



Összefoglaló tanulmány a projekt hatásainak méréséről

**ACCESS to VET – kompetenciafejlesztéssel és
tudásbeszámítással**

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. A partnerszervezetek által kipróbált jó gyakorlatok eredményei, hatása.....	4
2.1. A 4 zónás tervezési modell.....	4
2.1.1. A magyarországi kipróbálás eredményei	4
2.1.2. A spanyolországi kipróbálás eredményei.....	6
2.2. Job Club.....	7
2.2.1. A magyarországi kipróbálás eredményei	8
2.2.2. A romániai kipróbálás eredményei	9
2.3. Karrier Terv/Pályaterv.....	10
2.4. A PICE program elemeinek képzésbe történő beépítése.....	11
2.5. Keystart2Work.....	12
2.6. Art en Prise – ellenálló-képesség teszt	14
3. Összegzés	15

1. Bevezetés

Az „ACCESS TO VET – kompetenciafejlesztéssel és tudásbeszámítással” című 24 hónap időtartamú projektet a Békés Megyei Kormányhivatal 6 tagú nemzetközi partnerségben, ír, olasz, spanyol, román és magyar szakképzéssel foglalkozó szervezettel együttműködve valósította meg.

A projektben a partnerszervezetek az egymástól való tanulás útján fejlesztik a transzverzális készségek fejlesztésében és a nem formális tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények beszámítási célú hitelesítésének tapasztalatait figyelembe vevő szakképzési rendszer működtetésében alkalmazott módszereiket.

Minden partnernek vannak tapasztalatai, jó gyakorlatai, innovatív módszerei a projekt által vizsgált szakmai területeken, érdekeltek módszereik továbbfejlesztésében és újak alkalmazásában.

A projekt hatásaként megújítható a résztvevő partnerszervezetek szakmai munkája, a transzverzális készségek fejlesztése és az előzetesen megszerzett tudás beszámítása témájában alkalmazott új módszerek révén több felnőtt számára nyílik meg a lehetőség az élethosszig tartó tanulási folyamat részeként szakképzésben történő részvételre.

A projekt keretében megismert jó gyakorlatok közül az alábbiak kerültek a gyakorlatban is kipróbálásra:

1. Hátrányos helyzetű fiatalok életvezetését segítő 4 zónás tervezési modell
 - a. Békés Megyei Kormányhivatal, Magyarország (koordinátor szervezet - PA1)
 - b. Békéscsabai Szakképzési Centrum, Magyarország (PA6)
 - c. Granadai Kereskedelmi és Iparkamara, Spanyolország (PA3)
2. Önismeret, motiváció és döntésképeség javítását szolgáló Job Club (álláskereső klub)
 - a. Békés Megyei Kormányhivatal, Magyarország (koordinátor szervezet) (PA1)
 - b. Kovászna Megyei Munkaerő-elhelyező Ügynökség, Románia (PA5)
3. Készségek, kompetenciák felmérését és jövőbeni célok meghatározását segítő karrier terv dokumentum
 - a. Békés Megyei Kormányhivatal, Magyarország (koordinátor szervezet) (PA1)
 - b. Kovászna Megyei Munkaerő-elhelyező Ügynökség, Románia (PA5)
4. Az egyéni szükségleteket és munkáltatói igényeket figyelembe vevő képzés kialakítása
 - a. Ballymun Job Centre (munkaügyi szervezet), Írország (PA2)
5. A transzverzális készségek felmérését szolgáló eszköz és módszer
 - a. "A Rocca" Művészeti és Kulturális Egyesület, Olaszország (PA4)
6. A kompetenciaterületek vizsgálata az ún. ellenálló-képesség teszt eszközével
 - a. Békéscsabai Szakképzési Centrum, Magyarország (PA6)

2. A partnerszervezetek által kipróbált jó gyakorlatok eredményei, hatása

2.1. A 4 zónás tervezési modell

Az írországi EC-YP elnevezésű projekt eredménye egy olyan rugalmas, egyedi támogatást nyújtó modell, amelynek célja, hogy javítsa azon hátrányos helyzetű és veszélyeztetett fiatalok szakképzés során szerzett eredményeit, valamint fejlessze élethosszig tartó tanulási lehetőségeiket, akik a hagyományos szakképzési környezetben nehezen boldogulnak, segítse önbizalmuk fejlesztését, önbecsülésüket, valamint erősítse a tanuláshoz és munkához kapcsolódó személyes választásaikat és elköteleződésüket elősegítő motivációt. A program újszerűsége abban rejlik, hogy olyan komplex módon, összekapcsolva közelíti meg a fiatalok összetett és állandóan változó igényeit, amely nagyban elősegíti egy rugalmas egyéni cselekvési terv kialakítását és annak egyénre szabott menetrendszerű beosztását, amely minden egyes fiatal személy esetében „mindenre kiterjedően” tartalmaz útmutatást az Élet, Szabadidő, Tanulás és Munka 4 zónája alapján.

Az ügyfelek mentoraikkal minden zónához célokat tűznek ki az aktuális élethelyzetüknek és körülményeiknek megfelelően.

