



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 szakképzésbe, oktatásba történő belépés (átmenet) 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

<b>Előszó .....</b>	<b>1</b>
<b>Az ITER című projekt bemutatása .....</b>	<b>4</b>
Az ITER Projektben résztvevő szervezetek.....	5
<b>I. fejezet.....</b>	<b>1</b>
1. A NEET jelenség Európában .....	2
1.1 A COVID-19 és annak hatása a fiatalok helyzetére.....	3
1.2 A kutatás háttere .....	3
1.3 A kutatás főbb eredményei .....	5
A NEET általános megfogalmazása .....	5
A kutatás részletei .....	5
Főbb megállapítások .....	5
Egyéni korlátozó tényezők.....	5
Környezeti korlátozó tényezők.....	6
A sikeres átmenethez szükséges: .....	6
Lemorzsolódások megelőzése .....	7
A partnerségi összefogás előnyei .....	7
Partnerség kiépítése .....	7
Információ megosztás,-áramlás.....	7
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.....	11

<b>Második fejezet.....</b>	<b>13</b>
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 .....	15
2.2.2 A fiatal értékelése a továbblépésre való felkészültsége tükrében .....	16
2.2.3 Az átmenetre való felkészültség értékelése .....	16
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 .....	27
Felkészülés: gyakorlati lépések és személyes támogatás.....	29
Ellenőrzés: Haladás áttekintése .....	30
2.5 A mentor kivonása.....	32
A poszttraumás stressz modell öt vezérelve.....	32
Sablon minta .....	34
<b>Harmadik fejezet .....</b>	<b>38</b>
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 complex 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 Uniós 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 ösztönzőleg hathat a fiatalokra egy kezdeti önértékelési kérdőív elvégzésében, az akciótervezésben, az átmenet egyes szakaszaiban személyre szabott segítségnyújtás igénybevételében. Sikeres átmenet esetében hozzájárul a képzésből való lemorzsolódás csökkentéséhez, vagy a tanulmányok továbbfolytatásához azok esetében, akik valamiért félbehagyták.

Az ITER projektről 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 elkötelezettek, 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 törni ebből az állapotból, velük szemben azonban igen nagy hátránnyal indulnak a társadalmilag hátrányos háttérrel rendelkező fiatalok illetve azok, akiknek egyáltalán nincs képesítésük, vagy kevésbé képzetek. Sokuknak komoly korlátozó tényezőkkel kell szembenézniük, 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 egészségügy 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 mérföldkövet

jelenthet a probléma kezelésében. A támogatás és a segítség nyújtása is létfontosságú lehet abban, hogy a folyamatnak siker vagy kudarca 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 végigsöpört 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 igénybeviteléhez. 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 hatáskörű 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-s 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 Unió-n 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 aközött 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 eltérő, 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 legoptimálisabb 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, ő az aki megteremti az utat a képzésbe történő belépéshez.
- Fontos, hogy az ellátásokat, támogatási formákat a fiatalok képességeihez és érdeklődési köréhez próbáljuk igazítani, mely ösztönzően 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 ösztönzőleg hatnak a NEET fiatalokra, így nagyobb eséllyel kezdenek el egy képzést, és fejezik be sikeresen (ez minden fiatalra és felnőttre is egyaránt elmondható).
- Érdeemes a személyes tanácsadást lehetőség szerint kiegészíteni mérő/értékelő eszközök, informatikai programok használatával.
- Önkénteseket is be lehet vonni a folyamatban, segítséget nyújthatnak a fiatalok önbizalmának növelésében, megszathatják munkavállalással kapcsolatos tapasztalataikat velük.

