



2017



Erasmus+

2014-1-HU01-KA200-002376

Reaching the Lost Generation

This project is funded by the European Union

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
Az RLG program felépítése	6
A tréneri program felépítése	8
Az értékelés eszközei és folyamatai	9
Az RLG tréning anyagai	16
Fenntarthatóság és disszemináció	21
Tippek a projekt tréneireitől	25
Mellékletek	27
Szómagyarázatok	48

Bevezetés

A *Reaching the Lost Generation* (RLG) című projekt azoknak, az egyre növekvő számú fiataloknak a megszólítására törekedett, akiket a NEET betűszóval (*not in employment, education or training*) jelölnek napjainkban. Ez azt jelenti, hogy az érintettek nem állnak munkában és nem vesznek részt semmilyen oktatásban vagy képzésben sem. Közülük is főként azokra a 16-24 év közötti fiatalokra koncentráltak a projektben közreműködő szakemberek, akik alacsony képzettségűek és egyúttal hátrányos helyzetűek is voltak. A partnerek arra a következtetésre jutottak, hogy noha országaik – Skócia, Magyarország, Németország és Lengyelország – gazdasági fejlettsége eltérő, fiataljaik mégis sok szempontból ugyanazokkal a kihívásokkal és problémákkal néznek szembe. *Reach For Your Life's Goals* (RLG), vagyis *Érd el az életed céljait* címmel, olyan oktatási programot dolgoztak ki, amely a hátrányos helyzetű fiatalok széles értelemben vett vállalkozói készségeinek fejlődését kívánja előmozdítani – a reaktív viselkedési formáktól a proaktív magatartás felé mozdítva el őket.

A program azok számára jött létre, akik a NEET csoporthoz tartoznak, vagy az ilyen élethelyzet veszélye fenyegeti őket. Olyan készségek, magatartásformák és attitűdök fejlődését támogatja, amelyek révén a fiatalok el tudnak mozdulni az oktatás, a képzés, a munkavállalás vagy az önfoglalkoztatás irányába – s ezzel a társadalom proaktív tagjaivá tudnak válni.

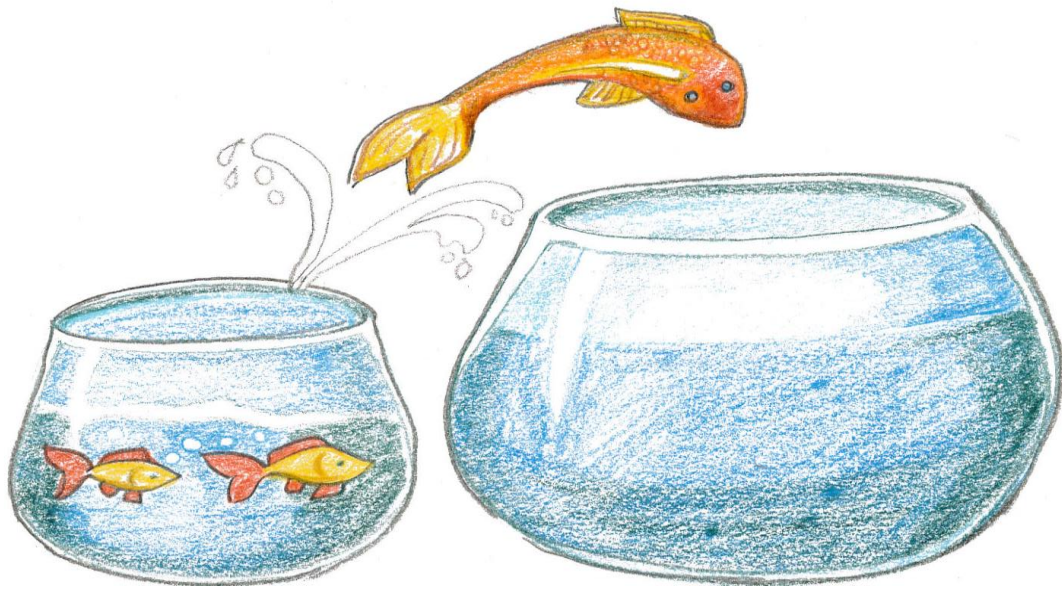
A projekt elvárt eredményei

- Egy 16-24 éves NEET fiataloknak szóló, vállalkozói készségeket fejlesztő program kidolgozása.
- A vállalkozói készségeket fejlesztő tréningek szervezése 96 fiatal számára 4 országban, eltérő gazdasági körülmények között.
- 96 fiatal elmozdulása a reaktív magatartástól a proaktivitás felé a hétköznapi és a közösségi élet területén.

Az eredmények mérhetősége

- A vállalkozó készségeket átfogó módon erősítő, 12 hetes tréning program létrehozása – a minőség folyamatos értékelésével és nyomon követésével a projekt teljes időtartama alatt.
- A projektbe bevont 96 fiatal pozitív fejlődésének érzékelése az önbecsülés és önbizalom területén a tréninget megelőző és azt követő felmérés eredményeinek összevetése alapján.
- A 96 fiatal nyomon követése a foglalkozások utáni 12 hónap folyamán: annak rögzítése, hogy milyen mértékben tudnak elmozdulni az oktatás, a képzés, a munkavállalás vagy az önfoglalkoztatottság irányába.

Milyen szempontok alapján tekinthető innovatívnak az RLG program?



- A program úgy lett kialakítva, hogy eltérő gazdasági fejlettségű országokban is hatékonyan működjön.
- Négy országban próbálták ki, és sokféle potenciális, illetve tényleges NEET fiatalokból álló csoportban tesztelték.
- Alkalmazásra kész eszközöket tartalmaz, ami lehetővé teszi, hogy bárhol gyorsan el tudják indítani a programot, ahol akarják.
- A gyakorlati megvalósításhoz szükséges minden segédlet részletesen kidolgozott formában áll a trénerek rendelkezésére.
- A program rugalmassága lehetővé teszi, hogy különféle módszertanok használatához illeszkedjen.
- Olyan gyakorlatokat tartalmaz, amelyeket már négy különböző országban sikerrel próbáltak ki.
- A programcsomag 120 különböző, bárhol azonnal bevezethető tréninggyakorlatot kínál, s ezekhez 28 olyan is társul, amelyek a partnerországok valamilyen egyedi sajátosságára reflektálnak. A tréninggyakorlatokat a nyitó értékelés tíz, illetve a záró értékelés 4 komplex gyakorlata egészíti ki.
- A program lehetőséget kínál a fejlődés felmérésére a résztvevők széles körében, tíz előre meghatározott kompetenciaterületen belül.

Hogyan támogatja az RLG a vállalkozói készségeket?

A program a fiatalok tíz olyan kompetenciáját fejleszti, amelyek mindegyike egyszerre kapcsolódik a foglalkoztatás és a vállalkozás területéhez. E kiemelt kompetenciák a következők:

- Alkalmazkodás és rugalmasság
- Vállalkozó szemlélet
- Döntéshozatal
- Társas készségek
- Tervezés és szervezés
- Problémamegoldás
- Kezdeményezőkészség
- Felelősségvállalás
- Hajlandóság a tanulásra
- Kockázatvállalási hajlandóság

A program erősen fókuszál a következőkre:

- a proaktív gondolkozásra,
- az önreflexió és a nyitottságra,
- az üzleti szemléletre,
- a tervezésre, a szervezésre, a döntéshozatalra, a problémamegoldásra és a kreatív gondolkodásra a kezdeményezőkészséggel és a vállalkozói kompetenciával összefüggő területeken,
- arra, hogy a tartalom rugalmas módon találkozzon minden egyes résztvevő, illetve az adott csoport egészének szükségleteivel.

A program

- kompetencia-orientált,
- bizonyítottan hatékonyan működött négy ország különböző gazdasági feltételei között, s így várható, hogy sikeresen használható lesz más országokban is.

Kinek szól ez a tréneri kézikönyv?



Az útmutató a nagy tapasztalattal rendelkező és a tréneri munkában kevésbé jártas oktatóknak is hasznos segítője lehet. Bárki támaszkodhat rá, aki el akarja kezdeni ennek a kompetencia alapú programnak a használatát. A kézikönyv úgy lett összeállítva, hogy minden olyan anyagot tartalmazzon, ami szükséges a program elindításához.

A munkára való felkészülésnek egy hosszabb és egy rövidebb változatát tartalmazza, amelyek az előzetes tréneri tapasztalatok eltérő szintjeihez illeszkednek. Moduláris felépítésük rugalmassá és adaptálhatóvá teszi a felkészülési programokat, s így többféle szükséglethez, illetve körülményhez jól hozzá illeszthetők. Külön elemként szerepel bennük egy, a megfigyelői szerepre való felkészülést segítő blokk is – mivel e feladatra olyan személyek is felkérhetők, akik aztán magában a tréning folyamatában már nem közreműködnek.

A tréner fő szerepe az RLG programban a fiatalok motiválása, s annak előmozdítása, hogy világosan felismerjék saját potenciáljukat és minél inkább valóra is váltsák azt. Ezért fontos, hogy a tréner empatikusan közeledjen a fiatalokhoz, rugalmas és alkalmazkodó legyen. Minél több reális élethelyzetet emeljen be a foglalkozásokba. Ismerje a helyi munkaerőpiaci adottságokat. Tudjon pozitív légkört teremteni a csoportban. Rendelkezzen elegendő tapasztalattal az érintett fiatalokkal való munka terén. Legyen jól felkészült arra, hogy hatékony foglalkozásokat tartson. S legyen elkötelezett az iránt, hogy eredmények elérésére ösztönözze a fiatalokat.

Az RLG program felépítése

- A résztvevők kiválasztása és a nyitó értékelés
 - A résztvevők kiválasztását és a nyitó értékelést a tréner végzi el. (1. és 2. melléklet)
- Belépés a programba és a résztvevők önértékelése
 - A résztvevők a trénerrel beszélgetve, megismerkednek a programmal, majd kitöltik egy önértékelő kérdőívet (3. és 4. melléklet). Ennek során azonosítják a jó szinten birtokolt, illetve a hiányosnak érzett kompetenciáikat. Ehhez a kérdőívnek két – egy 6 és egy 4 szintű értékelő skálát használó – változata áll rendelkezésre.
- A kompetenciákat felmérő nyitó értékelés gyakorlatai és a megfigyelés
 - A fiatalok tíz fajta tevékenységet végeznek el a tréner irányításával, amelyek mindegyike 2-2 kompetenciaterülethez kapcsolódik. Közben megfigyelők nézik, hogy mit csinálnak, és benyomásaikat e célra készült lapokon rögzítik. Azt figyelik, hogy melyik területen milyen szinten nyilvánulnak meg a résztvevők kompetenciái az egyes feladatok megoldása során. (7. melléklet)
- Tréning foglalkozások és visszacsatolás
 - A résztvevői önértékelés eredményeire és a nyitó értékelés megfigyeléseire építve, a tréner olyan gyakorlatokat válogat ki a program készletéből, amelyek jól illeszkednek a tíz kompetenciaterületen érzékelhető fejlesztési szükségletekhez az adott csoportban.
- Értékelés
 - A foglalkozások vezetőinek kérésére, a résztvevők rendszeresen értékelik az általuk elvégzett tevékenységeket. Ez segít a trénernek eldönteni azt, hogy szükség van-e a folyamat valamilyen átalakítására a tervezetthez képest, illetve más típusú tevékenységek beemelésére (5, 6. és 8. melléklet).
- Záró értékelés
 - A kompetenciák ismételt felmérését célzó záró értékelésre szintén a tréner irányításával kerül sor, és ismét részt vesznek rajta külső megfigyelők is. E szakasz gyakorlatai hasonlíthatnak a nyitó tevékenységekre, de el is térhetnek azoktól. A megfigyelők ugyanolyan típusú lapokat töltenek ki, mint az első alkalommal, azt rögzítve, hogy milyen szinten nyilvánultak meg a résztvevők kompetenciái a feladatok megoldása közben. A résztvevők másodszor is kitöltik az önértékelő kérdőíveket. Végül pedig mindezek elemzésével megpróbálják körvonalazni, hogy kinek milyen kompetenciák terén sikerült leginkább fejlődést elérnie.
- A résztvevők nyomon követése
 - A tréner a foglalkozások befejezése után még egy ideig nyomon követi a résztvevőket. A tréning utáni 3., 6. és 12. hónapban újra kapcsolatba lépnek velük, hogy megtudják, történt-e valamilyen pozitív elmozdulás az életükben. Ha nem, akkor – szükség szerint – igyekeznek útmutatást és támogatást adni nekik.