Az ügyfél céljainak megvalósítására irányuló kisebb feladatokat és lépéseket tartalmazó heti cselekvési tervek készülnek. E célok elérésén, fejlesztésén minden heti megbeszélés, telefonbeszélgetés során, e-maileken történő kommunikáció formájában dolgoznak, fejlesztik azokat. Az ügyfelek a rendszerben rögzítették munkájukat, előrehaladásuk ezáltal követhető volt. A négy zónát az ügyfél és a mentor arra használta, hogy az életükben adott ponton legsúlyosabb kihívásokat célozza meg.

A projekt rugalmas tervezése lehetővé teszi minden fiatal egyéni igényeinek kielégítését, annak segítségét, hogy magabiztosságot, piacképes végzettséget, munkatapasztalatot szerezzenek, és kompetenciáik fejlesztése által foglalkoztathatóságuk javuljon.

A módszerről szóló bővebb információ a Jó gyakorlatok gyűjteménye kiadvány a IV.2.2. fejezetében olvasható.

A jó gyakorlat két országban került kipróbálásra, egyrészt a koordináló Békés Megyei Kormányhivatalnál, valamint a Békéscsabai Szakképzési Centrumnál Magyarországon, másrészt a Granadai Kereskedelmi és Iparkamaránál Spanyolországban.

2.1.1. A magyarországi kipróbálás eredményei

A magyarországi kipróbálás során a **Békés Megyei Kormányhivatal** által 7 NEET fiatal került bevonásra, akik mindegyike egyedi élettörténettel rendelkeznek, foglalkoztathatóságuk javítása érdekében személyre szabott segítséget igényeltek. A jó gyakorlat kipróbálása többszöri interjúkból, személyes és telefonos találkozásokból állt, amelyhez egyes esetekben a fiatal, saját környezetében (otthonában) történt felkeresése is beletartozott.

A 4 zóna mentén a fiatalok – a saját mentorukkal közösen – felmérték széles körű szükségleteiket, kidolgozták személyes cselekvési tervüket, amelyet alkalomról, alkalomra, találkozásról, találkozásra felülvizsgáltak és értékelték.

A jó gyakorlat kipróbálása során, egy 24 órás időkeretet áttekintve sorolták be, rendszerezték mindennapjaikat, egyéni igényeihez/szükségleteihez igazodóan. 7-14 napos idővonalon, napi 8-tól 22 óráig osztott egyéni cselekvési programterv került kialakításra, mely elősegíti, hogy felelősen felkészüljenek az időbeosztásra, amely által lehetővé válik a tudatos magatartásformálás, melyben a képességeiknek, készségeiknek megfelelő feladatok meghatározása és a szabadidő helyes arányának felmérése is megtörténik.

Egy 10 fokú skála segítségével meghatározták, hogy az adott találkozás pillanatában, hogyan értékeli önismeretét, támogatottságát, önállóságát, motivációját, aktív szabadidő töltését, munkaerő-piaci ismereteit.

Az ún. „CANTRIL-létra” fokainak megfelelő egyéni fejlődési célok megfogalmazása és annak azonosítása is megvalósult minden találkozás alkalmával, amely rávilágított, hogy éppen hol tartanak e célok megvalósításában az Élet zóna, a Szabadidő zóna, a Munka zóna és a Tanulás zóna területein.

A módszer kipróbálására Magyarországon a **Békéscsabai Szakképzési Centrumban** is sor került. A kipróbálás során 2 hallgató – 21 és 25 éves marógép-kezelő tanuló – került bevonásra.

A pszichológus szakember és a résztvevők 5 alkalommal találkoztak, amelyek keretében személyes, rövid, problémafókuszú konzultációk során határozták meg az elérendő célokat, azok teljesítéséhez vezető módszereket (kérdőívek formájában). A kitöltött kérdőívek eredményei és a gyakorlati helyzetek átbeszélését követően stratégia került kidolgozásra, melynek során konkrét célok és azok elérését akadályozó nehézségek fogalmazódtak meg. Az utolsó találkozó keretében a résztvevők visszajelzést adtak a szakember számára a program során tapasztaltakról.

Pozitív hatásként fogalmazható meg mindkét diák esetében, hogy nyitottabbak lettek a csoportjukban, a kiemelt figyelem hatására értékesebbnek, produktívabbnak érezték magukat.

A módszert kipróbáló szakemberek egyöntetű véleménye szerint a jó gyakorlat nagymértékben hozzájárul a hatékonyabb feladatellátáshoz, továbbá hozzájárul a halmozottan hátrányos helyzetű egyének munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítéséhez és ahhoz, hogy többen szerezzenek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, ezáltal javul az egyének foglalkoztathatósága.

A kipróbáló munkatársak egyöntetű véleménye szerint nagymértékben fenn lehet tartani ezt a jó gyakorlatot, azonban a további fejlesztésére mindenképpen szükség van. Rendkívül fontos a résztvevők irányába történő gyors visszajelzés biztosítása, amely motiválja őket a folytatásra, illetve minden tanácsadási alkalom során szükséges egy olyan cél megfogalmazása, amely okot ad a program folytatására nehézségek esetén is.

