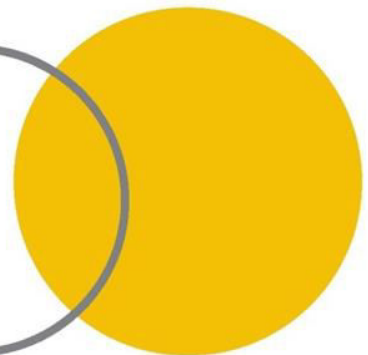
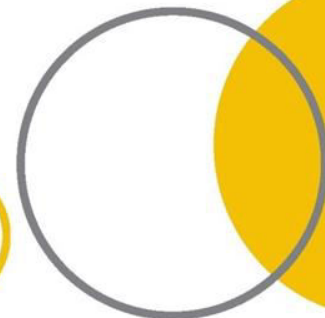




# proAbility projekt

## Tananyagfejlesztés


Toarniczky Andrea, PhD – Primecz Henriett  
PhD – Csillag Sára PhD




# Kiinduló problémakör

## Az integrációt gátló tényezők

### **Gyakorlati akadályok (Könczei és tsai 2002)**

- (1) a megfelelő pozíció vagy munkakör hiánya
  - (2) problémák a munkahely fizikai akadálymentességével
  - (3) a megváltozott munkaképességűek nem elég mobilak
  - (4) a fogyatékkal élők alkalmazása több szervezési feladattal jár
  - (5) a megváltozott munkaképességű jelentkezők nem rendelkeznek a szükséges képzettséggel
- 

### **Mentális gátak (Bánfalvy 2005)**

- (1) általános információhiány/alulinformáltság
  - (2) a megváltozott munkaképességűek rosszabbul teljesítenek (feltételezés)
  - (3) a fogyatékkal élők foglalkoztatása komoly befektetéseket igényel (feltételezés)
  - (4) a fogyatékkal élők több balesetet okoznak, és gyakrabban mennek betegszabadságra (feltételezés)
- 

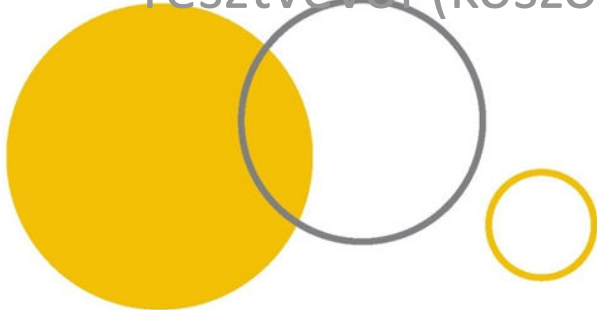
# Mi is volt a fejlesztés célja?

- L, M és S tananyag, három témakör mentén
- Kihívás: olyan tananyagot létrehozni, ami „még nem volt”, ami működik, és amit más is tud alkalmazni
- Ismeretátadás, szemléletformálás és érzékenyítés – komplex téma, nagyon rövid időkeretben
- „Mentális akadálymentesítés” és konkrét vállalati megoldások együttes igénye



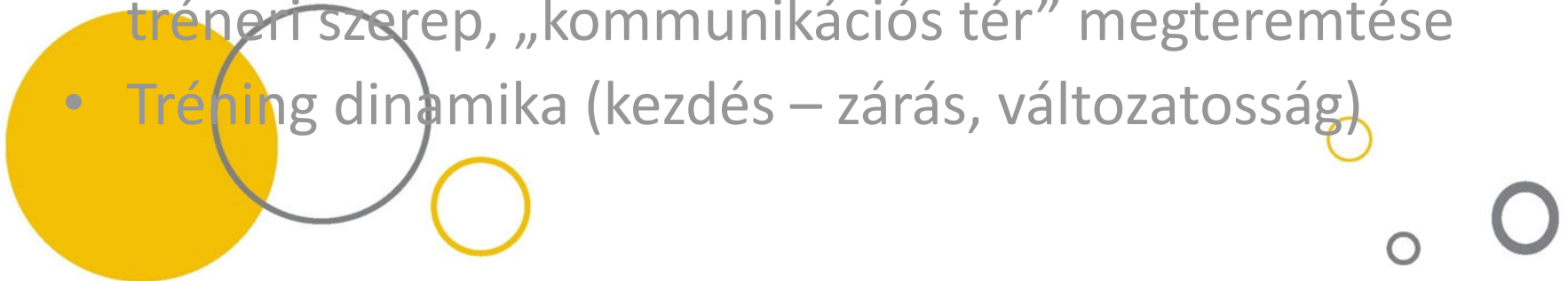
# Mire támaszkodtunk?

