

Rajtvonal a hídon
Módszertani összefoglaló

**Oktatási intézményből kilépő fiatalok elhelyezkedésének
támogatása**
FOGLALKOZTATÁS 2016

Napra Forgó Nonprofit Közhasznú Kft.



Támogatásával megvalósult program 2017

Tartalom

1. A program előzményei.....	3
2. A program közvetlen célcsoportjai.....	4
2.1 Munkaerőpiaci elvárások és az fogyatékoság összefüggése a fiatalok esetében ..	6
2.2 Módszertani alapok: Életpálya-építés, mint kompetencia terület bemutatása	6
3. Megvalósított projekt tapasztalatai	11
3.1 Felkészülés a bevonásra.....	11
3.2 Bevont fiatalok összetétele.....	11
3.3 Szolgáltatások rendszerének fókuszát meghatározó csoport jellemzők.....	13
3.4 Szolgáltatások rendszerét befolyásoló további csoport jellemzők.....	17
4. Összefoglaló, kitekintés.....	19

1. A program előzményei

A Napra Forgó Nonprofit Kft. célja 2000 óta a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű, elsősorban megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerő-piaci (re)integrációjának támogatása.

A munkavállalókat közösségi alapú munkaszervezési módszerrel (Munkacsapatokban) készítjük fel és foglalkoztatjuk, mely lehetőséget biztosít számukra a munka-szocializációra és tranzit foglalkoztatásként is értelmezhető a nyílt munkaerő-piaci beilleszkedésük előtt. Munkavállalóink 50 %-a megváltozott munkaképességű személy.

A cégünk tevékenységében kiemelt szerepet töltenek be a munkaerő-piaci szolgáltatások is, mind az álláskereső, mind a munkaadók számára. Az elmúlt 10 évben folyamatosan fejlesztettük a szolgáltatásainkat a munkaerő-piaci igényekhez igazodva. Az utolsó lezárt pénzügyi évben, 2015-ben, és az azt megelőző két évben 4 megyében és a fővárosban nyújtottunk foglalkozási rehabilitációs szolgáltatást, **összesen 1800 személy bevonásával, akik közül 477 főt helyeztünk el a nyílt munkaerőpiacon.**

A projektben meghatározott célcsoport számára nyújtandó szolgáltatások teljes egészében összhangban állnak a Napra Forgó Nonprofit Kft céljaival. A tervezett projekt szakmai tartalmában alapozhatunk korábbi sikeres programjaink tapasztalataira, és egyben lehetőségünk nyílik a szolgáltatásaink további fejlesztésére. „Pályára lépünk” címmel megvalósított projektünkben pályakezdő, köztük fogyatékos fiatalok munkaerő-piaci belépését támogattuk különböző szolgáltatásokkal, melyek adaptálhatók a közvetlen és a közvetett célcsoport esetében is, hasonlóképpen hasznosíthatók a megváltozott munkaképességű álláskereső munkaerő-közvetítésében szerzett tapasztalataink is. Erasmus + projektjeink révén szakmai kapcsolatban állunk középiskolákkal, mely szintén beépíthetők a projektbe.

Az elmúlt évek során jelentős tapasztalatokra tettünk szert a közhasznú célunk szerinti integrált foglalkozási rehabilitáció területén. Foglalkoztatóként innovatív közösségi alapú munkaszervezési módszer alkalmazásával jelentős számú hátrányos helyzetű munkavállalót foglalkoztatunk. Munkavállalóink 50 %-a megváltozott munkaképességű. Több telephelyen végezzük akkreditált foglalkoztatást. Szolgáltatásainkkal több éve jelen vagyunk a piacon, akkreditált foglalkozási rehabilitációs szolgáltató, munkaerő-közvetítő és munkaerő kölcsönző engedéllyel rendelkezünk. Az ország öt megyéjében és fővárosban nyújtottunk az elmúlt évek során releváns szolgáltatásokat, kiterjedt kapcsolati hálóval, és megalapozott szakmai ismeretekkel rendelkezünk, gazdasági, likviditási hátterünk stabil.

Jelen pályázat célja olyan speciális munkavállalói réteg munkaerő-piacra történő bevezetése, amely fokozott kockázatnak van kitéve a pályája elindításakor. A program azokat a fiatalokat helyezi középpontba, akik valamely oknál fogva fogyatékossgal élnek, vagy tanulási, magatartási, beilleszkedési nehézségekkel küzdenek. A pályakezdők a munkatapasztalat hiánya miatt eleve hátrányban vannak, ez a célcsoport azonban fokozott nehézségekkel küzd, hiszen nem mindenben képesek a munkáltatói követelményeknek megfelelni. A program megvalósítása során kettős célt tűzünk ki magunk elé. **Egyrészt szeretnénk a programba bevont fiatalok esetében értékelni az erőforrásaikat és az adottságaikat, amelyre alapozva egyénre szabott fejlesztési koncepciót**

kívánunk kialakítani, másrészt szeretnénk a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatókat a lehető legszéleskörűbben felkészíteni a fogadásukra. Általánosságban az a tapasztalatunk, hogy a nyitottság, főleg a mai munkerő-hiányos piacon megvan a vállalatokban, azonban nem minden esetben van megfelelő tudásuk és koncepciójuk egy sikeres inklúzióhoz. Ebben kívánjuk betölteni a híd szerepét, és megfeleltetni egymásnak a két fél igényeit.

2. A program közvetlen célcsoportjai

Közvetlen célcsoport:

- köznevelési vagy felsőoktatási intézményből kilépő, 16 -25 év közötti
 - o sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló
 - o beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló
 - o fogyatékos hallgató
- munkáltatók

Közvetett célcsoport:

- köznevelési és felsőoktatási intézmények
- fogyatékos fiatalok szülei, gondviselői
- foglalkozási rehabilitációs intézményrendszer szereplői

A közvetlen célcsoportban megjelölt, munkaerőpiacra belépni szándékozó fiatalok fokozott munkaerő-piaci hátrányban vannak. A karrierjük elején elszenvedett negatív tapasztalatok kihatással vannak teljes munkaképes korukra, ezért a projekt célja szerinti, tervezett beavatkozások ennek a munkavállalói csoportnak az esetében különösen indokoltak.

A pályázatban meghatározott közvetlen célcsoportok jogszabályok szerinti besorolását a következőképpen kell értenünk.

A köznevelésről szóló törvény (2011. évi CXCV. tv a nemzeti köznevelésről) meghatározása szerint sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló az, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi (látási, hallási), értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd.

A törvény külön kitér azokra a gyermekekre is, akik beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanulóknak minősülnek. Ők azok a különleges bánásmódot igénylő gyermekek, tanulók, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján az életkorukhoz viszonyítottan jelentősen alulteljesítenek, társas kapcsolati problémákkal, tanulási, magatartásszabályozási hiányosságokkal küzdenek, közösségbe való beilleszkedésük, továbbá személyiségfejlődésük nehezített vagy sajátos tendenciákat mutat, de nem minősülnek sajátos nevelési igényűnek.