A módszer sikeres fenntartását elősegítené a műszaki, számítástechnikai feltételek magasabb szintű biztosítása.

A jó gyakorlat kipróbálása során nehézséget csupán az idő hiánya okozott, tekintettel arra, hogy nehezebb olyan rövidtávú célokat kitűzni, amelyek kézzelfogható, mérhető eredményre vezetnek.

2.1.2. A spanyolországi kipróbálás eredményei

A **spanyolországi kipróbálás alkalmával** olyan 16 és 30 év közötti álláskereső fiatalok bevonására került sor, akik nem vesznek részt képzésben és a spanyol „Ifjúsági garancia” program résztvevői.

A spanyol szakemberek elsődleges célja, hogy a képzéseiken részt vevő hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztathatósága javuljon a kipróbálásra kerülő módszertan hatásai által. Ennek következtében a résztvevők „soft” készségei fejlődnek, így képessé válhatnak sikeresen megjelenni a munkaerőpiacon.

A gyakorlat kipróbálását négy szakaszra bontották:

1. Mentornapokra, a képzést megelőzően került sor, ahol megismerték a résztvevők napi ütemtervét, elvárásait, céljait, így a mentorok felkészültek a mentoráltak személyes tulajdonságaiból, adottságaiból. A mentornapok a képzés első napjával zárultak azzal, hogy átadásra került a pszichológiai wellness teszt a résztvevők számára.
2. Mentorok képzése során, a szakemberek érzékenyítése és felkészítése történt meg a feladatra.
3. Tanfolyam
4. Szabadidő terv készítése, amely során a képzés és a szabadidő ötvözése, módosítása valósult meg (közösségi médiában kialakított közös csoport, ebéddel összekötött találkozó a képzésen résztvevők között, játékok stb.)

A kipróbálást követően, az elért hatások mérése érdekében egy elégedettségi kérdőív került kitöltésre a résztvevők által, ahol 1-től 6-ig értékelhették a képzést, majd előszóban is megoszthatták tapasztalataikat.

A jó gyakorlat kipróbálása során a spanyol szakemberek három eszközt alkalmaztak:

- pszichológiai wellness teszt
- pályaaorientációs interjú
- elégedettségi kérdőív

A jó gyakorlat kipróbálásának eredményeként a képzésen részt vevők által kitöltött pszichológiai wellness teszt, javuló tendenciát mutatott a fiatalok önértékelését, személyes komfortját illetően.

Az elégedettségi kérdőív kiértékelése alátámasztotta a pszichológiai wellness teszt által kimutatott tendenciát, tekintve, hogy a résztvevő fiatalok 5,4 pontra értékelték a képzést (maximálisan adható 6 pontból).

A jó gyakorlatot kipróbáló spanyol szakemberek véleménye szerint is a jó gyakorlat nagymértékben hozzájárul a szervezetük hatékonyabb feladatellátásához, továbbá hozzájárul a halmozottan hátrányos helyzetű egyének munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítéséhez és ahhoz, hogy többen szerezzenek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, ezáltal javul az egyének foglalkoztathatósága. A jó gyakorlat beépítésével elérhető, hogy több felnőtt kapcsolódjon be a transzverzális készségeiket is fejlesztő képzési programokba, amely által többen szerezhetnek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, így javul a foglalkoztathatóság. Mindezen túl – a tapasztalatok szerint – javul az ügyfelek elégedettsége is.

A kipróbáló munkatársak véleménye szerint közepes mértékben lehet fenntartani ezt a jó gyakorlatot a Granadai Kereskedelmi és Iparkamaránál, azonban a képzésekre szabott módszerek beépítésével elérhető a módszer hatékony alkalmazása.

A Granadai Kereskedelmi és Iparkamara olyan módszertan kidolgozását tervezi, amely segítségével képzéseikbe beépíthető a 4 zónás modell.

2.2. Job Club

A Job Club a román partner, a Kovászna Megyei Munkaerő-elhelyező Ügynökségnél került bemutatásra. A program alap gondolata, hogy a munkanélküliségnek számos negatív következménye van, mint a feszült családi kapcsolatok, társadalmi elszigeteltség, önbizalom hiánya, hisz az érintettek nem tudják megfelelően kezelni a munkahelyi kompetenciák hiányából, az alacsony erkölcsi normákból adódó problémákat, saját magukba vetett hitük hiányát.

Az önismeret, motiváció és döntésképeség javítása érdekében a Job Club-ban lehetőség van célirányos, egyénre szabott munkaerőpiaci információk nyújtására, piaci trendek és állások elemzésén keresztül, pályatanácsadásra, a szakmai reintegráció érdekében, egyéni támogatásra, a szakmai lehetőségek feltérképezése céljából.

A jó gyakorlat alapvetően három célcsoportra koncentrál az elérendő célok szerint:

- álláskereső,
- azon munkában állók, akik váltani szeretnének, vagy kényszerülnek,
- pályaválasztási döntés előtt álló tanulók.

A módszerről szóló bővebb információ a Jó gyakorlatok gyűjteménye kiadvány IV.5.1. fejezetében olvasható.

