



Erasmus+

2004-1-HU01-KA-200-002376
Reaching the Lost Generation Project

Hogyan segíthetjük őket abban, hogy elérjék a céljaikat?

A *Reaching the Lost Generation* című nemzetközi projekt
eredményeinek összefoglalása



2017.

Ez a kiadvány a Reaching the Lost Generation című Erasmus+ projekt (2014-1-HU01-KA200-002376) keretében készült és szabadon letölthető a projekt honlapjáról.
(<https://rlg.edunet.hu/project/results>)

A projekt szakmai vezetője: Kovács Anikó

A projekt megvalósításában közreműködtek

EDUNET Alapítvány, Magyarország (koordinátor)
Gönczöl Enikő, Herman Katalin, Katona Nóra, Kovács Anikó

Pedagógiai Egyetem, Krakkó, Lengyelország (partner)
Wioletta Kilar, Sławomir Kurek, Wiktor Osuch, Tomasz Rachwał, Agnieszka Świątek

Train'd Up Limited, Menstrie, Egyesült Királyság (partner)
Catherine McGlynn, Paul McGlynn, David Gillespie, Joyce Gillespie, Anne Marie Ross, Donna Yard

Euro-Trainings-Centre, München, Németország (partner)
Sabine Loibl-Gänsbacher, Nicole Berger, Stephanie Gorissen, Marta Hampel, Simone Zerbst

Köszönetnyilvánítás

Az EDUNET Alapítvány köszönetet mond minden partnerének – intézményvezetőknek, trénereknek és fiataloknak –, akik részt vállaltak a projekt eredményeinek tesztelésében és visszajelzéseikkel hozzájárultak az RLG program fejlesztéséhez.

A kiadványban szereplő képek a projekt különféle eseményein készültek.



A projektet az Európai Bizottság támogatta. A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság nézeteit.

Tartalom

MI EZ, ÉS KINEK SZÓL?	4
1. MIÉRT KELL FOGLALKOZNI VELE, ÉS HOGYAN LEHET?	6
1.1. A munka és a tanulás világán kívül	6
1.1.1. Elvesztett generáció?	6
1.1.2. Korai iskolaelhagyók	7
1.1.3. A NEET trendek alakulása	8
1.1.4. A munkaerőpiac, a foglalkoztatás és a szociális helyzet alakulása	8
1.2. Önszabályozó tanulás	11
1.2.1. A felnőttkori tanulás néhány általános jellemzője	11
1.2.2. A felnőttkori tanulást nehezítő tényezők	11
1.2.3. A felnőttkori tanulás eredményességét segítő tényezők	12
1.2.4. Az önszabályozó tanulás	12
1.2.5. A belső motiváció kialakulása	13
1.2.6. Reflexió és változás	14
2. HOGYAN ÉPÜL FEL A PROGRAM, ÉS HOGY MŰKÖDIK?	15
2.1. A program képességfejlesztési területei	15
2.2. A kompetenciák felmérése és értékelése	17
2.2.1. A kompetenciák önértékelő kérdőíve	17
2.2.2. A kompetenciák megnyilvánulása tevékenységek során	18
2.2.3. A személyes és a szociális kompetenciák önértékelő kérdőívei	19
2.3. A kompetenciák fejlesztése	20
2.3.1. A résztvevők belépése a programba	20
2.3.2. A tréning megvalósításának keretei	20
2.3.3. A foglalkozások megtervezése	21
2.3.4. A résztvevők motiválása	21
2.3.5. Visszajelzések adása és a reflektivitás ösztönzése	22
2.3.6. A résztvevők nyomon követése	24
3. MELYEK A PROJEKT LEGFONTOSABB EREDMÉNYEI?	25
3.1. Az RLG program eszköztára	25
3.1.1. Az alapozó tanulmány	25
3.1.2. A vállalkozói kompetenciák értékelését segítő gyakorlatok	26
3.1.3. A személyes kompetenciák felmérését segítő eszközök	28
3.1.4. A szociális készségek felmérését segítő eszközök	29
3.1.5. A tréning kompetenciafejlesztő gyakorlatai	30
3.1.6. Tréneri kézikönyv	31
3.1.7. Nyomon követési útmutató	32
3.2. A projekt hatásai	33
3.2.1. A gyakorlatok tesztelése	33
3.2.2. A tesztelő csoportok jellemzői	34
3.2.3. A tréning közvetlen hatásai a fiatalokra	36
3.2.4. A képzők képzései	38
3.2.5. A tapasztalatok beépülése a fejlesztési folyamatba	40
3.2.6. A program fenntartása	41

MI EZ, ÉS KINEK SZÓL?

A vállalkozási készségek fejlesztését célzó *Reaching the lost Generation (RLG)* című Erasmus+ projekt 2014 őszén indult és 2017 nyarán fejeződött be. Fő törekvése egy Európa-szerte felhasználható tréningprogram kidolgozása volt, amely segítséget nyújt a munka és az oktatás világának határán lévő – nem dolgozó és nem is tanuló, vagy ilyen helyzet kialakulásával fenyegetett – 16-24 éves fiataloknak abban, hogy ne váljanak egy „elveszett generáció” tagjaivá, s aktív alakítói legyenek saját jövőjüknek.

Az elkészült program e törekvést sugallva, a *Reach for your Life' Goals* – vagyis Érd el az életed céljait! – elnevezéssel oldotta fel és vezette be a nemzetközi szóhasználatba a projekt nevére utaló RLG mozaikszót.

A hároméves közös munkában négy ország – Magyarország, Skócia, Németország és Lengyelország – alábbi intézményei, illetve szervezetei vettek részt:

EDUNET Alapítvány, Magyarország (koordinátor)
Train'd Up Limited, Skócia – Egyesült Királyság
Krakkói Pedagógiai Egyetem, Lengyelország
Euro-Trainings-Centre (ETC), Németország

A projekt középpontjában az a kérdés állt, hogy miként lehet a széles értelemben vett vállalkozói készségek és attitűdök megerősítésével támogatni a fiatalokat abban, hogy nehézségekkel szembesülve, a lemondás és a passzív beletörődés helyett a proaktivitás és a problémákkal való sikeres megküzdés elemei kerüljenek előtérbe a viselkedésükben.

A fejlesztést előkészítő szakmai konzultációk során a nemzetközi munkacsoport arra a felismerésre jutott, hogy bár a partnerországok gazdasági fejlettségi szintje eltérő, és az ifjúsági munkanélküliség által érintett csoportok szociológiai összetétele sem teljesen azonos, problémáik mégis sok szempontból hasonlóak. Ez képezte a konstruktív közös gondolkodás alapját.

A projekt mind a négy országban elsősorban azokra az alacsonyan képzett fiatalokra koncentrált, akiket a NEET (*not in education, employment and training, vagyis: sem általános, sem szakmai képzésben nem részesülő és munkában sem álló*) kategóriával jelöl a nemzetközi szóhasználat. Menet közben azonban világossá vált, hogy nem kevésbé lényeges a tervezett tréningek preventív funkciója sem. Nagyon is fontos lenne az alapvető vállalkozói készségeket még a tényleges krízishelyzetek kialakulása előtt, az iskolai programok utolsó szakaszában megerősíteni. Azért, hogy a fiatalok ne kerüljenek a NEET állapot megterhelő élethelyzetébe, s egyéni ambícióik és adottságaik szerint képesek legyenek az iskolából kikerülve sikeresen továbblépni valamilyen szakmai képzés, a munkavállalás vagy az önfoglalkoztatás irányába. Emellett szól az is, hogy a program döntően olyan kompetenciák fejlesztését célozza, amelyek általában nem vagy alig kapnak hangsúlyt a hagyományos iskolai oktatásban.

A projekt keretében egy – készségeket, magatartást és attitűdöket formáló – 12 hetes tréningprogram, valamint a fejlesztéssel megcélzott kompetenciákat értékelő eszköz jött létre. Ez utóbbi változatos, motiváló gyakorlatok segítségével leszi lehetővé a trénerek számára, hogy megismerjék, mi jellemzi a résztvevőket a program középpontjában álló 10 tartalmi területen – a foglalkozássorozat kezdetén, illetve a végén.

A program elemeinek létrehozása, gyakorlati kipróbálása és lépésről lépésre történő javítása szerves egységet alkotó, ciklikus folyamatként valósult meg a három év alatt. A közösen meghatározott kompetenciaterületekhez kapcsolódó fejlesztési feladatokat – a projekt egészét végig kísérő intenzív gondolatcsere mellett –, témakörök szerint osztották szét egymás között a partnerek. A kompetenciamérő és fejlesztő gyakorlatok két ciklusban

való kipróbálásában, a tapasztalatok gyűjtésében, a következtetések megfogalmazásában és a teljes eszköztár véglegesítésében mind a négy ország képviselői részt vettek.

Az RLG projekt négy különböző adottságú ország szakembereinek együttműködésével, de Európa valamennyi térségének érintett fiataljaira gondolva valósult meg. Ez azt jelenti, hogy a munka során nagyon sokféle régió és település lakói, illetve intézmény vagy szervezet képviselői kerültek ténylegesen vagy virtuális formában a fejlesztők látóterébe. Azok pedig, akik valamilyen módon felhasználói lehetnek a projekt eredményeinek, még sokkal többen vannak és még színesebb kört alkotnak. A környezeti feltételek változatos jellemzői ellenére is összekapcsolja azonban őket annak a kihívásnak a hasonlósága, amire reagálniuk kell. A NEET élethelyzet személyiséget érintő következményei és mélyben meghúzódó gyökerei ugyanis sok szempontból közösek az unió egész területén.

E kiadvány ezért mindazoknak szól, akik közvetve vagy közvetlenül segíteni tudják és akarják az európai fiatalokat a társadalmi igényekkel összehangolható személyes céljaik megtalálásában. Abban, hogy ne váljanak végzettség nélküli, korai iskolaelhagyókká, s a különféle nehézségekkel megküzdve, adottságaiknak és érdeklődésüknek megfelelő képzettséget szerezzenek, tudásuknak megfelelő munkát találjanak vagy teremtsenek a maguk számára a kontinens különböző országaiban.

Az országos és helyi döntéshozók lényeges szerepet játszhatnak abban, hogy Európa kisebb és nagyobb közösségei megértsék, miért fontos a NEET élethelyzet kialakulásának elkerülése, illetve az, hogy a fiatalok a tanulás és/vagy a munka világának elégedett polgárai legyenek. Szabályozó eszközök révén meg tudják teremteni azokat a környezeti feltételeket, amelyek erősíthetik a nehézségekkel való sikeres megküzdés esélyeit, és egyúttal szerepet tudnak vállalni a szükséges anyagi források biztosításában is.

A fiatalok oktatásával foglalkozó intézmények – legyenek azok akár általánosan képző vagy szakmai képzést nyújtó, első vagy második esélyt kínáló iskolák –, kitüntetett helyszínei lehetnek az RLG program befogadásának. Az intézményes keretek ugyanis a szervezők, a trénerek és a résztvevők szempontjából is megkönnyítik a tanulást és növelik a pozitív hatás valószínűségét. De eredményesen használhatják a programot a fiatalokat segítő *civil szervezetek* és *nem oktatási profilú intézmények* is. A projekt időtartama alatt a gyakorlatok kipróbálásában részt vettek például börtönben, illetve javító intézetben élők, Európába felnőtt kísérő nélkül érkezett menekültek és gyermekotthoni fiatalok is.

A program természetesen nem mindenható. Nem tudja pótolni a tanulási utak esetleges komoly múltbeli hiányosságait. De a kipróbálók tapasztalatai szerint lökést tud adni az érintetteknek. Segíteni tudja őket abban, hogy fontos felismerésekre jussanak önmagukkal kapcsolatban. Megerősítést tud adni számukra ahhoz, hogy kialakítsák saját jövőképüket, meghatározzák céljaikat. Lépéseket téve ezek felé, kimozduljanak a holtpontról és aktívan keresni kezdjék a számukra érvényes utakat a tanulás és/vagy a munka világa felé.

E kiadvány célja, hogy áttekintést adjon a NEET témakör néhány fontos kérdéséről és az RLG programról azon döntéshozók, intézményvezetők és gyakorlati szakemberek számára, akik támogatni akarják az érintett fiatalok önszerű útkeresését. Bemutatja a program tartalmi felépítését, ingyenesen elérhető segédleteit és módszerbeli sajátosságait, valamint megosztja a fejlesztés és a kipróbálás során szerzett legfontosabb gyakorlati tapasztalatokat. Támpontokat kínál ahhoz, hogy a program miként illeszthető hozzá rugalmasan sokféle és időben is változó helyi feltételhez, s bátorítani kívánja az eszköztár kreatív használatát – a segítségre szoruló fiatalok minél szélesebb körének elérése és hatékony támogatása érdekében.

1. MIÉRT KELL FOGLALKOZNI VELE, ÉS HOGYAN LEHET?

1.1. A munka és a tanulás világán kívül

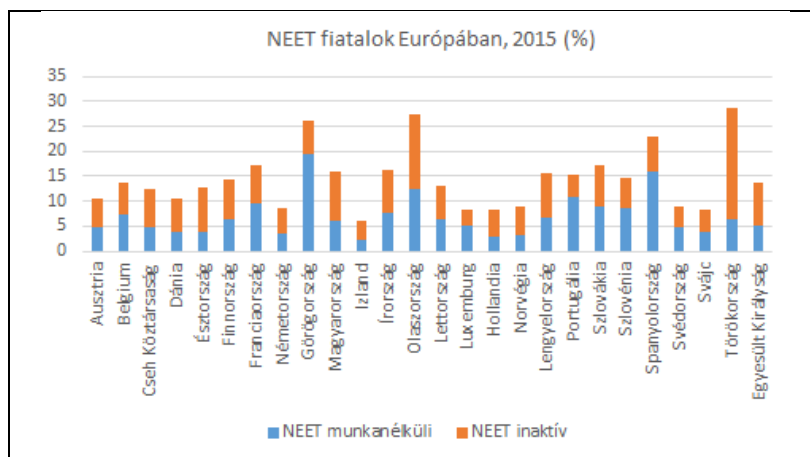
Az RLG projekt egy olyan alapozó tanulmány elkészítésével indult, amely sorra vette azokat a legfontosabb tényeket és szakmai elveket, amelyek aztán kiindulási pontul szolgáltak a munkacsoport számára a fejlesztéshez. Ezek egy része a fiatalok iskolai végzettségéhez, munkaerőpiaci helyzetükhöz és a partnerországokat jellemző gazdasági környezethez kapcsolódott.

1.1.1. Elveszett generáció?

Az „elveszett generáció” kifejezést Hemingway használta először az első világháború időszakának fiataljaira vonatkoztatva. E kategória aztán, a 2008-ban kezdődő gazdasági világválság hatására újra megjelent a közbeszédben. Az egyre erősödő foglalkoztatási nehézségek és a jövőre vonatkozó remények beszűkülése miatt világszerte mind többen kezdtek „új elveszett generációként” tekinteni a mai huszonévesekre. Egy 2012-es OECD jelentés azonban arra is rámutatott, hogy a készségek, a motiváció és az önértékelés hiányosságai miatt, ennek a mai „elveszett generációnak” akkor is gondjai lesznek a munkaerőpiacra való belépéssel, amikor véget ér majd a válság és újra növekedni kezd a foglalkoztatottság világszerte. (*OECD Employment Outlook, 2012*)

Az ifjúsági munkanélküliség nem sokkal a projekt kezdete előtt, 2013 februárjában érte el a csúcspontját Európában. Aránya kétszerese volt annak, amely a felnőtt lakosság egészének helyzetét jellemezte. A nem tanuló 15-24 éveseknek 23,5%-a volt munka nélkül ebben az időszakban, ami akkor összesen mintegy 5,7 millió fiatalt jelentett.¹

A korosztály nehézségei nem azonosak a kontinens valamennyi országában. A sem általános, sem szakmai képzésben nem részesülő és munkában sem álló (NEET) fiatalok adatait az előbbinél kicsit szélesebb határokat kijelölve, általában a 15-29 év közötti életkori sávra vonatkozóan rögzítik a nemzetközi statisztikák. A NEET fiatalok aránya korosztályuk egészéhez viszonyítva, 2016-ra országonként az alábbiak szerint alakult.²



1. ábra. A NEET fiatalok aránya Európa országaiban a 15-29 éves korosztályban (2015)

¹ Forrás: Eurostat <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6807651/3-30042015-AP-EN.pdf/c619bed7-7d9d-4992-95c3-f84e91bfcc1d>

² Forrás: Education at a glance, OECD 2016 Table C5.1. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/education-at-a-glance-2016-indicators.htm>

A legtöbb országban a NEET kategóriába tartozó nők jelentős része inaktív, míg a férfiak nagyobb hányadát munkanélküliként azonosítják a felmérések.

Inaktív

olyan személy, aki az adatfelvétel hetében se foglalkoztatott, se munkanélküli nem volt abban az értelemben, hogy nem keresett munkát.

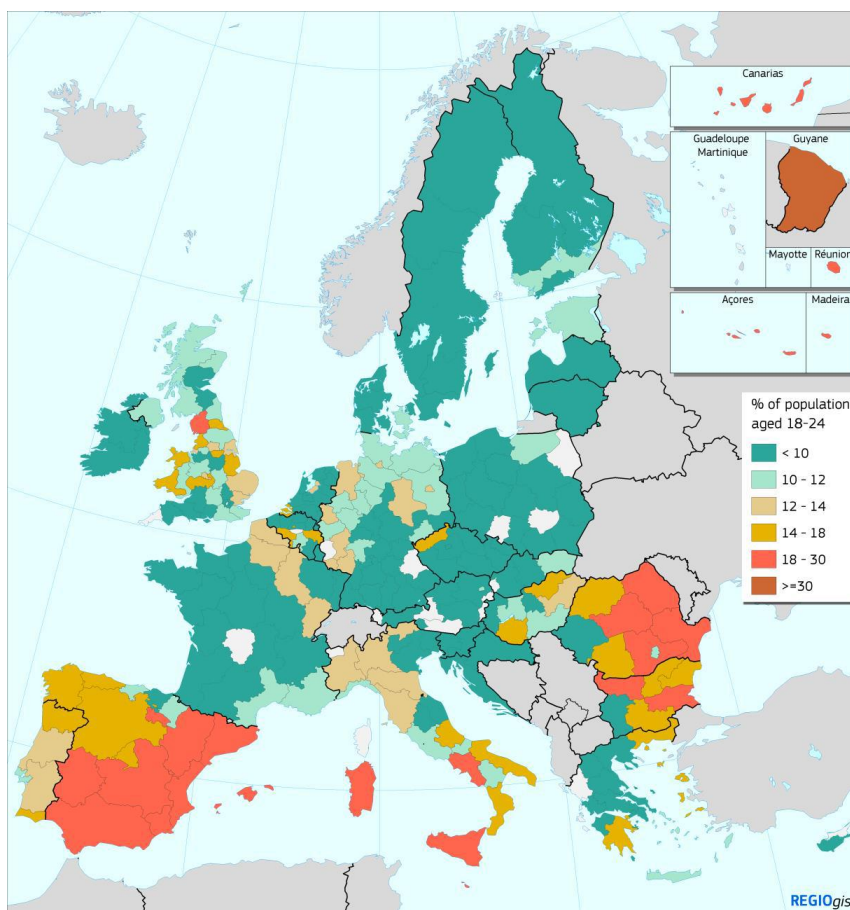
Munkanélküli

olyan személy, aki az adatfelvétel hetében nem rendelkezett munkával, s egy órát sem dolgozott fizetett alkalmazottként vagy önfoglalkoztatottként; aki munkát keresőnek tekinthető (vagyis: lépéseket tett ennek érdekében a megelőző négy hét folyamán); és aki képes lett volna munkába állni két héten belül.