A munkaerőpiacra belépve azok a nehézségek, amelyek a köznevelési törvényben meghatározott módon vannak definiálva, nem elégségesek a fiatalok munkavégző képességének meghatározásához. Egy-egy nehézség, sajátos helyzet ugyanis különbözőképpen hat az egyes konkrét munkakörök, feladatok elláthatósága esetében. A munkaképes korú fiatalok megítélése ebben

a kérdésben így az Mmtv (2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról) hatálya alá esik. Az Mmtv. alkalmazásában megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt,

a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

d) aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül

A Statisztikai tükör 2016. április 28-i száma szerint a súlyos és halmozottan fogyatékos gyermekek fejlesztő nevelésoktatásának keretein belül a következő jellemző adatok mutathatók be. A 2016-os tanévben 109 feladatellátási helyen 440 pedagógus közel 2,5 ezer tanuló fejlesztését látta el. Az elmúlt tanévhez viszonyítva a feladatellátási helyek száma 3,8, a pedagógusok létszáma 25, a tanulóké pedig 15%-kal nőtt. Abban az esetben, ha a tanuló iskolába járással nem tud részt venni az oktatásban, akkor az iskola által szervezett egyéni fejlesztésben részesül. A 2015/2016-os tanévben az egyéni felkészítésben részt vevők aránya 39%, 1,5 százalékponttal kevesebb, mint egy évvel korábban.

Az SNI-tanulók aránya a szakiskolák esetén meghaladja a 16%-ot, a 14 ezer SNI-gyermek 49%-a tanul integráltan. A magas arány a speciális szakiskoláknak köszönhető, ahol kizárólag a sajátos nevelési igényük miatt a többi tanulóval együtt haladni nem tudókat oktatják. A középiskolákban a tanulók 2,1%-a SNI. A 7800 fő csaknem mindegyike integrált oktatásban részesül.

A munkarő-piacra belépve, szintén a KSH (2011) adataira támaszkodva elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű 25 év alatti fiatalok foglalkoztatási rátája a 10%-ot sem éri el vagyis kirívóan alacsony. Ellentétben a munkanélküliségi rátájukkal, amely közelíti az 50 %-ot. Vagyis nagyon kevesen aktív szereplői a gazdaságnak, és közülük is nagyon sokan keresnek eredménytelenül munkát.

Összességében elmondható, hogy a számok többféle szempontból is alátámasztják, hogy a célcsoport munkaerő-piaci belépésének szakszerű támogatása különösen indokolt.

A projekt közvetlen célcsoportját képezik a munkáltatók, akik felkészítése, támogatása foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokkal elérhető. A vállalatok az elmúlt évek során csökkenő tendenciában, de évente 50-60 ezer munkavállaló foglalkoztatása helyett fizetik be a rehabilitációs hozzájárulást, miközben a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási aktivitása 30 % közelébe emelkedett. Vagyis a szándék és a nyitottság a foglalkoztatásra folyamatosan növekszik, így a rendkívül alacsony aktivitású fiatal fogyatékos és hátrányos helyzetű személyek beléptetése különösen fontos cél.

Ennek elérésében a közvetett célcsoportként megjelölt szereplők összehangolt működése, bevonódása, szintén komoly támogatást jelenthet: a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusok, pszichológus és más hasonló területen dolgozó a gyerekekkel közvetlen kapcsolatban lévő személyek, a sajátos nevelési igényű gyermekek szülei, családtagjai, hozzátartozói a foglalkozási

rehabilitációs intézményrendszer képviselői,pl: NGM, EMMI, NFSZ ifjúsági irodái, BFKH és a területileg illetékes Kormányhivatalok foglalkozási rehabilitációs vezetői, ügyintézői.

2.1 Munkaerőpiaci elvárások és az fogyatékoság összefüggése a fiatalok esetében

Jellemzően ezek a leggyakrabban felmerülő kérdések, melyek fogyatékosággal élő fiatalok esetében meghatározzák a munkába lépés körülményeit.

- Hogyan hat a fogyatékosággal, és egészségkárosodással együtt járó betegserep a pályaválasztásra?
- Akadályozza, szűkíti, vagy a sikeres megküzdési technikáknak köszönhetően „személyre szabja”, pontosítja a lehetséges, választható szakmák körét?
- Mennyiben hozza, tartja a megváltozott munkaképességű fiatalokat a család „akadálymentesítő” háttere gyermeki pozícióban, gátolva őket a leválásban és az önálló döntések meghozatalában?
- Mennyire képesek pályaválasztásukban önálló döntések meghozatalára, illetve a munkahelyről alkotott elképzeléseik mennyiben térnek el egy átlagos pályakezdő fiatalétól?
- A családon belüli válásnak van-e szerepe a pályaválasztási döntésben?
- Sejthető-e összefüggés a pályaválasztási döntés és a munkába lépés kitolása, valamint az előtörténetben megjelenő válás, szülőkkel kapcsolatos lojalitáskonfliktus között?
- Krízisként jelenik-e meg a megváltozott munkaképességű fiataloknál a pályaválasztás, és munkába lépés, mint a szülőkről való leválás egy lehetséges állomása?
- A pályakezdő munkanélküliség és megváltozott munkaképesség hogyan függ össze esetükben?
- Mennyiben sikeres a munkaerőpiaci integrációban a kortárssegítés, mint a segítség és a munkahelyi beválás lehetséges eszköze?

2.2 Módszertani alapok: Életpálya-építés, mint kompetencia terület bemutatása

A kompetencia fogalma

A kompetencia meghatározására számos definíció lelhető fel. Jelen téma esetében azt a megközelítést tartjuk legközelebb állónak, mely arra helyezi a hangsúlyt, hogy a kompetenciának három összetevője van: ismeretanyag, jártasságok és készségek, illetve az attitűd. Nagyon fontos ismérv, hogy a kompetencia a tevékenységek, cselekvések szintjén nyilvánul meg, vagyis a kompetencia a tudás interpretálásának a képessége.

Kompetencia területek a pedagógiában

A pedagógus számára a következő kompetencia területek fejlesztése van definiálva:

- szövegértési, szövegalkotási

- matematikai
- idegen nyelvi
- informatikai
- szociális, életviteli és környezeti
- életpálya-építési

Életpálya-kompetencia fejlesztés - Életpálya-kompetencia fogalma

Az életpálya-építés egész aktív életünkön át zajlik. Az ez által kialakuló kompetencia teszi lehetővé, hogy képesek legyünk valós célokat meghatározni, tudatosan megtervezni az ezek eléréséhez szükséges lépéseket, majd megvalósítani a célokat. Ehhez valamilyen módon mindig tanulnunk kell, bár az egyes életszakaszokban ez eltérő módon történhet. A kompetencia megléte azt is jelenti, hogy rugalmasan kezeljük, ha szükség szerint a célokat és megvalósításukhoz szükséges stratégiákat változtatni kell. Az életpálya egy dinamikus rendszer, amelyben a sikeres emberek végigvisznek szakaszokat, de jól alkalmazkodnak a változásokhoz is, felismerik, hogy a meglévő tudásuk mely területre konvertálható, vagy új tudást/készséget fejlesztenek ki magukban.