## Lemorzolódások 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 lemorzolódás 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 lemorzolódási 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 előnyös legyen (legalábbis hátrányos ne legyen).
- Amikor a fiatalok űrlapokat töltenek ki, újra és újra meg kell adniuk személyes adataikat. A hatékony információ megosztás, mint például digitális profilok, portfóliók létrehozása, adatbank vezetése ezt a terhet csökkenthetik.
- 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 közbe tud lépni annak érdekében, hogy a fiatalot a sikeres átmenethez eljuttassa.
- A pénzügyi befolyásoló tényezők is igencsak kihatnak a motivációra, a mindennapi élet fenntartására.
- Kulcsszerepe van a bizalomnak, a kapcsolatoknak, a mentornak mindent eköré 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 igénybevételében. 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 főbb 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 ösztönzése céllal több pénzügyi támogatási lehetőségre volna szükség. Megállapít 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 képzés 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 elköteleződni és nem tudnak lelkesedni a sikerért sem. Fontos azonban felismerni azt, hogy ezen érzések, a jellemvonások háttérében az áll, hogy többszörös 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 képzőintézményekkel, 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 együttműködésekről, 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, míg 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 “egyenlő” 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 kezdőpont a fiatal életében jelentkező főbb kérdések, és a problémából adódó szükségletek legyenek.

A terv minősége nagymértékben függ az összegyűjtött információk minőségétől, ami viszont a fiatalal 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 eldöntheti, 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 mérten 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 “egyéni szabott támogatásból” az általános szakképzésbe/képzésbe

lépni, az átmenetre való felkészültséget értékelő kérdőív kitöltése. Ez egy önértékelő kérdőív, amely mind a mentor, mind a fiatal számára lehetőséget ad a fiatal jelenlegi helyzetének felmérésére, hogy mennyire áll készen az előrelépésre, 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 útkjuk következő szakaszába lépő fiatalok életében kiemelt jelentőségű egy megbízható felnőtt jelenléte, akiben megbízhatnak, aki törődik 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 önkép kialakítása egy kulcsfontosságú fejlesztési feladat. Ha ez teljesül, a fiatal esélyei a pozitív önértékelés kialakítására jelentősen megnőnek. Az egészséges önértékelés által a fiatal nagyobb valószínűséggel érzi magát érdemesnek 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 előzményei 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 őt abban, hogy hogyan látja saját magát és ezek szintén befolyásolják azt, ahogyan őt mások látják. Ezen döntések és választások átbeszélhetőek és eldönthetőek egy hatékony mentorral együttműködésben. Végző soron a fiatal hozza meg végső 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 fiatalt abban, hogy felismerje saját akadályait, és segíti őt, 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 előrelépéshez.

Ez egy átlátható, egyértelmű, személyre szabott cselekvési terv kidolgozását eredményezi, amelyet rendszeres időközönként a fiatallal felülvizsgálnak. 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 fiatalt 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 háromoldalú kapcsolatot teremt a fiatal, a mentor és a képző intézmény között a cél gördülékenyebb elérése érdekében. A képzők által nyújtott támogatást szintén egyénre kell szabni – nem mindenkinek ugyanaz a megfelelő.

### **A fiatal számára nyújtja:**

- A folyamat ismeretét

- Milyen előkészítő 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 ismeretet 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 osszunk 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 középontba 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 múltra 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 bevezetésébe.

#### 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 önbecsülése és önértékelése szempontjából. A mentor emlékezteti a fiatalot az eddig elért eredményeire, visszautalva az átmenetet támogató tervre, és hogy a mentor és

mentorált miben állapotnak 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 képzőintézménybe való első látogatás és bemutatkozás során tájékozottnak és felkészültnek érezzék magukat. A mentornak kulcsszerepe van ennek megkönnyítésében azáltal, hogy kapcsolatba lép a fogadó képzőintézménnyel az alapinformációk megszerzése céljából, mint például:

- Ki lesz jelen a bemutatkozó 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.
- Öltözködési 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 előnyökre tehet szert a mentor által kialakított kapcsolatokból. 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 bemutatkozó találkozó előtt. Ezzel együtt a mentor általában szakmai megbeszélést is szervez a fogadó képzőintézmény kapcsolattartójával, aki a fiatalal a képzőintézmény részéről a kapcsolatot tartja majd vele a későbbiekben. Ez lehet az intézmény osztályvezetője, de lehet a képzőintézmény 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 önkontrollal és a lenyugtatással (deeszkaláció) kapcsolatban. Az olyan szervezetek, mint az Extern NI erősen javasolják a gyermekkori traumát átélő 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 képzőintézmény 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 őszinteségen, kölcsönös tiszteleten alapuló bizalmi viszonyt alakít az együttműködő partneri kapcsolatuk tapasztalatain, interakcióin keresztül. Ez a folyamat általában már 6-9 hónapja tart, az átmenet-kezelési terv előtt, és egy bizalmon és nyitott kommunikáción alapuló „egyenlő” partnerség alakulhatott ki.

Ekkorra a mentor és a fiatal már elkészítette és áttekintette az élet 4 kulcszónájára vonatkozó szükségletek/hiányosságok felmérését - Tanulás, Szabadidő, Munka és Élet. A fiatal és a mentor reális elérendő eredményeket tűzött ki e 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/képzőintézménybe 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 legsürgetőbb szükségletein/hiányosságain.

Az átmenetet támogató terv első és második részei a fiatalra, a küldő szervezetre (mentorra) és a fogadó szervezetre (szakképző/ más egyéb képzőintézmény) 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 először 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 előnyökkel 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, függőség, 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: Fejlesztendő 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Felkészült

Az átmenet-terv negyedik része formalizálja a küldő szervezet, a fogadó szervezet és a fiatal közötti megállapodást, meghatározva időpontokat, helyszíneket, határidőket, valamint további szükségleteket/hiányosságokat, vagy kérdések felmerülése esetén teendő lépéseket.

Habár az átmenet-terv nagy része a fiatal és a mentor közös tervezésében jön létre, fontos, hogy amint a szakmai egyeztetés és első bemutatkozó találkozás megtörtént a szakképző/egyéb képzőintézménnyel, és a kapcsolattartó személye ismertté válik, ő 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 előnyöket jelentenek a fiatal számára. Fontos kellő 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/képzőintézmény kijelölt kapcsolattartója között. Ez a kijelölt kapcsolattartó lesz elsődlegesen 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 lépő/ egyéb tanulmányokat kezdő fiatal rendelkezik különböző gyermekkori traumákkal, hátrányos gyermekkori tapasztalatokkal (ACEs) és néhány általános, és egymást átfedő gondokkal küzdenek, mint például-

szegénység, hátrányos helyzetű környezet; konfliktusok; családi nyomás; fiatalkorban gondozói kötelességek; marginalizáció; 'kizárás' az oktatásból/fiatalkorúak ellátásából; családon belüli mentális egészségügyi problémák; szociális, érzelmi és/vagy viselkedésszerű problémák; nem diagnosztizált, vagy téves diagnózisú SNI; fogyatékoság; tanulási nehézségek; erőszak; önkárosítás; öngyilkosság; identitásbeli problémák (beleértve a szexuális orientációt); szerhasználat, beleértve a szülői szerfüggőséget; családon belüli erőszak; szülői elhanyagolás/bántalmazás; önbecsülés/önbizalom 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 önbizalmát, önbecsülését, 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 küldő 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 küldő 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 megnyugtatás szempontjából is.

Az átmenetet támogató mentori segítség három fő aspektusa:

### Érzelmi támogatás

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

### 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 fiatalot 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 őt oda a megfelelő dokumentációval és okmányokkal. Egy másik példa lehet elmenni a fiatallal azon a tömegközlekedési útvonalon, amivel majd utazni fog a képzőintézménybe, 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 meggyőződjön 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 fiatalt 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 előrehaladás háromoldalú áttekintésére szolgáló találkozók/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, őszinteségen 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 törődik 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 legsürgetőbb 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 fiataalt arra, hogy ez egy időben korlátozott kapcsolat, amely egy pozitív lezárás felé halad.