A Job Club egyrészt a Békés Megyei Kormányhivatal két járási hivatalának foglalkoztatási osztályán (Orosházán és Gyulán), másrészt a román partnernél, a Kovászna Megyei Munkaerő-elhelyező Ügynökségnél került kipróbálásra.

2.2.1. A magyarországi kipróbálás eredményei

A magyarországi gyakorlat során mindkét helyszínen két héten keresztül, heti 2 napos rendszerességgel került megvalósításra, alkalmanként 2 óra időtartamban, álláskeresők bevonásával a Job Club.

A nyolc óra tematikáját egy előre meghatározott forgatókönyv szerint építették fel a Job Club-ot megvalósító szakemberek, melynek elsődleges célja az volt, hogy az álláskeresők a maguk számára hasznosnak ítélt témákból tudjanak szabadon felhasználni információkat, összefüggéseket, amelyek a későbbiek során segíthetik őket a megfelelő állás sikeres betöltéséhez. Ezen célok mentén haladva, egy több területet magában foglaló álláskeresői klub került felépítésre, amely minden fontos elemet tartalmaz, ugyanakkor nem részletezi a jelenlévők problémáit olyan mélységben, mintha egy különálló, egyéni szolgáltatási forma lenne. A programelemek között szerepeltek az értékelés/önértékelés, az érdeklődési kör - mint alapvető fogalmak - megismerése, melyek mélységében határozzák meg a helyes döntési folyamatokat. Tartalmi elemként szerepelt még az értékek és a motiváció tisztázásának feladata, valamint az álláskeresési ismeretek alapvető módszereinek, technikájának megismertetése. A módszerek és a feladatok, az adott helyzetek szerint folyamatosan változtak. Alapvetően csoportos feladatmegoldásra, csapatmunkára épültek a Job Club állomásai, de megtalálhatóak voltak az egyéni, frontális közlések, a páros feladatok, valamint az írásbeli feladatok is. Nagy számban szerepeltek a szemléltetési eszközök, melyek nyomatékosabb eredményt tudnak elérni hatásukkal.

A Job Club alapvető céljainak hatását az álláskeresési magatartás hosszabb távú megváltoztatásának eredményességében lehet mérni. A foglalkozáson részt vevő ügyfelek az álláskeresési technikák, módszerek mellett megismerkednek olyan szolgáltatással összefüggő definíciókkal is, melyek nem csak az ideális munkahely megszerzésére összpontosítanak, hanem az alapvető helyes önismeret kialakítását célozzák meg. E hatások mérése az álláskereséshez szükséges készségek kialakulásában, a motiváció folyamatos fenntartásában jelenhetnek meg. Az álláskeresési klub leginkább mérhető hatása abban nyilvánul meg, hogy az ügyfélnek meghatározott időn belül sikerül-e a munkaerőpiacon a számára kitűzött céljai szerint hosszabb távon elhelyezkednie.

A jó gyakorlatot kipróbáló szakemberek véleménye eltérő volt Orosházán és Gyulán abban a kérdésben, hogy jó gyakorlat integrálása milyen mértékben járult hozzá a szervezet hatékonyabb feladatellátásához. A gyulai kollégák szerint nagyobb, az orosházi szakemberek szerint kisebb mértékben változtat ez a jó gyakorlat a feladatellátáson.

A kipróbáló munkatársak egyöntetű véleménye szerint közepes mértékben lehet fenntartani ezt a jó gyakorlatot, azonban a további fejlesztésére mindenképpen szükség van, amely egyrészt a tematika és módszertan pontosításával, valamint több szituációs és tematikus játék alkalmazásával – azok eszközszükségletének biztosításával – valósítható meg.

A Job Club alapvetően egy helyes és jól alkalmazható szolgáltatási forma, azonban nagymértékű előzetes szervezői munkát igényel, hogy biztosított legyen a megfelelő létszámú résztvevő annak érdekében, hogy a kívánt és előirányzott pozitív hatásokat el tudja érni a klub. Mindezekhez egy átfogóbb érzékenyítési programra lenne szükség abból a célból, hogy az álláskereső ügyfelek önmaguktól ismerjék fel az erre irányuló szükségletet, igényeket.

2.2.2. A romániai kipróbálás eredményei

A romániai kipróbálás kismértékben eltért a más partnerek körében megvalósult gyakorlattól, tekintettel arra, hogy Kovászna megyében jelenleg is alkalmazzák a Job Club módszert.

Az általuk megvalósítás alatt álló gyakorlatot fejlesztették tovább, az ír partner által az első nemzetközi találkozón érintőlegesen és röviden bemutatott módszer mentén, melyről részletes információ a <http://bmunjob.ie/job-seekers/job-club/> oldalon található.

A kipróbálás során nagy hangsúlyt fektettek a Job Club hangulatára, egy kellemes légkörű, asztalokkal, székekkel, a szükséges irodai eszközökkel (projektor, flipchart) felszerelt teremben került sor a kipróbálásra. A találkozót egy szakember irányítása mellett valósították meg, aki már a Club első szakaszában tájékoztatta a résztvevőket a szolgáltatás céljáról, küldetéséről és az elvárásokról.