A kompetenciák meghatározása a megfigyelők és a trénerek számára

Az RLG program középpontjában álló tíz kompetenciaterületnek az érintett személy magatartásában megnyilvánuló, legfontosabb összetevői a következők:

- 1) **alkalmazkodás és rugalmasság** (*adaptability and flexibility, AF¹*): képes a tervek felülvizsgálatára és átalakítására a változó feltételekhez való alkalmazkodás érdekében.
- 2) **vállalkozói szemlélet** (*business thinking and awareness, BA*): tudja, hol keresse a számára szükséges információkat, átlátja az adminisztráció folyamatát, beleértve ebbe a szerzőskötést és a szükséges források allokációját is.
- 3) **döntéshozatal** (*decision making, DM*): képes megtalálni és többféle szempontból értékelni az alternatívákat egy megfelelő időskálán, miközben mérlegelni tudja a lehetséges kockázatokat is.
- 4) **társas készségek** – kommunikáció és csoportmunka (*interpersonal skills, IS*): képes együttműködni különböző háttérű emberekkel. Azonosítani tudja saját gondolatait és érzéseit, és ki is tudja fejezni ezeket. Képes felismerni mások érzéseit és gondolatait, és reflektálni tud azokra. Asszertívan kommunikál. Mindezen készségeit jól használja a konfliktusok megoldása során. Képes az aktív hallgatásra és gondolatok tisztázására. Tud vitatkozni és tárgyalni. Képes párban, csoportban vagy hálózatban együttműködni másokkal. Jó kapcsolatokat tud kialakítani és fenntartani.
- 5) **tervezés és szervezés** (*planning and organizing, PO*): fontossági sorrendet tud felállítani a feladatai között és hatékonyan tudja beosztani az idejét.
- 6) **problémamegoldás** (*problem solving, PS*): meg tudja határozni, hogy adott esetben mi a probléma, kreatív a megoldások keresése során. Hatékonyan tudja lokalizálni a tennivalókat. Jól használja fel az információkat alternatív megoldások találása érdekében (képes a „dobozon kívüli” gondolkodásra).
- 7) **kezdemenyvezőkészség** (*strong initiative, SI*): új lehetőségeket keres, erősen motivált, kitartó, képes a legjobb eljárás azonosítására és kiválasztására céljai elérése érdekében.
- 8) **felelősségvállalás** (*taking responsibility, TR*): kész arra, hogy vállalja a felelősséget saját tetteiért, és fel tudja mérni döntései következményeit.
- 9) **hajlandóság a tanulásra** (*willingness to learn, WL*): reflektál saját erősségeire és gyengeségeire, hiányzó készségeire és kompetenciáira tanulási lehetőségként tekint. Nyitott arra, hogy új készségeket sajátítsa el.
- 10) **kockázatvállalási hajlandóság** (*willingness to take risks, WR*): el tudja fogadni a bizonytalanságot, képes a választásra olyan helyzetekben is, amikor nem áll rendelkezésre minden információ. Fel tudja mérni és megfontoltan vállalja a lehetséges kockázatokat. Tanul saját múltbeli tapasztalatiból.

¹ A zárójelben megadott betűkombinációk a program gyakorlatainak tartalmi azonosítására használt angol nyelvű rövidítések, kódokra utalnak.

A tréneri felkészítő program felépítése

Gyakorlott közreműködők esetén a tréner felkészítő programja jól megvalósítható akár egyetlen nap alatt is. Abban az esetben, ha olyan jelöltekről van szó, akik módszertanilag jól felkészültek, megfelelő tudással rendelkeznek a célcsoportra vonatkozóan és elsősorban az céljuk, hogy közelebb kerüljenek a programhoz, minimális tapasztalatot szerezzenek annak használatában.



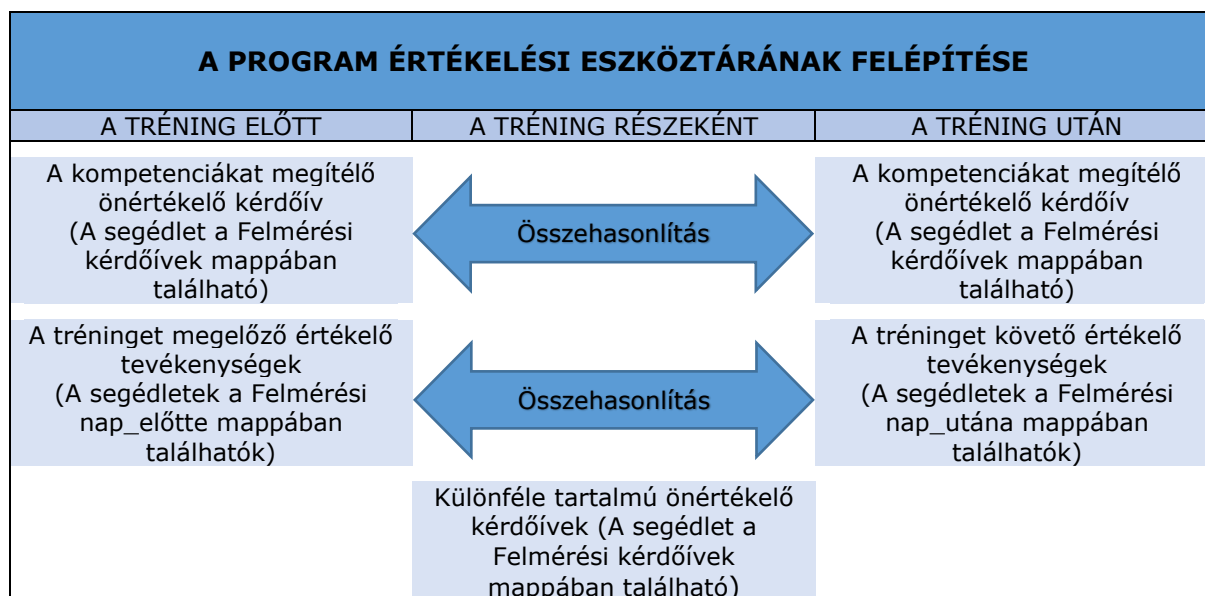
Érdemes azonban két napot fordítani a felkészülésre olyan esetben, ha a célcsoportot kevésbé jól ismerő vagy kevésbé gyakorlott trénerokről van szó. A hosszabb idő – akár leendő megfigyelőként, akár trénerként vesz részt rajta valaki –, a tanítás-tanulás eszköztárának elmélyültebb megismerését teszi lehetővé.

A felkészítő tréning tartalmi területei a következők:

- Az RLG program céljai – az elvart eredmények és a mérhetőség
- Az RLG program tartalmi és szerkezeti felépítése
- Néhány fejlesztő tevékenység gyakorlatban való kipróbálására
- A munka során használandó dokumentumok megismerésére
- A megfigyelő és a tréner szerepének értelmezése
- A megfigyelői szerep kipróbálására és a szükséges dokumentumok használatának gyakorlása

A megfigyelői szerepre való felkészülés beépülhet a program megvalósítóinak általános felkészülésébe, de sor kerülhet rá önálló formában is. A különféle típusú kurzusok javasolt felépítésének mintái a 9. mellékletben találhatók.

Az értékelés eszközei és folyamatai



Az értékelő tevékenységek és céljaik

Ezeknek a tevékenységek egy részét a tréning előtt, más részét pedig azt követően lehet felhasználni az értékelő folyamat részeként. A sorozat minden egyes eleme a tréning által megcélzott tíz kompetencia közül kettőnek a felmérésére kínál lehetőséget. Mindegyik gyakorlathoz tartozik egy-egy űrlap, amely a megfigyelendő viselkedési módok listáját tartalmazza. A megfigyelési eredmények viszonylag objektív képet adnak a meglévő kompetenciákról és jó kiindulási pontként szolgálhatnak a tréning folyamatának megtervezéséhez.

A tréninget megelőző, illetve azt követő felmérés eredményeinek összehasonlítása segítséget kínál a tréningprogram hatékonyságának viszonylag objektív módon való értékeléséhez.

A kompetenciák önértékelését szolgáló kérdőív

Ez egy 40 elemből felépülő kérdőív, amelyben a program által megcélzott mind a tíz kompetenciaterülethez összesen 4-4 állítás kapcsolódik. A résztvevők ugyanazt a kérdőívet töltik ki a tréning előtt és utána is. A kérdőív két formában – kérdésenként 4 vagy 6 válaszalternatívát kínáló módon – áll rendelkezésre. A tréner maga döntheti el, hogy melyiket választja – ám az fontos, hogy a folyamat elején és végén ugyanazt a típust használja. (3. és 4. melléklet)

Ha egy csoport számára még a négy fokozatú értékelő skála használata is nehéznek tűnik, ugyanez a feladat kártyarendező gyakorlattá is átalakítható. Ebben az esetben a kérdőív minden állítását le kell írni egy-egy külön lapocskára. S ugyanígy – annak megfelelően, hogy a 4 vagy a 6 fokozatú értékelő skálát választotta-e a tréner –, ki kell nyomtatni és fel kell ragasztani egy-egy lapra a lehetséges véleményeket kifejező piktogramokat is. Az ábrákat a használat előtt érdemes közösen értelmezni. A résztvevők feladata az, hogy az állítások kártyáiból alakítsanak ki a piktogramoknak megfelelően 4 vagy 6 kupacot. Előfordulhat, hogy vannak olyanok, akiknek ez könnyebben megy, mint egy hagyományos kérdőív kitöltése.

A kérdőív végén található táblázat segítségével a résztvevők értékelhetik saját relatív erősségeiket és gyengeségeiket. **De nagyon fontos, hogy tisztán lássák, milyen célt szolgálnak ezek a kérdőívek. Jól segítheti e tevékenység sikerességét, ha a tréner maga olvassa fel az egyes állításokat – szükség esetén akár egyesével értelmezve is azokat –, mielőtt a résztvevők megítélik saját kompetenciáik szintjeit.**

Választható önértékelő kérdőívek

Ezek a kérdőívek bizonyos szociális készségek (konfliktuskezelés, aszertív viselkedés, adaptív magatartás) és a személyes vonások témaköréhez kapcsolódnak (motivációs stílus, a viselkedés külső vagy belső kontrolláltsága, önbecsülés és mindazon dolgok bonyolult kombinációja, amiket a személyes jellemzők kategóriájába szoktak sorolni). A kérdőívek és az adatok feldolgozása is tevékenységekbe illeszkednek. Eredményeik hozzásegítik a résztvevőket ahhoz, hogy azonosítsák az erősségeiket és fejlődésük kívánatos irányait ezeken a részterületeken.

Fontos, hogy ezekhez az értékelő tevékenységekhez mindig olyan személyre szabott visszajelzés is társuljon, amely növeli a résztvevőkben azoknak az erősségeiknek a tudatát, amelyekre építve fejleszthetik viszonylag gyengébb készségeiket.

A nyitó értékelés

A program egy nyitó felméréssel kezdődik, amelynek során a fiatalok tíz különböző fajta tevékenységekben vesznek részt, s közben megfigyelők készítenek feljegyzéseket arról, hogy az egyes feladatok megoldása során milyen szinten nyilvánultak meg bizonyos kompetenciáik.

E tevékenységeket úgy válogatták össze a fejlesztők, hogy mind a tíz feladat a megcélzott kompetenciák 2-2 területéhez kapcsolódjon. A résztvevők a gyakorlatok megkezdése előtt töltik ki az önértékelő kérdőíveiket. A tréner így már előzetesen láthatja, hogy ők maguk milyen hiányosságokat éreznek. Ennek ismeretében megteheti, hogy a csoport jellemzőinek figyelembevételével alakítja ki az értékelést célzó feladatok sorrendjét.

Szakértői panel * Adjuk el * Bemutatkozás * Útvesztők
Rakjuk össze * Hajlítás * Spagetti torony * Hélium rúd
Bolt indítása * Mentőcsónak

A **Hélium rúd** című gyakorlat jól teszteli, hogy miként működnek együtt az emberek, ha közösen kell elvégezniük valamilyen feladatot. A próbálkozás során a csoport rájön, hogy a sikeres megoldáshoz jó kommunikációra és irányítóra van szükség. Az első kísérlet rendszerint azzal végződik, hogy a résztvevők egymást hibáztatják. De ha végül meg tudják oldani a feladatot, a fiatalok általában ezt szokták az egyik kedvencüként megnevezni.

A **Hajlítás** című gyakorlat könnyűnek tűnik, de a résztvevők életkorához igazítva, különféle nehézségű feladatokká alakítható – attól függően, hogy milyen formát kell létrehozniuk a fiataloknak. A gyakorlat segítségével a résztvevők megmutathatják a koncentrációs készségüket, valamint azt, hogy mennyire pontosak a munkavégzésben és milyen szinten birtokolják az alapvető geometriai ismereteket.

A **Bemutakozás** című gyakorlat nem csak azért hasznos, mert érzékelteti az üzleti kapcsolatokhoz szükséges első lépést. Sokat elárul egyúttal a személyiség erejéről, az önbecsülésről és az önreflexió szintjéről is. Tanácsként adható a résztvevőknek, hogy nem kell semmi olyat megosztaniuk magukról, amit nem akarnak. Ha kevésbé magabiztosak a szóbeli önkifejezés terén, megtehetik azt is, hogy rajzzal vagy képek segítségével mutatják be magukat. Fontos hangsúlyozni számukra, hogy a gyengeség nem az erősség ellentéte, hanem lehetőség a fejlődésre. A gyakorlatot követően az elkészült poszterek felkerülhetnek a csoport által használt terem falára – elősegítve ezzel, hogy a résztvevők jobban megismerhessék egymást.

Az **Útvesztő** és a **Rakjuk össze!** (puzzle) című gyakorlatok mozgást és interakciókat igényelnek – egyrészt párokban, másrészt pedig a csoport egészének szintjén. Eközben a résztvevők meg tudják mutatni, hogy mennyire képesek világosan kommunikálni egymással. Az utóbbi tevékenység megfigyelését kicsit nehezíti, hogy a résztvevőknek minél kevesebb kérdéssel, minél gyorsabban kell megoldaniuk a feladatot.

A **Bolt indítása** című gyakorlat nyugodt munkavégzési lehetőséget kínál a csoport számára néhány mozgalmassabb feladat után. Ha a résztvevőknek nyelvi nehézségeik vannak, képek segítségével is bemutathatják az általuk választott termékeket.