- ProAbility kutatás és BP gyűjtemény (primér és szekundér)
- 2000 és 2016 között született magyar szakmai anyagok, tréninggyűjtemények és kézikönyvek (online, szakmai network-ökön keresztül, Salva Vita)
- Nemzetközi szakirodalmi adatbázisok feltérképezése, nemzetközi szakirodalmi cikkek és kutatások (MMK fogl – HR, MMK fogl – CSR)
- Saját oktatói háttérünk, tapasztalataink, régebben és a projektben kifejlesztett szellemi termékeink („niche”-k kitöltése, pl. szervezeti kultúra gyakorlatok, Grundfos eset)
- Visszajelzések fontos szerepe – AB és pilot tréningek résztvevői (köszönjük!)



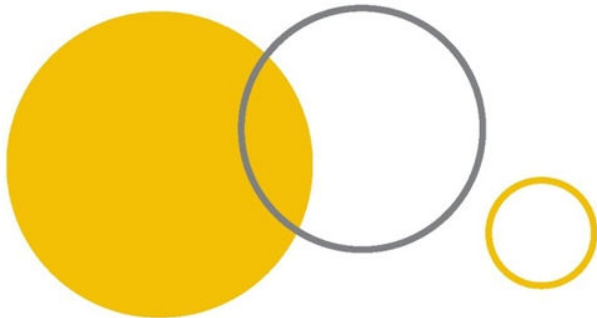
# A fejlesztés pedagógiai és szakmai alapelvei

- Ismeretátadás, elgondolkodtatás, érzékenyítés, reflexió
- Racionalitás + érzelmi megérintés, megérintődés
- Egyéni/szervezeti/társadalmi síkon való gondolkodás
- Gazdag variációs lehetőség, több alternatíva, moduláris rendszer
- Tapintat és alkalmazkodás (fokozatos feloldódás, egyéni és csoportos igények figyelembe vétele, komfort zónából való kilépés, részvétel bátorítása)
- Kilépés a „klasszikus” oktatói szerepből – facilitátor, tréneri szerep, „kommunikációs tér” megteremtése
- Tréning dinamika (kezdés – zárás, változatosság)



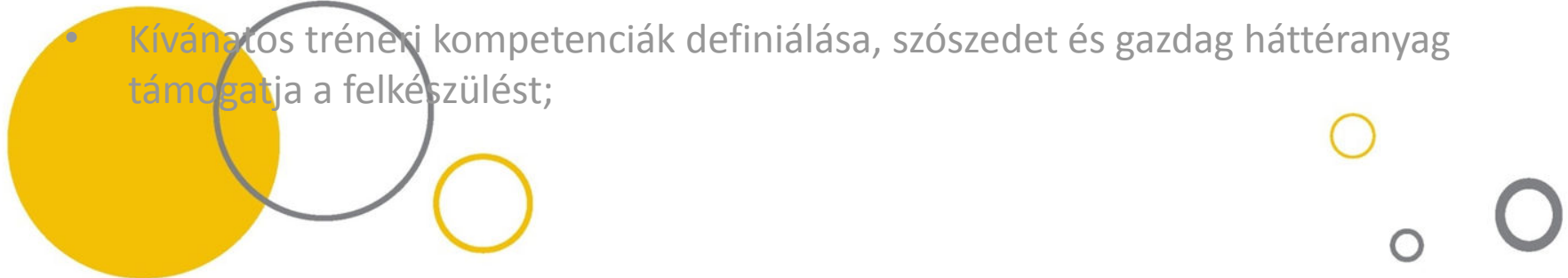
# Módszertani sokféleség

- Előadások – rövid blokkokban (variálható sorrend, opcionális), mindig lehessen kérdezni! (gazdag háttéranyag lista)
- Érzékenyítő gyakorlatok „testreszabva” – több alternatíva, csoport „igényeinek” való megfelelés – szakmai kontroll? (direkt, indirekt)
- Saját élményű és mozgósító feladatok – „nézz körül, fedezd fel, kérdezd meg, gondold végig” – kérdéskör saját egyéni illetve társadalmi kontextusban való értelmezése, erre való reflexió – érintetti kör bevonása fontos lépés lehet!
- Vállalati szituációk és esetek – egyetemi tanulmányokkal való összekapcsolás, business case, releváns gazdasági problémaként való értelmezés
- Kreatív, film, képek – kérdéskör más szempontú megközelítése, változatosság
- Egyéni, kiscsoportos, nagycsoportos munka variálása, dinamikai változatosság
- Otthoni feladatok és végigbeszélésük, tanulási beszámoló - elmélyült reflexió