A résztvevők bemutatkozását követően különböző feladatok, gyakorlatok, szerepjátékok megoldása valósult meg, amelyet a saját beszámolóik követtek. A hallgatók részletesen, őszintén feltárták tapasztalataikat, az elvárásokhoz képest megvalósult eredményeket. A beszámolókat követően a programot irányító szakember tájékoztatta a résztvevőket a további lépésekről, lehetőségekről, amelyet a tevékenységek ütemtervének meghatározása, véglegesítése követett.

A jó gyakorlatot kipróbáló szakemberek véleménye szerint a módszer maximálisan hozzájárult a Kovászna Megyei Munkaerő-elhelyező Ügynökség hatékonyabb feladatellátásához, továbbá hozzájárul a halmozottan hátrányos helyzetű egyének munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítéséhez és ahhoz, hogy többen szerezzenek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, ezáltal javul az egyének foglalkoztathatósága. A jó gyakorlat beépítésével elérhető, hogy több felnőtt kapcsolódjon be a transzverzális készségeiket is fejlesztő képzési programokba, amely által többen szerezhetnek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, így javul a foglalkoztathatóság. Mindezen túl a jó gyakorlat alkalmazása hozzájárul ahhoz, hogy az álláskereső és a közfoglalkoztatásban állók bekapcsolódjanak a kulcskompetenciáikhoz igazodó képzési programokba, majd támogatott

elhelyezéssel belépjenek az elsődleges munkaerőpiacra, illetve elősegíti a hatékonyság növelését a felnőttek szakmai képzésének, továbbképzésének vonatkozásában.

A kipróbált jó gyakorlat által elért hatás a munkába helyezett ügyfelek számát tekintve mérhető, illetve a munkáltatókkal történő kommunikáció minőségében és az üres álláshelyekkel kapcsolatos információáramlás javulásában tapasztalható.

A Job Club-ban megjelent ügyfelek esetében javult a résztvevők erkölcsi, anyagi, egészségügyi állapota, a program hozzájárult az egészséges családi kapcsolatok fenntartásához.

A kipróbáló munkatársak véleménye szerint teljes mértékben fenn lehet tartani ezt a jó gyakorlatot, azonban a további fejlesztésére mindenképpen szükség van, amely több szakember (szociológus, pszichológus, foglalkozás-egészségügyi orvosok, HR-szakértők, közigazgatásban dolgozó szakemberek az időterv elkészítése kapcsán) bevonásával valósítható meg.

2.3. Karrier Terv/Pályaterv

A pályaterv egy 8 oldalas dokumentum, amely lehetőséget biztosít arra, hogy kitöltője a céljaira és jövőbeli terveire koncentráljon, továbbá segít felmérni szakmai képességeit és, hogy azok hogyan kapcsolódnak az általa választott pályához. A jó gyakorlat Írországban, a Ballymun Job Centre-nél került bemutatásra a tanácsadásban alkalmazott módszerek egyik hasznos eszközeként.

A dokumentált, tényleges adottságok (iskolai végzettség, korábbi munkahelyek, közösségi tevékenységek) mellett feltérképezi az ügyfél saját magáról alkotott készségeit, képességeit, tulajdonságait. A pályaterv kitöltője írásos formában rögzítheti jövőbeli terveit, az azokhoz elvárt és szükséges kompetenciákat, képzettségeket, valamint a tervek megvalósításához szükséges további lépéseket (tanulmányi és képzési, valamint foglalkoztatási célokat), illetve a célok eléréséhez szükséges további lépéseket (fejlesztendő területek).

A jó gyakorlat a Békés Megyei Kormányhivatal szeghalmi és sarkadi járási hivatal foglalkoztatási osztályán került kipróbálásra 10-10 fő (összesen 20 fő) álláskereső bevonásával.

Valamennyi szakember meglátása szerint az ügyfelek nyitottak és fogékonyak a pályaterv dokumentum kitöltésével kapcsolatban. Részben első interjú keretében, részben tanácsadási folyamatba beépítve valósulhatott meg a dokumentum kitöltése. Az ügyfelek közül néhány hazavitte a dokumentumot, azonban voltak, akik a tanácsadó segítségét kérték a kitöltéshez. Jellemzően a fiatalabb életkorú álláskereső látta meg a lehetőséget a pályaterv kitöltésében.

A tanácsadó kollégák általános véleménye szerint a jó gyakorlat integrálása közepes mértékben járul hozzá a hatékonyabb feladatellátáshoz, azonban hozzájárul ahhoz – az „ACCESS TO VET” projekt céljaival összhangban –, hogy a célcsoportba tartozók bekapcsolódjanak a kulcskompetenciáikhoz igazodó képzési programokba, majd támogatott elhelyezéssel belépjenek az elsődleges munkaerőpiacra. Lehetővé teszi, hogy többen szerezzenek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, ezáltal javuljon a foglalkoztathatóság, elősegíti a hatékonyság növelését a felnőttek szakmai képzésének, továbbképzésének vonatkozásában és hozzájárul az ügyfelek elégedettségének növeléséhez.

