

„EZERARCÚ NÉPFŐISKOLA” FELNŐTTKÉPZÉSI TANÁCSKOZÁS

„TESSEDIKKEL A XXI. SZÁZADBA” Második Esély Népfőiskola



Berettyóújfalu
2007

**„EZERARCÚ NÉPFŐISKOLA”
FELNŐTTKÉPZÉSI TANÁCSKOZÁS**

**„TESSEDIKKEL A XXI. SZÁZADBA”
Második Esély Népfőiskola**

Szerkesztette: Harasztosi Sándor

Berettyóújfalu
2008

A tanulmánykötet a 2007. október 5-6-án Berettyóújfaluban megrendezett „Ezerarcú népfőiskola” elnevezésű tanácskozáson elhangzott szerkesztett előadásait tartalmazza.



TARTALOMJEGYZÉK:

Kedves Olvasó!

Örülök, hogy kiadványunkat kezébe vehette, és remélem átnézése után sem tartja eltékoztolt energiának az olvasására szánt időt.

2000-ben született meg az „Ezerarcú népfőiskola” elnevezéssel útjára indított egy év kihagyással megrendezett országos tanácskozás. A 2007. október 5-én és 6-án Berettyóújfaluban rendezett konferencia immár hatodik alkalommal vállalta fel, hogy a rendezvény legyen a Magyar Népfőiskolai Társaság táji központjainak bemutatkozási alkalma a kistelepülések népfőiskoláitól a nemzetközi projektekig. Jól illeszkedik a sorba a Bihari Népfőiskola által felvállalt konferencia rendezése, melynek keretében a szarvasi EQUAL projekt került bemutatásra. A 2000-ben megfogalmazott céloknak megfelelően a most bemutatásra kerülő népfőiskolai program e sokszínűséget és magas színvonalat egyaránt képviseli.

Kiadványunk célja a három év történéseinek és elért eredményeinek bemutatása.

A 2005. január közepén kezdődött program – nem számolva az azt megelőző közel egy éves tervezési és kidolgozási időszakot – szervezetünk életében a leghosszabb átfutású, sok összetevőjű és szereplős tevékenység volt.

Az EQUAL (egyenrangú, egyenarangság) Közösségi Kezdeményezés céljainak való megfelelés nagy kihívás elé állította a Fejlesztési Partnerség minden tagját. Megmutatkozott ez a közreműködők elkötelezettségében, a vállalt célokhoz való azonosulásában, a feladat megoldásnál jelentkező konfliktusok kezelésében. A projekt megvalósítása során ezt nap mint nap jól lehetett érezni. Az elkötelezettségre jó példa volt a tervezési időszak: kezdődött 2004. tavaszán az ötletegyeztetéssel, majd a projekt kidolgozás intenzívvelésével sikeresen befejeződött.

A sikeres pályázati projekt kidolgozása egyik kitűnő bizonyítéka a szakmapolitikai célok adaptálásának is, helyi cselekvési tervek kidolgozásának kistérségi, megyei, régiós, esetleg azok határain is átnyúló szinteken.

A kedvező döntés után következett a program megvalósítása két fázisban. Az előkészítő és a megvalósítási szakaszban egyaránt nagy odafigyelést követelt a közös munka. A közös munka alapelveit a Közösségi Kezdeményezés hat alapelve alkotta: partnerség, részvétel, nemzetközi együttműködés, innováció, tematikus megközelítés, elterjeszhetőség. Azokat nem lehetett megkerülni, pontosabban a projekt sikeres megvalósításának feltétele ezen alappillérek sérthetatlensége volt.

Egybe estek az előbbi szempontokkal a népfőiskolai mozgalom céljai, nevezetesen az emberi életet, életideált, egészséges személyiség fejlődést tudatosítani, megvalósítani, táplálni, kibontakoztatni. Ennek érdekében érjük el, hogy a demokratizálódás folyamatában legyen az állampolgár szabad, bátor, öntudatos, kritikai személyiség elemző.

Színbéliük is lehet, hogy Tessedik Sámuel, a magyar felvilágosodás úttörő személyisége, kora paraszt ifjúságának művelője, a szakmai képzés fejlesztésének egykori helyszínén, Szarvason lett e program megalkotva és kivitelezve.

A három év küzdelmes munkájának eredményeit részletesen ismertetjük kiadványunk későbbi fejezetében. A szervezők nevében itt is megköszönöm előadóink közreműködését. Bízom benne, hogy a konferencián elhangzott előadások szerkesztett változata segíti a projekt megismerését, és a nemzetközi tevékenység kivételével kellő mértékű szakmai betekintésre ad lehetőséget.

Itt és most is meg kell köszönni a Bihari Népfőiskola szakmai közreműködőinek – Feszbaum Zsófia, Jenei Józsefné, Lisztes Éva, Mihályfi Márta, Mózesné Opoczky Irén, Nagy Gyula, Porkoláb Lajos, Sápi József, Sz. Tóth János, Szabó Istvánné, Tóth Sándor és Zsáka Ildikó – magas szintű, elkötelezett munkáját.

Szintén köszönet illeti az együttműködő szervezeteknek, a Fejlesztési Partnerség tagjainak – Ótemplomi Egyházközség, Szarvasi Ifjúságért Akciócsoport Egyesület, Középhalmi Evangélikus Misszió Alapítvány, Tessedik Sámuel Főiskola Mezőgazdasági Víz- és Környezetgazdálkodási Kara – a megfogalmazott célok eléréséért tett erőfeszítéseit, és kitartó munkáját.

Harasztosi Sándor
a Bihari Népfőiskola,
mint a FP tagjának koordinátora

Mihályfi Márta: Közösségi kezdeményezések szerepe a munkaerő piaci diszkrimináció megszüntetésében

Készült a VI. „Ezerarcú Népfőiskola” országos tanácskozásra Berettyóújfalu, 2007. október 5-6.



Mottó:

„... a vállalkozói szellem és az esélyegyenlőség támogatása, valamint a humán erőforrásokba történő beruházások elősegítik a foglalkoztatás fejlesztését.”

Részlet az ESZA alapküldetéséből

Alapvetés - ESZA

A foglalkoztathatóság és foglalkoztatás kérdésköre, a hozzá tartozó problémák halmazával az EU döntéshozói részéről a kezdetektől mindig kitüntetett figyelemben részesültek. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a Strukturális Alapok rendszerének első alapját, az Európai Szociális Alapot (ESZA) már 1957-ben létrehozták, amelynek célzott támogatási rendszerével jelentős támogatásban részesül megalapítása óta folyamatosan a foglalkoztatás és humán-

erőforrás-fejlesztés.

Napjainkra igen kiterjedt, sokszintű programcsomaggal és a társfinanszírozás eszközével jelentősen kibővült pénzügyi alappal rendelkezve, közösségi támogatásokkal segíti elő az ESZA a tagállamok több és jobb munkahely létrehozására irányuló, közösen elfogadott célkitűzéseinek, így a foglalkoztatás területén érvényesülő hátrányos megkülönböztetés felszámolásának megvalósítását. Az Alap küldetése, hogy segítséget nyújtson a munkanélküliség megelőzéséhez és leküzdéséhez, hogy az európai munkaerőt – ezen belül a nemzeti munkaerőt - és vállalatokat jobb helyzetbe hozva képessé tegye őket arra, hogy meg tudjanak felelni az új kihívásoknak, miközben biztosítja, hogy az emberek ne veszítsék el kapcsolatukat a munkaerőpiaccal.

A célkitűzések megvalósítását szolgáló feladatok megoldására az EU tagországi és régiói különböző megközelítéseket, módszereket és különféle struktúrákat alkalmaznak. Ennek következtében szabadon dönthetnek a tagállamok arról, hogy milyen politikai területekre koncentrálnak, és miképpen hasznosítják legjobban az ESZA pénzt a legfontosabb fejlesztési célkitűzéseik megvalósítása során. Ugyanakkor az EU elvárja, hogy különleges figyelmet szenteljenek az egyes tagállamok a készségek fejlesztésének és az esélyegyenlőségi elv érvényesítésének, valamint elvárják annak biztosítását, hogy az akciók a helyi fejlesztési tervekre épüljenek.

Támogatásai elsősorban az egyének foglalkoztathatóságának javítására összpontosulnak, de a munkaerőpiac jobb működését biztosító rendszerek és struktúrák fejlesztéséhez is felhasználhatók, segítve így a tagállamok munkaerőpiacainak fejlesztését, valamint a foglalkoztatottak, illetve az álláskeresők szakmai ismereteinek bővítését.

Ma már az ESZA egyike az EU négy, Strukturális Alapjának rendszerében (Európai Mezőgazdasági Orientációs Alap, Európai Regionális Fejlesztési Alap, Halászati Orientációs Pénzügyi Eszköz), mely alapok közös küldetése az emberek, valamint a régiók közötti életszínvonal-különbségek csökkentése - az alábbi, közös célkitűzések megvalósításával:

elősegíteni az egyének szakmai ismereteinek és készségeinek fejlesztését, megfelelő támogatásban részesítve elsősorban az olyan személyeket, akiknél különösen nagy gondot okoz az elhelyezkedés, a munkahely megtartása, vagy a hosszabb távolléti utáni visszatérés a munkába;

támogatni a tagországokat abban, hogy a munkanélküliség elleni harcban és a szakképzettség javítása érdekében új, aktív politikákat és rendszereket alkalmazzanak;

A támogatást a különleges gondokkal szembesülő régiók sajátos szükségleteinek megfelelően alkalmazni.

A 2000–2006 közötti hétéves időszakban a négy alap összesen közel 195 milliárd eurót használt fel, a három célkitűzés teljesítésére összpontosítva.

Alapdokumentum: Európai Foglalkoztatási Stratégia

A 2000. évtől kezdve az ESZA jelentős politikai és pénzügyi támogatást nyújtott és nyújt ma is az Európai Foglalkoztatási Stratégia megvalósításához, amely az EU foglalkoztatáspolitikai alapdokumentuma. A tagállamok ezen alapulóan foglalkoznak a saját foglalkoztatás-politikai programjuk kidolgozásával és teljesítik a rendszeres beszámolókat.

Az európai foglalkoztatás fejlesztési politika irányelveinek egyik alapeleme a korai beavatkozás igényének felismerése, vagyis a tartós munkanélküliség kialakulásának megelőzése, amely csak célzott és egyéni igényekhez igazodó tanácsadással lehetséges. Az is figyelemre méltó, hogy a foglalkoztatási irányelvek először határoznak meg világos, számszerűsített célokat a tagállamok számára a fiatalok és tartósan munkanélküliek újrakezdésére, valamint a munkanélküliek képzési lehetőségekhez való jobb hozzáférésére vonatkozóan.

