



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ÁTMENET- KEZELÉSI KÉZIKÖNYV

Útmutató a NEET célcsoportba tartozó
fiatalokkal foglalkozó mentorok és szakemberek
számára

iter





Előszó

“A kézikönyv elkészítését az *“ITER - A szakkepzésbe, oktatásba történő belépés (atmenet) támogatása, elősegítése, az eredmények hozzáférhetővé tétele”* című ERASMUS+ projekt keretében elvégzett kutatómunka alapozta meg. Az olvasó betekintést nyer abba, hogy a NEET fiataloknak milyen akadályokkal, kihívásokkal kell szembenézniük, milyen lehetőségeik vannak. A Kézikönyv emellett segítséget nyújt a mentorok számára az oktatásban és foglalkoztatásban nem résztvevő fiatalokkal történő kreatív együttműködés kialakításában. Iránymutatást kívánunk adni továbbá a mentorok számára, hogyan segítsék a fiatalokat az oktatásba, képzésbe történő belépésben, azok teljesítésében. A Kézikönyvben arról kapunk fontos információt, hogy hogyan segítsük a fiatalokat saját képességeik kiaknázásában mind az oktatás, a munka, és a mindennapi élet során.”

Robin Simmons

A Huddersfield Egyetem (University of Huddersfield) professzora

Tartalomjegyzék

Előszó	1
Az ITER című projekt bemutatása	4
Az ITER Projektben résztvevő szervezetek.....	6
I. fejezet.....	1
1. A NEET jelenség Európában	2
1.1 A COVID-19 és annak hatása a fiatalok helyzetére	3
1.2 A kutatás háttere	4
1.3 A kutatás főbb eredményei	5
A NEET általános megfogalmazása	5
A kutatás részletei	5
Főbb megállapítások	5
Egyéni korlátozó tényezők.....	6
Környezeti korlátozó tényezők.....	6
A sikeres átmenethez szükséges:	6
Lemorzsolódások megelőzése	7
A partnerségi összefogás előnyei	7
Partnerség kiépítése	7
Információ megosztás,-áramlás.....	8
Összefoglalva.....	8
1.3.1 Észak-Írország.....	9
1.3.2 Anglia	9
1.3.3 Olaszország.....	9
1.3.4 Románia.....	10
1.3.5 Magyarország.....	10
1.3.6 Portugália	10
1.4 A kutatás főbb megállapításai	11
1.4.1 Záró gondolatok.....	12

Második fejezet.....	13
2.1 A partnerségben történő együttműködés fontossága a NEET fiatal szakképzésbe irányításának támogatása során	14
2.2 A NEET fiatalok felkészítése a szakképzésbe lépésre	15
2.2.1 Miért fontos együttműködésben dolgozni	16
2.2.2 A fiatal értékelése a továbblépésre való felkészültsége tükrében	16
2.2.3 Az átmenetre való felkészültség értékelése	17
2.2.4 A fiatal támogatása a következő lépések kiválasztásában	17
2.3 ÁTMENETET MEGTERVEZŐ PARTNERSÉG – a fiatal, a mentora és a fogadó szakképző/ egyéb képzőintézmény	19
2.3.1 Információ-megosztás – mit és hogyan osszunk meg, a hozzájárulás fontossága	20
2.4 A fiatal első találkozása a szakképző/képzőintézménnyel.....	22
2.4.1 Bevezetés a folyamatba	22
Átmenet-kezelési terv elkészítése	24
Összefoglaló	26
Számomra elérhető segítség/támogatás.....	26
Tervem.....	26
2.4.2 Legfontosabb lépések és rendelkezésre álló támogatás meghatározása	27
2.4.3 Teendők felmerülő problémák esetén	28
Felkészülés: gyakorlati lépések és személyes támogatás	29
Ellenőrzés: Haladás áttekintése	31
2.5 A mentor kivonása.....	32
A poszttraumás stressz modell öt vezérelve.....	32
Sablon minta	34
Harmadik fejezet	38
A fiatal átmenetét támogató terv sablonja	39
Előrehaladás.....	47
Megállapodás	48

Az ITER című projekt bemutatása

A NEET jelenség nemzetközi szinten jelen van, átfogó és komplex probléma. A NEET kifejezés tulajdonképpen egy angol eredetű mozaikszó (**N**ot in **E**ducation, **E**mployment or **T**raining), azon 16-24 év közötti fiatalok csoportja alkotja, akiknek nincs munkájuk, nem vesznek részt sem iskolarendszerű oktatásban, sem képzésben (továbbiakban: NEET).

Az ITER projekt célja szorosan kapcsolódik az 2019-2027 Unió Ifjúsági Stratégia (EU Youth Strategy) legfőbb prioritásaihoz, megcélozza a társadalmi kirekesztés és szegénység elleni küzdelmet, amely a legtöbb európai fiatalt érint.

A NEET fiatalokat Európa szerte súlyosan fenyegeti a társadalmi kirekesztés és a szegénység; a projekt erőforrások, információ és lehetőségek biztosításával hozzá kíván járulni ahhoz, hogy a NEET fiatalok is teljes résztvevői lehessenek a gazdasági, társadalmi és a kulturális életnek.

A projekt kitalálóinak az volt a célja, hogy meglévő módszereket olyan módon fejlesszék tovább, hogy segítséget nyújtsanak a NEET fiataloknak felismerni saját, egyéni szükségleteiket, a szakképzésbe történő belépés korlátait, erősíteni az együttműködésre való hajlandóságukat, megvalósítani egyéni cselekvési terveiket, amely 4 Zónán - Tanulás, Élet, Szabadidő, Munka - keresztül tárja fel az esetleges korlátokat, szükségleteket, erősségeket, gyengeségeket. Cél továbbá, hogy személyre szabott segítséget kapjanak mind a fiatalok a NEET állapotból a szakképzésbe, oktatásba történő átlépés közötti átmenetben, mind a fogadó szakképző intézmények a NEET fiatalok támogatásában az átmenet során.

Egy web-alapú platform és interfész (dashboard) került kifejlesztésre - DayPlot játékosítás (gamification) módszer alapján - amely interaktív, felhasználóbarát jellegéből adódóan sztonzolog hatással a fiatalokra egy kezdeti önértékelési kérdőív elvégzésében, az akciótervezésben, az átmenet egyes szakaszaiban személyre szabott segítségnyújtás igénybevételeiben. Sikeres átmenet esetében hozzájárul a képzésből való lemorzsolódás csökkentéséhez, vagy a tanulmányok továbbfolytatásához azok esetében, akik valamiért félbehagyták.

Az ITER projektrol további információ a projekt honlapján olvasható:

<https://www.iter-project.info/>

Az ITER Projektben résztvevő szervezetek



GEMS Northern Ireland Limited (Co-ordinator) UK



University of Huddersfield UK



Extern, Northern Ireland UK



Time Associates UK



Antares SRL Italy



Eulab Consulting Italy



Desincoop Portugal



University Politehnica of Bucharest
Romania



Békés Megyei Kormányhivatal

Az ITER projekt megvalósítására olyan partnerszervezetek fogtak össze, akik mind elkotelezettek, megfelelő tapasztalatokkal, szakértelemmel, ismeretekkel rendelkeznek, mely hozzájárul a projekt sikeres megvalósításához, a minél magasabb színvonalú eredmények eléréséhez.

I. fejezet

1. A NEET jelenség Európában

A NEET-ek aránya Európán belül teljesen eltérő, de nem csak országok között, hanem akár egy-egy országon belül is. A NEET népesség összetétele jelentősen különbözik kor, nem, vallási és etnikai szempontból térségek között is. Ennek oka rendkívül összetett, azonban több lényeges és általánosítható tényező van Európai szinten.

A NEET-ek többsége ki tud torni ebből az állapotból, velük szemben azonban igen nagy hátránnyal indulnak a társadalmilag hátrányos háttérrel rendelkező fiatalok illetve azok, akiknek egyáltalán nincs képesítésük, vagy kevésbé képzettek. Sokuknak komoly korlátozó tényezőkkel kell szembenéznük, mint például nehéz családi körülmények, gondozási kötelezettségek, egészségügyi és megélhetési problémák, lelki és viselkedési nehézségek, problémák. Azon fiatalok a legveszélyeztetettebbek, akik huzamosabb ideje nem tanulnak és nem dolgoznak. Ez gyakran komplex és összetett problémára utal – a halmozottan hátrányos helyzetű háttérük miatt – és emellett negatív tapasztalatokkal is rendelkeznek a tanulás, a munkavállalás terén, ezáltal nincs önbizalmuk, motivációjuk és hajlandóságuk sem a tanulásra, sem a munkába állásra.

Fontos felismerni azt is, hogy a NEET állapotnak halmozódó negatív hatásai is lehetnek. Azon fiatalok, akik huzamosabb ideig nem tanulnak és nem is dolgoznak tartós munkanélkülivé válhatnak; emellett gyakran bűncselekményekbe keveredhetnek; romolhat az egészségügyi állapotuk, függőségek alakulhatnak ki, megszűnnek társas kapcsolataik és a társadalmi kirekesztés áldozatává válnak. Ezen felül rendkívül súlyos társadalmi és gazdasági következményei is lehetnek annak, ha egy országban sok a NEET fiatal, a munkanélküliségük által csökken az állam adóbevétele, ezáltal csökken az egészségügyre, a szociális szolgáltatásokra, az egyéb juttatásokra fordítható állami támogatási keretösszeg. Van olyan ország, ahol egy NEET nem is szavazhat, nem lehet önkéntes és kevésbé vehet részt a társadalmi életben.

