 5. Jó gyakorlat – közlekedés -és szállítmányozás

**Témapontosítás, problémafelvetés:**

A hátrányos helyzetben lévő, illetve a halmozottan hátrányos helyzetben lévő tanulók motívumrendszere társaiktól eltérő, így egyes esetekben szükséges külön kezelni azt. Kutatások bizonyítják, hogy a döntéseink alapja a motiváció. A hátrányos helyzetű tanulóknál fontos vizsgálni a motiváció meglétét, és annak aspektusait, hiszen nem tudhatjuk, hogy mi készíti őket a legjobban arra, hogy részt vegyenek nemcsak az oktatásban, hanem lemorzsolódásuk minimálisra csökkentésével a munkaerő-piacon is boldoguljanak.

Fontos annak elérése, hogy a tanuló teljesítménykereső legyen, ne pedig teljesítménykerülő. Tapasztalatok azt mutatják, hogy számos esetben nem érdekeltek az iskola és a képzés elvégzésében, az intézményi életet kiúttalannak látják. A kötelező minimumra fókuszálnak, társaikkal összehasonlításba kezdenek, ahol önmagukat megítélve alacsonyabb szintre helyezve lépnek ki lépésről-lépésre a képzésből.

A hátrányos helyzetű tanulók egyre többen vannak, a munkáltatóknak fel kell készülni fogadásukra és a befogadónak kell lenni a munkahelyi beillesztés során.

**Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

Képzőhelyként jó gyakorlatnak mondható el az egyéni bánásmód kialakítása, a tanulókkal történő egyeztetést követően. Ez nem jelenti azt, hogy szekcionáltan kell foglalkozni a tanulókkal, egyéb csoportba rendezve. A tapasztalat azt mutatja, hogy támogató közösségben, ahol nem érzetik vele hátrányos helyzetét, megfelelően teljesít, és motivációja nő. A Z generációra jellemző a szociális érzékenység.

Feltérképezve a hátrányosság indokát, személyre szabottan nyújtható segítség a tanulóknak, abban az esetben, ha elfogadó a segítséget ajánlóival.

**A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

A szakmai napok/vásárok alkalmával még nem minden esetben látható egy tanuló helyzete, így a toborzás alkalmával még nincs lehetőség arra, hogy a hátrányos helyzetű tanulókra egy külön kialakított folyamatot működtessen a munkáltató.

A kiválasztás keretein belül, az interjúkon már nagy általánosságban feltérképezhető az, hogy egy hátrányos helyzetű tanuló milyen hátránnyal kell megküzdenie társaival ellentétben. A képzőintézmény/munkáltató ebben a kezdeti fázisban már egyénre szabottan tudja kezelni a tanuló életútját, akár azzal, hogy a lehetőségeket

---

megvizsgálva felajánlja a számára legkedvezőbbnek vélt támogatást. (pl. lakhatási támogatás, kollégium biztosítása, étkeztetésben való segítség)

#### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

Amennyiben már a hátrányos helyzetű tanuló felvételre került duális képzés vagy munkaviszony keretein belül, akkor egyéni megegyezéssel nyújthatók különböző segítő támogatások.

Ilyen - képzőhelyek által használt - támogatási forma lehet pl.:

Családias légkör

Rendkívül fontos a családi légkör kialakítása, hiszen a hátrányos helyzetű tanulók esetében elengedhetetlen megteremteni azt a támogató közeget, amelyet nem minden esetben tudnak biztosítani nekik otthon.

Mentorálás

A mentor-rendszer kialakítása ebben az esetben nagy hatékonysággal bír, hiszen minden tanulónak – függetlenül a helyzetétől – rendelkezésre áll egy személy, akitől segítséget kérhet, akitől támogatást kap, és ez különösen fontos a hátrányos helyzetű tanulóknál, hiszen mindig van kihez fordulnia, családját érintő ügyekben is.

Tanulását érintő hátrányos helyzet miatt pedig érdemes használni az iskola által nyújtott kedvezményeket is, mint pl. felmentést egyes feladatok alól, vagy segédeszköz használatát.

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Oktató-tanuló/munkáltató-duális tanuló kapcsolata és a dicséret

A hátrányos helyzetű tanulókkal foglalkozó felnőttek fontos tisztában lennie azzal, hogy mivel motiválhatja a tanulókat. A tapasztalat azt mutatja, hogy a tanulók helyes dicséréte az egyik pillére a motivációnak. Ez azt jelenti, hogy az oktatónak jelen esetben tisztában kell lennie azzal, hogy a tanuló milyen munkát képes elvégezni, és számára olyan feladatot kell kiadni, amelynek elvégzése nem okozhat problémát, és a végén visszacsatolásként dicsérettel jutalmazza. A dicséret nem általános, hanem személyre szabott, a követelményekhez képest a tanuló által elért szinten is megtörténik, nem a többi tanulóhoz viszonyítva.

#### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A duális képzés után a munkaviszonyban szintén a felsorolt eszközökkel és gyakorlatok szerint szükséges kezelni a hátrányos helyzetű munkavállalókat. Nem szabad elfelejteni, hogy attól, mert intézményből munkahelyre lépett, a családi háttere és a hátrányos helyzete nem változott.

Ebben az esetben a felettes vezető az, aki az egyéni bánásmódjával tudja segíteni a hátrányban lévő munkavállalót, úgy, hogy az a vállalati kultúrát, illetve a csapatkohéziót ne sértse. Ez azt jelenti, hogy kizárólag annyi és akkora segítséget nyújt, amely még nem rontja a csapatban elfoglalt helyét, nem vezet szükségtelen kiközösítéshez.

Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:

A gyakorlatok egyedisége az egyén egyedi kezelésében rejlik. Sajnos számos esetben a hátrányos helyzet mivoltára később derül fény, viszont amennyiben a munkáltató már a kezdeti szakaszban rendelkezik ezzel az információval, sokkal több támogatási lehetőséget tud igénybe venni annak érdekében, hogy a tanuló/munkavállalót sikeresen integrálja, motiválja, és elkötelezze.

#### **Sikerkritériumok:**

- Egyéni bánásmód
- Tanuló-oktató, fiatal munkavállaló-munkáltató jó viszonya

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Fontos a hátrányos helyzetű tanulóknál az iskolával szoros kapcsolatot tartani, annak érdekében, hogy a tanulókat jobban megismerhessék a munkáltatók, felkészültebbek legyenek a befogadásukra kezelésükre. Hosszú távú megoldás, hogy az aktív munkavállalókat, vezetőket is érzékenyíteni kell a hátrányos helyzetű tanulók és potenciális munkavállalók problémái iránt. A mai érzékeny környezetben érdemes képzőintézményként és munkáltatóként a minimálisnál több társadalmi felelősséget vállalni, hiszen a hátrányos helyzetű tanulók, a tapasztalatok alapján, a befektetett munkával arányosan képesek hosszú távon is hasznos tagjai lenni a vállalatoknak.

## **6. Jó gyakorlat – építőipar**

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

„Hátrányos helyzetű” az a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermek, nagykorúvá vált gyermek vagy fiatal felnőtt, aki esetében az alábbi körülmények közül egy fennáll: a szülő vagy a családba fogadó gyám alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik, alacsony foglalkoztatottságú, vagy a gyermek elégtelen lakókörnyezetben, illetve lakáskörülmények között élő gyermek vagy fiatal felnőtt.

„Halmazottan hátrányos helyzetű” az, aki esetében a hátrányos helyzetként meghatározott körülmények közül legalább kettő fennáll, továbbá a családjából kiemelt, szakellátást nyújtó intézményekben elhelyezett, nevelésbe vett gyermek, valamint az utógondozói ellátásban részesülő, tanulói, hallgatói jogviszonyban álló fiatal felnőtt.

A szakképzésben résztvevő tanulók sajnos jelentős hányada hátrányos helyzetű. A szakma tanulás, azon belül az építőipari szakma egyébként sem vonzó a mai fiatal generáció számára. Így alap motiváció nélkül, szinte kizárólag „maradvány elv” alapján érkeznek a szakképző iskolákba és a gyakorlati oktatást biztosító munkahelyekre.

Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Ha a tanulónál el tudjuk érni, hogy számára a kiút a hátrányos helyzetből egy jó szakma elsajátítása, aminek segítségével megtalálja számításait a munka világában.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

A családi környezet és a szociális helyzet rendkívül fontos szerepet játszanak a tanulók motivációjában és iskolai teljesítményükben. Fontos megismerni a családi hátteret és az oktatóknak a szülőkkel bizalmi kapcsolatot kialakítani. A hátrányos helyzetű diákok gyakran küzdenek anyagi nehézségekkel, ami korlátozza hozzáférésüket a tanuláshoz szükséges eszközökhöz és információkhoz. A családi problémák, a munkanélküliség, az alkoholizmus, tudatmódosító szerek használata szintén hozzájárulnak a diákok motivációjának csökkenéséhez.

A hátrányos helyzetű diákok gyakran nem látják a szakmai képzésben rejlő lehetőségeket, és nem érzékelik a jövőbeli karrierjük építésének előnyeit. Érdeklődésük felkeltése nemcsak a szakképző iskolák, hanem az iparági szereplők feladata is. Gyakran beilleszkedési problémákkal küzdenek. Ez nemcsak a munkahelyi környezethez való alkalmazkodást jelenti, hanem a szociális és pszichológiai integrációt is. Szükségük van segítségre abban, hogy megtanulják, hogyan bánjanak másokkal a munkahelyeken, hogyan kezeljék a stresszes helyzeteket és hogyan kommunikáljanak hatékonyan. Az oktató-diák közti bizalmi viszonyt a hátrányos helyzetű tanulók esetén még nagyobb a jelentősége. Pályaorientációs napok, nyílt napok alkalmával, a tanulókkal való elbeszélgetés során segíteni kell őket a számukra vonzó szakmák kiválasztásában.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A munkahelyi beilleszkedés egyik kulcsfontosságú tényezője a munkarend és a munkahelyi normák betartása. A hátrányos helyzetű tanulók számára a munkarend szigorú betartása gyakran nehézséget jelent, mivel sok esetben nem rendelkeznek az ehhez szükséges önfegyelmekkel vagy a megfelelő szociális támogatással.

---

A munkarend betartása nemcsak a munkahelyen való sikeres érvényesülést segíti, hanem az élet más területein is segíthet a tanulóknak. A mentorok és az oktatók folyamatosan nyújtott pozitív támogatása, példamutatása jelenthet segítséget, hogy a tanulók megszokják a munkahelyi elvárásokat, és megfeleljenek azoknak.

Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:

A gyakorlati tapasztalatok megszerzése az egyik leghatékonyabb módszer a diákok motivációjának növelésére. Az építőipari szakmák esetében a tanulók számára rendkívül fontos, hogy lehetőséget kapjanak arra, hogy a tanulmányaik során valós munkahelyi környezetben dolgozzanak. A tanuló egyéniségét megismerve lehetőség szerint azonos vagy hasonló beállítottságú szakmunkás mellé legyen beosztva, ezáltal is segítve a beilleszkedését. A munkahelyi gyakorlatok, az iparági partnerekkel való közvetlen együttműködés és a projektalapú tanulás segíthet a hátrányos helyzetű diákoknak abban, hogy megtapasztalják, milyen az építőipar valódi világa, és milyen előnyökkel jár egy szakma birtoklása. Korszerű eszközök, technológiák és gépek folyamatos bevonása a gyakorlati oktatásba, elősegítheti a tanuló érdeklődésének fenntartását.

Sikeres szakemberek vagy vállalkozások megismerése segítheti őket abban, hogy lássák a szakma jövőbeli lehetőségeit. Elsősorban olyan történetek, ahol hátrányos helyzetből indultak, inspirálók lehetnek a fiatalok számára.

Az önállóság és a felelősségvállalás alapvető készségek a munkahelyi sikerhez. Meg kell tanítani a fiatalokat, hogyan szervezzék meg saját feladataikat, hogyan kezeljék az időt és a prioritásokat, és hogyan vállaljanak felelősséget a munkájukért. A munkahelyi gyakorlatok és projekt alapú tanulás segíthetnek abban, hogy a diákok megtapasztalják, mit jelent felelősséget vállalni egy-egy projekt vagy munkahelyi feladat kapcsán.

Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:

A rendszeres visszajelzés kulcsfontosságú a hátrányos helyzetű tanulók fejlődésében. Az oktatóknak és a mentoroknak biztosítaniuk kell a diákok számára azokat az értékeléseket, amelyek segítenek számukra felismerni erősségeiket és gyengeségeiket. Az építőiparban végzett munka során a tanulók gyakran dolgoznak nagy csoportokban, és fontos, hogy tudják, hogyan viselkedjenek a kollégákkal, hogyan reagáljanak az észrevételekre és hogyan tanuljanak a hibáikból.

Hasznos lenne, ha az iskola a duális képzőhelyet informálná a tanuló sajátos nevelési igényeiről, hogy az oktató kezdetektől át tudja segíteni a tanulót a nehézségeken. Az iskola és a képzőhely szoros párbeszédére lenne szükség pl. a tanuló családi helyzetének, életkörülményeinek megismerésére. Fel kellene hívni a figyelmet a szülői értekezletek fontosságára, amin a képzőhelyeknek is ott lenne a helye.

A hátrányos helyzetű tanulók számára a pszichológiai támogatás is kiemelkedően fontos. A munkahelyi kihívásokkal való megbirkózás, a stresszkezelés és az önértékelési problémák kezelése elengedhetetlen a sikeres beilleszkedéshez.

Fontos a következetesség, mert hosszú távon ez szolgálja leginkább a tanulók érdekeit, ezzel is segítve őket, hogy megállják a helyüket a munka világában.

Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:

A hátrányos helyzetű tanulók zöme gyakran figyelemhiányos, ez az otthoni meghitt beszélgetések, őszinte kommunikáció hiányára vezethető vissza.

Az oktatóknak éreztetni kell a tanulókkal, hogy ők ugyanúgy teljes értékű tagjai a csapatnak, mint a többiek, nincs hátrányos megkülönböztetés sem származás, sem anyagi helyzet vonatkozásában. A munkafeladatok kiosztásánál is következetesen és igazságosan kell eljárni, minden tanulóra egyenlő bánásmódot kell alkalmazni. Ezt a szemléletet el kell fogadtatni a projekteken a hátrányos helyzetű tanulókkal együtt dolgozó kollégákkal is, ezzel segítve a hátrányos helyzetű fiatalok beintegrálódását a munkahelyi közösségekbe.

### **Sikerkritériumok:**

Sikerkritériumok összefoglalása, amelyek segítenek beilleszkedni a hátrányos helyzetű tanulókat az iskolai és munkahelyi közösségekbe:

1. Pozitív visszajelzés: már a legkisebb eredményt is hangsúlyozni kell. Ez erősíti az önbizalmukat, és motiválja őket a további erőfeszítésekre, hogy lássák munkáik értékét.
2. Célok meghatározása: ne csak hosszútávú, hanem könnyebben elérhető rövidtávú célokat is ki kell jelölni, melyek több sikerélményt jelentenek számukra.
3. Releváns tananyag választása: érdeklődésüket figyelembe véve jobban tudnak kapcsolódni a tanuláshoz.
4. Inspiráló történetek: korábbi sikertörténetek, hasonló hátrányos helyzetből indulók bemutatásával reményt kaphatnak, hogy ők is képesek hasonló teljesítmény elérésére.
5. Erősségek felmérése: mindenkiben meg kell keresni a pozitív tulajdonságot, ezzel önbizalmat és motivációt adunk, hiszen ezt otthon általában nem kapják meg.
6. Személyes figyelem és támogatás: egyéni mentorálás, meghallgatás, tanácsadás és támogatás céljaik elérésében.
7. A tehetségesebb tanulók felismerése, ösztönzés nagyobb célok elérésére.
8. Felelősségvállalásra szoktatás.
9. Csoportos tevékenységek és együttműködés: csapatban dolgozva a diákok szociális készségeik fejlődnek, és megtanulják a csapatmunka fontosságát.
10. Rugalmasságra és kitartásra nevelés: meg kell érteniük, hogy a kihívások leküzdése és a nehézségeken való áthaladás elkerülhetetlen része az életnek, a fejlődésnek.
11. Speciális ösztöndíj lehetőségek megteremtése: ezáltal külső motivációt kaphatnak.
12. Pszichológiailag támogató háttér és maximális diszkréció biztosítása.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A hátrányos helyzetű tanulók oktatása és szakmai pályafutásuk támogatása az egyik legfontosabb társadalmi kérdés, amely különösen az olyan területeken válik hangsúlyossá, mint az építőipar. Az építőipar tradicionálisan a gyakorlati tudásra és a fizikai munkavégzésre épít. A hátrányos helyzet nem csupán gazdasági, hanem szociális és pszichológiai jellegű is, amely mély hatással van a tanulók motivációjára, beilleszkedésére és a szakmai fejlődésükre. Egyes esetekben szükség esetén segítő szervezetek bevonására is sor kerülhet (pl. Máltai Szeretetszolgálat, Magyar Vöröskereszt, Pedagógiai Szakszolgálat).

Az építőiparban tanuló hátrányos helyzetű diákok számára a szakmaválasztás, a beilleszkedés és a megfelelő viselkedés kialakítása nemcsak az oktatók, hanem a társadalom közös feladata. A megfelelő motivációs programok, a gyakorlati tapasztalatok és a mentorálás mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a tanulók megértsék, a hátrányos helyzetből az egyetlen kiút, hogy sikeresen elvégezzék tanulmányaikat, és azt követően a munkahelyeken és az életben is megállják a helyüket.

---

## 7. Jó gyakorlat – vegyipar

Témapontosítás, problémafelvetés:

Eddigi tapasztalataink alapján sok problémával küzdenek a szegregált, hátrányos közösségekből származó fiatalok, és az őket oktatók. A legáltalánosabb probléma, hogy a fiataloknak nincs elég információjuk, önismeretük, nincsenek tisztában azzal, milyen lehetőségeik vannak, hogy ők is lehetnek tehetségesek valamiben, illetve önbizalomhiányban is szenvednek.

A tanulás mellett rengeteg esetben kapnak plusz feladatokat otthonról (pl. vigyázni kell a kisebb testvérre), emiatt sokszor eltűnnek és esetenként az iskola sem tud róluk ilyenkor semmit, ahol szintén nem szeretnek lenni. Előfordul, hogy a tanuló juttatása az egyetlen biztos bevételi forrás a család számára. Ezeket a problémákat az iskolákkal közösen kell kezelnie a duális képzőhelynek.

Jellemző náluk a szociális, társas kompetenciák hiánya, ebből kifolyólag nem megfelelően szocializálódnak és megjelenhetnek higiéniai problémák is. Ezt pótlandó az oktatóknak gyakran apjuk helyett apjuk, anyjuk helyett anyjukká kell válniuk. Ezek a hiányosságok betudhatóak a családból jövő rossz példák miatt.

Megkülönböztethető a probléma kisközösségi, illetve városi szinten is, ugyanis nagyobb városokban (Például Ózd, Kazincbarcika, Miskolc) a szociális háló sok esetben nincs megfelelően kiépítve, nem elegendő a szociális munkások száma, illetve kevésbé erős a közösség megtartó ereje egy kisebb településsel szemben.

Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A jó gyakorlat alapja a bizalom és a biztonságérzet kialakítása. Olyan oktatókat kell alkalmazni, akik hivatásként tekintenek arra, hogy átadják a szaktudásukat ezeknek a fiataloknak és emellett gondoskodnak is róluk. Fontos, hogy mentor oktató legyen velük, aki nem lesz ideges, és aki kellően érzékeny, empatikus. Sok esetben támogatni kell őket a képzésükön kívül is, beszélgetni kell velük. Gyakran egyedileg kell méltányolni bizonyos helyzeteket, ehhez elengedhetetlen a bizalom kiépítése a tanulóval, és az, hogy ismerjük meg a családi hátterét. Az egyedi méltányolás nélkül októberre már sok gyerektől meg is válhatnának a képzőhelyek, hisz a szülők gyakran felelőtlenül bánnak a tanulókkal, illetve a hátrányos helyzettel járó szenzitív információk sokszor az iskolához sem jutnak el. Sok rosszat kaphatnak otthonról, így az oktatóktól kapott negatív visszajelzések, szidalmak miatt elveszíthető a kialakított bizalom, amit nagyon nehéz visszaépíteni. Számtalan esetben nincs megfelelő infrastruktúránk sem, így otthon nem tudnak gyakorolni még ha szeretnének sem. Erre megoldás lehet a leselejtezett eszközök kiadása számukra otthoni használatra.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

Már a beiskolázásuk előtt el kell kezdeni a bizalmi kapcsolat kiépítését, látogatni kell az intézményeiket, találkozni kell velük és ismertetni milyen lehetőségeik vannak, hogy kiszakadjanak az otthoni körülményeik közül. Növelni kell az önbizalmukat. Erre megfelelő lehetőség, hogy elismerjük és dicséreljük meg őket, ha jól teljesítenek a számukra kiadott projektfeladatok során. Példaként kell eléjük állni, hogy lássák ők is elérhetik ezt a tudást, ha kellő energiát és szorgalmat tanúsítanak.

A kellő motiváció a hiányos készségek, képességek fejlesztéséhez is hozzájárulhat. Alapfeltétel már az első találkozásnál, hogy megismerjük a tanulóinkat, és egyénileg, beszélgetésekkel alapozzuk meg azt a bizalmat, ami a motiváció felkeltését indítja el.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A pályaorientáción pillanatnyi sikerélmény adásával növelhető az önbizalmuk, ezáltal kedvet kaphatnak ahhoz, hogy szakmát tanuljanak és ebben dolgozzanak is. Ismertetni kell mi is vár rájuk a vállalatnál, milyen plusz juttatásokat kaphatnak. Meg kell ismerniük oktatóikat és elkezdni a bizalom kiépítését. Családsegítő szervezeten keresztül felvehető a kapcsolat a fiatalokkal, és megismerhetik milyen lehetőségeik vannak, karrierút állítható fel előttük, hiszen az a tapasztalat, hogy nagyon sok esetben nem tudják, hogy ideáig is eljuthatnának.



---

Számos esetben ahhoz, hogy a diákok egyáltalán a tanulásra tudjanak koncentrálni, alapvető körülményeiken is javítani kell. A vállalat közhasznú egyesülettel segíthet a tanulóknak, főként azoknak, ahol a család egyetlen bevételi forrása a duális képzés során kapott fizetés. Ilyen segítség lehet például a ruhagyűjtés, tartós élelmiszer gyűjtés, vagy egyes esetekben akár mosógép beszerzésben is jól jön a támogatás.

A hátrányos helyzetű tanulók számára is sikerélménnyel tartható fenn az érdeklődés. Fontos, hogy le legyen kötve, érezze magát fontosnak, így kisebb feladatokkal a cég munka és sikerélményét adhatja a diáknak.

A generációs sajátosságok ellenére sokszor lemaradnak technológia használatban társaikhoz képest. Naprakésznek kell lennünk az online kihívásokkal is, meg kell tanítani őket az eszköz- és internethasználatára, míg a felelősségvállalási szintjük beérik. Társadalmi nevelés az online technológiák használata, a források hitelességének megtanulása a fő feladat esetükben.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Alkalmazott pedagógiai módszereket tekintve a tapasztalat az, hogy tanulókat szét kell választani, nem nagy közösségben, hanem lehetőség szerint személyes mentorálásban kell gondolkodni, de legalább kisebb csoportokban. Kisebb csoportokban, akár személyes mentorálás során a felszínre jöhetnek azok a rejtett képességek, amik akár a tehetséggondozásban is kamatoztathatóak. Az önbizalom építésnek kiváló módja, ha szervezünk számukra házi versenyeket, az ott jól teljesítő tanulók akár területi versenyeken is szívesen részt vesznek. Számukra a versenyekre való utazás is lehet jutalom vagy motiváló tényező.

A céges rendezvényeken való részvételi lehetőség, családi napokra történő meghívás esetükben is növeli az elköteleződést. Karácsony közeledtével egy-egy közös étkezés, pizzázás, vagy süteményezés az osztállyal szintén közösségformáló hatással bír. Készíthetnek a tanulók közösen ünnepekhez kapcsolódó tematikus projekteket, ez szakmától függően lehet közösen elkészített ebéd vagy apró ajándéknak szánt tárgyak, díszek. A hátrányos helyzetű tanulók motivációja esetén kiemelten fontos lehet, hogy biztonságban érezzék magukat a közösségben, annak teljes értékű tagjának tartásuk magukat.

Másik fontos motivációs tényező esetükben az elismerés utáni vágy. Amennyiben türelemmel, pozitív megerősítéssel fordulnak az oktatók feléjük, és nem a hibákat róják fel nekik, elkötelezetté, motiváltabbá válnak, hiszen gyakran otthon nem kapnak elismerést, nincs sikerélményük. A büntetés esetükben nem hoz eredményt, vagy nem is foglalkoznak vele.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

Gyakran a nulladik lépés az alapvető szociális készségek pótlása. A szociális, és társas kompetenciák kialakítása létkérdés ahhoz, hogy csapatban együttműködve, oktató utasításait követve végezzenek bármilyen tevékenységet, így először ezeket a kompetenciákat szükséges kialakítani bennük. A közösségben betöltött szerep erősítése és a csapatmunkába bevonás a cél.

Ha eljutnak a vállalathoz és munkába is állnak a következő felmerülő probléma a beilleszkedés, amire a személyes mentorálás lehet megoldás. Minden fiatal más, egyeseknek igénye van arra, hogy csak vele foglalkozzanak, még másnak az is elég, ha kap egy kis figyelmet egy kisebb csoport tagjaként.

Ezután a portfóliókészítésnél látszik meg, hogy telefonon kívül nincs otthon más okoseszközük. Sőt, az is probléma forrása, hogy elfogy a pénz a mobilszámláról. Ennek egyik megoldása lehet, hogy a cég ad laptopot, ám ha nincsenek hozzá meg otthon a megfelelő körülmények (pl. áramellátottság), akkor az iskolában, vagy gyakorlati helyen kell elkészíteni a portfóliót, nem otthon. Ennek biztosítása ugyanolyan fontos, mint a munkásruha, bakancs és a megfelelő szerszámok.

Az egyik megfigyelés alapján a HH papírral rendelkező diákok sokszor jobb anyagi helyzetben vannak, mint a papírral nem rendelkező társaik. Ugyanakkor a pénzügyi tudatosságuk abszolút hiányzik, ennek egyik alapja az otthonról hozott rossz minta. Gyakran előfordul, hogy kigúnyolják egymást. Az iskola és a duális képzőhely kiemelt

---

feladata ebben az esetben a pénzügyi tudatosság kialakítása a tanulóknak, beszélgetés, vagy célzott programok által, mint amilyen a pénz projekthét is.

Mindezekből következik, hogy náluk motivációként a büntetés, fizetésmegvonás egyáltalán nem hat, a személyes beszélgetés, mentorálás igen.

#### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A hátrányos helyzetű tanulókkal folytatott munka egyedisége, hogy átlagos helyzetű kortásaikhoz képest nagyobb figyelmet, megértést igényelnek, illetve, az oktatói mintaadás és pozitív megerősítések kiemelt fontosságúak. Ameddig le vannak kötve tevéleges feladatokkal, az érdeklődésüket fenn tudjuk tartani, és a feladatokon keresztül, mentori útmutatással fejlődni fognak minden téren. Ehhez azonban az oktatóknak is motiválniuk kell maradniuk, amely külső támogatás nélkül nem megy.

#### **Sikerkritériumok:**

Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetű gyerekek információt kapjanak a pályorientációban a cégeknek is lépni kell. Fontos, hogy a vállalatok, munkáltatók ott legyenek a nyílt napokon, ahol információátadással tudják segíteni a tanulókat. A biztonságérzetüket, ismereteiket növelhetné, ha a gyakorlatokat, üzemeket látogathatnák a gyerekek, ahol a lehetőségek bemutatása, sikerélmény szerzése, egymás segítése, már motiváló lehet számukra. A könnyebb bizalomépítés érdekében fontos, hogy legyen jelen egy olyan oktató, vagy idősebb diák, aki szövetségesként ott van, ha kell. Továbbá szintén fontos olyan személy jelenléte, aki példát tud mutatni a gyerekeknek, elmeséli saját életútját, illetve, hogy olyan feladatot kapjanak, ami hamar sikerélményt ad. Akkor tudunk sikert elérni, ha megváltozik a diákok szemlélete az életről és a munkához való hozzáállásról és tartósan a vállalatnál marad, kialakul a jövőképe.

#### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Az otthonról hozott rossz példákat (dohányzás, adósságspirál) amiket eddig görgettek maguk előtt, le kell győzni. Ebben az iskolának és a képzőhelynek is nagy szerepe van, sokkal több esetükben a nevelési tevékenység, mint az oktatási. Az egymás, és a szülők közti kommunikáció a kulcs. A kamara, a cég az iskola tudja támogatni egymást, komplexen kell kapcsolódniuk a szereplőknek egymáshoz. A szülővel is ki kell alakítani a kapcsolatot, amely esetben a bizalom kiépítése a legfontosabb.

Különbség lehet a falvakban, és városokban élő hátrányos helyzetű gyerekek között is, vannak olyan kistéleplések, ahol óvodás kortól egészen a középiskoláig tudnak velük a segítők foglalkozni, míg a városban ehhez nem mindig van meg a szociális háló. A mikroközösség mérete és működése nagyon meghatározó.

Ami nagy hiányterület, hogy az oktatókat ki készíti fel a kihívásokra? Az oktatók nem hivatásos segítő szakemberek. Hol kaphatnak segítséget a munkájukhoz? Ilyen lehetőség például a kamarai gyakorlati oktatói képzés. A szociális szakembereket kell behozni a rendszerbe, vagy szakterületeknek kell egymással kooperálni. Motivált oktatók és motivált szakemberek összehangolt munkája jelentheti a megoldást a siker felé. Nem lehet önállóan kezelni egy hátrányos helyzetű tanuló motivációját, komplexen kell kapcsolódniuk egymáshoz a kulcsszereplőknek. A szülővel folytatott kommunikáció is kulcstényező, szövetségesként be kell venni őket is, olyan kapcsolatot kell kiépíteni, ahol a szülő mer kérdezni, segítséget kérni.

## 8. Jó gyakorlat – fa-és bútoripar

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

A jó gyakorlat célja a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok hátrányainak kompenzálása, a szakmai végzettség nélküli iskola elhagyás esélyének csökkentése, a minél sikeresebb pályaválasztás, a munkahelyi beilleszkedés elősegítése.

A bemutatott jó gyakorlat rávilágít arra, hogy hogyan tud a duális képző az egyes tanulók speciális helyzetéből fakadó igényeire a leghatékonyabban reagálni, mik lehetnek számukra azok a motivációs tényezők, amelyek javíthatják az együttműködést, miként tudja bevonni őket a tanulásba, a munkába, és kialakítani az elköteleződést, a munkahelyi környezetbe való beilleszkedést.

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A gyakorlatból szerzett tapasztalat alapján kimondható, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok ösztönzését más eszközökkel, más módszerekkel és legfőképpen személyre szabottan kell megvalósítani. A megfelelő időben, az ő speciális igényeikhez igazított programmal, de legfőképpen a megfelelő személyiség jegyekkel rendelkező oktatóval, az őt, őket támogató személyekkel együtt lehet eredményesen megvalósítani.

Hasznos útmutatás kapható ahhoz, hogy a hátrányos helyzetű tanulókkal foglalkozó oktató kiválasztásánál milyen szempontokat érdemes előtérbe helyezni, és a „jó” oktató milyen eszközökkel, módszerekkel képes felkelteni és megtartani a tanulói érdeklődést, miként tudja bevonni őket a tanulásba, a munkába, és kialakítani az elköteleződést, a sikeres munkahelyi beilleszkedést.

### **A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:**

A tanulói motiváció és érdeklődés felkeltésének első lépése az eredményes pályaorientáció.

A hátrányos helyzetű tanulók számára az idegen környezet, az ismeretlen emberek megismerése, az új dolgok iránti nyitottság, a beilleszkedés, az elfogadás általában egy nehezebb és hosszabb folyamat. Fontos, hogy az egyént ez a sokoldalról érkező inger a kellő érettséggel rendelkező korszakában érintse meg. A tapasztalatok alapján náluk a kapcsolat építés optimális kezdő időpontja általában az általános iskola 6. osztályára tehető.

A duális képző a feladatra akkor tud a legjobban felkészülni, ha előzetesen információt szerez a hozzá érkező diákokról. Ezért az általános iskolával való párbeszéd elkerülhetetlennek látszik.

A tájékozódást követően kis csoportban (6-8 diák) kerül sor az első találkozásra, aminek a színhelye a cég, a műhely, ahol a duális képzés folyik. Itt először rövid, a résztvevő tanulók egyéni érettségének, érdeklődésének megfelelő videóval egybekötött cégismertetőt kapnak, majd bejárják a területet, a termelőmunkát folytató üzeme részeket. Ezen az eseményen a tanulók szülei, illetve az őket élethelyzetükben segítő, támogató személyek is részt vesznek, mivel ők azok, akik a fiatalok irányításához, formálásához nagymértékben hozzájárulnak.

A tájékoztatást és a bejárást követően a résztvevők információt kapnak a különböző szakmákról, a feladatokról, a szükséges képzettségekről és a karrier lehetőségekről. Munkaerő-piaci ismereteket szereznek, tájékozódhatnak a munkaerőpiaci helyzetről, a keresett szakmákról, a várható bérekről.

A közös megbeszélés után lehetőség nyílik az egyéni tanácsadásra. Ennek a hátrányos helyzetű tanulóknál az eltérő sajátosságaikból adódóan kiemelt szerepe van. Itt bátran önmaguk, vagy segítőkkel együtt feltehetnek egyénre szabott kérdéseket, választ kaphatnak kérdéseikre, személyre szabott útmutatást szerezhetnek.

Az első bemutatkozást követően kerül sor az úgynevezett „nyitott műhely” programra. Ennek keretében a diákok egyszerűen előállítható és a mindennapi életben az adott korosztály számára érdekes, számukra kedves, használható, egyszerű terméket készítenek. A hátrányos helyzetből adódó eltérések miatt több lehetőség áll

---

rendelkezésükre, másfajta funkciók, különböző formák, eltérő nehézségű munkák közül önmaguk választhatják ki a számukra legmegfelelőbbet. A diákok tevékenységét a programot vezető oktató figyelemmel kíséri, szükség esetén instrukciót ad, de akár egy-egy segítő beavatkozást is megtesz, amivel a feladás veszélye elkerülhető. Az így elkészült alkotást haza vihetik, megmutathatják mindazoknak, akik fontosak számukra, így szüleiknek, segítőknek, a támogatóknak, barátaiknak, tanáraiknak.

A tevékenység során megismerik önmagukat, mire képesek, mik az erősségeik, gyengeségeik. Az alkotás öröme, a sikerélmény a belső motiváció elindítója lehet, ami aztán arra sarkalja a diákot, hogy a következő alkalommal is részt vegyen a nyitott műhely programon, ami negyed-, majd félévenként megismétlődik egészen közvetlenül a pályaválasztás előtti időszakig, azaz a 8. osztályig.

Az érdeklődés, elköteleződés felkeltésében kulcstényező lehet, ahogy a fenti példában is látszik folyamatosság és a fokozatosság.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A duális képző nyilván a hátrányos helyzet körülményeit nem képes megváltoztatni, de az oktató helyes kiválasztásával, az átgondolt, már a pályorientációs időben tervezett megismerő és kapcsolatépítő tevékenységével, jelentős mértékben hozzájárul e fiatalok kiteljesedéséhez, a sikeres felnőtté váláshoz.

A hátrányos helyzetű tanulóknál a kapcsolatépítés, a bizalom megszerzés nehezebben megy végbe, hosszabb időt igényel, ezért fontos lehet, hogy a nyitott műhely programot az az oktató vezeti, aki a későbbiekben a duális képzés oktatója lesz.

A hátrányos helyzetű tanuló esetében az oktató kiemelt fontosságú kulcsszereplő. A „jó” oktatóval szembeni ismérvek, elvárások lehetnek:

- az a mentor, aki a tanuló személyiségének legjobb ismerője, ezért olyan bizalmi, egyben atyai, baráti jellegű kapcsolatot képes kiépíteni vele, aminek keretében elfogadja az általa nyújtott emberi és szakmai segítséget,
- aki az egyéni sajátosságokhoz igazított tempóban, a rész sikerek elismerésével lépésről lépésre képes haladni a diákkal az elért cél felé,
- aki megerősítést ad a jól végzett munkához, a szakszerű új készségek sikeres elsajátításához,
- pozitív viszonyulása, empátia készsége nyugodt, stresszmentes tanulási környezetet biztosít,
- a tanulóval kölcsönös bizalomra épülő kapcsolatot épít ki,
- erősíti a kötődést, segíti a beilleszkedést,
- segíti a tanulókat a munkahelyi kapcsolatok építésében,
- kiemelten figyel és szükség esetén beavatkozik a hátrányos helyzetből adódó konfliktusok, sérülések elkerülésére,
- cselekedetein keresztül mintát ad a tanulóknak a munkához, a szakmához való viszonyuláshoz,
- mint tapasztalt szakember irányt mutat a tanulók karrierjének tervezésében,
- aki a tanuló számára mindig elérhető, akár telefonon, akár e-mailben, akivel megoszthatja a gondolatait, problémáit, aki tanácsát várja és elfogadja, akinek személye biztonságérzetet ad neki,
- aki a teljes munkaidejében oktatóként foglalkoztatott,
- együttműködik a szülőkkel, a hátrányos helyzetet segítő szervezetek, intézmények munkatársaival, a képző intézmény tanáraival, oktatóival.

---

A tanuló életkori sajátossága a versengés, a társak felülmúlása, legyőzése. Ez a vetélkedési törekvés a szakmai célú versenyekben realizálódhat. A versenyre készülés egy olyan belső motiváción alapuló tanulási folyamat, ahol a szakmai ismeretek bővülnek. Az interneten található alap-és segédanyagok, technológiák, szakmai cikkek, videók gazdag tárháza az elméleti tudás gyarapítását, az élményszerű tanulást eredményezheti. A verseny gyakorlati részére készülés új szakmai fogások, adott esetben új eszközök, gépek, technológia megismerését jelentheti. A tapasztalatok alapján a hátrányos helyzetű tanulóknál döntő szerephez jut az, hogy a versenyre utazni lehet, új hely, új élmények, siker, elismerés várja. Számára a siker akár csak egy részvételi oklevél is lehet. Mindezt pedig képes időt, energiát áldozni a tanulásra.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A duális képző akkor tud könnyebben, gyorsabban reagálni az egyes tanulók speciális igényeire, ha a tanuló hátrányait, hátrányos helyzetét minél előbb sikerül feltárni. A duális képzésbe történő belépés előtt a tanulóval, a szülővel, illetve a támogatóval megvalósuló felvételi beszélgetés jó lehetőséget teremt a megismerésre, ami a továbbiakban általánosan javíthatja az együttműködést a céges munkakörnyezetben eltöltött időszak alatt.