A **Spagetti torony** című gyakorlat először viccesnek tűnik, de valójában frusztráló tevékenység. Ha a tészta túl vékony, könnyen törik. A csoport tagjai pedig általában eltérő módon képzelik el, hogy miként lehet a legmagasabb tornyot felépíteni, ami konfliktushoz vezethet.

Előfordulhat, hogy a **Mentőcsónak** és a **Panel beszélgetés** című gyakorlatok során néhány gondolattal bátorítani kell a résztvevőket ahhoz, hogy megfogalmazzák saját válaszaikat vagy következtetéseiket. Szükség lehet a csendesen visszahúzódó tagok bevonódásának ösztönzésére is. Általában véve azonban ezek a gyakorlatok ki tudják váltani az interakciót a csoporton belül.

Az **Adjuk el!** című gyakorlatot érdemes a nap végére tervezni, amikor a résztvevők már oldottabban viselkednek egymás előtt és nem esik nehezükre részt venni egy olyan szerepjátékban, amelynek során abban versenyeznek, hogy ki tud a legjobban eladni valamit.

*

A nyitó és a záró felmérés minden gyakorlatát megfigyelők nézik, akik rögzítik, hogy melyik esetben milyen szinten nyilvánultak meg az egyes résztvevők kompetenciái. Munkájuk során erre a célra kialakított űrlapokat használnak. Úgy, hogy a résztvevő nevének oszlopában bekarikázzák vagy változatlanul hagyják az adott viselkedéshez kapcsolódóan előre oda nyomtatott számot.

A nyitó felmérés minden gyakorlata 2-2 kompetenciaterülethez kapcsolódik. A pontozás során a megfigyelők kettő, egy vagy nulla pontot adhatnak a különféle viselkedési jellemzőkre, amelyek az alábbi szinteket jelölik:

- 0 = szinte soha nem volt látható
- 1 = néha megnyilvánult a gyakorlat folyamán
- 2 = folyamatosan vagy szinte mindig érzékelhető volt

A záró felmérés gyakorlatai a nyitó napon használtakhoz viszonyítva komplexebbek és több fajta kompetencia egyidejű mozgósítását igénylik. Néhány ilyen tevékenység leírása elolvasható a későbbiekben, a záró értékelésről szóló részben.

PÉLDA: A Bemutakozás című gyakorlat megfigyelői lapja

Felmérési nap

HAO_01_AF_IS: Bemutakozás

Megfigyelő

Megfigyelési szempontok a „Bemutakozás” c. tevékenységhez

Karikázza be az adott szempontra adható pontot, ha igaz a résztvevőre, majd kompetenciaterületenként adja össze a bekarikázott pontokat!

Név																	
A szempont leírása																	
Alkalmazkodó készség/rugalmasság																	
Figyelembe veszi a megadott szempontokat	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kiegészíti a bemutatkozást a hallgatóság számára érdekes mozzanatokkal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A felkészülés során mérlegelés látszik magatartásán	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Törekszik kiaknázni a poszter látvány-jellegét (vizuális eszközöket használ)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Összesen:																	
Interperszónális készségek																	
Igyekszik árnyaltan, a hallgatóság számára érthetően felépített módon fogalmazni	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Jól érthetően (hangosan) beszél	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Folyamatosan és az időt kihasználva beszél	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Szemkontaktust tart a hallgatósággal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Összesen:																	

PÉLDA: A Bemutakozás című gyakorlat kitöltött megfigyelői lapja

Felmérési nap

HAO_01_AF_IS: Bemutakozás

Megfigyelő

Megfigyelési szempontok a „Bemutakozás” c. tevékenységhez

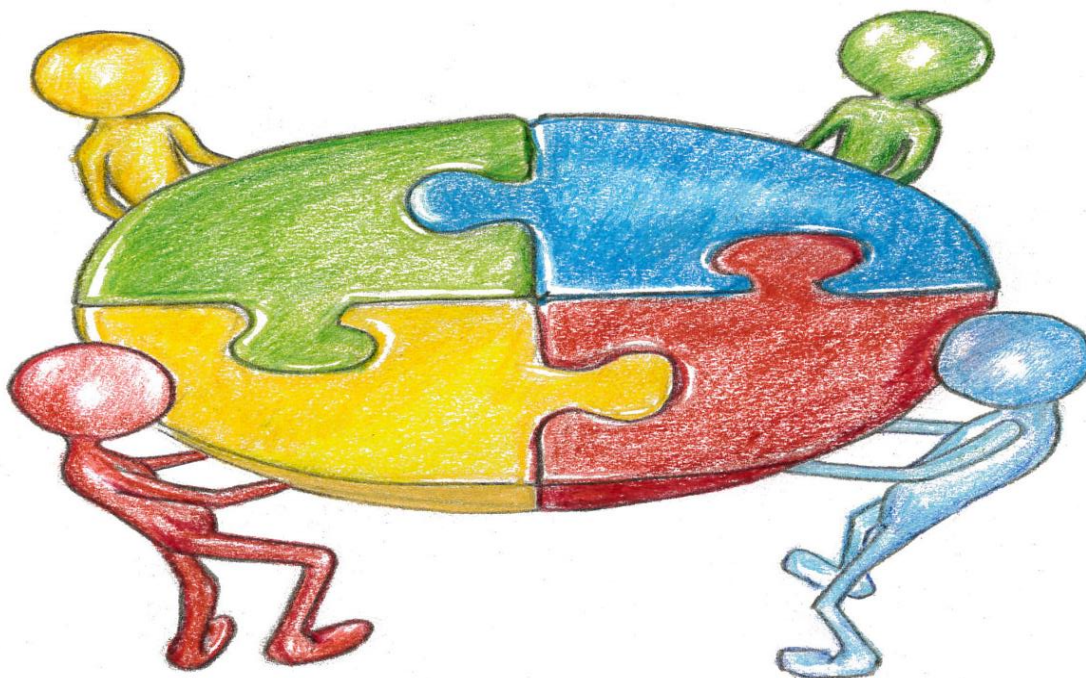
Karikázza be az adott szempontra adható pontot, ha igaz a résztvevőre, majd kompetenciaterületenként adja össze a bekarikázott pontokat!

Név	AB	CD	EF	GH	IJ	KL											
A szempont leírása																	
Alkalmazkodó készség/rugalmasság																	
Figyelembe veszi a megadott szempontokat	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kiegészíti a bemutatkozást a hallgatóság számára érdekes mozzanatokkal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A felkészülés során mérlegelés látszik magatartásán	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Törekszik kiaknázni a poszter látvány-jellegét (vizuális eszközöket használ)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Összesen:	2	2	2	3	1												
Interperszónális készségek																	
Igyekszik árnyaltan, a hallgatóság számára érthetően felépített módon fogalmazni	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Jól érthetően (hangosan) beszél	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Folyamatosan és az időt kihasználva beszél	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Szemkontaktust tart a hallgatósággal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Összesen:	2	0	0	3	0												

A fenti példa alapján az látható, hogy az AB és a GH monogrammal jelölt személyek kompetensnek tekinthetők a gyakorlat által vizsgált mindkét területen. A CD és az EF jelű résztvevők magasabb kompetenciaszintet mutattak az alkalmazkodás és a rugalmasság terén, de hiányosságaik vannak a személyközi készségek terén. Az IJ jelű személy viszont a gyakorlat által vizsgált egyik területen sem látszott kompetensnek. Mindez lehetővé teszi a tréner számára, hogy lássa, kinek az esetében milyen kompetenciák fejlesztésére van leginkább szükség.

Az is hasznos lehet, ha a megfigyelő az általános benyomásait is rögzíti menet közben. Például ilyen módon: „Úgy tűnt, hogy X-et nem nagyon érdekli a feladat.” vagy „Y elég kelleltenül vett részt a gyakorlatban, s azt mondta, nem érti, hogy mit kell csinálnia.”

Az anyagok felhasználása



Miként az előzőekben bemutatott példák jelzik, a programnak lényeges eleme a résztvevők kompetenciáinak rögzítése. A fiatalok a program elején és a végén is kitöltik ugyanazt az önértékelő kérdőívet. Az első önértékelés azt teszi lehetővé, hogy a tréner lássa, milyen pontokon gondolja erősnek magát a fiatal, és hol érzi hiányosnak a saját kompetenciáit. A záró önértékelés pedig arról ad képet, hogy saját véleménye szerint mely területeken fejlődtek a kompetenciái a program hatására.

Utolsó lépésként a megfigyelők lezárják az értékelő űrlapokat (7. melléklet) és ezzel részletes információkat nyújtanak a trénereknek arról, hogy milyen a résztvevők aktuális kompetenciaszintje – valószínűleg lényegesen pontosabb formában, mint amit az a kép mutat, ahogy a résztvevők az önértékelő kérdőív segítségével önmagukat jellemezték.

A felmérő gyakorlatokat követően a fiatalok kitöltik az elvégzett tevékenységekre vonatkozó visszajelző lapot is (5. melléklet). Véleményeik alapján a trénerek képet alkothatnak arról, hogy mely tevékenységek voltak a leginkább, illetve a legkevésbé népszerűek az adott csoportban, és figyelembe tudják ezt venni a tréningfolyamat megtervezése során.

A programhoz tartozó további segédletek, ide értve a résztvevők kiválasztásához használható anyagot és a képzési megállapodást is, az útmutató Mellékletében találhatók.

Hogyan adjunk visszajelzést a résztvevőknek?

FEEDBACK

Fontos, hogy a tréner az első találkozáskor beszélje a résztvevőkkel, hogy mik a céljaik és a törekvéseik, megismertesse velük a program természetét, valamint azt, hogy miként tudja segíteni a fejlődésüket. Mivel a program célja, hogy számos kompetenciaterületen járuljon hozzá a fiatalok fejlődéséhez, lényeges, hogy a tréning folyamán rendszeresen visszajelzést kapjanak a haladásukról.



A nyitó értékelést követően érdemes összehasonlítani egymással, hogy milyenek látták a különféle kompetenciák szintjét a megfigyelők, illetve maguk az érintettek. Amellett, hogy ez jelzi a fejlesztésre szoruló területeket, megmutatja azt is, hogy a résztvevők mennyire vannak tisztában a készségeikkel. Ha az derül ki, hogy egy fiatal nem igazán jól érzékeli saját kompetenciáinak szintjét, akkor fontos, hogy a tréner időt tudjon szánni ennek négy szemközt megbeszélésére.

Általában minden csoportban akadnak olyanok, akik kevésbé vonódnak be bizonyos gyakorlatokba, mint mások. Ilyenkor jó, ha jut idő annak egyéni és informális módon való tisztázására, hogy mi az oka ennek, miért nem élvezik az egyik vagy a másik tevékenységet. Meg lehet kérni őket arra, hogy töltsék ki az adott tevékenységekhez tartozó értékelő lapokat (5. melléklet). Hasznosnak bizonyulhat a csoport egészével folytatott beszélgetés is – különösen olyan esetben, ha úgy tűnik, hogy bizonyos gyakorlatok nyilvánvaló módon kevésbé népszerűek, mint mások.

A záró értékelést követően fontos időt hagyni a résztvevőknek arra, hogy egybevelessék azokat a pontszámokat, amiket a program kezdetén, illetve a végén adtak maguknak, és beszélgetni is tudjanak az érzékelhető változásokról. Ha van rá idő, érdemes külön-külön interjút is készíteni minden egyes résztvevővel.

A nyitó értékelés alapján leírhatók a csoportok egyedi profiljai (a kompetenciák egyes területein elért összesített pontszámok alapján), s meg lehet határozni, hogy melyek az adott csoport számára leginkább megfelelő gyakorlatok. Azok a tevékenységek, amelyek a csoport erősebb kompetenciáihoz társulnak, várható sikerességük folytán motiváló hatásúak lehetnek tréning folyamán. Több időt kell viszont fordítani a gyengébben fejlett kompetenciákra – több fajta eltérő típusú gyakorlat használata mellett. Azért, hogy az ismétlés ne váljon unalmassá. A nehezebb, de a résztvevők által kedvelt gyakorlatok – mint például a Hélium rúd –, többször is megismételhetők, miközben érzékelhetővé válik az adott területen való fejlődés is.

Az olyan általános kompetenciáknak a mértéke, mint a koncentráció és a gyakorlatiasság szintén jól megállapítható a nyitó értékelés tevékenységeinek megfigyelései során. A tréner ezt is figyelembe veheti a foglalkozások ritmusának kialakítása során: délelőttre tervezheti például az több gondolkodást igénylő feladatokat és délutánra az aktívabb jellegűeket.

Mi a megfigyelő szerepe?

A megfigyelő alapvetően fontos szerepet játszik a kompetenciák nyitó és záró felmérésekor. Az előbbi esetben a meglévő kompetenciákat értékeli, az utóbbiban pedig fejlődés mértékének felmérését segíti. A tapasztalat azt mutatja, hogy egy megfigyelő legfeljebb négy fiatalra tud jól figyelni egy-egy tevékenység során. Beválnak tekinthető megoldás, hogy minden megfigyelő ugyanazokkal a résztvevőkkel dolgozik a folyamat teljes időtartama alatt. Így tudja a legtöbb benyomást szerezni róluk, és a leginkább megalapozott képet kialakítani a kompetenciáik szintjeiről. A megfigyelő feladata ebben a helyzetben csupán a megnyilvánuló kompetenciák észlelése és a megfelelő űrlapon való rögzítése.