A projekt egyértelműen fenntartható, azonban csupán abban az esetben, ha részleteiben, egyes elemeiben fejlesztés valósul meg.

A pályaterv dokumentum némileg bonyolult, kevésbé érthető egyes ügyfelek részére, nyelvezetének egyszerűsítésével lehetőség nyílna a kevésbé kvalifikált, azonban konkrét pályaelképzelésekkel rendelkező ügyfelek számára is a bekapcsolódásra, akár önálló kitöltésre.

A pályaterv kidolgozása egy hosszabb, időigényesebb folyamat – a dokumentum által nyújtott vezérfonal mellett is –, amely szoros együttműködést igényel az ügyfél és a tanácsadó között, ezáltal humán erőforrás igénye is magas.

2.4. A PICE program elemeinek képzésbe történő beépítése

A jó gyakorlat a spanyol partnerszervezet, a Granadai Kereskedelmi és Iparkamara által került bemutatásra. A PICE programot a 30 év alatti, képzésben és oktatásban nem résztvevő fiatalok foglalkoztatási lehetőségeinek biztosítása érdekében hozták létre. Fő célja munkaerőpiaci integrációjuk és a munkaerőpiacon történő folyamatos foglalkoztatásuk elérése. A program segíti a fiatalok foglalkoztathatósági arányainak növelését.

Működését tekintve több tevékenységből áll, egyrészt egyéni tanácsadást nyújtanak a program során a fiatalok számára, másrészt azon készségek fejlesztését foglalja magában, melyek az egyéni szükségletek kezelését és a munkáltatók által támasztott követelményekről szóló ismeretek bővítését szolgálják.

A bemutatott jó gyakorlat keretében kidolgozásra kerül egy képzési terv, amely szakmai tanácsadást, képzést, munkaközvetítést és támogatást (bértámogatás vagy vállalkozóvá válási támogatást) foglal magába. Másrészt egy mobilitási terv keretében a fiatal maga keresi meg, hogy számára mely szakmai gyakorlat a legmegfelelőbb – úgy, ahogyan a való életben is állást keresne. Ezek eredményeként a programba vont fiatal nemzetközi élettapasztalatot szerezhet, kilépve a komfort zónájából, melyek által fejlődnek „soft” készségei is.

A módszerről szóló bővebb információ a Jó gyakorlatok gyűjteménye kiadvány IV.3.1. fejezetében olvasható.

A jó gyakorlat egy része került kipróbálásra Írországban. A kipróbálás keretében a partnerszervezet az IN-VEST fiatalok részére szervezett IT képzési program utolsó 3 ciklusába integrálta a jó gyakorlatot. A munkáltatók visszajelzései alapján módosításra került a képzés tanterve. Olyan modulok beintegrálása valósult meg, amelyek – a munkáltatók véleménye alapján – szükségesek az adott területen történő munkavégzéshez, mint például vezetés, csapatmunka, projektmenedzsment. A képzés zárásával a résztvevők egy kompetenciaértékelésben is részesültek, amely tartalmazza, hogy az adott foglalkoztathatósági kompetenciaterületen milyen készségszinttel rendelkeznek.

A kipróbált jó gyakorlat nagy hatással volt a program résztvevőinek munkaerő-piaci felkészültségére és magabiztosságukra, amely nagymértékben befolyásolta a munkaadók elvárásait és elégedettségét is. A jó gyakorlat mind a résztvevőkre, mind a munkaadókra gyakorolt hatása túlnyomórészt pozitív volt, nagyobb elégedettségről számoltak be a szakmai gyakorlati tapasztalatokkal kapcsolatban.

A Ballymun Job Centre kollégáinak véleménye alapján a jó gyakorlat integrálása közepesenél nagyobb mértékben járult hozzá feladataik hatékonyabb ellátásához. Az általuk kipróbált jó gyakorlat hozzájárul a halmozottan hátrányos helyzetű egyének munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítéséhez, valamint ahhoz, hogy az álláskereső és a közfoglalkoztatásban állók bekapcsolódjanak a kulcskompetenciáikhoz igazodó képzési programokba, majd támogatott elhelyezéssel belépjenek az elsődleges munkaerőpiacra. Továbbá hozzájárul ahhoz is, hogy többen szerezzenek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, ezáltal javul az egyének foglalkoztathatósága, valamint növeli a felnőttek szakmai képzésének, továbbképzésének hatékonyságát is. Alkalmazásával az ügyfelek elégedettsége növekszik.

A szervezet a jó gyakorlat által elért hatást egy külső értékelő által elvégzett társadalmi beruházások megtérülésének értékelése útján mérte. A program résztvevőivel és a munkáltatókkal folytatott konzultációk során az értékelés megállapította, hogy a program 4:1 eurós megtérülést mutat a szociális befektetések arányában, a résztvevők önállóságának 30%-os növekedésével és a résztvevők személyes fejlődésének 33%-os növekedésével. Ezek a fejlesztések nagyrészt annak köszönhetőek, hogy a jó gyakorlat módszerét beillesztették a programba.