A képzés első időszakában a tanulók szakmai szintjéhez igazított eszközökkel, gépekkel ellátott tanműhelyben az oktatóval együtt dolgoznak. A hátrányos helyzetű tanulók előrehaladását gyakran korlátozza a rájuk nehezedő stigma, ennek mielőbbi feloldását segítheti az, ha az oktató abban az irányban kezdi a fejlesztést, amiben az adott tanuló a legjobb. A részképességek erősítése, a sikerélmény a személyiség megnyitásának és a motivációnak jó eszköze. A következő képzési szakaszban a termelőüzemben az ott dolgozó munkavállalók mellé kerülnek beosztásra, de továbbra is megmarad az oktatói felügyelet, támogatás, ami segíti a munkahelyi beilleszkedést. Fordulópontot jelenthet az üzem kívüli gyakorlat, ami a konkrét megrendelőnél a gyártott termék hasznosulási helyén megvalósuló munka. A tanuló itt a munkája célját, értékét ismerheti fel, amely a szakma iránti elköteleződéséhez nagyban hozzájárulhat.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A hátrányos helyzetű tanuló számára különösen fontos, hogy biztonsággal el tudjon igazodni abban a környezetben, ahol tanul, ahol dolgozik, amelyben az ügyeit intézni tudja. Ezért már az első munkanapon a tanműhely és az üzemi környezet mellett a szociális helyiségek, az irodák bemutatására és a velük kapcsolatos ügyekben érintett személyekkel való találkozásra, kapcsolat felvételre is sor kerül.

A közös programok elősegítik a tanuló társak, az üzemi dolgozók jobb megismerését, a kapcsolatok kiépítését, a cégbe történő könnyebb beilleszkedést. Erre kiváló alkalom a szakmai rendezvények, kiállítások, társcégek látogatása. A céges rendezvények előkészítési munkáiban való bevonás növelheti a tanulóknál azt az érzést, hogy munkájuk fontos, elismerik őket, számítanak rájuk.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Az egyéni sajátosságokhoz igazodó képzés, a részsikerek elismerésére épített fejlesztés, az egyéni bánásmód, a kölcsönös bizalom, a „segítő kéz”, a biztonságos munkakörnyezet, az elfogadás.

### **Sikerkritériumok:**

Hátrányos helyzetű tanulók érdeklődésének, motivációjának növelését elősegítő tényezők lehetnek:

- egyénre szabott, érdeklődésre alapozott pályaorientáció,
- a megfelelő kompetenciákkal rendelkező oktató kiválasztása,

- 
- tanulói személyiség megismerése,
  - együttműködés szülővel, támogatókkal,
  - egyénre szabott fejlesztés, oktatás,
  - részsikerek elismerése,
  - egészséges önbizalomhoz juttatás,
  - lehetőség teremtése a sikerélményre,
  - befogadó környezet,
  - kölcsönös együttműködés a tanuló és az oktató között.

**Egyéb, összegző észrevételek:**

A bemutatott jó gyakorlat legfőbb kulcsa az oktató. Az ő személyisége, a hitelessége, motiváltsága, elkötelezettsége, emberi és szakmai példamutatása a hátrányos helyzetű tanulók személyiség formálásában, a pályaszocializációban, a beilleszkedésben az elköteleződésben és a munkaerő megtartásban meghatározó.

## **9. Jó gyakorlat – élelmiszeripar**

**Témapontosítás, problémafelvetés:**

A hátrányos helyzetű tanulók körében a szakképzésbe való integráció akadályokba ütközhet, ami számos tényezőre vezethető vissza:

- Gazdasági hátrányok: Az érintett tanulók családjai gyakran anyagi nehézségekkel küzdenek, amelyek megnehezítik a megfelelő taneszközök beszerzését, a közlekedési költségek fedezését, valamint a tanulmányokra való koncentrációt.
- Szociális hátrányok: A családi háttér, a szülők alacsony iskolai végzettsége és a szociális tőke hiánya jelentősen befolyásolja a tanulók motivációját és a továbbtanulási lehetőségeiket.
- Oktatási hátrányok: Az alacsonyabb színvonalú iskolai környezet, a hiányos infrastruktúra és a kevésbé kvalifikált pedagógusok negatív hatással vannak a tanulók tanulmányi eredményeire és továbbtanulási esélyeire.
- Kulturális különbségek: Az eltérő kulturális háttérből származó tanulók esetében a nyelvi akadályok és a kulturális beilleszkedés kihívásai tovább nehezítik az integrációt.

**Célkitűzések, jó gyakorlatok lehetnek általánosságban:**

- Az anyagi támogatás növelése az érintett tanulók számára.
- Mentori programok és szociális munkások bevonása a tanulók és családjaik támogatására.
- Az oktatási intézmények infrastruktúrájának fejlesztése és a pedagógusok továbbképzése és támogatása.
- Közösségi programok és kulturális érzékenyítő tréningek szervezése.

## Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A hátrányos helyzetű tanulók bevonása és ösztönzése számos kihívással járhat, de szerencsére vannak jó gyakorlatok, amelyek segítenek áthidalni ezeket az akadályokat. Íme néhány példa:

- **Mentorprogramok:** Számos szakképző intézményben indítottak mentorprogramokat, ahol tapasztaltabb tanulók vagy önkéntes szakemberek segítik a hátrányos helyzetű diákokat. Ezek a mentorok nem csak tanulmányi támogatást nyújtanak, hanem segítenek a személyes és szociális készségek fejlesztésében is.
- **Támogató szolgáltatások:** Olyan szolgáltatások biztosítása, mint a pszichológiai tanácsadás, karriertanácsadás és szociális munka, melyek segítenek a tanulóknak kezelni a szociális és gazdasági nehézségeket, és támogatják őket a tanulásban. Amennyiben az iskolának vagy duális képzőhelynek erre nincs forrása, érdemes lehet felvenni a kapcsolatot a helyi segítő szakmai szervezetekkel.
- **Közösségi bevonás:** hátrányos helyzetű fiatalok esetén kiemelten fontos lehet elköteleződés és motiváció tekintetében, hogy a tanuló- és/vagy a munkaközösség teljesértékű tagjának érezzék magukat. Éppen ezért az erre vonatkozó intézkedések kiemelten fontosak lehetnek egy duális képzőnél. Erősítsük meg pozíciójukat a tanulócsoporthoz és tekintsük őket a munkahelyi kollektíva tagjaként.
- **Rugalmas tanulási programok:** Cél olyan oktatási programok kidolgozása, amelyek figyelembe veszik a tanulók egyéni szükségleteit és képességeit. Ez lehet részidős vagy esti képzés, online tanulási lehetőségek, illetve személyre szabott tanulási tervek. A jelenleg szakképzésben lévő generációnak alapvetően szüksége van a rugalmasságra és az önálló döntési szabadságra. Hátrányos helyzetű fiatalok esetén pedig, amikor könnyen lehet, hogy a szociális helyzetből fakadóan a tanulók leterheltebbek – pld. ők vigyáznak kisebb testvéreikre – a megtartás és lemorzsolódás alapvető eleme lehet a rugalmas hozzáállás az oktatás során.
- **Pénzügyi támogatás:** Ösztöndíjak, tanulmányi támogatások és anyagi segítségnyújtás biztosítása a tanulók számára, hogy csökkentsék a tanulmányi költségeket és biztosítsák a tanulási eszközök beszerzését. Hátrányos helyzetű fiatalok esetén a duális képzőhelyek által nyújtott anyagi támogatás erősebb motivációs tényező lehet. Mindamelllett, hogy ezeknek a fiataloknak a pénzügyi tudatosság fejlesztésében is feltételezhetően nagyobb szükségük van támogatásra.
- **Tudatosság növelése:** A tanulói motiváció alapja oktatók motiváltsága és hozzáállása. A hátrányos helyzetű fiatalok több kérdésben kifejezetten szenzitívek lehetnek, ezért kifejezetten fontos lehet az őket közvetlenül körülvevő munkatársak és oktatók felkészítése. Pld. képzések és workshopok szervezése a tanárok, oktatók és iskolai dolgozók számára, hogy érzékenyebbek legyenek a hátrányos helyzetű tanulók problémáira és hatékonyabban tudják kezelni azokat.
- **Technikai támogatás:** Hátrányos helyzetű tanulók esetén gyakran felmerülő probléma, hogy a tanulóhoz nincs meg a megfelelő eszköz ellátottságuk. Fontos lehet mind az iskolától, mind a duális képzőtől, hogy lehetőséget biztosítsanak technikai eszközök és egyéb források hozzáférésehez, amelyeket otthon nem feltétlenül tudnak elérni. Adott esetben ezek rutinszerű használatának elsajátításában is szükség lehet támogatásra.

## A motiváció, elköteleződés kialakításának kezdeti lépései:

Néhány szempont, amit érdemes figyelembe venni a tanulók beilleszkedése és elköteleződése érdekében a duális képzésbe lépéskor:

- **Egyértelmű, tiszta kommunikáció:** Fontos, hogy tanulók megismerjék a duális képzőhelyet, mint munkahelyüket. Legyen kellő információjuk a munkahelyi szabályokról és elvárásokról. Illetve legyen egyértelmű számukra, hogy mikor, kit kereshetnek. Továbbá fontos a kommunikációs lehetőségek és csatornák kialakítása is.
- **Bizalmi kapcsolat kialakítása:** a motiváció és elköteleződés alappillére a tapasztalatok szerint a bizalmi oktató-diák kapcsolat. Így ennek kialakítására fontos időt szánni. Hátrányos helyzetű fiatalok esetén ez

---

lehet nehezebb, több időt igényel átlagos társaikhoz képest, viszont a személyes figyelem és bizalom az ő esetükben még fontosabb. Nemcsak a motiváció alapja, de azt megelőzően lemorzsolódás gátja is lehet.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

Az alábbiakban felsorolásra kerül néhány olyan intézkedés, ami támogathatja a hátrányos helyzetű fiatalok elköteleződését, érdeklődésének felkeltését választott szakmája és az oktatás iránt:

- Személyre szabott tanulási tervek: Az egyéni igényekhez és képességekhez igazított tanulási programok segíthetnek a tanulóknak abban, hogy saját tempójukban haladjanak és sikerélményhez jussanak. A személyes figyelemnek kiemelt szerepe lehet az esetükben, illetve előfordulhat, hogy hátrányaik miatt felzárkózásukat is támogatni szükséges.
- Pozitív visszajelzés és elismerés: A sikeres feladatokért és a fejlődésért járó rendszeres dicséret és jutalmazás növeli az önbizalmat és a tanulási kedvet. A visszacsatoláson túl motiválhatja a hátrányos helyzetű fiatalokat, ha sikertörténeteket ismerhetnek meg. Olyan példaképek bemutatása, akik hasonló helyzetből indultak és sikeres pályafutást értek el.
- Kapcsolatok építése: Erős tanár-diák és diák-diák kapcsolatok kialakítása. Az empatikus és támogató tanárok, valamint a támogató diák közösség elősegíti a pozitív tanulási környezetet.
- Gyakorlati tapasztalatok: A gyakorlati oktatás, szakmai gyakorlatok és valós munkakörnyezetben szerzett tapasztalatok növelhetik a tanulók érdeklődését és motivációját. A tapasztalatok szerint a fiataloknak kifejezetten igényük van arra, hogy a duális képzés során „valós” feladatokat kapjanak, bekapcsolódhassanak a céges életbe. Jó gyakorlat lehet ennek megvalósítására a projekt alapú oktatás, illetve a műhelyekben, szimulációs környezetben végzett feladatok is.
- Célok kitűzése és jövőkép kialakítása: A tanulók segítése abban, hogy reális és elérhető célokat tűzzenek ki maguk elé, valamint a jövőbeli karrierlehetőségek bemutatása motiválhatja őket a tanulásra. Hátrányos helyzetű fiatalok esetén kifejezetten fontos, hogy láttassuk számukra a reális karrierutakat. Sokszor rossz családi minta miatt nem is tudják elképzelni, hogy a munka világa reális lehetőség számukra.
- Támogató szolgáltatások: Pszichológiai és szociális tanácsadás biztosítása, amely segít a tanulóknak kezelni az esetleges személyes és családi problémákat. Erre nem minden duális képzőhelynek van lehetősége, de a tapasztalatok szerint az oktató/mentor személye sokszor kiemelet fontosságú. Bizalmi kapcsolat kialakítása esetén a tanulók meg merik osztani problémáikat, mernek tanácsot kérni. Mindemellett kiemelt szerepe lehet a célcsoportnál az anyagi támogatásnak. (Pld. ösztöndíjak, utazási támogatás és tanulmányi eszközök biztosítása, hogy csökkentsék a tanulási költségeket.)
- Interaktív és élményszerű tanulás: Az olyan interaktív és gyakorlati tanulási módszerek alkalmazása, mint a projektalapú tanulás, szimulációk és csoportmunkák, amelyek élménydúsabbá teszik az oktatást. Ezt általánosan igényli a generáció, így a hátrányos helyzetű fiatalok számára is érdekes és izgalmas lehet. Arra azonban fontos figyelni, hogy az esetleges lemaradásaik miatt – pld. okos eszközhasználatban nincs rutinjuk- ne maradjanak ki.
- Mentorprogramok: Tapasztalt szakemberek és sikeres diákok mentorálása, akik példaképként szolgálhatnak és támogatást nyújthatnak a tanulóknak. Ez történhet egyéni és csoportos formában is. Az oktatók bevonása mellett a kortársak, tapasztalt diákok is kifejezetten jól funkcionálhatnak mentorként.

### **Kitekintés – néhány szervezett program, jó gyakorlat:**

- „Tanulói mentorprogram” Magyarországon: A program során tapasztalt diákok segítenek a hátrányos helyzetű tanulóknak tanulmányi és személyes céljaik elérésében.
- „Bridge to Employment” program az Egyesült Államokban: Célja, hogy összekösse a tanulókat a helyi vállalkozásokkal és gyakorlati képzésekkel, hogy felkészüljenek a munkaerőpiacra.
- „Tutoring for All” projekt Spanyolországban: Ingyenes tutorálási szolgáltatások hátrányos helyzetű tanulóknak, amelyek segítenek javítani tanulmányi eredményeiket.



### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A hátrányos helyzetű fiatalok motivációját, elköteleződését növelő eszközök és módszerek a visszajelzések szerint nem különbözik nagyban más generációs társaiktól. A digitális platformok, interaktív eszközök használat az oktatás során, vagy a kooperatív tanulási módszerek számukra is vonzóak lehetnek, mint kortársaiknak. Annyi kitételrel, hogy speciális helyzetükből is fakadóan kiemelten fontos lehet figyelni egyelni egyéni igényekre, hogy valóban be tudjanak kapcsolódni a munkába. Pld. szükség esetén támogatás az eszközhasználatban, vagy megerősítésük abban, hogy a tanulócsoporthoz teljes értékű tagjai.

### **Munkahelyi beilleszkedést, bevonást támogató intézkedések, illetve egyéb ösztönzők kiemelése:**

A duális képzőhelyeknek, mint munkáltatóknak lehetnek további jó gyakorlataik a motiválásra, például anyagi ösztönzők nyújtása révén. A céges bónuszok, prémiumok, vagyis a teljesítmény alapú jutalmak, amelyek motiválják a munkavállalókat a magas színvonalú munkavégzésre a tanulók esetén is hasonló eredményeket érhetnek el. Ezért érdemes a céges lehetőségek kiterjesztését megfontolni.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A hátrányos helyzetű tanulók motivációjának legújabb gyakorlatai főként az egyéni igények és a személyre szabott megközelítésre helyezik a hangsúlyt. A programok egyediségét meghatározhatja továbbá:

Csapatmunka és közösségi projektek: A tanulók együttműködve dolgoznak projekteken, amelyek segítenek a közösségi érzelmek kialakításában és a motivációjuk növelésében. A hátrányos helyzetű fiatalok integrálása a tanulócsoporthoz kiemelt fontosságú szempont. Figyeljünk egyedi igényeikre és szükségleteikre.

Technológiai eszközök használata: Az oktatásban a digitális eszközök, mint például az interaktív tanulási platformok, segítenek a tanulók érdeklődésének fokozásában. Szükség esetén támogassuk a hátrányos helyzetű fiatalok felzárkózását, hiszen a modern technológiák alkalmazása ma már a legtöbb munkahelyi környezetben megkerülhetetlen.

Családi bevonás: A családtagok bevonása a tanulási folyamatba, például a szülői részvétel a tanítási tevékenységekben, segíthet a tanulók motivációjának növelésében. Ne csak a diákokkal, hanem a szülőkkel is igyekezzünk jó és bizalmi kapcsolatot kiépíteni.

### **Sikerkritériumok:**

Az alábbiakban összegzésre kerül néhány szempont, amelyből a tanulók motivációjáért tett intézkedések sikeressége és eredményessége érzékelhető, vagy akár vissza is mérhető:

- Tanulmányi eredmények javulása: javulnak a féléves és éves vizsgák eredményei, csökken a bukások száma.
- Részvétel és jelenlét: növekszik az órákon és az egyéb iskolai tevékenységeken való rendszeres jelenlét, ezzel párhuzamosan pedig a hiányzások száma csökken. Hátrányos helyzetű fiatalok esetén jó mérőszám lehet az is, ha javulnak a lemorzsolódási mutatók, vagyis csökken a korai iskolaelhagyások száma.
- Szociális és pszichológiai sikerkritériumok: Észlelhető – vagy akár különböző kérdőívvel és tesztekkel mérhető is – a tanulók önbizalmának és önértékelésének javulása. Emellett szintén indikátor lehet a szociális készségek fejlődésének tapasztalása, azaz kommunikációs és együttműködési képességek javulása, amelyet tanárok és mentorok értékelései alapján mérhetünk.
- Érzelmi és mentális egészség: tanulóinkat optimistábbnak, pozitívabbnak érzékelhetjük, illetve ezzel párhuzamosan stressz – és szorongásszintjük is csökkenhet.
- Karrier és jövőbeli kilátások sikerkritériumai: a tanulók munkaerőpiaci készségei fejlődnek. Ezt ők is tapasztalják, illetve az oktatók is érzékelhetik a duális képzőhelyen, munkahelyi környezetben végzett teljesítmény alapján. Ennek a fejlődésnek az eredménye a foglalkoztatóhatósági mutatók javulásával válik egyértelművé, amikor a végzést követően a tanulók sikeresen elhelyezkednek.

---

Ezeket tekinthetjük továbbá várható eredményeknek, ami az intézkedést kezdeményezők – duális képzők, iskolák-motivációjának fenntartását támogathatják.

**Egyéb, összegző észrevételek:**

A hátrányos helyzetű tanulók munkahelyi motiválása különösen fontos, hogy sikeres karriert és stabil jövőt biztosítsunk számukra. Ennek érdekében számos módszer és intézkedés létezik, amelyek segítenek növelni elkötelezettségüket és munkahelyi elégedettségüket.

## MINTAÉRTÉKŰ, MOTIVÁLÓ PROJEKTOKTATÁS HATÁSA

### 1. Jó gyakorlat – turizmus-vendéglátás

#### Témapontosítás, problémafelvetés:

Egyik lehetséges módszer, amikor az intézmény azért tartotta szükségesnek az átalakítást, mert a tudás átadása nem volt hatékony, sőt sokszor kontraproduktív volt, nem volt motiváció a tanuláshoz a tanulóknban és a szünetekben verekedések is történtek, melyre az intézménynek túl sok adminisztratív fegyelmező intézkedést kellett meghoznia. A fenntartó véleménye az volt, hogy az intézménybe érkező tanulók egyre nagyobb részének kompetenciáihoz nem kompatibilis az oktatásszervezési gyakorlat és új stratégia szükséges az intézményi modellek kialakításához és megvalósításához. A pedagógusok arról számoltak be, hogy a tanulók igénylik az egyéni odafigyelést, az egyéni foglalkozást, az egyszerű gyermekeknek való játékokat, hogy nagy a tananyag, és ezért nincs idő játéokra. Jelezték, hogy a diákokhoz vezető út a teljes odafigyelés, pozitív hozzáállás, bizalom, és nem a büntetés. Ez csak kics csoportban lehetséges, valamint, hogy egy külső szakembernek sokszor hamarabb megnyílnak, ezért szükség lenne rájuk, és emiatt szükséges az önismereti foglalkozás és állandó pszichológus jelenléte az iskolában.