Életpálya-kompetencia fejlesztés célja

Az életpálya-kompetencia fejlesztés célja azoknak a készségeknek és szemléletnek az átadása, amelyek sikeressé tehetik a személyt abban, hogy felnőtt élete során a környezete változásaihoz alkalmazkodva fejlődni tudjon a pályáján. A fejlődés ebben az összefüggésében nem feltétlenül egyenlő a ranglétrán való előrejutással, hanem sokkal inkább az egyén tudatosan meghatározott céljai szerinti összhanggal.

A fejlesztés által elérhető tartalmak, a kompetencia megjelenése:

- az életpálya -kompetencia tudatos **tervezést** tesz lehetővé,
- reális **célokat**, és ahhoz kapcsolódó **részfeladatokat** képes a személy meghatározni,
- képes felismerni, hogy a kompetencia további fejlesztéséhez mit, milyen módszerrel tud **tanulni**,
- megfelelőképpen tudja begyűjteni, rendszerezni, felhasználni a szükséges **információkat** a környezetéből,
- kompetens személy képes belátni a **folyamatjelleg** szükségszerűségét,
- adott élethelyzetben képes felismerni a **változtatás** indokoltságát, és ehhez **új stratégiát** képes alkotni,
- **ismeri önmagát**, erőforrásként felhasználható **képességeit, készségeit**,
- céljaiban képes megjeleníteni **értékrendjét** és egyéb **preferenciáit**,
- pályája alakulásának tudatos formálója, **nem sodródik**,
- a változásokhoz megfelelőképpen **alkalmazkodik**, az új célokhoz képes **mozgósítani énérejét**.

Életpálya-kompetencia tartalma

- Attitűdök
- Képességek
- Ismeretek



A fejleszthető területek mindegyike hatással van a kompetencia tartalmára.

Életpálya-kompetencia fejlesztés fókusz területei

Az életpálya-kompetencia két jól elkülöníthető részből áll. Egyrészt általános kulcskompetenciákat tartalmaz. Ezek az **önmeghatározás**, az **önbemutítás**, a **stratégiaalkotás** és a **stratégia megvalósítás**. Másrészt ide tartoznak azok a speciális kompetenciák, mint a **pályaorientáció**, és a **munkaerő-piaci ismeretek**.

Az önmeghatározáshoz fontos igény, hogy a környezetünk jelzéseire nyitottak legyünk, hiszen a normák, szabályok, és általában a külső környezet eleve ad egy keretet. Ehhez alkalmazkodnunk kell. A környezetünkhöz képest határozzuk meg a saját szerepünket. Ez idővel változhat, de ehhez tisztában kell lennünk teljesítőképességünkkel, miben, meddig vagyunk toleránsak, hogy kezeljük a kudarcot, miért akarunk, tudunk, küzdeni, stb.

A helyes önmeghatározás eredménye a jó önismeret. A kompetenciák között azonban külön kezeljük, hogy mindezt mások számára hogyan tudjuk átadni. Az önbemutítás képessége révén az adott helyzetben adekvát módon tudunk szóban vagy írásban megnyilvánulni, képviselni az érdekeinket.

Az életpálya megtervezéséhez rendelkezünk kell a stratégiaalkotás képességével. Ehhez célokat, részcélokat kell meghatározni, ezeket időben tervezni kell, és hozzá kell rendelni megfelelő erőforrásokat. Adott esetben a céljainkat másokhoz is igazítani kell, vagy el kell fogadnunk, ha

ezek időben később valósulhatnak meg. A stratégiai gondolkodás jellemzően nyitott, kíváncsi, önálló személyiséggel párosul.

A stratégia célok megvalósítása során az előrehaladást célszerű rendszeresen értékelni. Ebben fontos szerepet játszik egy megfelelő kontrolligény és céltudatosság. Előfordulhat, hogy a terveket idő közben módosítani kell, mert korábban valamilyen körülményt nem vettünk figyelembe, vagy újabb körülmények merültek fel. Az életpályán való előrehaladás, a munka legtöbbször egyben társas viszonyokat is jelent, ezért a célok megvalósítása során a másokkal való együttműködés, a másokhoz való alkalmazkodás is fontos szerepet játszik.

Életpálya-kompetencia fejlesztés, mint pedagógiai feladat - Új pedagógia szerep

Az életpálya-építési kompetencia kifejlesztése akkor sikeres, ha általa a tanuló képes tudatosan és aktívan építeni egész életén át az életpályáját. A tudatosságnak ki kell terjednie saját magunk és a környezetünk megismerésére, ezek alapján reális stratégia kialakítására, és a tervek kivitelezésére.

Az életpálya-építési kompetencia egy komplex struktúra, mely a személyiség egészét érinti, ezért az iskolai tevékenységben sokféle módon fejleszhető. Közvetlenül a tanórákon, iskolai szabadidős programokkal, vagy az iskolán kívül. Mivel ennek a kompetenciának fejlesztése mindenhol lehetséges, ennek lehetőségei függetlenek a pedagógus általa oktatott tárgyaktól, vagyis bármely pedagógus közvetlenül tud feladatot vállalni, ennek a kompetenciának fejlesztésében.

A tantárgyi oktatáshoz képest legtöbb esetben elsősorban a célját és módszereit tekintve kíván más megközelítést. A pedagógusok felkészítésében két fontos szintje definiálható.

- Az első szint a saját életpálya-kompetenciáinak saját élményű értékelése, feltárása.
- A második szint a fejlesztéshez szükséges módszertani eszközök körének megismerése, bővítése.

Az első szint fejlesztésének lehetősége az ezt irányító személy felkészültségétől, szakmai tudásától, módszertani repertoárjától függ. A cél azoknak az önismereti elemeknek a felismerése, tudatosítása, amelyek a pályaut során jelentőséggel bírnak. Például tudjuk-e, hogy a pályaválasztásunk során milyen körülmények, vagy kik befolyásolták a döntésünket? Hogyan alakult a vélt és valós képünk a választott pályánkon? Mikor, milyen szempontok szerint végzünk önértékelést? Követjük-e saját változásaink, fejlődésünk hatását a pályánkra nézve?, stb. Ezen keresztül a pedagógus szempontokat kap ahhoz, hogy a diákok esetében, ebben az élepszakaszban mely területeken tudja a tanulók önismeretét erősíteni.

Az iskolai oktatásban a kompetencia alapú tanítás elvárásai alapján a hagyományos, frontális módszereken túl a pedagógusok számos egyéb módszert alkalmaznak már a napi munkában. A második szint célja ezért elsősorban az, hogy az egyes pedagógusok a számukra testhez álló módszertani eszközöket célirányosan tudják használni ennek a kompetenciának fejlesztése során is. Ehhez jó gyakorlatok elemzésén, eddig nem ismert módszerek kipróbálásán, rendszeres tapasztalatcserén keresztül vezet az út.