A megfigyelő által elvégzett értékelés lehetővé teszi a tréner számára, hogy úgy tervezze meg a tréninget, hogy az pontosan reflektáljon az egyének és a csoport fejlesztési szükségleteire. Ezért alapvető jelentőségű, hogy a feladatot végző megfigyelők alkalmasak és magabiztosak legyenek.

A megfigyelők felkészülése

A megfigyelőknek pontosan érteniük kell, hogy melyik kompetencia birtoklása mit jelent, és tudniuk kell használni a munkájukhoz tartozó dokumentumokat.

A megfigyelők felkészülését segítő trénernek értelmeznie kell számukra a program céljait és azoknak a kompetenciáknak a jelentését, amelyek fejlesztésére a program irányul. Fontos, hogy a megfigyelő másolatot kapjon minden olyan anyagból, amit a folyamat részeként használnia kell majd és tisztában legyen ezeknek a szerepével. A leendő megfigyelőknek lehetőséget kell kapniuk arra, hogy előzetesen kipróbálják a résztvevők és a megfigyelők szerepét is. Ideális esetben legalább kétszer kell megtapasztalniuk mindkét helyzetet – beleértve ebbe az összes adminisztratív feladat elvégzését is. Ez lehetővé teszi számukra, hogy beleéljék magukat a szerepbe és kicsit gyakorolják a különféle tevékenységek pontozását.

Ha a megfigyelőknek ennél több gyakorlásra lenne szükségük, megtehetik, hogy a programtól függetlenül, más fiatalok csoportjaiban kipróbálnak néhány további tevékenységet, illetve azok megfigyelését.

A megfigyelők felkészülése szerves részét képezheti a leendő tréner felkészítő programjának, de megszervezhető attól függetlenül is – egy fél napos tréning keretében (10. melléklet).

Az RLG tréning anyagai

Az RLG program összesen 162 különböző gyakorlatot tartalmaz, amelyek úgy lettek kialakítva, hogy lefedjék a tíz korábban bemutatott kompetenciaterületet. A nyitó felmérés számára ajánlott tíz speciális tevékenység két-két területhez kapcsolódik, miként azt korábban már részletesen bemutattuk a nyitó értékelésről szól részben. A záró felméréshez pedig négy komplex gyakorlatot ajánlanak a projekt fejlesztői.

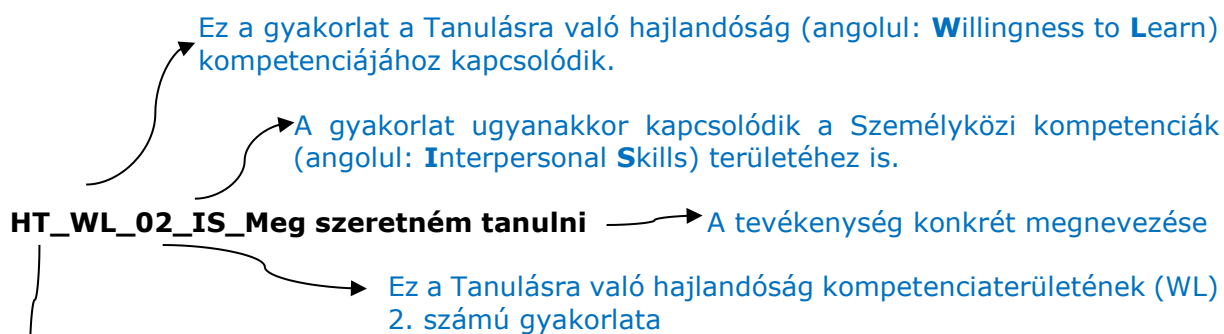
Az egyes tevékenységek leírása minden esetben ugyanazt a formát követi, és kódjaik segítségével azonosítható, hogy az elektronikus dokumentumok rendszerében az adott fájl a trénernek (**T** = trainer) vagy a tanulóknak (**L** = learner) szól-e, illetve hogy milyen kompetenciaterülethez kapcsolódik, mi a tevékenység konkrét elnevezése és mi a témakörön belüli sorszáma.

A *Meg szeretném tanulni* című gyakorlathoz például a következő két segédlet kapcsolódik a gyűjteményben:

HT_WL_02_IS_Meg szeretném tanulni

HL_WL_02_IS_Meg szeretném tanulni

A betűkombinációban a „H” arra utal, hogy a gyakorlat magyar nyelvű (H = Hungarian) változatáról van szó. A többi kód jelentése pedig ebben az esetben a következő:



T = a Tréner (angolul: **T** = Trainer) munkáját segítő anyag

HL_WL_02_IS_Meg szeretném tanulni

L = a Tanuló (angolul: **L** = Learner) számára kiosztandó segédlet

A kompetenciák felméréséhez kidolgozott gyakorlatok mindegyikének kódja **A** betűvel kezdődik, ami az angol *Assessment* = *felmérés* / *értékelés* szó jelzése. A fentiekben bemutatott többi rövidítés jelentése azonban e gyakorlatok esetében is lényegileg ugyanaz. Azzal az egy különbséggel, hogy a felmérést célzó gyakorlatokhoz mindig tartozik egy megfigyelői űrlap is. Ennek kódjában az **O** betű szerepel, ami az angol *Observer* = *megfigyelő* szóra utal.

A konkrét feladattól függően, előfordulhat, hogy a tevékenységhez nem tartozik tanulói segédlet. A tréner feladatait leíró és támogató dokumentum azonban minden esetben része a gyakorlat eszköztárának.

PÉLDA: Két másik kód értelmezése

HAT_06_PS_TR_Hélium rúd és HAO_06_PS_TR_Hélium rúd

Ez esetben a kompetenciák felmérését szolgáló nyitó értékelő nap Hélium rúd elnevezésű gyakorlatáról van szó, amelyhez két segédlet tartozik a gyűjteményben. A T-jelű első, a trénereknek szól, az O-jelű másodikat pedig a megfigyelők használják. Ennek a gyakorlatnak nincs írott tanulói segédlete. A tréner maga mondja el a fiataloknak, hogy mi a feladatuk. A kódokból kiolvasható, hogy a gyakorlat a 6-os sorszámot viseli a nyitó értékelést célzó feladatok sorában. Miként az is, hogy egyrészt a problémamegoldás (PS = *Problem solving*), másrészt pedig a felelősségvállalás (TR = *Taking responsibility*) kompetenciaterülethez kapcsolódik.

PÉLDA: A gyűjtemény egyik tréneri segédlete

Az alábbi dokumentum a **Meg szeretném tanulni** című gyakorlathoz kapcsolódik.

A tevékenység neve és kódja:	HT_WL_02_IS: Amit meg szeretnék tanulni....
Fejlesztett kompetencia:	hajlandó új dolgokat tanulni interperszonális készségek
Időszükséglet:	30 perc
Anyagok:	HL_WL_02_IS: Amit meg szeretnék tanulni feladatleírás és A/3-as lap csapatonként, íróeszközök
Berendezés:	asztalok és székek, hogy a résztvevők kényelmesen ír hassanak,
Típus:	3-4 fős csapatok
Cél:	Visszajelzés biztosítása a résztvevőknek az új dolgok tanulásának hajlandóságáról és az interperszonális kompetenciákról.
Várható eredmény:	A felmérési nap végén a résztvevő képes pontosabban azonosítani az új dolgok tanulásának hajlandóságára vonatkozó és az interperszonális kompetenciákkal kapcsolatos erősségeit vagy fejlesztendő területeit.
Kiosztandó résztvevői anyag:	HL_WL_02_IS: Amit meg szeretnék tanulni – csapatonként 1 db - vagy projektoros kivetítés
Rövid leírás:	Megtanulni kívánt tevékenységek, készségek gyűjtése egyénileg és csoportosan.
Alternatív feladat:	nincs

Háttér:

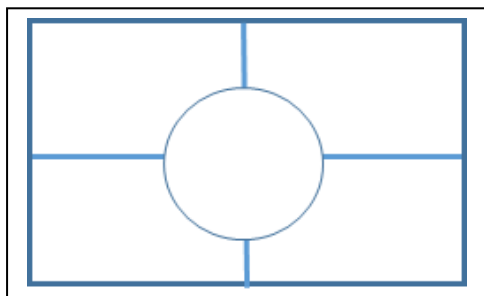
Új készségek tanulása iránti nyitottság hozzájárul a munkavégzés hatékonyságához, mert az eredménytelenséget okozó hátrányok csökkentését, vagy egyedi, kiugró produktum létrehozását segíti elő egy vállalkozó vagy egy alkalmazott részéről. A saját álláspont, szükséglet, igény pontos megfogalmazása és megfelelő kommunikálása nemcsak a hétköznapi interperszonális viselkedés része, hanem munkahelyi partnerkapcsolatok kezdeményezésének, fenntartásának, az együttműködésnek is elengedhetetlen feltétele.

A tevékenység lépésenkénti leírása:

1. **Előkészítésként** a feladatleírás sokszorosítása lehet szükséges. Csoportonként egy feladatleírást szükséges sokszorosítani, de eldöntheti, hogy inkább projektorral vetíti-e ki (ha módja van rá). Készítse elő az A/3-as lapokat a rajtuk lévő alakzattal (Az „asztalterítő” forma - lásd a leírás végén).
2. A helyzet bevezetéseként tárgyaljuk meg „Aki nem tanul, nem halad!” szólás-mondás jelentését. Milyen vonatkozásai lehetnek ennek a szólás-mondásnak, igazak-e a résztvevők szempontjából?
3. Alakítson véletlenszerűen 3-4 fős csapatokat. Egy-egy csapat üljön körbe egy asztalt. Minden csapat kap egy feladatleírást, írószereket és egy előkészített A/3-as lapot.
4. A feladatra áttérve: - A következő tevékenységben arra kérem, hogy azonosítson legalább három vagy több olyan dolgot, amit meg szeretne tanulni a következő egy évben. Nem kell nagy vagy bonyolult dolgokra gondolni, az Ön szempontjából bármilyen érdekes vagy fontos dolog szóba jöhet, pl. hogyan kell biciklikereket cserélni, hogyan lehet leszedni a kátrányt a karosszériáról, vagy puhára főzni egy rágós húst, mit lehet tenni, hogy ne csússzon a cipő olyan könnyen a téli csúszós felületeken, stb. Minden esetben azt is írja oda, hogy kitől vagy hogyan fogja megtanulni, megtudni ezeket. Mindenki a feléje legközelebb eső sarokba írja fel a nevét - és azt, amit meg szeretne tanulni, illetve hogy kitől és hogyan tanulja majd meg.
5. Ha minden csapattag elkészült ezek összegyűjtésével, akkor a középső körbe írják be azokat a dolgokat, amelyekről közösen meg tudnak egyezni, hogy szívesen megtanulnák... Mind az egyéni, mind a közös elemek megfogalmazásánál törekedjenek a pontos megfogalmazásra.
6. Összesen 20 perc áll rendelkezésükre!
7. A megbeszélés során kérjen csapatonként visszajelzést, törekedjen arra, hogy mindenki megszólaljon:
 - Hogyan sikerült megállapodni a közös körben, hogy mit szeretnének megtanulni?
 - Mi segítette és mi nehezítette a közös munkát?
 - Jellemzően honnan, hogyan vagy kitől szeretnének a csapattagok tanulni?
8. A visszajelzések után, gyűjtse össze az A/3-as lapokat!

Tegye a résztvevők személyes portfóliójába mindazokat a produktumokat és lapokat, amelyeken a résztvevő dolgozott.

A/3-as lap „asztalterítő” mintázata csoportonként:



Miként az a példából is látható, a segédletek úgy vannak kidolgozva, hogy minden támpontot megadjanak a trénernek a gyakorlat megvalósításához: hogyan vezesse a foglalkozást, hogyan ossza be az időt, milyen forrásokra támaszkodjon, és milyen módszereket alkalmazzon. A trénernek szóló összes segédlet (a T kóddal ellátottak) a fentivel azonos módon épül fel, és minden útmutatást tartalmaz, amire az adott feladat elvégzéséhez szükség van. A javasolt időbeosztás és a tevékenységek típusai (egyéni, páros, csoportos) azokon a tapasztalatokon alapulnak, amelyeket a projektben közreműködő partnerek szereztek a kipróbálás során.

A program azonban nagyon rugalmas. Valamennyi tevékenysége könnyen adaptálható az eredetitől eltérő, különféle egyéni vagy csoportos munkaformákhoz. És az időbeosztás is átalakítható az esetlegesen újonnan választott munkaforma igényeinek megfelelően.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy nem szerencsés, ha a csoport létszáma több, mint 16 fő. Ideálisnak a 12 résztvevővel való munka tűnik. Néhány csoportos gyakorlat esetében nehézséget okoz a megvalósítás, ha túl alacsony a létszám. Ha az idő lehetővé teszi, nagyon hasznos, ha induláskor minden egyes résztvevővel készül egy olyan interjú, amely során mód van a program lényegének mélyebb értelmezésére is. Ez a résztvevők, illetve a bevonható trénerek számától függően fél vagy akár egy teljes napot is igénybe vehet. De megéri a befektetést.