Éppen ezért a döntéshozóknak és a szakembereknek kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a NEET kérdésre, meg kell teremteni a lehetőségeket számukra, különös tekintettel a leghátrányosabb helyzetű fiatalok tekintetében.

Van ahol működnek az új kezdeményezések valahol nem, ez eltérő országokként, azonban európai viszonylatban is általánosságban kijelenthető, hogy a NEET fiatalok képzésbe, oktatásba történő átmenetének támogatása mérfoldkövet jelenthet a probléma kezelésében. A támogatás és a segítség nyújtása is létfontosságú lehet abban, hogy a folyamatnak siker vagy kudarc a vége. A mentorok központi szerepet játszanak ebben a folyamatban, és kutatásaink szerint valódi változást hozhatnak az oktatás és a munkavállalás kapujában álló fiatalok életében.

1.1 A COVID-19 és annak hatása a fiatalok helyzetére

A Covid-19 világjárvány végigsoport egész Európán, amely 2020 évben tovább nehezítette a fiatalok helyzetét és elérését, különösen a hátrányos helyzetűek tekintetében. A kijárási korlátozások gyakorlatilag azt eredményezték, hogy a fiatalok nem érték el az oktatási, képzési lehetőségeket, nem tudtak igénybe venni sem pályaválasztáshoz szükséges, sem egyéb számukra létfontosságú szolgáltatásokat. Megjelentek ugyan az online tanulási lehetőségek, amely némileg javítottak a helyzeten, a legelszigeteltebbek számára azonban a technikai feltételek nem feltétlenül voltak adottak, a legtöbb NEET fiatal nem rendelkezett stabil és biztonságos otthoni körülményekkel az online oktatási lehetőségek igénybevételéhez. További probléma az, hogy a NEET fiatalok esetében a tanulás, a személyre szabott támogatási formák igénybevétele csak személyes formában működik.

A világjárvány okozta, megnövekedett munkanélküliség aránytalanul kedvezőtlenül érintette a fiatalokat. A munkáltatók többsége úgy reagált a kedvezőtlen gazdasági helyzetekre, hogy nem vett fel több új alkalmazottat. Ez azokon csapódott, akik éppen befejezték tanulmányaikat, képesítést szereztek és munkába szerettek volna állni, vagy éppen próbáltak visszatérni a munkaerőpiacra. A leginkább fiatalok foglalkoztatására épülő iparágak esetében úgy, mint a kereskedelem, szabadidős szolgáltatások, vendéglátás, a pandémia szintén rengeteg gazdasági kárt okozott.

A Covid-19 világjárványnak messzemenő hatásai lesznek Európában, azon fiatalokra, akik korábban is hátrányos helyzetben voltak már most többszörösen kihat a járvány.

1.2 A kutatás háttere

A NEET fiatalokról számos tanulmány, információs szakanyag áll rendelkezésre. Helyi, regionális és országos hatáskorú szervezetek folyamatosan gyűjtik az adatokat, amelyek alapul szolgálnak olyan intézkedések meghozatalához, amelyek célja a NEET fiatalok képzésbe vonása, elhelyezkedésének támogatása. Az Eurofound, amely egy Európai Unió szervezet, sokat foglalkozott a NEET jelenséggel, annak jellemzőivel, a fiatalok munkanélkülisége okainak és hatásainak feltárásával. Egy tudományos kutatás keretében megvizsgálták a NEET fiatalok életét, életvitelét több szempont alapján, mind Európában, de az Unión kívüli országokban is. Jelen Kézikönyvünk is hasonló kérdéskört elemez, a kutatás összesen 6 ország helyzetét vizsgálja – Anglia, Magyarország, Olaszország, Észak-Írország, Portugália és Románia – amelyet az ITER projektben résztvevő partnerszervezetek bonyolítottak el. A kutatómunka keretében interjúkat folytattak le a partnerszervezetek 3 fókuszcsoporthoz, melyek az alábbiak:

- NEET célcsoportba tartozó fiatalok
- Mentorok, akik NEET fiatalok számára nyújtanak tanácsadást, segítséget
- Szervezetek, intézmények, akik a helyi és regionális politikai irányelvek kialakításában, megvalósításában relevánsak.

A kutatás eredményei a Kézikönyv 1.3. -1.5. fejezetei tartalmazzák.

1.3 A kutatás főbb eredményei

A NEET általános megfogalmazása

Az Európai országok különböző módon próbálják kezelni a munkanélküliséget a fiatalok körében. Ez több szempontból is érthető. A NEET fiatalok száma jóval magasabb Portugáliában és Romániában, mint például az Egyesült Királyságban. Különbség van az azokkal is, hogy az egyes országokon belül milyen szerepet vállal az állam és a helyi kormányzati szervek a kérdésben, valamint hogy hogyan támogatja, szervezi és biztosítja a fiatalok számára az oktatást és a képzést. A fiatalok munkaerőpiaci helyzete helyenként is jelentősen eltér, amelyet leginkább a helyi történelem, a kultúra, a hagyományok is befolyásolnak, mert különböző típusú munkaerőre van szükség. Ennek ellenére elmondható, hogy több a hasonlóság, mint különbség az európai NEET fiatalok összetétele vonatkozásában, valamint abban, hogy milyen korlátokkal kell megküzdeniük ha újra tanulni vagy dolgozni szeretnének.

A kutatás részletei

A kutatás alapvető célja az volt, hogy megtaláljuk a leghatékosabb módot arra, hogy egy NEET fiatal sikeresen visszatérhessen az iskolarendszerű oktatásba, vagy szakképzésbe. Ehhez 4 területet kellett megvizsgálni:

- Akadályok felkutatása, amelyekkel a NEET fiatalok találkozhatnak a képzésbe, oktatásba való belépéskor.
- Milyen stratégiák léteznek a NEET fiatalok képzésbe, oktatásba való belépésének támogatására, valamint a képzésben való tartásukra.
- A partnerségi munka, összefogás szerepe a képzési és oktatási lehetőségek NEET fiatalok számára történő elérhetővé tételében.
- Az információ megosztás szerepe a támogatási lehetőségek, képzésbe történő belépésig történő átmenetben.

Főbb megállapítások

Európán belül eltérő, hogy a fiataloknak milyen kihívásokkal kell szembenézniük, milyen lehetőségeket vehetnek igénybe, azonban a mi kutatásunk rávilágított sok fontos és közös jellemzőre is, melyek az alábbiak:

Egyéni korlátozó tényezők

Problématerületek:

- Szakképzettség, szakmai ismeretek és készségek hiánya
- Motiváció; elkötelezettség; rugalmasság; magabiztosság és finom készségek hiánya
- Mentális állapot, társadalmi, érzelmi tényezők, rendszeresség hiánya; testi fogyatékoság
- Egyes esetekben célkitűzés hiánya, rövid-távú gondolkodás; segítségkéréstől való félelem is akadályként merült fel.

Környezeti korlátozó tényezők

- A család és a környezet negatív hatása a fiatalok hozzáállására, értékeire és törekvéseire
- A tanácsadáshoz való hozzáférés, annak minősége
- A megfelelő oktatási és képzési lehetőségek elérhetősége, támogatottsága
- Megelőző negatív tapasztalatok a tanulás terén
- Utazási korlátok (utazási költségek finanszírozása), képzésre történő eljutás, kulturális tényezők
- A pénzügyi nehézségek gyakori problémát jelentenek. A különböző támogatási formákhoz, utazási és képzési támogatásokhoz való hozzáférés.

A sikeres átmenethez szükséges:

- A pozitív és kölcsönös kapcsolatok kialakításában a mentornak van kulcsszerepe, személyre szabott tanácsadással segíti az ügyfelet, az aki megteremti az utat a képzésbe történő belépéshez.
- Fontos, hogy az ellátásokat, támogatási formákat a fiatalok képességeihez és érdeklődési köréhez próbáljuk igazítani, mely osztonzoeen hathat a képzések igénybevételére, azok befejezésére.
- A mentornak fel kell tudnia ismerni a fiatalok erősségeit, gyengeségeit, hogy mely területek kell fejleszteni.
- A pénzügyi támogatások is osztonzoeleg hatnak a NEET fiatalokra, így nagyobb eséllyel kezdenek el egy képzést, és fejezik be sikeresen (ez minden fiatalra és felnőtre is egyaránt elmondható).

- Érdemes a személyes tanácsadást lehetőség szerint kiegészíteni méro/értékelő eszközök, informatikai programok használatával.
- Onkénteseket is be lehet vonni a folyamatban, segítséget nyújthatnak a fiatalok önbizalmának növelésében, megoszthatják munkavállalással kapcsolatos tapasztalataikat velük.

Lemorzsolódások megelőzése

- Fontos, hogy a fiatalok számára a megfelelő támogatási formát válasszuk ki, olyan képzésbe vonjuk be, amely illeszkedik érdeklődési körükhöz.
- A mentornak kulcsszerepe van a képzésből történő lemorzsolódás megelőzésében, ő képezi a „hidat” a fiatal ügyfél és a képző intézmény között akár a család, egyéb közeli hozzátartozók bevonásával. Ha a képzés megkezdésétől fogva folyamatos támogatást nyújt a mentor, a lemorzsolódási arány csökkenthető. Fontos mind a mentális és a gyakorlati támogatás is.