Az életpálya-kompetencia fejlesztés alapelvei:

- folyamatosság, rendszeresség
- személyesség, differenciálás

- esélyegyenlőség
- támogató jelleg
- tapasztalatszerzés lehetősége
- együttműködés

3. Megvalósított projekt tapasztalatai

3.1 *Felkészülés a bevonásra*

A pályázat kezdetén a szakmai stáb többször is elemezte a célcsoporthoz tartozó sajátos jellegűeket. Tájékozódunk a megismerési funkciókat érintő problémákról, ahogyan a viselkedés fejlődésének elakadását is megpróbáltuk értelmezni a munkaerőpiaci működéshez viszonyítva. Felkerestünk olyan szakmai háttérrel bíró szervezeteket is, ahol a témában nagyobb a jártasság. Szakértőket kérdeztünk a problémákat kiváltó környezeti tényezőkről, öröklődési kimenetekről, iskolai fejlesztési tervekről, gyakoriságról. Utána átgondolva a munkaerőpiaci igényeket, készítettük el a működésünkhöz szükséges adatlapokat (interjú ív, EFT, egyénhez szabott képességvizsgálatok, munkaértékelő ív). A célcsoportot több csatornán keresztül próbáltuk megszólítani és elérni. Használtuk a közösségi média felületeit, programtájékoztatókat készítettünk, szórólapoztunk. Az oktatási intézményeket többször is próbáltuk elérni, ahogyan a pedagógiai szakszolgálatokkal, családsegítővel közösen gondolkodva terveztük a toborzást. Minden erőfeszítés mellett elenyésző jelentkezővel sikerült találkozunk. Latolgattuk, mi lehet az oka annak, hogy nem találjuk a kapcsolódási módot, a felületet, talán az iskolai tanév utolsó üteme vagy a nyári szünet kezdete miatt nem jelentkeznek a fiatalok, esetleg a megszólításunk nem elég vonzó. Az oktatási intézmények esetében, meg arra gondoltunk, hogy a tanév lezárása miatt nincs idejük reagálni, aztán nyár van és szabadságot. Csongrád megyében a szakmai partnerekkel való együttműködés eredményesebbnek bizonyult (volt előzménye más ifjúsági program révén az együttműködésnek), így a szakmai egyéni valamint csoportos fejlesztések, már a program első ütemében elkezdődhetnek.

3.2 **Bevont fiatalok összetétele**

Megváltozott munkaképességűek 11 fő,
Sajátos nevelési igényűek 23 fő,
Beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdők 41 fő,

A szakértői bizottság által diagnosztizált illetve a célcsoporttagok által megfogalmazott, beismert SNI illetve BTM típusú súlyos kompetenciabeli károsodások a következők voltak:

- figyelem fenntartása – monotonia túrés
- figyelem összpontosítása
- szövegértés, instrukcióértelmezés, utasítás követés
- írástanulás
- matematikai műveletek ismeretének elsajátítása
- ismétlés utáni információ elsajátítása, memória zavar, tanulási funkció zavar
- napi rutin feladatok elvégzése, lekövetése
- impulzuskontroll zavar
- problémakezelési készség, magatartás zavar

- logopédiai, nyelvi problémák

A helyszíntől illetve a jelentkezés módjától függően, 2 féle szakmai megvalósítási eljárást, koncepciót alkalmaztunk.

Hirdetéseken vagy oktatási rendszeren keresztül értesült jelentkezők esetében, a jelentkezés célzottan a programba való részvételi motivációval indult, így a program tájékoztatásáról, az együttműködés feltételeiről, a célcsoportba tartozás felderítéséről valamint egy rövid ismerkedéssel kezdtük. Amennyiben a tájékoztatást követően az érdeklődő, szeretett volna részt venni a programban és a pályázati kritériumoknak is megfelelt, akkor kézhez kapta a szerződés tervezetét, amit haza vihetett és átbeszélve a családjával, dönthetett a belépést illetően. A szerződéskötést követően a lépések egyénre szabottan, az egyén képességeit és tempóját figyelembe véve valósultak meg. Amennyiben a közös munka során a csoportos – tréninges képződés felmerült, akkor azzal is terveztünk.

A munkaerőpiaci ismeret átadó és munkaajánlattal megkeresett fiatalok csoportja, több szempont miatt is nehezebben volt terelhető a programba. Egyrészt a bemeneti motiváció nem a programba való jelentkezés volt, hanem az elhelyezkedés. Másrészt olyan szociális, környezeti háttérrel rendelkeztek, ahol nehéz volt a célcsoportba való tartozást leigazolni.

A velük való munka az átadott munkaerőpiaci ismeretek tisztázásával, tudatosításával valamint a megküzdési pontok átbeszélésével kezdődött. A beszélgetés során viszonylag hamar felismerték, hogy támasz nélkül, sok esélyük nincs a mai munkaerőpiacon, azonban az ÉN – munka (előrevetítettük, hogy saját maguk jobb megismerése is cél) frusztrálta őket és így a kezdeti ellenállást is le kellett dolgozni mielőtt elköteleződtek volna a programba.

Problémájuk leginkább magatartásbeli volt, de a tanulási nehézség, a megismerési funkciók zavara is feltárható volt. Az interjúban átbeszélte iskolai évek, nehézségek kapcsán egyéni bevallás alapján tudtuk beazonosítani, hogy az illető célcsoporttag vagy sem, amit utána a családsegítő segítségével próbáltunk leellenőrizni. A település iskolája ugyanis azt állította, hogy mindegyik gyerekük sajátos nevelési igényű, ők mindenkinek kérték is a minősítését, de arra vonatkozóan, hogy lettek-e bevizsgálva már nem adtak érdembeli választ. A szerződést közös átbeszélést követően írtuk alá. Ők úgy tekintettek a lehetőségre, hogy ez a belépő ahhoz, hogy dolgozhassanak. Azok a szülők, akik elkísérték a fiatalokat a tájékoztatóra, támogatták a fiatalokat a programban való részvétellel, lehetőségként tekintettek a programra, igaz az jobban izgatta, hogy mikortól dolgozhatnak, azaz az ő megfogalmazásukban „ebből mikor lesz pénz?”.

Jól körvonalazódott, hogy ez a társadalmi csoport van a leghátrányosabb helyzetben. Úgy láttuk, hogy a nyílt munkaerőpiacon, habár nagy a munkaerőhiány a betanított munkák kapcsán, a cégek elképzelésbe nem fér bele a célcsoport foglalkoztatása. A munkatapasztalat során dolgozó fiatalokra nem egyszer kaptunk kritikát a munkáltató részéről, vagy vették vissza a létszám igényt, de a csoportvezetőink kitartóan előre meghatározott keretek, elvárások mentén, következetes kerettartással próbáltak egy biztonsági hálót teremteni, hogy feloldódjanak és igazodni kezdjenek a fiataljaink. Rengeteg konfrontatív jellegű konfliktust kellett kezelni, a folytonos nem elfogadást lazítani,

érzékenyíteni a munkakörnyezetet, előítéleteiket és hatásait tudatosítani a cégvezetőnél. Mondhatni az egész foglalkoztatási rendszer mozgatóit dinamizálni kellett, a szükségletekre irányítani a figyelmet, a céljukra, ami miatt szerződtek velünk a feladat ellátására, miközben a saját csoportunkat, irányítani kellett. Közös munka eredményeként a tartós foglalkoztatásban maradás sikere így is alacsony értéket mutat.

3.3 Szolgáltatások rendszerének fókuszát meghatározó csoport jellemzők

Célcsoport specifikus tapasztalatok alapján 2 típusú csoport különíthető el.