A nyitó felmérés 4-6 órányi időt vesz igénybe, és a folyamatot irányító tréner mellett 3-4 résztvevőnként egy-egy megfigyelő közreműködésére van szükség hozzá. A projekt részeként többféle időbeosztást is kipróbáltak a partnerek. Volt olyan változat, amikor a résztvevő fiatalok idejét két héten keresztül (10 munkanapon és napi 6 órán át) ez a program töltötte ki. És olyan is, amikor heti két délután 3-3 órányi időben vettek részt az RLG foglalkozásokon, összesen 12 egymást követő héten keresztül. A záró értékelés – akárcsak a nyitó – szintén 4-6 órányi időt igényel, és a tréneren kívül 3-4 résztvevőre számítva egy-egy megfigyelő közreműködését kívánja meg.

Hasznos, ha a résztvevők minden gyakorlatra vonatkozóan kitöltik az értékelő lapot, visszajelezve, hogy mi volt az, amit jobban, illetve kevésbé kedveltek. Ezekre építve tudja ugyanis a tréner menet közben is tovább fejleszteni a programot (5. melléklet).

Önszabályozó tanulás

A program megvalósítása során fontos arra törekedni, hogy az önszabályozó tanulás szellemében támogassuk a fiatalokat. Ez a felnőttkori tanulás általánosan hatékonynak tekinthető megközelítési módja, amikor a tanuló viselkedését saját belső motívumai alakítják. Haladása pedig az önmaga teljesítményeire való reflektáláson keresztül valósul meg. Feltételezhető, hogy az RLG programban résztvevő fiatalok számos negatív tapasztalatot szereztek hagyományos iskolai tanulásuk során. Ennek ellensúlyozása érdekében fontos, hogy sikeres tanulási tapasztalatokhoz segítsük hozzá őket. Lehetőséget biztosítsunk számukra ahhoz, hogy reflektáljanak az általuk tanultakra, megfogalmazva, hogy mit szerettek és mit nem szerettek a tanulás során, illetve milyen haladást érzékelnek magukban a tevékenységek végzése közben.

A záró értékelés

A záró értékelés célja, hogy a résztvevők reflektálhassanak saját kompetenciáik fejlődésére és ez tudatosuljon is bennük. Ez a programot indító gyakorlatokhoz viszonyítva, jóval komplexebb tevékenységek keretében valósul meg. Ezek úgy lettek kialakítva, hogy egy időben többféle kompetencia mozgósítását igénylik, ami komoly feladat elé állítja a

megfigyelőket is, hiszen több résztvevő több fajta kompetenciáját kell egyidejűleg megítélniük.

Ha a tréning időben hosszabb szakaszt fog át, és már viszonylag távoliak az emlékek, néhányat meg lehet ismételni a nyitó felmérés gyakorlatai közül is. Az összehasonlítás ilyenkor megmutathatja a résztvevők kompetenciáinak a fejlődését. Ha jól beilleszthetők a sorba, akár másfajta komplex tevékenységek is használhatók.

Példák azon gyakorlatok közül, amiket az RLG partnerek próbáltak ki a kompetenciák záró értékelésének szakaszában:

A **Lavina** című gyakorlat során egy nehéz rejtvényt kell közösen megoldaniuk a csoportoknak, ami a feszült helyzetben való döntéshozatal és a felelősségvállalás kombinációját képviseli. A problémával való megbirkózás komoly kihívást jelent a fiatalok számára, és érett társas készségekre van szükség ahhoz, hogy mindenki részese lehessen a végső döntésnek.

Az **Ahol lakom, ma és holnap** című gyakorlat során mindenki egy olyan prezentációt hoz létre, amely kreativitásáról és a tervezési készségeiről ad képet – összekapcsolva egymással a saját lakóhelyükre vonatkozó idealista vágyakat és a reális szükségleteket.

A **Jövőbeli céljaim** című gyakorlat felépítése és a hozzá kapcsolódó beszélgetés jövőjük és értékrendjük prioritásainak átgondolására ösztönzi a fiatalokat. A feladatuk egy olyan poszter elkészítése, amely segíti majd őket annak későbbi felidézésében, hogy mire van szükségük és mik az álmaik.

A **Büfé-rejtély** című gyakorlat megoldása során részben szóbeli kommunikációs készségeik és a logikus gondolkodásuk, részben pedig problémamegoldó készségeik mutatkoznak meg, feltárva egyúttal azt is, hogy az érintettek mennyire képesek a lényeges és a lényegtelen információk elkülönítésére. Az értékeléshez viszonylag sok megfigyelőre van szükség, hogy minden olyan kompetenciát szem előtt tudjanak tartani, amelyekre a gyakorlat fókuszál.

A gyakorlatok során a megfigyelőknek mindig inkább az erősségekre kell figyelniük, mintsem a gyengeségekre. Az írásbeli értékelés szövegesen rögzített benyomásaikból és az általuk adott pontszámokból áll össze. Ennél is nagyobb hangsúlyt érdemes azonban szánni az önértékelési folyamatra, hiszen az önreflexió fejlesztése az egyik legfontosabb célkitűzése az RLG program egészének. A fejlett önértékelés segíti a nehézségekkel való megküzdést és a felelősségvállalást, s hozzájárul a jövőre vonatkozó realisztikus tervek kialakításához.

A záró értékelés dokumentációját érdemes odaadni a résztvevőknek, hogy világosan láthassák saját fejlődésüket, majd lehetőségük legyen arra is, hogy a későbbiekben megmutathassák azt olyan HR szakembereknek, akik kompetenciáik iránt érdeklődnek.

A tréningfolyamat egy-egy bonyolultabb tevékenység esetén is hasznos lehet, ha vannak olyan megfigyelők, akik segíteni tudják a tréner munkáját. Ilyen például a Pohárgyártás, de minden egyéb gyakorlat is, amikor a résztvevők előállítanak valamit. Például: az Építs hidat, az Építs hajlékot vagy a LEGO építmény című feladat esetében. Bár ezekhez nem tartoznak kidolgozott pontozó lapok, egy megfigyelő nagymértékben segíteni tudja a tréner a résztvevőknek adandó visszajelzések során. A rendelkezésre álló megfigyelői lapok bármilyen más tevékenység megfigyeléséhez, illetve a tapasztaltak lejegyzéséhez viszonylag könnyen adaptálhatók.

Fenntarthatóság és terjesztés



Miért olyan fontos ez?

Rendkívül fontos, hogy az RLG projekt eredménye, amely egy átfogó és a fejlődés mérhetőségét is biztosító értékelő, illetve tréningcsomag, sok szervezethez eljusson és a lehető legtöbb európai fiatal szükségleteivel, elvárásaival és reményeivel találkozzon.

A projekt célja az volt, hogy elérje az „elveszett nemzedék” tagjait. A megvalósításban együttműködő partnerek büszkék rá, hogy egy olyan gyakorlatias eszköztárt hoztak létre, amely Európa szerte segítséget kínálhat a fiatalok számára ahhoz, hogy tisztába jöjjenek saját képességeikkel és elérhető lehetőségeikkel. S egyúttal támogatni tudja őket magabiztosságuk és azon kompetenciáik kialakításában, amelyekre jövőbeni személyes céljaik eléréséhez szükségük van.

Hogyan tud segíteni?

A projekt résztvevői kérik és örömmel fogadják mindenki közreműködését ennek az értékes és ingyenesen felhasználható eszköznek a terjesztésében – annak érdekében, hogy a program minél több tanárhoz és trénerhez, iskolába, szakképző intézménybe, tréningeket tartó szervezethez és kormányzati testületekhez eljuthasson. Ha ismer olyan személyt, akiről felételezi, hogy érdekelné őt ez a fiatalokat támogató program, hívja fel rá az EDUNET Alapítvány figyelmét ezen az e-mail címen: info@edunet.hu!

A fenntartás és a terjesztés érdekében használt eddigi lépések

A projektpartnerek Európa szerte kapcsolatot kerestek kormányzati szervezetekkel, oktatási hatóságokkal, helyi és országos szinten dolgozó politikusokkal, olyan tréningek szervezőivel, akik NEET fiatalok támogatását kezdeményezik, fejlesztő szervezetekkel, vállalkozásokkal, börtönökkel, kórházakkal és különféle uniós partnerekkel. Sokszor személyre szólóan is elküldték az RLG program anyagait az ilyen helyeken dolgozó kollégáknak. Tréningeket szerveztek annak érdekében, hogy tanárok és mások is képessé váljanak ezeknek az anyagoknak a sikeres használatára.

A résztvevők nyomon követése

A terjesztés és a fenntarthatóság egyik fontos eleme a tréningen részt vevő összes fiatal nyomon követése. E munka részeként jó módszernek bizonyult a Facebook és más közösségi médiumok használata, valamint az sms-ek és az e-mailek küldése. Ami azonban a legfontosabb, az a kapcsolattartás rendszeressége – ehhez ad támpontokat a program Nyomon követési útmutatója.

Javaslatok a tréninget követő információgyűjtéshez

Minden tréningesorozat befejezése előtt fontos hangsúlyozni a résztvevők felé, hogy valamilyen formában kapcsolatban fognak maradni egymással a foglalkozásokat követően is. Meg kell állapodni velük abban, hogy válaszolni fognak majd a tréner megkereséseire.

A trénernek minden kurzust követően feladata, hogy figyelemmel kísérje a résztvevőket és információkat szerezzen haladásuk mértékéről, illetve annak irányairól.

A tájékozódás során azt kell megtudnia, hogy mi jellemzi a korábbi résztvevőket az adott időszakban a következő szempontokból:

- Részt vesznek-e valamilyen oktatásban?
- Dolgoznak-e valahol? Foglalkoztatja-e őket valaki?
- Van-e bármilyen más pozitív elmozdulás az életükben a tanuláshoz vagy a munkához kapcsolódóan (például önkéntesként dolgoznak-e valahol)?
- Vagy esetleg munkanélküliek?

Ideális esetben többféle módja is van annak, hogy a tréner üzeneteket juttasson el a résztvevőkhöz (közösségi média, e-mail, sms és telefon), s ezek mindegyike jó arányban biztosítja, hogy válasz is érkezzen rájuk az érintettektől. Lehetnek azonban olyan helyzetek, amikor érdemes megfontolni valamilyen anyagi jellegű ösztönző bekapcsolását is annak érdekében, hogy a résztvevők biztosan kitöltsék a nyomon követés kérdőíveit. Ez attól függ, hogy kik a résztvevők és mikor kerül sor a megkeresésükre. Mindenképp tanácsos a tréninget követő három hónapon belül kapcsolatba lépni velük, a hosszabb távú folyamatos kapcsolattartás sikeressége érdekében. Magukat a beszámolókat pedig érdemes a 6. és a 12. hónapra időzíteni.

Mi a haszna a jó esetleírásoknak?

A program reklámozásának és fennmaradásának egyik leghatékonyabb módja a résztvevők sikereinek gyűjtése lehet. Egy jó esetleírás – anonim módon – 4-5 mondatban képet tud adni róla, hogy ki volt a fiatal, mi volt a fő problémája, milyen támogatást és követést kapott a programtól és mi az a pozitív hatás, amit az ő esetében a programnak lehet tulajdonítani. Nagyon jó, ha a leírást kiegészíti az érintettől származó valamilyen idézet, amelyben a fiatal arra utal, hogy mit nyert a programmal – bár ez nem mindig biztosítható.

Mi minden hathat motiváló erőként a résztvevőkre?

Mivel az ilyen programok résztvevői sok esetben nem igazán vannak ráhangolva a tanulásra, a projektben résztvevő trénerek összegyűjtöttek néhány olyan példát, amely motiváló eszközként működhet a trénerek kezében:

- Tanácsos hangsúlyosan rávilágítani arra, hogy a tíz kiválasztott kompetencia fejlesztése milyen kapcsolatban áll a munkaerőpiac elvárásaival.
- Fontos, hogy a foglalkozásokon megjelenő tevékenységek változatosak, érdekesek és olyanok legyenek, amelyeknek jól látható a gyakorlati hasznosságuk.
- Ha van rá lehetőség, érdemes időnként olyan helyszínekre szervezni a foglalkozásokat, amelyek különböznek a résztvevők által megszokottaktól. Ilyen lehet például, amikor el kell menniük valamilyen boltba, vagy a helyi egyetem valamilyen eseményén kell részt venniük.
- Fontos lehet számukra, ha a program zárásaként kapnak egy olyan tanúsítványt, amely arról szól, hogy milyen kompetenciáik fejlődtek a tréning során.
- Ugyancsak örömet szerezhet nekik, ha a tanúsítvány mellé valami apró jutalmat is kapnak a kitartó részvételért.

Igazából már a programba való bekerülés és a nyitó értékelés is motiváló tényezőként működhet, mivel a fiatalok azt érezhetik, hogy személyes figyelem irányul rájuk, s az ő igényeik és vágyaik kerülnek középpontba. Közben megértik az RLG program egyénekre összpontosító jellegét. Világossá válhat a számukra, hogy mit nyerhetnek azzal, ha részt vesznek a foglalkozásokon, és megértik azt is, hogy nem fognak elveszni a csoportban. Ezután személyre szabott visszajelzéseket kaphatnak és felfedezhetik a tréning azon elemeit, amelyek épp az ő személyes szükségleteikre fókuszálnak. Felfedezhetik, hogy egy iskolán kívüli új programban olyan tapasztalatokat szerezzenek, amelyek sok más társuk számára nem elérhetőek.