A partnerségi összefogás előnyei

- A fiatalok számos előnyhöz, jóval több információhoz juthatnak.
- Elősegíthető a nemzeti és regionális, valamint a helyi szint közötti hatékony kapcsolatok kialakítása.
- A helyi szakemberek közötti informális kapcsolat megteremtése sok esetben jóval hatékonyabb, mint a hivatalos együttműködési formák.
- A fiatalok általában nyitottak a partnerségi összefogás felé, amennyiben kézzel fogható számukra annak eredménye, tehát ha azt látják, hogy jóval több információhoz, erőforráshoz, lehetőséghez juthatnak.

Partnerség kiépítése

- A Partnerségi fórumok fókuszában a fiatalok jóléte és szükségletei kell, hogy álljanak.
- A partnerségi munkába hasznos lehet munkáltatók és egyéb gazdasági szereplők bevonása.
- Biztosítani kell a fiatalok jelenlétét is a partnerségi fórumokon, hogy megoszthassák véleményüket, nézeteiket.
- Hivatalos együttműködések megkötése mellett fontos az informális partnerségi kapcsolatok kialakítása a hatékonyabb előrehaladás érdekében.

- Fontos biztosítani a partnerségek hosszútávú fenntarthatóságát, mivel a támogatási lehetőségek nem mindig állnak rendelkezésre.

Információ megosztás,-áramlás

- A fiatalok többsége igen nyitott az információ megosztásra, különös tekintettel azokra, amelyekből hasznosulhatnak például, hogy milyen képzései, foglalkoztatási lehetőségek vannak, milyen támogatási formákat vehetnek igénybe. Vannak olyanok, akiknek viszont fenntartásai vannak a személyes adataik, megosztása kapcsán. A mentorok és a témában érintett szervezetek is igen pozitívan értékelik az információ megosztást, de fel kell hívni a figyelmet arra, hogy annak középpontjában a fiataloknak kell állnia.
- Hasznos lehet iskolák és munkáltatók bevonása is az információ megosztásába, melynél arra kell figyelni, hogy a fiatalok számára elonyos legyen (legalábbis hátrányos ne legyen).
- Amikor a fiatalok urlapokat toltenek ki, újra és újra meg kell adniuk személyes adataikat. A hatékony információ megosztás, mint például digitális profilok, portfóliók létrehozása, adatbank vezetése ezt a terhet csokkenthetik.
- A fiataloknak, mentoroknak és az érintett szervezeteknek figyelemmel kell lenniük az információ megosztás során a személyes adatok védelmének betartására (GDPR).

Összefoglalva...

- A NEET fiatalok élete gyakran nagyon komplikált, ráadásul az egyéni, a környezeti illetve egyéb gátló faktorok gyakran váratlanul jelennek meg. Ez az pont, ahol a mentor kozbe tud lépni annak érdekében, hogy a fiatalat a sikeres átmenethez eljuttassa.
- A pénzügyi befolyásoló tényezok is igencsak kihatnak a motivációra, a mindennapi élet fenntartására.
- Kulcsszerepe van a bizalomnak, a kapcsolatoknak, a mentornak mindent ekoré kell építenie.

A fenti megállapítások részletesen is bemutatásra kerülnek, országonként az 1.3.1 – 1.3.6 fejezetekben.

1.3.1 Észak-Írország

Egy fiatal előrehaladásában, fejlődésében a mentornak kulcsszerepe van, tanácsot és iránymutatást ad, lelki és gyakorlati támogatást nyújt számára. Az elvégzett elemzés arra világított rá, hogy a rugalmas képzési támogatások, lehetőségek sokkal inkább beválhatnak a fiataloknál. A partnerországokban feltárt egyéni és környezeti tényezők többsége Észak-Írországban is megfigyelhető, azonban az ott jelen lévő szektarianizmus hatása további akadályokat okozhat, mivel a fiatalok azt érezhetik, hogy egyes helyekre, városokba el sem utazhatnak, vagy utazhatnak át, ha el akarnak jutni egy adott képzésre.

1.3.2 Anglia

Az Angliában elvégzett kutatás szerint az intézmények közötti verseny és a rugalmatlan finanszírozási rendszerek gyakran gátolhatják a partnerségek kialakítását, működését. A mentorok hangsúlyozták ki leginkább, hogy milyen pozitív hatásai vannak az informális partnerségek működtetésének a NEET fiatalok képzéshez segítésében, az oktatási és munkalehetőségek igénybevételeiben. A pénzügyi nehézségek szintén kiemelésre kerültek, mind a fiatalok motivációjára való hatása miatt valamint a tekintetben, hogy nehézséget jelent már a képzésre való eljutás finanszírozása is, vagy akár az önálló élet fenntartása.

1.3.3 Olaszország

Olaszországban is megállapítást nyert, hogy a partnerségi munkában igen sok potenciál van. Kiemelt szerepe van annak felmérésében, hogy a fiataloknak melyek az erősségeik és gyengeségeik. A minőségi információhoz, tanácsadási szolgáltatáshoz való hozzáférés sajnos problémát jelent egyes esetekben; a folyamatos mentori segítségnyújtásnak ezért is kulcsszerepe van az átmenet fobb mérföldköveinél, különösen akkor, amikor az adott fiatal átlép egyik képzésből a másikba. A mentor hidat képez az általános ellátásból a foglalkoztatásba kerülés között.

1.3.4 Románia

Romániában a mezőgazdaságot kivéve munkaerő-hiány tapasztalható, a munkaerőpiac jellege komoly akadályt jelent a belépésre. Jelen van az etnikai megkülönböztetés, előítélet, mint gátló tényező különös tekintettel a roma származású fiatalok körében. Az elemzés eredményeként elmondható továbbá, hogy nem megfelelő minőségű a tanácsadás és igen kis arányban vehetőek igénybe ingyenes képzések, melyre nagy szükség lenne. Továbbá kiemelték a fiatalok közötti hatékony kommunikáció, az interperszonális és alapkészségek hiányát.

1.3.5 Magyarország

Magyarországban hasonló egyéni és környezeti akadályokat azonosítottak be, mint a többi vizsgált országban. A mentorok ugyanakkor kihangsúlyozták azt, hogy rugalmas, személyre szabott megoldások nyújtása, a fiatalok tanuláshoz, munkába álláshoz történő osztozása céllal több pénzügyi támogatási lehetőségre volna szükség. Megállapított nyert ismét, hogy a mentornak központi szerepe van a magabiztosság, a motiváció növelésében, a részvételt gátló társadalmi és anyagi akadályok megoldásában. A partnerségek minősége, összetétele változó, de akkor hatékony, ha a helyi és nemzeti érdekek találkoznak.

1.3.6 Portugália

Portugáliában is megállapítást nyert, hogy a kapcsolati rendszereknek igen fontos szerepe van a NEET fiatalok támogatásában. A mentor részéről történő folyamatos támogatás és szoros kapcsolat hozzájárulhat a sikeres átmenethez. Mind a mentorok, mind a kutatásban részt vevő fiatalok megerősítették, hogy a családi nyomás sokkal inkább a mihamarabbi munkába állásra összpontosul, mintsem a képesítés megszerzése, amely hosszabb távú hatást érhetne el. Rugalmas támogatási rendszerre volna szükség, amelynek fontos szerepe van a fiatalok képzésbe lépésének támogatásában, a képzések befejezésében.

1.4 A kutatás főbb megállapításai

A NEET fiataloknak általában igen negatív a hozzáállása, az értékrendszere és a véleménye, többségük motiválatlan, nem akarnak elkotelezodni és nem tudnak lelkesedni a sikerért sem. Fontos azonban felismerni azt, hogy ezen érzések, a jellemvonások háttérében az áll, hogy többszoros negatív tapasztalataik vannak a tanulás, a munka és a társadalmi élet kapcsán, tehát nem személyes jellemzők, jellemvonásokról beszélünk. Amennyiben megfelelő és közvetlen támogatást kapnak, már jelentős változás érhető el. Az is elmondható, hogy a NEET fiataloknak nem csak negatív, hanem pozitív jellemvonásaik, képességeik és értékeik vannak, amelyek hasznos alapot képezhetnek a későbbi fejlődés során.

A pozitív kapcsolatok elengedhetetlenek. Egy NEET fiatal fejlődésében kulcsfontosságú a mentor szerepe a tanácsadás, a különböző személyes és gyakorlati támogatás során. A kutatásunk legfőbb megállapítása az, hogy az a szakember, aki “egy kicsit többet hozzátesz” jelentős eredményt érhet el – elérheti azt, hogy a kezdeti átmenet után a fiatal az általános oktatásban, képzésben maradjon. Mit is jelent ez: folyamatos szociális és lelki támogatás; kapcsolattartás a családtagokkal, egyéb meghatározó személyekkel hozzátartozókkal; együttműködés a képző intézménnyel, annak érdekében, hogy az oktatók is megismerjék a fiatalok tanulási igényeit; a fiatalok támogatása szociális és egészségügyi szolgáltatásokon keresztül, segítségnyújtás a lakhatásban és egyéb területeken.

A gyakorlati és anyagi tényezők jelentős akadályokat jelenthetnek a részvételben. Van akinek problémát okoz maga a képzésre történő eljutás, nincs elérhető, vagy megfelelő szintű pénzügyi támogatási lehetőség, nem megfelelőek az információk, útmutatások minősége; gyakran a fiatalok érdeklődésének és képességeinek megfelelő képzési programok nem is elérhetőek.