A megelőzést és a foglalkoztathatóságot segítő eszközöket olyan további intézkedésekkel kell kiegészíteni az alapdokumentumban megfogalmazottak szerint, amelyek ösztönzik a tartósan munkanélküliek újrafoglalkoztatását. Ahol az szükségesnek bizonyul, ott felül kell vizsgálni, és át kell alakítani a segélyezési és képzési rendszereket annak érdekében, hogy azok aktív módon támogassák a foglalkoztathatóságot, és valódi ösztönzőket biztosítsanak a munkanélküliek számára az elhelyezkedési ill. képzési lehetőségek keresésére és vállalására.

A tagállamok intézkedései önmagukban nem lesznek elégségesek a kívánt eredmények teljesítésére a foglalkoztathatóság javítása területén. Ennek következtében:

Fel kell kérni a szociális partnereket, hogy felelősségi és intézkedési körük megfelelő szintjén mielőbb kössenek megállapodásokat a képzés, munkahelyi tapasztalatszerzés, betanulás és egyéb foglalkoztatást javító eszközök tekintetében a lehetőségek bővítése érdekében;

a tagállamok és a szociális partnerek törekedjenek a lehetőségek bővítésére az élethosszig tartó képzés területén.

Lisszabon – az oktatás és képzés központi szerepe a foglalkoztatásban

Az oktatás és képzés kulcselemek a Lisszaboni Stratégia gazdasági növekedésre, versenyképességre és társadalmi felzárkóztatásra vonatkozó célkitűzéseinek megvalósításában.

2000. márciusában a lisszaboni Európai Tanács azt a fő stratégiai célt tűzte ki, hogy az Uniónak 2010-re «, a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává kell válnia, mely képes tartós gazdasági növekedésre, a munkahelyek minőségi és mennyiségi javítására és a nagyobb társadalmi kohézió megteremtésére». Hangsúlyozta, hogy ezek a változások nemcsak „az európai gazdaság radikális átalakítását” követelik meg, hanem egy – a társadalombiztosítási és oktatási rendszerek modernizálását célzó, „nagyra törő terv megalkotását is”. Az Európai Tanács korábban sosem tulajdonított ekkora jelentőséget az oktatási és képzési rendszerek szerepének az Unió jövőjével kapcsolatos gazdasági és társadalmi stratégiában.

A lisszaboni stratégia egyik legfontosabb eredménye, hogy felgyorsította az Unió átalakulását a tudásalapú gazdaság és társadalom irányába. Az oktatási és képzési politikák központi szerepet játszanak a tudás megszerzésében és átadásában, és valamennyi társadalom innovációs képességének alapvető faktori. Ebből következően ezek képezik az új dinamika súlypontját a foglalkoztatásban is.

Elfogadott álláspont, hogy az Unió legfőbb kincse az emberi erőforrás, és már széles körben elismerik, hogy az emberi erőforrásba történő befektetések meghatározó faktori a növekedésnek és a termelékeny-

ségnek. Egyes becslések szerint a lakosság átlagos iskolázottságának egy évvel való növelése rövidtávon 5%-os, hosszútávon pedig 2,5%-os gazdasági növekedést jelent. Ráadásul az oktatásnak a foglalkoztatásra, az egészségügyre, a társadalmi beilleszkedésre és az aktív állampolgárságra gyakorolt pozitív hatása már bizonyítást nyert.

A tagállamok kormányai 2004-től évente átfogó jelentést nyújtanak be a lisszaboni stratégia megvalósítása érdekében végzett nemzeti akciókról és eredményeiről.

Magyarország 2006. októberében Felülvizsgált Nemzeti Akcióprogramot nyújtott be az Európai Bizottsághoz, amelyben meghatározta a Lisszaboni Stratégia hazai megvalósításához szükséges intézkedések körét – az intézkedésekről szóló jelentésnek, amely az Akcióprogram végrehajtását mutatja be, a konferencia ideje alatt zajlik a társadalmi vitája.

A jelentés maga megállapítja, hogy az alacsony magyar foglalkoztatási ráta fő magyarázata Magyarországon a legfeljebb alapfokú iskolai végzettségűek igen nagyfokú inaktivitása, amely mindkét nemre és a munkaerőpiacon legaktívabbnak számító középkorosztályra is igaz. Rajtuk kívül a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok közé tartoznak még változatlanul a roma emberek, a megváltozott munkaképességűek, a hátrányos helyzetű térségekben élők. A munkaerő-piaci esélyteremtés számukra jelenleg a magyar foglalkoztatáspolitikai egyik legnagyobb problémája, de az elmúlt években lényegében nem történt számottevő előrelépés ezen problémák megoldásában sem. Sürgős intézkedéseket néhány kiemelt területen kellene foganatosítani:

- az alacsony iskolai végzettségű felnőttek felzárkóztatása képzéssel
- a romák képzése és foglalkoztatása
- fiatalok foglalkoztatása, munkahelyteremtés
- idősek munkában tartása
- nők esélyegyenlősége a foglalkoztatásban

EQUAL - egy hatékony program a diszkrimináció felszámolásáért

EQUAL, mint közösségi kezdeményezés az EU Bizottság közleményével /COM (2000) 853/ vette kezdetét. Ebben arról döntöttek a tagállamoknak, hogy a munkaerőpiachoz kapcsolódó mindenféle diszkrimináció és egyenlőtlenség elleni küzdelem új eszközeinek támogatására irányuló transznacionális együttműködéssel kapcsolatos EQUAL közösségi kezdeményezést létrehozzák.

Maga a kezdeményezés irányvonalakat állapít meg, mellyel kapcsolatban a tagállamokat felkérték arra, hogy nyújtsanak be támogatási javaslatokat és e javaslatok alapján alakult ki az EQUAL program támogatási rendszere.

A kezdeményezés alapvető célja az, hogy olyan innovatív megközelítések és módszerek kerüljenek kidolgozásra és elterjesztésre, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez.

Az EQUAL által támogatott kezdeményezések illeszkednek a fentiekben említett Európai foglalkoztatási stratégia és a Társadalmi kirekesztés elleni küzdelem közösségi stratégiái által meghatározott szakmapolitikai keretekbe.

Előre kell bocsátani, hogy az EQUAL egyik kiemelkedő és egyedi sajátossága, hogy nemzetközi együttműködés keretében kell megvalósítani programjait. A korábbi közösségi kezdeményezések tapasztalatai ugyanis bebizonyították, hogy a nemzetközi együttműködés jelentős hozzáadott érték és innováció forrása a célkitűzéseknek.

Ebben a kezdeményezésben a nemzetközi együttműködés két formáját lehet és kell megkülönböztetni meg: a különböző tagállamokban működő fejlesztési partnerségek közötti, és a tematikus hálózatokon belüli együttműködést.

A fejlesztési partnerségek nemzetközi együttműködésének az az alapvető eleme, hogy a program végrehajtása és megvalósítása során a különböző tagállamok fejlesztési partnerségeit kapcsolja össze a közös tevékenységgel, a tematika megközelítésével, hasonló vagy egymást kiegészítő stratégiákkal, célokkal kell megfogalmazniuk, és közösen meg kell határozniuk az együttesen megvalósítandó tevékenységek prioritásait.

Mivel támogatási forrásként csak a tagállamok számára áll rendelkezésre - közvetlen forrása az Európai

Szociális Alap (ESZA típusú projekt) -, Magyarország csak a csatlakozás után indíthatta meg az EQUAL közösségi kezdeményezés keretébe tartozó projektjeit, amelyekhez meg kellett határozni a megvalósítás nemzeti és sajátos kereteit.

A magyar kezdeményezés, illetve a program kialakítói a munkaerő-piaci helyzet elemzése alapján és a releváns szakmapolitikai dokumentumok figyelembevételével jelölték azokat a prioritásokat és tematikus területeket, amelyek az EQUAL hazai megvalósítása során támogatásra kerültek.

Ez alapján a 2004-ben meghirdetett magyar EQUAL program azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékkal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya miatt munkát vállalni nem tudók képzését, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

A hazai munkaerő-piaci helyzet elemzéséből kitűnik, hogy az alacsony iskolai végzettség, a képzettség és az alkalmazkodóképesség hiánya, a hajléktalanság, a rossz egészségi állapot, a hátrányos helyzetű térségben vagy településen lévő lakóhely, etnikai vagy nemi hovatartozás, fogyatékkal vagy életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés, vagy esetenként a munkáltatók hozzáállása, jelentős munkaerő-piaci hátrányok kialakulásához vezettek. Az elemzés azt is megmutatja, hogy bizonyos társadalmi csoportok, különösen a romák és a fogyatékos emberek körében, a fenti hátrányok előfordulása sokkal gyakoribb.

A magyar program elindításakor rögzíteni kellett az alapelveket, így a hazai EQUAL is a közösségi kezdeményezésként elfogadott hat alapelvre épült fel:

1. A **partnerség** elve a program végrehajtásának valamennyi szakaszában és szintjén érvényesül, beleértve a nemzeti és európai szintű irányítást és végrehajtást is. A program alapegységei (végső kezdeményezettek) a fejlesztési partnerségek, melyek az adott téma szempontjából releváns szereplőket, szervezeteket foglalnak startéigai szövetségbe a projekt végrehajtásának időtartamára.
2. A **részvétel** elve egyrészt azt jelenti, hogy a programvégrehajtás minden szakaszában biztosítani kell a partnerségben érintett szervezetek egyenrangú részvételét a döntéshozatalban; másrészt a projektek tervezése és végrehajtása során a fejlesztési partnerségeknek törekedni kell a hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók aktív bevonására. A tevékenységek tervezése és végrehajtása során figyelembe kell venni a célcsoport által megfogalmazott igényeket és szükségleteket.
3. Korábbi közösségi kezdeményezések tapasztalatai bizonyítják, hogy a **nemzetközi együttműködés** jelentős hozzáadott érték és innováció forrása. Ezért az EQUAL Programban alapvető jelentősége van a nemzetközi, határokon átnyúló együttműködés, melyet a kötelező elemként a nemzetközi együttműködési partnerség keretei között valósítanak meg a fejlesztési partnerségek.
4. Az EQUAL **innovatív** megközelítések kidolgozását és alkalmazását támogatja, ezáltal lehetőséget biztosít teljesen új vagy máshol sikeresen alkalmazott módszerek kipróbálására és átvételére.
5. **Tematikus megközelítés:** Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés kilenc téma köré épül, amelyekben a nemzetközi együttműködés jelentősen hozzájárulhat a foglalkoztatáspolitikai és a társadalmi befogadás elősegítésére irányuló szakpolitikák minél hatékonyabb megvalósításához. A tematikus megközelítés megkönnyíti a hálózati együttműködést, az eredmények összehasonlítását, érvényesítését, átadását és elterjesztését. A kilenc téma a következő öt prioritás köré épül: foglalkoztathatóság, vállalkozás, alkalmazkodóképesség, esélyegyenlőség, és a menedékkérők társadalmi és munkaerőpiaci integrációja. A tagállamoknak a tervezés során a kilenc téma közül kell kiválasztani a program keretében támogatandó területeket. A tematikus megközelítés célja, hogy a hagyományos célcsoport-szerinti megközelítés mellett lehetőséget adjon a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek és diszkrimináció probléma-központú kezelésére.
6. A projektek megvalósítása során szerzett tapasztalatok és **eredmények elterjesztése és beépítése** a gyakorlat és szakpolitika főáramába az EQUAL programciklus egyik önálló eleme, hangsúlyos a végrehajtás során.