Forrás: Education at a Glance, OECD, 2016. 354.o.

1.1.2. Korai iskolaelhagyók

A munkanélkülivé válás kockázata leginkább az úgynevezett korai iskolaelhagyókat, az oktatásból végzettség megszerzése nélkül kiesőket fenyegeti. Az alábbi térkép az e rétegbe tartozó fiatalok arányát érzékelteti Európa egyes térségeiben.³



2. ábra. A korai iskolaelhagyók aránya Európa országaiban a 18-24 éves korosztályban (2015)

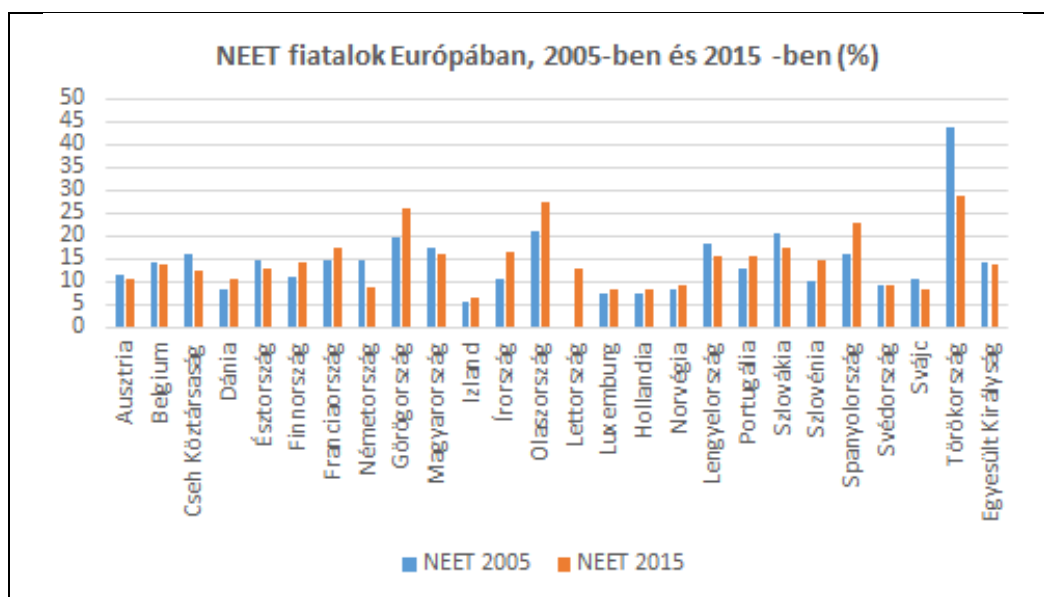
³ Forrás: Education and training monitor 2016 (43.o.)

https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

A diagram és a térkép adatainak összevetése alapján sejthető, hogy az iskola korai elhagyása és a NEET élethelyzet kialakulása között általában szoros kapcsolat áll fenn – bár nem mindegyik európai országban ez az, ami a probléma gyökerének tekinthető.

1.1.3. A NEET trendek alakulása

A NEET fiatalok aránya 2015-re 20,9%-ra, összlétszáma pedig 4,8 millióra mérséklődött Európában. A trend általában véve lassan fordulni látszik, de a probléma még mindig nagy súllyal nehezedik a kontinens társadalmára.⁴ S a diagramról leolvasható, hogy bizonyos országok még semmiféle pozitív változást nem észlelnek ezen a téren.



3. ábra. A NEET fiatalok aránya Európa országaiban a 15-29 éves korosztályban, 2005, 2015 (%)

1.1.4. A munkaerőpiac, a foglalkoztatás és a szociális helyzet alakulása

2015-16 folyamán felélénkült a munkaerőpiac, s a munkanélküliségi ráták elkezdtek közelíteni a 2008 előtti időszakéhoz. A foglalkoztatás javulása azonban korcsoportokként és képzettségi szintek szerint eltérő dinamikát követett. A legnagyobb léptékű az idősebbek körében volt, míg a fiatalok között szerény maradt. A képzettebbek körében erőteljes volt, míg az alacsony képzettségűek lehetőségei egyre szűkülnek. A legtöbb új munkahely a szolgáltatási ágazatban (+1,4%) és az iparban (+0,7%) született, míg a mezőgazdaságban csökkent az álláshelyek száma (-2,6%), s részben ez magyarázza az önfoglalkoztatók arányának csökkenését is.

A szegénységben élők aránya 2016-ban tért vissza a 2008. évi – továbbra is magasnak tekinthető – szintre a kontinensen. 2015-ben az RLG projekt által is megcélzott, 18-24 éves európai korosztályban a fiatalok közel harmada (31,2%) volt kitéve a szegénység és/vagy a társadalmi kirekesztettség kockázatának, aminek fő forrása a családi nehézségek mellett, a munkanélküliség és a bizonytalan foglalkoztatási helyzet volt.

Az Európai Unió komplex munkaerőpiaci teljesítménymutatói szerint⁵ a projektpartnerek országai – eltérő mértékben ugyan –, de viszonylag jó kilátásokkal tekinthetnek a jövőbe,

⁴ Forrás: Education at a glance, OECD 2016 Table C5.2.

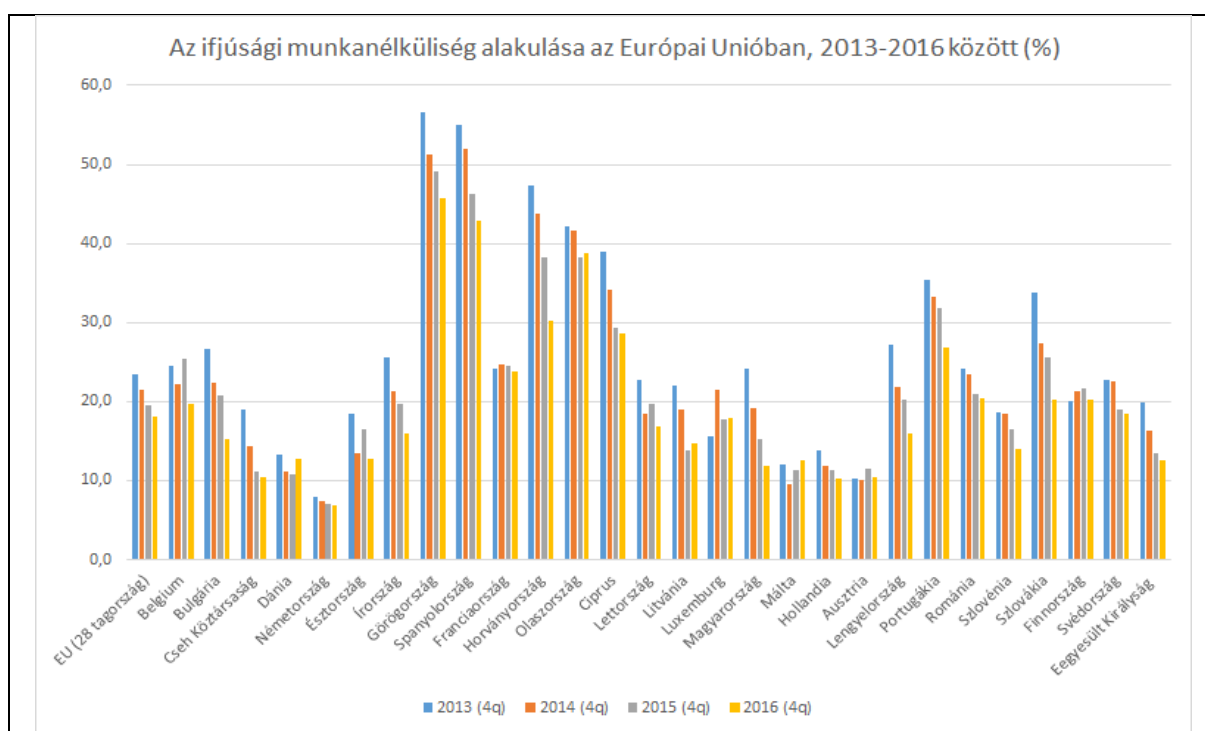
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/education-at-a-glance-2016-indicators.htm>

⁵ Forrás: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52016DC0729>

mivel helyzetük legalább átlagosnak mondható. Vannak azonban olyan államok, ahol stagnálás vagy negatív trendek érzékelhetők, s az elemzések ezért nyomon követendőnek, illetve kritikus helyzetben lévőknek minősítik azokat.

A partnerországok és az Európai Unió leginkább nehéz helyzetben lévő államai a fiatalok jövője szempontjából (2015)⁶

Teljesítményértékelési kategóriák	A munkanélküliségi ráta szempontjából	Az ifjúsági munkanélküliségi ráta szempontjából	A NEET ráta szempontjából
A legjobban teljesítők közé tartozik	Németország	Németország	Németország
Az átlagosnál jobban teljesítők közé tartozik	Magyarország Lengyelország Egyesült Királyság	Magyarország Egyesült Királyság	Magyarország
Az átlagosan teljesítők közé tartozik		Lengyelország	Lengyelország Egyesült Királyság
Nyomon követendő	Olaszország Lettország Portugália	Lettország Portugália	Finnország Franciaország Írország Szlovákia
Kritikus helyzetben van	Görögország	Görögország Olaszország Spanyolország	Bulgária Horvátország Olaszország Románia



4. ábra. Az ifjúsági munkanélküliség alakulása az Európai Unió országaiban 2013-2016 között, a 15-24 éves aktív korosztály %-ában⁷

Mélyebben vizsgálva a fiatalok körében tapasztalható munkanélküliséget, látható, hogy amikor az 2013-ban a legmagasabb, átlagosan 23%-os szinten volt Európában,

⁶ Uo. A 21. oldal információi alapján.

⁷ Forrás: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>

Görögországban és Spanyolországban elérte az 50%-ot. S amikor 2016-ban a fiatal munkanélküliek arányai átlagosan 19%-ra mérséklődött a kontinensen, néhány térségben még akkor is 40% felett volt.

A szakadék több, mint 30%-os a legalacsonyabb (Németország 7%) és a legmagasabb ifjúsági munkanélküliséget mutató országok között (Görögország 47%, Spanyolország 44%). A munkanélküliség veszélye legnagyobb mértékben továbbra is az alacsony iskolai végzettségű és alacsony szintű készségekkel rendelkező fiatalokat fenyegeti. A magas ifjúsági munkanélküliség azonban sok helyen együtt jár az üres munkahelyek betöltésének nehézségeivel. Ez felhívja a figyelmet a munkaerőpiac ellentmondásaira, amelyek – az alacsony készségszint mellett – összefüggésben állnak a korlátozott földrajzi mobilitással és a nem megfelelő bérezéssel is.

*

Az ifjúsági munkanélküliség és a magas vagy romló NEET ráta alapján meghatározott országokban az RLG program valószínűleg hasznos eleme lehetne az olyan, fiatalokat támogató törekvéseknek, amelyek célja, hogy az érintettek saját kompetenciák célzott fejlesztése révén esélyt nyerjenek egy reményteljesebb életre.



1.2. Önszabályozó tanulás

A fejlesztés másik kiindulási pontját a felnőttkori tanulás sajátosságai kínálták. Fontos volt annak megértése, hogy miben különbözik az ő tanulásuk a gyermekekétől. Különösen pedig, hogy mi jellemezheti az RLG program gyermekkorából még csak nemrég kilépett, de már mindenképp felnőttek tekinthető fiataljait a tanuláshoz való viszonyuk – elsősorban pedig belső ösztönzőik és önszabályozó mechanizmusaik – szempontjából.

1.2.1. A felnőttkori tanulás néhány általános jellemzője

A felnőttek esetében az eredményesség legfontosabb forrása mindig az, ha önmaguk fejlődésének irányítói lehetnek. Az önirányítás lényegi eleme az autonómia, az aktív tanulásra való igény, valamint az az elvárás, hogy a velük foglalkozók egyenrangú félnek tekintsék őket, elfogadják és értékeljék előzetes tapasztalataikat.

A sokféle élettapasztalat segítője és gátja is lehet a tanulásnak. A felnőttek ismeretei jellemzően konkrét és gyakorlatias jellegűek, amiket társaikkal megosztva, gazdagíthatják egymás tudását. A korábban rögzült elképzelések, attitűdök, szokások és vélemények azonban gyakran szelektívvé teszik az észlelést. Ezért, ha az új információk nem illeszkednek a régebbi tapasztalatokhoz, a felnőttek könnyen átértelmezik vagy elutasítják azokat. A múltbeli tapasztalatok és a velük járó magyarázatok (kognitív sémák) így blokkolhatják is a változásokat.

A felnőttek tanulása általában problémaorientált és alkalmazásfüggő. Leginkább az ösztönzi őket tanulásra, ha valamivel gondjuk van. S ezzel összhangban, olyan tudást igényelnek, amely gyorsan hasznosítható a gyakorlatban. A problémájuk megoldásával járó elégedettség pedig egyúttal további energiát is ad számukra a tanuláshoz. A felnőttképzés középpontjába kerülő tartalmakat ezért érdemes inkább problémaként, s nem tananyagként megfogalmazni.

Bármi hajtja is azonban őket, tanulásuk döntő eleme a fejlődésükért vállalt személyes felelősség. Céljaik elérése érdekében mozgósítják gondolkodásukat, érzelmeiket, akaratukat és cselekvéseiket. Erőforrásaik mobilizálásának fő eszköze saját külső és belső ösztönzőik tudatosítása, valamint a tapasztalataikra való reflektálás.

E jellemzők többsége fontos összetevője az erős belső motivációra épülő önszabályozó tanulásnak. A körülmények azonban nem minden felnőtt esetében optimálisak. A tanulás sikerességét számos külső és belső tényező nehezítheti.

1.2.2. A felnőttkori tanulást nehezítő tényezők

A felnőttek tanulása többnyire beágyazott jellegű. Ez azt jelenti, hogy a tanulás – az egyén sokféle szerepéből fakadóan –, általában különféle párhuzamos tevékenységek közé illeszkedik. Az idő szűkössége így végzettségüktől és munkájuktól függetlenül, szinte mindig problémát jelenthet a felnőttek számára. A további gátló tényezők egy része kívülről jön, míg más részük belülről, a személyiség jellemzőiből fakad.

Nehezítő külső körülmény lehet például, ha a felnőtt tanulását nem támogatja a család vagy a munkahely; ha rugalmatlanok a képzési formák és nincsenek benne választási lehetőségek; ha rossz a képzés légköre; ha nem megfelelő az oktató tudása, ha nem kezeli felnőttként a tanulót vagy elutasító vele szemben. De ugyanígy az is, ha túl távoliak és nehezen elérhetőek a tanulás céljai, vagy ha a résztvevő nem kap időben és kézzel fogható módon visszajelzést tanulásának eredményességéről. Ám azt, hogy a külső akadályok kinek mekkora gátat jelentenek, nagymértékben befolyásolja, hogy mennyire fejlett az illető nehézségekkel való megküzdési képessége.

Ha gyenge, az azt jelenti, hogy a tanulást számos belső, a személyiségből fakadó tényező is nehezítheti. Ilyen lehet például a negatív énkép, a csekély önbizalom, a saját képességek alábecsülése; a megszátyenüléstől való félelem; különféle negatív érzések; a stressz-kezelési képesség hiánya; a változástól való idegenkedés és a hibázástól való félelem; de számos korábban rögzült rossz szokás és hiedelem is.

S végül, fontos korlátját képezhetik a felnőttkori sikerességnek a negatív iskolai élmények, a tanulási technikák fejletlensége és egyes alapképességek – a koncentráció, a figyelem, az írás-olvasás-számolás – hiányosságai is.

1.2.3. A felnőttkori tanulás eredményességét segítő tényezők

A tanulást gátló hatásokkal szemben komoly védelmet nyújthat az úgynevezett pszichológiai immunrendszer. Azoknak a belső erőforrásoknak az összességét hívjuk így, amelyek révén az egyén képes a stressz-hatások elviselésére úgy, hogy közben megőrzi működőképességét és fejlődési potenciálját. Sőt: a megküzdés hatására gazdagodik a személyisége és erősödik benne az én-hatékonyság érzése. A pszichológiai immunrendszer a felhalmozott tapasztalatokra, a kialakult kognitív eszköztárra, valamint a felismert érdekek és választott értékek alapján megfogalmazott célokra és akaratú potenciálra támaszkodik. Hatékony működése kitüntetett szerepet játszik a felnőttek tanulásának sikerességében.

A tanulás eredményességét tovább erősíti minden olyan megoldás, amely figyelembe veszi a fenti felnőttkori sajátosságokat és törekszik az említett nehézségek enyhítésére. Növeli például a hatékonyságot, ha a tanulási folyamat során a felnőtt erőforrásként tekinthet saját tapasztalataira, illetve ha pozitív érzéseket táplál önmagával szemben, s így nem érzi kockázatosnak a tanulóval járó változásokat. Ha elfogadja a tanuló szerepet, mert megérti, hogy ez milyen előnyökkel járhat a számára. Ha különféle külső szempontoknak való megfelelés helyett az vezérli, hogy milyenné szeretne válni. Ha aktív résztvevője saját tanulási folyamata megtervezésének. Ha tudásépítésének vállalt feladatai összhangban vannak énképével és felelősségtudatával. Ha a tanulás légköre elfogadó, ha mindenki partnerként kezeli őt – és még hosszan lehetne folytatni a sort.