A tapasztalat azt mutatja, hogy a résztvevők a változatos és komplex gyakorlatokat egyszerre találják személyes kihívást jelentőnek és szórakoztatónak. Az esetleges kezdeti tartózkodást követően, a csoportba való bevonódás és a közös beszélgetésekben való részvétel a tréning vége felé már szintén motivációs erővé válik. Önbizalmat adva nekik és olyan információkkal látva el őket, amelyek segíthetik őket a jövőbeni életükre vonatkozó pozitív döntések meghozatalában – úgy, ahogy azt nem tudták volna megtenni, mielőtt bekapcsolódtak az RLG programba.

A tréning folyamán a résztvevőknek lehetőségük van rá, hogy beszélgessenek saját jövőbeli terveikről és átgondoljanak egy sor lehetséges irányt. Mindez sokukat hozzásegítheti ahhoz, hogy tanulmányaik folytatása mellett köteleződjenek el, vagy úgy határozzanak, hogy munkahelyet keresnek maguknak. Közben befolyásolják őket társaik gondolatai és erősödik bennük a saját képességeikbe vetett hit is.

Az értékelés motiváló tényezői

- A program segítségével megértik, hogy mennyire fontos saját erősségeik, érdeklődési irányuk és szükségleteik ismerete.
- Az értékelés megbízható térképet kínál nekik különféle készségeik szintjeiről, ami segíti őket abban, hogy ezeket a munka világának elvárásaira figyelve fejlesszék tovább.
- A tréner soha nem hasonlítja össze a résztvevőket egymással. Abba támogatják őket, hogy ők vessék össze saját magukat a bennük rejlő adottságokkal és lehetőségekkel.
- A tréner mindig ítékezés nélkül ösztönzi a visszajelzést, az önértékelést és az önreflexiót.

Motivációs tényezők a tréning során

A gyakorlatokat minden esetben olyan magyarázat vezeti be, amely megvilágítja, hogy az adott tevékenység milyen készségek, illetve kompetenciák fejlődéséhez járul hozzá. Az irányt és a személyes fejlődés szakaszait megmutató pozitív visszacsatolás bátorítóan hat a résztvevőkre. A személyes fejlődés észlelése és elismerése, bármilyen kicsi legyen is az, nagyon fontos szerepet kap a programban. A kitartást erősíti a kilátásba helyezett záró tanúsítvány. Az, ha tudják, hogyan lehet támogatást és pozitív visszajelzést adni másoknak, segíti a résztvevőket abban, hogy együttműködőbbé váljanak saját későbbi szakmai életükben is.

Annak érdekében, hogy a résztvevők pozitív eredményt érjenek el egy olyan helyzetben, amikor valamilyen szakmai képzésre vagy állás elnyerésére jelentkeznek, szintén sokféle hasznos segédlet került be a programba.

- A foglalkozásokon gyakran nyílik rá alkalom, hogy azok, akik már vettek részt valamilyen állásinterjún, megosszák tapasztalataikat a társaikkal.
- A gyakorlatokban több olyan szerepjáték is előkerül, amelyek célja az, hogy a fiatalok felkészüljenek stresszel járó állásinterjúkra.
- A résztvevők gyakorolják az írásbeli értékelések készítését is, ami gyakran elvárás a nagyobb vállalatoknál – azért, hogy hozzászokjanak a munkával összefüggő elvárások és az idő szorításához.
- A program hangsúlyt fektet az úgynevezett „puha készségek” szerepének tudatosítására, annak megértésére, hogy milyen fontos saját maguk és mások érzéseinek, megnyilatkozásainak felismerése és helyes értelmezése, akkor is, ha azok nem verbális jellegűek.
- A gyakorlatok közvetett formában támogatják a társadalmi normák szempontjából kívánatos iskolai és munkahelyi viselkedési formák követését.
- A tréning folyamán ugyanakkor megjelenik az életmódbeli szokások sokféleségének az elismerése is, és annak hangsúlyozása, hogy a különféle etnikai és kulturális csoportokon belül sokféle viselkedési mód elfogadható.
- A program időt biztosít kérdések felvetésére és beszélgetésekre – amit figyelembe kell venni a tréningfolyamat megtervezése során.
- A résztvevők gyakran újrátjátszanak olyan gyakorlatokat, amelyek állásinterjúkat vagy munkahelyi helyzeteket jelenítettek meg – azért, hogy lehetőségük legyen reflektálni saját korábbi megoldásaikra. A jó és rossz tapasztalatokból a csoport egésze tanulhat – s ez hozzájárulhat a téves várakozások megszűnéséhez is.



Tippek a projekt tréneireitől

Az alábbi javaslatokat a program kipróbálásában közreműködő trénerek fogalmazták meg a jövőbeni felhasználók számára:

- Fontos, hogy a tréner elektronikus mapparendszerében minden résztvevőnek legyen egy-egy önálló fájlja.
- Jó, ha minden tréningnapnak van egy önálló mappája, és abban sorakoznak az aznapi használatra előkészített segédletek.
- Az értékelő napokon érdemes jól látható névcímkéket vagy kitűzőket adni a résztvevőknek.
- Lényeges, hogy a felmérést célzó esemény előtt az abban résztvevő megfigyelők bőséges gyakorlati tapasztalatot szerezzenek.
- A trénernek fontos meggyőződnie arról, hogy a megfigyelők egész pontosan és magabiztosan tudják-e, hogy mit kell tenniük.
- Megfigyelőkből sose lehet túl sok!
- Ha kevés a megfigyelő, jó megoldás lehet a csoport kettéosztása – úgy, hogy míg egyik részük valamilyen megfigyelt tevékenységet végez, addig a többiek valami más, szintén hasznos dolgot csináljanak.
- A csoport változó hangulatához való rugalmas alkalmazkodás érdekében mindig érdemes készenlétben tartani néhány alternatív gyakorlatot is.
- Olyan esetben, ha nehézségek adódnak, vagy váratlanul eredeti és elfogadható megoldások születnek egy gyakorlat során, érdemes késznek lenni arra, hogy a tréner kicsit eltérjen attól, amit korábban tervezett. Az, hogy ők maguk is a folyamat alakítói lehetnek, általában motiválóan hat a résztvevőkre.
- Időnként fontos lehet a csoportot jellemző kulturális, illetve vallási szokások figyelembe vétele annak érdekében, hogy elkerülhető legyen egyes résztvevők vonakodása bizonyos gyakorlatokba való bekapcsolódástól.
- Érdemes változtatni a résztvevők ülésrendjét a foglalkozások során, és úgy szervezni meg a páros, illetve csoportos gyakorlatokat, hogy a fiatalok keveredjenek egymással.

- A gyakorlatok megkezdése előtt mindig fontos meggyőződni arról, hogy a résztvevők pontosan értik-e, mit kell tenniük. Ehhez többféle lehetséges instrukció ad ötletet az egyes gyakorlatok tréneri segédleteiben.
- Mindig nagyon hasznos, ha a tréner el tudja magyarázni egy gyakorlat értelmét és hátterét a résztvevőknek, különösen pedig az önértékelő kérdőívek céljait fontos tisztán látniuk.
- Olykor hasznos lehet ugyanakkor a típusú gyakorlatnak többféle kontextusba való beillesztése, ami akár a tréner számára is motiváló hatású lehet.
- A hosszú és összetett gyakorlatokat lehet, és talán érdemes is kisebb egységekre tagolni.
- Ha ez a résztvevők számára túlságosan megterhelő, a több olvasást és írás igénylő gyakorlatokat ki lehet váltani olyanokkal, amelyekben például egymáshoz kell kapcsolni az össze tartozó elemeket, lyukas szövegbe kell egy-egy szót beilleszteni, vagy bármilyen más megoldással, ami megkönnyíti a résztvevők munkáját és remélhetőleg élvezetesebbé teszi azt számukra.
- Minden egyes alkalommal fontos kellő figyelmet szánni annak megvilágítására, hogy az egyes gyakorlatok milyen kompetenciákat fejlesztenek. A résztvevőknek érteniük kell, hogy mit miért csinálnak.
- A fiataloknak nem igazán arra van szükségük, hogy valaki tanácsot adjon nekik, vagy megmondja, hogy mi helyes és mi nem. Az igazi cél az, hogy önmagukért felelősséget vállalva, lehetőségük legyen rá, hogy saját maguk felismerjenek és megtapasztaljanak dolgokat.
- Mindig nagyon fontos utalni arra is, hogy milyen kapcsolatban van egy-egy tevékenység a valós élettel – nehogy a résztvevőkben az a benyomás alakuljon ki, hogy csak úgy játszanak.
- Ha egyesek vonakodnak bekapcsolódni valamilyen tevékenységbe, érdemes egy jó hangulatot teremtő gyakorlattal átlendíteni a csoportot a holtpontra. Ezt követően fontos, hogy a tréner elmagyarázza, milyen előnyei származhatnak a résztvevőknek abból, ha bekapcsolódnak az adott gyakorlatba.
- Ha néhányan látható módon hamarabb fejeztek be valamilyen gyakorlatot, mint mások, nem szabad hagyni őket unottan üldögélni. Fontos, hogy a trénernél mindig legyen néhány egyénileg megoldható, érdekes feladat ilyen esetekre.

MELLÉKLETEK

1. Kérdőív az első interjúhoz	27
2. Képzési megállapodás (minta)	31
3. Önértékelő kérdőív 6 fokozatú skálával és összegző lap	32
4. Önértékelő kérdőív 4 fokozatú skálával és összegző lap	35
5. A kompetenciákat felmérő gyakorlatok résztvevői értékelése	38
6. Leltározás – A tevékenységek folyamatos résztvevői értékelése	39
7. Értékelő és megfigyelői lap a tréner / megfigyelők számára.....	40
8. A résztvevők programzáró értékelése	41
9. A tréner felkészülését segítő kurzusok változatai	43
10. A megfigyelők felkészülését segítő tréning időbeosztása	47

Megjegyzés:

A mellékletben található dokumentumok olyan minták, amelyeket a tréner jó tudtak használni az RLG program megvalósítása során. Ugyanakkor azonban valamennyi segédlet módosítható is az egyes csoportok szükségleteinek és igényeinek megfelelően.



Név:

Dátum:

Születési időpont:

☐ férfi☐ nő

Pályairányok:

1 2

3 4

Van-e világos elképzelése arról, hogy milyen pályán szeretne dolgozni? Rendelkezik-e elegendő információval a választásához?

teljesen biztos vagyok benne	nagyon biztos vagyok benne	biztos vagyok benne	kevésbé vagyok biztos benne	bizonytalan vagyok	nem tudom, mit szeretnék

Mennyire érzi reálisnak az Ön által megjelölt pályairányokat? Megvalósíthatók ezek azzal a szakképzettséggel, amit az iskola befejezése után meg fog szerezni?

nagyon reálisak	reálisak	bizonyos mértékig reálisak	kevésbé reálisak	nehéz lesz elérni őket	nem reálisak

A már megszerzett vagy nemsokára elérendő minősítések:

Tantárgy	Osztályzat
Magyar	
Matematika	
Egy természet-tudományos tárgy:	
Egy idegen nyelv:	
Egy társadalom-tudományi tárgy:	
Egyéb tárgy:	

Milyen körülmények között szeretne dolgozni?

☐ Épületen belül☐ Szabadban☐ Ez számomra mindegy

Jelölje meg, hogy melyik az a három terület, amelyik a legjobban érdekli Önt az alábbiak közül!

Írjon 1-est az első helyen választott lehetőség előtti négyzetbe!

Írjon 2-est a második helyen választott lehetőség előtti négyzetbe!

Írjon 3-ast a harmadik helyen választott lehetőség előtti négyzetbe!

- ☐ Hivatal/adminisztráció(közigazgatás)/pénzügyek
- ☐ Kereskedelem/kiskereskedelem
- ☐ Hadsereg
- ☐ Szálloda/étkeztetés/vendéglátás
- ☐ Egészségügy
- ☐ Állatgondozás
- ☐ Oktatás/képzés
- ☐ Szépségipar/fodrászat
- ☐ Sport
- ☐ Műszaki terület ☐ Autógyártás ☐ Elektronika / hagyományos ☐ Elektronika/ digitális

A következő lépésem

- ☐ Munkát szeretnék találni, amilyen gyorsan csak lehetséges.
- ☐ Még információkra van szükségem, mielőtt döntök a pályámról.
- ☐ Meg kell szereznem bizonyos képesítéseket akkor, hogy el tudjam érni a célomat.
- ☐ Van egy jó ötletem ahhoz, hogy önfoglalkoztató legyek, de segítségre van szükségem a megvalósításához.

	Kérdések	Válaszok
1	Milyen szakképesítéssel rendelkezik?	
2	Milyen szakképesítést szeretne megszerezni?	
3	Írt-e már szakmai önéletrajzot? Ha igen, mikor?	
4	Vett-e már részt állás interjún? Ha igen, milyen céllal? Mi az, ami jól ment az interjú során, és mi az, ami nem?	

5	Rendelkezik-e már valamilyen munkában vagy szakmai gyakorlóhelyen szerzett tapasztalattal? Ha igen, milyen fajta munka volt ez, és mit tanult belőle?	
6	Volt-e már valamilyen állása? Ha igen, milyen munka volt az? Mit szeretett és mit nem szeretett benne?	
7	Mit gondol, milyen munkához kapcsolódó készségekkel rendelkezik?	
8	Milyen munkához kapcsolódó készségeket szeretne elsajátítani?	
9	Milyen fajta munkák érdeklik Önt?	
10	Gondolt már valaha arra, hogy saját vállalkozása legyen? Ha igen, milyen területen?	
11	Hol keresne állásokkal, önfoglalkoztatással vagy továbbtanulással kapcsolatos információkat?	
12	Mit szeretnél nyerni ebből a programból?	