Tematikus megközelítésben a magyar EQUAL program a következő témákban megvalósuló kísérleti kezdeményezések támogatására irt ki pályázatot:

A. téma:

A munkaerőpiaci szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése.

A prioritás célja, hogy elősegítse a munkanélküli és az inaktív emberek . kiemelt figyelmet fordítva a romák problémáira, munkaerő-piaci beilleszkedését az oktatás és képzés, a foglalkoztatás és a szociális szolgáltatások eszközeit ötvöző kezdeményezések támogatásán keresztül.

E. téma:

Az egész életen át tartó tanulás és az olyan .befogadó. munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik.

A prioritás célja a hátrányos helyzetű munkavállalók, - különös tekintettel a fogyatékos emberekre, munkaerő-piaci esélyegyenlőségének biztosítása .befogadó munkahelyi gyakorlatok és rugalmas foglalkoztatási és munkaszervezeti formák kialakításával, valamint működő szervezetek új funkciókkal való kibővítése révén.

A prioritás ezenkívül támogatja a hátrányos helyzetű emberek . között az alacsony képzettségű munkavállalók, a hanyatló ágazatokban foglalkoztatottak, az idősebb munkavállalók, alkalmazkodóképességének javítását szolgáló új módszerek kipróbálását, a képzésben és átképzésben való részvételük segítségével, különös tekintettel az alapkészségek (olvasás, kommunikáció, stb.), valamint az információs társadalomban nélkülözhetetlen informatikai készségek fejlesztésére. A hátrányos helyzetű dolgozók alkalmazásának és állásban maradásának segítése érdekében a prioritás támogatja befogadó. emberierőforrás gazdálkodási módszerek kidolgozását és adaptálását is.

H. téma:

A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése.

A prioritás célja a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása a munkaerő-piacon, a nemek közötti különbségek, valamint a vertikális és horizontális szegregáció csökkentésével. A prioritás olyan kezdeményezéseket támogat, amelyek a nők és férfiak közötti egyenlőség kérdésének tudatosítását, valamint a sztereotípiák és társadalmi minták megváltoztatását célozzák a munka világának vonatkozásában. Emellett a nők munkaerő-piaci helyzetét, a képzésen és készségfejlesztésen keresztül javító akciók is támogatást kapnak a vertikális szegregáció csökkentése érdekében.

I. téma:

Menedékkérők társadalmi integrációjának és szakmai képzésének támogatása.

A prioritás keretében olyan új módszerek, és szolgáltatások kidolgozásának támogatására van lehetőség, amelyek a menedékkérők foglalkoztathatóságát és befogadását segítik elő nyelvi,- és szakképzés révén. Segítséget nyújt továbbá olyan új, integrált szolgáltatások létrehozásához, kipróbálásához is, amelyek összekapcsolják a munkaerő-piaci, képzési, szociális, mentálhigiénés támogatást, valamint támogatja a képzők, a támogató személyzet és a menekültügyben dolgozó szakemberek képzését, a területen működő civil szervezetek kapacitásépítését.

Az a program, amelyben a Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület partnerként részt vesz, az **E témakörben** valósul meg

Magyarországon az EQUAL rendelkezésre álló teljes összege a 2004-2006-os időszakra 40 389 513 euró, amelyből 30 292 135 eurót az Európai Szociális Alap, 10 097 3781 eurót pedig a központi költségvetés biztosított.

Felhasznált irodalom:

EQUAL pályázati program Magyarországon (www.ofa.hu)

Felnőttképzés az Európai Unióban (Magyar Népfőiskolai Társaság, 2004.)

A Tessedikkel a XXI. századba – Második Esély Népfőiskola program szerepe a munkaerőpiacon

BEVEZETŐ

„Ahol nem gondoltam, nem is gyanítottam, ott is bő gyümölcsöket termett a mag, melyet szóban és írásban elhittettem. De remélem, még a síromon is ki fognak kelni a virágok, melyek magvát tán időnek előtte, tán terméketlen földbe, jó reménység fejében elvettem.”



*Tessedik Sámuel (1742-1820)
evangélikus lelkész*

Tessedik Sámuel Szarvas lelkésze több mint kétszáz évvel ezelőtt egy új gondolkodásmódot próbált meghonosítani az evangélikus gyülekezetben és a városban. Munkássága megmutatta, hogy keresztyénként nem csak a gyülekezetben és a közösségi életben kell szerepet vállalni, hanem felelősséggel tartozunk minden emberért, gyermekekért, fiatalokért, idősekért. A XXI. század keresztyén egyházának ugyanez a felelőssége.

Nem végezhetjük úgy a szolgálatunkat, hogy közben a kor kihívásaira, a felvetett problémákra ne keresnénk meg a válaszokat.

A Tessediki gondolatokra építve gyülekezeztünk igen széles körben végzi munkáját, szolgálatát. A gyermekeket és a fiatalokat az iskolán és óvodán keresztül szólítja meg, az idősebb korosztályt, a fogyatékosokat, a szeretetszolgálaton keresztül. Fontos, hogy a munkanélkülieket, a diszkriminációt elszenvedőket is meg tudjuk szólítani, akiket az életben sokféle hátrány ér.

Ezért indítottuk el a Népfőiskolát, ezt az új képzési lehetőséget, amely az elmúlt egy évben közel 150 ember életében hozott változást. Ők megtalálták a reményt az újrakezdéshez, szakmai ismeretekben gazdagodtak, lelkiileg megerősödtek, a kor kihívásaira új erővel tudnak válaszolni.

Szarvas, 2007. szeptember 10.

Lázár Zsolt
lelkész, projektvezető

A PROGRAM SZÜKSÉGESSÉGE

Térségünk a statisztikai tényadatok szerint rendkívül hátrányos helyzetű, elmaradott. Magas a munkanélküliek aránya, az alacsony képességű és alacsony jövedelemmel rendelkező egyének száma.

A népfőiskolai oktatás egy korszerű, hatékony rövid időtartamú képzési forma, melyre egyre nagyobb igény jelentkezik.

A népfőiskolai program a személyiség teljes fejlesztését - SZLEM módszer -, valamint a szakmai ismeretek átadását is biztosítja.

ÖSSZEFOGÁS: A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG LÉNYEGE ÉS TAGJAI

A KERETEKET AZ EQUAL PROJEKTEK SAJÁTOSÁGAI ADTÁK...

A program pénzügyi feltételeit az Ótemplomi Evangélikus Egyházközség vezetésével egy, még 2004 nyarán benyújtott pályázat tette lehetővé. A felhívást, amely az Európai Unió egyik Közösségi Kezdeményezésének - az EQUAL programok - hazai megvalósítására hívott fel, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány tette közzé.

A magyar EQUAL program azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékosokkal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya miatt munkát vállalni nem tudók képzettségét, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

ÖSSZEFOGÁS: A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG LÉNYEGE ÉS TAGJAI

Az EQUAL programok alapelvekre épülnek. Ezen elvek közül a megvalósítók szervezeti struktúráját meghatározó elv a partnerség elve. Ennek megfelelően a pályázók konzorciumba tömörültek, ún. fejlesztési partnerségbe.

A partnerség elve a program végrehajtásának valamennyi szakaszában és szintjén érvényesül, beleértve a nemzeti és európai szintű irányítást és végrehajtást is. A program alapegységei (végső kedvezményezettek) a fejlesztési partnerségek, melyek az adott téma szempontjából releváns szereplőket, szervezeteket foglalnak stratégiai szövetségbe a projekt végrehajtásának időtartamára.

A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG TAGJAI, PROJEKTEN BELÜLI FELADATOK

Óteplomi Evangélikus Egyházközség- a Fejlesztési Partnerség vezető tagja:

1. felelős a teljes projekt megvalósulásáért,
2. célcsoport azonosítása,
3. a felnőttképzési központ felújítása, működtetése,
4. tanárok kiválasztásában,
5. foglalkoztatási lehetőségek feltárása,
6. disszemináció,
7. önértékelés.

Tessedik Sámuel Főiskola Mezőgazdasági-, Víz- és Környezetgazdálkodási Főiskolai Kar :

1. tanárok kiválasztásában,
2. szakmai programok, tananyagok kifejlesztése, szakmai képzés szervezés,
3. a nemzetközi együttműködésben vállalt feladatok végrehajtása,
4. monitoring tevékenységek,
5. projekt eredményeinek hazai terjesztése, tapasztalatátadás.

Bihari Népfőiskolai Egyesület:

1. munkatársak felkészítése,
2. a célcsoport előzetes alapkészségekre vonatkozó tudásszint felmérés elvégzése,
3. képzők képzése, tananyagokat, tanári segédanyagokat adaptált a kiválasztott trénereknek,
4. monitorizálja a célcsoport alapkészség-fejlesztési program megvalósulását.

Középhalmi Evangélikus Missziói Alapítvány:

1. a célcsoport mentálhigiénés és pásztorál-pszichológiai gondozása,
2. újszerű munkavállalási lehetőségek feltárása, újszerű munkavégzési formák kialakítása a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piacra történő beilleszkedése érdekében,
3. foglalkoztatás menedzselése.

Szarvasi Ifjúsági Akciócsoport Egyesület:

1. lebonyolítja célcsoport-kiválasztást,
2. elvégzi a projekt végrehajtása során a SZLEM (Szakmai Lelki Erősítő Módszer) -mint a projekt egyik innovációjának- folyamatos szakmai felügyeletét,
3. kulturális, sport és egyéb szabadidős programok szervezése.

A PROJEKT ÁTFOGÓ CÉLJA, PROJEKTEN BELÜLI FOLYAMATOK

A projekt hátrányos helyzetű, esetleg addikciókkal érintett emberek munkaerőpiaci reintegrációját célozza. A projektben kiemelt szerepet kap a kompetencia alapú fejlesztés (ezen belül kiemelten az alapkészségek és az ITC), a szakmai alapkészségek fejlesztése, valamint a lelki megerősítést célzó tevékenység, és a kulturális igény szint fejlesztése. A projekt keretében 312 fő munkaviszonyban álló, valamint munkanélküli ember képzése és utógondozása szerepel, melynek értékét a munkába állás és a munkában maradás mutatja meg.