1.2.4. Az önszabályozó tanulás

A felnőttkori tanulás optimális módja az úgynevezett önszabályozó tanulás. Amikor az egyén aktívan keresi azt a tudást, amire szüksége van és hasznosítja is azt valamilyen konkrét feladat megoldása során. A tanulásnak ebben a formájában a személyes érdek és a jövőkép vonzása érvényesül. Létrejöttében két párhuzamos folyamat együttes hatása játszik közre: egyrészt a belső motiváció által irányított viselkedés kialakulása, másrészt a hatékonyság lépésről lépésre történő növekedése a saját teljesítményekre való folyamatos reflektálás által.

Az önszabályozás terén jó tanuló legfontosabb személyes jellemzői a reális önismeret, a pozitív önértékelés, az önbizalom, a hatékonyságba vetett hit, a szorgalom és a kitartás, a tanulás iránti elkötelezettség, az önkontroll és az önmenedzselési képesség. Az önszabályozó tanulás ciklikus folyamat, amelynek visszatérő fázisai a következők:

1. Célkitűzés és tervezés: a saját érdeklődés elemzése, a szükséges viselkedés mérlegelése, a belső motívumok összevetése a célokkal, az adott feladat nehézségének felmérése, az előzetes tudás mozgósítása.
2. Teljesítmény – figyelemmel kísérés és szabályozás: a vállalt feladat értékének tudata, a megfelelő stratégiák mozgósítása, a személyes érdekek tartósságának figyelemmel kísérése, a feladattal való megküzdési potenciál folyamatos

ellenőrzése, az erőkifejtés szükség szerinti módosítása és a feladatok esetleges újraértelmezése.

3. Reakciók, reflexiók, visszacsatolás: a megküzdései stratégiák értékelése és a tanulási eredmények felmérése úgy, hogy az ne rombolja, hanem építse az énképet.

1.2.5. A belső motiváció kialakulása

A sikeres tanulás motorja a motiváció. Az a felnőtt, aki nem akar tanulni, nem is tanítható meg semmire. A motivációfejlődés és az ehhez való segítségnyújtás alapvető szintjei a következők:

- Ha egy felnőtt tanulóban negatív attitűdök élnek a tanulással szemben, az első feladat ezek kioltása, a szembenállás megszüntetése. Az ellenállásnak számos forrása lehet. A sokféle párhuzamos élethelyzetben való megfelelés igénye például gyakran vezet szerepkonfliktushoz, ami a tanulás leértékelésével oldódik fel. De nem ritka az iskolás korból hozott ellenállás sem. A segítők fontos feladata ilyenkor a tanulást gátló tényezőkkel való megküzdés és az esetleges belső konfliktusok feloldásának támogatása.
- Az amotiváltság, a tanulással szembeni közömbösség állapotából szinte csak külső szereplő képes kibillenteni az egyént, aki bárki lehet: társ, szülő vagy akár egy hivatásos tréner. Eszközként olyan, kilátásba helyezett jutalmak használhatók, amelyek cselekvésre készítetik az illetőt. Ezt a szerepet azonban csak olyasmi tudja betölteni, amit maga az érintett érez jutalomnak, nem pedig mások. Mivel minden motiváció jobb, mint a közömbösség, a segítők fontos feladata az érintett felnőtt megnyerése a tanulás számára. Jó esetben a külső motívum lehet az első lépés a belső motiváció irányába való elmozduláshoz.
- A tanulási helyzetben megélt eredményesség, vagyis az énhatékonyság érzése növeli a pozitív önértékelést, ami döntő abból a szempontból, hogy a tanuló végül önszabályozóvá válik-e. Ezen a ponton a szakmai segítők sokféle módon hozzá tudnak járulni a tanulás sikerességéhez.
- A motiváció belsővé válásának első lépése egy szervezett tanulási helyzetben az, amikor a tanuló elfogadja a segítő személy által kínált normákat, és viselkedését elkezdi azokhoz igazítani. A normakövetést megkönnyíti, ha a foglalkozások légköre oldott és elfogadó, s a résztvevők választhatnak a különféle tevékenységek közül. Így könnyebben találhatnak olyan formát, amiben kompetensnek érezhetik magukat.
- A motiváltság következő lépcsőfoka a kitűzött céllal és normával való azonosulás – azért, mert az az egyén számára is értéket jelent. Ez abban különbözik az előzőtől, hogy a résztvevő ekkor már személyesen is fontosnak érzi a tevékenységet vagy viselkedési formát, noha az még nem épült be teljesen a személyiségébe. Még csak valamilyen külső elvárással azonosul, amikor követi.
- Integrált önszabályozásról akkor beszélhetünk, amikor a felnőtt tanuló már teljesen beépítette saját rendszerébe azokat a mozgatóerőket, amelyekkel azonosult. Úgy érzi, hogy azok összhangban állnak személyes szükségleteivel, s amikor követi őket, nem valamilyen mások által elvárt eredmény érdekében cselekszik. Az így belsővé váló motiváció a megélt tapasztalatokra épül, az önszabályozó tanulás legfőbb segítője és a tanulási teljesítmény legnagyobb hajtóereje. Alapja a személyiség autonómiája, vagyis az a képesség, hogy az egyén szabályozni tudja saját működését. Meg tud küzdeni az őt körülvevő világ kihívásaival, miközben képes megvédeni saját személyisége integritását is. Ez utóbbi egyben azt jelenti, hogy jól működik a pszichológiai immunrendszere. A segítők ezért minden olyan

tevékenységükkel, amivel az autonómia erősödését támogatják a felnőtt tanulóknál, egyúttal az önszabályozó tanulás eszköztárának kialakulásához is hozzájárulnak.

1.2.6. Reflexió és változás

A reflexió a gondolkodási stratégiák egyik típusa, amely az érintettre magára és másokra is irányulhat. Fókuszában tevékenységek, gondolatok és érzelmek egyaránt állhatnak. Lényege az adott viselkedési terület rendszeres és tudatos megfigyelése, s a tapasztaltak alapján történő fejlesztése. A reflektív gondolkodás magában foglalja az elemzés és a választás képességét, valamint a választással járó felelősség vállalását is. Amikor valaki saját tanulására reflektál, végiggondolja a tevékenység eredményességét, annak okait és következményeit, elősegítve ezzel a tanulás tudatossá válását, illetve a folyamat hatékonyságának növelését.

A reflektív gondolkodás ciklikusan önmagába visszatérő folyamat. Az önszabályozó tanulás részeként spirálisan egymásra épülő körökként képzelhető el, amelyek mindig újabb és újabb újratervezéseket indítanak el. Az ilyen gondolkodást nagymértékben meghatározza a tanulók előzetes tudása, tapasztalataik, értékeik és előfeltevéseik. Befolyásolja elemző képességük, nyitottságuk és gondolkodásuk általános rugalmassága. Bármilyen szintről is indul azonban el, a reflektív gondolkodás tanulható – s fejlődése elősegíti a régi és az új tudás összekapcsolását, illetve a régi ismeretek, vélekedések és attitűdök újakkal való felváltását. Különösen jól támogatja ezt a folyamatot, ha a reflexióra társas tanulás részeként – beszélgetés, vita vagy kooperáció keretében – kerül sor.

A reflektív magatartás magában foglalja a tanulóhoz társuló érzések megnevezését és elemzését is, választ keresve arra, hogy miért éreztük magunkat tanácstalannak, zavartnak vagy éppen feldobottnak egy adott helyzetben. Ha ez visszatérő gyakorlattá válik, az fejleszti az érzelmi intelligenciát és segít annak megtanulásában is, hogy kinek milyen helyzeteket érdemes keresnie, illetve elkerülnie a személyes siker érdekében. A reflektív gondolkodás és magatartás ezért a fejlődés egyik kulcselemének tekinthető.

*

E gondolatok és alapelvek jegyében, az RLG program úgy jött létre, hogy segíteni tudja az önszabályozó tanulás kialakulását támogató belső erőforrások épülését, illetve a gátló tényezők lebontását az érintettekben. A fejlesztők ideálja az aktív, tudatos és saját fejlődéséért felelősséget vállaló fiatal volt. Ezért a program egészét áthatja a mindezt ösztönző, motiváló eszköztár sokoldalú használata és a reflektivitás sokféle lehetősége.

Néhány fontos olvasmány a felnőttkori tanulás és reflektivitás témakörében

Sz. Molnár Anna: A tanuló felnőtt, k.n., é.n.

http://www.diral.hu/publikaciok/A_tanul%C3%B3_feln%C5%91tt.pdf

Koltai Dénes – Lada László (szerk.): Az andragógiai korszerű eszközeiről és módszereiről, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2006. <http://konyvtar.nive.hu/files/andragogia.pdf>

Hunya Márta: Reflektív pedagógus – reflektív gyakorlat, tapasztalati tanulás Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, 2014.

<http://ofi.hu/publikacio/reflektiv-pedagoqus-reflektiv-gyakorlat-tapasztalati-tanulas>

Szivák Judit: A reflektív gondolkodás fejlesztése Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, 2010.

http://tehetseg.hu/sites/default/files/04_kotet_net.pdf

2. HOGYAN ÉPÜL FEL A PROGRAM, ÉS HOGY MŰKÖDIK?

Szemléletét tekintve a program szorosan kapcsolódik az egész életen át tartó tanulást támogató kulcskompetenciákról szóló 2006. évi uniós ajánlás⁸ alapelveihez. Az e dokumentumban megjelölt nyolc kiemelt fontosságú tartalmi terület egyike a kezdeményezőkézség és a vállalkozói kompetencia. Más szavakkal: az elképzelések megvalósításának a képessége kreativitás, innováció és kockázatvállalás révén, valamint a tervek készítésére és végrehajtására való alkalmasság. Az oktatás és képzés terén kívánatos együttműködés 2009-ben kialakított európai keretrendszerének⁹ négy stratégiai célja között szintén ott szerepel a vállalkozói készségek megerősítése a tanulás valamennyi formáján belül. Bár viszonylag sok idő telt e dokumentumok megszületése óta, és üzeneteik fontossága sem kétséges, Európa nagyobb részében még ma sem fektetnek komolyabb hangsúlyt e terület fejlesztésére – sem a tantervek, sem az iskolai gyakorlat szintjén.

Az RLG projekt ezért magáévá tette a vállalkozói kompetencia fogalmának azt a tágabb értelmezését, amely ezekben az európai dokumentumokban megjelenik. Az elkészült program ennek megfelelően nem konkrét vállalkozások alapítására kívánja felkészíteni a fiatalokat, hanem elsősorban azoknak a készségeknek, képességeknek és attitűdöknek a fejlesztésére törekszik, amelyek fontos összetevői minden hatékony kezdeményezésnek.

2.1. A program képességfejlesztési területei

A projektpartnerek a témakörhöz kapcsolódó szakirodalom áttekintése, több személyes találkozó és online konzultáció eredményeként – a sikeres felnőttkori tanulás korábban körvonalazott normáival összhangban –, arra a következtetésre jutottak, hogy a kívánt cél elérésének egyik legfontosabb általános feltétele az egészséges és pozitív önértékelés fenntartása a fiatalokban. Emellett van néhány olyan személyes jellemvonás és motívum is, amelynek megléte szintén lényeges az önmenedzselés sikeressége szempontjából.

Ilyen fontos személyes jellemzők a következők:

- *a szenvedély*: a viták és a kihívások lelkes vállalása, valamint a célok elérését szolgáló motiváció magas szinten való megőrzése;
- *a kitartás*: a célok által vezérelt cselekvés fenntartása különféle akadályokkal való szembesülés esetén is;
- *a proaktivitás*: lehetőségek keresése, tettek kezdeményezése és kitartás, amíg a kívánt változás be nem következik.

A munkacsoport nem kevésbé ítélte fontosaknak az alábbi személyes motívumokat sem:

- *a belső kontroll*: amely azon a meggyőződésen nyugszik, hogy az egyén képes közvetlenül befolyásolni az eseményeket és azok végső kimenetelét;
- *a teljesítmény iránti igény*: nehéz feladatok megoldására való törekvés – és magas elvárások fenntartása a megvalósítás során;
- *az én-hatékonyság érzése*: az egyén hite abban, hogy képes egy feladat megoldására és a sikerhez szükséges speciális cselekvések végrehajtására.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács javaslata az élethosszig tartó tanulást támogató kulcskompetenciákról. / RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:32006H0962>

⁹ Oktatás és képzés / Education and training 2020
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52009XG0528\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52009XG0528(01))

Kiemelt fontosságuk miatt, a program egésze hozzá kíván járulni e vonások erősítéséhez. Ugyanakkor a partnerek tíz önállóan kezelendő tartalmi területet is körvonalaztak, amelyekről úgy vélték, hogy fejlettségük és fejlesztésük fontos a széles értelemben vett vállalkozói készségek hatékony működéséhez. Ezért ezek célzott támogatására fókuszál az elkészült tréningcsomag.

Az RLG program tíz kiemelt kompetenciaterülete

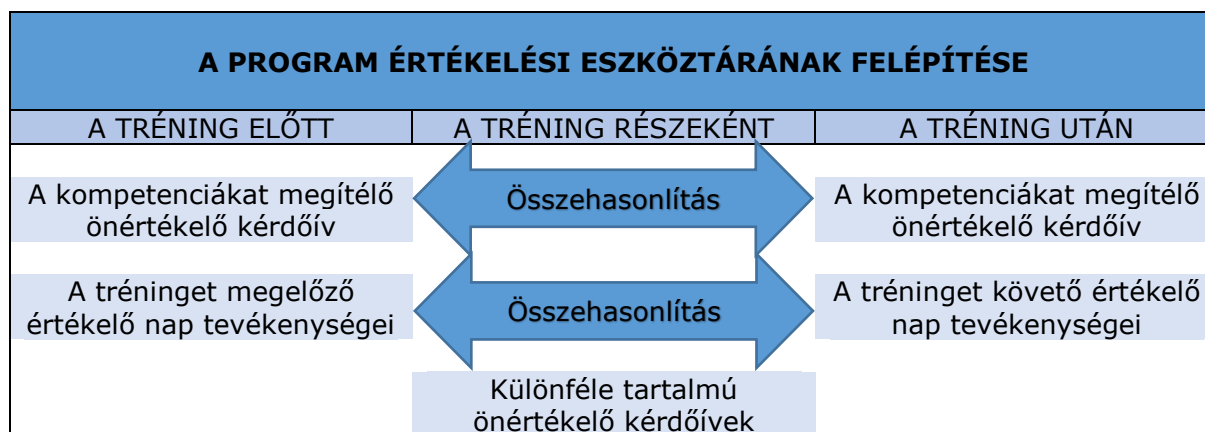
1. *hajlandóság a tanulásra*: reflektálás a saját erősségekre és gyengeségekre; a hiányzó kompetenciák és készségek tanulási lehetőségként való felfogása; nyitottság új készségek kialakítása iránt.
2. *személyközi készségek*: készenlét és képesség a kommunikációra és a csoportos munkavégzésre a legkülönbözőbb háttérrel rendelkező emberekkel együtt. A saját gondolatok és érzések azonosításának és közvetítésének képessége. Képesség mások gondolatainak és érzéseinek felismerésére és a rájuk való reflektálásra. Az aktív hallgatás és a saját ötletek megfogalmazásának képessége. Képesség az asszertív kommunikációra. Ugyanezen készségek sikeres használata konfliktusok megoldása során. Vitakészség. Képesség hálózatok építésére és jó kapcsolatok fenntartására.
3. *kezdeményszerzőkészség*: az új lehetőségek meglátása, magas szintű motiváltság, állhatatosság, a cél elérését leginkább segítő utak azonosítása és kiválasztása.
4. *problémamegoldás*: a problémák megfogalmazása, kreativitás a megoldások megtalálása során, információk hatékony keresése és felhasználása alternatív megoldások generálása érdekében (gondolkodás a „dobozon” kívül).
5. *felelősségvállalás*: a saját tettekért való elszámoltathatóság és a döntések következményeinek tudatos vállalása.
6. *tervezés és szervezés*: fontossági sorrendek felállítása, a feladatok sikeres menedzselése és az idővel való hatékony gazdálkodás a határidők betartása érdekében.
7. *döntéshozatali képesség*: különböző nézőpontok felvételének képessége az alternatívák mérlegelése érdekében – a feladatok időbeli ütemezése és a lehetséges kockázatok reális számba vétele.
8. *alkalmazkodóképesség és rugalmasság*: a tervek időnkénti újrafogalmazásának képessége a változó feltételekhez való alkalmazkodás érdekében.
9. *kockázatvállalás*: a bizonytalanság elviselése és döntés olyan helyzetekben, amikor nem áll rendelkezésre minden szükséges információ. Képesség a kockázat értékelésére, megfontolt kockázatvállalás, tanulás a megelőző tapasztalatokból.
10. *üzleti gondolkodás és tudatosság*: annak átlátása, hogy miként lehet megszerezni az éppen szükséges információkat; milyen adminisztratív feladatokat kell megoldani, s hogyan lehet biztosítani a szükséges forrásokat valamilyen világos üzleti cél elérése érdekében.

Az RLG program e kompetenciák azonosítására, fontosságuk tudatosítására és fejlődésük támogatására irányul.

2.2. A kompetenciák felmérése és értékelése

Annak érdekében, hogy a résztvevők tisztán lássák saját képességeiket és attitűdjeiket, s végül azt is érzékeljék, hogy az elvégzett gyakorlatok révén honnan hová jutottak, a programnak fontos részét képezi az alábbi három típusú értékelési forma:

- *Önértékelő kérdőívek* kitöltése a tréningfolyamat előtt, illetve annak lezárulását követően – amelyek segítségével a résztvevők szubjektív visszajelzést adnak önmaguk és a tréner számára azokról a kompetenciaterületekről, amelyekre a program fókuszál.
- A tréning előtt és után elvégzett *gyakorlatsor* – amelynek során külső megfigyelők alkotnak képet a résztvevők kompetenciáiról, az előbbinél talán objektívebb formában.
- A tréning folyamatába illeszkedő, *kérdőívek használatára épülő tevékenységek* – amelyek egy-egy szűkebb magatartási vagy készségterülethez kapcsolódóan adnak visszajelzéseket a résztvevőknek.



A tréning előtti értékelések jól használható információkat kínálnak a csoportos munka tartalmának és formájának megtervezéséhez. A nyitó és a záró eredmények összevetése a program hatékonyságáról is képet adhat. A folyamat részeként megjelenő visszajelzések pedig a tudatosság és az önismeret erősödését segíthetik elő a résztvevőkben.