Az átmenetet támogató terv az a végső eszköz, amely a mentort és a fiataalt 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		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b> <b>Email:</b> <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:
Pénzügyek kezelése & Hitel tanácsadás – járadékok, hitel, EU letelepedési program, adózás,		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b> <b>Email:</b> <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:
Jogtanácsadás		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b> <b>Email:</b> <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:
Karrier tanácsadás/pályaorientáció		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b> <b>Email:</b> <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:
Mentális egészséget támogató szolgáltatás		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b>

		<b>Email:</b> <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:
Függőség/Szerhasználat		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b> Email: <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:
Családsegítés & Öngyilkosság megelőzése		<b>Szervezet neve:</b> <b>Cím:</b> Email: <b>Telefon:</b> Kit kell keresni:

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

**Az első szakaszban**, a találkozót a küldő 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 felkészültség értékelésére (kérdőív). Ez az ideális alkalom arra, hogy ellenőrizhesse a fiatalt, 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, ahogy másoktól elvárja.
- 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:
Küldő szervezet Elsődleges Kapcsolattartó	Kapcsolattartó neve:	Fiatalhoz fűződő viszonya:
	Elsődleges telefonszám:	Email cím:
Más kapcsolattartó elérhetősége*	Kapcsolattartó neve:	Fiatallal való viszonya:
	Elsődleges telefonszám:	Email cím:
Más kapcsolattartó elérhetősége 2*	Kapcsolattartó neve:	Fiatalhoz fűződő viszonya:

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

<b>Második rész: Képzési program/tanfolyam részletei</b>	
Képzés/Tanfolyam neve:	Regisztráció időpontja:
Képzés/Tanfolyam szintje:	Képzés/Tanfolyam időtartama:
Képzés/Tanfolyam Kezdése:	Képzés/Tanfolyam zárása:
Képzés/Tanfolyam helye (cím, és osztály)	Képzés/Tanfolyam ütemtervének, kötelezettségvállalás 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.

<b>Élet zóna összefoglaló</b>	
Erősségek:	Fejlesztésre szoruló területek:
.	.

<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
--	--

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

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

<b>Tervem</b>		
Rövid távú célok	Szükséges lépések	Előrehaladás




### Átmenetre való felkészültség

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

Szabadidő zóna összefoglaló	
Erősségek:	Fejlesztést igénylő területek:
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

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		
Rövid távú célok	Szükséges lépések	Előrehaladás

**Átmenet skála (felkészültség)**

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

Tanulás zóna összefoglaló	
Erősségek:	Fejlesztést igénylő területek:
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

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		
Rövid távú célok	Szükséges lépések	Előrehaladás

### Átmenetre való felkészültség

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

### Munka zóna összefoglaló

Erősségek:

- 
- 
- 

Fejlesztést igénylő területek:

- 
- 
- 

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

Rövid távú célok	Szükséges lépések	Előrehaladás

**Átmenetre való felkészültség**

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

# Előrehaladás

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

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

<b>Küldő szervezet záró egyeztetése</b>	<b>Mentori kilépés időpontja:</b>	<b>Hogyan történik:</b>	<b>Hol történik:</b>

# 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 időkereteket.

## Ügyfél

Név \_\_\_\_\_ Aláírás \_\_\_\_\_ Dátum \_\_\_\_\_

## Küldő szervezet kapcsolattartója

Név \_\_\_\_\_ Aláírás \_\_\_\_\_ Dátum \_\_\_\_\_

## Fogadó szervezet kapcsolattartója

Név \_\_\_\_\_ Aláírás \_\_\_\_\_ Dátum \_\_\_\_\_





To Contact us please complete the form on  
our website <https://www.iter-project.info/>