A projekten belüli folyamatokat tekintve az alábbiakat különíthetjük el: a célcsoport bevonása, képzése, utógondozása, elhelyezkedésének segítése.

BEVONÁS:

A program népszerűsítését az egyház a saját hálózatán (100 km körzetben kb. 60 gyülekezet) és a mentor munkatársakon keresztül látja el, amelyet külön szakember, a toborzási koordinátor irányít. Újsághirdetések, plakátok, szórólapok, tv interjúk, személyes beszélgetések, gyülekezeti hirdetések segítik a program reklámtevékenységét, amelynek eredményességét a folyamatosan beérkező jelentések adják.

Annak érdekében, hogy kiszűrjük azokat a jelentkezőket, akik valóban képesek lesznek bekapcsolód-

ni a programba, a képzési programok folyamatos indítása okán, a felkutatás és a kiválasztás is folyamatosnak tekinthető.

A kiválasztás, mint a képzési program egyik kulcseleme, kiemelt fontossággal bír a program sikeres megvalósítása szempontjából. Nem szerencsés ugyanis, ha túlságosan hete-rogén, vagy túlságosan homogén csoport gyűlik össze. Szintén nem szerencsés, ha olyanok kerülnek a képzési programba, akik képességeik folytán nem tudnak sikerrel teljesíteni a szakmai modulokban. Nagy fontossággal bír továbbá annak feltérképezése, hogy milyen szociális rászorultsággal bír az adott személy, illetve hogy milyen pszichés gondozásban, támogatásban kell annak érdekében részesülnie, hogy a megfelelő lelki állapotot elérje. Fontos továbbá annak ismerete, hogy milyen motivációs szinttel bír az adott személy.



A „felvételi”...

Ennek megfelelően a kiválasztás az alábbi részekre tagolódik: a személyiség, intellektuális állapot, elkötelezettség, képzettség, rászorultság, személyes információk vizsgálata.

KÉPZÉS:

1. A képzési modulok 4 fő csoportba sorolhatók:
 - a) Második Esély Iskola moduljai (tanulástechnika, önismeret, kommunikáció, álláskeresési technikák, matematikai műveltség)
 - b) Szakmai modulok (idegen nyelv, informatika, vállalkozói ismeretek, gépírás, stb.)
 - c) Problémamegoldást, mentális segítséget támogató tréningek
 - d) Kulturális igény szint emelését célzó foglalkozások (keresztény hagyományok és értékek, irodalomkultúra, filmkultúra)

A kompetencia alapú képzés (Második Esély Iskola) óraszámainak meghatározása a Bihari Népfőiskolai Egyesület szakmai javaslatai alapján történik, a javaslatok alapja pedig a felvételt nyert hallgatók körében elvégzett tudásszint-felmérésen alapul.

A képzésben megjelenő elemek:

Szakmai modulok:

Vállalkozói ismeretek

Informatika

Idegen nyelv

és még jónéhány modul, amelyek kidolgozása folyamatban van, és amelyek a munkaerőpiac keresleti oldalának igényei alapján fogalmazódtak meg.



A „Második Esély Iskola” moduljainak nagy szerepe van abban, hogy a már említett szakmai tárgyakat sikeresebben sajátítsák el. A hallgatók lehetőséget kapnak arra, hogy az élet sok területén használható alapkompenciákat, készségeket fejleszthessék. A MEI modulok a következők:

Tanulástechnika

Matematikai műveltség

Ismerkedés és csapatépítés

Állampolgári ismeretek

Álláskeresési technikák

Kommunikáció és önismeret

A program egyik legfontosabb eleme a „**Tematikus Problémafeltárási és Öngesztítő csoport**” modul, amelynek alapvető módszerét a pszicho-, és bibliodramatikus technikák szolgáltatták. Hallgatóink történeteket játszanak el, melyekből egyéni megoldásokat, konfliktuskezelési lehetőségeket ismerhetnek meg. A játékok minden esetben az egészséges énkép kialakítását és fejlesztését tűzték ki célul.

Az „**Európai kulturális élménynyújtás**” modul elemei:

Irodalomkultúra

Filmkultúra

A képzésben csak olyan képző vehet részt, aki korábban bekapcsolódott a Bihari Népfőiskolai Egyesület által szervezett tanártréningbe, amelynek elsősorban a felnőttképzési módszerek átadása volt a célja.



Képzőink képzése

UTÓGONDOZÁS:

A Középhalmi Evangélikus Misszió Alapítvány egyik legfontosabb feladata, hogy „visszamérje” programunk hatékonyságát. A munkatársak a képzést követő 10 hónap alatt 4 alkalommal találkoznak a célcsoporttal. Egyrészt megtörténik a kemény indikátorok (munkába állás/maradás), másrészt az ún. puha indikátorok mérése (önbizalom növekedése, mentális állapot). Ennek eszköze a munkatársak által kidolgozott utógondozási kérdőív, amellyel mérhető az önbizalom növekedése, a kommunikációs készségek fejlődése, stb. Kitérésre kerül továbbá ugyanaz a két teszt –Elhelyezkedési Aktivitási Mutató és a Normatív Egyéniség Pszichológiája- amelyeket a kiválasztás folyamatában először kitöltöttek.

ELHELYEZKEDÉS TÁMOGATÁSA:

A foglalkoztatási koordinátor és a mentorok végzik és a következőket foglalja magában: állásfeltárás, közvetítés, segítség az önéletrajz megírásában, segítségnyújtás a képzés alatt a foglalkoztatási konzultációk alkalmával, továbbá a képzés befejezését követően az elhelyezkedésig.

NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉS

AZ EQUAL közösségi kezdeményezés, és mint ilyen, nemcsak hazai, esetünkben magyarországi tevékenységek végzésével jár, hanem azzal is, hogy egy Nemzetközi Partnerség tagjaként, az egész Európai Közösség számára is használható termékeket hozunk létre. A Szarvasi Ótemplomi Evangélikus Egyházközség által vezetett fejlesztési partnerség, a nemzetközi együttműködés keretében spanyol, olasz, francia és svéd partnerekkel dolgozik együtt.

A Nemzetközi Partnerséget a svéd partner vezeti, és az együttműködés egyik legnagyobb nívója, hogy a szociális gazdaság területén olyan felsőfokú kiegészítő képzést hirdet és valósít meg, melynek végeztével a hallgatók képesek lesznek a saját országukban szociális vállalkozásokat szervezni, működtetni. Ennek a képzésnek a neve ECCE 2, ugyanis nem előzmény nélkül való, hiszen korábban már egy ehhez nagyon hasonló képzést szervezett egy Nemzetközi Partnerség, méghozzá éppen a svéd partnereink közreműködésével.

De miért is jó nekünk ez a nemzetközi együttműködés? Egyrésztől megismerünk nagyon sok szakembert szerte Európában, amely ismeretségek a további években is nagyon sok haszonnal járhatnak majd a mindennapi munkánkban. Másrészt olyan haszonnal is jár, hogy a partnereink tapasztalatát be tudjuk forgatni a saját mindennapi munkánkba. Mit tanulhatunk el a partnerektől?

A svéd partnertől megtanulhatjuk, hogy milyen módon lehet hátrányos helyzetű, esetleg megtört egzisztenciájú embereket célirányosan, modulrendszerben képezni, velük egy szociális vállalkozást létrehozni, és a végén az egészet a saját előrehaladásuk érdekében működtetni, felhasználni, bővíteni.

A spanyol partnernek a nők társadalmi esélynövelő programjából áttemelhetjük azokat az elemeket, amelyek Magyarországon sajnos még csak az elméletek szintjén működnek, tudniillik, hogy a nők társadalmi beilleszkedésének előmozdítását milyen célcsoportok mentén, hogyan kell elkezdni, és hogy ezekhez a programokhoz nem csak az érintetteken, hanem az őket alkalmazó munkahelyeken is fejlesztéseket kell végezni.

A francia partner szakképzéssel kombinált szociális vállalkozásának társadalmi kisebbségek körében megszerzett tapasztalataiból kitűzhetjük azt az irányít, mely sem a hazai partnerség egyes tagjaitól, sem magától az Evangélikus Egyháztól nem áll távol, az embereknek a lelki és szellemi segítség mellett közösségi teret is adva, az élethelyzetüknek újfajta megoldását lehetnek képesek meglátni, és együtt képesek lesznek megoldani a nehézségeiket.

Az olasz partnertől az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák meghonosításában szerzett tapasztalatait vehetjük át. Ennek egyik komoly szintjére maga az egyház is, mint foglalkoztató szervezet, de gondolhatunk elesett embertársaink különleges foglalkoztatási formákba való helyezésére is.

EREDMÉNYEK

2007. szeptemberéig a több mint 450 jelentkező közül 299 fő kapcsolódott be a képzésbe. A képzések egymást követik, hat hetes intervallumokban, jelenleg a tizedik csoport képzése folyik. A lemorzsolódási arány igen csekély, nem éri el a 4 %-ot, szemben a tervezett 15%-kal.

A csoportok szakmai ismeretek alapján tagolódtak, volt olyan, amelyik vállalkozási ismereteket, volt amelyik informatikát, volt amelyik angol nyelvet, volt amelyik pedig gépirási ismereteket sajátított el. Mindez csoporttól függően 90-120 órás szakmai elmélyítést adott.

A csoportok tagjai munkanélküli helyzetből kerültek a programunkba. Nyilvánvaló, hogy az élethelyzetüket a munkanélküliséget kísérő kisebbségi érzés és kilátástalan jövőkép határozta meg. A képzési periódusok során változás állt be a csoportok életében.

Majdnem mindegyik csoport nagy önbizalomhiánnyal indult, visszahúzódnak, inkább zárkózottnak mutatkoztak, de a képzés előre haladtával – köszönhetően az önismereti tréningnek, valamint a problémafeltáró csoportfolyamatoknak - nyíltabbak lettek egymás és képzőik felé egyaránt.

Kíváncsiságuk, nyitottságuk, lelkesedésük és a bizalmi légkör folyamatosan nőtt, a gyengébbeket segítették, felkarolták, biztatták. Egyre nagyobb ragaszkodással voltak a program, a képzők és társaik iránt. Bizakodásuk a hatodik hét végére kifejezetté vált.

A hat hét lefolyása alatt hallgatóink impulzuszerűen egyszerre kaptak szakmai, kompetencia, valamint személyiség fejlesztő képzést, és spirituális töltetet hordozó alkalmakat. A közös filmnézések, közös étkezések, múzeum- és könyvtárlátogatások, (kollégistáknál az együttlakás) olyan közös élményeket eredményeztek, melyek a személyiség egészére hatottak. Ez növelte a szociális érzékenységüket ugyanúgy, mint egyéni fejlődésüket.