A **jelentkezők egy részét** a klasszikus értelemben vett Tanulási Képességeket Vizsgáló Szakértői és Rehabilitációs Bizottságok által kiállított sajátos nevelési igényű valamint beilleszkedési, tanulási és magatartászavaros fiatalok alkották. Ez leginkább Csongrád megyében volt jellemző. A fiatalok tanáraik és szüleik biztatására, támogatásával vettek részt a velünk való munkába. A részvételi motiváció, az általában vett döntésképtelenség, az igazodási és értelmezési valamint az emocionális befolyásolhatósági problémák már az első pár percben letapogathatóak voltak. A velük való tanácsadási munkafolyamat első lépése így, az ÉN tudat megszólítása, elérése, tudatosítása volt. A programba való részvételi szándék egyéni felvállalása. A programhoz való megérkezés tudatosítása. Sok esetben a szülők megnyugtató, megrekedt féltő gondolatainak az átkeretezése is a feladat részét képezte. A féltő magatartás mögött rejlő viselkedésbeli következmények tudatosítása, hatásai a fiatal működésében, fejlődő személyiségében néha nehezen elfogadhatóak voltak a szülők számára. Az egyéni fejlesztési terv elkészítését megelőzően, a mély interjú során igény volt már az összegző visszajelzésekre, a tudatosításra valamint a megerősítésekre, a mássággal együtt történő elfogadás metakommunikatív közlésére. Mondhatni, hogy a fejlesztési terv és mély interjú határai összemosódtak, ami egy strukturálási nehézséget sugall, aminek pszichés hatása azért sokkal rombolóbb. Ugyanis a fiatalok igaz, hogy az iskolarendszerben, egy órakeretben, az iskola szabályai, keretei között kell, meg tanuljanak működni, folytonos értékelés mellett, így amit abban a keretrendszerben megértenek, hogy valamilyen módon kilógnak abból, ami megerősíti a besorolásuk mögött álló hiányosságukat. Ezért dinamikailag a felmérés, a fiatalok sorsának elmesélése – a ventillálás, az ÉN fontos vagyok, és úgy vagyok jó, ahogy vagyok megélésének az ereje nem szakítható meg a fejlesztendő terület kiemelésével, tudatosításával. Szakmailag tudjuk, hogy az időhiány, a környezeti ráhatások, elvárások nem teszik lehetővé ennek a kibontakozását, azonban fontosnak tartottuk leírni és tudatosítani ennek látens hatását is. Ha egy fiatal megéli a teljes figyelmet, a megértő magatartás elfogadásában, akkor általában odaadóbban és tudatosabban, motiváltabban működik együtt a folyamatban, nem utolsó sorban önérdekvezérelten. Az interjúk alatt feltárt információkból kiderült, hogy a fiatalok érdeklődési köre, pálya orientálódása nem köszön vissza a választott szakképzéssel, amin épp tanult. Körbe járva a témát, kiderült, hogy valójában nem szakot választottak a fiatalok, hanem a szüleik választottak számukra iskolát. A diákok által, emlékeikből előhívott, megfogalmazott, szülői támogató mondatok a pályaut elkezdekésekor a következők voltak: „Itt

biztonságban leszell.,;Itt elfogadják az olyanokat, mint te vagy!; Kell egy szakma, hogy érvényesülni tudj az életben!.

Természetesen volt pozitív példa is, mikor a szülő többször átbeszélte a gyerekével a továbblépési lehetőségeket, azt, hogy mit szeretne, és hogy milyen nehézségekkel kell megküzdenie majd, a kiválasztott szakmában, az ő részképességbeli nehézségeivel. Filmeket néztek az adott szakmáról és közösen értelmezték. Ilyen estben is előfordult azonban, hogy a szakmáról kialakult kép a nagybácsi történeteiből összerakott idealizált munkáról szólt, ami a mai munkaerőpiaci realitástól távol áll, torz információk mellett.

A fejlesztési célok megfogalmazásánál fontosnak tartottuk, hogy a fiatalok által megfogalmazott vágyálmokat, reális alapokra csupaszítsuk. Átkeretezzük azokat a média világából, TV sorozatokból hozott irreális világképet, amellyel azonosultak, valamint amelyek olyan mesevilágot építettek fel számukra, amelyben a képzetek csak úgy megvalósulnak minden erőfeszítés nélkül. Ahol az anyagi fenntarthatóság egy állapot, nem konkrét munka eredménye. Hozzáteszük, hogy ez olyan fiatalok esetében volt tapasztalható, ahol a megismerő funkciók zavara organikus eredetű volt, amellet meg a fejlődési élettörténetben több krízis átélése is megjelent. A mikrokörnyezet meg zilált családi hátteret biztosított, ahol a képi világba való menekülés, lelki biztonságot sugallt.

Az ő számukra az egyéni tanácsadás mellett, csoportos tréning jellegű személyiség és pályaorientációs fejlesztést is biztosítottunk. Szakmai csoportunkon nagyon figyeltünk a használt nyelvezetre, a pontos megfogalmazásokra valamint a bevonódás, csoport kohézió kialakítására. Cél az volt, hogy egy olyan csoport klímát alakítsunk ki, ahol az érzelmek felvállalása biztonságban van, gondolataik kinyilvánítása szabadon minden megfelelés mellett vállalható. Ventilálási lehetőséget biztosítottunk.

Az érzelmek kifejeződését követően jutottunk el oda, hogy a napi frusztrációik felhalmozódását, elfojtott indulataikat meg tudták fogalmazni. Az „ENGEM NEM ÉRTENEK” érzéséről önfeledten tudtak beszélni. A mi megfogalmazásunkban megérkeztek önmagukhoz.

A fejlődési irányok meghatározása előtt mindennél fontosabb az ÉN tudat kialakítása. A csoportban megfogalmazott, összegyűjtött értékek alapján jól érződött, a diákoknál megjelent önértékelési probléma.

Önképünkkel párhuzamosan alakul ki önértékelésünk is, aminek két fontos forrása van. Az első a külső értékelés, az ahogyan mások látnak minket és milyen visszajelzéseket kapunk tőlük magunkra vonatkozóan. Értékelési övezetek például, hogy jónak vagy rossznak látnak bennünket, hogy elfogadhatónak vagy elfogathatlannak ítélik meg cselekedeteinket. Ezt nevezik külső kontrollnak és akár akarjuk akár nem, meghatározó szerepe van életünkben. Gyermekeknél, amíg nincs igazán kialakult értékrendjük, addig ezek a szülők által képviselt értékrendek. Később a saját világképük kialakulásával, egy időben elvetik a külső kontrollt, ezért aztán míg a belső kontrolljuk nem alakul ki, nagyon nehéz hatni rájuk. Ilyenkor szélsőséges önértékelési megélésekről mesélnek, hol úgy érzik, hogy mindenkinél különbek, hol úgy érzik, hogy ő rájuk senki nem figyel, mindenre alkalmatlanok, utolsók a sorban. Kamaszkorban is ez dinamikai hatás működik.