A másik megközelítési módszer a munkahelyen valósul meg. A cég tulajdonos ügyvezetője nem állítja a projekt alapfeltételének, hogy önmagában pénzügyileg megtérüljön. A vállalkozás szakmai és társadalmi küldetése, valamint a cég hosszútávú céljai egybevágnak a projekt céljaival. A tanulók a projektet megelőzően nehezen voltak motiválhatóak, és sok gond volt az alkalmazásukkal. A projekt alapú foglalkoztatást megelőzően nehezen haladtak a tanulók az ismeretek elsajátításával.

#### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Az iskolai projektoktatás jó gyakorlatának bemutatása

A projektoktatás az ágazati alapoktatás teljes évét öleli fel. Az osztályokat csoportokra bontják. Minden csoportnak saját osztályfőnöke van és minden csoportot egy időben két tanár oktatja. Az oktatás egy külön épületben történik, ahol nincs csöngetési rend, és minden foglalkozás tömbösített. Az első lépés az ágazati vizsga követelményeinek megismertetése a közismereti tanárokkal. Az első négy hétben a csoportok elsősorban szocializálódnak, ismerkednek, munkahelyeket látogatnak. Ez az időszak a személyiségfejlesztésről, és a szakmai alapok megismeréséről szól. Ezt követően mind a négy szakma egy-egy hathetes saját projektet kap. Az utolsó nyolc hét pedig a szintetizálásnak van alárendelve. A csoportok hat hetenként új projekttel dolgoznak, mivel az ágazati alapoktatás része mind a négy szakma megismerése. A négy projekt bemutatása:

A pincér-vendégtéri szakember szakmában: KOKTÉL MONOPOLY

A projekt során a tanulók egy társasjátékot fejlesztenek ki. A szakmai oktató együtt dolgozik a természetismeret, matematika, történelem magyar és IKT tanárokkal. A tanulók először a játékokra vonatkozó ismereteket sajátítják el, mint például játéktípusok, játék mechanikák, közösségépítés és önismeret. A tanulók megismerik a kudarc, vereség és győzelem érzését. A játék megtervezése a tanulók bevonásával történik. Együtt választják ki a játék különböző alkotóelemeit, a szükséges eszközöket és módszereket, valamint megállapodnak a munkamegosztásban is.

Szakács projekt: KAJANTOLÓGIA

Egy szakácskönyvet késztenek a tanulók. Az előzőekhez hasonló megoldásokkal, a közismeret és a szakma egységében történik a projekt. A történelmi korokon át van bemutatva a szakácsművészet.

Cukrász projekt: AZ ÉN KIS KÁVÉHÁZAM

Ebben a projektben is történelmi áttekintést találunk. A projekt végén egy kávéházi kínálat kerül összeállításra.

Turisztikai projekt: UTAZÁSI IRODA

---

Egy elképzelt utazási iroda kínálatát kell összeállítani a fentikehez hasonló módszerekkel.

A projektek zárásaként bemutatókon bizonyíthatják a tanulók, hogy jó munkát végeztek. A tanárok jelentik a vendégeket, és közösen „ellátogatnak” az egyik teremben, asztalokon kialakított cukrászdába, megkóstolják a süteményeket, a szakácsok ételeit, a pincérek koktéjljait, és részt vesznek virtuális utazásokon.

Az duális partnernél megvalósuló projektoktatás

A munkáltató a tanulók munkaidejét, tehát a gyakorlati képzés idejét 50 százalékban a tanulásra, az új ismeretek elsajátítására, és 50 százalékban a projekt végrehajtására fordítja. A diákok a szervezetben egy mentor segítségével végzik a projektet. A projekt vezetője, tehát a mentor naponta 15 percet tölt a tanulókkal, ahol meghatározzák az adott nap feladatait. Ez az együttlét a munkahelyen már megszokott stand-up meeting formájában történik reggelente. Tehát ez egy villámértekezlet. A tanulók csapatban, egy cél érdekében dolgoznak az összetartozás szellemében. A projekt alapötlete a diákoktól származik. Jellemzően olyan projektet valósítanak meg, melyet az iskolában nem tanítanak. Az így végrehajtott projektet a tanulók minden korábbinál sokkal komolyabban veszenek. A diákok motiváltak, önállóan, kedvel, lelkesen és szorgalmasan dolgoznak a projekten. Az elkészült eredményeket a tanulók sajátjuknak érzik. A vállalkozás hosszabb távon igényt tart a tanulók munkájára, és a projekt alapú gyakorlatok erősítik a diákok kötődését a céghez is.

#### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

Mindkét jó gyakorlat esetében megállapítható, hogy a tanulók motiválásának meghatározó eleme a magas fokú autonómia. Különösen igaz ez a munkahelyen megvalósuló projektekre. Az oktató, mint mentor csupán napi 15 percet tölt a csoporttal. A diákok a feladatokat csapatban és maguk végzik. Már a projekt alapötlete is a tanulóktól származik.

Az iskolai projekt példánál szintén alapvető a tanulók bevonása a folyamatokba. A tanulók a projekt feladatait magukénak érzik, a projektfeladathoz való kötődésük hajtóerőt ad.

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Releváns témák választása: A tanulók számára érdekes, aktuális és a mindennapi életükhöz kapcsolódó projektek kiválasztása.

Csoportmunka: A kooperatív tanulási formák ösztönzik a közös munkát, a felelősségvállalást és a társas készségek fejlesztését.

Problémamegoldó feladatok: A valós problémákon alapuló feladatok segítenek a tanulóknak megérteni a tanultak gyakorlati hasznát.

Változatos feladatok: A különböző tanulási stílusokhoz igazodó feladatok biztosítják, hogy mindenki megtalálja a számára legmegfelelőbb módot a tanulásra.

Visszajelzés: A rendszeres, konstruktív visszajelzés segíti a tanulókat a fejlődésben és a motiváció fenntartásában.

Autonómia: A tanulóknak lehetőségük legyen saját döntéseket hozni a projekt során, ezáltal nagyobb elkötelezettséget éreznek.

Versenyek, kihívások: A játékos elemek növelik a motivációt és a versenyzési szellemet.

Szerepjátékok és szimulációk: A tanulók különböző szerepekbe helyezése, illetve valós vagy fiktív helyzetek szimulálása lehetőséget nyújt arra, hogy saját bőrükön tapasztalják meg a tanult fogalmakat. Ez aktív tanulást eredményez, ami motiválttá teszi őket a részvételre és a problémamegoldásra.

---

**Bemutatói lehetőségek:** A projekt eredményeinek bemutatása (pl. prezentáció, kiállítás) ösztönzi a tanulókat a minőségi munkára.

**Flow élmény:** A feladatok olyan kialakítása, hogy azok kihívást jelentsenek, de teljesíthetőek legyenek, elősegíti a flow élmény kialakulását, ami növeli a tanulási élményt és a motivációt.

**Interaktív technológiák:** Az interaktív táblák, szimulációk és virtuális valóság alkalmazása lehetővé teszi a tanulók számára, hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban, ami növeli az érdeklődésüket és elköteleződésüket.

**Tanulói prezentációk és közös értékelés:** A tanulóknak lehetőséget ad arra, hogy bemutassák projektjeiket és mások munkáit is értékeljék, megerősíti bennük az elkötelezettséget. A peer review módszerek, ahol a tanulók egymás munkáját értékelik, szintén fokozzák a bevonódást, mivel aktív szerepet kapnak az értékelési folyamatban.

**Sikertörténetek és jutalmak:** A kisebb mérföldkövek elérésekor történő elismerés és díjazás – akár egyszerű dicséret, akár konkrét jutalmak formájában – fenntartja a tanulók motivációját. A sikeres projektek nyilvános elismerése, bemutatása is fontos szerepet játszhat.

**Technológia a projektoktatásban**

**Online tanulási platformok:** A feladatok digitalizálása, a kommunikáció megkönnyítése és a tanulási folyamat nyomon követése.

**Oktatási szoftverek:** Szimulációk, 3D modellek, adatbázisok és egyéb eszközök a tanulási folyamat támogatására.

**Közösségi média:** Az együttműködés, az információ megosztása és a visszajelzés lehetősége.

**Oktatóvideók:** A bonyolultabb fogalmak vizuális ábrázolása.

**Mobil alkalmazások:** A tanulást bárhol és bármikor lehetővé tevő eszközök.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Az iskolai környezetben folytatott projekt módszer a fenntartótól komoly elkötelezettséget kíván meg, hiszen a kiscsoportos foglalkozás, valamint az oktató létszám duplikálása jelentősen emeli a személy jellegű kiadásokat, a csoportok a fizikai infrastruktúrában is fajlagosan nagyobb erőforrásigényűek. A végeredmény viszont egyértelműen bizonyítja, hogy ezen az úton sikeresen lehet kezelni azokat a problémákat, melyeket a hagyományos oktatási modellben nem sikerült, és úgy a korai iskolaelhagyás csökkenése, mint a javuló tanulmányi eredmények bizonyítják a példa létjogosultságát.

A duális partner a tanulóidőben magához köti a diákokat, és a végzetek közül nagyobb arányban lesznek számára elérhetőek munkavállalóként. Ez a fajta projekt alapú munkáltatás is egy új megközelítést mutat, és eredményessége jó példát állít.

### **Sikerkritériumok:**

Az iskolai projektoktatás főbb sajátosságai:

- Fenntartó rugalmasan kezeli
- A közismereti és szakmai oktatói terület dolgozik, fontos a tanári szemléletváltás
- Kiscsoportos, élmény alapú oktatás a cél
- Egy órán két tanár van jelen
- Minden csoportnak saját osztályfőnöke van
- Tömbösített tematika, nincs csengetési rend
- Személyiségfejlesztés és közösségfejlesztés szociálpedagógusok bevonásával

- A 4 hetes bevezető időszak után, 6 hetes tömbösítésben tanítanak
- Kihelyezett programok, munkahely látogatások rendszeresen vannak
- Játékosított számonkérés heti szinten
- Egyéb programok is beépítésre kerülnek (például: prevenció, zenei program)

### **Az duális partnernél megvalósuló projektoktatás főbb sajátosságai:**

A duális partnernél a gyakorlatok fele-fele arányban az ismeretek átadására, és a projektfeladatra irányulnak. A Mentor irányítása mellett történik. A tanulók maguk határozzák meg a projekt céljait. A munkanap 15 perces villámértékeléssel indul, utána önállóan dolgoznak a projekten. A diákok csapatban dolgoznak.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Mindkét bemutatott projektoktatásban közös, hogy az eredményt a normál képzésnél magasabb anyagi ráfordítással érik el. Szintén egyezik a két módszer abban, hogy a végeredményét tekintve egyértelmű a projektoktatás fölénye.

## **2. Jó gyakorlat – kereskedelem**

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

Általánosságban megállapítható, hogy kifejezetten egy jó módszer a projektoktatás megvalósítására vonatkozóan, mert a szakmák duális képzőhelyek és az iskolák nagyban eltérnek egymástól, mind személyi állomány és eszközök, felszerelések és működési módszerek tekintetében. Projektoktatás alatt nem az egyes szakmák képzési és kimeneti követelményeiben szakmai vizsgarésznél rögzített projektfeladatokra, mint feladattípusokra kell gondolni, hanem a projektoktatásra, mint a projektpedagógiai módszerre. Ezt a felkészítési módszert több éve sikeresen alkalmazzuk olyan céllal, hogy megfeleljünk a szakképzési törvény elvárásainak, miszerint a végzett tanuló a tanulmányai befejezését követően, egyéb betanítási folyamat nélkül azonnal önálló munkavégzésre legyen képes a szakmájában.

A folyamatos innováció hatására változnak a technológiák, hozzájuk kapcsolódva az általunk használt eszközök is. Egymás után jelenik meg sok új munkát könnyítő informatikai készülék és rendszer és ezek a rendszerek mára már össze is kapcsolódnak és az egymástól kapott adatokat feldolgozva végzik el a számukra kiadott munkaparancsot ezzel létrehozva a részmegvalósítást vagy a produktum előállítását. Egy ilyen gyors változásokkal teli világban már nem lehet csak a régi, 5- 10 évvel ezelőtti módszertant alkalmazni és a régi megsárgult jegyzeteket használni az oktatásban. A duális képzőhelyeken jelenleg a leghatékonyabban alkalmazható képzési módszer a projektoktatás. Ezt a módszert ajánlja a 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről, mivel hatékonyabb és eredményesebb módszer a modulrendszerű oktatáshoz képest. A törvény hatálybalépését követően minden megváltozott, már nincs különválasztva az elméleti és a gyakorlati oktatás, hanem felkészítési időszokról beszélünk, amely duális képzési formában valósul meg. A tudásanyag egy részét az iskolában a másik részét, pedig a duális partnernél adják át a felkészülők részére, mindezt a szakmának megfelelő KKK alapelvei és az iskola és a duális partner által közösen elkészített képzési program szerint.

Fontos megjegyezni, hogy nem az iskola képzési programja alapján történik a felkészítés, hanem az iskola és a duális partner alapvető lehetőségeit (a rendelkezésre álló oktatóterem mérete, a szakmának megfelelő oktatói állomány létszáma, az oktatáshoz használt gépek és eszközök darabszáma, rendelkezésre álló számítógépek stb.) figyelembe véve kerül közösen összeállításra. Lényeges eleme a projektoktatásnak az ütemezés, mivel az egyes szakmák esetében egyes folyamatok (pl.: nagyleltár, szezonváltás stb.) csak bizonyos időszakban valósulnak meg,

---

ezeket pedig csak akkor lehet a gyakorlatban elsajátítani, megtanulni. A projektoktatás módszertana a tanulók számára önálló és csoportos feladatmegoldást is biztosít, ezzel megteremti a csoportos és az egyéni sikerek elérését. A felkészülési folyamatban bizonyos feladatokat a tanulók közösen valósítanak meg, vagy egy munkatárs segítségével, aki az oktatójuk is. Ez a módszer a csapatkohéziót is fejleszti, mivel nem csak a kommunikáció a közös, hanem a megvalósítás is, mivel a feladatokban egymásnak segíteni kell. A projektpedagógia célkitűzése a konstruktív életvezetés, vagyis egy olyan irányított nevelési folyamat kialakítása, amiben megvalósul mind a közösség, mind az egyéni fejlesztés, ezen belül az értékközvetítés válik a nevelés lényegévé. Alkalmazáskor kialakul a tanulóknál az önismeret, önellenőrzés, valamint a társas értékelésre való törekvés is.

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A szakképzés megújításának lényeges eleme a tartalom normatív eszközökkel nem szabályozható olyan kialakítása, amelynek részeként a szakképzés egy átdolgozott, megújult ismeretanyag olyan átadására irányul, amely a szakmákat átfogó, komplex tudást nyújt úgy, hogy azokat azonnal be lehet építeni a valós életbe. A szakmai oktatásnak az adott szakmához szükséges képességek és készségek átadására kell irányulnia, amely alapján a szakemberek a folyamatosan változó és új ismereteket önmaguktól vagy a szakmai képzések keretében el tudják sajátítani.

Ezeknek figyelembevételével is érdemes kialakítani a projektoktatási módszert, amely a vállalat és az iskolák lehetőségeinek figyelembevételével került összeállításra. A projektek száma a kereskedelmi szakmánkként minden tanévben négy darab, ez alapján a kétéves duális rendszerben összesen nyolc projekt megvalósítását várjuk el a szakiskolai tanulóinktól. Egy – egy projekt megvalósítás időtartama a tudásanyagtól függ, de átlagosan 1,5 – 2 hónap között változik. Minden hónapban a tanulók a Kréta rendszer duális moduljába az adott hónapban a feladatok előrehaladásának megfelelően egy érdemjegyet kapnak. Ehhez kapcsolódik a témakörhöz kidolgozott online feladat és teszt teljesítményének eredménye, mint a második érdemjegy. Ezekkel az értékelésekkel tudjuk biztosítani az elméleti és a gyakorlati ismeretek átadását.

Az egyes témakörök oktatását egészben vagy megosztva oktatjuk a tanulóknak attól függően, hogy az iskolának milyen lehetőségei vannak. Például egy jól felszerelt iskola esetében, amennyiben az iskola rendelkezik egy jól felszerelt pénztárgép teremmel, akkor a pénztárgép ismereteket ők oktatják. Abban az esetben, ha nincs pénztárgép kabintejük, akkor ez az ismeretanyag a duális partnerhez kerül. Ilyen módon megyünk végig a képzési program tananyagegységeinek oktatási lehetőségein a KKK iránymutatásai alapján, közösen az iskolával. Természetesen nem ennyire egyszerű, hogy valamit csak az iskola, vagy csak a duális képzőhely oktat, vannak olyan témakörök, amelyeket mind a ketten. Ezekben az esetekben Munka-tűz és környezetvédelem, vagy Árurendszerek, Áruforgalmi folyamat, Marketing ismeret stb. amelyeket oktatása megosztva történik. Ilyenkor arra kell figyelni, hogy az elméleti ismeretek gyakorlatba ültetése megtörténjen a duális képzőhelyen. Ehhez folyamatos kapcsolattartásra van szükség az iskolai oktatók és a duális képzőhely oktatói között, ez a legjobban úgy tud megvalósulni, ha a tanulók beviszik az iskolába a duális képzőhelyen elvégzett projektek jegyzeteit és bemutatják. Így lehet megfelelő módon összehangolni a felkészítési folyamatot és a duális képzőhelyen elkészített feladatokat beintegrálni a portfóliójukba.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A legfontosabb a felkészítés során, hogy az addig megszokott iskolai környezeten kívül a duális képzőhelyen a tanulók otthonosan érezzék magukat legyenek tisztában azzal, hogy az oktatóra mindig számíthatnak, akkor is, ha

---

a szakmai kérdésekre helytelen választ adnak vagy gyengén teljesítenek a feladat megvalósításban. Ez az otthonos légkör elősegíti a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedést és a szakmai felkészülést.

A tanulókkal történő együttműködés, a bevonás, a tanulási motiváció eszközei között fontos helyet foglal el. Törekszünk a kereskedelmi folyamatok mindegyikébe bevonni a felkészülőket a projektfeladatokon keresztül. A tanulók bevonása úgy is történhet, hogy egyénileg vagy kiscsoportos munkában feldolgoztatjuk velük a részfeladatokat, amelyeket közösen megbeszélünk.

A pozitív, bizalmas légkör kialakításának fontos része, hogy az oktató tartózkodjon mindenféle agressziótól, ne hangsúlyozza, amikor valaki téves választ adott és nincs meg a megfelelő szakmai ismerete az adott témában. Ugyanígy érdemes arra is figyelni, hogy a tanulók egyike vagy egyik csoportja se nyomja el vehemens módon a tőlük bizonytalanabbakat.

A tanulóknak fontos a folyamatos visszajelzés és a megerősítés, ennek érdekében az oktató kollégák az általuk bemutatott feladatokat, elvégzik közösen a tanulóval. A részletfeladatoknál minden esetben nem csak bemutatják, hanem szóban el is magyarázzák a kereskedelmi folyamat helyes megvalósítását a törvényi előírásokat és a vállalati szttenderdeket. Ezeket készség szintig begyakoroltatják, majd az önálló feladatvégrehajtás során, folyamatosan jelen vannak, hogy a tanuló tudjon kérdezni és meg tudják erősíteni a látottakat. Így válnak egyre magabiztosabbá a felkészülés során.