A partneri együttműködés rendkívül fontos, amelybe be kell vonni mind a mentorokat, akik fiatalokkal foglalkoznak, szakembereket és támogató szolgáltatásokat, mind olyan szervezeteket, akik az információ megosztást tudják biztosítani, így kaphatnak a NEET fiatalok leghatékonyabban segítséget.

1.4.1 Záró gondolatok

A NEET fiatalok képzéshez, oktatáshoz történő sikeres eljutásának támogatása rendkívül összetett feladat és kiemelten fontos is. Teljes garancia a sikerre sosem vállalható, azonban a pozitív eredmény elérésében a mentor szerepe talán a legfontosabb tényező. A mentornak tisztában kell lennie azzal, hogy ő képezi a „hidat” a fiatal számára a képzésbe lépés felé, valamint annak elvégzéséhez. A Kézikönyvben szereplő iránymutatások ennek megvalósításához nyújtanak segítséget, de nem szabad elfeledkezni arról sem, hogy az is fontos, hogy a mentor hogyan kommunikál a fiatallal, hogyan segít, mert ennek jelentős hatása van. Más szóval, minden apró mozzanatnak jelentősége van, a kulcs a fiatalokkal történő pozitív kapcsolat kiépítése és annak fenntartása.

Második fejezet

2.1 A partnerségben történő együttműködés fontossága a NEET fiatal szakképzésbe irányításának támogatása során

A már meglévő együttműködések hatékonyságának növelése, valamint az együttműködés során a fiatal középpontba helyezése nagy jelentőséggel bír a mentorok számára. A mentorok gyakran létesítenek informális partnerkapcsolatot képzointézményekkel, munkáltatókkal és segítő szervezetekkel vagy a már meglévő hivatalos együttműködések mentén, vagy azokon kívül. Ezekre szükség van ahhoz, hogy a fiatalok helyi szinten kaphassanak támogatást.

Ezen együttműködések kulcsfontosságú szereppel bírnak tehát a fiatalok szakképzésbe irányítása, támogatása során. Mivel a fiatalok általában kevésbé tájékozottak az ilyen együttműködésekrol, a mentorok és más szakemberek szerepe döntő jelentőségű.

2.2 A NEET fiatalok felkészítése a szakképzésbe lépésre

A mentor, mint a sikerhez vezető híd analógiája hasznos megközelítés. A gondoskodás és bizalom fontos tényezők, tulajdonságok, amelyeket a fiatalnak fel kell ismernie egy hatékony mentorban.

A mentor folyamatos érzelmi és gyakorlati támogatása különösen értékes sok fiatal számára, a képzésbe lépést követően is.

A fiatal számára az egyéni készségekhez, ambíciókhoz és képességekhez megfelelő képzési lehetőség megtalálása fontos tényező, a mentor szerepe a gondoskodás és különféle gyakorlati támogatás nyújtásában kulcsfontosságú.

A folyamatos mentori támogatás nyújtása ugyanolyan fontos, miután a fiatal már képzésbe lépett.

A munkaadókkal és képzőintézményekkel való hatékony kapcsolatok és együttműködések szintén jelentősek. Egyes érdekelt felek szerint a korai munkatapasztalat vagy önkéntes munka lehetőséget teremt a fiatalok munkaerőpiacra történő belépésére, vagy erre való felkészítésére, még egy másik tényező a fiatal érdeklődésének és képességeinek megfelelő szolgáltatás nyújtása.

Végezetül, a diagnosztikai eszközök és információtechnológia kulcsszerepet játszhat abban is, hogy a fiatalokat a szakképzésbe történő átmenetben segítse, elsősorban a személyes támogatást kiegészítve, valamint egyes mentorok és más érdekelt felek szerint szükséges a szolgáltatások rugalmasabbá tétele, és a NEET fiatalok puha készségeinek („soft skills”) és életvezetési készségeinek egyidejű fejlesztése a szakképzés mellett.

2.2.1 Miért fontos együttműködésben dolgozni

Minden igazán hatékony partnerség alapja a bizalom. Ez elengedhetetlen, különösen a fiatalokkal való munkában. A fiatalnak teljes mértékben bíznia kell mentorában, a kapcsolatnak erős egyensúlyt kell mutatnia. Ez az “egyenlo” partnerség elősegíti a bizalom kiépülését és a hatékony kommunikációt. És ahogy azt már mindnyájan tudjuk, a kommunikáció alapvető eleme a jó kapcsolatoknak.

2.2.2 A fiatal értékelése a továbblépésre való felkészültsége tükrében

A hatékony tervezés a fiatalok esetében a szükségletei/hiányai pontos értékelésén, reális eredmények meghatározásán, és a meghatározott eredmények eléréshez szükséges lépések megfogalmazásán múlik.

Minden fiatal egyedi, így a tervnek az egyéni igényeik felmérésén kell alapulnia. A kezdopont a fiatal életében jelentkező főbb kérdések, és a problémából adódó szükségletek legyenek.

A terv minősége nagymértékben függ az összegyűjtött információk minőségétől, ami viszont a fiatallal kialakított kapcsolaton múlik. A tervnek meg kell határoznia, hogy a beazonosított szükségleteket/hiányokat hogyan fogják kezelni az idő múlásával, hogy a fiatal a lehető legzökkenőmentesebben át tudjon jutni útjának következő szakaszába. Miután ezeket a szükségleteket/hiányokat egyértelműen meghatározták, a mentor és a fiatal együtt eldontheti, hogy melyiket kell először kezelni. Meg kell egyezniük a szükségletekhez/hiányhoz kapcsolható elérendő eredményekről, valamint az egyes eredmények eléréséhez szükséges lépések reális ütemtervéről. Néhány ilyen nyilvánvaló eredmény az átmenet során:

- Legyen otthona.
- Képességeihez mértén szerezzen iskolai végzettséget.
- Siker a karrierében.
- Legyen egészséges.
- Legyenek pozitív kapcsolatai.
- Végezzen értelmes, élvezetes tevékenységeket

2.2.3 Az átmenetre való felkészültség értékelése

Az egyik kulcsfontosságú lépés annak meghatározásában, hogy az egyén mennyire felkészült az “egyenre szabott támogatásból” az általános szakképzésbe/képzésbe lépni, az átmenetre való felkészültséget értékelő kérdőív kitöltése. Ez egy onértékelő kérdőív, amely mind a mentor, mind a fiatal számára lehetőséget ad a fiatal jelenlegi helyzetének felmérésére, hogy mennyire áll készen az elorelépésre, pl.: következő lépések a szakképzés/egyéb képzés irányába.

Mind a fiatal és a mentor végighaladnak minden kérdésen – ideális esetben együtt – megbeszélve minden kompetencia fontosságát, és hogy a fiatal milyen mértékben rendelkezik az adott kompetenciával, Minden kérdést 1-től 5-ig pontoznak. Amennyiben nincs arra lehetőség, hogy a fiatal és a mentor együtt dolgozzanak, akkor egymástól függetlenül is kitölthetik a kérdőívet, de később össze kell hasonlítaniuk a pontjaikat. Majd minden kérdésre – megbeszélést/átbeszélést követően – egyetértésre jutva közösen adnak pontot.

Végezetül, a mentor feladata a kérdőív kiértékelése a piros, narancssárga, zöld “jelzőlámpa-rendszer” alapján, meghatározva a mentorált számára a fejlesztésre szoruló területeket a továbblépés érdekében, valamint kiemelni azon területeket, ahol a mentorált már nem szorul további támogatásra.

2.2.4 A fiatal támogatása a következő lépések kiválasztásában

Az útiük következő szakaszába lépő fiatalok életében kiemelt jelentőségű egy megbízható felnőtt jelenléte, akiben megbízhatnak, aki torodik velük. Egy ilyen személy jelenléte kritikus a lehető legzavartalanabb átmenet szempontjából. Az ilyen megbízható felnőttek háromféle támogatást nyújtanak: érzelmi támogatást, gyakorlati tanácsot, és kézen fogást. A mentor szerepe a fiatal következő lépésének megtételében döntő fontosságú.

A pozitív onkép kialakítása egy kulcsfontosságú fejlesztési feladat. Ha ez teljesül, a fiatal esélyei a pozitív onértékelés kialakítására jelentősen megnőnek. Az egészséges onértékelés által a fiatal nagyobb valószínűséggel érzi magát érdekfeszítőnek a szeretetre, így ő is jobban képes másokat szeretni; jobban képessé válik saját magáról gondoskodni fizikai és érzelmi értelemben; kitartóbb lesz a kihívásokkal való megbirkózás során; nagyobb valószínűséggel fogja magát kiszabadítani bántalmazó kapcsolatokból és helyzetekből, és általánosságban boldogabban és tartalmasabban fogja vezetni életét.

Míg a személyes elozményei jelentős hatással vannak a fiatal saját magáról alkotott képére, más tényezők is befolyásolják azt. Például ilyen a nem, az etnikai háttér, osztálybeli hovatartozás, szexuális orientáltság és vallás. A fiatal öltözködésében, szabadidős tevékenységeiben, érdeklődésében, kedvteléseiben kifejezett választásai szintén alakítják ott abban, hogy hogyan látja saját magát és ezek szintén befolyásolják azt, ahogyan ott mások látják. Ezen döntések és választások átbeszélhetőek és eldonthetőek egy hatékony mentorral együttműködésben. Végso soron a fiatal hozza meg végso döntését vagy választását ezekben a kérdésekben, de a mentor lényeges támogatást nyújthat a „helyes” választás, vagy döntés meghozatalában.