A résztvevő aláírása:

A tréner aláírása



Én részt kívánok venni az RLG programban és a követni fogom az e megállapodásban rögzített feltételeket.

(A tréner, illetve a program szervezői itt részletezhetik mindazt, amit a program időtartama alatt elvárnak a résztvevőktől. És ide kerülhetnek azok a döntések is, amiket a csoport tagjai saját maguk fogalmazznak meg a foglalkozásokhoz kötődő közös normaként az első közös tevékenységük során.)

„Reach for Your Life's Goals” – „Érd ez az életed céljait!”

Dátum:

Résztvevő: Tréner:

3. melléklet

Önértékelő kérdőív 6 fokozatú skálával és összegző lap

Az alábbi kérdőív ábrái a következő véleményeket fejezik ki:

6 	5 	4 	3 	2 	1 
teljes mértékben egyetértek	egyetértek	bizonyos mértékben egyetértek	nem teljesen értek egyet	nem értek egyet	rám nézve egyáltalán nem igaz

Döntse el, hogy milyen mértékben érvényesek Önre az alábbi állítások! Minden sorba tegyen egy „X” jelet a véleményét leginkább kifejező ábra oszlopába!

		6 	5 	4 	3 	2 	1 
	ÁLLÍTÁSOK						
1	Úgy érzem, sok jó tulajdonságom van.						
2	Szívesen tanulok új dolgokat (nem csak és feltétlenül iskolai tantárgyak vonatkozásában).						
3	Tisztában vagyok azzal, hogy fejleszteni kell a készségeimet, ha többre szeretnék jutni.						
4	Szívesen sajátítok el új készségeket.						
5	Együtt tudok olyan személyekkel is dolgozni, akik más véleményen vannak, mint én.						
6	Szívesen szervezek különböző tevékenységeket.						
7	A terveimet könnyen igazítom a változó körülményekhez.						
8	Nyitott vagyok arra, hogy saját vállalkozást indítsak.						
9	Hajlandó lennék kockáztatni egy vállalkozás elindításával.						
10	Sok információra van szükségem ahhoz, hogy biztonsággal hozzak döntéseket.						
11	Jó vagyok mások meghallgatásában (képes vagyok mások nézőpontját felvenni).						
12	Célorientált vagyok (vannak céljaim, és teszek azért, hogy elérjem őket).						
13	Azt szeretem, ha időben végzem el a dolgaimat.						
14	Könnyen rájövök arra, hogy ki tud segíteni, ha kérdésem vagy problémám van.						
15	Ha kell, meg tudok hozni döntéseket.						
16	Szívesen tanulok új dolgokat (nem csak és feltétlenül iskolai tantárgyak vonatkozásában).						
17	Vannak saját ötleteim, és azokat szívesen megosztom másokkal.						
18	Felelősséget vállalok a tetteimért.						
							

		6	5	4	3	2	1
	ÁLLÍTÁSOK						
19	A változások nem okoznak gondot számomra (könnyen próbálok ki új módszereket, utakat annak érdekében, hogy megoldjak dolgokat).						
20	Igyekszem tanulni a korábbi tapasztalataimból.						
21	Tartom magam a döntéseimhez.						
22	Ha valaki óvatoskodik, lehetőségeket mulaszthat el.						
23	Képes vagyok saját pénzügyeimet elintézni.						
24	Ha csoportban kell tevékenykedni, nem okoz gondot számomra, amikor a szerepek cserélődnek.						
25	Feladataim végzése során jó vagyok a fontossági sorrendek felállításában.						
26	Mielőtt döntést hozok, végiggondolom a lehetséges következményeket.						
27	Ha valamilyen információra van szükségem, könnyen megtalálom azt.						
28	Szeretem végigvinni azt, amit elkezdek.						
29	Ki tudok állni magamért anélkül, hogy másokat megbántanék.						
30	Szívesen szerzek új készségeket.						
31	Fontos számomra, hogy különböző helyzetekben megoldást találjak.						
32	Szeretek kreatív megoldásokat keresni.						
33	Általában pozitívan viszonyulok mindenhez, amit csinállok.						
34	Jól beosztom az időmet, és betartom a határidőket.						
35	El tudom fogadni, ha az előzetes terveimet megváltoztatni kényszerülök.						
36	Pontos vagyok, ha papírmunkát kell végeznem.						
37	Rajtam múlik, hogy mit érek el a jövőben.						
38	Különböző szempontokat mérlegelek, mielőtt meghozok egy döntést.						
39	Tisztában vagyok azzal, hogy fejleszteni kell a készségeimet, ha többre szeretnék jutni.						
40	Szeretek másokkal együtt dolgozni.						
							

Az erősségek és viszonylagos gyengeségek összefoglaló lapja

Sorszámuknak megfelelően, másolja át az alábbi táblázatba azokat a pontértékeket, amiket az egyes állításokra adott! (Minden helyre 6, 5, 4, 3, 2 vagy 1 kerülhet.) Végül minden kompetenciaterület esetében adja össze a hozzá tartozó négy pontszámot. Végül írja be ezt az összeget a megfelelő mezőbe!

KOMPETENCIA	az állítás száma	adott pontszám	összeg
Hajlandóság a tanulásra	1		
	16		
	39		
	30		
Társas készségek	2		
	11		
	29		
	40		
Kezdeményező-készség	3		
	17		
	31		
	28		
Probléma-megoldás	4		
	12		
	32		
	27		
Felelősség-vállalás	5		
	33		
	26		
	18		

KOMPETENCIA	az állítás száma	adott pontszám	összeg
Tervezés és szervezés	3		
	13		
	34		
	25		
Alkalmazkodás és rugalmasság	7		
	19		
	35		
	24		
Vállalkozó szemlélet	8		
	14		
	36		
	23		
Kockázat-vállalási hajlandóság	9		
	20		
	37		
	22		
Döntéshozatal	10		
	15		
	38		
	21		

4. melléklet

Önértékelő kérdőív 4 fokozatú skálával és összegző lap

Az alábbi kérdőív ábrái a következő véleményeket fejezik ki:

4 	3 	2 	1 
teljes mértékben egyetértek	egyetértek	nem értek egyet	rám nézve egyáltalán nem igaz

Döntse el, hogy milyen mértékben érvényesek Önre az alábbi állítások! Minden sorba tegyen egy „X” jelet a véleményét leginkább kifejező ábra oszlopába!

		4 	3 	2 	1 
	ÁLLÍTÁSOK				
1	Úgy érzem, sok jó tulajdonságom van.				
2	Szívesen tanulok új dolgokat (nem csak és feltétlenül iskolai tantárgyak vonatkozásában).				
3	Tisztában vagyok azzal, hogy fejleszteni kell a készségeimet, ha többre szeretnék jutni.				
4	Szívesen sajátítok el új készségeket.				
5	Együtt tudok olyan személyekkel is dolgozni, akik más véleményen vannak, mint én.				
6	Szívesen szervezek különböző tevékenységeket.				
7	A terveimet könnyen igazítom a változó körülményekhez.				
8	Nyitott vagyok arra, hogy saját vállalkozást indítsak.				
9	Hajlandó lennék kockáztatni egy vállalkozás elindításával.				
10	Sok információra van szükségem ahhoz, hogy biztonsággal hozzak döntéseket.				
11	Jó vagyok mások meghallgatásában (képes vagyok mások nézőpontját felvenni).				
12	Célorientált vagyok (vannak céljaim, és teszek azért, hogy elérjem őket).				
13	Azt szeretem, ha időben végzem el a dolgaimat.				
14	Könnyen rájövök arra, hogy ki tud segíteni, ha kérdésem vagy problémám van.				
15	Ha kell, meg tudok hozni döntéseket.				
16	Szívesen tanulok új dolgokat (nem csak és feltétlenül iskolai tantárgyak vonatkozásában).				
17	Vannak saját ötleteim, és azokat szívesen megosztom másokkal.				
18	Felelősséget vállalok a tetteimért.				
					

		4	3	2	1
	ÁLLÍTÁSOK				
19	A változások nem okoznak gondot számomra (könnyen próbálok ki új módszereket, utakat annak érdekében, hogy megoldjak dolgokat).				
20	Igyekszem tanulni a korábbi tapasztalataimból.				
21	Tartom magam a döntéseimhez.				
22	Ha valaki óvatoskodik, lehetőségeket mulaszthat el.				
23	Képes vagyok saját pénzügyeimet elintézni.				
24	Ha csoportban kell tevékenykedni, nem okoz gondot számomra, amikor a szerepek cserélődnek.				
25	Feladataim végzése során jó vagyok a fontossági sorrendek felállításában.				
26	Mielőtt döntést hozok, végiggondolom a lehetséges következményeket.				
27	Ha valamilyen információra van szükségem, könnyen megtalálom azt.				
28	Szeretem végigvinni azt, amit elkezdek.				
29	Ki tudok állni magamért anélkül, hogy másokat megbántanék.				
30	Szívesen szerzek új készségeket.				
31	Fontos számomra, hogy különböző helyzetekben megoldást találjak.				
32	Szeretek kreatív megoldásokat keresni.				
33	Általában pozitívan viszonyulok mindenhez, amit csinállok.				
34	Jól beosztom az időmet, és betartom a határidőket.				
35	El tudom fogadni, ha az előzetes terveimet megváltoztatni kényszerülök.				
36	Pontos vagyok, ha papírmunkát kell végeznem.				
37	Rajtam múlik, hogy mit érek el a jövőben.				
38	Különböző szempontokat mérlegelek, mielőtt meghozok egy döntést.				
39	Tisztában vagyok azzal, hogy fejleszteni kell a készségeimet, ha többre szeretnék jutni.				
40	Szeretek másokkal együtt dolgozni.				
					

Az erősségek és viszonylagos gyengeségek összefoglaló lapja

Sorszámuknak megfelelően, másolja át az alábbi táblázatba azokat a pontértékeket, amiket az egyes állításokra adott! (Minden helyre 6, 5, 4, 3, 2 vagy 1 kerülhet.) Végül minden kompetenciaterület esetében adja össze a hozzá tartozó négy pontszámot. Végül írja be ezt az összeget a megfelelő mezőbe!

KOMPETENCIA	az állítás száma	adott pontszám	összeg
Hajlandóság a tanulásra	1		
	16		
	39		
	30		
Társas készségek	2		
	11		
	29		
	40		
Kezdeményező-készség	3		
	17		
	31		
	28		
Probléma-megoldás	4		
	12		
	32		
	27		
Felelősség-vállalás	5		
	33		
	26		
	18		

KOMPETENCIA	az állítás száma	adott pontszám	összeg
Tervezés és szervezés	3		
	13		
	34		
	25		
Alkalmazkodás és rugalmasság	7		
	19		
	35		
	24		
Vállalkozó szemlélet	8		
	14		
	36		
	23		
Kockázat-vállalási hajlandóság	9		
	20		
	37		
	22		
Döntéshozatal	10		
	15		
	38		
	21		

5. melléklet

A kompetenciákat felmérő gyakorlatok résztvevői értékelése – Nyitó / Záró

Tegyen egy „X” jelet minden gyakorlat neve mellé annak az ábrának az oszlopába, amelyik leginkább kifejezi az adott tevékenységgel kapcsolatos mai érzéseit!

TEVÉKENYSÉGEK				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Írja ide azoknak a tevékenységeknek a sorszámaikat, amelyekre saját nézőpontjából leginkább igazak az alábbi állítások! Egy állításhoz több gyakorlat száma is beírható.

A legérdekesebb tevékenységek a következők voltak:

A legkevésbé a következőket találtam érdekesnek:

Tanultam valami újat ezekből a tevékenységekből:

Ezt szívesen megcsinálnám még egyszer:

Dátum

Név

Megjegyzés:

Sokszorosítás előtt törölje a címből azt a kifejezést, amire nincs szüksége! És a sorszámaik mellé írja be a táblázatba a nyitó vagy a záró értékelés keretében felhasznált gyakorlatok címeit.

6. melléklet

Leltározás – a tevékenységek folyamatos résztvevői értékelése

Tegyen egy „X” jelet minden gyakorlat neve mellé annak az ábrának az oszlopába, amelyik leginkább kifejezi az adott tevékenységgel kapcsolatos mai érzéseit!

TEVÉKENYSÉGEK				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

Karikázza be azoknak a tevékenységeknek a sorszámát, amelyekre leginkább érvényesnek érzi az alábbi állításokat.

Ez volt a legérdekesebb: 1 2 3 4 5 6

Ebből tanultam valami újat: 1 2 3 4 5 6

Ezt szívesen megcsinálnám még egyszer: 1 2 3 4 5 6

Megjegyzés a trénernek:

A gyakorlatok száma a tényleges helyzetnek megfelelően, szabadon módosítható. A lapra sokszorosítás és kiosztás előtt rá kell írni a gyakorlatok konkrét címeit.

7. melléklet

Értékelő és megfigyelői lap a tréner / megfigyelők számára

A résztvevő neve:

Dátum:.....