2.2.1. A kompetenciák önértékelő kérdőíve

Az önértékelő kérdőív a tréning tíz nagy kompetenciaterületéhez kapcsolódó, 40 pozitív formában megfogalmazott viselkedési állítást tartalmaz. E mondatok arról szólnak, hogy a válaszadó érdeklődik valami iránt, szeret valamit csinálni, elkötelezett valami iránt, valamilyennek érzi magát, valamilyen tulajdonsággal rendelkezik, valaminek a tudatában van, valami a szándékában áll, valamiben jó, valamire képes, kedvét leli valamiben, valami jellemzi a magatartását, valamit szeretne elérni vagy odafigyel valamire. A résztvevők 4 vagy 6 fokozatú skálán ítélik meg, hogy az egyes állítások szerintük milyen mértékben jellemzők rájuk, vagyis melyik kompetenciaelemet milyen szinten birtokolják.

Az eredmények kiértékelését az állításokat és a kompetenciákat egymáshoz rendelő táblázat segíti. A területenként kialakuló összesített pontszámok kirajzolják, hogy ki melyik területen érzi a leginkább erősnek, illetve fejlesztendőnek saját magát.

Amikor a résztvevők a tréning végén kitöltik ugyanazt a kérdőívet, lényegében azt értékelik, hogy milyen elmozdulásokat észlelnek magukban, illetve személyesen milyen hatásait érezték a foglalkozásokon való részvételnek.

Néhány példa a kérdőív állításai közül

Úgy érzem, számos jó képességgel rendelkezem.
Tudok együtt dolgozni olyan emberekkel, akiknek eltér a véleménye az enyémtől.
Szeretem megszervezni a dolgokat.
Jó vagyok a problémák felismerésében.
Magabiztos vagyok csoportvezetői szerepben.
Általában összhangba hozom a terveimet a körülmények változásaival.
Érdeklődöm egy saját vállalkozás indítása iránt.
Szívesen vállalnám azokat a kockázatokat, amelyek egy vállalkozás indításával járnak.
Sok információra van szükségem ahhoz, hogy magabiztos döntést hozzak.

A kérdőív állításainak értékelését segítő piktogramok

6 	5 	4 	3 	2 	1 
erősen egyetértek	egyetértek	valamennyire egyetértek	nem teljesen értek egyet	nem értek egyet	határozottan nem értek egyet

2.2.2. A kompetenciák megnyilvánulása tevékenységek során

Annak érdekében, hogy a kiindulási helyzetkép ne csupán a fiatalok önértékelésén nyugodjon, a programnak részét képezi egy olyan felmérés is, amely viszonylag objektív ítéletalkotást tesz lehetővé. A gyakorlatok egy sorozata kifejezetten ezzel a céllal készült. A nyitó vagy bemeneti értékelést segítő tíz feladat mindegyike két-két kompetencia egyidejű megítélését teszi lehetővé. A záró értékelés komplexebb gyakorlataihoz viszont többféle kompetencia egyidejű mozgósítására van szükség.



A nyitó és a záró felmérés során megfigyelők segítik a tréner munkáját. E célra kidolgozott űrlapokon rögzítik, hogy bizonyos viselkedési jellemzők a kérdéses kompetenciák meglétére, illetve hiányára utalnak-e. Minden kompetencia esetében néhány alapvető magatartási összetevőre koncentrálnak. Ha úgy látják, hogy az megjelenik a megfigyelt tevékenység során, bekarikázzák a hozzá tartozó számot. Végül személyenként és területenként összesítik a pontértékeket, s ebből kirajzolódik, hogy az egyének, illetve az adott csoport szintjén hol érzékelhetők leginkább erősségek, és milyen részterületeken van legnagyobb szükség a fejlesztésre.

Néhány példa a megfigyelői lapokon szereplő viselkedési formákból

Kompetenciaterület	Viselkedési forma	Pontérték
Interperszonális készségek	Igyekszik árnyaltan, a hallgatóság számára érthetően felépített módon fogalmazni.	1
	Szemkontaktust tart a hallgatósággal.	1
Tervezés-szervezés	Hibátlan a megoldása, téves elindulások nélkül érte el a célt.	2
	Három vagy annál több téves irányt vett fel a megoldás keresése közben.	0
Hajlandóság új dolgok tanulására	Következtetést von le a gyakorlat során szerzett tapasztalataiból.	1
	Új szempontokat vagy stratégiát javasol a feladat megoldásához.	1
Problémamegoldás	Szempontokat fogalmaz meg az együttmozgás megvalósításához.	1
	Észleli a probléma lényegét és saját viselkedésével pozitív modellt nyújt.	1
Felelősségvállalás	Együttműködő, elfogadja másoktól az irányítás szükségességét.	1
	Aktív, irányító szerepet vállal a helyzet megoldásában.	1

Az összesített pontszámok alapján a tréner és a megfigyelők közösen értékelik minden egyes résztvevő valamennyi vizsgált kompetenciáját egy ötfokú skála segítségével. Ennek során a résztvevői kompetenciák a következő besorolásokat kaphatják: nem vagy alig nyilvánult meg / megnyilvánult / jól vagy nagyon jól megnyilvánult.

A kompetenciák felmérő napjának végén a résztvevők kitöltenek egy-egy visszajelző lapot a gyakorlatokra vonatkozóan. A tréner ezek segítségével érzékelni tudja, hogy milyen típusú tevékenységeket kedvelnek leginkább a csoport tagjai, illetve van-e olyan, amit esetleg kifejezetten elutasítanak.

2.2.3. A személyes és a szociális kompetenciák önértékelő kérdőívei

A helyi igények függvényében a program számos pontján elhelyezhetők olyan további önértékelő kérdőívek, amelyek a kezdeményezőkészség és vállalkozói kompetencia más típusú, de ugyancsak nélkülözhetetlen összetevőire reflektálnak. Ezek egyik csoportja bizonyos szociális készségek számba vételét segíti. Másik csoportjuk pedig a személyiség egy-egy vonásának leírásához, illetve tudatosításához járulhat hozzá.

Ezek a kérdőívek, csakúgy, mint eredményeik értelmezése, különféle gyakorlatokba ágyazva használhatók fel a programban. Segítve a résztvevőket abban, hogy ilyen irányokban is azonosítani tudják erősségeiket és fejlődésük kíváncsított területeit.

2.3. A kompetenciák fejlesztése

A program középpontjában olyan alapvető készségek, magatartásmódok és attitűdök fejlesztése áll, amelyek a NEET helyzetben lévő vagy ez által fenyegetett fiatalokat segíthetik abban, hogy proaktív módon találjanak utat a tanulás, a szakmai képzés, a munka világa vagy az önfoglalkozás felé. Ez a cél határozza meg a tréning elindításának és a résztvevőkkel való foglalkozásnak a módját is.

Az RLG programban jellemzően 16-24 év közötti fiatalok vesznek részt. Lehet, hogy valamilyen iskolai tanulási forma záró szakaszának a diákjai. Előfordulhat, hogy egy második esélyt adó kurzus résztvevői. Talán valamilyen központ által nyilvántartott munkanélküliek. De az is lehet, hogy a munka és az oktatás világa között éppen semmilyen szervezethez nem kötődnek. Konkrét élethelyzetük sokféle módon befolyásolhatja, hogy miként tudnak részt venni a foglalkozásokon, és azt is, hogy mennyire terhelhetők.

2.3.1. A résztvevők belépése a programba

A fiatalokkal való együttműködés egy személyes beszélgetéssel kezdődik, amelynek vezérfonala a program leírásának részét képezi. A legfontosabb adatok és az alapvető készségekre vonatkozó információk rögzítése mellett, a tréner ekkor teheti világossá az érdeklődő számára a program céljait. A fiatal pedig számos olyan gondolatát, érzését és tapasztalatát oszthatja meg, amelyek fontosak lehetnek a tréner számára a fejlesztési folyamat megtervezéséhez. A beszélgetés során kiderülhet, hogy a jelentkezőnek mennyire van világos elképzelése saját jövőjéről. Milyen körülmények között dolgozik a legszívesebben? Milyen foglalkozási irányok felé nyitott a leginkább? Vannak-e kialakult érdeklődési területei? Mit érez életpályája következő állomásának? Munkát szeretne találni, amilyen gyorsan csak lehet, vagy előbb még informálódni szeretne inkább? Valamilyen magasabb képzettséget szeretne szerezni? Esetleg van valamilyen jó ötlete az önfoglalkoztatáshoz, csak segítségre lenne szüksége a megvalósításhoz?

Az interjú során olyan kérdésekre is válaszolnak a fiatalok, amelyek közvetlenül a munka világához kapcsolódnak. Elmondják, hogy rendelkeznek-e bármilyen képzettséggel, írtak-e már önéletrajzt, s részt vettek-e már állásinterjún. Ha vannak benyomásaik e téren, azokat is megosztják. Elmondják, hogy rendelkeznek-e valamilyen munkatapasztalattal, s ha igen, milyen élményeik kapcsolódnak ehhez. Mérlegelik, hogy melyek a munka világa által értékelhető készségeik. Végül pedig megfogalmazzák, hogy mit várnak az RLG programtól.

A beszélgetés során kirajzolódó kép fő mozzanatait a résztvevő és a tréner közösen rögzíti mint kiindulási pontot és ezt az emlékeztetőt mindketten hitelesítik. Majd ugyancsak mindketten aláírnak egy megállapodást arra vonatkozóan, hogy az érintett fiatal részt kíván venni a tréningben és vállalja a tevékenységekben való közreműködést. A tapasztalatok azt mutatják, hogy nagyon hasznos, ha minderre elegendő idő jut. A sikernek ugyanis fontos záloga a tréning konkrét szükségletekhez való adaptálása, és a résztvevők személyes elköteleződése is a program mellett.

2.3.2. A tréning megvalósításának keretei

A csoportok kialakításakor fontos szempont, hogy a létszám egyszerre tegye lehetővé az együttműködésre épülő feladatmegoldást és a résztvevőkre való személyes odafigyelést. E kettős igénynek a tapasztalat szerint a 10-16 fős csoportok felelnek meg, ideálisnak pedig talán a 12 fős létszám tekinthető.

Szerencsés, ha a helyszín nem emlékeztet a szokásos iskolai körülményekre. Egyrészt azért, mert a résztvevők nem mindig hoznak kellemes emlékeket a hagyományos oktatás

időszakából. Másrészt azért, mert az RLG tréning sikerének valóban feltétele, hogy mást nyújtson, mint amit a tanulásban kevésbé eredményes fiatalok korábban megszoktak.

A program időbeosztása rugalmasan illeszkedhet a résztvevők lehetőségeihez. Ez alól talán csak a kompetenciák felmérését szolgáló nyitó és záró szakaszok képeznek kivételt. Ezek esetében jó, ha egy tömbben vagy rövid időn belül kerül sor az összes gyakorlat elvégzésére. A tapasztalatok szerint a nyitó, illetve a záró értékelések feladatai – a csoport létszámától függően – 4-6 óra alatt végezhetőek el. S a tréner mellett 3-4 résztvevőnként egy-egy megfigyelő közreműködésére van szükség hozzájuk.

Maga a tréningfolyamat többféle időbeosztással is megszervezhető. Elképzelhető, hogy a fiatalok – teljes idős elfoglaltságként – két héten, illetve 10 munkanapon keresztül napi 6 órán át vesznek részt a programban. De részidős szervezés esetén a tevékenységeknek ugyanaz a sorozata például heti 2 x 3 órára is szétosztható. A teljes időtartam ebben az esetben a nyitó és záró értékeléssel együtt 12 hetet foghat át. Nem sérti ugyanakkor a program szellemiségét az sem, ha a gyakorlatait részlegesen, illetve más fajta képzésekbe integrálva használják fel.

2.3.3. A foglalkozások megtervezése

A megfigyelés eredményei, az interjúk, az önértékelő kérdőívek információi és a gyakorlatokra vonatkozó visszajelzések mind fontos kiinduló pontjai a tréningfolyamat megtervezésének. Ezek alapján dönthető el, hogy az adott csoportban melyek lesznek a leginkább használható feladatok. Azok, amelyek a csoportban erősebben megjelenő kompetenciákhoz társulnak, várható sikerességük révén motiváló hatásúak lehetnek majd a fiatalok számára. A gyengébb területekre viszont érdemes lesz több időt fordítani. Változatos tevékenységekkel megcélózva azokat, hogy az ismétlés az unalom veszélye nélkül lehessen fejlesztő hatású.

Az olyan általános képességekre, mint például a koncentráció, érdemes külön is figyelni a nyitó felmérés során. Az ezzel kapcsolatos tapasztalatok ugyanis jól hasznosíthatók a tréningnapok ritmusának kialakításakor. Befolyásolhatják például, hogy milyen hosszúak lehetnek az egyes tevékenységek, vagy mit érdemes a reggeli órákra, illetve későbbre tervezni.

A tréningek megvalósítását egy minden részletében kidolgozott, a helyi igényekhez és időbeosztáshoz rugalmasan alakítható tevékenységcsomag támogatja. A választható gyakorlatok mindegyike megvalósítható a segédletekben részletesen leírt módon – de könnyen adaptálható is az egyének, illetve a csoport eltérő sajátosságaihoz.

2.3.4. A résztvevők motiválása

Mivel a résztvevők gyakran sokféle iskolai kudarccal a hátuk mögött érkeznek az ilyen programokba, olykor nem elég motiváltak a tanulásra. Ezért erre külön is oda kell figyelni a tréning során. Az érdeklődés és az aktivitás felkeltésére számos lehetőséget kínál maga a program. Gyakorlatai változatosak, sok esetben kihívást jelentők és szórakoztatók is egyben. Azokat pedig, amelyek során el kell menni valahová, s így kiléphetnek a foglalkozások zárt teréből, a tapasztalatok szerint különösen kedvelik a fiatalok.

A motiváció sikere szempontjából nagyon fontos annak megértése, hogy a megcélzott kompetenciák miként kapcsolódnak a munkaerőpiachoz. S hogy a sokszor játékos tevékenységek hogyan járulhatnak hozzá egyes készségek fejlődéséhez. Ezért minden gyakorlatot érdemes ezek tisztázásával kezdeni. Általános tapasztalat, hogy az esetleges kezdeti visszahúzó hatás után mindenki számára motiváló lehet a csoportba való

befogadottság érzése is, ami növeli a magabiztosságot, segítve ezzel az egyéni döntések meghozatalát.

Lényeges, hogy a résztvevők legkisebb fejlődése is elismerést kapjon, s az elmozdulás tudatosuljon is bennük. Végül pedig fontos, hogy kapjanak valamilyen tanúsítványt arról, hogy milyen kompetenciáik fejlődtek a tréning során. Ezt érdemes olyan formában elkészíteni, hogy az bemutatható legyen akár egy állásinterjú keretében is.

A legfontosabb motiváló faktornak azonban talán az a személyes figyelem tekinthető, ami a folyamat egésze alatt az érintettek szükségleteire és vágyaira irányul. Az, amikor az RLG program lényegét megértve, világossá válik számukra, hogy nem fognak elveszni a csoportban. A személyre szabott visszajelzések révén megtapasztalják, hogy a tréning valóban az ő sajátos igényeikre fókuszál. S egyúttal felismerik azt is, hogy a részvétel olyan lehetőség számukra, amiben nem minden kortársuk részesül. A program sok ponton kínál lehetőséget arra, hogy a fiatalok a jövőre vonatkozó személyes terveikről beszélgessenek, és számba vegyenek olyan lehetőségeket, amelyek segíthetik őket a döntésben. A társak gondolatai is hatással lehetnek vélekedéseikre, és növelhetik a saját képességeikbe vetett hitüket.

2.3.5. Visszajelzések adása és a reflektivitás ösztönzése

A program ideje alatt a résztvevők nagyon sok személyre szóló visszajelzést kapnak. Ezek segítségével már az első beszélgetés során megérthetik, hogy a program miként tudja segíteni a fejlődésüket. A nyitó értékelő napot követően körvonalazódhat bennük, hogy milyen erősségeikre támaszkodhatnak a munka és a tanulás szempontjából, s milyen területeken lenne érdemes fejlődniük. A tréning részeként számos – a fejlődésüket támogató – informális beszélgetésre kerülhet sor. De a visszajelzések sorozatának részét képezi a teljes csoportos közös gondolkodás is. S végül a záró értékelést követő beszélgetések az elért változások érzékeléséhez tudnak tükröt tartani.

Fontos azonban kiemelni, hogy a személyre vonatkozó értékelések célja minden esetben az erősségek és az érdeklődési irányok keresése, az egyéni szükségletek felismerése és tudatosítása. A programban sose kerül sor a fiatalok egymással való összehasonlítására. A visszajelzések elsődleges funkciója a bátorítás. Sose jelenik meg bennük ítélkezés. E megnyilvánulások mindenek előtt arra ösztönzik a fiatalokat, hogy aktuális önmagukat hasonlítsák össze a lehetőségeikkel és az adottságaikkal.

A résztvevők reflexiói ezért át meg átszövik a program egészét. Önmaguk sokféle szempontú értékelése mellett, a fiatalok szinte minden gyakorlatban visszajelzéseket adnak arra vonatkozóan is, hogy mennyire érezték hasznosnak és/vagy eredményesnek az adott tevékenységet. Észrevételeik alapján a tréner menet közben is rugalmasan alakíthatja a programot. Szükség szerint kihagyhat belőle a tervezetthez képest vagy további gyakorlatokkal egészítheti ki azt.

A tréning végén a résztvevők átfogó értékelést adnak a programról. Reflektálnak saját fejlődésükre az önértékelő kérdőív ismételt kitöltésével. S a megfigyelők segítségével visszajelzést kapnak arra vonatkozóan, hogy a záró értékelő nap komplex tevékenységei során mennyire volt érzékelhető viselkedésükben a tíz kiemelt kompetencia megléte.