2.5. Keystart2Work

A jó gyakorlat a Granadai Kereskedelmi és Iparkamara által került kidolgozásra és bemutatásra. A program alapvetően a kompetencia-hiányra visszavezethető negatív hatások kiküszöbölésére fókuszál. Legfőbb célja, hogy felhívja a szakemberek figyelmét a transzverzális kompetencia fejlesztés értékére és jelentőségére a célcsoport foglalkoztathatóságának növelése érdekében, amely eredményeként csökkenhet az alacsony képzettségű munkaerő száma és a munkaerőpiacon fellépő készséghiány egyaránt.

A jó gyakorlat tartalmaz a transzverzális készségek felmérését szolgáló eszközöket, az érintettek egy részéhez (munkáltatók, üzleti élet képviselői) kapcsolódó szakmai megbeszélést, valamint a projekt eredményeinek rendezvények keretében történő disszeminálását.

A módszerről szóló bővebb információ a Jó gyakorlatok gyűjteménye kiadvány IV.3.2. fejezetében olvasható.

A jó gyakorlat egy részének kipróbálására az olasz "A Rocca" Művészeti és Kulturális Egyesület partnerei között került sor.

Az egyesület a jó gyakorlat kipróbálása érdekében egy 1 napos képzést valósított meg, összesen 8 vállalkozás képviselőjének részvételével.

A tréning keretében alkalmazott önértékelési eszközök kipróbálásával a résztvevők megismerték kompetenciáikat és a szakmai gyakorlat során – a munkáltatók által – igényelt transzverzális készségeket.

A képzést követően a résztvevőknek lehetőségük volt kipróbálni a megismert módszert, amely során gyakornokként fogadtak a szervezetüknél szakképzési hallgatókat. Az átadott jó gyakorlat csupán néhány eleme került alkalmazásra a vállalkozásoknál, tekintettel arra, hogy a cégek belső rendszere nem volt alkalmas a teljes eszközrendszer kipróbálására. Tanácsadás nyújtására nem került sor, azonban egy közös találkozó keretében a gyakornokokat támogató vállalati képviselők megkaphatták a szükséges információkat.

Az "A Rocca" Művészeti és Kulturális Egyesület kollégáinak véleménye alapján a jó gyakorlat integrálása közepes mértékben járult hozzá feladataik hatékonyabb ellátásához. Az általuk kipróbált jó gyakorlat hozzájárul ahhoz, hogy a célcsoportba tartozó személyek bekapcsolódjanak a kulcskompetenciáikhoz igazodó képzési programokba, majd támogatott elhelyezéssel belépjenek az elsődleges munkaerőpiacra. Továbbá hozzájárul ahhoz is, hogy többen szerezzenek a munkaerőpiacon keresett szakképesítést, ezáltal javul az egyének foglalkoztathatósága, valamint növeli a felnőttek szakmai képzésének, továbbképzésének hatékonyságát is.

A partner véleménye szerint a jó gyakorlat közepes mértékben tartható fenn az „A Rocca” Művészeti és Kulturális Egyesületnél, viszont további fejlesztésre nincs szükség.

A kipróbált jó gyakorlat hatása három vonatkozásban vizsgálandó a partner véleménye szerint. Egyrészt a résztvevő 8 szervezet megismerhette és megértette a transzverzális készségek jelentőségét és fontosságát, másrészt a vállalkozásokhoz tesztelésre kiválasztott gyakornokok megismerhették saját kompetenciáikat, továbbá felmérték az adott munkakör, feladatok ellátásához szükséges készségeiket.

2.6. Art en Prise – ellenálló-képesség teszt

A tesztet a spanyol partner osztotta meg a partnerséggel az Access to VET projekt számára kialakított Google Drive mappában, ami a módszerekhez kapcsolódó szakmai anyagok tárolására is szolgál. Az ARTENPRISE program – melynek koordinátora volt a Granadai Kereskedelmi Kamara – online tréningje 6 modulból áll, ezek egyikének témája az önmotiváció. E modul 4 részből áll, melyek között szerepel a kvíz, és amelynek célja a rugalmasságot akadályozó külső és belső tényezők azonosítása.

A kiválasztott jó gyakorlat a Békéscsabai Szakképzési Centrum által megvalósított kosárfonó tanfolyamon került kipróbálásra. Az eredeti tesztet változtatás nélkül alkalmazták 11 fő esetében. A tanfolyami résztvevők közül valamennyi életkori csoportból kiválasztásra került a tesztet kitöltők személye (6 fő 22-25 év közötti, 2 fő 25-50 év közötti és 3 fő 50 év feletti személy volt). A jó gyakorlat kipróbálására alacsony iskolai végzettséggel rendelkező személyek körében került sor. Az általuk kitöltött teszt nyolc kompetenciaterületet vizsgál.

A teszt kitöltését megelőzően a Szakképzési Centrum munkatársa tájékoztatta az érintetteket a jó gyakorlat keretében kiválasztott teszt céljáról, valamint arról, hogy a teszt eredményének ismeretében a résztvevők képesek lesznek felismerni erősségeiket és gyengeségeiket, amely által önismeretük fejlődik, így akár képessé válhatnak problémáik magasabb szintű kezelésére. A teszt papír alapon került átadásra a kitöltők részére, akiknek 45 perc állt rendelkezésükre a kitöltésre, melyet követően 20 perc állt rendelkezésre a kiértékelésre.