2.3 ÁTMENETET MEGTERVEZŐ PARTNERSÉG – a fiatal, a mentora és a fogadó szakképző/ egyéb képzőintézmény

A fiatal és a mentor közötti kapcsolat alapvető fontosságú. A mentor építi ki a kapcsolatot, támogatva a fiatalot abban, hogy felismerje saját akadályait, és segíti ot, mikor készen áll, hogy előre léphessen és irányíthassa foglalkoztatási/oktatási helyzetét.

A fiatal érdeklődésének és ambícióinak megértése által a mentor segíthet azok elérésében, megvalósításában. Ez a folyamatos támogatás segít a fiatalnak megérteni, hogy ebben az átmenetben nem maradtak magukra, és van elérhető támogatás számukra, megerősítve így magabiztosságukat és motivációjukat az életükben történő előre lépéshez.

Ez egy átlátható, egyértelmű, személyre szabott cselekvési terv kidolgozását eredményezi, amelyet rendszeres időközönként a fiatallal felülvizsgálunk. A cselekvési terv a fiatal szükségleteit/hiányait és akadályait kezeli a 4 zónára vetítve. Ez a terv mindenki által elfogadott, és rögzíti a kulcsfontosságú mérföldkövek elérését, amely támogatja a fiatalot az egész átmenet időszakában. Ez a terv a szakképző intézménynek is segítséget jelent majd.

A fiatal átmenetre való felkészítésének elején hasznos, ha a mentor együttműködést tud kialakítani a szakképző intézménnyel, hogy építsen és ápoljon olyan kapcsolatot, amely segíti a fiatal motivációjának fenntartását, különösen a kezdeti szakaszban, a lemorzsolódás elkerülése végett. Az átmenetet támogató terv végrehajtása ebben a szakaszban egy háromoldaltú kapcsolatot teremt a fiatal, a mentor és a képző intézmény között a cél gordulékenyebb elérése érdekében. A képzők által nyújtott támogatást szintén egyénre kell szabni – nem mindenkinek ugyanaz a megfelelő.

A fiatal számára nyújtja:

- A folyamat ismeretét
- Milyen elokészítő képzés szükséges?
- Átláthatóságot
- Jó tanácsokat & iránymutatást
- A támogatás folytonosságát

A mentor számára nyújtja:

- Jobb összeköttetést a szakképző intézményekkel/képzőkkel
- Folyamat pontos ismeretét
- Kulcsfontosságú szerepet az akadályok elhárításában
- Anyagi támogatási lehetőségek felkutatását, ha szükséges
- Pontos ismeret a fiatalok számára elérhető lehetőségekről

Szakképző/képzőintézményeknek nyújtja:

- Jó képzésben tartást/kevesebb lemorzsolódást
- Információt a fiatal tanulási stílusáról
- A helyi közösség elérését
- Segíti az akadályok felszámolását.

2.3.1 Információ-megosztás – mit és hogyan összunk meg, a hozzájárulás fontossága

Az Általános Adatvédelmi Rendeltet (GDPR) és a 2018-as Adatvédelmi Rendelet be kell tartani.

Fontos a fiatal tájékoztatása a folyamat kezdetén arról, hogy mi fog történni a rá vonatkozó információkkal:

- Kikkel lesz megosztva?
- Azok majd kinek adják tovább?
- Miért lesz az információ mással is megosztva?

A fiatal beleegyezése szükséges, kivéve, ha ez nem lenne biztonságos, vagy megfelelő az adott helyzetben. Amennyiben a fiatal 18 év alatti, a szülő/gondviselő hozzájárulása szükséges. Ne késleltesse az információk megosztását, amennyiben ez jelentős kockázatot jelenthet!

Fontos a fiatal beleegyezése, mivel

- ez egy folyamat, amely meghatározza a mentori kapcsolatot,
- támogatja a közös döntéshozást a kapcsolatban,
- lehetővé teszi, hogy a fiatal beleszólhasson a saját útjába és cselekvési tervébe,
- az információmegosztás és közös döntéshozási folyamat révén minimálisra csökken az ügyfél kizsákmányolásának, bántalmazásának kockázata.

A fiatal középpontba helyező szilárd rendszerekre van szükség. Csak a program szempontjából releváns információk megosztása szükséges, amennyiben indokolt. Ezáltal az együttműködésben résztvevő partnerek is hatékonyabban végezhetik munkájukat, és megfelelő támogatást nyújthatnak.

Minden információ a célnak megfelelő legyen. Az információ minősége fontos annak biztosítása érdekében, hogy érthető legyen. Az információknak pontosnak és naprakésznek kell lenniük, és a véleményeknek és tényeknek jól el kell különülnie. A múlttal vonatkozó megosztásra kerülő információkat magyarázattal kell ellátni.

Az információkat rendszeres időközönként meg kell osztani a maximális támogatás nyújtása, és működési feltételeknek való legjobb megfelelés érdekében.

A mentoroknak/szakképző intézményeknek arról is meg kell győződniük, hogy elegendő információ kerül megosztásra ahhoz, hogy az együttműködő partnerek a fiatal számára legmegfelelőbb út mellett dönthessenek.

A mentoroknak be kell tartaniuk az információk megosztására, és személyes adatok kezelésére vonatkozó szervezeti szabályzatukat. Az információk továbbítását a lehető legbiztonságosabb módon kell végrehajtani.

Minden információt rögzíteni kell, függetlenül attól, hogy az később megosztásra kerül, vagy sem, és megfelelően kell tárolni azt, a szervezet adattárolási és megőrzési szabályzatával összhangban. Az információkat a szükséges időnél nem szabad tovább tárolni. A különböző fenntartók esetében ez az időintervallum eltérő lehet.

2.4 A fiatal első találkozása a szakképző/képzőintézménnyel

Ideális esetben a mentornak már megalapozott kapcsolata van a mentorálttal, együtt dolgozott már vele az egyéni készségeinek, ambícióinak, képességeinek beazonosításában és ezekhez legjobban illeszkedő szakképzési irányt, képzőintézményt választják ki.

Miután a fiatal kiválasztotta, jelentkezett és felvételt nyert az általa választott szakképző/képzőintézménybe, ebben az átmeneti szakaszban lesz jelentősége és kézzel fogható előnye a mentor informális és hivatalos keretek közötti együttműködéseinek a fiatal számára. Ami a képzésbe történő sikeres átmenetet illeti, újra a „mentor, mint a sikerhez vezető híd” analógiája lesz hasznos szemlélet.

Fontos, hogy a fiatalok a képzőintézményben történő első bemutatkozás előtt felkészültnek érezzék magukat, és hogy az első benyomásuk pozitív élmény legyen.

A mentor segíti a fiatalokat az első találkozásra való felkészülésben, mind gyakorlati szempontból, mind a bizalom kiépítésében, hiszen ezek fontos tényezők a hatékony kapcsolat kiépítésében.

Ennek alapján, a mentor folyamatos érzelmi és gyakorlati támogatása különösen értékes sok fiatal számára, még az után is, hogy belépett a képzésbe.

2.4.1 Bevezetés a folyamatba

A mentori modell három kulcseleme fontos szerepet játszik a fiatalok képzőintézménybe történő bevezetésében.

Érzelmi támogatás

A mentor érzelmi támogatás és gondoskodás nyújtásával felkészíti a fiatalot a képzésben való részvételre. Ebbe beletartozhat a fiatal új tanulói környezetbe való beilleszkedéséhez kapcsolódó félelmeinek és aggodalmainak átbeszélése; segítségnyújtás az akadályokkal való megküzdésében; és annak megerősítése, hogy kihez fordulhat majd a tanulmányai megkezdését követően.

Fontos ebben a szakaszban, hogy a fiatal támogatása folytatódjon mind az onbecsülése és onértékelése szempontjából. A mentor emlékezteti a fiatalt az eddig elért eredményeire, visszautalva az átmenetet támogató tervre, és hogy a mentor és mentorált miben állapodtak meg korábban az együttműködő folyamat részeként, és hogy már felkészült, és készen áll erre.

Gyakorlati tanács

Fontos, hogy a fiatalok a választott szakképző vagy egyéb képzointézménybe való első látogatás és bemutatkozás során tájékozottnak és felkészültnek érezzék magukat. A mentornak kulcsszerepe van ennek megkönnyítésében azáltal, hogy kapcsolatba lép a fogadó képzointézménnyel az alapinformációk megszerzése céljából, mint például:

- Ki lesz jelen a bemutató látogatás alkalmával?
- Mennyi ideig fog tartani a találkozó?
- Kell-e valamit magával hoznia erre a találkozóra a fiatalnak? Pl.: személyazonosító iratok, bankszámla adatok, végzettséget igazoló dokumentumok, stb.
- Oltozkodási szabályok, miben jelenjen meg?
- Miről szól majd az első találkozó, milyen témákat beszélnek majd át?

A fogadó intézménnyel való kapcsolattartás révén a mentor biztosíthatja, hogy a fiatal világosan érti, mit várnak majd tőle, és segíthet összegyűjteni azokat a dokumentumokat, amelyekre szükség lesz az átmenetet támogató terv részeként.