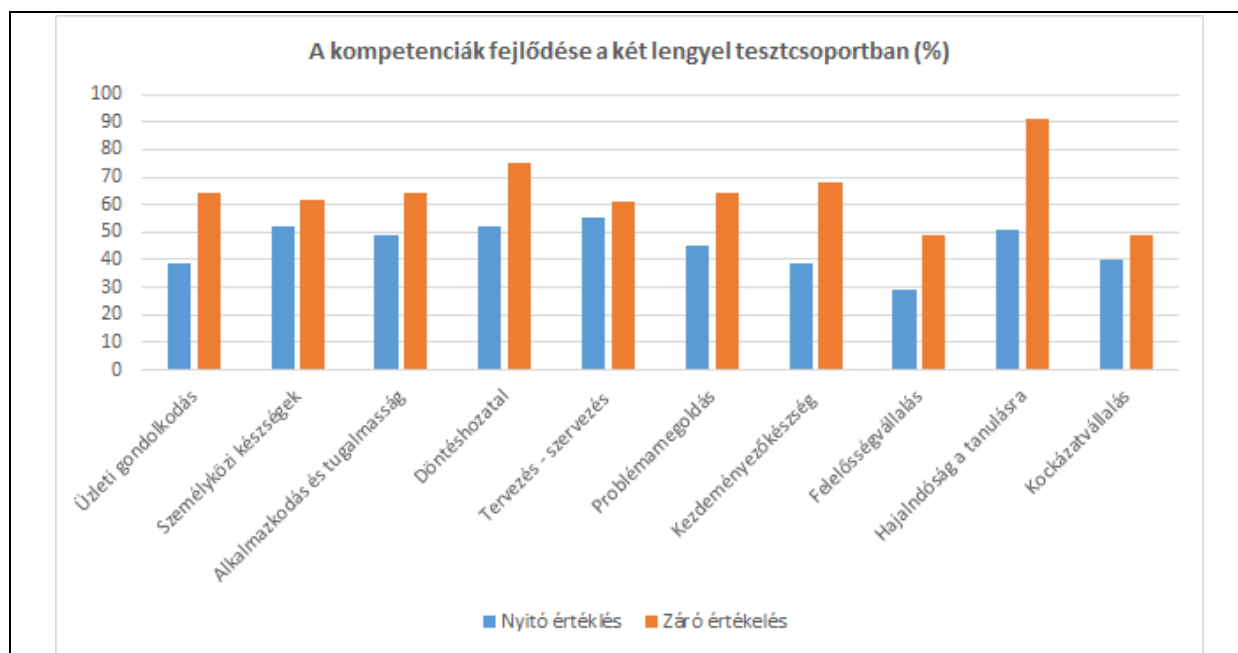
Néhány példa a záró értékelés során kipróbált komplex gyakorlatok közül

Büfé-rejtély. A 4-6 fős csapatok közös feladatmegoldását igénylő gyakorlat során – kártyákon kapott információk alapján – három kérdésre kell választ találni: Ki rabolta ki az iskolai büfét? Mikor és hogyan történt az eset? Körülbelül mennyi pénzt vittek el? A gyakorlat képet ad a logikus gondolkodás és a szóbeli kommunikáció fejlettségéről, valamint arról, hogy a résztvevők mennyire képesek elkülöníteni egymástól a probléma megoldását segítő lényeges, illetve az ahhoz nem szükséges, lényegtelen információkat.

Lavina. A résztvevők 4-5 fős csoportokban dolgoznak. Azt a helyzetet kell elképzelniük, hogy lavina idején a hegyen rekedt síelőket kell helikopterrel lehozniuk. Hét személy van egyre növekvő életveszélyben, de egy fordulóval csak két embert tudnak megmenteni. Ezért el kell dönteniük a mentés sorrendjét. A hét ember jellemzését megismerve, előbb mindenki maga alakítja ki a véleményét, majd végül közösen határoznak. A megoldás a döntéshozatal és a felelősségvállalás kompetenciakörébe tartozó készségek mozgósítását igényli, és megfelelő kommunikációs készségre is szükség van hozzá.

Jövőbeli céljaim. A résztvevők olyan szókétyák közül választanak ki négyet, amelyek az emberi élet néhány fontos mozgatórugóját nevezik meg (boldogság, öröm, gazdagság, pénz, utazás, sikeres karrier, jó barátok, jó egészség). Valamelyik társuknak elmondják, hogy ezek miért fontosak számukra, majd amelyikről leginkább le tudnak mondani, azt visszaadják. A legfontosabb három szót mindenki felragasztja egy lapra, majd színes újságokból kivágott képekkel, szövegrészekkel veszi körbe, amelyek kifejezik a választott szavakhoz társuló vágyait. A munka során a megfigyelők a tervezés, a személyközi készségek és a döntéshozatal megnyilvánulásait értékelik.

Szinte természetes, hogy a záró értékelés során a megfigyelők fejlődést érzékelnek minden olyan fiatal esetében, aki megértette a gyakorlatok jelentőségét és a tréning ideje alatt képes volt odaadón részt venni a tevékenységekben. Ezt szemlélteti a lengyel kipróbálók két csoportjában szerzett tapasztalatokat megjelenítő alábbi diagram.



5. ábra. A kompetenciák fejlődésére utaló adatok a projekt két lengyel tesztcsoportjában a nyitó és a záró értékelő nap megfigyelései alapján, az elérhető teljesítményértékek %-ában

2.3.6. A résztvevők nyomon követése

A tréning lezárása után a tréner, aki viszonylag szoros kapcsolatot alakított ki a fiatalokkal, még egy éven át figyelemmel kíséri sorsuk alakulását. Ez egyrészt azért fontos, hogy meg tudja erősíteni bennük a program által rövid idő alatt elért – és ezért szükségképpen sérülékeny – fejlesztő hatásokat. Másrészt az így kapható visszajelzések fontosak a program működtetői, illetve gondozói számára is. A célokkal összefüggésben ugyanis e szakasz nélkül nem értékelhető a program sikeressége: vagyis az, hogy a résztvevők magatartása valóban elmozdult-e a kívánt proaktivitás irányába.

Azt, hogy a nyomon követésre sor kerül, illetve hogy mi a funkciója ennek, kezdettől fogva tudják a résztvevők, hiszen ez szerepel az általuk aláírt megállapodásban. De a tréning ideje alatt is fontos megerősíteni, hogy a cél ezzel is a segítség és a támogatás. A fiataloknak ezért késznek kell lenniük arra, hogy reagáljanak a megkeresésre, kapcsolatban maradjanak a trénerükkel és együttműködjenek vele.

Azt, hogy ez pontosan milyen formában történik, a tréner és a résztvevők közösen döntenek el. Többféle megoldás közül választhatnak. A tapasztalat szerint azonban a legkönnyebb valamilyen közösségi médiafelület használata. Mivel ezt nem zavarja meg, ha bárki új e-mail címet vagy telefonszámot kezd használni, vagy esetleg más lakóhelyre költözik.

A nyomon követés során feltett legfontosabb kérdés az, hogy történt-e pozitív változás az érintettek élethelyzetében: bekapcsolódtak-e valamilyen oktatásba vagy szakmai képzésbe, illetve munkába tudtak-e állni? A tréninget követő első kapcsolatfelvételt körülbelül 3 hónap múltán kerül sor, utána pedig a 6. majd a 12. hónapban. Ám azt, hogy milyen gyakran érdemes megkeresni őket, az érintettek életkora és élethelyzete is befolyásolja. A fiatalabb résztvevők esetében előfordulhat, hogy automatikusan valamilyen oktatási formába lépnek tovább, illetve bent maradnak az oktatás folyamatában. Az ő körülményeik ezért nem változnak annyit, mint amikor valaki először áll munkába. Az olyan résztvevő viszont, aki az RLG programot követően önfoglalkoztatóvá szeretne válni, esetleg még igényli is, hogy többször kapcsolatba lépjenek vele és visszajelzést adjanak neki a haladására vonatkozóan.

Példa az egyik résztvevő életében bekövetkező változásra

Viktor a szüleivel én, közepes anyagi körülmények között. Apja teherautósofőr, anyja pedig háztartásbeli, aki két kisebb testvérét neveli. Miután befejezte a szakiskolát, beiratkozott egy hét végeken folyó marketing-menedzser képzésre az egyetemen. Hétköznapi egy szállodában dolgozik. Mellette rendszeresen angol nyelvi kurzusokra jár. Az RLG program nyitó értékelésén nem nyújtott magas szintű teljesítményt. A gyakorlatokban megnyilvánuló készségeit minden területen jóval 40% alattinak ítélték a megfigyelők. Különösen kevés pontot kapott a felelősségvállalás területén. A tréning során azonban erős elkötelezettséget mutatott, és fejlődését a megfigyelők is visszajelzték. A záró értékelő napon már számos kompetenciaterületen magas szintű értékelést kapott (készenlét a tanulásra: 100%; kezdeményezőkézség: 70%; döntéshozatal: 67%). Az üzleti gondolkodás terén azonban egyelőre még kevésbé mutatkozott eredményesnek – ebből a szempontból csak 25%-osnak minősítették a teljesítményét. (Lengyelország)

*

A tréning megvalósítását a program részletes *Tréneri kézikönyve*, a folytatás sikerességét pedig a *Nyomon követési útmutató* segíti.

3. MELYEK A PROJEKT LEGFONTOSABB EREDMÉNYEI?

Az RLG projekt célja egy széles értelemben vett vállalkozói készségeket fejlesztő program kidolgozása és tesztelése volt – a négy partnerországban összesen legalább 96 olyan fiatal bevonásával, akik különböző körülmények között élnek. Ennek szolgálatában készült el a projekt alapozó tanulmánya, a kompetenciák felmérését segítő háromféle eszköztár, egy tréningek keretében használható gyakorlatcsomag, valamint a felhasználók munkáját támogató kétféle útmutató.

3.1. Az RLG program eszköztára

A program összes eleme a nemzetközi munkacsoport közös erőfeszítésének eredménye. Az eszköztár a feladatok és a felelősségi körök egymás közötti szétosztásával, folyamatos kommunikáció, közös gondolkodás, gyakorlati tevékenység és a tapasztalatok rendszeres kicserélése mellett jött létre.

3.1.1. Az alapozó tanulmány

Az alapozó tanulmány fő célja azoknak a sajátosságoknak a meghatározása volt, amelyek a NEET célcsoportot és a számukra elérhető társadalmi-gazdasági lehetőségeket európai szinten általánosan, illetve országoként eltérő módon jellemzik. Annak érdekében, hogy ezekre építve lehessen megtervezni a fejlesztési folyamatot.

Első lépésként mind a négy partner saját országát bemutató résztanulmányt készített. Elemezték a fiatalok oktatási és munkaerőpiaci helyzetét, valamint az életüket befolyásoló gazdasági-társadalmi környezetet. Felmérték azokat a lehetőségeket, amelyek segíthetik őket abban, hogy utat találjanak a továbbtanulás és/vagy a munka világa felé. Áttekintették, hogy mi jellemzi az általános képzésben megszerezhető vállalkozói, szociális és személyes készségek szintjét. Megvizsgálták, hogy milyen lehetőségei vannak a fiataloknak az önkéntes munkavégzésre, illetve arra, hogy szociális vállalkozásokban vegyenek részt. Végül pedig minden partner készített egy SWOT elemzést országa fiataljainak munkaerőpiaci helyzetére vonatkozóan.

Az országokénti elemzésekre és különféle nemzetközi összehasonlító tanulmányokra, illetve statisztikai adatokra támaszkodva készült el a projekt alapozó tanulmánya, amelynek fő fejezetei a következők voltak:

1. A fiatalok helyzete a munkaerőpiacon és az oktatásban
2. A vállalkozások és a tágabb gazdasági környezet
3. A vállalatok működésének néhány jellemzője
4. A vállalkozásra való készenlét és a vállalkozások támogatása
5. Társadalmi tőke – személyes és szociális erőforrások

Az elemzés alátámasztotta, hogy a vizsgált témakörben hasonlóságok és különbségek egyaránt érzékelhetők a partnerországokban.

A fiatalok körében regisztrált munkanélküliség mindenhol nagyobb arányú volt, mint ami a népesség egészét jellemezte akkoriban. Lakóhelyüktől függetlenül, a munkából és az oktatásból kiesett NEET fiatalok általános közös jellemzőjeként volt érzékelhető, hogy önértékelésük és önbizalmuk viszonylag alacsony szintű. Jövőképük határozatlan, céljaik gyakorta nem elég reálisak, és sok esetben hiányzik belőlük a kitartás ahhoz, hogy végig tudjanak menni a maguk számára elképzelt úton.

Lényeges különbség látszott viszont az érintettek között a képzettség szempontjából. Míg a brit és a német NEET fiatalok nagy része alacsony iskolai végzettséggel rendelkezett, a lengyelek körében kiugróan magas volt az érettségizettek aránya. Ez összhangban állt azzal, hogy országukban alacsony a korai iskolaelhagyók aránya. Magyarországon viszont szinte azonos mértékben jelentek meg az alacsony képzettségűek, az érettségizettek és a diplomások a NEET fiatalok között.

A társadalmi és gazdasági környezet által kínált boldogulási lehetőségeket vizsgálva, a legtöbb szempont szerint markáns törésvonal jelent meg a négy partnerország között. Az adatok alapján úgy tűnt, hogy Németország és Nagy-Britannia – az erősebb gazdaság bázisán – jobb esélyeket kínál a fiatalok számára, mint Lengyelország és Magyarország. Ugyanakkor az infokommunikációs technológia fejlettségét tekintve például mind a négy ország a világ átlaga felett van.

A környezeti feltételekben megjelenő különbségek egybecsengtek a személyközi kapcsolatok néhány jellegzetes vonásával. A különféle nemzetközi rangsorok azt mutatták, hogy a németek és a britek messze az átlag felett érzik úgy, hogy bízhatnak más emberekben. 2015-ben a lengyelek képviselték a középértéket ezen a téren, míg a magyarok csak fele annyira bíztak másokban, mint az átlag. A családi kapcsolatok hálójában azonban mind a négy országban stabilnak látszott. De az idegenek és a szélesebb társadalmi közösség felé megnyilvánuló segítőkészség mértéke alapján megint csak két kategóriába lehetett sorolni a partnerországokat. A britek és a németek között az átlagnál jóval többen voltak olyanok, akik rendszeresen pénz fordítottak jótékony célokra és önkéntes munkát végeztek, mint ahogy ez a lengyelekre vagy a magyarokra jellemző volt.

A fiatalok képzettségében, élethelyzetében és környezetük sajátosságaiban érzékelhető hasonlóságok és különbségek befolyásolják, hogy kinek, hol, milyen támogatás jelent valódi segítséget. Ezért azt, hogy egy NEET fiatal Európa melyik térségében milyen esélyekkel és milyen reményekkel tekinthet saját jövője felé, figyelembe kellett venni a képzési program kialakítása során. A helyi sajátosságokhoz való alkalmazkodást segíti – a program általános rugalmassága mellett –, hogy a választható tréninggyakorlatok 20%-a országspecifikus jelleggel készült el.

3.1.2. A vállalkozói kompetenciák értékelését segítő gyakorlatok

A projekt fontos törekvése volt, hogy a célul kitűzött fejlesztés eredménye mérhető legyen, amihez nélkülözhetetlen a beavatkozás előtti állapot rögzítése és a változás ahhoz viszonyított értékelése. E szándék nyomán született meg a nyitó felmérés 10 részletesen kidolgozott tevékenységsora. Ezeket sok-sok korábbi is ismert gyakorlat közül választották ki a fejlesztők. Úgy, hogy azok összességükben lefedjék a program 10 nagy területét és lehetővé tegyék e kompetenciák megnyilvánulását, illetve megfigyelését a feladatok elvégzése során. A gyakorlatok és a megfigyelési szempontok véglegesítését több csoportban való tesztelés előzte meg mindegyik partnerországban, s végül csak azok maradtak a sorozat részei, amelyek mindenhol jól használhatónak bizonyultak.

Néhány példa a nyitó értékelő nap gyakorlatai közül

Bemutakozás. A résztvevőknek negyed óra alatt kell elkészíteniük egy olyan posztert, amelynek segítségével bemutatkoznak a csoporttársaiknak. Bármit megoszthatnak magukról, amit fontosnak tartanak. De mindenképp el kell mondaniuk, hogy mi az, amit sokan, illetve amit kevesen tudnak róluk. És azt is, hogy mit éreznek az erősségüknek, illetve miben szeretnének fejlődni. A poszter ismertetésére 3-5 perc áll rendelkezésükre. A gyakorlat során megfigyelhető az adott szempontokhoz és a hallgatósághoz való alkalmazkodás képessége, valamint az, hogy ki mennyire tudja szabatosan kifejezni magát, közben szemkontaktust tartva azokkal, akikhez beszél és egyúttal figyelve azok kíváncsiságára, érdeklődésére is.

Hélium bot. A résztvevők 3-4 fős csoportokban egymás mellé állnak és felemelik jobb kezük mutató ujját. Úgy, hogy ujjaik egy szintben legyenek. A tréner ráhelyez egy nagyon könnyű botot az ujjakra. A feladat az, hogy úgy tegyék le a botot, hogy az közben végig vízszintes maradjon és mindenkinek a keze egyszerre érije el a földet. A tapasztalatok szerint az első próbálkozás gyakran egymás hibáztatásával zárul. De közben tudatosan a jó kommunikáció és a jó irányítás fontossága. A gyakorlat során megfigyelt két tartalmi terület a problémamegoldás és a felelősségvállalás.

Hajlítás. Minden résztvevő kap 3 db pipatisztító szálát, egy vonalzót és egy borítékot. A feladatuk az, hogy egy leírásnak pontosan megfelelő módon öt perc alatt hajtogassanak egy háromszöget, egy téglalapot és egy trapézt, majd tegyék bele ezeket a nevükkel ellátott borítékba. A gyakorlat során megmutatkozik, ki mennyire képes koncentráltan elvégezni egy konkrét geometriai tudásra épülő feladatot. Megtervezi-e azt előzőleg és ellenőrzi-e megoldásai pontosságát.

Spagetti torony. A fiatalok 2-3 fős kis csoportokban dolgoznak. Minden csoport kap egy adag spagettit és jó pár pillecukrot. A feladatuk az, hogy ezekből a nyersanyagokból 5 percnyi elméleti tervezgetést követően, 20 perc alatt minél magasabb tornyot építsenek. Mivel a hozzávalók szokatlanok, a munka során megítélhető a kísérletezés bátorsága. Felmérhetők a tervezési készségek és a kockázatvállalásra való hajlandóság is. Bár a feladat első látásra viccesnek tűnik, igazából sokszor frusztráló. A vékony száraz tészta ugyanis törékeny, és egyáltalán nem könnyű bánni vele.

Rakjuk össze! Minden résztvevő hátára egy kép negyede van felerősítve, amit azonban ő maga nem ismer. A feladat az, hogy célzott kérdések és tömör válaszok segítségével találjon egymásra az a négy-négy ember, akinek a hátán olyan részlet van, amely együtt egy-egy teljes képet ad ki. A csoport összetételétől függően, a feldarabolt képek lehetnek autók, mobil telefonok vagy más fajta tárgyak is. A gyakorlat során jól megfigyelhetők a kezdeményezőkézség és a problémamegoldás viselkedéses jellemzői.