Fiataljaink épp ebben az érési folyamatnak a megküzdésében voltak. Szüleik még gyerekszerepben tartották volna őket, az iskola sugallt valamit a váltásról mögöttes gondolatátvitellel, hogy „Jövőben

már nem mi értékelnék, addig iparkodj...” , ők meg életkorukból adódóan érezték, hogy valamire kell készülni, hogy hosszútávra szól a vállalás és ez félelemmel tölti el, de irányokat, konkrétumot senki nem mondott. Az egyéni munka mellett azért is volt fontos, hogy mások is értékeljék őket, ami nem a tárgyi tudásukat méri, hanem őket értékeli és hogy ez egy ellenőrzött, védett környezetben valósult meg, építő hatással bírt.

Az életben való sodródásuk, és annak a napi feszültség érzete, az ÉN munkával egyidejűleg elkezdett szépen oldódni, azonban azt tapasztaltuk, hogy társaikban illetve a tanácsadóban keresték a kötődési, értékelő pótlékokat. Ez túlzott felelősséget rótt a tanácsadókra. Lazítanunk kellett a kereteinket és közvetetten a szülőket megtámogatni a gyermekük felnőtté válásának segítségével. Sok szülő lázongott, kritikus megjegyzéseket tett és neheztelt a fiatalnak velünk fenntartott kapcsolatára. Igyekeztünk elfogadni a szülőben munkáló érzéseket és finoman visszajelezni számára, hogy valóban a gyerekében elindult egy folyamat, amiben tudatosan akar részt venni, végre felelősséget vállal. Aktivizálja önmagát. Nem kell nagy dolgokra gondolni, csak az önállóság felé tett lépésekre, mint megtanult tömegközlekedéssel más útvonalakat is, amik az ő szűk működési terében nagy vállalásoknak számítottak. De minél magabiztosabban közlekedtek az úton annál nagyobb elfogadással kezelték azokat az információkat, amiket közösen fogalmaztunk meg, minek kapcsán egyre közelebb kerültek a reális céltervezésben. E mögött az a pszichés mechanizmus is leolvasható volt, hogy a külső és belső kontrollos gondolataik arányosan működtek egymás mellett.

Ezeknél a fiataloknál azért nem jött szóba a munkatapasztalat biztosítása, egyrészt mert nem találtunk olyan munkáltatót, aki fogadta volna ilyen szándékkal őket, másrészt meg annyira az iskolai keretrendszerben éltek, működtek még, hogy a tervezésben is a további tanulmányi lehetőségek merültek fel, nem a munka.

A **munkalehetőség révén megszólított célcsoporttagok** viszonylag gyorsan és rövid idő alatt jelentkeztek többen. Ez első körben nagy lendületet adott a szakmai stábnak, hogy megnőtt a programba való részvételi szándékú fiatalok száma. Azonban a létszám növekedésével a problémák is megsokszorozódtak. A jelentkezők többségét 8 általános végzettségű, magatartás problémával küzdő, kisebbségi etnikumhoz tartozó fiatalokból álló csoport alkotta. Problémát a kulturális különbség, az erős kollektív tudat és irreális munkakép, munkamotiváció hiány jelentette. A problémára adott gyors reakció, következetes, folyamatos kontrollos jelenlét, a munkáltatóval fenntartott ellenőrzött kapcsolat, napi visszajelzések, egyéntől elvárt önértékelés dacára is, csak 2 hétig volt benntartható egy-egy fiatal a munkaerőpiacon. Ennek okát, szakmai háttérét többször több körben is elemeztük. Elsődleges probléma azt gondoljuk, hogy az erős kollektív tudatban rejlik. Az erős csoporthoz való tartozás, a csoporton belüli íratlan elvárásoknak való megfelelés, a tárgyi kötődés hiány, olyan mértékű igazodási problémát jelent, ami a munkaszocializációs folyamatban gátolta a továbblépést. A háritási magatartás, a diszkriminációs helyzetekre adott impulzív válaszok, csoportos lázadások, a késések, a folytonos történetzövések, telefonszámváltások, mind - mind nehezítették az együttműködést. A fent említett célcsoporttagok munkáról alkotott képe olyan képzeteket rejteget, mely igazolja, a munkaerőpiaci ismeretiek hiányát, irreális énképüket, az elhelyezkedés

lehetetlenségét, a nehéz beilleszkedést, munkába maradás nehézségét vagy hiányát, az életben való sodródás létét.

A megfogalmazott gondolatok között a következőket fogalmazták meg a munka fogalma, tevékenysége alatt:

- szociális interakciós lehetőség
- anyagi forrás
- otthonról való menekvés
- a szülőknél való megfelelés (végre ne duruzsoljanak a fülembe)
- kollektív vállalás
- jó móka
- iskola helyettesítője
- az élet velejárója
- megélhetés, a muszáj dolga

Mindenképp olyan megfogalmazások ahol a személyes én üzenetek, én tudat, én integritás, egyéni motivációk, a saját pályáút még nyomokban sem lelhető fel. A fiatalok által tanúsított viselkedés minta alapján elmondható, hogy megrekedtek az önellátó egocentrikusság és a mindenhatóság gyermeki stádiumában. Önismeretük, önbecsülésük kialakulatlan.

Az iskolai rendszer, valamint a társadalom által adott konfrontatív, a mássággal szembeni nem elfogadás agresszív visszajelzései, erősítették a csoportjukon belüli kohéziót, a MI – kollektív Én tudatot és az igazodással szembeni ellenállást.

Szakmai célkitűzésünk a felvállalt csoport kapcsán, az életpálya kompetenciák fejlesztése volt, olyan reális információk átadása a mai munkaerőpiacról, amely az ő kognitív szintjükön is értelmezhető, interiorizálható. A mély interjú során tapasztaltak alapján, a fiataloknak egyáltalán nem alakult ki az én képe, de még az én tudata sem. Arra az egyszerű kérdésre, hogy „Ki vagyok én?” a többség vállvonogatással válaszolt, passzív ellenálló magatartással. Hosszas beszélgetés, kérdezés eredményeként esetleg sikerül 2-3 gondolatot közösen megfogalmazni, azonban azok is a közösséghez kötött élményláncból vagy az általuk közösen megfogalmazott orientálódáshoz kötöttek voltak. Célkitűzéseik a munkavállalásra fókuszálódtak, azonban a munka fogalmát az iskolában már jól bejáratott működésnek megfelelően képelték el, mint saját csoporton belüli, szociális interakciós lehetőség („jó móka lesz”; „majd eltelik az idő a barátokkal”) valamint pénzkeresési forrásnak. Anyagi motivációjukat nem az egzisztenciális önfenntarthatóság vezérelte, hanem a szórakozás, a csoporton belüli szint tartása, amit a telefonjaik milyensége határozott meg. Az elköteleződés, a kiszámíthatóság, a stabil munkalehetőség számukra nem jelentett biztonságot és motivációt. A kiszámíthatatlanság, a minél színesebben tarkított életút erényt jelentet. Valaki minél jobban tudta manipulálni a helyzetét annál nagyobb közkedveltséget szerzett a csoporton belül, így nehéz volt kordában tartani őket. A célcsoporttagok azon képessége, hogy egyértelműen elkötelezzék magukat egy munkafolyamat mellett, miközben kihívásokkal szembesülnek további fejlesztést feltételez. A munkához kötött keretek, elvárások betartása, többszöri igazítás és konfliktus után sikerült. A munkáltató részéről nagyfokú türelmet, elfogadást, szervezést és logisztikát feltételezett az ő foglalkoztatásuk. Úgy kellett a beosztást elkészíteni, hogy egy – egy műszakba, minél kevesebben

legyenek vagy egyáltalán ne, a baráti társaságból. Mert amint egy csoportba kerültek, az erejük meg sokszorozódott és következett a konfliktus.