A képzés végeztével az adott témában való jártasságuk igazolásaképpen, a hallgatók tanúsítványt kapnak. Hallgatóink a képzés végeztével többet kapnak egy „papírnál”. Sikerélményt, törődést és sok tapasztalatot, melyre máshol nem lelhetnek rá.

Valamennyi foglalkozás eredményessége – ideértve a szakmai ismereteket is - elsősorban az elhelyezkedésben, azaz a munkába állás, illetve a munkában maradás területén mérhető.

HODÁLIK PÁL: A TOBORZÁS ÉS FOGLALKOZTATÁS TAPASZTALATAI



A TOBORZÁS

A Tessedikkel a XXI. századba - Második Esély Népfőiskola programjának két talán legfontosabb összefüggő eleme a célcsoport bemenetelét biztosító toborzás és kiválasztás, valamint a képzést követő utógondozás, amely időszakban a foglalkoztatás is mérésre kerül.

A program indulásakor a toborzási feladatok ellátásához megfelelő szakembereket kellett kiválasztani. A mentorok személye azért is fontos a programban, mert nem csak a toborzást végzik, hanem az általuk javasolt célcsoport tagokkal a képzést követően a mindennapos mentori teendőket is el kell látniuk. Ilyen feladatok például az álláskereső segítség, a lelki problémák kezelése, az életvezetés segítése. Ezért erre a feladatra elsősorban olyan személyeket kerestünk, akik szociális területen dolgoznak, és így tudnak kapcsolódni a majdani célcsoporthoz. A programban 14 mentor került bevonásra, területi elosztás mellett.

A toborzási munkát segítette az evangélikus egyház országos szervezete is, hiszen közös érdekünk volt egy sikeres projekt megvalósítása.

Minden képzés előtt plakátokat készítettünk az adott időszakban várhatóan induló szakmai irányultságú képzésekről. Ezeket megyei és kistérségi újságokban is megjelentettük hirdetés formájában. A toborzásban és a nyilvánosság biztosításában segítségünkre voltak továbbá a helyi és kistérségi televíziók, sőt még a Duna Televízió műsorában is szerepelt a programunk.

A megvalósításban részt vevő kollégák is segítték a toborzási munkát. Mivel a képzéseket 12 turnusban valósítottuk meg, a végére már jelentős olyan

számu jelentkező is akadt, akinek a korábban végzett hallgatók ajánlották a képzésünket.

A programban több képzést is indítottunk, amely munkáltatói igényeken alapuló szakmai tartalommal rendelkezett (öt szakmai csoport), ehhez természetesen előzetesen munkáltatói fórumokat tartottunk, illetve a programról szóló Hírleveleket jelentettünk, melyeket a munkaadókhoz is eljuttattuk. A program aktualitásának folyamatos követéséhez pedig egy önálló honlapot készítettünk.

A programba a fejlesztési partnerség által meghatározott célok között 312 fő munkanélküli, munkavállaló, és vállalkozó képzésbe vonása szerepelt 12 képzési turnusban. A célcsoport tagjai a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű emberek közül kerültek ki: romák, szenvedélybetegek, 45 év felettek, iskolarendszerből lemorzsolódottak, megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők, büntetőeljárásban terheltek, alacsony iskolai végzettségűek, elavult, vagy nem piac képes végzettséggel rendelkezők. Az első csoport a tervezett létszámmal 2005. novemberében indult, szakmai tárgyként vállalkozási ismereteket és angol nyelvet tanultak. Az utolsó csoport 2007. október 24-én indul. Ennél a csoportnál a már korábban említett toborzói munka következtében közel két és félszeres volt a túljelentkezés. Szerencsére, vagy a pontos és a folyamatos tervezésnek és nyomon követésnek köszönhetően a költségvetésünk lehetővé tette, hogy a tervezett létszám helyett 359 főt tudjunk képzésbe vonni.



A KIVÁLASZTÁS

A kiválasztás nagyon fontos volt, hiszen első-sorban elkötelezett embereket kerestünk, ráadásul a programunk csak a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetben lévő célcsoport problémáit kívánta kezelni. Ezért egy megfelelő szűrőrendszert kellett kialakítani. Ennek első elemei maguk a mentorok voltak, akik személyes interjúkat vettek fel az előre megadott kérdések alapján a jelentkezőkkel.

A kiválasztás során kitöltésre kerül az úgynevezett „Elhelyezkedés Aktivitás Mutató” (EAM) teszt, melyben a munkahelyen történő elhelyezkedést akadályozó objektív és szubjektív tényezők alapján vizsgáljuk, hogy ki milyen elkötelezett. Ebből a tesztből kiderül, hogy a jelentkező várhatóan elvégzi-e egyáltalán a programot, illetve milyen hatékony lesz az álláskereső.

A személyiség vizsgálatára az úgynevezett Normatív Egyéniség Pszichológiája (NEP) tesztet használtuk, melyből kiderültek a jelentkező személyes problémáPontjai. Ezek alapján megállapítható volt, hogy a programunk kompetenciájába esik, vagy esetleg más típusú segítségre van szüksége.

Az intellektus vizsgálatára pedig a Raven Standard Progresszív Mátrixok tesztjét (SPM), illetve plusz (SPM Plus) változatát, valamint a Mill-Hill szókincstesztet használtuk.

Végül, de nem utolsó sorban került sor a kompetenciák vizsgálatára, melyre egy saját készítésű tesztet alkalmaztunk. Ennek a fontossága abban rejlett, hogy a felmérés kiértékelése után az eredmények függvényében került sor az adott csoport már korábban említett úgynevezett „Második Esély” órái számának meghatározására. Ezek az órák (matematikai műveltség, tanulástechnika, interperszonális és állampolgári ismeretek, álláskereső technikák, önismeret és kommunikáció) a tulajdonképpeni kompetenciafejlesztést szolgálták.

A teszt eredmények és személyes interjúk ismeretében a tényleges felvételtől a Képzési Munkacsoport döntött, javasolt, nem javasolt, és tartalék kategóriákat határozva meg.



A „SEGÍTŐ KÉZ RÉSZEI”: A MENTORI HÁLÓZAT ÉS AZ UTÓGONDOZÁS

Mentori hálózat

Mint már azt korábban írtam a mentorok elsősorban szociális területen dolgozó szakemberek közül kerültek ki. Itt elsősorban preferáltuk a családsegítési területén dolgozókat, hiszen azon kívül, hogy jelentős számú munkanélkülivel, veszélyeztetett munkavállalóval állnak kapcsolatban, a célcsoport esetében felmerülő lelki és életvezetési problémákban is mindennaposan tudnak segíteni. Itt a leghangsúlyosabb a mindennapi, hiszen a feladatuk közé tartozott a képzési időszak után az utógondozás alatt a hallgatók részéről felmerült problémák akár mindennapos kezelése. Tapasztalataikat, a felmerült problémákat, azok megoldásait, a mentorált személy viselkedését mentori naplókban rögzítették. A mentorok részére negyedévenként találkozót szervezünk, ahol a munkájuk során felmerült bármilyen típusú dolgot (pénzügyi, szakmai, lelki, stb.) meg tudunk beszélni.



Utógondozás

Az utógondozás a program legalapvetőbb innovációjának a Szakmai-Lelki Erősítő Módszernek (SZLEM) a része. Fel kell ismernünk, hogy egy embernél a problémák nem csak egy-egy területen jelennek meg, hanem komplex egységben. Nem lehet tehát csak egy-egy részproblémát kiragadni, és azt orvosolni, hanem holisztikus szemléletben kell kezelni az egyéni problémákat, és azok megoldását az egyéni igényekhez, a munkáltatói elvárásokhoz és a munkaerő-piac aktuális állapotához kell illeszteni a Test-Lélek-Szellem egységét felismerve. Ez tulajdonképpen egy rövid megfogalmazása a módszer lényegének. Az utógondozási időszak a képzést követő 10 hónapos időtartalmat jelenti. A szervezett, csoportos utógondozásokat a képzést befejezése után az első, harmadik, hatodik és a tizedik hónapban tartjuk. Az utógondozás két alapvető célja, hogy a folyamatos kapcsolat megmaradjon a célcsoport és a program között, valamint a csoport megtartó hatása a képzés lezárultával is éreztesse hatását, és a pozitív példa erősítőleg hasson a többi résztvevőre is.

Az utógondozásra mindig előzetes időpont egyeztetés után kapnak meghívást a csoportok. Az egy-egy turnusban szereplő, de külön szakmai tárgyakat tanuló csoportokat külön-külön időpontra hívjuk, erről mindig az utógondozás ideje előtt másfél-két héttel értesítjük őket, hogy amennyiben szükséges a munkahelyükről el tudjanak jönni. Az utógondozásra készítettünk egy kérdőívet, amelyben mérjük a tényleges álláskeresési aktivitásukat, a lelki, szociális változásait, és visszakerdezzük arra is, hogy mennyire tudták hasznosítani a képzési időszak alatt elsajátított ismereteket, illetve az esetlegesen előforduló változások mennyire köszönhetőek a programnak. Ezen kívül vizsgáljuk, hogy ki az, aki esetleg további tanfolyamra szeretne menni, vagy esetleg már tanul is, illetve, hogy milyen formában és mértékben van a hallgatóink részéről igény a segítségnyújtásra. Három különböző típusú kérdőívet állítottunk össze, annak alapján, hogy a hallgató melyik célcsoportba tartozik. Így külön kérdőívet kapnak a vállalkozói ismereteket tanultak, az álláskereső, és a munkával rendelkezők.

Az utógondozás menete

Az utógondozási alkalmakat mindig a speciális felépítésű Moreno-teremben igyekszünk tartani a korábbi tematikus problémafeltáró és önszigitő csoport foglalkozásain alkalmazott módszerekhez igazodva.

Az utógondozás tematikáját tekintve három részre különül el. Az első része az úgynevezett lelki utógondozás, melyen a csoportos problémamegoldás történik a feltárt lelki, életvezetési problémák figyelembe vételével. Itt a legfontosabb feladat a felmerült problémák azonosítása, és a megoldás segítése. Azonban azt el kell mondani, hogy itt már nincs tréneri szerep, csak katalizátori, a megoldási, megküzdési módokat nem a tréner által megajánlott vezető szálakon keresztül keresik, hanem egymást segítve. Amennyiben a csoport megfelelő fejlettséggel bír, a katalizátori szerep teljesen elhanyagolható, és a csoport rétegződése alapján kivált szerepeknek megfelelően, a csoport megfelelően felkészült tagjaira hagyható a moderáció is. Az itt végzett munka még csak véletlenül sem strukturált csoportmunka, sokkal inkább az emberi spontaneitásra hagyatkozó, a való életet zárt, képzetes szociális léttérbe leképező virtuális valósszerűség. A problémafelvetésekről a csoport vezetője naplót vezet, melyben rögzíti a problémapontokat. A csoportos foglalkozás mellett lehetőség van az egyéni problémák megbeszélésére és kezelésére is. Az itt felvetődött problémák és ezek megoldási javaslatait a gondozást vezető szakember szintén naplóba rögzíti. A kétféle naplóból egy összefoglaló készül, amely bemutatja a csoport lelki állapotát, problémáit és azok megoldásai javaslatait.