Ez a felkészülési időszak jó, ha kétirányú folyamat. Ez tehát az az időszak, amikor a fiatal kézzelfogható elonyokra tehet szert a mentor által kialakított kapcsolatokról. Abban az esetben, ha a fiatal komplex akadályokba ütközik az előrehaladásában, ha például gyermekkori kedvezőtlen tapasztalatokkal (ACEs) rendelkezik, egyes mentorszervezetek a fiatal hozzájárulását követően átadják ezeket az információkat a fogadó intézmény kijelölt kapcsolattartójának még a bemutató találkozó előtt. Ezzel együtt a mentor általában szakmai megbeszélést is szervez a fogadó képzointézmény kapcsolattartójával, aki a fiatallal a képzointézmény részéről a kapcsolatot tartja majd vele a későbbiekben. Ez lehet az intézmény osztályvezetője, de lehet a képzointézmény egy munkatársa, vagy egyházi támogató szolgálat munkatársa.

A megbeszélés alatt a mentor megoszthatja a fiatal szerzett kedvezőtlen gyermekkori tapasztalatait (ACEs), és hogy ezek milyen hatással vannak a fiatalra, fejlődésére és előrehaladására. A megbeszélés során a mentor olyan információkat is megoszthat, hogy mi az, ami a fiatalat megnyugtatja, vagy érzékenyen érinti, és mi az, ami bevált az onkontrollal és a lenyugtatással (deeszkaláció) kapcsolatban. Az olyan szervezetek, mint az Extern NI erosen javasolják a gyermekkori traumát átélte NEET fiatalok esetében az intézmények közötti szakmai egyeztetést, mert így a fiatalnak nem kell újra és újra elmondania történetét, és újraélni a traumát. A fogadó képzointézmény tájékoztathatja munkatársait a fiatal érzékenyen érinthető témákról, és a lehetséges megküzdési stratégiákról.

Kézen fogva

Ahogy ebben a részben már korábban említettük, a képzésbe való átmenetben a fiatalok számára legfontosabb, hogy legyen egy megbízható felnőtt az életükben, akiben bízhatnak, és akiről érzik, hogy fontosak számára. Ez döntő is lehet a képzésbe történő lehető legzökkenőmentesebb átmenet szempontjából.

Átmenet-kezelési terv elkészítése

A fiatal átmenet-kezelési tervének elkészítése előtt a mentor és a fiatal már egy szinten, kölcsönös tiszteleten alapuló bizalmi viszonyt alakított az együttműködő partneri kapcsolatuk tapasztalatain, interakcióin keresztül. Ez a folyamat általában már 6-9 hónapja tart, az átmenet-kezelési terv előtt, és egy bizalmas és nyitott kommunikáción alapuló „egyenlő” partnerség alakulhatott ki.

Ekkorra a mentor és a fiatal már elkészítette és áttekintette az élet 4 kulcsónájára vonatkozó szükségletek/hiányosságok felmérését - Tanulás, Szabadidő, Munka és Élet. A fiatal és a mentor reális elérendő eredményeket tűzött ki a szükségletekre, és már megfogalmazta a célok és a beazonosított szükségletek/hiányosságok kezelése érdekében elvégezni szükséges lépéseket. E folyamat eredményeképpen a fiatal és mentora egyetértésben tudja megállapítani, hogy a fiatal felkészült a szakképző/képzointézménybe történő átmenetre.

Az átmenetet támogató terv tükrözi a korábban felmért szükségleteket/hiányosságokat, és a korábbi sikeresen elért eredményekre épít, miközben rugalmasan kezeli az átmenet előrehaladtával beazonosított új szükségleteket vagy akadályokat.

Minden fiatal egyedülálló, és a terve az egyéni sajátos szükségleteinek felmérésén fog alapulni – a fiatal életének kulcskérdésein, és az ezekből fakadó legsurgetőbb szükségletein/hiányosságain.

Az átmenetet támogató terv első és második részei a fiatalra, a küldő szervezetre (mentorra) és a fogadó szervezetre (szakképző/ más egyéb képzointézmény) vonatkozó gyakorlati részleteket és információkat tartalmazza.

Az átmenetet támogató terv harmadik része a záró értékeléshez és az átmenet kérdőív eredményeihez igazodik, különös tekintettel a szakképzésbe/képzésbe való átmenettel kapcsolatos aggályok/félelmek kezelésére.

Minden zónában eloszor a fiatal erősségeinek, és más területen is felhasználható (transzverzális) készségeinek beazonosítása történik, ugyanakkor azon fejlesztendő területeket is beazonosítja, amelyekben a fiataloknak még támogatásra lehet szüksége.

Összefoglaló

Erősségek	Fejlesztésre szoruló területek

Számomra elérhető segítség/támogatás

Segítség/Támogatás típusa	Jogosultság (az igénybevétel feltételei)	Kivel kell kapcsolatba lépni/hogyan kell jelentkezni

A mentor által kialakított informális és formális partnerségek ismét kézzelfogható elonyokkal járnak a fiatalok számára, mint például a megfelelő minőségű információkhoz való jobb hozzáférés, útmutatás és tanácsadás, amely olyan területeket is érinthet, mint a mentális egészség, pénzkezelés/gazdálkodás, fuggóság, lakhatás, valamint az egyéb támogatási szolgáltatásokhoz való hozzáférés.

Az átmenetet támogató terv következő részében a fiatal olyan kis, és elérhető célokat tűz ki, amelyeket a szakképzés vagy más tanulmányok ideje alatt el akar érni.

Tervem

Rövid távú tervek	Szükséges lépések	Előrehaladás

Az egyes zónák végén a fiatal és a mentor megegyeznek abban, hogy hol állnak készen az egyes lépésekre, hol tartanak a felkészültségben. Ennek támogatnia kell a fiatalot a döntéshozásában, és az előrehaladás érdekében tenni kívánt lépések kiválasztásában. Minél kevésbé érzi magát felkészültnek a fiatal, annál többféle segítség/támogatási lehetőséget kell beazonosítani számára.

Felkészültségi skála: Fejlesztendo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészult

Az átmenet-terv negyedik része formalizálja a kuldo szervezet, a fogadó szervezet és a fiatal kozotti megállapodást, meghatározva idopontokat, helyszíneket, határidőket, valamint további szukségleteket/hiányosságokat, vagy kérdések felmerülése esetén teendo lépéseket.

Habár az átmenet-terv nagy része a fiatal és a mentor kozos tervezésében jön létre, fontos, hogy amint a szakmai egyeztetés és első bemutatkozó találkozás megtörtént a szakképző/egyéb képzointézménnyel, és a kapcsolattartó személye ismertté válik, o is része lesz ennek a háromoldalú folyamatnak az átmenet-terv elfogadásában és megvalósításában.

2.4.2 Legfontosabb lépések és rendelkezésre álló támogatás meghatározása

A mentor szerepe kulcsfontosságú a szakképzésbe/képzésbe történő sikeres átmenet elősegítéséhez. A szakképzés/egyéb képzés megkezdése előtt a fiatal egy átfogó átmenet-tervet készít el.

Az átmenet-terv kitöltésekor a fiatal felméri a 4 zónában (élet, munka, szabadidő, tanulás) megtett előrehaladását. Ennek a folyamatnak a részeként a fiatal beazonosítja a számára elérhető segítséget, hogyan férhet hozzá ehhez a segítséghez, és kivel vegye fel a kapcsolatot. Ez egy másik olyan terület, ahol a mentor által kialakított informális és formális partnerkapcsolatok kézzelfogható elonyokat jelentenek a fiatal számára. Fontos kello időt szánnia arra, hogy a fiatal biztosan rendelkezzen elérhetőséggel minden egyes beazonosított segítségforráshoz, és az lenne a legjobb gyakorlat, ha a mentor segítené a személyes bemutatkozó találkozásokat ezekkel a segítő személyekkel a folyamat kezdetén, hogy a fiatal tudja, hova kell mennie és kitől kérjen segítséget.

Az átmenet-terv egy háromoldalú szerződés a mentor, a fiatal és a fogadó szakképző iskola/képzointézmény kijelölt kapcsolattartója között. Ez a kijelölt kapcsolattartó lesz elsodlegesen a segítségére a fiatalnak a 4 zónában (tanulás, szabadidő, élet és munka) meghatározott kulcsfontosságú lépések végrehajtásában, amit a „Tervem” dokumentum tartalmaz.

2.4.3 Teendők felmerülő problémák esetén

Sok szakképzésbe lépo/ egyéb tanulmányokat kezdő fiatal rendelkezik különböző gyermekkori traumákkal, hátrányos gyermekkori tapasztalatokkal (ACEs) és néhányan általános, és egymást átfedő gondokkal küzdenek, mint például: szegénység, hátrányos helyzetű környezet; konfliktusok; családi nyomás; fiatal korban gondozói kötelességek; marginalizáció; 'kizárás' az oktatásból/fiatalkorúak ellátásából; családon belüli mentális egészségügyi problémák; szociális, érzelmi és/vagy viselkedésbeli problémák; nem diagnosztizált, vagy téves diagnózisú SNI; fogyatékosság; tanulási nehézségek; eroszak; onkárosítás; ongyilkosság; identitásbeli problémák (beleértve a szexuális orientációt); szerhasználat, beleértve a szülői szerfuggóságot; családon belüli eroszak; szülői elhanyagolás/bántalmazás; onbecsülés/onbizalom hiánya; közösségi élet hiánya; megküzdési és érzelmi ellenálló képesség hiánya vagy depresszió.

Az elmúlt években egyre inkább elismert az a tény, hogyan tudják az egyént a kedvezőtlen gyermekkori tapasztalatok (ACEs) későbbi élete során befolyásolni. Ez az ún. poszttraumás stressz (trauma-informed practice) modell. Ez a gyakorlat elismeri a trauma prevalenciáját, és annak hatását az emberek érzelmi, pszichés és szociális jólétére.