A fiatal generáció számára fontos tudni, hogy mi fog történni a felkészítési folyamat során. Az átadott projektfeladatok befejezési határidejének a közös meghatározása és a folyamathoz tartozó mérföldkövek kijelölése biztonságot jelent a számukra. Az egyes, rövidebb időszakban meghatározott megvalósítási pontok elérése motiváló hatású, mivel látják a munkájuk részeredményét. Arra viszont figyelni kell, hogy ne legyen túl távoli az időpont, mert elbizonytalanítja a felkészülőt. Ezek mellett a dolgok mellett a rendszeres visszajelzésre is szükség van. Az első időszakban gyakrabban kell, hogy megtörténjen az objektív építőjelleű visszajelzés. A felkészülési időszakban pár hónap leteltével, már az oktató a bemutatott feladatmegoldások során ellenőrző kérdésekkel is tud megerősítő visszajelzést adni a tanulók számára.

A visszajelzéskor tisztázni kell, hogy az nem a tanuló ellen irányul, hanem segítő szándékkal tesszük annak érdekében, hogy segítsük a szakmai felkészülésében. Nem célszerű minden esetben a helyes megoldást közölni, hanem rávezető kérdésekkel kell segíteni, hogy önmaga észre tudja venni az esetleges hibákat, ezekből tanulva még használhatóbb tudáshoz juttatjuk a felkészülőket.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A szakmai felkészítést tanulói motiváció nélkül szinte lehetetlen megvalósítani. Fontos, hogy sikerélményei legyenek a tanulóknak és ne csak kudarcokkal szembesüljön, mert akkor elfordul a szakmától és pályaelhagyó lesz.

A megbeszélés az egyik legkedveltebb pedagógiai módszer, amelyet a szakmai felkészítés során a legtöbbet alkalmazunk. A lényege, hogy a tananyag feldolgozása az oktató szakmai kérdéseinek segítségével történik. A módszer motiválja a tanulókat, akik az oktató kérdései alapján, azokra válaszolva maguk fedezik fel az új ismereteket a helyes válaszok pedig sikerélményt nyújtanak a számukra. A megbeszélés fontos eleme, hogy strukturált legyen, de a megbeszélés témájának tagolása, a lényeges részek kiemelése, a részösszefoglalások a tanulók közreműködésével történjen. Folyamatos eleme a megbeszéléseknek a kérdezés, ez a megbeszélés lelke. Jó kérdés nélkül nincs eredményes megbeszélés, mert a kérdésekkel tudja irányítani, rávezetni az oktató a megoldás irányába a tanulóit. Kerülni kell a sugalmazó, a túl általános, túlságosan bonyolult, a túl nehéz, illetve az eldöntendő kérdéseket, mert ezek elbizonytalanítják a résztvevőket. Az oktató számára pedig a folyamatos



---

visszacsatolás, visszajelzés teszi értékessé a megbeszélést. Így pontosan látja, hol tartanak a tanulók és a projektmegvalósítás menetét ehhez tudja igazítani.

Folyamatos a szakmai felkészítés során a visszacsatolás és az értékelés. A hatékony szakmai felkészítés ezek nélkül nem valósítható meg. Ez többféleképpen is megvalósulhat, röviden is nyugtázhatunk egy helyes választ, de bővebben is indokolhatjuk, melyik része volt helyes és miért. Ezzel a módszerrel sikeresen tudjuk megismertetni a tanulókat az egyébként száraz szabályokkal és előírásokkal.

Nagy figyelmet kell fordítani a szemléltetésre, mivel a tanulók az iskolában teljesen más normákkal és folyamatokkal találkoztak, mint amit a munka világa elvár tőlük. A szemléltetést folyamatosan alkalmazzuk a kereskedelmi szakmák oktatása során. Lényeges az oktató és a tanulók közötti interakció. A tanulók kérdései, az oktató válaszai segítik a tanulókat az összefüggések megértésében, az ismeretek feldolgozásában és elsajátításában. A csoportban végzett szemléltetés során az elhangzottakból mindenki egyszerre tanul és szerez tapasztalatokat a folyamatokkal és az egyes eszközhasználattal kapcsolatban is.

Ezeken az alkalmakon egy jó oktató hamar képes szakmai vitát kezdeményezni, amely egy magasabb szintű tudás megszerzését követően lehetséges. Beillesztési szakaszban nem javasolt ez a módszer, mert nincs meg a megfelelő ismeret és ebben a felkészülési szakaszban csak az egymás ledominálásával tudnak a mondanivalójuknak érvényt szerezni. A szakmai vita a tanítási módszerek közül az egyik legszélesebb körű autonómiát biztosítja a tanulók számára. A vita során a tanulók legalább annyi interakciót kezdeményeznek, mint az oktató, és ezek többsége nem az oktató, hanem egymás felé irányulnak. A vitában álláspontok, vélemények, kijelentések ütköznek. Oktatóként fontos, hogy a vitát mindvégig kézben tartsuk és irányítsuk a szakmai vonalon. A vita az ismeretek megszerzése mellett a tanulók kommunikációs képességeit is fejleszti, erre nagy szükség van mert a tanulóink a generációra jellemző módon nem szeretnek beszélni, inkább az okostelefonon megvalósuló chat-elést részesítik előnyben. A jó beszédkészségre a szakmai vizsgán is szükség van, mivel a portfóliót önállóan kell előadniuk a vizsgabizottság számára.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A projektoktatás, mint a duális képzés egyik oktatási stratégiája kitér az iskolai kereteket a duális partner lehetőségeivel, és tevékenységorientált iskolamodellre követ. Alapelve a munkával tanulás, melynek során a tanulók felelőssé válnak a saját tanulásukért. A projekt módszer támogatja a tanulókat abban, hogy ők maguk határozzák meg a tanulási szükségleteiket, amelyeket az oktatójukkal egyeztetnek és így személyre szabott felkészítésben fog részesülni a duális képzésben résztvevő tanuló vagy a képzésben résztvevő.

Az egyéni tanulás szorosan összekapcsolódik a társas tanulással, tehát fejleszti és támogatja a tanulókkal és a tanárokkal való együttműködést is. Ezáltal a tanuló képessé válik az egyes munkafolyamatok megismerésére, begyakorlására és a problémák megértésére. A gyakorlatorientált felkészülésben szerzett tudást és tapasztalatokat más élethelyzetekben is képes lesz alkalmazni.

A projekt tehát egy olyan projektvezetési módszert alkalmazó fejlesztés, ami több résztvevő együttműködésével valósul meg és határozott ideig tart, nagy hangsúlyt fektetve a tervezés, szervezés és végrehajtás összehangolására a sikeres szakmai felkészülés érdekében.

### **Sikerkritériumok:**

Az alfája és omegája a rendszernek a megfelelő szakmai oktató megtalálása, mert a legjobb szakemberünk nem biztos, hogy a legjobb oktató is egyben. Oktató nélkül nem lehet gyakorlati képzőhelyi minősítést szerezni, ami nélkül nem nyilvánítják a telephelyünket duális képzőhelyé.

Szükség van jó partneri viszonyra a partneriskolával, akivel közösen elkészítjük a szakmának megfelelően a KKK útmutatási alapján a képzési programunkat. Az iskolával közösen összeállítjuk a képzési folyamatot, amelyben megállapodunk arról, hogy milyen módszerrel oktatunk. Érdeemes az élményt biztosító projektoktatást választani, mivel széleskörű ismeretanyag átadást kell megvalósítani.

A nyomon követés, értékelés kialakításánál, konkrétan meg kell határozni a felkészítés mérföldköveit és azt, hogy mikor mit várunk el az egyes felkészülési szakaszban a tanulótól. Pontosan meg kell fogalmazni, hogy az idő előrehaladtával mire legyen képes. A visszajelzés rendszerét és az értékelés módját vagy módjait, gyakoriságát is meg kell határozni annak érdekében, hogy több szempontot is figyelembe tudjunk venni, mert nem az a cél, hogy bemagolja a tanuló az elméleti ismereteket, hanem az, hogy az elméleti tudás birtokában használható szakmai rutint szerezzen és képes legyen a feladatok önálló ellátására.

Korrekt visszajelzés biztosítása a teljes felkészítési folyamatban elsődleges. Sok múlik az oktató személyiségén mert a bizalmi légkört meg kell teremteni a tanulókkal és csak ebben lehet építő jellegű és személyiséget megerősítő visszajelzést adni a felkészülők számára.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A kialakított felkészítési rendszerben bízni kell minden résztvevőnek. Amennyiben a működésben hiányosságok vagy nehézségek adódnak, meg kell keresni az okát és helyesbítő eljárással javítani kell a folyamatokon. A felkészítési rendszert folyamatosan fejleszteni szükséges, mert változnak a szabályok és a segédanyagok, valamint a tanulói és az oktatói generációk is. Nem lehet egy kialakított rendszert az idők végezetéig alkalmazni, hanem finomhangolás szükséges annak megfelelően, hogy milyen mérési eredményeket kapunk az önellenőrzések alkalmával és a külső visszajelzésekből. A kimenetszabályozás azt jelenti, hogy a tanulónak a felkészítési folyamat végén képesnek kell lennie az önálló munkavégzésre. Szem előtt kell tartani, hogy nem egy cég számára végezzük a szakmai felkészítést, hanem egy ágazat számára.

A felkészítési folyamathoz kapcsolódnia kell egy minőségbiztosítási rendszernek, ezt vállalkozásspecifikusan létre kell hozni és ki kell alakítani és működtetni szükséges, de ezt a minőségirányítási rendszert is évente legalább egy alkalommal felül kell vizsgálni és a szükséges korrekciókat el kell végezni a megfelelő minőségű felkészítés érdekében.

## **3. Jó gyakorlat – elektronika**

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

Cél, a fiatalok szakmai felkészítése és a munkaerőpiacra való hatékony beilleszkedésük elősegítése. A középpontban a fiatalok speciális megközelítésű gyakorlati oktatása áll, amely során a tanulók nemcsak elméleti tudást szereznek, hanem valós ipari környezetben is kipróbálhatják magukat.

A hagyományos oktatási módszerek gyakran nem biztosítják a szükséges gyakorlati tudást és tapasztalatot a diákok számára, ami hátrányosan érinti a munkaerőpiacra való belépésüket. A probléma lényege, hogy az iskolából kikerülő diákok sokszor nem rendelkeznek azokkal a készségekkel és kompetenciákkal, amelyek a modern munkahelyeken elvártak. Ez a szakadék a formális oktatás és a munkaerőpiac elvárásai között mára már hagyományosan kiemelésre kerül.

A jelenlegi rohanó világban minden munkáltató azt várja el, hogy az iskolából kijövő diák már minden szükséges tudással rendelkezzen az adott feladatra, sőt a vállalati kultúrába történő beilleszkedése se jelentsen gondot.

---

Fő cél, hogy a program áthidalja ezt a szakadékot azáltal, hogy módszertanilag különlegesen integrálja az elméleti és gyakorlati oktatást.

A képzés során a diákok különböző projektekben vesznek részt, amelyek célja, hogy fejlesszék gyakorlati készségeiket és képességeiket. Ezek a projektek magukba foglalják a termelési megrendelések teljesítését, amely során a tanulók valós feladatokat kapnak, és saját munkájuk eredményét láthatják a gyártási folyamatokban. Ez a megközelítés nemcsak a szakmai készségeket fejleszti, hanem növeli a diákok önbizalmát is, mivel látják, hogy munkájuk hasznos és értékes.

A program sikeressége érdekében fontos a jól szervezett tematikus oktatás, amely blokkokban történik, kombinálva az elméleti és gyakorlati részeket. A diákok hétfőn, kedden és szerdán tematikus oktatáson vesznek részt, amely magában foglalja mind az elméleti, mind a gyakorlati elemeket.

Ez a működés egy átfogó oktatási módszert kínál, amely az elméleti tudás mellett nagy hangsúlyt fektet a gyakorlati tapasztalatok megszerzésére. Ez a megközelítés nemcsak a diákok szakmai felkészültségét növeli, hanem segíti őket abban is, hogy magabiztosan lépjenek be a munkaerőpiacra, és hatékonyan tudják alkalmazni az iskolában szerzett tudást a valós munkahelyi környezetben.

#### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

- A jó gyakorlat célja

A duális képzési program célja, hogy a fiatalok gyakorlati és elméleti tudást szerezzenek, melyek közvetlenül alkalmazhatók az iparban. A projekt célja továbbá, hogy a diákok olyan készségeket sajátítsanak el, amelyek segítik őket a munkaerőpiacon való elhelyezkedésben, és hozzájárulnak személyes és szakmai fejlődésükhöz.

- A jó gyakorlat tartalma

A program keretében a diákok különböző projektekben vesznek részt, melyek során valós ipari megrendeléseken dolgoznak. Például a hegesztési feladatok során a diákok megtanulják a hegesztés technikáit, különböző anyagok kezelését és az eszközök használatát. A projektek gyakran kiterjednek az autóiipari alkatrészek előállítására és szerelésére, ami különösen vonzó lehet a technikai beállítottságú fiatalok számára.

- A jó gyakorlat kivitelezése
- Előkészítés:

A program kezdetén részletes projektterv készül, amely tartalmazza az oktatási célokat, a szükséges anyagokat és eszközöket, valamint az időkeretet. A projektek kivitelezéséhez napló vezetése ajánlott, amely rögzíti a kezdési időpontot, a feladatokat és a szükséges erőforrásokat.

- Végrehajtás:

A diákok kis csoportokban dolgoznak, és gyakorlati feladatokat végeznek. Az oktatók mellettük állnak tanácsadóként, de a diákok önállóan dolgoznak, ami növeli a felelősségérzetüket és önállóságukat. A projektek során a diákok bevonásra kerülnek az árajánlatok elkészítésébe és a költségelszámolásba is, ami komplex tudást biztosít számukra.

- Értékelés:

A projekt végén a diákok értékelik saját munkájukat, valamint visszajelzést kapnak oktatóiktól. Az értékelés során figyelembe veszik a diákok fejlődését, a projekt sikerességét és az elsajátított készségeket. Az elkészült munkákat dokumentálják, így a diákok portfóliót építhetnek, amelyet később felhasználhatnak a vizsgán és az álláskeresés során is.

---

- **Konklúzió:**

A bemutatott jó gyakorlat, komplex módon készíti fel a diákokat a munka világára. A valós ipari környezetben végzett gyakorlati feladatok motiválóak a diákok számára, és olyan gyakorlati tudást biztosítanak, amely közvetlenül alkalmazható a munkahelyeken. Az önálló munkavégzés és a komplex projekt feladatok hozzájárulnak a diákok személyes fejlődéséhez, önállóságához és felelősségérzetéhez, ami elengedhetetlen a sikeres karrierhez.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések és beavatkozások a projektoktatás gyakorlatában számos módszert és intézkedést tartalmaz, amely sikeressé teszi a programot.

#### **1. Projektekben való részvétel:**

A tanulók valós ipari projekteken dolgozhatnak, ahol konkrét feladatokat látnak el, mint például autókarosszéria elemek préselése, mérési feladatok a laborban, vagy 3D nyomtatott alkatrészek sorjázása és nyomtatása.

#### **2. Készségek fejlesztése:**

A tanulók a projektek során hasznos, a munkaerőpiacon keresett készségeket sajátítanak el. Például finom motorikus képességek fejlesztése, katalógus használata, alkatrészek kiválasztása, árajánlat készítés, költségelszámolás, valamint az adatvédelem és biztonság alapelveinek megismerése.

#### **3. Motiváló visszajelzések:**

A projektek során a tanulók folyamatos visszajelzést kapnak, ami segíti őket abban, hogy érezzék a fejlődésüket és a sikereiket. Ezáltal a tanulók motiváltabbak maradnak és nagyobb kedvvel dolgoznak.

#### **4. Kooperatív tanulóközösség:**

Az oktatás során fontos szerepet kap a csapatmunka és az együttműködés előmozdítása. A diákok közösen dolgoznak a projekteken, ami erősíti a közösségi szellemet és a kooperációs készségeket.

#### **5. Tanulói önállóság elősegítése:**

Az oktatók a tanulók önállóságát is elősegítik azzal, hogy lehetőséget adnak nekik arra, hogy saját maguk fedezzék fel a megoldásokat és döntéseket hozzanak a projektek kivitelezése során. Ez segíti a tanulókat abban, hogy magabiztosabbak és önállóbbak legyenek.

#### **6. Szülők és iskolák bevonása:**

A program szorosan együttműködik a szülőkkel és az iskolákkal. Például szülői értekezletek és közös megbeszélések révén biztosítják, hogy mindenki értesüljön a diákok haladásáról és fejlődéséről. Ez a kapcsolat segíti a diákokat abban, hogy támogató környezetben tanuljanak.

#### **7. Speciális képzések:**

A diákok számára különféle speciális képzéseket szerveznek, mint például tanulás-módszertani tréningek, ahol megtanulják, hogyan jegyzeteljenek, memorizáljanak, és hogyan koncentráljanak hatékonyan. Ezek a készségek hosszú távon is segítik őket a tanulmányaikban és karrierjükben.

#### **8. Oktatók szerepe:**

Az oktatók szerepe a projektoktatás során nemcsak az ismeretek átadására korlátozódik, hanem mentorálják és irányítják a diákokat, segítve őket a problémamegoldásban és a kreatív gondolkodásban. Az oktatók motiválják a diákokat, és támogatják őket a kihívások leküzdésében.

## Összegzés:

A projektoktatás gyakorlata számos innovatív és motiváló elemet tartalmaz, amelyek révén a diákok valós ipari környezetben szerezhettek gyakorlati tapasztalatokat. A program célja, hogy a diákok olyan készségeket sajátítsanak el, amelyek hasznosak lesznek számukra a vállalatnál, miközben egy támogató és együttműködő tanulói közösségben fejlődhetnek.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

#### 1. Ipari projektek, gyakorlati feladatok:

A diákok valós ipari környezetben végeznek feladatokat, mint például autókarosszéria elemek préselése, mérési feladatok a laborban, vagy 3D nyomtatott alkatrészek előállítását. Ez közvetlenül kapcsolódik a jövőbeli munkahelyi elvárásokhoz, így a diákok látják munkájuk értelmét és eredményét.

#### 2. Folyamatos visszajelzések, pozitív megerősítés:

A folyamatos visszajelzések segítenek a diákoknak abban, hogy érezzék a fejlődésüket és sikereiket, ami növeli az önbizalmukat és motivációjukat. Az oktatók rendszeresen értékelik a diákok teljesítményét és visszajelzéseket adnak, amelyek alapján a diákok javíthatják munkájukat.

#### 3. Kooperatív tanulási környezet, csapatmunka és együttműködés:

A diákok csoportokban dolgoznak a projekteken, mely elősegíti a kooperációs készségek fejlődését és a közösségi szellem erősödését. A közös munka során a diákok megtanulnak együttműködni, megosztani ötleteiket és közösen megoldani a problémákat.

#### 4. Önállóság és felelősség, önálló döntéshozatal:

Az oktatók bátorítják a diákokat, hogy önállóan fedezzék fel a megoldásokat, és döntéseket hozzanak a projektek kivitelezése során. Ez növeli a diákok önállóságát és felelősségérzetét, valamint segít abban, hogy magabiztosabbak legyenek.

#### 5. Szülők és iskolák bevonása, szülői értekezletek és kommunikáció:

A program rendszeresen bevonja a szülőket és az iskolákat a diákok haladásának nyomon követésébe. A szülői értekezletek és a közös megbeszélések segítik a támogató környezet kialakítását, ami hozzájárul a diákok motivációjához és elköteleződéséhez.

#### 6. Speciális képzések és tanulás-módszertani tréningek:

A diákok speciális képzéseken és tréningeken vehetnek részt, ahol megtanulják, hogyan jegyzeteljenek, memorizáljanak és koncentráljanak hatékonyan. Ezek a készségek hosszú távon is segítik őket a tanulmányaikban és karrierjükben.

#### 7. Modern technológiák alkalmazása, digitális eszközök és szoftverek:

A program során modern technológiákat és digitális eszközöket használnak, amelyek segítik a tanulást és a projektek hatékonyabb megvalósítását. A digitális eszközök használata nemcsak a tanulási folyamatot teszi élvezetesebbé, hanem a diákok technológiai kompetenciáit is fejleszti.