A visszatérő hallgatók a lelki segítség mellett lehetőséget kapnak a szakmai ismeretekkel kapcsolatosan felmerült kérdéseik megbeszélésére is a szakmai tárgyakat oktató képzőkkel történő egyéni konzultáció keretén belül.

A csoportos foglalkozáson a lelki gondozás mellett lehetőséget biztosítunk a hallgatóknak a munkaerőpiaci problémákkal kapcsolatos konzultációra is. Itt főleg azokat az eseteket fontos megbeszélni, amelyek az álláskeresés területén például szolgálhatnak a csoport többi tagjának, legyenek akár kudarcok, akár sikerélmények. Természetesen ebben az esetben is biztosítjuk az egyéni konzultáció lehetőségét. Az itt felmerült problémákat szintén naplókba rögzítjük. A munkaerőpiaci problémákkal, és az aktuális foglalkoztatottsággal kapcsolatban a naplóból egy úgynevezett munkaerőpiaci helyzetet

bemutató anyag készül.

Tulajdonképpen az utógondozáson történik a foglalkoztatottság, mint indikátor mérése is. Az utolsó utógondozási alkalmon pedig egy monitoring kérdőívet is kitöltetünk, természetesen név nélkül, hogy tudjuk melyek azok a pontok, ahol esetlegesen változtatnunk kell.



TAPASZTALATOK

Az első hónap megfigyelhető az utógondozáson a visszatérő hallgatók magas részvételi aránya (80-100%). A foglalkozásokból és a naplókból, valamint az összefoglalók alapján megfigyelhető, hogy a problémák leginkább a visszailleszkedés a korábbi környezetbe téren jelentkeznek, hiszen, mint ismeretes a hat hetes képzésünk intenzív jellegű, a vidéki hallgatóknak bent lakást is biztosítottunk. Érdekes, hogy bár a problémák elsősorban az állástalanságból keletkeznek, mégis az állástalan hallgatóink elsősorban a családi problémák rendezésének megkísérlésével foglalkoznak. Viszonylag alacsony számú álláskereső – és ehhez kapcsolódóan elhelyezkedés jellemezi ebben az időszakban a végzett csoportok hallgatóit. Az elhelyezkedők elsősorban személyes ismeretség révén találnak munkát. További jellemzőik a pozitív jövőkép, az esetleges kudarcok ellenére is, a további képzési lehetőségek kihasználása. Fontos megjegyezni, hogy nagyon erős a csoport összetartás, több csoportunk is folyamatosan tartotta ebben az időszakban a kapcsolatot, olyan formában is, hogy maguk szerveztek csoporttalálkozókat, összejöveteleket.

A harmadik hónapban tartott utógondozáson a részvételi arány csökken (33-100%). A hiányzás okai elsősorban: munkahely, állásinterjú, képzésen történő részvétel. Ebben az időszakban, vagyis a képzést követő második és harmadik hónapban igen

magas az álláskereső aktivitás, ehhez járul a magasabb arányú elhelyezkedés is. Jellemző még ebben az időszakban a pozitív jövőkép megléte az esetleges kudarcok ellenére is. Többen jelentkeznek képzésekre, és még mindig erős a csoport összetartás.

A hatodik hónapban szervezett utógondozáson a részvételi arány már teljesen ingadozó (33-100%). A hiányzás okai ebben az esetben is elsősorban a munkahely, állásinterjú, képzésen történő részvétel. A korábban elhelyezkedők önbizalma és önbecsülése jelentősen megnő, viszont az állástalanoknál előtérbe kerül a folyamatos kudarcélmény, jelentősen csökken az önbizalom, ezért fontos a lelki megerősítés. A csoportos foglalkozáson tapasztaltak alapján elmondható, hogy még mindig erős csoportösszetartás.

Az utolsó, vagyis a képzést követő tizedik hónap végén történő találkozón a részvétel szintén igen változó (45-100%), bár a csoportok tagjai igyekeznek eljönni, hiszen ez az utolsó találkozó, és a kapcsolatuk itt szűnik meg a programmal. Ez a találkozó kicsit mindig meghatóbb, és bensőségesebb, mint a többi. A hiányzás okai hasonlóan a korábbiakhoz elsősorban munkahely, állásinterjú, képzésen történő részvételből adódik. Itt is el tudjuk mondani, hogy az elhelyezkedők önbizalma és önbecsülése jelentősen megnő, míg az állástalanoknál előtérbe kerül a folyamatos kudarcélmény, jelentősen csökken az önbizalom, ezért fontos a lelki megerősítés. És ami a legfontosabb, a csoportösszetartás még mindig nagyon erős.

A monitoring kérdőívek tapasztalatai alapján elmondható, hogy a programot és az utógondozást mindenki pozitívan értékelte, többen kevesellték a számát és a gyakoriságát.



„Akik a mennyben érzik magukat”

KONKRÉT EREDMÉNYEK A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN

A program eddigi szakaszáig nyolc csoport került úgymond lezárásra, azaz számukra már megtörtént az utolsó utógondozás, és a szomorú elválás. A foglalkoztatás tekintetében elsősorban őket lehet vizsgálni az alábbi táblázat alapján. Egyébként az adatok is alátámasztják a korábban elmondottakat.

Csoportszám	Létszám	1. hónap	3. hónap	6. hónap	10. hónap
1.	25	7	14	10	10
2.	28	9	10	12	14
3.	25	7	8	10	11
4.	19	2	9	10	8
5.	27	5	7	10	15
6.	24	1	2	5	9
7	27	10	16	15	14
8	39	9	15	21	20
Összesen	214	50	81	93	101
Százalék		23,36%	37,85%	43,46%	47,20%

Táblázat: A foglalkoztatottság aránya a lezárt csoportok esetében az utógondozáskor

A teljes eddig bevonásra került célcsoport esetében az éppen aktuális állás alapján a következő eredményekről tudunk beszámolni. Összesen 339 hallgató végezte el sikeresen a képzést, közülük 175 fő dolgozik, amely 52%-os foglalkoztatottságot jelez. Közülük 78 munkavállalóként érkezett, melyből 67-en tartották meg az állásukat (vagy esetleg újat találtak), amely 86%. A 261 állástalanul végzett hallgatónk közül 108-en helyezkedtek el, amely 41%-ot jelent.

Mindezekhez tegyük hozzá, hogy hallgatóink elhelyezéséhez semmilyen pénzügyi és egyéb természetbeli juttatást nem tudunk adni, mivel a program ezt nem tette lehetővé. Ezek alapján úgy érzem a megkezdett munkát folytatni, az itt elért eredményeket és módszereket pedig minél szélesebb körben terjeszteni kell.

Dr. phd. Sz. Tóth János: Tessedikkel a XXI. Századba

A tanárképzés, a képzési szakmai anyagok és a Bihari Népfőiskola projekt tevékenységének értékelése



I. Az értékelés szükségességének indoklása

A szarvasi Második Esély Iskola, mint Equal projekt több újdonságnak számító megközelítést és módszert foglalt magába, amely mint elképzelés, részben a fejlettebb EU tagállamokban több évig folyó Második Esély fejlesztési tevékenység eredményeire épült. A további fejlesztés és kiterjesztés, hasznosítás miatt is szükséges a gyakorlati kivitelezés tapasztalatait összegyűjteni és rendszerezni egy olyan szakmai tevékenység esetében, amely az ország más térségeiben is nagy jelentőséggel bírhat. Ezek az elemek:

- a nem-formális felnőttoktatás
- a hátrányos térségben sorra kerülő program
- az alacsony iskolai végzettségűek körében a munkaerő piaci integrációt elősegítő képzés
- az önálló tananyagfejlesztés,
- tanárképzési tevékenység
- a képzési tevékenység figyelemmel kísérése az alapkészség fejlesztés és a foglalkoztathatóság összefüggésében

Az értékelés a fő figyelmet a kompetencia alapú alapképzés szakmai újdonságára, a tanárképzés sajátosságaira és a képzés gyakorlatban történő kivitelezésének tapasztalataira helyezi.

II. Az EU 8 tagország Második Esély Iskola projektje (1995-2000)

Az EU 1995-ben a Tovább a tanuló társadalomért c. Fehér Könyv ajánlásai alapján alkotott egy MEI programot, s 1995-2000 között kísérleti projektek sorát támogatta a Strukturális Alapokból. A kísérleti projekt 8 ország 13 városában létrehozott MEI tevékenységet foglalt magába. 1999-ben létrehozták a Városok Európai Szövetségét a Második Esély Iskoláért, amelynek székhelye Hollandiában van. (European Association of Cities for Second Chance Schools) A kísérleti projekt keretében az EU Oktatási és Kulturális Főigazgatósága támogatásával több nemzetközi képzést és konferenciát szerveztek. A fél évtized szakmai dokumentációja elérhető.

A MEI helyi sajátosságoktól eltérő közös jellegzetességei:

- Elkötelezett partnerség a helyi önkormányzat, a szociális szolgáltatások, az egyesületek, és a privát szektor között, s az utóbbi készsége tanulási-képzési helyek felajánlására
- A oktatási és tanácsadási tevékenység az egyéni szükségleteken, elvárásokon és a képességeken, s a

tanulók aktív részvételén alapul

- A rugalmas oktatási modulok lehetővé teszik az alapkészségek fejlesztésének (mint számolás, írás-olvasás, társadalmi készségek) ötvözését a gyakorlati jellegű képzéssel, amelybe a vállalatokat is bevonják
- Központi szerepet játszik az ICT készségek megszerzése számítógépek segítségével

A célcsoport tekintetében a kötelező iskolai korosztály bevonását többnyire kizárja, s 25 éves korig terjed. A MEI megvalósítható a formális iskolai oktatás keretein belül és azon kívül egyaránt.

Az ún. bevezető (pilot) projekt 13 városban valósult meg 8 EU tagországban, ezek többségében a MEI újonnan létrehozott intézményi formát képviselt, s kevesebb volt a meglévő intézmény új tevékenységeként, vagy elindult projekt MEI-ként történt elnevezése.

A résztvevő több mint 2300 tanuló nemek szerinti megoszlása nagyjából egyenlő volt a fiúk javára. A jellegzetes korosztályi csoportot a 16-25 évesek adták, kivétel pld. Athén, ahol a felső határ 42 év volt.