A tesztet kitöltő 11 fő közül 10 személy maximálisan pozitívan állt a feladathoz, komolyan vették ezt a lehetőséget. A kiértékelés eredményei lehetőséget biztosítottak számukra, hogy megismerhessék azon gátló tényezőket, amelyek akadályozzák sikeres megjelenésüket, részvételüket a munkaerőpiacon.

A Békéscsabai Szakképzési Centrum kollégáinak véleménye alapján a jó gyakorlat integrálása csekélyebb mértékben járult hozzá feladataik hatékonyabb ellátásához. Az általuk kipróbált jó gyakorlat az ügyfelek elégedettségének növelésében nagy szerepet játszik, ugyanakkor érdemes lenne megfontolni, hogy milyen új elem adaptálásával lenne elérhető a szükséges erőforrások csökkentése.

A jó gyakorlat során kipróbált teszt kitöltése és kiértékelése fontos szerepet játszott abban, hogy a résztvevők képesek legyenek felismerni és megérteni a problémák forrását. A megszerzett ismeretek birtokában a kurzus során képessé váltak kapcsolataik javítására, akár a segítség kérésére is.

A Békéscsabai Szakképzési Centrum kollégáinak véleménye alapján a kipróbált jó gyakorlat fenntartható a szervezetükben, azonban szükséges annak továbbfejlesztése. A jó gyakorlat pszichológus, vagy mentálhigiénés szakember bevonásával, valamint célirányos rendezvények szervezésével és a lehetőség népszerűsítésével kerülhetne átalakításra.

3. Összegzés

Az „ACCESS TO VET – kompetenciafejlesztéssel és tudásbeszámítással” című projekt hatására összesen 6 jó gyakorlat, vagy annak valamely eleme került kipróbálásra a gyakorlatban, amely eredményeként a résztvevő partnerek olyan szakmai többletinformációra, gyakorlati tapasztalatra tettek szert, amely megújíthatja szakmai munkájukat.

A jó gyakorlatok beépítésével és hasznosításával elősegíthető a halmozottan hátrányos helyzetű személyek munkaerőpiaci reintegrációja, elérhető, hogy több felnőtt kapcsolódjon be a transzverzális készségeiket is fejlesztő képzési programokba, ezen felnőttek szakmai képzésének, továbbképzésének hatékonysága növekszik. Mindezekon túl a résztvevő felnőttek bekapcsolódhatnak a kulcskompetenciáikhoz igazodó képzési programokba, majd támogatott elhelyezéssel beléphetnek az elsődleges munkaerőpiacra, ezáltal javul a partnerországokban a foglalkoztathatóság, csökken az álláskeresők száma, javul a munkaerőpiacon megjelenő szereplők attitűdje, munkavállalási hajlandósága.

A jó gyakorlatok kipróbálásában résztvevő partnerek többségében pozitív hatásokat tapasztaltak a programelemek munkába történő beépítése során.

A kipróbálással érintett ügyfelek, vállalkozások komolyan vették a feladatot, legyen az egy teszt kitöltése és kiértékelése, vagy egy rendezvénysorozaton történő részvétel és aktív közreműködés. Ez elsősorban – a résztvevők kiválasztásán túl – annak köszönhető, hogy a jó gyakorlat kipróbálását vezető szakemberek részletesen ismertették az ügyfelekkel a program célját és várható eredményeit. A legtöbb ügyfél pozitívan, előremutató gondolatokkal, önismeretük fejlődésével zárta a programot.

Általánosságban elmondható, hogy a szakemberek véleménye szerint a kipróbált jó gyakorlatok integrálása legalább közepes vagy nagy mértékben járul hozzá az adott szervezet hatékonyabb feladatellátásához. Figyelembe kell venni azonban, hogy az értékek nagy szórást mutatnak, bizonyos jó gyakorlat – a kipróbáló szervezet szerint – kis mértékben segíti a munkát, azonban van olyan, amely maximálisan javítja a feladatellátás hatékonyságát.

Összességében a jó gyakorlatok – vagy annak egyes elemei - kisebb-nagyobb változtatásokkal, hosszú távon is fenntarthatóak a partnerek visszajelzései alapján.

E projekt innovatív hatásaként könyvelhető el az a törekvés, hogy a 4 zónás életvezetési modell megalkotói (GEMS Northern Ireland és projektpartnerei) 2019. évben - 2 korábbi projektet e témában megvalósító és azok eredményeire, valamint további fejlesztésekre építő – újabb pályázatot nyújtottak be Erasmus+ program keretében, mely támogatásban részesült. A 2019. október 1-jével indult hároméves projektben a korábbi régi és jelenlegi új partnerek mellett a Békés Megyei Kormányhivatal is részt vesz partnerként a teljes szakmai megvalósításban. Ennek köszönhetően a további fejlesztésben és annak kipróbálásában lesz lehetőségünk részt venni, illetve a saját, kipróbált és hazai sajátosságokra adaptált és alkalmazni tervezett módszert annak alapján továbbfejleszteni.