# Az elkészült tananyag logikája, felépítése és adatai

- Célmeghatározás moduláris felépítés mentén célcsoportra és időtartamra specifikálva;
- Az érzékenyítés önmagában is egy modul, ugyanakkor expliciten jelen van a másik két modul gyakorlatainál is (L-nél kiemelten fontos szempont);
- Az egyéni érintettségtől haladunk a csoportban megjelenő témákon való reflexiókon keresztül a szélesebb kontextust tárgyaló komplex esetek felé;
- Módszertani sokszínűség a számok tükrében: 27 gyakorlat; 9 interaktív tréneri kiselőadás, 3 kiseset és 2 komplex esettanulmány;
- Tudatosítani a téma komplexitását és érzelmi intenzitását – tájékoztatni, hogy kik lehetnek a fontos támogató szereplők – nem maradsz egyedül a folyamatban sem HR-ként sem vezetőként, sem munkavállalóként;
- A folytonosság fontos – az L esetében az egyes blokkok között hagyni időt a tanultak beépítésére és ezt gyakorlatokkal segíteni;
- Kíváncsi tréneri kompetenciák definiálása, szöszedet és gazdag háttéranyag támogatja a felkészülést;

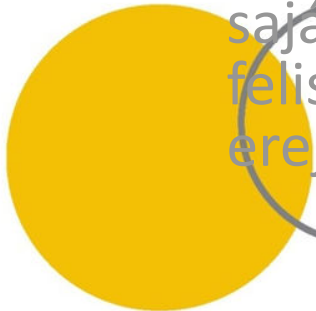


# L/1. Modul - Érzékenyítés

*Mit tudok/tapasztaltam az MMK-s munkavállalókkal kapcsolatban? Milyen mentális gátak akadályoznak a velük való együttműködésben?*

## CÉLOK:

- Átfogó képet adni a MMK csoportokhoz kapcsolódó alapfogalmakról, ezen csoportok sokszínűségéről, elosztatni a területhez kapcsolódó félreértéseket;
- Lehetőséget biztosítani a saját tapasztalatszerzésre érzékenyítő gyakorlatok segítségével;
- Támogatni a résztvevőket az önismeretük növelésében, a saját mentális és érzelmi gátak, sztereotípiák felismerésében, a kérdezés és önreflexió felszabadító erejének megtapasztalásában.





# L/2. Modul - Elmélet gyakorlatba ültetése – Befogadó munkahely

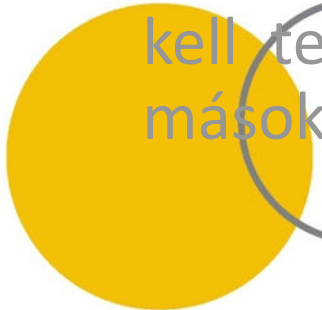
*Milyen szervezeti változások szükségesek ahhoz, hogy egy szervezet befogadóvá váljon?*

## CÉLOK:

- Átfogó képet adni a MMK nemzetközi és hazai munkaerőpiaci pozíciójáról, a foglalkoztatást akadályozó lehetséges gátról;
- A kulcsszereplők azonosítása a különböző szervezeti szinteken;
- Átfogó képet adni a befogadó kultúra kialakításában kulcsszerepet játszó HR gyakorlatokról és köztük levő összefüggésekről;
- A kapcsolódó HR gyakorlatok pozitív és negatív aspektusainak a megbeszélése;
- A (lehetséges) ellenállás okainak és formáinak megismerése, átalakítási lehetőségei.

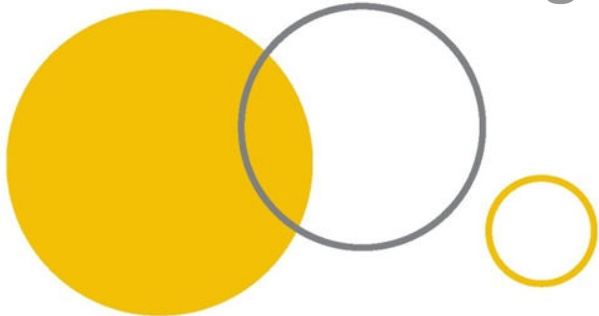
## L/3. Modul - CSR

- Miért lehet fontos egy vállalat számára a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása és integrálása? Hogyan kapcsolódhat ez a CSR tevékenységhez?
- Milyen rövid és hosszú távú előnyei lehetnek a vállalat számára? Ezek hogyan számszerűsíthetők (ha ez lehetséges)? Milyen nehézségek, problémák merülhetnek fel?
- Jelenlegi vagy jövőbeli vállalati (HR) szakemberként mit kell tennem a folyamat sikerességéért? Mit tanulhatok másoktól?



Tananyag tartalma, témakörök - véglegesítése

- L: érzékenyítés igen, HR szakmai blokk kevésbé, CSR igen (szervezetten belüli kérdések még kevésbé foglalkoztatják őket)
- M: érzékenyítés igen, HR szakmai blokk igen (szervezetten belüli kérdések nagyon foglalkoztatják őket), CSR?
- S: érzékenyítés igen, komplex esetek megbeszélése mentén CSR igen, HR szakmai blokk nem;





KÖSZÖNJÜK A FIGYELMET!