A Második Esély Iskola (MEI) tantárgyai:

- Alapkészségek
- Szakmai képzés
- Életkészségek (tantárgyközi társadalmi ismeretek és készségek)
- ICT
- Nyelv
- Egyéb

Összesen cca.100-100 óra

Az összesen 100-120 óra arányai:

1. Alapkészségek (10-70%-ig)
2. Szakmai készségek 10-80%-ig)
3. Interperszonális és állampolgári készségek 10-80%-ig)
4. ICT (5-30%-ig)
5. Nyelv (5-30%-ig)

(Lásd a 2001-ben kiadott záró jelentést a ME iskola projektről) Véleményünk szerint a 100-120 óra esetünkben nem elégséges, ezért a fentieket csak irányadónak tekintjük.

III. A nemzetközi gyakorlati eredményekre épülő magyar elképzelés vázlatos összefoglalása

A kulcskompetenciákról: Az EU szakértői kör 2003-ban konszenzusra jutott a nyolc alapkészségben. Ezt mi már a 2005-s pályázat előkészítése során hasznosítani tudtuk.

A nyolc kulcskompetencia a következő volt:

- Kommunikáció anyanyelven
- Kommunikáció idegen nyelveken
- Matematikai műveltség és alapkompentenciák a természettudomány és a technológia területén
- Információs–kommunikációs technológiával (ICT) kapcsolatos készségek
- Tanulni tanulás
- Személyközi és állampolgári (civic) kompetenciák
- Vállalkozói szellem (entrepreneurship)
- Kulturális tudatosság

A kulcskompetenciák „csomagjainak” érvényessége egyaránt kiterjed az alapoktatásra és a felnőttoktatásra.

Javaslatunk a kettő összevonására és csoportosítására a projekt esetében a következő volt:

Alapkészségek

- Kommunikáció anyanyelven
- Tanulni tanulás
- Matematikai műveltség és alapkompentenciák a természettudomány és a technológia területén
- Információs–kommunikációs technológiával (ICT) kapcsolatos készségek

Interperszonális és állampolgári készségek

- Személyközi és állampolgári (civic) kompetenciák
- Kulturális tudatosság

ICT

- Információs–kommunikációs technológiával (ICT) kapcsolatos készségek

Nyelv

- Kommunikáció idegen nyelveken

Szakmai készségek

- Vállalkozói szellem (entrepreneurship)

A célcsoporttal készült feltárás alapján a képzések arányainak és irányainak megtervezése. Javaslatunk, hogy a teljes célcsoport (312 felnőtt) vegyen részt 3 modul elvégzésében alapkészség fejlesztés, állampolgári készségek, ICT.

Mind a 312 felnőtt részt vesz szakmai képzésben, amely két fő irányra oszlik:

- alkalmazott lesz
- vállalkozó lesz.

A szakmai képzés – elméleti képzésre, gyakorlati készségfejlesztésre bomlik.

Az idegen nyelvi képzés a vállalkozóvá válás esetén vetődik fel, ám lehet, hogy szabaddá kellene tenni mások számára is.

Az alapkészség fejlesztés (kulcskompetencia fejlesztés) összesen 120 órát tartalmazó képzés, amelynek megosztása:

Alapkészségek 60 óra

- Kommunikáció anyanyelven
- Tanulni tanulás
- Matematikai műveltség és alapképesség a természettudomány és a technológia területén
- Információs–kommunikációs technológiával (ICT) kapcsolatos készségek

Interperszonális és állampolgári készségek 20 óra

- Személyközi és állampolgári (civic) kompetenciák
- Kulturális tudatosság

ICT 40 óra

- Információs–kommunikációs technológiával (ICT) kapcsolatos készségek

Tanárképzés

Az alapkészség fejlesztési programhoz a terv szerint 16 tanárra volt szükség. A tanárképzés elméleti alapinformációs részében azonban ajánlott, hogy a szakmai képzés tanárai és a munkahelyi tanulás mentorai is részt vegyenek.

Tanártoborzás: a szarvasi középiskolák, általános iskolák tanáraiból és más felnőttképzési szervezetek tanáraiból történő kiválasztással

Tanárigény:

Alapkészség fejlesztés
 Állampolgári készségek fejlesztése
 ICT összesen 16 tanár

Szakmai képzés:

Munkahelyi tanulás és védett foglalkoztatás mentorok:

A tanárképzés általános információs és elméleti részre (célcsoport minden tanár)
A speciális feladatkörnek megfelelő speciális képzésre oszlik (a felsorolt 5 területnek megfelelően, valamint a szakmai képzésen belül a jövőbeli foglalkoztatási tervnek megfelelő szakmai területen)

Tanárképzési program fejlesztését terveztük az alapkészség fejlesztési programhoz:
Ezt a következő fő modulokban képeztük el:

A modul: minden tanár és tanácsadó és mentor részvételével

B modulok:

B1 kulcskompetencia fejlesztésben résztvevő tanároknak

B2 szakmai képzésben résztvevőknek, B3 számítástechnikai tanároknak

A C és D modulok csak a kulcskompetencia fejlesztésben résztvevő tanároknak

A képzési modulok tervezett felépítése a következő volt:

A modul: A Lisszaboni Stratégia és az oktatási-képzési célkitűzések munkaprogram és a Memorandum az élethosszig tartó tanulásról

Az élethosszig tartó tanulás egyes kulcsterületei

- a.) Alapkészség-fejlesztés felnőttkorban
- b.) A demokratikus állampolgárságra képzés
- c.) A nem-formális és informális tanulás elismerése
- d.) A tanulás megtanulásának értékelés
- e.) Az élethosszig tartó tanácsadás Európában

B1 modul Kulcskompetenciák fejlesztése

B2 modul A kompetenciák megszerzése a változó munkaszervezetben

Foglalkoztatási kitérési pontok:

- Családi gazdálkodás
- Munka-intenzív gazdálkodás
- Tanyás gazdálkodás
- Agrár- falusi-tanyai- vadász- turizmus

B3 modul Az informatikai kompetenciák fejlesztése, az Internet mint tanulási eszköz

C modul Az alapképzés mint közösségi és szervező munka (szervezési jártasságok)

1. Csoportmunka és kommunikáció
2. Informális kapcsolatépítés közösségben
3. Szervezési és menedzsment ismeretek (projekt menedzsment alapismeretek)
4. Marketing és nyilvánosság

D modul Az alapképzés módszerei és gyakorlata

A tananyagkészítés és használat gyakorlati kérdései

Írás és számolás, olvasás, anyanyelvi kommunikáció a mindennapi életben

A résztvevők megismerésének és motiválásának gyakorlata

A tanári viselkedés és kommunikáció

Feladatok és demonstrációk, playback értékelések

A képzés modulonként 16-16 óra, négy hétvégén

Tananyagok, tanári segédanyagok (elméleti irodalom és olvasmányok, gyakorlati tesztek és feladatlapok, értékelési és önértékelési eszközök)

A képzésben résztvevő tanárok külföldi tanulmányi látogatása egy működő második esély iskolán.

Az alapkészség fejlesztési képzés megvalósítása, egybe kötve ICT képzéssel és a tangazdaságnál történő foglalkoztatással, ami munkahelyi nem-formálistanulás.

Alapkészség fejlesztés.

Cél: a résztvevők egyéni és társadalmi boldogulásához és potenciális foglalkoztathatóságához nélkülözhetetlen kulcskompetenciák fejlesztése a Második Esély Iskola nemzetközi tapasztalatainak helyszínen megfelelő adaptálásával, a munkavállalásra és további tanulásra való motiváltság és felkészültség erősítése

Elvárt eredmény: a lemorzsolódás alacsony aránya, a tanulási és munkavállalási motiváltság és képesség fejlesztése és fenntartása

Felelős, koordinátor partner: Bihari Népfőiskola

Tangazdaságnál és másutt történő foglalkoztatással, mint munkahelyi nem-formális tanulás

Cél: a résztvevők egyéni és társadalmi boldogulásához és potenciális foglalkoztathatóságához nélkülözhetetlen kulcskompetenciák gyakorlása, fejlesztése, a munkavállalásra és további tanulásra való motiváltság és felkészültség erősítése

Elvárt eredmény: a munkavállalási motiváltság és képesség fejlesztése és fenntartása

Az alapkészség fejlesztés képzési programjának időbeosztása

A képzés a projekt 10. hónapjától kezdődik és 30 héten (cca. 8 hónapon) keresztül tart. A résztvevő 312 fő felhőtnek a képzést egyszerre kell befejeznie, amely a következő időbeosztást teszi szükségessé:

- egy csoportnak egy héten egy képzési foglalkozása van
- a résztvevőkből 20 csoportot kell létrehozni - 12 csoportot 16 fővel és 8 csoportot 15 fővel
- minden csoportnak – az alapképzés tematikájának megfelelően – négy tanára van és
- egy nap egyszerre négy csoport számára van párhuzamosan foglalkozás, (15h – 19h között, a hét öt munkanapján, hétfőtől péntekig naponta négy csoport dolgozik párhuzamosan),
- napi négy órában.

Technikai igények:

- egyszerre négy oktatásra alkalmas teremnek kell rendelkezésre állnia, valamint
 - három számítástechnikai oktatóteremnek (az órák összehangolásával kiküszöbölhető a negyedik)
- Tanárok: a 16 tanár számára személyenként napi 1-2 órás munkát jelent 8 hónapon keresztül

A következő táblázatok a csoportok egy hetes, képzési beosztását, illetve egy csoport 30 hetes óraosztását tartalmazzák:

1 HÉT BEOSZTÁSA

HÉTFŐ	KEDD	SZERDA	CSÜTÖRTÖK	PÉNTEK
15.00-19.00	15.00-19.00	15.00-19.00	15.00-19.00	15.00-19.00
1 csoport	5 csoport	9 csoport	13 csoport	17 csoport
2 csoport	6 csoport	10 csoport	14 csoport	18 csoport
3 csoport	7 csoport	11 csoport	15 csoport	19 csoport
4 csoport	8 csoport	12 csoport	16 csoport	20 csoport

Egy csoport 30 hetes óraosztása

Óraszám

Hetek száma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
Alapkészség fejlesztés	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ICT	-	-	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Állampolgári ismeretek	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Az alapkészség fejlesztéséhez az ICT képzésre három 15-15 gép egységből álló számítógépparkra van szükség

8.5 A munkahelyi tanulás (védett foglalkoztatás) megtervezése és lebonyolítása

A szakmai és vállalkozói képzés kísérleti szakaszának megvalósítása. 16-21 hónap

Cél: a résztvevők egyéni és társadalmi boldogulásához és potenciális foglalkoztathatóságához nélkülözhetetlen szakmai tudás kompetenciák gyakorlása, fejlesztése, a munkavállalásra és további tanulásra való motiváltság és felkészültség erősítése

Elvárt eredmény: a munkavállalási motiváltság és képesség elérése a speciális területen történő foglalkoztatási esélyhez, valamint kisebb részben vállalkozóvá váláshoz

- 1 A szakmai képzés csoport specifikus tervének kialakítása
- 2 A szakmai kompetenciák fejlesztése (elméleti képzés, a szakmai képzés legalább 200-200 óras legyen)
- 3 Tananyag és útmutatás a szakmai kompetenciák fejlesztését szolgáló tanárképzéshez

A térségi foglalkoztatási paktum alapján a tangazdasági és a vállalatoknál folyó védett foglalkoztatás megteremtése, illetve munkaerő piaci tanácsadás a másutt elhelyezkedni és vállalkozni kívánó személyeknek, tanulási tanácsadás az élethosszig tartó tanulás perspektívája alapján a további tanulmányokat folytatónak. (általános iskola befejezése, középiskola befejezése, érettségivel rendelkezők átképzési lehetőségei).