3.1.3. A személyes kompetenciák felmérését segítő eszközök

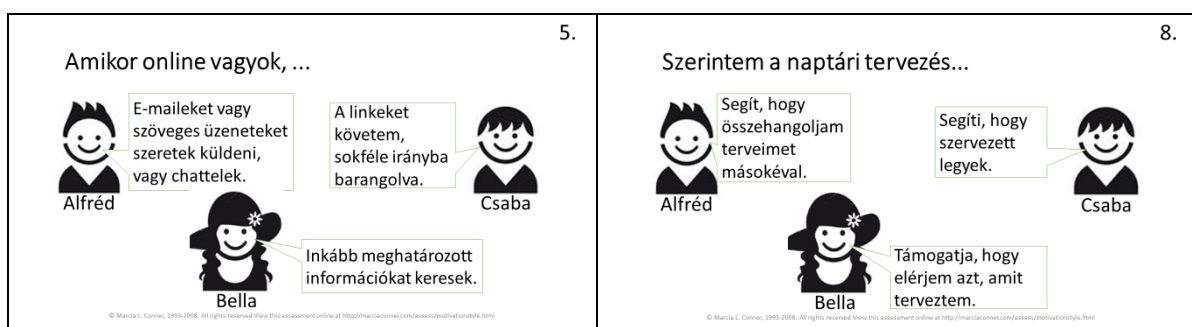
A magyar közoktatásban a szükségesnél sokkal kevesebb figyelmet kap a kezdeményezői bátorsághoz nélkülözhetetlen személyes készségek fejlesztése – s talán vannak más európai országok is, ahol hasonló a helyzet. Ezért került sor a projektben egy olyan, négy elemből álló eszköz kifejlesztésére, amelynek célja, hogy ezen a területen segítse a kompetenciák felmérését.

A személyes kompetenciák vizsgálata során az egyik legfontosabb cél azoknak a jellemzőknek a megtalálása, amelyek az egyén mentális erősségeiként azonosíthatók. Az ezt támogató kérdőív kitöltésekor huszonöt pozitív formában megfogalmazott állításról dönthetik el a résztvevők, hogy azok mennyire jellemzők rájuk. A feladat háttérében az a pszichológiai tény áll, hogy az erősségek ismeretén nyugvó, pozitív énkép nélkülözhetetlen a kiegyensúlyozott élethez és a teljesítőképességhez. A nehézségekkel való megküzdés sikere szempontjából nem kevésbé fontos kérdés az sem, hogy milyen a fiatalok önértékelése. Egy másik gyakorlat ennek feltérképezéséhez kínál segítséget.

Néhány példa az énkép elemeit kereső kérdéssorból	Néhány példa az önértékelés jellemzőit vizsgáló kérdéssorból
Addig próbálkozom, míg meg nem találok a megoldást.	Úgy érzem, számos jó tulajdonsággal rendelkezem.
Úgy érzem, rajtam múlik, hogy mi történik az életemben.	Mindent egybevetve, hajlok rá, hogy sikertelennek érezzem magam.
Hiszek benne, hogy az ember a saját szerencsájének a kovácsa.	Képes vagyok ugyanolyan jól megcsinálni dolgokat, mint mások.
Biztos vagyok benne, hogy hatékonyan tudnám kezelni a váratlan helyzeteket.	Úgy érzem, nem sok okom van a büszkeségre.
Általában számos megoldást találok a problémákra.	Pozitív attitűddel tekintek magamra.
Nehéz helyzetben rendszerint át tudom gondolni, hogy mi a megoldás.	Összességében elégedett vagyok magammal.
Felelős vagyok azért, ami velem történik.	Szeretném, ha jobban megbecsülnének.
Amit a jövőben el fogok érni, az nagyobb részt rajtam múlik.	Időnként meglehetősen haszontalannak érzem magam.
Összességében elégedett vagyok magammal.	Időnként azt gondolom, hogy semmire se vagyok jó.

A motiváció az az erő, amely az egyént valamilyen cél felé mozgatja. A forrása nagyon sokféle lehet. Annak érdekében, hogy valaki tudatosan is képes legyen építeni erre az erőforrásra, érdemes ismernie saját motivációs stílusát, vagyis azt, hogy milyen helyzetek ösztönzik őt a legnagyobb teljesítményre. A program ennek felmérését egy olyan gyakorlattal segíti, amelynek során – adott alaphelyzetekhez kapcsolódóan – mindig három elképzelt szereplő nevében választhatják ki a magukra leginkább jellemzőnek érzett reakciót a résztvevők. A gyakorlat végén kapott pontszámok arról adnak visszajelzést, hogy a következő három nagy erőforrás közül melyik mozgatja őket leginkább: (1) a kitűzött célok, (2) az emberi kapcsolatok vagy (3) a kíváncsiság és a tanulási vágy.

Két példa a motivációs stílus tudatosítását segítő gyakorlat képei közül



Ugyancsak képek segítik a fiatalokat annak megítélésében, hogy amikor valamit tesznek, elsősorban belső mozgatóik ösztönzik-e őket, vagy inkább valamilyen külső szempontnak akarnak megfelelni.

A kérdőívekhez társuló segédletek leírják, hogy milyen módon érdemes felhasználni ezeket az eszközöket, amelyek széles körben bevált elemekből épülnek fel – az RLG program számára adaptált formában.

3.1.4. A szociális készségek felmérését segítő eszközök

A társas készségek fejlettsége szintén meghatározó eleme az egyéni sikerességnek. Ezek olyan összetevői a viselkedésnek, amelyek számos helyzetben segítik az embert mások megértésében és az alkalmazkodásban. Ehhez is készült két kérdőív. Az egyik kérdőív célja azoknak a társas erősségeknek a keresése, amelyekre adottságként építhetnek a fiatalok. A másik pedig azoknak a sérülékeny pontoknak a megtalálásában segíthet, amelyekhez kapcsolódóan fontos lenne, hogy a résztvevők megtalálják önmaguk megerősítésének eszközeit.

Ezek a kérdőívek szintén olyan állításokat tartalmaznak, amelyekről a fiataloknak el kell dönteniük, hogy mennyire jellemzők rájuk. Az eredmények feldolgozását pedig ez esetben is megoldó kulcsok és szöveges útmutatók segítik.

Néhány példa a szociális készségeket vizsgáló kérdőív állításaiból	Néhány példa a szociális erősségek és nehézségek kérdőívének állításaiból
Nem feszélyez, ha egy csoport előtt kell beszélnem.	Próbálok kedves lenni másokhoz. Törődöm az érzéseikkel.
Elismerem, ha tévedek.	Általában megosztom másokkal (ételen, játékokon, tollakon stb.)
Viták esetén nyitott vagyok az adok-kapokra, hogy kompromisszum szülessen.	Többnyire egyedül vagyok. Általában elvonulok, egyedül játszom.
Inkább megtartom a véleményemet magamnak, mintsem, hogy nyíltan ellenkezzem másokkal.	Segítek, ha valakit bántotta, feldúlt vagy beteg.
Aktívan meghallgatom a másik mondanivalóját.	Kortársaim általában kedvelnek.
Igyekszem segíteni a problémák megoldását a csoportmunkában.	A többi gyerek vagy fiatal gyakran fenyeget vagy belém köt.
Pozitív visszajelzést adok a csoport többi tagjának.	Sokszor segítek önként is (szülőknek, tanároknak, gyerekeknek).
Ha probléma adódik a csoportban, megpróbálom azonosítani, hogy mi is történik.	Jobban kijövök a felnőttekkel, mint a korombeliekkel.

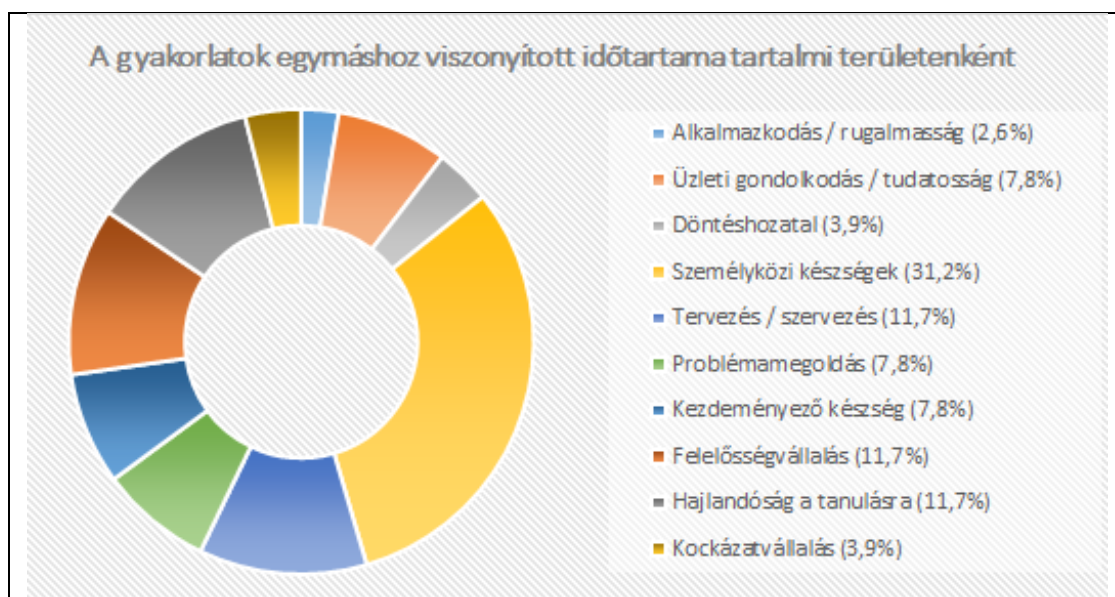
3.1.5. A tréning kompetenciafejlesztő gyakorlatai

A program 10 nagy kompetenciaterületre fókuszáló tréninggyakorlatait szintén több csoportban tesztelték mind a négy országban. Végül – az országspecifikus feladatokat leszámítva –, csak olyanok maradtak a gyűjteményben, amelyek mindenhol hatékonyan működtek. Ez azt a reményt kelti, hogy az RLG program sikeres lehet Európa más országaiban is.

A fejlesztés legelső állomása az egyes kompetenciaterületekhez kidolgozandó gyakorlatok arányainak meghatározása volt. Ezt követte azoknak a kereteknek, illetve sablonoknak a létrehozása, amelyeket minden fejlesztő csoport egységesen használt a munka során. Ez biztosította, hogy a több helyen készülő program szemléletében és formájában is egységes legyen. A végleges csomagba összesen 148, minden részletében kidolgozott gyakorlat került be. Ezek mindegyike, csakúgy, mint a felmérő nap gyakorlatai, két-két kiemelt kompetenciaterületre fókuszál. A gyakorlatokhoz tartozó segédletek egy része közvetlenül a résztvevők számára készült feladatléírás vagy eszköz, míg más részük a tréner munkáját támogatja. Annak áttekintésében, hogy a gyakorlatok mely tartalmi területekhez illeszkednek és kiknek szólnak az egyes dokumentumok, jól kidolgozott kódrendszer segíti a felhasználókat.

Minden tréneri segédletet egy olyan táblázat vezet be, amelyen az adott gyakorlat megnevezése és kódja mellett a tervezést segítő alapvető információk olvashatók. A táblázat által azonosíthatók a gyakorlat középpontjában álló kompetenciák, a fejlesztés céljai és elvárt eredményei, a tevékenység típusa (egyéni, páros, csoportos), a megvalósításhoz szükséges időtartam, eszközök és anyagok, valamint a rendelkezésre álló kidolgozott segédletek. Ugyancsak megtalálható ebben az áttekintésben a gyakorlat tömör leírása, és ha van ilyen, akkor az arra vonatkozó utalás is, hogy az adott feladat milyen más tevékenységgel helyettesíthető a programon belül.

A rövid áttekintést minden esetben a gyakorlat fejlesztő szerepének megvilágítása követi, amely egyúttal segítséget nyújt a trénernek ahhoz, hogy értelmezze a résztvevők számára, mit miért csinálnak, s az miként járulhat hozzá a képességeik erősödéséhez. Ez után következik az elvégzendő tevékenység lépésről lépésre történő leírása. S végül az útmutató tanácsot ad a trénernek arra vonatkozóan is, hogy mit tegyen a munka során születő produktumokkal.



6. ábra. A program gyakorlatainak összesített időtartam szerinti százalékos megoszlása az elsődleges kompetenciaterületek szerint

3.1.6. Tréneri kézikönyv

A trénereknek készült kézikönyv lényegében összefoglalja mindazt a tudást, amely a hároméves projekt során létrejött. Az RLG program részletes bemutatása mellett, körvonalazza a tréneri és a megfigyelői szerep lényegét, s támpontokat nyújt ahhoz is, hogy miként lehet felkészülni e szerepek sikeres ellátására.

A tréner legfontosabb feladata a programban az, hogy motiválja és ösztönözze a fiatalokat saját potenciáljaik megértésében és gazdagításában. Ezért fontos elvárás vele szemben, hogy empátiával közelítsen a fiatalokhoz, rugalmas legyen és adaptív, megfelelő gyakorlattal rendelkezzen a nem hagyományos jellegű tanári/tréneri munkában. Ismerje a célcsoportot és a munkaerőpiacot, legyen képes a tanulási helyzeteket a való élethez kapcsolni és a foglalkozások vezetése során figyelembe tudja venni a résztvevők előzetes tapasztalatait. Általában véve pozitív beállítottság jellemezze. Legyen elkötelezett a fiatalok hatékony támogatása iránt, tekintse partnernek őket és érezzen felelősséget a sorsuk alakulása iránt.

A feladatra való felkészülésük – attól függően, hogy mennyire rutinosak a NEET célcsoporttal való foglalkozás téren –, hosszabb vagy rövidebb időt igényelhet. Az útmutató egynapos és kétnapos változatban kínál ehhez segítséget. Mindkét tervezetben helyet kap az RLG program bemutatása, a megcélzott kompetenciák értelmezése, a nyitó értékelő nap céljának és eszköztárának megismerése. Hangsúlyosan jelenik meg benne a tréner és a megfigyelők szerepének tisztázása. Sor kerül néhány konkrét gyakorlat kipróbálására és elemzésére is – a személyes élmények szerzése érdekében. Átgondolják a résztvevőkkel való első beszélgetés és megállapodás folyamatát. Mérlegelik a tréning megtervezésének szempontjait, az értékelés, az önértékelés és a visszacsatolások funkcióit a programban, és megismerkednek ezek eszközeivel.

A hosszabb felkészülési programban nagyobb figyelmet kap a NEET célcsoport jellemzőinek, európai helyzetének és sajátos szükségleteinek megismerése. Több idő jut a kompetenciák elemzésére, szimulációs gyakorlatok végzésére és a személyes gondolatokat, tapasztalatokat feldolgozó csoportos beszélgetésre is.

A tréneri kézikönyv külön foglalkozik a megfigyelők felkészülésének kérdéseivel – mivel nagyon fontos, hogy ők magabiztosak legyenek értékelő szerepkörükben. Nekik is meg kell kapniuk minden alapvető információt a programra vonatkozóan. Pontosan érteniük kell, hogy mik a nyitó és záró felmérő nap céljai, mi az egyes kompetenciák lényege és milyen megnyilvánulások utalhatnak ezek meglétére vagy hiányára. Emellett gyakorlatot kell szerezniük az értékelő lapok használatában is. Ezért fontos, hogy lehetőségük legyen a tevékenységek résztvevőként és megfigyelőként való többszöri kipróbálására is.

A leendő tréner és megfigyelő felkészülését segítő képzés részletes vázlata megtalálható a kézikönyv függelékében.

Az útmutató szövegét végül olyan gyakorlati tippek zárják, amiket a program fejlesztői a tesztelés során szereztek és szívesen megosztanak a jövőbeli felhasználókkal.

Néhány példa a tippek közül

- Érdemes mindig készenlétben tartani alternatív feladatokat is, amelyek lehetővé teszik a csoport légköréhez való rugalmas alkalmazkodást.
- Fontos figyelembe venni az olyan vallási vagy kulturális jellemzőket, amelyek esetleg ellenállást válthatnak ki a csoporttagokból valamilyen gyakorlatban való részvétellel szemben.

- A tevékenysége elkezdése előtt fontos meggyőződni róla, hogy mindenki megértette-e az utasításokat, s ha nem, további információkat kell adni a résztvevőknek.
- Érdemes kiemelt figyelmet szánni a gyakorlatok bevezetésére, hogy azok valóban a kompetenciák fejlődéséhez vezessenek: nagyon fontos ugyanis, hogy a résztvevők értsék, mit miért csinálnak.
- Ha a csoport állapotához képest túl hosszúnak vagy túl összetettnek tűnik egy gyakorlat, nyugodtan kisebb egységekre lehet bontani azt.
- A résztvevőknek nem arra van szükségük, hogy tanácsokat kapjanak vagy megmondják nekik, mi jó és mi nem. A cél sokkal inkább annak elérése, hogy önmagukért felelősséget vállalva, önállóan ismerjenek fel, tapasztaljanak meg dolgokat.
- Mindig fontos a gyakorlatok és a való élet közötti kapcsolatok megvilágítása annak érdekében, hogy a résztvevők ne érezzék úgy, hogy "csak" játszadoznak.
- Nem szabad unatkozni hagyni azokat, akik hamarabb fejezik be a gyakorlatokat, mint mások. Ilyenkor érdemes nekik valamilyen érdekes egyéni feladatot adni, míg a többiek is elkészülnek.

3.1.7. Nyomon követési útmutató

A tesztelés tapasztalatain nyugvó rövid útmutató kínál gyakorlatias segítséget ahhoz is, hogy milyen módon lehet és érdemes figyelmekkel kíséni a résztvevők életútjának alakulását a tréning befejezése után.

A nyomon követés funkciója annak megállapítása, hogy a kitűzött célokhoz képest történt-e pozitív változás a fiatalok életében az RLG program után. 3, 6, illetve 12 hónap múltán oktatásban vagy képzésben vesznek-e részt, vagy dolgoznak-e. A kapcsolattartás módjára vonatkozóan többféle javaslat is olvasható az útmutatóban. Miként azzal összefüggésben is, hogy mi mindent érdemes kérdezni tőlük, s hogyan érdemes gyűjteni, illetve feldolgozni a beérkező információkat. Az útmutató – a leginkább javasolt közösségi média használata mellett –, ötleteket kínál ahhoz is, hogy miként állítható a célok szolgálatába a telefonos kapcsolat, az email vagy az információgyűjtést szolgáló olyan online programok, mint például a *Google Forms*, a *Survey Monkey*, a *Doodle* vagy a *Survey Planet*.