Egyszerűbben fogalmazva, ha a fiatal számos kedvezőtlen gyermekkori tapasztalatot szerzett, ez hátrányosan befolyásolja onbizalmát, onbecsülését, megküzdési mechanizmusait, és azt, hogy hogyan kezeli az életben jelentkező problémákat és akadályokat. A mentor döntő szerepe abban van, hogy biztosítsa a képzésbe való átmenet során a fiatalról, hogy tudja, kihez fordulhat segítségért, ha problémája adódna. Hasonlóképpen fontos az is - az átadás és az átmenet-terv részeként -, hogy a külső szervezet megfelelő háttér információval látja el a fogadó intézményt a fiatalra vonatkozóan, beleértve az ő érzékeny pontjait és bevált megküzdési stratégiáit.

Észak-Írországból számos mentori szervezet korábbi tapasztalatai alátámasztják, hogy a "Támogató Klinikák" (pszichológiai szolgáltatás) szolgáltatásainak rendszeres biztosítása a fogadó szakképző/ egyéb képzőintézményben segíti a problémák korai beazonosítását, lehetővé téve a külső mentor szervezet számára, hogy beavatkozhat és együttműködést biztosíthat a fogadó szervezet és a fiatalok között további támogatási mechanizmusok bevezetése érdekében. Ilyen például az Extern 'Moving Forward Moving On' projektje, amelynek keretében

mintegy 16 szakképző intézményben nyújtanak szolgáltatást “ támogatási klinikák”, aminek során egy mentor mindenki számára nyitott, bejelentkezést nem igénylő tanácsadási alkalmat biztosít heti két órában a kezdetekkor, fokozatosan lecsökkentve azt kétheti, majd havi alkalmakra. Ez a fiatalok számára megnyugtató, hogy oda mehetnek, és bármilyen témát átbeszélhetnek, és segítséget kérhetnek, ha problémájuk adódna valamivel kapcsolatban.

Az átmenet-terv negyedik részében felvázolt rendszeres háromoldalú felülvizsgálati találkozók, amelyek az átmenet után akár 26 hétig is folytatódhatnak, a folyamat kritikus részét képezik, amely lehetővé teszi a fiatalok számára, hogy a további felmerülő kérdéseikkel foglalkozzanak, és cselekvési tervbe foglalják a felmerülő problémák leküzdésének lépéseit.

Felkészülés: gyakorlati lépések és személyes támogatás

Azok a fiatalok, akik korábban mentori szolgáltatásban részesültek, felismerik annak fontosságát, hogy a kezdeti bemutatkozó találkozón egy bizalmukba fogadott mentor legyen mellettük. Fontos ez gyakorlati szempontból, hogy például időben megérkezzenek a megfelelő helyszínre, és magabiztosságuk megerősítése és megnyugtató szempontjából is.

Az átmenetet támogató mentori segítség három fő aspektusa:

Érzelmi támogatás

- Kapcsolatok kiépítése
- Bizalom és tisztelet a fiatalok irányába
- Ítékezés nélküli meghallgatás

Teljes körű tájékoztatás és iránymutatás

- Tanácsadás nem csak az oktatáshoz, képzéshez és foglalkoztatáshoz kapcsolódóan.
- Tanácsadás a lakhatásról, drogproblémákról, stb., és egyéb támogató szolgáltatásokról.
- Tanácsok és útmutatás arra vonatkozóan, hogy a fiatal mely szolgáltatásokhoz forduljon, kivel beszéljen, mit mondjon.

Kézen fogva

- Azon fiatalok esetében, akik kiszolgáltatott helyzetben vannak, vagy hiányzik a magabiztosságuk a különböző szolgáltatások igényléséhez.
- A mentor elkíséri, hogy felnőtt szolgáltatásokat igénybe vegye, valamint segít kitölteni az űrlapokat.
- Felhívja a fiataalt az időpontjuk előtt és után, hogy ellenőrizze az előrehaladását a következő lépések közös megtervezése előtt.

Nagyon sok olyan gyakorlati dolog van, amit a mentor és a fiatal együtt tud csinálni a szakképzés/ egyéb képzés megkezdésére való felkészülésben. Ilyen lehet a fiatalnak segíteni bankszámlanyitásban, hogy tudjon banki utalásokat fogadni. A mentor segíthet adószám megigénylésében (UK), vagy anyakönyvi kivonat megszerzésében, amely a bankszámlanyitáshoz lehet szükséges, egyeztethet a bankkal időpontot a fiatal számára, és elkísérheti ott oda a megfelelő dokumentációval és okmányokkal. Egy másik példa lehet elmenni a fiattal azon a tomegközlekedési útvonalon, amivel majd utazni fog a képzointézménybe, megmutatva, hogy hol tud jegyet/bérletet vásárolni, és hogyan kell azt használni. Néhány esetben a fiatalnak szüksége lehet speciális eszközökre a választott szakirány megkezdése előtt, ilyen lehet munkavédelmi ruházat, szerszámok vagy könyvek. A mentor segíthet a fiatalnak ezek beszerzésében, vagy ehhez szükséges támogatás igénylésében a tanfolyam/ képzés kezdete előtt.

Az átmenet-terv elkészítése során a mentor és fiatal átbeszéli a felmerülő aggodalmakat, félelmeket, és közösen találhat rá megoldásokat a "Tervem" részben rögzítve. A "Számomra elérhető segítség/támogatás" részben a fiatal számára elérhető források és segítség beazonosítása történik, azokat hogyan tudja megigényelni, és kihez fordulhat segítségért probléma esetén.

Fontos, hogy a képzés megkezdése előtt a mentor meggyozodjon arról, hogy a fiatal tisztában van azzal, mit várnak el tőle, pl.: időkeretek tartása, hiányzás lejelentése, stb. Ahogyan az előző részekben már említettük, fontos, hogy a mentor elkísérje a fiataalt az iskolában tett első látogatásakor, hogy találkozzon a kapcsolattartóval, és elkészítsék, majd aláírják az átmenetet támogató tervet annak érdekében, hogy minden fél tisztában legyen az összes érintett elvárásaival és kötelességeivel.

Ellenőrzés: Haladás áttekintése

Az átfogó és részletes átmenetet támogató terv fontos eszköz, amely segíti majd a fiatalt, ahogy megkezdí képzését. Amint egy NEET fiatal elindul ezen az úton, az egyik legnagyobb kihívást az jelenti, hogy biztosítsuk képzésben maradását, és hogy sikeresen elvégezze azt. Ennek a folyamatnak a kulcsa az elorehaladás háromoldalú áttekintésére szolgáló találkozó/megbeszélések. Ezek a megbeszélések biztonságos helyet biztosítanak a fiatal számára az esetleges aggodalmak, kérdések vagy problémák megvitatására, valamint további intézkedésekben is megállapodhatnak, amennyiben további problémák merülnének fel.

Amennyiben a küldő szervezet az előző részben említett “klinikai támogatás” formájában tud pszichológiai szolgáltatást nyújtani, ez egy újabb biztonsági hálót jelenthet a fiatal számára, hogy a mentorához bejelentkezhessen, és szükség szerint támogatást, segítséget kérjen. Ezen felül a mentor rendszeres egyeztetést szervezhet az iskolai kapcsolattartóval, különösen az átmenet kezdeti szakaszában, ha a fiatalnak összetett problémái, vagy számos gyermekkori hátrányos tapasztalata van (ACEs).

2.5 A mentor kivonása

Az átmenetet támogató terv elkészítését megelőzően a fiatal és a mentor már felépített egy bizalmon, oszinteségen és kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolatot az együttműködő mentorálási partnerségen keresztül.

A fiatal ekkorra már általában 6-9 hónapja vesz részt ebben a folyamatban, néha tovább. Ebben a mentor jelenti számára azt a megbízható felnőttet, akit a bizalmába fogadhat, és aki torodik vele. Ezt figyelembe véve, a mentor kivonása jelentős eseményt jelenthet a fiatal életében, különösen azon NEET fiatalok esetében, akinek több összetett gyermekkori hátrányos tapasztalatuk van (ACEs), valamint a poszttraumás stressz modellből származó ismereteink tükrében.

A poszttraumás stressz modell öt vezérelve



Az 5 vezérelv a biztonság, választás, együttműködés, megbízhatóság és felelősségvállalás. Fontos megjegyezni, hogy mikor egy fiatal belép egy mentori kapcsolatba, tisztában legyen azzal, hogy bár a mentor biztonságos helyet biztosít, ez a kapcsolat időben korlátozott. A végső cél az, hogy a folyamat során a fiatal olyan készségeket szerezzen, amelyek képessé teszik őt a végpontban a szociális és érzelmi képességeit a 4 zónára bontva (tanulás, szabadidő, élet, munka) rugalmasan és másoktól függetlenül használni.

Minden fiatal egyedi, így a mentori kapcsolat időtartamának az egyén speciális szükségleteinek felmérésén, a fiatal életében jelentkező főbb kérdéseken, és az ezekből fakadó legszürgetőbb igényeken kell alapulnia.

Ettől függetlenül, a tények azt sugallják, hogy egy tipikus mentori kapcsolat 6-9 hónapig tart, amely az egyén igényeitől függően lehet hosszabb is. Fontos, hogy ebben az időszakban, és minden áttekintés/felülvizsgálat során a mentor emlékezteti a fiatalra arra, hogy ez egy időben korlátozott kapcsolat, amely egy pozitív lezárás felé halad.