A program számos innovatív és bevált módszert alkalmaz a tanulók motivációjának és elköteleződésének növelésére. A valós ipari projektek, a folyamatos visszajelzések, a kooperatív tanulási környezet, az önállóság és felelősség elősegítése, a szülők és iskolák bevonása, a speciális képzések és modern technológiák alkalmazása mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a diákok motiváltak maradjanak és sikeresen fejlődjenek szakmai pályafutásuk során.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A program különlegessége abban rejlik, hogy az elméleti oktatást közvetlenül összekapcsolja a gyakorlati képzéssel és valós munkafolyamatokkal úgy, hogy közben a diákok számára a lehető legnagyobb önállóságot és felhatalmazást biztosítja. A diákok nemcsak az osztályteremben tanulnak, hanem valós ipari környezetben, valós problémákon dolgoznak. Ez az integrált megközelítés lehetővé teszi számukra, hogy az elméleti ismereteket azonnal a gyakorlatban alkalmazzák, és kapcsolódó munkakörnyezetben szerezzék meg a szükséges készségeket. A program másik újdonsága, hogy a diákok valós ipari projekteken dolgoznak, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a vállalat aktuális termelési folyamataihoz. Ezek a projektek lehetővé teszik, hogy a diákok olyan konkrét készségeket sajátítsanak el, amelyekre a munkaerőpiacon nagy kereslet van, és közvetlenül lássák munkájuk eredményét. Ez nemcsak motiváló, hanem rendkívül hasznos is, mivel már a képzés alatt értékes, több éves tapasztalatot szereznek.

A program nagy hangsúlyt fektet a folyamatos visszajelzésekre és a személyre szabott fejlesztési lehetőségekre. Az oktatók rendszeresen értékelik a diákok teljesítményét és visszajelzéseket adnak, amelyek alapján a diákok javíthatják és finomíthatják készségeiket. Ez a folyamatos visszajelzési ciklus segíti a diákok fejlődését és motivációját, valamint biztosítja, hogy mindenki a saját ütemében haladhasson előre.

A program a kooperatív tanulási környezetre is nagy hangsúlyt helyez. A diákok csapatokban dolgoznak a projekteken, ami elősegíti az együttműködési készségek fejlődését és a közösségi szellem erősödését. Ez a megközelítés nemcsak a szakmai fejlődést támogatja, hanem hozzájárul a diákok személyes fejlődéséhez is.

A vállalat szorosan együttműködik a szülőkkel és az iskolákkal, hogy minden résztvevő naprakész információkkal rendelkezzen a diákok előrehaladásáról. Ez a partnerség erősíti a tanulási környezetet és biztosítja, hogy a diákok minden szükséges támogatást megkapjanak a sikeres tanuláshoz.

A program speciális képzéseket és modern technológiákat is alkalmaz, amelyek elősegítik a diákok fejlődését. Például tanulás-módszertani tréningek során a diákok megtanulják, hogyan jegyzeteljenek, memorizáljanak és koncentráljanak hatékonyan, ami hosszú távon is hasznos készségeket biztosít számukra. Emellett a modern digitális eszközök és szoftverek használata nemcsak a tanulási folyamatot teszi élvezetesebbé, hanem fejleszti a diákok technológiai kompetenciáit is.

Összegzésként az integrált elméleti és gyakorlati oktatás, a valós ipari projektek, a folyamatos visszajelzések, a kooperatív tanulási környezet, a szülők és iskolák bevonása, valamint a speciális képzések és modern technológiák mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a program sikeres legyen, és mások számára is tanulságos példaként szolgáljon.

### **Sikerkritériumok:**

1. Valós ipari tapasztalatok biztosítása
2. Integrált elméleti és gyakorlati oktatás
3. Folyamatos visszajelzések és értékelések
4. Kooperatív tanulási környezet
5. Szülők és iskolák bevonása
6. Speciális képzések és modern technológiák alkalmazása

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A valós ipari projektek révén a diákok közvetlen kapcsolatba kerülnek a munkaerőpiaci igényekkel és elvárásokkal. Ez a megközelítés biztosítja, hogy a képzés során megszerzett tudás és készségek közvetlenül alkalmazhatók legyenek a későbbi munkavégzés során.

Komoly segítség a mentorálási rendszer, ahol tapasztalt szakemberek segítik a diákokat a fejlődésükben. A mentorok személyre szabott támogatást nyújtanak, amely növeli a tanulók önbizalmát és motivációját.

---

A képzés rugalmassága lehetővé teszi, hogy a diákok különböző területeken szerezzenek tapasztalatot, ami növeli alkalmazkodóképességüket és szélesíti a vállalaton belüli karrierlehetőségeiket. A program folyamatosan igazodik az vállalati igényekhez, biztosítva ezzel a relevanciát.

Fontos a folyamatosan új technológiák és módszerek bevezetése, melyek elősegítik a diákok naprakész tudásának fenntartását. Az innováció ösztönző hatása és a modern technológiák alkalmazása biztosítja, hogy a diákok versenyképesek maradjanak.

A csapatmunka és a kooperatív tanulási környezet elősegítik a közösségi szellem erősödését, ami pozitívan hat a diákok tanulási élményére és elköteleződésére. A közösségépítés fontos szerepet játszik a diákok személyes és szakmai fejlődésében is.

A szülők, iskolák és ipari partnerek bevonása erős támogatói hálózatot biztosít a diákok számára. Ez a hálózat nemcsak a tanulmányok során nyújt támogatást, hanem a későbbi karrierépítés során is hasznos kapcsolatokkal szolgálhat.

A program struktúrája könnyen adaptálható más oktatási intézmények és ipari partnerek számára. A valós ipari projektek, a mentorálási rendszer, a folyamatos visszajelzések és a modern technológiák alkalmazása mind olyan elemek, amelyek más kontextusban is sikeresen alkalmazhatók.

## 4. Jó gyakorlat – egészségügyi technika

### Témapontosítás, problémafelvetés:

A Szakképzés 4.0 irányelvei kiemelten fontosnak tartják, hogy egyre nagyobb hangsúlyt kapjon a projektpedagógia, a digitális technológiával támogatott oktatás és a digitális készségek fejlesztése a szakképző intézményekben. Kiemelten fontos, hogy ezek az innovatív pedagógiai módszerek az ágazati alapoktatásban és a szakmai oktatásban is szerepet kapjanak a szakképzésben.

Miért érdekes és a mi a célja a projektoktatásnak?

- Szervesen kapcsolódik a tananyaghoz és a munkaerőpiaci igényekhez.
- Az ágazat, a szakma profiljaihoz pontosan illeszkedik.
- A duális képző határozza meg azt a nagyobb témakört, aminek a manuális és digitális oktatását tervezik ilyen formában megvalósítani.
- A kiválasztott témakör oktatásához új anyagokat, technológiákat mutatnak be.
- A kiválasztott témakör oktatásához figyelembe kell venni:
  - az évfolyamot
  - az aktuális tananyagegységet
  - a tanulók egyedi sajátosságait
  - a cél olyan témakör meghatározása, mely motiválja a tanulót és a problémamegoldó képességét.
- Szakmai tudását, vizsgafelkészítését és vizsgafelkészülését fejleszti.
- A projektoktatás mind a duális képző, mind a tanuló számára érdekes élményt jelent.

### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása

Digitális projektoktatás ágazati alapképzésben: „Ha van cél, vezet oda út is”

Az ágazati alapoktatásban résztvevő tanulóknak még nincs szinte semmilyen szakmai információja, a jelentkezés is általában szülői ráhatás, barátok, ismerősök információi, minimális internetes tájékozódás alapján történik. Lényeges, hogy az oktató szakmai végzettséggel rendelkezzen és elhivatott legyen. Az ágazati alapoktatásban – bizonyos, magas digitális kompetencia szinttel rendelkező szakmák esetében – alapvető digitális ismeretek elsajátítása a cél, amik segítségével a digitális eszközhasználatot megtanulják a tanulók.

Az *első lépés* a „csapatépítés”, szabadidős program keretein belül, ahol jobban megismerhetik egymást a diákok és az oktatók. Teljesen megváltozik a kommunikáció, nyitottabbak lesznek egymás felé is, barátságok alakulnak.

---

*Előkészítés, tervezés:* választás az ingyenes Meshmixer, Blender, 3D builder stb. közül. A kiválasztott program adaptálása az iskolai számítástechnikai terem számítógépeire. Elméleti oktatás az informatikai alapokról. Gyakorlati bemutató a feladatok elvégzésére vonatkozóan.

*Elkészítés:* különböző feladatok kijelölése, elvégzése, szaktanári mentorálással, meghatározott időkeretben.

*Értékelés:* a „The Best” kiválasztása az osztálytársak, a programba bevont szakemberek véleményei alapján.

*Alkalmazás:* különböző projektfeladatok elkészítése önállóan, értékelés szintén szavazatok alapján. *Eredmény:* sikeres ágazati alapvizsga után sokkal könnyebben tudják elsajátítani a szakmai digitális tananyagot, könnyebben tanulják meg a szakmai szoftverek használatát, könnyebben fejleszthetik digitális kompetenciáikat.

Kialakul a csapatszellem és az összetartás, sok esetben lemorzsolódás nélkül, teljes létszámmal teljesítik az ágazati alapvizsgát.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

- A duális képzők szakmai munkája példaértékű kell legyen. A munkahelyi környezet, a munkatársak motiválják a fiatalokat. Adott szakma feladatainak elsajátításához szükséges egy átfogó szakmai ismertető a képző intézmény szervezésében, a duális képzők, a tanulók, egyes korosztályokban a szülők részvételével. A projektfeladat meghatározásakor érdemes olyan nagyobb témakört kiválasztani, ami a szakmai vizsgán a Projektfeladatok között szerepel, mert ennek alapján könnyebb lesz a szakmai képzés és a szakmai vizsgafelkészítés.

A projektoktatás lépései:

- tervezés: az oktatás megkezdésekor a képző intézmény, a helyi kamara és a duális képző között korrekt munkakapcsolatot kell kialakítani, a duális képzők és a tanulók számára digitálisan el kell küldeni a hatályos KKK-t. A projektfeladat témájának meghatározása pontos létszám alapján lehet (1-2 tanuló, vagy több tanuló oktatása történik). Milyen új, manuális/ digitális technológiát fognak bemutatni? Milyen anyag és/vagy szoftver igény? Milyen gépeket, berendezéseket fognak használni, azok megfelelő állapotban vannak-e?
- kivitelezés: a duális képző gyakorlati demonstrációja, az értékelési szempontok ismertetése. A tanulók, vagy tanulócsoporthoz konkrét feladatának meghatározása. A feladat elvégzése az oktató mentorálásával. Az elvégzésre fordított idő rögzítése, ennek ellenőrzése.
- értékelés: a duális képző által meghatározott és a KKK-ban szereplő értékelési szempontok alapján történik. Nemcsak a duális képző, hanem a tanulók/tanulócsoporthoz is értékelik egymás munkáját. A kiemelkedően jó teljesítmények elismerése, a kevésbé sikeres feladatok közös korrigálása. Az eredmények rögzítése az e-Kréta rendszerben.
- alkalmazás: a cég profiljának megfelelő, a projektfeladathoz hasonló szakmai feladatok kijelölése. Önálló munkavégzés, a duális képző értékelésével.

Mit mér a projektoktatás? A tanuló felkészültségét, kreativitását, a feladat elkészítését meghatározott idő alatt, a korszerű anyagok, technológiák elsajátítását, a digitális kompetenciákat, a duális képző felkészítésének eredményességét.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A képző intézménynek ismertetnie kell a duális képzőkkel a projektoktatás előnyeit, lehetőségeit, módszereit, munkaerőpiaci relevanciáját, az „utánpótlás” biztosítását, az „élmény alapú” gyakorlati oktatás előnyeit, hiszen motivált oktató nélkül nincs motivált diák. Egy projektfeladat többszöri elvégzése, gyakorlása komoly motivációs tényező, biztonságérzetet ad a vizsgázónak, a duális képzőnek, a vizsgaszervezőnek. Eredményesebbé teszi a vizsgabizottság működését is. A cégnél alkalmazott korszerű technikák, anyagok, berendezések, gépek, szoftverek



---

ismerete fejleszti a tanuló szakmai képességeit. A korszerű projektfeladatok elvégzése, komplex gyakorlása után, sokkal jobbak lesznek a végzett fiatalok elhelyezkedési esélyei és kereseti lehetőségei a munkaerő piacon.

**Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Az innovatív oktatási módszerek a „Szakképzés 4.0” stratégia keretein belül már a szakmai oktatás részét képezik. A projektoktatást mind az ágazati alapoktatásban, mind a szakmai képzésben alkalmazni kell. A „Z” és a később Alfa-generáció számára a digitális technikák bemutatása, oktatás, kivitelezése, értékelése sokkal eredményesebben megoldható, mint a korábbi generációknál. A tanulók magasabb szintű digitális kompetenciával rendelkeznek, ugyanez szükséges lenne az oktatók esetében is. Az ágazati alapoktatást is célszerű projektfeladatok meghatározásával úgy megszervezni, hogy élményszerű, érdekes legyen és a későbbi szakmai képzésbe való átmenetet megkönnyítse.

**Sikerkritériumok:**

A képző intézmény, a duális képző, a helyi kereskedelmi és iparkamara, valamint, a duális képző és a tanuló közötti korrekt szakmai és emberi kapcsolat kialakítása. Az innováció, mint fejleszthető készség jelenik meg. A hatályos oktatási dokumentumok ismerete a duális képzők részéről elengedhetetlen. A projektoktatás fejleszti és mérhetővé teszi a tanuló felkészültségét, kreativitását. A tanuló megtanulja, hogy a cégben végzett feladatokat, a korszerű anyagok, technológiák, gépek, berendezések ismerete mellett, hogy lehet eredményesen, meghatározott idő alatt elkészíteni. Ez biztosságérzetet nyújt mindenkinek. A projektmunka fejleszti a digitális kompetenciákat. Mérhetővé teszi a duális képző felkészítésének eredményességét, amely alapján a sikeres szakmai vizsga esetén, a duális képzőt sikerdíj, a fiatal szakembert pályakezdési támogatás illeti meg.

Egyéb, összegző észrevételek:

Fel kell hívni a tanuló figyelmét arra, hogy a fiatal szakemberek nagyon könnyen el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon:

- ha megvan bennük a szakmai alázat
- ha innovációs képességük van
- ha magas digitális kompetenciákkal rendelkeznek
- ha képesek egész életükben tanulni
- ha képesek beilleszkedni a munkahelyi légkörbe
- ha szeretik azt a szakmát, amit választottak
- ha vannak sikerélményeik
- ha van életpálya modell előttük és van fejlődési lehetőségük
- ha duális képző számukra mérvadó és példát mutat

## 5. Jó gyakorlat – közlekedés- és szállítmányozás

### Témapontosítás, problémafelvetés:

A tanulók érdeklődésének felkeltésére egyre több módszer lát napvilágot, amelyek közül mintaeértékű a projektoktatási módszer. Ezalatt azokat a csoport-szervezési munkálatokat értjük, amikor a tanulók közösen, együttműködve, belső motivációjuk miatt egy – munkakörhöz kapcsolódó – közös cél, vagy termék létrehozása miatt együtt dolgoznak. A projektoktatás közkezdvelt pedagógiai módszertan. Nincs egyetlen helyes megoldás vagy egyetlen meghatározott tanulási út, így sokkal személyre szabottabb, ennél fogva könnyebb a saját belső motiváció megtalálása a diák számára. A tanulók felelőssé válnak saját tanulásukért, ami erősíti önismeretüket és döntési kompetenciáikat, hiszen ők maguk határozzák meg tanulási szükségleteiket és a szükséges erőforrásokat, amit a kiadott feladatok elvégzésért mozgósítanak. A tanultakat nem lehet csupán tantárgyi/ ismereti alapon értelmezni. A tanulási folyamat során többek között fejlődhet a diákok problémamegoldó készsége, kreativitása, együttműködési hajlandósága és önismerete is. Mindennél fogva a módszer alkalmas a fiatalok érdeklődésének felkeltésére, bevonására.

Továbbá a projektpedagógia életszerű helyzetetekbe hozza a tanulókat, így később a munka világában is reziliensebben szembesülnek a kihívásokkal.

### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A tapasztalat azt mutatja, hogy érdemes nem csak a munkakörhöz kötődő projektekkel megbízni a tanulókat, hanem egyéb érdeklődési körének megfelelő csapatmunkát indítani, amelyek nem csak összehozzák a résztvevőket, hanem kialakítják a kötődést a tanuló és a munkáltató között is.

A munkáltatónak lehetősége van nyersanyaggal vagy más erőforrással támogatni a tanulókat a projektmunka folyamata alatt. A befektetett erőforrás többszörösen megtérül, hiszen duális képzésben részt vevő tanulókból akár a legjobb munkavállalói csoportok is alakulhatnak.

### A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

#### Toborzás-kiválasztás folyamat

A diákokat már a toborzás/bevonzás folyamata alatt érdemes megismertetni azzal, hogy a képzőintézménynél/munkáltatónál van lehetőség – a kötelező tanulmányok mellett – érdeklődési körüknek megfelelő projekteket indítani.

Korábbi, sikeres csapatmunkákat bemutató videókkal, a projektmunka eredményének bemutatásával könnyen prezentálható a képzőintézmény/munkáltató hozzáadott értéke.

#### Projekt alakítás

A projekt indulásakor szükséges meghatározni egy bizonyos erőforrás-keretet, amelyen belül a tanulóknak átadott projektek megvalósulhatnak.

Ha a projekt alapjai lefektetésre kerültek, akkor lehet munkacsoportokat alakítani, amelyek a különböző tevékenységek mentén kerülnek kiválasztásra. Itt már a diákok a saját köreikben választanak projektvezetőt, és csoportokat. Természetesen az oktatóknak figyelni kell arra, hogy a megfelelő csoportdinamika mentén folyjon a tervezés, a csoportok lehetőleg konfliktus nélkül tudják folytatni a tervezési munkát.

Projekttervet, időtervet és értékelést végeznek, akár csak a való életben egy projekt keretein belül. A tanulók ezáltal nemcsak részt vehetnek egy izgalmas, számukra újdonságnak tekinthető munkamódszerezrel, hanem játékosan, érdeklődve tanulják meg a szakma különböző aspektusait.

---

Nagyon jó példája ennek a tanulók hobbijára épített projektmunka, pl. egy motorműhely, vagy autószerelő műhely. Ebben az esetben a tanulók már az első lépésektől – a probléma felmerülésétől – egészen az utolsó lépésig – működő motor – csapatként vannak jelen, motivációjuk fenntartása könnyű.

Ennek előnye, hogy a tanuló teret engedhet kreativitásának, fantáziájának, számára érdekes cél elérésének érdekében, és megtanulja a csapatmunka fontosságát. A munkáltató/képzőintézmény ezzel pedig közösséget épít, előkészíti az elköteleződés alapjait, így lehetőséget ad arra, hogy leendő munkavállalóit már a szakmai évek alatt képezze.

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Motivációnak tekinthető egy külföldön megrendezésre kerülő projektmunka bemutatása, ahol a munkacsoportok egymásnak adják elő az általuk elkészített eredmény-terméket. Ez remek visszacsatolási módszer, melyet az új generáció tapasztalatok alapján pozitívan ítél meg.

A képzőintézmény/munkáltató akár odaadhat egy szerszámot – pl. nem működő szerszámot vagy alkatrészt - és projektfeladatként kiadhatja annak megjavítását. Jelen példánál maradva is látható, hogy nem feltétlen kell nagy erőforrás-igényű feladatokra gondolni, a lényeg a szervezett és támogatott projektfeladat, oktatói ellenőrzéssel.