Az útmutató mellékletében többféle kérdéssor olvasható, amiket minden felhasználó szabadon adaptálhat saját igényeinek megfelelően. Ezek legfontosabb közös elemei a következők:

- Mit csinál most, hogy a program befejeződött? Válaszlehetőségek: dolgozom valahol / önfoglalkoztató vagyok / munkanélküli vagyok / oktatásban veszek részt / szakmai képzésben veszek részt / valami mást csinálok – kiegészítve szöveges magyarázattal.
- Segített-e az RLG program a haladásában?
- Mit talált a leghasznosabbnak a programban?
- Mit talált a legkevésbé hasznosnak a programban?
- Ajánlaná a programot egy barátjának? Igen / nem – miért?

Ha a fiatalok partnerek benne, ez a megoldás is választható:

A tréning vége felé a tréner megkéri a résztvevőket, hogy töltsenek ki egy lapot, amely saját céljaikra vonatkozik. Mit akarnak elérni 3 hónapon, fél éven és egy éven belül? Hogyan akarják ezt megtenni? Milyen információkra és támogatásra van szükségük ahhoz, hogy minderre képesek legyenek az adott időszakon belül? Miután kitöltötték ezt a mátrixot, a lapot elhelyezik egy önmaguk számára megcímezett borítékban. Ezt aztán a tréner mindenkinek postázza majd a csoport által megbeszélte időpontban, egy visszajelző kérdőívvel és egy felbélyegzett válaszbortéccal együtt. A résztvevők így szembesíteni tudják ténylegesen elért eredményeiket a korábbi elképzeléseikkel. S reflektálni tudnak arra is, hogy változtak-e ezek az elképzelések az eltelt időszakban, s ha igen, miért.

3.2. A projekt hatásai

A projekt három éve alatt több száz fiatal és jelentős számú szakember kapcsolódott be a program kipróbálásába. Voltak, akik csak egyes gyakorlatokkal ismerkedtek meg, többségük azonban a teljes folyamatnak részese volt. A tesztelők visszajelzései nagyon hasznosak voltak a fejlesztők számára, miközben rájuk magukra is hatással volt a közös munka. A projekt második szakaszában – a honlapokon és a hírleveleken keresztül való folyamatos tájékoztatás mellett –, megkezdődött a program szélesebb körben való megismertetése is. Konferenciák és szakmai műhelyek keretében mutatták be a partnerek az eredményeket, s ma már körvonalazódik az is, hogy kik lesznek az RLG program első jövőbeni felhasználói.

3.2.1. A gyakorlatok tesztelése

A tréningprogramot az eredeti elképzelések szerint mindenhol 2-2 csoportban, országonként 24, összesen pedig 96 fiatal bevonásával kívánták kipróbálni a fejlesztők. A valóságban azonban ennél jóval többen kerültek kapcsolatba vele.

A lépésről-lépésre gyarapodó és módosuló eszköztár tesztelése a fejlesztési folyamat szerves részét képezte. A kipróbálás két ciklusban történt. Az első alkalomra mindenhol közel azonos időben, egymással párhuzamosan került sor. De a második körben már időben egymáshoz képest elcsúsztatva zajlottak a foglalkozások a partnerországokban. Így a soron következő helyszínen felhasználhatók lettek a korábban máshol szerzett tapasztalatok. A résztvevők visszajelzései alapján gyorsan megtörténtek a szükséges javítások. A nem elég jól működő elemeket a fejlesztők újakkal cserélték ki, illetve módosították. Olykor csak az instrukciókat kellett pontosítani, vagy az időtervet kellett átalakítani. Máskor viszont teljesen új tevékenységek születtek. A program így vált fokról fokra érettebbé és mind szélesebb körben jól használhatóvá.

A foglalkozásokhoz a német partner saját oktatási intézményében (*ETC, München*) tudott megfelelő helyszínt és szakembereket biztosítani. A többiek pedig más szervezetekkel és intézményekkel együttműködve szervezték meg a kurzusokat. Skóciában egy középiskola (*Alva*) és egy azzal egy településen lévő Business Center, valamint egy cég (*Ceteris*) közreműködött helyi partnerként. Lengyelországban egy általánosan képző líceum (*Krakkó*) és egy szakképzési központ (*Wieliczka*) vett részt a kipróbálásban. Magyarországon pedig két civil szervezet (*Debrecen-Budapest*, valamint *Pécs és Szalánta*) és egy szakképzési centrum (*Gyula*) kapcsolódott be a projektbe.

A teljes tesztkurzust 17 csoportban, összesen 169 fiatal végezte el a projekt ideje alatt. Országonkénti megoszlásukat az alábbi táblázat mutatja.

A tréningprogramot tesztelő fiatalok országokénti megoszlása

	Skócia	Német-ország	Magyar-ország	Lengyel-ország	Összesen
A résztvevők pályázatban vállalt létszáma	24	24	24	24	96
A programot tesztelő csoportok száma	4	3	8	2	17
A tesztelő fiatalok létszáma	37	36	73	24/23*	169

* Egy fő menet közben elhagyta a programot.

A felmérő nap gyakorlataival még többen találkoztak a három év alatt, hiszen azokat kisebb egységekben, külön-külön is tesztelték a fejlesztők. Skóciában és Lengyelországban pedig a szélesebb körben végzett felmérések eredményei alapján választották ki a tréningek résztvevőit.

3.2.2. A tesztelő csoportok jellemzői

A programot kipróbáló fiatalok csoportjai országoként és országokon belül is nagyon eltérőek voltak. A képet tovább színezte, hogy a teljes folyamaton végig haladók mellett, számos olyan csoport is ízelítőt kapott a programból, amelyek tagjai csak bizonyos gyakorlatokkal ismerkedtek meg. A kipróbálás így a tervezettnél többféle tapasztalatot adott. S egyúttal megerősítette a fejlesztőknek azt a feltételezését, hogy a gyakorlatok egészen eltérő körülményhez is jól adaptálhatók.

A négy **skóciai** csoport közül három középiskolás diákokból állt. Az *első* kurzus tagjai úgynevezett „karácsonyi iskolaelhagyó” (*Christmas leaver*) fiúk voltak, akik a tanév első felében töltötték be 16. életévüket. Így joguk volt a tanév közepén kilépni az iskolából. Gyengébb alapkészségeik és csekély tanulási motivációjuk miatt a skót tesztelők között ők voltak azok, akiket legerősebben fenyegetett a NEET-té válás veszélye. A *második* csoport 16-17 év körüli, egyetemen továbbtanulni nem akaró lányokból és fiúkból állt. Ők jobb helyzetből indultak ugyan, de nekik is nagy szükségük volt segítségre a jövőjükre vonatkozó jó döntések meghozatalához. A *harmadik* csoport tagjai olyan 18-19 évesek voltak, akik elérték középiskolai tanulmányaik végét, de nem tudták, merre lépjenek tovább. Eredményeik nem voltak elég jók az egyetemi továbbtanuláshoz, ami korlátozta a lehetőségeiket. A tréningprogram *negyedik* tesztelése egy kicsit idősebb, munkanélküli fiatalok hosszabb kurzusába illeszkedett, amelynek célja a foglalkoztathatóság és a vállalkozói készség fejlesztése volt.

Mivel a **lengyel** NEET fiatalok között az európai átlaghoz képest feltűnően magas az érettségivel, illetve szakmai végzettséggel rendelkezők aránya, az ő esetükben is a program preventív funkciója kapott hangsúlyt. *Első* csoportjuk érettségi előtt álló 16-17 éves lányokból állt, akik viszonylag jó helyzetük ellenére sem rendelkeztek kialakult jövőképpel, s nem voltak tisztában az önfejlesztés fontosságával sem. A *második* csoport tagjai szakmai vizsga előtt álló, 18-19 évesek voltak, többségükben a turisztikai és szállodai képzés területéről. Nekik leginkább annak felismerésére volt szükségük, hogy milyen szerepe van a személyes felelősségvállalásnak saját sorsuk alakulásában. Mindkét csoport tagjai az előtt a döntés előtt álltak, hogy további tanulmányokba kezdjenek vagy alkalmazottként, illetve saját vállalkozásba fogva induljanak el valamilyen szakmai pályán.

A **magyar** tesztkurzusok résztvevőinek jelentős hányada a NEET célcsoport tagjai közül került ki, míg mások esetében a program megelőző funkciója volt fontos. Az *első* csoport a fiatakorúak budapesti javítóintézetében fogva tartott, nagyobb részt szegény és marginális háttérrel rendelkező fiúkból állt, akik számára az intézeti foglalkozások sorába illeszkedett az RLG program. A *második* csoport tagjai 21-25 év közötti, nem dolgozó és nem is tanuló, Pécs környéki fiatalok voltak, akik rendelkeztek valamilyen szakmai

végzettséggel vagy érettségivel, de a képzés idején nem volt munkájuk. Ugyanebben a térségben jött létre egy kis létszámú, 18-24 éves, szakmai képzettség nélküli NEET fiatalokból álló *harmadik* csoport. És egy *negyedik* is, amelynek tagjai azonban szociális munkásnak készülő egyetemisták voltak. Nagyrészt ők is nehéz családi körülmények közül érkeztek a programba. Így – amellet, hogy azt remélték, későbbi munkájuk során jól tudják majd alkalmazni a megismert gyakorlatokat –, személyes életükre nézve is hasznosnak találták azokat. A kipróbálók *további négy* csoportjának tagjai valamennyien egy szakképzési központ második esélyt kínáló Híd-programjának 15-20 éves diákjai voltak. Egy részük még nem fejezte be az általános iskolai tanulmányait, más részük végzettség nélkül sodródott ki a korábban megkezdett szakképzésből. Az RLG program az ő esetükben modulként illeszkedett be egy egész éves képzési keretbe.

A **német** partnereknél az RLG tréning szintén egy hosszabb folyamat részét képezte – az ETC munkahely és szakmai képzettség nélküli fiataloknak szervezett, *három* egymást követő programjában. Ezekben olyan, 15-21 év közötti fiatalok vettek részt, akik már elvégezték az általános képző iskolák valamelyikét, de szakmai képzésbe még nem kapcsolódtak be és munkájuk sem volt. Számukra a fő feladat a szakmatanulás vagy a munkavállalás tartalmi irányának eldöntése, illetve egy szakmai gyakorlóhely vagy munkahely találása volt. A tréning folyamatán teljes egészében végig haladó csoportok mellett a német partnerek több olyan alkalmat is találtak a tesztelésre, amikor csak bizonyos gyakorlatokat próbáltak ki. Az RLG program számos tevékenysége helyet kapott például egy általános képző helyi középiskola pályaorientációs napján, 12-13 éves tanulók körében. Egyes gyakorlatokat speciális iskolában is teszteltek, a kiválasztott részeket a sajátos nevelési igényű tanulók lehetőségeihez és szükségleteihez igazítva. Az országba felnőtt kísérő nélkül érkező fiataikorú menekültek egy csoportjában szintén sikerrel alkalmazták a gyakorlatoknak azt a részét, amelyek nem igényeltek magas szintű nyelvtudást. S végül jól vizsgáztak a gyakorlatok börtönben fogvatartott fiatal férfiak körében is, akiknek elsősorban a hosszú bezártság miatti kapcsolatteremtési nehézségek leküzdésében tudtak segíteni.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a résztvevők – konkrét élethelyzetüktől szinte függetlenül –, élvezték és hasznosnak találták a gyakorlatokat. Főként azok sokféleségét és eredetiségét értékelték, valamint azt, hogy a foglalkozások különböztek az iskolában megszokottaktól. A legnépszerűbbek mindenhol a gyakorlati tevékenységek voltak. S különösen szerették azokat az alkalmakat, amikor külső helyszínre lehetett menni egy-egy feladat megoldása közben. Kevésbé végezték viszont szívesen azokat, amelyek az iskolai feladatokra emlékeztették őket, és több írásra, olvasásra vagy számolásra volt szükség hozzájuk, illetve nagyobb elmélyülést igényeltek. Többnyire szerettek csoportban dolgozni, és szívesen vették, hogy időnként irányíthattak is másokat. Motiváló volt számukra, hogy felelősséget vállalhattak bizonyos dolgokért. S az is, hogy visszajelzést kaptak különféle adottságaikról és erősségeikről. A tréning folyamán általában érzékelhetően nőtt a nyitottságuk és az önbizalmuk, s egyre tudatosabban kezdtek gondolkodni saját sorsuk alakításáról.

Néhány jellemző gondolat a fiatalok írásos visszajelzéseiből

Sok újat megtudtam a munka világáról. Sok mindent megtudtam magamról.

Élveztem azokat a gyakorlatokat, amikor közösen dolgoztunk.

Érdekesek voltak a gyakorlatok, sok esetben még jól is szórakoztunk.

Ilyen gyakorlatokat be lehetne építeni a normál iskolai programokba is.

Segítséget kaptam ahhoz, hogy olyanokkal is tudjak együtt dolgozni,
akikkel nem barátkoznék.

Néhány példa a résztvevő fiatalok történetei közül

Péter¹⁰ értelmes, de nehéz körülmények között élő és mozgásproblémákkal is küzdő fiú, aki kezdetben gyanakvó és bizalmatlan volt társaival szemben. Nem kívánt beilleszkedni a közösségbe és emiatt számos konfliktusa volt a társaival. Eleinte az RLG program foglalkozásait is kifejezetten rosszul fogadta. Legalább tíz alkalom telt el úgy, hogy nagyobb részt szabotálta a munkát. A magatartási fordulatot egy gyakorlati feladat megoldásában való részvétel hozta meg. Konstruktív ötleteivel sikerült felkeltenie társai figyelmét, s ezzel nála is elkezdődött a csoportba és a programba való bevonódás folyamata. Ettől kezdve aktívan vett részt a gyakorlatokban, s társaival is elkezdte kiépíteni a kapcsolatot. A program végén már „haverokként” jártak a foglalkozásokra. Általában jobb kedvű lett és a felnőttekkel szemben is nyitottabbá vált. A trénernek ennek a fiúnak az esetét igazi sikertörténetként tartották számon. (Magyarország)

George jó képességű fiú volt, de nem nagyon érdekelte az iskola. Szabadidejét idősebb fiúk társaságában töltötte, akikkel kisebb bűncselekményeket követtek el. Már javában tartott a program, amikor a rendőrség megjelent az iskolában és kihallgatta a fiút. Ő akkoriban épp egy olyan gyakorlatban vett részt, amely a személyes felelősség témáját dolgozta fel. Társai felhívták a figyelmét rá, hogy nemsokára eléri a 16. életévét és a rendőrség felnőttként kezeli majd. Tetteit pedig bűncselekménynek minősíthetik. Ez szemmel láthatóan nagy hatással volt rá és ettől kedve megfontoltabban viselkedett. Elhatározta, hogy több időt tölt az iskolában, amit korábban ott akart hagyni. (Skócia)

Miklós úgy maradt ki az általános iskolából, hogy a tankötelezettség ideje alatt nem tudta befejezni azt. Az RLG tréningen a HÍD program tanulójaként vett részt. A gyakorlatok során olyan képességei mutatkoztak meg, amelyekre egyáltalán nem derült fény a hagyományos tanítási órákon. Jó csapatjátékosnak bizonyult és irányítónak is megállta a helyét. Szinte minden foglalkozáson jellemző volt rá, hogy egyedi és érvényes gondolatokat fogalmazott meg. Aktív volt a csoportos beszélgetéseken és tiszteletben tartotta társai véleményét. A közös tevékenységek során számos olyan tulajdonsága került előtérbe, amelyeket jól kamatoztathat majd a munka világában – alkalmazottként vagy akár önfoglalkoztató vállalkozóként. Az ő esetében az RLG tréning legfőbb szerepe az volt, hogy felszínre hozta, megerősítette és tudatosította benne ezeket az értékes vonásokat, miközben sikerült azonosítani néhány olyan területet is, amelyeken fontos lenne még fejlődnie. Ezek egyike a hangulati kiegyensúlyozottság javítása volt – amit, bár tisztában volt a jelentőségével, sokszor nem sikerült elérnie. A program elején azt fogalmazta meg személyes céljaként, hogy dolgozni szeretne és pénzt keresni. A tréning ideje alatt konkrét tervei születtek a munkával kapcsolatban. (Magyarország)

Szonja nagyon félénk, török származású lány, akiről már a nyitó értékelő napon kiderült, hogy rendkívül intelligens. Lelkesen vett részt a gyakorlatokban, segítette a többieket, de végig nagyon csendes volt. A foglalkozás után egyik társa felfedezte, hogy gyönyörű hangja van és a csoport kérlelni kezdte, hogy énekeljen valamit. Egy ideig szabódott, de végül belegyezett és mindenkinek leesett az álla attól, amit hallott. Ahogy múlt az idő és számos tréfás gyakorlatban vett részt, lassan megtört nála a jég. Egyre nyitottabb lett, megnőtt az önbizalma, s végül megtalálta az utat az igazi képességeihez. (Németország)

3.2.3. A tréning közvetlen hatásai a fiatalokra

Bár a tesztelés célja a projekt során elsősorban az elkészült gyakorlatok kipróbálása és a tapasztalatokra épülő továbbfejlesztése volt, a partnerek remélték, hogy mindez hatást gyakorol majd a résztvevők életére is. Hipotézisként az az elvárás fogalmazódott meg, hogy a tréninget követően a fiatalok 20%-a állásba kerül, 20%-a önfoglalkoztatóvá válik,

¹⁰ Az esetleírásokban szereplő neveket az anonimitás érdekében megváltoztattuk.

20%-a valamilyen intézményes oktatási formába, 25%-a pedig szakmai képzésbe kapcsolódik be, s végül 15%-uk sorsában valamilyen más fajta pozitív elmozdulás következik be.

Annak érdekében, hogy erről meg tudjanak győződni, a partnerek igyekeztek egy éven át figyelemmel kísérni, hogy mi történik a tréningek résztvevőivel. Sajnos voltak olyanok, akik idő közben eltűntek a fejlesztők szeme elől. Többségük útját azonban sikerült nyomon követni. Az előzetes feltételezéssel szemben, nem vált valóra az a várákozás, hogy szép számmal lesznek majd olyanok, akik az önfoglalkoztatás felé mozdulnak el. Ebben bizonyára szerepet játszott, hogy a projekt folyamán összességében túlsúlyba kerültek a tesztelők között az eredetileg tervezettnél fiatalabb, még tanuló korosztály tagjai és felerősödött a program preventív funkciója. Az ő esetükben még nem lett volna reális folytatás az, hogy vállalkozást indítsanak. Magyarországon viszont, ahol a legnagyobb arányban vettek részt a projektben ténylegesen NEET helyzetű fiatalok, az érintettek olyan hátrányos helyzetű régiókban éltek, ahol a munkavállalás és a vállalkozás indítása is komoly akadályokba ütközött. Ennek enyhítése érdekében a projekt megpróbált összekapcsolódni a fiatalok vállalkozóvá válását segítő, párhuzamosan futó, ugyancsak uniós finanszírozású állami Ifjúsági Garancia Programmal, de ez a kezdeményezés végül nem járt sikerrel.