Az átmenetet támogató terv az a végző eszköz, amely a mentort és a fiatalat a mentori kapcsolat végéhez vezeti; ezért is fontos, hogy az közös tervezésben készüljön el, világos és átfogó legyen.

Egy jól megtervezett átmenet-terv, amely az Élet, Tanulás, Szabadidő és Munka zónákra bontva részletesen tartalmazza a "Számomra elérhető segítség/támogatás" forrásait, hosszú távú támogatási eszköz lehet a fiatal számára, aki életének bármely szakaszában hozzáférhet - lásd a sablon dokumentumot - ehhez, és újra és újra használhatja.

Sablon minta

Számomra elérhető segítség/támogatás

Segítség típusa	Jogosultság (igénybevétel feltételei)	Kit kell keresni/ hogyan kell rá jelentkezni
Lakhatásra irányuló segítség		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:
Pénzügyek kezelése & Hitel tanácsadás – járadékok, hitel, EU letelepedési program, adózás,		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:
Jogtanácsadás		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:
Karrier tanácsadás/pályaorientáció		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:

Mentális egészséget támogató szolgáltatás		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:
Fuggóság/Szerhasználat		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:
Családsegítés & Ongyilkosság megelőzése		Szervezet neve C m Email: Telefon: Kit kell keresni:

Az átmenet-terv negyedik részében meghatározott felülvizsgálati találkozók során háromlépcsős megközelítést ajánlunk:

Az első szakaszban, a találkozót a külső szervezet mentora vezeti.

A második szakaszban, ahogy a kapcsolat és bizalom kialakul a fogadó intézmény kapcsolattartója és a fiatal között, a kapcsolattartó fokozatosan átveszi a vezető szerepet a felülvizsgálati találkozó során.

Végezetül, **a harmadik szakaszban**, ahogy a fiatal a függetlenség és felelősségvállalás irányába halad, javasoljuk, hogy a fiatal vegye át az irányítást saját átmenet-tervének felülvizsgálatában.

Ezen a ponton az is ajánlott, hogy a mentor utaljon vissza az átmenetre való felkészultsége értékelésére (kérdőív). Ez az ideális alkalom arra, hogy ellenőrizhesse a fiataalt, megmérve az előrehaladását a felvázolt különböző kérdésekkel összevetve, valamint értékelje az előrehaladást a korábban meghatározott irányokhoz képest.

Élet zóna

- Másokat tud értékelni.
- Tisztában van saját hangulatával és érzelmeivel.
- Észreveszi, ha valaki támogatásra szorul, és hatékonyan reagál.
- Érzelmei és gondolatai kifejezése során másokra is tekintettel van.
- Betartja ígéreteit, tiszteletben tartja kötelességeit.
- Hatékonyan reagál a kihívásokra.
- Döntéshozás során másokkal is konzultál.
- Hatékonyan kezeli érzelmeit nehéz helyzetekben.
- Viselkedése pozitív, energikus.
- Hatékonyan osztja be idejét.
- Gyorsan tud alkalmazkodni új helyzetekhez.

Szabadidő zóna

- Hatékonyan reagál a kihívásokra.
- Hatékonyan kezeli érzelmeit nehéz helyzetekben.
- Viselkedése pozitív, energikus.
- Gyorsan tud alkalmazkodni új helyzetekhez.

Tanulás zóna

- Tisztában van saját erejével és korlátaival.
- Érzelmei és gondolatai kifejezése során másokra is tekintettel van.
- Hatékonyan kezeli érzelmeit nehéz helyzetekben.
- Tanul hibáiból.
- Gyorsan tud alkalmazkodni új helyzetekhez.

Munka zóna

- Úgy viselkedik, hogy az összhangban van azzal, amit másoktól is elvár.
- Következetes abban, amit mond és cselekszik.
- Mások szemszögéből is pontosan látja a helyzeteket.
- Észreveszi, ha valaki támogatásra szorul, és hatékonyan reagál.

- Érzelmei és gondolatai kifejezése során másokra is tekintettel van.
- Betartja ígéreteit, tiszteletben tartja kötelességeit.
- Hatékonyan reagál a kihívásokra.
- Döntéshozás során másokkal is konzultál.
- Viselkedése pozitív, energikus.
- Hatékonyan osztja be idejét.
- Tanul hibáiból.
- Gyorsan tud alkalmazkodni új helyzetekhez.

Harmadik fejezet

A fiatal átmenetét támogató terv sablonja

Első rész: Kapcsolattartási adatok		
Információ az ügyfélről	Családi név:	Keresztnév:
	Születés ideje:	Adószám:
	Program kezdete:	Program zárása:
Kuldo szervezet Elsodleges Kapcsolattartó	Kapcsolattartó neve:	Fiatalhoz fuzodo viszonya:
	Elsodleges telefonszám:	Email c'm:
Más kapcsolattartó elérhetosége*	Kapcsolattartó neve:	Fiatalal való viszonya:
	Elsodleges telefonszám:	Email c'm:
Más kapcsolattartó elérhetosége 2*	Kapcsolattartó neve:	Fiatalhoz fuzodo viszonya:

* Amennyiben a fiatal 18 év alatti az átmenet idején, a szülőnek/gondviselőnek a bevonása szükséges.

Második rész: Képzési program/tanfolyam részletei	
Képzés/Tanfolyam neve:	Regisztráció idopontja:
Képzés/Tanfolyam szintje:	Képzés/Tanfolyam időtartama:
Képzés/Tanfolyam Kezdése:	Képzés/Tanfolyam zárása:
Képzés/Tanfolyam helye (cím, és osztály)	Képzés/Tanfolyam utemtervének, kotelezettségvállalás összefoglalása – (napok/hetek és órák/nap)

Az Átmenet Cselekvési Terv a 4 zónás záró értékeléshez és az átmenet kérdőív eredményeihez igazodik.

Különös figyelmet kell fordítani a képzésbe lépéshez kötődő aggályok/ félelmek kezelésére. Lásd a függelékben az egyes zónákra vonatkozó mintakérdéseket, zónánként, de segítséget nyújt a mentoroknak és mentoráltaknak a felkészültség/ átmenet értékelésének skálája.

Élet zóna összefoglaló	
Erosségek: . . .	Fejlesztésre szoruló területek: . . .

Jelenlegi állapot Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Elérhető segítség/támogatás		
Segítség típusa	Jogosultság (igénybevétel feltételei)	Kit kell keresni/hogy kell jelentkezni

Tervem		
Rovid távú célok	Szükséges lépések	Elorehaladás

Átmenetre való felkészültség

Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Szabadidő zóna összefoglaló	
Erosségek: . . .	Fejlesztést igénylo teruletetek: . . .

Jelenlegi állapot Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Számomra elérhető segítség/támogatás		
Segítség típusa	Jogosultság (igénybevétel feltételei)	Kit kell keresni/hogy kell jelentkezni

Tervem		
Rovid távú célok	Szükséges lépések	Elorehaladás

Átmenet skála (felkészültség)

Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Tanulás zóna összefoglaló	
Erosségek: • •	Fejlesztést igénylo teruletok: • •

.	.
---	---

Jelenlegi állapot **Fejlesztendő** **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9** **10** **Felkészült**

Elérhető források		
Segítség típusa	Jogosultság (igénybevétel feltételei)	Kit kell keresni/hogy kell jelentkezni

Tervem		
Rovid távú célok	Szükséges lépések	Elorehaladás

--	--	--

Átmenetre való felkészültség

Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Munka zóna összefoglaló	
Erosségek: . . .	Fejlesztést igénylo teruletok: . . .

Jelenlegi állapot Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Elérhető források		
Segítség típusa	Jogosultság (igénybevétel feltételei)	Kit kell keresni/hogy kell jelentkezni

--	--	--

Tervem		
Rovid távú célok	Szukséges lépések	Elorehaladás

Átmenetre való felkészültség

Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Előrehaladás

Kapcsolattartási terv Kapcsolattartók	Kapcsolattartás módja:	Kapcsolattartás gyakorisága:	Első kapcsolatfelvétel ideje:
Kapcsolattartási terv A fiatal és a küldő szervezet kapcsolattartói	Kapcsolattartás módja:	Kapcsolattartás gyakorisága:	Első kapcsolatfelvétel ideje:

Felülvizsgálati találkozók ügyfél, küldő szervezet kapcsolattartója (az átmenet után 26 hétig)	Felülvizsgálati találkozók ütemterve:	Találkozó helyszíne:	Első találkozó időpontja:
	További egyeztetett időpontok probléma felmerülése esetén:		

Küldő szervezet záró egyeztetése	Mentori kilépés időpontja:	Hogyan történik:	Hol történik:

Megállapodás

Mi, a fiatal/ügyfél, a küldő szervezet kapcsolattartója, a fogadó szervezet kapcsolattartója teljes mértékben részt vettünk ennek az átmenet-tervnek az elkészítésében, és a dokumentum aláírásával elfogadjuk annak tartalmát és vonatkozó idokereteket.

Ügyfél

Név	Aláírás	Dátum
-----	---------	-------

Küldő szervezet kapcsolattartója

Név	Aláírás	Dátum
-----	---------	-------

Fogadó szervezet kapcsolattartója

Név	Aláírás	Dátum
-----	---------	-------



University of
HUDDERSFIELD
Inspiring global professionals



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