A tanácsadási munka során megfogalmazott célkitűzésekből, gondolataikból a visszajelzések fogadásának mértékéből, jól lekövetkeztethető volt az elköteleződési nehézség. Továbbá az olyan kulturális különbségbeli szokások is hátráltatták a beilleszkedést, mely szerint a nők esetében a szoknya, ruha használat elvárás és nem tűr meg kompromisszumot a munkavégzés alatti nadrág viseletére.

A velük való munka a tanácsadóinknak, csoportvezetőinknek is nagyfokú önismereti munkát jelentett. Az elfogadás, a bennünk való előítéletek tudatosítása, levetkőzése, az önmagunk által nyitottnak, elfogadónak gondolt és vélt énképünk gyakran került konfliktusba a valós reakciókkal.

3.4 Szolgáltatások rendszerét befolyásoló további csoport jellemzők

A tanácsadás lépéseit egyénre szabottan valósultak meg, követve a szakmai stáb által felállított szakmai protokollt, szakmai szempontrendszerrel. A tanácsadási folyamatban szerzett tapasztalatokat a stáb minden héten egy team keretében egymással megosztotta és amennyiben szükséges volt, módosított a szakmai anyagon. A kialakult szakmai stáb önmaga irányába megfogalmazott működési és tartalmi célkitűzései, elvárásai a következő értékek mentén valósultak meg, melyek az életpálya-kompetencia fejlesztés szempontjait is figyelembe vették:

- a fiataloknál alakuljon ki a tudatos tervezés igénye, készsége, legyen képes reális célokat, és ahhoz kapcsolódó részfeladatokat meghatározni,
- képes legyen felismerni, hogy a kompetencia további fejlesztéséhez mit, milyen módszerrel tud tanulni
- megfelelőképpen tudja begyűjteni, rendszerezni, felhasználni a szükséges információkat a környezetéből,
- legyen képes belátni a folyamatjelleg szükségességét,
- adott élethelyzetben képes legyen felismerni a változtatás indokoltságát, és ehhez új stratégiát tudjon alkotni
- ismerje meg önmagát, erőforrásként felhasználható képességeit, készségeit,
- céljaiban képes legyen megjeleníteni értékrendjét és egyéb preferenciáit,
- pályája alakulását tudatosan kezelje, ne sodródjon
- a változásokhoz megfelelőképpen tudjon alkalmazkodni, az új célokhoz képes legyen mozgósítani éneerjét

A tanácsadóknak tudatosítaniuk kellett, hogy sikeres eredmény elérése érdekében nem elég csak a részképességekhez kapcsolódó kompetenciákat definiálni és fejleszteni, ahhoz, hogy működő képes legyen a tanácsadási folyamat és a fiatalok integrációja sikeres legyen, az életpálya-kompetenciák fejlesztése nélkülözhetetlen. Fontos a folyamatosság a tanácsadási találkozásokkal illetően, ahogyan a szervezett feladatátadás, a lépésről – lépésre való célkitűzések megfogalmazása és lekövetése. A

munkatapasztalat-szerzés biztosításakor a munkát vezető csoportvezetőink irányítása, támasznyújtás, szupervízió biztosítása. Fontos, hogy a fiatalokat felkészítsük a változásra és a változás következményeinek a fogadására is, amely nem mindig triviális, hogy pozitív.

A fiatalokkal való munka során, természetesen tudatában voltunk annak a ténynek, hogy egyes fiataljainknál a kis lépések megfogalmazása, egy –egy ÉN üzenet megfogalmazása, vagy a kollektív MI tudatból való leválasztás is sikert jelent. Fontosnak a szemlélet átadását tartottuk, amely alapján a kompetenciák fejlesztésével, sikeresebbé tehetik a személyt abban, hogy felnőtt élete során a környezete változásaihoz alkalmazkodva fejlődni tudjon a pályáján. A fejlődés ebben az összefüggésében nem feltétlenül egyenlő a tartós munkahelyi elköteleződéssel, hanem sokkal inkább az egyén tudatosan meghatározott céljai szerinti összhanggal. Az érzelmi intelligenciához kapcsolódó elmaradások vagy az intelligencia kérdésében érintett nehézségek fejlesztése, amennyiben előre ismert a munkavezető számára, akkor kontroll alatt tartható és így közvetett úton a munkaszocializációs folyamat erősíthető, mondhatni autodidakta módon tanulható. Továbbá az is fontos szakmai működési szempont volt, hogy a fiataloknak reális munkatapasztalati területet biztosítsunk, ahol saját maguk tudják igazolni vagy cáfolni a számukra kiemelt intelligencia deficit hatását vagy az érzelmi intelligencia deficitjének viselkedésbeli nehézségeit.

Az EFT strukturált célkitűzéseiben, így kiemelt hangsúlyt kaptak az attitűdök, képességek, a választott szakmához kapcsolódó ismeretek tudatosítása, az ebben való elmélyült munka szükségességére. De teret kaptak az olyan célkitűzések is, amelyben a családtól való leválás, a felnőtté válás kiteljesülése volt fókuszban, ahol a túl fiatalon szülővé vált fiatalnak tudatosítania kellett a felelősségvállalást. Igaz a család fogalmát a roma fiatalok teljesen másként értelmezték. A születendő gyerekről úgy vélekedtek, mint a közösség gyermekéről. A család a nagycsaládot jelentette. A tekintélyt pedig a nagyapa, apa jelentette, aki nem is mindig a vérszerinti vagy szerep szerinti apát jelentette, hanem azt a férfit, akire a közösség felnézett. Ahogyan a munkaigényt, a pénzt, a csoporton belüli státusz szimbólum elérése jelentette, legyen ez egy mobil telefon vagy csipkés harisnya, szoknya.