Mind a négy országban a vártnál jóval többen köteleződtek el viszont a tanulás valamilyen formája mellett, ami szintén az az életkorukkal magyarázható. Azt, hogy ez konkrétan milyen formákhoz, illetve intézményekhez kapcsolódott, az oktatás és a képzés országonként eltérő rendszere határozta meg.

A munkába álló lengyel fiatalok viszonylag magasabb arányát az magyarázza, hogy az ottani résztvevők fele idő közben szakmai végzettséget szerzett. A skót fiatalok esetében pedig feltehetően az a negyedik csoport emelte meg a dolgozók arányát, amelyik esetében a foglalkoztathatóság erősítését célzó képzésbe épült be az RLG program.

Az, hogy a magyar oldalon voltak a legtöbben, akik a tréninget követően eltűntek a fejlesztők szeme elől, valószínűleg annak tulajdonítható, hogy itt volt a kipróbálók között a legtöbb olyan ténylegesen NEET fiatal, akik semmilyen intézményi vagy szervezeti kerethez nem tartoztak az adott időszakban. Az ő esetükben fontos eredménynek tekinthető, hogy a foglalkozások ideje alatt nem estek ki a programból. Ám utána nagyon nehéz volt tartani velük a kapcsolatot.

A tesztkurzusokon résztvevők életútjának országonkénti alakulása

	Skócia	Német-ország	Magyar-ország	Lengyel-ország	Összesen	
A tréningeken résztvevők összlétszáma	37 fő	36 fő	61 fő*	23 fő	157 fő*	100%
A résztvevők élethelyzetének alakulása a tréninget követően						
Állásban van	22%	4%	23%	18%	27 fő	17%
Oktatásban van	51%	11%	3%	39%	34 fő	22%
Szakmai képzésben van	27%	64%	61%	4%	71 fő	45%
Más pozitív eredmény**	0%	21%	0%	39%	17 fő	11%
Nem tudni, mi van vele	0%	0%	13%	0%	8 fő	5%

* A magyar tesztelők közül 12 fő javító intézetben fogva tartott fiatal volt, akiknek további sorsát helyzetükből adódóan sajnos nem lehetett később nyomon követni.

** Az egyéb pozitív eredmény kategóriájába kerültek például az olyan helyzetek, amikor valaki egyszerre tanult és dolgozott vagy részdíjs munkát végzett saját családi vállalkozásukban.

Néhány példa a résztvevő fiatalok történetei közül

Suzanne olyan lánynak látszott, akinek különleges támogatásra van szüksége. Nem nagyon barátkozott a többiekkel. Csendes volt és sokat aggodalmaskodott. Az értékelő napon többször is kérte az ott lévő idősebb diákok segítségét, majd egyszer csak olyan ingerült lett, hogy ki kellett mennie a teremből. Nem is fejezte be a gyakorlatsort, és azt mondta az iskolai tanárának, hogy nem akar visszatérni a csoportba. Aztán mégis csak részt vett a tréningen, bár kezdetben nagyon csendes volt. Az idő múlásával azonban önbizalma megerősödött, egyre szívesebben dolgozott együtt másokkal és a gyakorlatok többségében részt vett. Elmondta a trénernek, hogy családja elköltözik a környékről, és így neki is iskolát kell váltania. De nem volt kedve hozzá, hogy két évet máshol fejezzon be. Új lakóhelyén inkább valamilyen szakmai képzést szeretett volna megpályázni. Megkérdezte a tréneret, hogy tudna-e neki segíteni ebben. Fel is vették egy vendéglátást oktató intézménybe. Az RLG kurzus utolsó napján elmesélte, hogy milyen sokat segített neki a programban való részvétel: sokféle emberrel dolgozott együtt, nőtt az önbizalma, ami arra bátorítja, hogy új lakóhelyén új barátokat szerezzen majd. (Skócia)

Wiola álma az volt, hogy gyerekekkel foglalkozhasson, s ezt a tréning alatt többször is megfogalmazta. Érdekes, hogy ennek ellenére a nyitó értékelő napon elég alacsony szinten nyilvánultak meg olyan, e szempontból fontos kompetenciái, mint például a felelősségvállalás, tanulásra való készenlét vagy a problémamegoldás. A foglalkozásokon való aktív részvétel azonban valószínűleg erősítette benne az elköteleződést és azt, hogy tudatosabban irányítsa saját útját. Ezt jelzi az is, hogy a záró értékelés során 70-100% közötti teljesítményt mutatott a kezdeményezőkézség, a döntéshozatal, a tanulás iránti nyitott és a felelősségvállalás területén. A középiskola befejezése után először dolgozni kezdett, hogy előteremtse a tanulásához szükséges pénzt. Jelenleg a Krakói Pedagógiai Egyetem részidős hallgatója. A jövőben beszédterápiát szeretne tanulni. Egyetemi tanulmányai mellett kisegítő munkát végez egy wieliczki óvodában is. (Lengyelország)

Collin kétszer is résztvevője volt a programnak. Az első csoportba azért került be, mert jó képességei ellenére, gyenge iskolai teljesítmény nyújtott. Szülei válása után, az ország más részéből került át ebbe az iskolába. Korához képest érett fiú volt és tanárai aggódtak, hogy nem tud majd beilleszkedni. Amikor néhány alkalom után otthagyta az RLG csoportot, csak annyit mondott, hogy idegesítőnek találja a társai viselkedését. Az iskolában folytatta a tanulmányait, s az utolsó évben kérte, hogy részt vehessen a harmadik RLG csoport foglalkozásain. Segítségre volt szüksége annak eldöntéséhez, hogy mit kezdjen magával a középiskola befejezése után. Ekkor már jobban érdekelte, hogy mi lesz vele. Részt vett egy olyan pályaaalkalmassági interjún is, amikor a skóciai partner irodai munkatársat keresett. Végül úgy döntött, hogy előbb szakmai képzettséget szerez. De egyúttal megállapodtak abban, hogy az iskolai szünetekben dolgozni fog az irodában, ahol munkatapasztalathoz juthat. (Skócia)

3.2.4. A képzők képzései

A projektpartnerek között voltak olyanok, akik trénerként, közvetlenül is részt vettek a kurzusok megvalósításában. De mind a négy országban bekapcsolódtak ebbe a munkába mások is, akik nem voltak a nemzetközi fejlesztő team tagjai. S több olyan érdeklődő szakember is megismerkedett a programmal, akik a projekt időszakában még nem dolgoztak trénerként, de készen érzik magukat arra, hogy használják a programot a későbbiekben.

Németországban a fiatalok első foglalkozásait az ETC belső munkatársai tartották, akik amellet, hogy fejlesztői és jó ismerői voltak a gyakorlatoknak, egyúttal sok éves tapasztalattal is rendelkeztek az érintettekkel való sikeres együttműködés terén. A tréneri

felkészítés iránti későbbi érdeklődők néhány közeli szakiskolából, illetve a helyi felnőttképzési központból érkeztek.

Skóciában az első tréninget szintén a projektpartnerek vezették. Nem sokkal később azonban mások, köztük tanári pályára készülő diákok is felkészültek erre a feladatra. Komoly segítséget jelentett a tréningek megvalósításában, hogy az érdeklődők között voltak a fiatal vállalkozókat segítő, *Scottish Business Gateway* nevű szervezet helyi irodájának tanácsadói is. Ők – amellet, hogy rutinos közreműködői lettek a tréningeknek, jól ismerték a helyi foglalkoztatási lehetőségeket, s ebből a szempontból is hasznos támogatást tudtak adni a résztvevőknek.

Magyarországon a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő célcsoportok segítésére létrejött és e téren nagy tapasztalattal rendelkező két civil szervezet – a *MIOK a hátrányos helyzetű emberekért Alapítvány* és az *Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület* – munkatársai készültek fel először a tréningek vezetésére, s irányították a tesztkurzusokat. Később az ország egy déli (*Gyula*) és egy északi pontján (*Salgótarján*) került sor a leendő trénernek újabb csoportjainak felkészítésére. Az utóbbi helyszínen azonban sajnos nem sikerült elindítani a tervezett tesztcsoportot. Ez rávilágított arra, hogy – a nyilvánvaló szükség és a segítő felnőttek jelenléte ellenére is – milyen nehéz a semmilyen szervezeti kerethez nem kötődő NEET fiatalokat bevonni az ilyen típusú foglalkozásokba. A tesztelésbe a projekt során bekapcsolódó szakembereken kívül, felkészült a program alkalmazására az *Eötvös Loránd Tudományegyetem* család- és gyermekvédelmi szakembernek készülő mester szakos hallgatóinak egy csoportja, valamint pszichológusok, pedagógusok és gyermekvédelmi gyámok egy másik csoportja a *Nevelőotthonok Nemzetközi Szövetségének (FICE)* egyik rendezvényéhez kapcsolódóan.

Lengyelországban elsőként a projekt *krakkói* és *wieliczki* partneriskoláinak érdeklődő tanárai vettek részt a képzők felkészítésében. Később azonban sor került egy olyan tréneri kurzusra is, amelyen a dél-lengyelországi *Malopolska* tartomány középiskoláiban vállalkozási ismereteket oktató tanárok vettek részt. Az RLG tréning blokkja ebben az esetben egy hosszabb időtartamú, átfogóbb tanár-továbbképzési programban kapott helyet.

A projekt során megvalósult tréneri felkészítő programok országokénti adatai

	Skócia	Német-ország	Magyar-ország	Lengyel-ország	Összesen
A pályázatban vállalt résztvevői létszám	9	9	9	9	36
A csoportok tényleges száma	2	4	5	2	13
Az összes résztvevő tényleges létszáma	10	25	36	20	91

Az RLG program használatára felkészítő tréningek felépítése – akárcsak maga a program –, lépcsőről lépcsőre formálódott a három év folyamán. Mindig részét képezte a projekt és a program valamilyen módon való bemutatása, a kompetenciaterületek közös értelmezése, a célcsoport szükségleteiről és a körükben jól alkalmazható módszerekről való közös gondolkodás. Mindig sor került számos gyakorlat kipróbálására és azoknak a dokumentumoknak a megismerésére is, amelyek a program használatát segítik. A közös beszélgetések során vált világossá, hogy az értékelő napok megfigyelői szerepkörére kicsit másképp érdemes felkészülni, mint a tréneri feladatokra.

A képzők képzéseinek résztvevői döntő többségükben élvezték a foglalkozást és értékes visszajelzéseket adtak a program fejlesztői számára, amelyek aztán beépültek a trénernek és a megfigyelők felkészítő programjának végső változatába.

Néhány jellemző gondolat a leendő trénerek visszajelzéseiből

Egy profi módon összeállított, nagyon jó módszertant ismertem meg.

Nagyon sok olyan van a gyakorlatok között, amelyek a diákok minden életkori csoportjában jól használhatók.

A gyakorlatok jól illeszkednek bármilyen foglalkoztathatóságot segítő programba.

Egy mindenki számára érthetően leírt, sok hasznos gyakorlatot és ötletet tartalmazó, komplex programot ismerhettünk meg.

3.2.5. A tapasztalatok beépülése a fejlesztési folyamatba

Miként e záró összefoglalóból is jól érzékelhető, az RLG program egy olyan projekt eredményeként született meg, amit a partnerek folyamatos és intenzív együttműködése jellemzett. A feladatokat a projekt kezdetén elosztották egymás között a közreműködők, s ezek megvalósulásáért mindvégig megosztott felelősséget viseltek. Amit az egyik helyen kitaláltak, azt mindig kipróbálták mások is egy vagy több helyszínen. A tapasztalatok, ötletek, kétségek és eredmények bemutatását, megvitatását, valamint a soron következő feladatok pontosítását és rögzítését, a szükséges döntések meghozatalát szolgálták a partnertalálkozók, amikre nyolc alkalommal került sor a három év folyamán. A személyes találkozások közötti időben pedig – szükség szerinti gyakorisággal –, online chat, illetve e-mail kommunikáció segítette a problémák tisztázását, illetve közös megoldását és a projekt előre haladásának nyomon követését.

A nemzetközi partnertalálkozók helyszínei és fő témakörei

2014 október Budapest	A projekt elindítása. A feladatok értelmezése és egymás közötti elosztása. Egy online kommunikációs és munkafelület megtervezése. Az országokénti helyzetelemzés szempontjainak meghatározása.
2015. január Budapest	A projekt alapozó tanulmányának megtervezése. Az RLG program által fejlesztendő kompetenciaterületek lehatárolása. A célcsoport közös és országokénti sajátosságainak definiálása. Közös döntés az időkeretekről és a kifejlesztendő segédletek szerkezetéről.
2015. április München	A kompetenciamérő gyakorlatokkal összefüggő első tapasztalatok megosztása. Bepillantás az első német tesztcsoport munkájába. Különböző, felhasználásra javasolt eszközök bemutatása. A fejlesztés felelősségi köreinek és közös sablonjainak véglegesítése.
2015. június Krakkó	Az első német, skót és magyar tréningtapasztalatok és a lengyel kipróbálás előkészületeinek megismerése. A személyes és a szociális kompetenciákat felmérő eszközök bemutatása. Az eddig elkészült gyakorlatok rendszerezése. A trénerképző program felvázolása.
2015. október München	A lengyel tesztelés első tapasztalatainak megosztása. A másik három ország fiatal résztvevőivel készített interjúk összefoglalása. Az értékelő nap felépítésének véglegesítése. A projektet segítő online felület szerkezetének megújítása.

2016. május Stirling	A projekt félidejében lezajlott monitoring látogatás eredményeinek megosztása. A tesztelés aktuális eseményeinek bemutatása. A skót partneriskola meglátogatása. A trénerok képzésére vonatkozó eddigi tapasztalatok megosztása. A nyomon követési útmutató felvázolása.
2016. október Krakkó	Beszámolók a program széles körben való megismertetését célzó eddigi lépésekről. Az eredmények részletes bemutatása a Krakkói Pedagógiai Egyetem éves nemzetközi konferenciáján. A program útmutatóinak és záró tanulmányának megtervezése.
2017. július Budapest	A nyomon követési tapasztalatok megosztása. A még függőben lévő kérdések tisztázása a program útmutatóihoz, záró tanulmányához, a fordításokhoz, a program terjesztéséhez és fenntartásához, illetve a projekt lezárásához kapcsolódóan.



3.2.6. A program fenntartása

A projektben együttműködő partnerek mindegyike elkötelezett az iránt, hogy az RLG program valóban beépüljön a célcsoporttal foglalkozó szervezetek, illetve szakemberek mindennapi gyakorlatába. Ennek érdekében már a projekt félidejétől kezdve komoly erőfeszítéseket tettek a program minél szélesebb körben való megismertetése érdekében – hírlevelek és személyes tájékoztatók útján. Számos kisebb-nagyobb konferencián mutatták be, amelyek közül a két legjelentősebb talán a krakkói és a manchesteri nemzetközi tanácskozás volt.

- A Krakkói Pedagógiai Egyetem 2016 októberében lezajlott rendezvényén vállalkozási ismereteket oktató szakemberek kaphattak átfogó képet a programról. Ekkor mind a négy partnerország képviselői külön-külön is bemutathatták fejlesztő munkájuk egyedi tapasztalatait.
- Az Iskolapszichológusok Nemzetközi Társaságának (*International School Psychology Association, ISPA*) 2017 júliusában Manchesterben tartott éves konferenciáján pedig a magyar partner képviselője beszélhetett széles szakértői kör előtt arról, hogy miként tudja segíteni az RLG program a NEET fiatalokat abban, hogy elköteleződjenek a képzés és a munka világa iránt.

Mivel a projektben – lengyel és magyar oldalon – oktatói munkájuk révén egyetemekhez kötődő szakemberek is részt vettek, olyan disszeminációs lehetőségeket is ki lehetett

használni, amelyek célcsoportjai leendő és gyakorló tanárok, pedagógia és pszichológia szakos hallgatók, illetve szociális területen dolgozó szakemberek voltak. A projekt három éve alatt 22 felsőoktatásban tanuló, alapképzésben vagy továbbképzésben résztvevő csoport tagjai ismerkedhettek meg kisebb-nagyobb mélységben az RLG programmal.

Komoly esélyt teremt a program tartós fennmaradására és további fejlődésére, hogy már most, a projekt zárásakor vannak olyan intézmények, amelyek elköteleződtek annak jövőbeni alkalmazása mellett:

- Németországban egész biztosan részét fogják képezni a program gyakorlatai az *ETC* fiatalokat támogató rendszeres tevékenységének.
- Magyarországon a kipróbáló szervezetek tovább viszik a programot. A gyulai szakképzési centrum vállalta, hogy beépíti azt a Híd-programokba. A Pécs környékén dolgozó *MIOK Alapítvány* pedig tanodai és egyéb, fiatalokat segítő programjaiban fog helyet biztosítani a számára. Új felhasználóként megszületett egy hosszú távú együttműködési megállapodás a *Piarista Rend Magyar Tartományával*. Ez esetben a kialakítás alatt álló, s részben kifejezetten a NEET célcsoport támogatására létrejövő, Kilátó elnevezésű fejlesztési és módszertani központ eszköztárába fog beépülni az RLG program.
- Lengyelországban a vállalkozói ismereteket oktató tanárok egyetemi továbbképzési programjában kapott helyet.
- Skóciában a projektpartner által működtetett, nagyszámú fiatal képzését és munkába állását országos hatókörben segítő tréning cég tevékenységének fogja egyik elemét képezni az RLG program. S emellett a program gyakorlatai helyet kaptak egy középiskolásokat és szakképző college-okba járó fiatalokat célzó kormányzati programban is (*Developing the Young Workforce programme*).

Ezek mellett a már ma jól körvonalazódó irányok mellett, jó eséllyel hozzá fog járulni a program fenntartásához az a tény is, hogy a fejlesztő munkacsoport tagjainak többsége számos más, hasonló küldetésű programban vesz részt saját országában, s így módja van rá, hogy terjessze a projekt eredményeit.



Az **EDUNET ALAPÍTVÁNY**
örömmel várja az RLG program iránt érdeklődők jelentkezését
a következő e-mail címen: info@edUNET.hu

A projekt honlapjának címe: <https://rlg.edUNET.hu>