Értékelési kritériumok	Nem mutatkozik meg	Valamennyire megmutatkozik	Megmutatkozik	Jól megmutatkozik	Nagyon jól megmutatkozik
Hajlandóság a tanulásra					
Társas készségek					
kezdeményező- képesség					
Problémamegoldás					
Felelősségvállalás					
Tervezés és szervezés					
Alkalmazkodás és rugalmasság					
Vállalkozói személet					
Kockázatvállalási hajlandóság					
Döntéshozatal					

Bármilyen más megjegyzés:

A tréner vagy megfigyelő neve: _____ Aláírás: _____



Név: _____ Dátum: _____

	KÉRDÉSEK
1	Hogy érzi, mit nyert a programban való részvétellel?
2	Megtanulta-e, hogyan kell elkészíteni egy megfelelő szakmai önéletrajzt?
3	Magabiztosabbnak érzi-e már magát egy interjú-helyzetben?
4	Részt vett-e már interjún? Ha igen, sikeres volt-e és miért? Ha nem, miért nem?
5	Milyen módon segített a program saját pályaválasztási döntésének meghozatalában?
6	Milyen területeken járult hozzá a program az Ön készségeinek erősödéséhez?
7	Volna kedve ahhoz, hogy saját vállalkozást indítson? Ha igen milyen területen?

	KÉRDÉSEK
8	Milyen további képzettségek megszerzésére van szüksége ahhoz, hogy követni tudja az Ön által kiválasztott pályát?
9	Milyen további információkra van szüksége ahhoz, hogy döntést tudjon hozni jövőbeni pályájára vonatkozóan?
10	Mi mindent tanult meg a csoportban való közös munkák során?
11	Milyen érzéssel gondol a jövőjére?
12	Ajánlaná ezt a programot a barátainak is? Ha igen, miért?

9. melléklet

A tréner felkészülését segítő kurzusok változatai

Az egynapos változat vázlata (a szünetek nélkül)

Tartalom	Idő (perc)	Módszerek	Eszközök és segédletek
Az RLG program háttere	15'	Prezentáció, megbeszélés	PPT
Egy tevékenység kipróbálása: A hélium rúd („jégtörőként” használva)	10'	Csoportmunka	Csoportonként egy rúd és egy karika
Az elvégzett gyakorlat elemzése	20'	Egyéni munka és csoportos megbeszélés	Flipchart tábla és írószerek
A kompetenciák bemutatása	15'	Prezentáció, csoportmunka, megbeszélés	PPT Flipchart tábla és írószerek
A kezdő és záró értékelés célja és az értékelő eszközök	30'	Prezentáció, a gyakorlatok elemzése csoportmunka keretében	PPT A kiválasztott gyakorlatok segédletei
A tréner és a megfigyelő szerepe	20'	Csoportos megbeszélés	Flipchart tábla és írószerek
A kompetenciák rögzítése a tréning és a megfigyelés folyamatában	20'	Egyéni és csoportmunka	Dokumentáció
Egy tevékenység kipróbálása: résztvevőként és megfigyelőként is (A pohár piramis)	2x15'	Csoportmunka és egyéni megfigyelés	Papírpoharak, zsineg, gumigyűrű Megfigyelői űrlapok

Tartalom	Idő (perc)	Módszerek	Eszközök és segédletek
A tréner és a megfigyelő munkájának elemzése	20'	Csoportos megbeszélés	Flipchart tábla és írószer
Az elemzés eredményei	10'	Csoportos bemutatók	Flipchart tábla és írószer
A résztvevők kiválasztása	15'	Prezentáció és ötletbörze	PPT
A tréning időbeosztása	20'	Prezentáció és csoportos megbeszélés	A tréning különféle dokumentumai
Az önértékelés szerepe	15'	Egyéni munka és csoportos megbeszélés	A kompetenciák önértékelő kérdőíve
A kompetenciák rögzítésének célja, az értékelés és a visszacsatolás	15'	A segédletek megnézése és közös beszélgetés	A megfigyelési eredmények rögzítésére, értékelésére és visszajelzésére szolgáló űrlapok
Egy tevékenység kipróbálása (Útvesztők)	10'	Páros gyakorlat	A gyakorlathoz kapcsolódó segédletek
A kipróbált tevékenység elemzése és visszacsatolás a tréning egészéről, illetve a gyakorlatokról	25'	Csoportos megbeszélés	Flipchart tábla és írószerek A visszajelzéshez használható segédletek
A tréner és a megfigyelő szerepének összefoglalása	15'	Ismertetés és csoportos megbeszélés	Fehértábla vagy flipchart tábla és írószerek

A kétnapos változat vázlata (a szünetek nélkül)

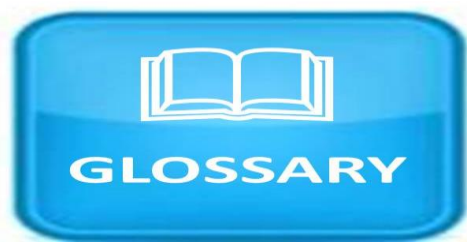
Tartalom	Idő (perc)	Módszerek	Eszközök és segédletek
Ötletbörze a célcsoport jellemzőiről			
A NEET célcsoport legfontosabb európai jellemzőinek bemutatása	15'	Ismertetés, vetítés	PPT
A NEET célcsoport jellemzői abban az országban, ahol a tréning megvalósul	20'	Ötletbörze	Papírok, írószerek
Egy-egy jellemző csoportprofil felrajzolása	20'	Páros munka	Szemponatok a csoportprofil megrajzolásához. Papír, filctoll
Ötletbörze a kompetenciák témakörében			
A kiválasztott tíz kompetenciaterület értelmezése. Az adott kompetenciák meglétére utaló viselkedési formák meghatározása és megvitatása	45'	Ismertetés, közös gondolkodás, ötletek megfogalmazása	Rövid, írásos információk. Prezentáció.
A nyitó és a záró felmérés során használt önértékelő kérdőív megismerése	40'	Hiányos kérdőívek kiegészítése alkalmas gondolatok hozzáadásával páros munka keretben	Önértékelő kérdőívek, írószerek
Pillantás az értékelési eszközökre			
Az értékelő eszközök célja és a kompetenciák várható fejlődése	20'	Ismertetés, és saját gondolatok megosztása	Prezentáció
Néhány kiválasztott értékelő eszköz elemzése	30'	Egyéni reflexiók hozzáfűzése, megbeszélés	Az értékelést szolgáló tevékenységek eszköztára.
Csoportépítés			
A program résztvevőinek kiválasztása	35'	Egész csoportos megbeszélés	
A résztvevő fiatalok szülei számára készült információs anyagok és a fiatalokkal kötendő megállapodások	15'	A dokumentumok közös áttekintése, reflexiók és szükség esetén adaptációs javaslatok megfogalmazása	A programba való belépés folyamatához kapcsolódó dokumentumok
A kompetenciák nyitó és záró értékelése			
A megfigyelői szereppel összefüggő elvárások a nyitó és a záró felmérés során – az ehhez használandó űrlapok megismerése	20'	A megfigyelői űrlapok közös megnézése és értelmezése.	A megfigyelők által a nyitó és a záró felmérés során használandó dokumentumok
A nyitó és a záró felmérés különféle tevékenységeinek megismerése – hol résztvevői,	90'	Páros szimulációs gyakorlatok, kívülálló szemlélőként való	A gyakorlás céljára kiválasztott feladatok segédletei

Tartalom	Idő (perc)	Módszerek	Eszközök és segédletek
hol megfigyelői szerepben, hol pedig külső szemlélőként. (Ha van rá lehetőség, ebbe a szakaszba önként vállalkozó fiatalok is bekapcsolódhatnak.)		reflektálás a szereplők megoldásaira A tanulságok közös összegzése	(Önként jelentkező fiatalok.)
Egy 12 hetes tréning időbeosztásának megtervezése			
5-6 tréninggyakorlat kiválogatása a korábban elképzelt profillal rendelkező csoportok számára. A választások indoklása.	30'	Páros gyakorlat: megfelelő tevékenységek keresése, majd ismertetése	A tréninggyakorlatok kompetenciaterületenkénti mappái
A tréningfolyamat mérföldköveinek és a hozzájuk tartozó mutatóknak az azonosítása (célok, résztvevők, formák, tevékenységek, eszközök, határidők, felelősök stb.). A 12 hét fő állomásainak felvázolása.	45'	Kis csoportos tervezés A megoldások közös megbeszélése	Egy 12 hetes beosztású időszalag minden csoport számára, írószerek
A résztvevők motivációját segítő lehetőségek átgondolása.	10'	Kis csoportos ötletbörze, az eredmények megosztása a teljes csoportban	Öntapadós cédulák, írószerek
A felkészítő tréning lezárása			
A résztvevők nyomon követésével kapcsolatos feladatok áttekintése a program útmutató segítségével közös gondolkodás keretében.	35'	Ismertetés és egész csoportos ötletbörze	Flipchart tábla, papír és írószer
A leendő trénerek visszajelzései a felkészítő programra vonatkozóan	10'	egyéni írásbeli véleményalkotás	Nyomtatott visszajelző lapok

10. melléklet

A megfigyelők felkészülését segítő tréning időbeosztása

Tartalom	Idő	Módszerek	Eszközök és segédletek
A program bemutatása	10'	Prezentáció Megbeszélés	PPT
Egy tevékenység kipróbálása (jégtörőként használva): Hélium rúd	15'	Csoportmunka	Egy bot és egy gyűrű (ha szükség van rá) csoportonként
A kipróbált tevékenység elemzése. Annak átgondolása, hogyan lehet azt kompetencia mérésére használni.	15'	Csoportos megbeszélés	Flipchart tábla, tollak Megfigyelési űrlap
A kompetenciák leírása és annak átgondolása, hogyan lehet őket értékelni	15'	Prezentáció, Csoportmunka, Megbeszélés	Flipchart tábla, tollak
A nyitó és a záró értékelés célja és eszköztára, a különböző dokumentumok használatának módja.	20'	Prezentáció A tevékenységek és a dokumentáció csoportos értelmezése	PPT, a kiválasztott tevékenységek tartozó segédletek
A megfigyelő feladatai. Két tevékenység kipróbálása résztevévői és megfigyelői szerepben	60'	Egyéni feladatok megoldása	A kiválasztott tevékenységekhez tartozó segédletek és megfigyelői lapok
A kipróbált gyakorlatok és szerepek megvitatása, elemzése.	45'	Egész csoportos beszélgetés	Kitöltött megfigyelői lapok Flipchart tábla és tollak
A megfigyelői szerephez kapcsolódó feladatok és elvárások összefoglalása	15'	Prezentáció	Fehértábla vagy Flipchart



SZÓMAGYARÁZATOK

<i>Activities</i>	Tevékenységek	A program során használt gyakorlatok
<i>Activity code and template</i>	Tevékenységek kódja és sablon	Az összes tevékenység azonos logika szerint van kódolva, és egységes sablonba van írva
<i>Activity type</i>	Tevékenységtípus	A tevékenység lehet egyéni vagy csoportos
<i>Assessment</i>	Felmérés vagy értékelés	Vannak tevékenységek, amelyek célja a résztvevők kompetenciaszintjének mérése
<i>Assessment tools</i>	Értékelési eszközök	Az értékelést célzó tevékenységek és kérdőívek
<i>Coding system</i>	Kódrendszer	A kompetenciák azonosítására szolgáló jelek a tanítási és tanulási segédletek neveiben
<i>Dissemination</i>	Terjesztés	Információk és projektanyagok átadása megfelelő személyeknek/szervezeteknek az RLG program támogatása érdekében
<i>Entrepreneurial</i>	Vállalkozási	Az EU meghatározása szerint: "A vállalkozás-oktatás arra készíti az embereket, hogy felelősek és vállalkozó szelleműek legyenek."
<i>Expected outcomes</i>	Elvart eredmények	Olyan eredmények, amivel a résztvevők valószínűleg rendelkeznek majd a tréninget követően
<i>Feedback sheets</i>	Visszajelző lapok	A résztvevők és a tréner által használható értékelő lapok
<i>Final assessment</i>	Záró értékelés	A program végén használt gyakorlatok és kérdőív összefoglaló neve
<i>Follow up with participants</i>	A résztvevők nyomon követése	Annak részletei, hogy miként lehet támogatni a résztvevőket, a Nyomon követési útmutatóban olvasható
<i>Initial Assessment</i>	Nyitó értékelés	A program elején használt gyakorlatok és kérdőív összefoglaló neve
<i>NEET</i>		Olyan fiatal, aki nem jár iskolába, nincs munkahelye és nem tanul szakmát
<i>Observation sheet</i>	Megfigyelő lap	A megfigyelő által használt dokumentum, amely a kompetencia szint rögzítésére szolgál
<i>Observer</i>	Megfigyelő	Az a személy, aki megfigyeli a résztvevőket az értékelést célzó tevékenység során
<i>Participant materials</i>	Résztvevői segédletek	A résztvevő számára készült tanulást segítő vagy a tréningen kiosztott anyagok
<i>Participant selection</i>	A résztvevő kiválasztása	Interjú készítése vagy találkozás a lehetséges résztvevővel
<i>RLG</i>		A <i>Reaching the Lost Generation</i> projekt és a <i>Reach for your Life's Goals</i> program rövid angol elnevezése
<i>Sustainability</i>	Fenntarthatóság	Azok az eljárások, amelyek biztosítják, hogy a program folyamatosan tovább működjön
<i>Trainer</i>	Tréner	A programot vezető, megvalósító személy
<i>Teaching materials</i>	Tanítási anyagok	A tréner számára készült segédletek