Ezenkívül pozitív a megítélése az oktatók szempontjából, mert átalakul a gyerek-pedagógus kapcsolat, egyfajta mentori kapcsolattá, amelyet a Z és Alfa generáció előnynek tekint. Valós problémamegoldással találkozhatnak, amely a saját környezetből tapasztalt gyakorlattal oldhatnak meg.

Néhány esetben van lehetőség a középiskolai projektmunka keretein belül már a felsőoktatási rendszerbe való bekerüléshez társított plusz tanulmányi pontok szerzésére is. A tanulók a középiskola utolsó évében részt vehetnek egyetemi projekteknél. Ezek teljesítésének függvénye, hogy hány plusz pontot kaphatnak a felsőfokú intézménybe történő bejutáshoz.

Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:

A gyakorlat a vállalatoknál is széleskörűen alkalmazott projekt munkavégzés gyakorlatára épül, azonban a pedagógiában még kevésbé ismert és használt módszer. A duális képzőhelyeknek vagy munkáltatóknak az erőforrás rendelkezésre állása miatt nagyobb lehetőségük van, nagyobb értékű feladatokban vehetnek részt a diákok, így növelhető az elköteleződés már a tanuló életútjának kezdetén.

#### **Sikerkritériumok:**

- Társas kapcsolatok fejlesztése
- Csapatmunka, mint hatékony munkamódszer megismerése
- Probléma felismerés, analógiai gondolkodás erősödése
- Motivált, elkötelezett új munkaerő „kinevelése”
- Tanulók által kialakított, új, innovatív módszerek átvétele a munkavégzésbe.

#### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A projektoktatás, mint pedagógiai módszer kevésbé ismert, kevésbé elterjedt gyakorlat a képzőintézményekben, de ez inkább az erőforrások hiánya miatt. A duális képzőhelyek belépése lehetőséget teremt magasszínvonalú projektek véghezvitelére is, amely növeli a tanuló elköteleződését, és jövőbeli munkahelyként is tekinthet a finanszírozó vállalatra.

---

## 6. jó gyakorlat – gépészet

### **Témapontosítás, problémafelvetés:**

A gépészeti ágazat az ipar egyik legdinamikusabb és legfontosabb szegmense, amelynek fejlődése alapvetően meghatározza a gazdasági növekedést és a technológiai innovációt. A szakképzés célja, hogy a fiatalok olyan szaktudással és gyakorlati tapasztalattal rendelkezzenek, amely lehetővé teszi számukra, hogy sikeresen navigáljanak a munka világában. A mintaoktatási gyakorlatok, mint a szakképzés szerves részei, kiemelt szerepet játszanak ebben a folyamatban.

A gépészeti szakképzés során a tanulók nemcsak elméleti tudást sajátítanak el, hanem a gyakorlati tapasztalatok révén ismereteket nyernek a valós ipari folyamatokról. A gépészeti szakmák iránti kereslet folyamatosan növekszik, így a szakképzés szerepe kiemelkedően fontos. A diákok felkészítése a gépészeti ipar különböző területeire – például tervezés, gyártás, karbantartás és fejlesztés – elengedhetetlen a jövőbeli szakmai siker szempontjából.

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A XXI. századi átfogó projektoktatás célja a rendszerekben való komplett gondolkodás elsajátítása, melynek során a tanuló részletes betekintést kap előkészítési/kivitelezési/engedélyezési/üzemeltetési folyamatok részleteibe. A projektek tervezési folyamataiban a megrendelő igényeinek megfelelően a tervező mérnök kollégák, gyártó cégek képviselői, valamint a kivitelezést végző cégek szakemberei kerülnek bevonásra. A tanulók ezen egyeztetési folyamatba betekintést kapnak oly módon, hogy az egyeztetéseken részt vesznek, valamint a kidolgozásban a mérnök kollégáknak rajzolótechnikai segítséget nyújtanak, mely munkavégzés mellett lehetőség nyílik az együtt gondolkodásra már a tervezési fázisban.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A diákok számára olyan konkrét feladatok kerülnek meghatározásra, melyben látható a valódi alkotások folyamata, melynek eredménye a mű fizikai elkészülte, így a diák saját szemével tapasztalhatja meg, és kísérheti végig a tervezőasztaltól az üzemeltetésig a szükséges folyamatokat. Fontos olyan módszerek alkalmazása, mely a gyakorlati életben használatos, úgymint egyeztetéseken való részvétel, ezt követő problémamegoldás, valamint konkrét feladtvégzés, melynek hatékonynak, átgondoltnak, de mégis játékosnak kell lennie. Ezen „játékosság” a munkafolyamatban az oktató személyes feladata és felelőssége.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A jó projektfeladat mérettől függően egy féléven átívelő hosszú folyamat, mely során célszerű 2-4 fős csoportokban csapatként dolgozni. A projekt tárgya lehet karácsonyi témájú produktum, karfa projekt, sakk készítés hagyományos technológiával, mérnök hallgatókkal automata ülés újratervezve, óriás tolómérő órával stb. Korszerű gépek és technológia alkalmazásával hétfőtől csütörtökig tart az elméleti és gyakorlati oktatás párhuzamosan. Évfolyamonként a „giga projektnap” a péntek. A munka során elengedhetetlen a digitális eszközök bevonása, úgymint: teams, hangrögzítő eszközök, tervezési programok, kivetítés, egyéb számítástechnikai programok alkalmazása, mely során a diák betekintést nyer a munkavégzés gyakorlati alkalmazásában használatos főbb digitális eszközökhöz.

Az elvégzett feladat során szükséges a heti értékelés, mely visszacsatolást ad a diáknak a munkájáról. Fontos objektív véleményt formálni, mely során szükséges a pozitív dolgok hangsúlyozása, valamint a segítő szándékú javaslatok megtétele oktatói szinten. Fontos az értékelésben az előrehaladásának megfelelően a szakmai ismeretek, a problémamegoldó képesség, a csapatban dolgozni tudás, a válságkezelés, valamint a kommunikációs képesség értékelése. A pozitív visszajelzések, valamint a tanulóhoz illesztett feladatok kidolgozásával fokozható a

---

diák motivációja. Bizonyított a komplett rendszer megvalósításában való aktív részvétel a további motiváláshoz, melyben a diák eredményeket ér el a munka előrehaladásával. A tanulócsoport a projektoktatás során csatlakozik egy projektstábhhoz, és együtt éli vele mindennapjait. A megfelelő kapcsolat diák és oktató között őszinteségen alapszik, ahol az oktató valódi figyelmet és időt fordít a tanulóra azzal az eltökélt szándékkal, hogy a tanuló a lehető legmagasabb szinten elsajátítsa a szakmát. Az oktató legfontosabb szerepe, hogy olyan ismeretekkel lássa el a diákokat, mely által önálló problémamegoldásra lesz képes, a szakmai ismeretek alapjait elsajátítja, rendszerben gondolkodik, jól kommunikál és kellő alázatossággal szereti és műveli majd a szakmát. Fontos a folyamatos kommunikáció és időráfordítás a diákra, és az együttműködés az elméleti képzésben résztvevő intézménnyel is.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A gépészeti szakképzésben az ipari partnerek bevonása kulcsfontosságú a diákok gyakorlati tapasztalatainak gazdagításában. Az ipar és az oktatás közötti együttműködés számos előnyt nyújt:

- Valós tapasztalat: Az ipari partnerek által biztosított gyakorlati helyszínek lehetőséget adnak a diákoknak arra, hogy valós környezetben dolgozzanak, és közvetlen tapasztalatokat szerezzenek a munkafolyamatokról.
- Kapcsolati háló: A diákok számára lehetőséget biztosítanak arra, hogy kapcsolatokat építsenek a szakmai világban, ami a jövőbeli elhelyezkedésüket is segítheti.
- Friss tudás: Az ipari partnerek által közvetített tudás és tapasztalatok naprakészen tartják a képzést, biztosítva, hogy a diákok a legújabb technológiákat és módszereket tanulják meg.
- Képzés és támogatás: Az ipari partnerek gyakran részt vesznek a képzési programok kidolgozásában, így biztosítva, hogy a tananyagot a piaci igényekhez igazítsák.

### **Sikerkritériumok:**

A mintaoktatási gyakorlatok során szerzett tapasztalatok jelentős hatással vannak a tanulók szakmai fejlődésére.

A gyakorlati tapasztalatok révén a diákok:

- Növelik szakmai kompetenciáikat: A valós ipari környezetben végzett munka segít a diákoknak abban, hogy bővítsék tudásukat és fejlesszék technikai készségeiket.
- Fejlesztik önállóságukat: A gyakorlati feladatok során önálló döntéseket hoznak, és felelősséget vállalnak a munkájukért, ami hozzájárul a személyes fejlődésükhöz.
- Megismerik a szakmai etikai normákat: A gyakorlati tapasztalatok során megismerik a munkavégzési helyeken elvárt viselkedés szabályait.
- Fejlesztik kreatív és analitikus gondolkodásukat, problémamegoldó készségeiket, a csapatmunkát és társadalmi felelősségvállalásukat.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Az oktatásszervezést szükséges az üzleti alapon működő cégeknek a profit kárára támogatni, melynek feltétele azon gondolat, hogy hosszútávon az oktatás megtérülő folyamat, melynek feltétele a stabil, céltudatos, előremutató gondolkodás. A bemutatott jó gyakorlat szintmérője az önállóan dolgozni képes szakemberek verseny piacon történő érvényesülése.

Témapontosítás, problémafelvetés:

A projektoktatás olyan új tanulási módszer, amely a tanulói kíváncsiságra, az érdeklődésre épül, amelynek mozgatórugója a belső motiváció. A projekt mindig valamilyen kihívásra épülő, együttműködésen alapuló sikerorientált alkotó tevékenység. A tevékenység-központú, az életben valós funkciót tartalmazó tanulásban minden esetben van választási lehetőség, egyéni ütemterv, önállóság, kreatív megoldási lehetőség. A projekt részben a probléma megoldása, másrészt a problémához kapcsolódó összefüggések feltárása, ami a tényszerű

---

tudás mellett lehetőséget teremt a divergens gondolkodás fejlesztésére. A tanulási folyamat során erősödik a tanulók önismerete, együttműködőképessége, egyéni felelősség vállalása.

A projektoktatásban az oktató segítő szerepet vállal, indirekt irányítást alkalmaz.

## **7. jó gyakorlat – gépészet**

### **Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:**

A bemutatott mintaértékű projekt esetében az oktatási intézmény partnercégeivel olyan közös projektet alakított ki, melynek keretén belül az egyes cégek valós termelési, gyártási stb. feladatokat és témákat adtak ki a tanulók számára. Ezeket a projektfeladatokat a tanulók iskolai és céges mentoraik támogatásával végezték el, majd a munka feldolgozásaként az eredményeket a projektet lezáró szakmai konferencián prezentálták szakértői zsűri és vendégek előtt.

### **A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:**

A cégnél megvalósuló projektoktatás első és meghatározó lépése az a cég és az iskola között létrejövő együttműködési megállapodás, amelyben rögzítésre kerülnek a projekttel kapcsolatos közös feladatok, programok, vállalások, részvételi keretszámok, időintervallumok. A projekt olyan valós termelési feladat, amelynek tervezése és végrehajtása a cég szakembere, az iskola oktatója és a tanuló együttműködésén alapszik. A projektben a cég szakembere a konzulens, az iskola oktatója a mentor.

### **A megvalósuló projekt egyes oktatási szakaszai a tervezés, a kivitelezés és az értékelés.**

A tervezés szakasza:

A tanulók első ízben az iskola szakmai napján kapnak tájékoztatást arról, hogy mely cégnél van lehetőség projektmunka végzésére, mit jelent ez pontosan, mi a jelentősége, mi a várható előnye, hány tanuló vehet részt benne.

Digitális eszközök segítségével bemutatásra kerül az előző tanévben a legsikeresebb tanulói projekt, majd maga a projektet végrehajtó diák mondja el a munkával kapcsolatos nehézségeit, erőfeszítéseit, az elért eredményt.

A projekt tevékenység iránt érdeklődő tanulók egy részvételi szándék nyilatkozatot töltenek ki, ami tulajdonképpen már egy elköteleződést jelent. Az iskola a tanulói igény felmérés után témakérő levelet küld a cég felé, amire a cég részéről megérkezik a termelésbe illeszthető aktuális témák sora, a feladat ajánlat. Ennek alapján az iskola oktatói kiválasztják az adott évfolyamban megvalósítható témákat. Ezt ismertetik a tanulókkal, és további olyan a cégre vonatkozó értékes szakmai információkkal látják el őket, ami a kíváncsiságukat, érdeklődésüket egyre inkább fokozza. A kínált témák közül mindenki az érdeklődésének megfelelő projekt munkát választhat.

Már az első munkatárgyaláson, céges környezetben részt vesz a diák, ahol az oktatóval és a konzulenssel közösen egyeztetik a konkrét feladatokat, az elvégzendő munkafolyamatokat, összegyűjtik a megvalósításhoz szükséges szakmai ismereteket, erőforrásokat és határidőket jelölnek ki. A diák érzi a partnerséget, a kollegiális megbecsülést, nagy élmény ez számára, a feladat iránti elköteleződése tovább erősödik.

A következő összefüggésben újra a diákkal együtt beszél meg a mentor és a konzulens a részletes feladat tervet, a részfeladatok végrehajtásának helyszíneit, melyik részfeladat valósul meg a cégnél, az iskolában, illetve otthon. Bejárják a cégen belül végzendő konkrét munkák helyszíneit. Átbeszélnek a jegyzetkészítést, a fotó, videó, rajzok készítésének módját. Leírást készítenek a feladat végrehajtását követő dolgozat és prezentáció tartalmára, kivitelére, megegyeznek az elkészítés határidejében. Rögzítik a folyamatos ellenőrzés és értékelés idejét, módját.

---

A kivitelezés szakasza:

A diák a valós problémára épülő konkrét feladatot céges környezetben az oktató jelenlétében hajtja végre, ahol együttműködik a cég munkatársaival és a konzulenssel. Az iskolában elvégzendő részfeladatok elkészítésében az oktató segíti munkáját, aki időben és térben rendszerint könnyen elérhető és készségesen áll rendelkezésre. A közös munka pozitív változást hoz létre az oktató-diák kapcsolatban, a diák bízik az oktatóban, hiteles számára.

Az egyes résztevékenységeket a megvalósítás helyszínének függvényében az iskola oktatója, illetve a konzulens ellenőrzi, értékeli, támogató visszajelzéssel segíti az előrehaladást.

A kitűzött, komplex munkafeladat elvégzése után a tanuló felkészül a projekt bemutatóra. Prezentációt készít, az iskolai mentor segítségével gyakorolja a digitális eszköz használatával egybekötött előadást.

Az értékelés szakasza:

A projekt bemutatása a cég vezetéséből, munkatársaiból álló zsűri előtt, a konzulens, a mentor, a képzési centrum vezetői, a kamara képviselői, a szülők és a diáktársak jelenlétében történik. A szakmai zsűri véleményezi a projekt munkát, értékeli annak érdemeit, értékeit. Építő jellegű kritikát fogalmaz meg, konkrét és egyértelmű ajánlásokat ad arra vonatkozóan, hogyan lehetne olyan változtatásokat és fejlesztéseket végrehajtani, amelyek adott esetben még jobb eredményhez vezethetnek. A támogató visszajelzés növeli a tanuló önbizalmát, megerősíti abban, hogy jó úton halad, ösztönözi a további tanulásra, egy következő projekt végrehajtására.

#### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A projekt meghirdetésétől kezdve az oktató az, akinek a személyisége, hitelessége a tanulóban képes pozitív változást előidézni, motivációt ébresztetni.

A projektvállalás a diák önálló döntéshozatalán a feladat iránti elköteleződésén alapszik. A működés alapja egy pszichológiai szerződés, ami a projekt végrehajtásban a mozgatórugó.

A projekt a tanuló, az oktató és a konzulens együttműködésén, kooperációján alapul, ahol diák, mint egyenrangú partner kifejezheti véleményét, érveléssel alakíthatja a végső döntés meghozatalát.

A céges környezetben, a valós problémára épülő feladat elvégzése növeli a tanuló önbecsülését, támogatja a hatékony együttműködést a duális képzőhely munkatársaival, segíti a munkahelyi beilleszkedését.

#### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A bemutatott minta értékű projektoktatással számos eredmény érhető el, a tanuló, az oktató, az iskola, a cég, a régió, társadalom körében egyaránt.

A tanuló:

- központi kompetenciái fejlődnek,
- a szakmai és társadalmi (céges) élményen keresztül fejlődik a lényeglátása, a szelekciós képessége,
- a személyre szabott képzés támogatásban részesül,
- az elhelyezkedés során rövidebb betanulási időt igényel.

Az oktató:

- a cég technológiájának megismerésével új ismereteket szerez,

- 
- számára a valós ipari környezet szakmai továbbképzést, fejlődést biztosít,
  - képes a tananyagot folyamatosan korszerűsíteni,
  - diákkal való kapcsolata javul, a generáció mélyebb megismerésére lehetőség nyílik.

Az iskola:

- valós tartalmú céges kapcsolata erősödik,
- oktatói folyamatos műszaki- és pedagógia fejlődésben vesznek részt,
- a tananyag validálása, korszerűsítése lehetővé válik,
- a képzés színvonala emelkedik.

A cég:

- felkészültebb pályakezdőket alkalmazhat,
- technikájának oktatása megvalósul,
- szakembereinek elkötelezettsége növekszik,
- rövidebb betanulási időt alkalmazhat.

A régió, társadalom számára:

- iparcentrikus a képzés valósul meg,
- a szakképzés színvonalának folyamatos emelkedése várható,
- megteremtődik a jól, magasan képzett munkaerő kiválasztásának lehetősége.

#### **Sikerkritériumok:**

A mintaprojekt esetén beazonosított legfontosabb sikertényezők:

- a cég-iskola elkötelezettsége, hatékony együttműködése,
- valós, konkrét céges feladaton alapuló projekt,
- elkötelezett, hiteles oktató,
- a cég konzulens – iskolai oktató - diák kollegiális együttműködése,
- pszichológia szerződés megvalósulása a diák részéről,
- folyamatos ellenőrzés, mérés, értékelés, építő jellegű kritika.

#### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A mintaértékű projekt megvalósítási ideje 2-3 hónap, az iskolai oktatást követő délutáni időszakra tehető, ezért a feladat tartalma mellett annak optimális mennyisége, terjedelme nem elhanyagolható szempont.

A tanulóközösség azon része, akik nem vesznek részt az önkéntes projekt munkában, a résztvevő társaiktól értesülnek a cég eseményeiről, a feladatokról, a szakmai kihívásokról, a nehézségekről, az sikerekről. Az oktatók a céges technológiát beépítik a tananyagba, ennek és az előzőek eredményeként a teljes tanulói kör bár különböző szinten, de részt vesz az iparcentrikus szakmai oktatásban.



---

## 8. Jó gyakorlat – élelmiszeripar

### Témapontosítás, problémafelvetés:

A projektoktatás egy olyan oktatási módszer, amelyben a tanulók valós, releváns problémák megoldására irányuló projekteken dolgoznak. A cél az, hogy a diákok aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban, és alkalmazzák tudásukat, készségeiket különböző tantárgyakban és helyzetekben.