Ezen kívül voltak rendkívül egyedi esetek is bevont fiatalok között. Az olyan fiataloknál, akik egy pszichés betegek lakóotthonában éltek, az EFT meg a munkatapasztalat szerzés teljesen más hangsúlyt kapott. Egyedi példa a szexuális identitászavarral küzdő transzszexuális fiatal jogi rendszerben való megrekedése ezzel összefüggésben a munka világában való másság okozta konfliktusok kezelésének nehézségei, vagy a középsúlyos fogyatékos fiatal elhagyatottságával, gyászával, vagy az alkoholfüggő folyton szökésben lévő, kerettartási problémával küzdő fiatal az irreális munkaalképzéseivel, valamint az árva epilepsziával küzdő fiatal egzisztenciális krízisével és a hajléktalanság peremén billegő szorongásával és terveivel. Volt tudatmódosítót fogyasztó, szerfüggő külföldön született fiatal is a csoportban, akinél az édesanyjával való viszony rendezése, ennek az átbeszélése volt egy kitűzött cél, a saját kapcsolataiban való sértettség kezelése, a váltásokkal szembeni érzelmi elfojtás tudatosítása, a diagnosztizált ADHD gondolkodásában

megjelenő tünetek felismertetése és a munkára valamint a munkaközösségre rávetülő hatás értelmezése, kezelése. Ebből következően a team pszichológusának gyakran a munkára felkészítés keretein kívüli krízis vagy terápiás munkát is el kell látnia

4. Összefoglaló, kitekintés

Célunk olyan speciális munkavállalói réteg munkaerő-piacra történő bevezetése volt, amely fokozott kockázatnak van kitéve a pályája elindításakor. A célcsoportot olyan fiatalok alkották, akik valamely oknál fogva fogyatékossgal élnek, vagy tanulási, magatartási, beilleszkedési nehézségekkel küzdenek. Pályakezdőként, a munkatapasztalat hiányában, eleve hátrányban vannak, azonban intelligencia deficitjük miatt fokozott nehézségekkel küzdenek, hiszen nem mindenben képesek a munkáltatói követelményeknek megfelelni. A program megvalósítása során tudatosan figyeltük a **programba bevont fiatalok erőforrásait és az adottságait, amelyre alapozva egyénre szabott fejlesztési koncepciót alakítottunk ki, másrészt igyekeztünk a foglalkoztatásukra nyitott csoportvezetőket, munkáltatókat érzékenyíteni valamint a lehető legszéleskörűbben felkészíteni a fogadásukra.**

A munka szempontjából az SNI és BTM besorolással küzdő fiatalok elakadása, valójában 2 fejlesztési területet érint a munka szempontjából, attól függően, hogy mely elakadás csoportjába tartozik. A megismerési folyamatokat érintő fejlesztendő terület esetében az intellektuális kompetenciák azok, amiket a szakembernek vagy munkáltatónak értelmezni kell, vagy jó, ha tisztában van a tüneteivel valamint azzal, hogy ez egy munkacsoportban hogyan kezelhető. A mennyiben a közösségbe való beilleszkedés, konfliktus generálás, igazodási problémák fogalmazódnak meg, az érzelmi intelligencia fejlesztési területe kerül előtérbe. Az intellektuális kompetenciák azok az alapvető, minimális készségek, melyek segítségével valaki képes elvégezni a munkát, amit rábízta. Érzelmi kompetenciák azok a képességek, melyek megkülönböztetik a példásan teljesítő egyéneket azoktól, akik egyszerűen csak elvégzik a feladatukat. Jelentős elmozdulást jelenthet a szakemberek számára, ha az érzelmi intelligenciára mint mentális képességre fókuszálnak. Ha sikerül a keletkező érzelmeket észlelni és kifejezni, illetve megérteni, alkalmazni és szabályozni azokat, akkor ez jelentős mértékben hat a gondolkodás minőségére és az intelligenciára.

A projekt tapasztalatai ugyanis azt erősítették meg, hogy a leszakadás az általános iskolában kezdődik el, a középiskolai éveire a hátrány szinte behozhatatlanná válik sok esetben. A foglalkoztathatóság növelése érdekében a képzési rendszerben való mind hosszabb ideig történő benntartás nyújthat jobb esélyeket, és az ott elérhető személyre szabott, időben elérhető fejlesztések. Ezen kívül ennek a célcsoportnak az esetében kiemelte fontos lenne az életpálya-kompetencia fejlesztés, amelynek például a munkavégző képességhez kapcsolódó önismeretei elemei kifejezetten fontosak lennének, hiszen az iskolai jó teljesítmény eléréséhez szükséges készségeik sok esetben eleve hiányosak, amelyek megakadályozzák őket abban, hogy sikereket is megéljenek. A képességek

feltérképezéséhez több tevékenység alapú foglalkozásra lenne szüksége, melyek segítenének felismerni olyan meglévő erősségeket például, melyek a kognitív funkcióktól nem függenek, de egyes munkafeladatokban nagyon jól hasznosíthatók. A szakképzésben olyan alternatív képzési területek lehetnének erre alkalmasak, amelyek nem kifejezetten valamely szakma oktatására, hanem az egyes szakmacsoportokhoz kapcsolódó főbb készségek fejlesztésére helyeznék a hangsúlyt, megfelelő alapot adva a későbbi szakmai képzésekre, lehetőség szerint többféle munkapróba típusú elemmel

A fiatalok munkatapasztalat-szerzés alatti működése, viselkedése, attitűdje egyértelműen megmutatta, hogy a fiatalok elhelyezkedést akadályozó ismérvei a munkakörnyezet hiányában, pusztán felmérésekből, nem érthetők meg, és így érdemi fejlesztési javaslat sem tehető annak hiányában. Amit az alapképzésben pedagógiai módszerekkel lehetett volna fejleszteni, azokat funkciókat egy bizonyos életkor után már csak nagyon nehezen, vagy nem lehetséges. Az iskola és a munkaerőpiac között a NEET fiatalok légüres térbe kerülnek. A korábbi eszközök nem működnek, és nem is akarják elfogadni őket (nem ülök vissza az iskola padba!), komplex fejlesztésekhez pedig nincsenek meg az alapjaik így nem tudnak elérni arra a követelmény szintre, amelyet a munkaerőpiac elvárna tőlük. Ezért véleményünk szerint érdemes lenne összehangolni az SNI és BTM minősítések rendszerét a foglalkozási rehabilitáció komplex minősítésének és szolgáltatásainak rendszerével, hogy az iskola utáni átmenet a foglalkoztatásba zökkenő mentesebb, és a fejlesztések, szolgáltatások folyamatosabbak lehessenek. Az iskola után a szakszolgálatok véleményei örökre elvesznek „fiókban vagy az emlékekben”. A sok vizsgálati eredmény öncélúvá válik, ha csak az iskola elvégzésének feltételei alapján hasznosulnak. Tapasztalatok lennének szükségesek arról, hogy az egyes BTM minősítésekben szereplő megállapítások, mint például a figyelem vagy kontroll zavarok ugyanúgy megjelennek-e motiváló munkafeladatokban is. A foglalkoztatás során tapasztalataink alapján ebben lényeges egyedi eltérések lehetségesek. Véleményünk szerint a NEET fiatalok esetében is megfontolandó lenne a tranzit típusú együttműködések támogatása munkáltatókkal, amelyek nem azonosak a Garancia programban lévő gyakornoki programokkal. Ebben az esetben a kulcs az lenne, hogy olyan foglalkoztatási környezetben szerezzenek tapasztalatot a fiatalok (tranzit munkahely) a munkavégző képességükről, ahol magas szintű támogatást kaphatnak. A támogatás megvalósítható nyílt munkaerőpiaci környezetben is vagy tranzit szervezetnél, a fontos, hogy a felkészítő szolgáltatások elérhetőek legyenek ezeknek a fiataloknak, és fontos az időbeli tervezés is, mert ez az együttműködés csak hosszú távon vihető sikerre, lehetővé téve, hogy az elakadások leküzdésére rendelkezésre álljon elegendő idő.

2018. január 19.