A projektoktatás lényege:

1. Tanulóközpontú
2. Interdiszciplináris megközelítésű
3. Valós problémákra reagáló életszerű feladatok
4. Csoportmunka formái jól alkalmazhatók
5. Támogatja a reflektív tanulást
6. Növeli a tanulói önállóságot és felelősségvállalást

### További előnyök:

- Fejleszti a kritikai gondolkodást
- Növeli a tanulási motivációt
- Erősíti a szociális készségeket
- Támogatja az élethosszig tartó tanulást
- Adaptálható és rugalmas

### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

Az élelmiszeripar terültről bemutatott jó gyakorlat esetében a projektoktatásban több szereplő működik közre: ágazati képzőközpont mellett további duális képzőhelyek és az iskola tanműhelye együttesen munkájában alapszik, illetve az oktatás több szakaszát -alapozó szakasz, ágazati specifikáció és szakirányú oktatás- is végigkíséri. A tanulók csoportbontásban vesznek részt. A külső partnereknél kinn tanulják meg a korszerű technológiákat alkalmazni, míg az iskolai tanüzemi környezetben a kisüzemekre jellemző eljárásokat sajátítják el. Mindent tanuló minden partnernél megfordul, így minden munkakörnyezetben és technológiával kapcsolatban szerez tapasztalatot. Fontos a tanuló-oktató kapcsolatban a partnerségi viszony elérése, a bizalmi kapcsolat kialakítása.

Azáltal, hogy a tanuló valós munkakörnyezetben, vagy tanüzemben viszik végig a projektet – például kenyérbiztonsági feladat- munkájuk során:

- testközelből megismeri a fogyasztói, megrendelői igényeket
- használja az iparban használt munkaeszközöket, gépeket, berendezéseket
- megismeri és betartja a munkavédelmi szabályokat, élelmiszerbiztonsági és egyéb előírásokat
- egészben, komplexen láthatja a munkafolyamatokat.

### A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

Az alábbiakban összegyűjtünk néhány szempontot és beavatkozást, amit a projektoktatás tervezése és szervezése esetén a sikeresség érdekében érdemes figyelembe venni azért, hogy a tanulók motiváltak legyenek a részvételben:

- Bevonás a témaválasztásba: Fontos, hogy a projektfeladat konkrét témáját és tárgyát a diákok érdeklődése alapján válasszuk ki. Kérjük meg a tanulókat, hogy javasoljanak projekteket, amelyek őket érdeklik. Az érdeklődési körükre alapozva nagyobb valószínűséggel lesznek motiváltak, illetve már a bevonás ténye is sokkal érdeklődőbbé, nyitottá teheti őket. Adjunk a tanulóknak szabadságot a

---

projektervek elkészítésében és megvalósításában. Az önállóság növeli az elkötelezettség mellett a felelősségvállalást.

- Valós problémák megoldása: Olyan projekteket adjunk, amelyek valós és életszerű problémákra kínálnak megoldásokat. A duális képzés során a céges környezetben vagy műhelyben végzett munka eredménye fontos a tanuló számára is, hogy értéket képviseljen. Kitalált, elvont feladatok helyett fókuszáljunk a releváns és aktuális témákra a feladatkiírásoknál. Fókuszálhatunk arra is, hogy a projektoktatás végeredménye egy olyan tudás vagy produktum legyen, ami céges környezetben is értékes referenciát tud nyújtani a tanuló szakmaiságáról.
- Gyakorlati megközelítés: Használjunk olyan technológiákat és eszközöket, amelyekkel a tanulók kézzelfogható eredményeket érhetnek el. Például makettek készítése vagy konkrét termékek előállítása. A tapasztalat azt mutatja, hogy amennyiben a projektfeladat kézzel fogható produktum előállításával zárul sokkal motiváltabbak a tanulók. Fontos számukra, hogy milyen lesz az a végeredmény, ami szemmel is látható, ezért sokkal nagyobb odafigyeléssel, precizitással dolgoznak. A gyártó, termelőtevékenységben közreműködő szakmák abban a kiváltságos helyzetben vannak, hogy munkájuk alapvetően produktummal jár. Így például egy pék-cukrász tanuló talán könnyebben motiválható, hiszen látja munkájának eredményét. Ebben az esetben a diákok közötti „versenyhelyezet” is sokat segíthet abban, hogy az előállított termékek szebbek, jobbak, finomabbak legyenek.
- Kreativitás és szabadság biztosítása: Önállóság és döntési lehetőségek biztosítása a legfiatalabb generációk számára nagyon fontos szempont. Engedjük meg a diákoknak, hogy saját tempójukban dolgozzanak, és legyen lehetőségük saját döntéseket hozni a projekt során. Bátorítsuk a tanulókat, hogy új és kreatív módszerekkel közelítsék meg a problémákat. Az innováció és kreativitás ösztönzi a tanulási kedvet.
- Integrált tanulás: Több tantárgy összekapcsolásának módszerével a projektek integrálják a különböző tantárgyak tudását és készségeit, így a tanulók átfogóbb és relevánsabb tudást szerezhetnek.
- Szakértők bevonása: Hívjunk meg szakértőket, akik inspirálhatják a diákokat és valós tapasztalatokkal gazdagítják a projektet. Egy-egy szakmai sikertörténet megosztása egy a fiatalok számára fontos példakép részéről tovább növelheti a fiatalok elköteleződését, érdeklődését. Nemcsak kulcsszemélyeket, de más szervezeteket, helyi közösségeket, vállalkozásokat is bevonhatunk a projektbe, hogy ezzel is sokszínűbb és érdekesebb legyen a fiatalok számára a munka.
- Folyamatos visszajelzés és támogatás: Fontos a folyamatos konzultációk tartása. A tartós és érdemi kapcsolat a tanárok és diákok között a projekt során, ahol a tanárok folyamatosan nyújtanak visszajelzést és támogatást kiemelet fontosságú lehet a motiváció szempontjából. A rendszeres és konstruktív visszajelzéseken túl hozzáadott értéke lehet az egyedi fejlesztési terv készítésének, amely konkrét célokat és lépéseket is tartalmaz.
- Eredmények bemutatása: Szervezzünk olyan eseményeket, ahol a diákok bemutathatják munkájukat a családnak, barátoknak és a közösségnek. Például projektbemutatók és kiállítások. A visszajelzések és elismerések növelik a motivációt.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

A jelenleg duális képzésben lévő generációk motivációjának érdeklődésének felkeltését számos olyan eszköz, módszer, technológia tudja támogatni, melyek jól beilleszthetők a projektoktatási módszertan napi alkalmazásába.

Ezek közül néhány kiemeleten fontos eszköz, amit érdemes alkalmazni az eredményesség érdekében:

- Digitális és interaktív eszközök használata: Online platformok, digitális eszközök használata – pld. interaktív tanulási platformok és akár VR technológiák alkalmazása– amelyek izgalmasabbá teszik a tanulást vagy a számonkérést.

- **Élmény alapú tanulást támogató módszertanok:** Például gamifikáció beépítése a projektoktatásba. Ennek gyakorlati megvalósítási útja lehet többek között:
  1. **Pontgyűjtő rendszerek:** A tanulók különböző feladatok elvégzéséért pontokat kapnak, amelyeket jutalmakra válthatnak be. Ez a játékos megközelítés növeli a részvételt és a motivációt.
  2. **Szintek és jelvények:** Teljesítményük alapján a tanulók szinteket léphetnek és jelvényeket szerezhetnek, ami visszajelzést ad fejlődésükről és erősíti önbizalmukat.
- **Társas tanulás:** Ez együttműködési készségek és a csapatmunkára való alkalmasság fejlesztése, támogatása érdekében fontos lehet a projektmegvalósítás során a tanulókat közös munkára sarkallni. Ennek formái lehetnek:
  1. **Kooperatív tanulási csoportok létrehozása:** A tanulók kis csoportokban dolgoznak együtt, megosztva tudásukat és támogatva egymást.
  2. **Peer Tutoring:** Az idősebb vagy tapasztaltabb diákok segítik a fiatalabbakat, ami mindkét fél számára előnyös tanulási élményt nyújt.
- **Reflektív gyakorlatok:** Fontos, hogy a projektek során a tanulók értékeljék saját munkájukat és a csapat teljesítményét. Ez segít a mélyebb megértés kialakításában és a jövőbeli fejlődés megtervezésében. Erre jó gyakorlat lehet a naplóírás a tanulási élményekről, illetve önértékelési lapok, kérdőívek időszakos kitöltés.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

A fentieket összegezve a projektoktatás során az egyediség és újszerűség akkor adott, ha a projektoktatásban aktívan részt vevők alapoznak:

- az interdiszciplináris megközelítésre
- a tanulók ötleteire, kreativitására és véleményére
- az újszerű digitális és interaktív eszközökre és az innovatív pedagógiai módszerekre
- a tanulócsoporthoz való igényeire
- a helyi, térségi sajátosságokra és kapcsolatokra
- továbbá valós, életszerű problémákra keresnek választ, vagy valós munkahelyi feladatokat kapnak a tanulók

### **Sikerkritériumok:**

A jó gyakorlat, vagyis a tanulói motiváció szempontjából eredményes oktatási projektek sikerességének mércéi a következők lehetnek:

- **Tanulói elköteleződés:** a tanulói elköteleződés mérhető egyrészt a diákok aktív részvételéből és kezdeményezési készségük fokából.
- **Tanulmányi eredmények javulása:** A projektmunkák során szerzett tudás és készségek pozitív hatással vannak a tanulmányi eredményekre, ezáltal az eredményesség „számszerűsítve” is mérhető.
- **Készségek fejlődése:** Kiemelten a kritikai gondolkodás, a problémamegoldás, illetve a kommunikációs és együttműködési készségek észlelhető fejlődése jelezheti azt, hogy az oktatási módszertan alkalmazása sikeres volt.
- **Továbbtanulás és szakmai fejlődés:** A projektoktatás során megszerzett tudás és készségek elősegítik a továbbtanulást és a szakmai fejlődést.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

A projektoktatás a szakképzésben lehetőséget nyújt a tanulóknak arra, hogy valós munkahelyi környezetben sajátítsanak el gyakorlati készségeket, fejlesszék kritikai és kreatív gondolkodásukat, és kapcsolatokat építsenek

---

ki a szakmai világ szereplőivel. Ezzel a megközelítéssel a tanulók jobban felkészülnek a munkaerőpiac kihívásaira és hosszú távon sikeres karriert építhetnek.

## 9. Jó gyakorlat – vegyipar

### Témapontosítás, problémafelvetés:

A duális képzésben az *on the job* tanulási forma a meghatározó, ami ideálisan társítható a projektoktatással. Első lépésként a biztonságos munkavégzést tanműhelyekben kell megtanítani a tanulóknak, ezután célszerű kis csoportokban indítani a projektoktatást akár ipari műhelyekben is. Jelen projektben a tanulók egy szivattyúállomást építenek, amellyel a vegyiparban a legtöbbször találkozhatnak. A szivattyúállomás építésén nem egy osztály dolgozik, hanem több szakma tanulói hónapokon keresztül működnek együtt a kivitelezésen. A tanulók a vas megmunkálástól a felműszerezésig mindent saját maguk végeznek, mígnem a kész állomáson szivattyúváltást és különböző méréseket tudnak majd gyakorolni. Legvégül kerek kerülnek rá, így szállítható válik, bárhol tudnak rajta gyakorolni a tanulók.

### Jó gyakorlat bemutatása, részletes leírása:

A projekt célja egy olyan többfunkciós eszköz készítése, amellyel egyszerre több szakma tanulói is oktathatók, többször, többféle tevékenységre használható, akár újra is szerelhető, bármikor mobilizálható, bővíthető. A feladatsor tartalmazza a projekttervezés, előkészítés és kivitelezés fázisait is. A szivattyúállomás vegyipari fókuszú gépészeti projekt, amely a készültség későbbi fázisaiban elektronikai ágazatban tanulók számára is tovább használható, ezzel kihasználva a szakmák közti kapcsolódásokat. A kezdeti fázisban az állvány elkészítésében, és a szivattyúk beszerelésében 2 szakma (gépgyártástechnológiai technikus és gépésztechnikus vegyipar szakirány) és 2 évfolyam (12, 13) dolgozik közösen, később a mérőműszerek beszerelésével, kalibrálásával csatlakozhatnak a mechatronikai- és elektronikai technikusok is. Fontos megemlíteni, hogy vegyipari vállalatról van szó, azonban nem kémia fókuszú a projekt, nem a kémiát kell tudni, hanem vegyipari berendezések működtetése és karbantartása a fő feladat a projektben. A kivitelezés kis csoportokban történik, minden csoport külön feladatokat kap, egyesek az eszközöket készítik elő, mások terveznek, az anyagmegmunkálással foglalkoznak, vagy épp hegesztenek. Fontos, hogy rotációszerűen, minden tanuló minden munkafázist kipróbáljon. Az ipari műhelyekben nem dolgozhatnak egyedül. Egy osztályhoz általában 12 főnként van egy gyakorlati oktató, azonban kisebb csapatokban lehet azt biztosítani, hogy minden tanulónak legyen felelősségteljes munkája. Épp ezért ebben az esetben a nyugdíj előtt álló kollégák vállalati hűségprogramban, mintegy a karrierjük csúcsaként csatlakoznak az oktató gárdához, és segítik tapasztalataikkal a diákokat. A vizsgára ezt az elkészült projektet nem fogják tudni magukkal vinni, e helyett 3D modellt készítenek belőle az iskolában, azt viszik majd magukkal a számonkérésre az összes dokumentációval együtt, amit ők maguk készítenek. Ezzel elméleti és digitális tudásuk is fejlődik, és az iskolai, valamint a vállalati képzési napok így kerülnek teljes összhangba.

### A tanulói motiváció felkeltése érdekében tett konkrét lépések, beavatkozások:

Az iskolai és a vállalati oktatók együtt állítják össze a feladatsort. A tanulói motiváció alapja a bizalmon alapuló oktató-tanuló kapcsolat. A projektoktatás során az oktató nem egy magyarázó, frontális tevékenységet végez, hanem a tanulókkal együtt végzi a feladatot. A nap eleje beszélgetéssel indul, ahol az oktató elmondja a napi feladat célját, ismerteti meddig kell eljutni a nap végére, majd együtt választják ki a szükséges szerszámokat, eszközöket. A tanulónak tudnia kell hol találja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, melyik műhelyben kell majd a munkát végezni, milyen védőfelszerelés kell hozzá. Az oktató kíséri őket, példát mutat, esetleges új művelet

---

előtt bemutatja hogyan kell elvégezni a feladatot, hogy bányon a tanuló a szerszámokkal. Mivel együtt végzik a feladatot, ott van velük, azonnal tud reagálni, azonnal tud fejleszteni. Az esetleges hibákat rögtön tudják javítani, ami így nem hiba, hanem a tanulási folyamat része. A dicséret pedig folyamatos az előrehaladás eredményeként. Így valódi mentori-tanulói kapcsolat alakul ki a diák és oktató között.

Mindeközben jegyeket is tud adni az oktató. A tanulók észre sem veszik, hogy épp felelnek, mert munka közben mondják el mit csinálnak, hogy a munkafolyamatnak mi a feltétele, mi történik az egyes munkafázisokban, mire kell figyelni. Gyakorlatilag erre, a tanuló számára észrevétlen referálásra tud az oktató jegyet adni. Az írásbeli számonkérés is fontos, ezért a projektdokumentációk elkészítésére is kapnak jegyet, mintegy írásbeli dolgozat változatként, ebben az esetben szakmai elméleti kérdéseket is kaphatnak.

A projektoktatás keretei között mindenkinek van saját, önálló, felelősségteljes feladata. A tanuló tudatában van annak, hogy fontos a munkája, és ha nem készül el, akkor a többiek hátráltathatja. A végén a siker is közös, ha beindul és működik, le tudják olvasni a műszereken mért értékeket, akkor közösen örülnek, és mindenki munkája ugyanolyan értékesé válik.

### **Motivációt, elköteleződést növelő eszközök, módszerek, technológiák:**

Fontos, hogy a tanulók önmagukénak érezzék a feladatot, akarják, hogy jó legyen, hisz ők készítik, a saját kezük munkája és a jutalmazás is azonnali egy-egy jól elvégzett munkafázisnál. A kézzel fogható produktum, ami rendkívül motiválja őket. Ez a jó példa működhet más ágazatban is. Vendéglátásban pl. lehet kisebb volumenű produktumokat készíteni, vannak olyan témák, amik sok mindenkit érdekelhetnek, ilyenek például az ünnepek. Ebben az esetben is több szakma tud együtt dolgozni, szakácsok, cukrászok, pincérek. A projekt során fejlődik a tudásszerzés, informatikai, szakmai ismeret, és egyben egy jó hangulatú élmény is a tanulók számára.

Kiseb cégeknél, ahol kisebb volumenű projekt elkészítése kivitelezhető, az is motiválhatja a tanulókat, ha hazaviheti, amit elkészített. Fontos szempont, hogyha a „termékből” esetleg ajándék lehet, mert ilyenkor nem mindegy a tanuló számára, hogy néz ki, ezért sokat dolgozik rajta. Például, ha faipari cégnél sakkfigurákat készítenek, akkor csapatmunkában azon igyekeznek, hogy mindegyik egyformán szép legyen.

A projekt során a kreativitás, problémamegoldás, önismeret, konfliktuskezelés is fejleszthető. A kompetenciafejlesztés, önismeret, viselkedésminták mutatása a projekteken keresztül ösztönzőleg hat még a hátrányos helyzetű tanulókra is. A projektoktatás során a szakmaiság és a kompetencia összhangjával áthidalható az iskola és a munkahely közti átmenet, a tanulók megélik a szociális interakciókat, amivel a munka világában találkozhatnak.

Az oktatók motivációját is fenntartja az évről évre megújuló projektfeladat. Ennek a feladatnak a kitalálása is ösztönző lehet, hiszen meg lehet nézni más cégek jó gyakorlatát, iskolákkal kell együttműködni, nyitott szemmel kell járni. A kreativitás, megújulás alapvető fontosságú az oktatók számára is. Fontos az is, hogy időt hagyjunk a tervezésre, az ötletelésre, ne legyen túlterhelve a pedagógus.

Ezeken kívül elsőrendű fontosságú a személyes kapcsolattartás, a reggeli beszélgetések, és a játékos tanulás, gamifikáció. Mindez segít a gyerekek bevonásában, a figyelem megszerzésében, és fenntartásában.

E mellett oda kell figyelni arra, hogy a pozitív visszajelzés minden napos legyen minden tanulónál.

### **Jó gyakorlat egyedisége, újszerűsége:**

Az egyedisége abban rejlik, hogy hosszú időn át tartó folyamat, amely akár egy teljes évet is kitölthet azoknál az osztályoknál, akik heti egy napot töltenek el a vállalatnál. Abszolút ki kell lépni a hagyományos órarendi, 45 perces munkaszervezésből, az oktatói munkát, és a számonkérések rendjét is újra kell gondolni, és hozzáigazítani a projekt tartalmához. A számonkérés módja és tartalma pozitív motiváció kell, hogy legyen.

---

### **Sikerkritériumok:**

Főbb szempontok, ami a projekt eredményes megvalósításának kulcstényezői lehetnek:

- tervezőmérnök bevonása induláskor: az ő tervei alapján készül a kivitelezés a biztos működés miatt;
- tanulók bevonása a tervezésbe: a további projektdokumentációkat, az egyes eszközök gyártási tervét a tanulók maguk is elkészítik;
- változatos feladat;
- több munkaterület;
- több partner;
- valódi tanuló-mentori kapcsolat;
- elérhetővé kell tenni a célt;
- előre kell tervezni;
- folyamatos fejlesztő visszajelzések;
- megfelelő kommunikáció.

### **Egyéb, összegző észrevételek:**

Az előnye annak, hogy különböző generációk és különböző szakmák dolgoznak együtt egy projekten, mintegy munkahelyi szituációt modellezve, az, hogy a közös munka hatására jó tanulóközösség épül. Érzik, hogy egy közösségnek a részei, és azáltal, hogy más programokba is - pl. családi napokra, versenyekbe- bevonjuk őket, ez tovább erősödhet. A lojalitás, az együvé tartozás fokozottabb, mintha elszigetelten lennének egymástól a tanulócsoportok. A projektoktatás a jövő, amit a duális képzés alatt tökéletesen lehet kamatoztatni.