A célcsoport életvezetési, foglalkoztatási, vállalkozói és tanulási utóéletének monitorizálása, gondozása.

Disszemináció

1. A projekt szakmai tapasztalatait összegző tanulmány és gyakorlati segédanyagok közzététele: Ezek: - A mentálisan rászorultak bevonása és motiválása – segédanyag - Az alapkészség fejlesztés és szakmai képzés a foglalkoztatási esélyek növelése érdekében – segédanyag - A Második Esély Iskola Európában és Békésben (nemzetközi tapasztalatok és azok helyi hasznosítása) - A projekt tanárképzési programja. moduljai és módszerei - A védett foglalkoztatás, mint a munkahelyi szocializáció és nem-formális tanulás színtere és annak módszerei – ajánlás a vállalatok számára a Vállalati Társadalmi Felelősség a fenntartható fejlődésért- útmutató

2. A projekt dokumentumai birtokában országos szakmai tanácskozás szervezése nemzetközi részvétellel a tapasztalatok hasznosíthatóságáról.

3. Képzési program meghirdetése a szarvasi Második Esély Tessedik Népfőiskolában - Munkaügyi központok számára (munkaerő piaci tanácsadás) - Második Esély Iskola tanárai és vezetői számára.

4. A projekt tagjaiból team alakítása, beleértve nemzetközi szakértőket, amely team más térségekben mobil helyszíni tanácsadás lefolytatására és hasonló projektek elindításának és kivitelezésének gondozásában kompetenssé válik.

IV. A projekt tervezett emberi erőforrás igénye, eszközei és tárgyi végtermékei

A projekt humán erőforrás igénye:

1. Aktívák (30 fő) feladata: a célcsoport azonosítása, megnyerése, motiválása
2. Tájékoztató fórumok vezetői (10 fő) feladata:
3. Feltáró csoport megbeszélések vezetői (10 fő)
4. Feltárás eredményeinek feldolgozása értékelése (5 fő)

5. Trénerek 8 fő
6. Tanácsadók 8 fő
7. Tanárok
- Alapkészség fejlesztési program 16 tanár
- Szakmai képzések
- Munkahelyi tanulás (védtett foglalkoztatás) mentorok (15-20 vállalatnál 1-1 fő)

Egyes szükséges projekt munkaeszközök

1. Útmutatás az adtagyűjtéshez
2. Ismertető a projektről
3. Kérdőív és interjú készítése, útmutatás a felhasználására
4. Útmutatás a kérdőívek és interjúk feldolgozásához
5. Útmutató és tananyag a trénerek kétnapos felkészítéséhez
6. Útmutató és tananyag az élethosszig tartó tanácsadás tanácsadói számára
7. Tananyag és útmutatás az alapkészség fejlesztés tanárképzéshez
7. Az alapkészség fejlesztés tankönyvei modulok szerint
8. Tananyag és útmutatás a szakmai kompetenciák fejlesztését szolgáló tanárképzéshez – beleértve a munkahelyi mentorokat

A projekt tárgyi végtermékei:

1. A szarvasi Tessedik Népfőiskola küldetésnyilatkozata, céljai, tevékenységrendszere, tantervi mátrixok elkészítése
 2. Építési és berendezési kiviteli terv
 3. Önismereti, munkaerő piaci és megtanulni tanulni – tananyag a résztvevők számára
 4. Állandó jellegű rendszeres élethosszig tartó tanácsadás (a népfőiskolán és mobil tanácsadás családlátogatás keretében)
 5. Tananyag és útmutatás az alapkészség fejlesztés tanárképzéshez
 6. Az alapkészség fejlesztés tankönyvei - modulok
 7. Tananyag és útmutatás a szakmai kompetenciák fejlesztését szolgáló tanárképzéshez – beleértve a munkahelyi mentorokat
- A mentálisan rászorultak bevonása és motiválása – segédanyag –
 - Az alapkészség fejlesztés és szakmai képzés a foglalkoztatási esélyek növelése érdekében – segédanyag -
 - A Második Esély Iskola Európában és Békésben (nemzetközi tapasztalatok és azok helyi hasznosítása)
 - A projekt tanárképzési programja, moduljai és módszerei
 - A védtett foglalkoztatás, mint a munkahelyi szocializáció és nem-formális tanulás színtere és annak módszerei – Ajánlás a vállalatok számára a Vállalati Társadalmi Felelősség a fenntartható fejlődésért- útmutató

V. A tanárképzés a középpontban

A tervezett program számos ponton eltért a tervezettől, amelyeket most nem feladatunk bemutatni és elemezni. A külső tényezők, körül meg kell említenünk, hogy a magyarországi kormányzati programtámogatási és szakmai irányítási gyakorlat igen alapvető hiányosságokkal küszködött, (esetleg jelen időben is használható) ami szinte lehetetlenné tette a minőségi szakmai tevékenység megvalósítását, alapvető szervezési, anyagi, finanszírozási nehézségeket okozott. Ezzel ellentétben viszont ezek a feltételek széleskörű lehetőséget biztosítottak a változtatások olyan irányainak, amelyeket sokkal inkább tekinthetünk felkészületlenségéből fakadó rögtönzésnek, koordinátlanságnak, az egyes partnerek közötti felfogásbeli és felkészültségbeli különbségnek, s nem egyszer az okok között erőteljesen megjelent az anyagi érdekek előtérbe kerülése is.

1. A kompetencia képzés példája a programban

A szarvasi partnerek 8-féle képzési program-csomagot dolgoztak ki, annak függvényében, hogy ki volt a célcsoport és mi volt a képzés tervezett kimenete, célja: „csak” felzárkóztatás, vagy magasabb szintű szakmai képzettség elérése, és hogy ezen belül melyik szakmára koncentrálnak, stb.

A MEI modulokat mindegyik csomagba beépítették az álláskeresési technikával együtt (annak ellenére, hogy az közvetlenül nem tartozott a MEI modulba), illetve a kompetencia szintű számítástechnikai képzést (15 óras) pedig mindenütt a szakmai képzési modulba építették, de azt is MEI modulnak nevezték. Ahol a szakképzés volt a cél, ott a számítástechnikai felkészítés 50 óras volt, de már nem MEI modulként szerepelt – ez utóbbi elfogadható volt.

Ugyanígy elnevezték MEI-nek az első foglalkozást, az „ismerkedést” is. Ez utóbbi számunkra „csak” azt jelenti, hogy a monitoring munka keretében ezt is elemezni kellett. Az egész felépítés váza nagyjából követte tehát egyrészt az Unió országaiban korábban lefolytatott hasonló programokat, másrészt a pályázati szakmai koncepcióban követett szakmai alap elképzelést.

Kompetencia moduljaik, amelyek minden csoportban megtalálhatók voltak, és amelyeknek a képzésére a tanároknak alkalmasnak kell lenniük, a következők voltak:

- önismeret 11 óra
- tanulástechnika 6 óra
- kommunikáció anyanyelven 12 óra
- matematikai készségek 12 óra
- interperszonális és állampolgári kompetenciák 6 óra
- kulturális tudatosság 3 óra

Négy képzési csoportban számoltak a munkaerő piaci tréning képzésével, 21 – 21 órában, a másik négy csoportban pedig e helyett viselkedéstan lépett be 6 órában, vagyis a BNE 4 munkaerő piaci tréninget tartott, és négy alkalommal 6 óra viselkedéstant.

Összességében 50 óra az, amit a BN munkatársi csoportnak a kompetencia képzés keretében kezelnie kellett, s meg is állapodtak, hogy az általuk javasolt óraszámokon mint kereteken belül maradván szabadon változtathatnak – attól függően, hogy mi lesz az előzetes felmérés eredménye. Ugyanakkor pontosították, hogy a négy modulban mit adjanak át a hallgatóknak:

- 1.) megtanulni tanulni – mindenütt 15 óra
- 2.) a kommunikáció és önismeret (a kettő talán kezelhető együttesen – ahol van munkaerő piaci tréning ott 10 órában, ahol nincs, ott 15 órában)
- 3.) matematikai készségek – 15 órában
- 4.) állampolgári kompetenciák összevonhatók a kulturális tudatossággal 10, vagy 15 órában

Ezeket, a modulokat kellett a tanároknak alaposan megismerniük, számukra a képzéshez szükséges írásos anyagot átadni és a tanulók számára a tananyagot összeállítani.

Az ütemezés igen szoros volt:

- az első csoport kiválasztásra került november első hetében
- a felmérését a BNE közvetlenül az azt követő napokban elvégzi
- a felmérés értékelése lezárul a hónap közepéig
- kész képzési anyag (munkaeszközök) ez alapján véglegesítésre kerül a hónap végéig
- a tanárokkal találkozáva a munkaeszközök ismertetése és átadása történik meg, a javasolt képzési óraszámok s az egyes modulok alapján
- s máris indul a képzés és annak monitoringja

A terv szerint ez az általánosan végig gondolt rendszer működtetése volt megtervezve minden csoport esetében.

Több kérdés felmerült a megoldások és változtatások ügyében, így:

- A szintfelméréshez lehetséges-e alkalmazni a korábbi anyagot, vagy szükséges azok aktualizálása a jelen célcsoport sajátosságai szerint?
- A modulok kidolgozásához milyen együttműködésre van szüksége a BNE projekt munkacsoportján belül az összhang megteremtése érdekében?
- Ki mely modul részletes anyagát dolgozza ki, illetve mit lehet felhasználni a korábbi eredményekből?
- A monitoring munkában személy szerint kik vesznek részt a BNE csapatból?

2. A folyamatok és tanárképzés értékelése

- A nem-formális felnőttoktatás:

A tanárképző munkacsoport tagjai megértették a nem-formális felnőttoktatás mibenlétét és az ahhoz szükséges tanári munkamódszerek alkalmazását. Az egész munkacsoport együttes értelmezésében már jelentkeztek felfogásbeli különbségek, ugyanakkor a leendő tanárkiválasztás nem a képzők kezében volt, így az alkalmasság, felkészültség és a motiváltság terén igen jelentős különbségek mutatkoztak, ami akadályozta a közös értelmezéseket. Ez gyakran előforduló körülmény, amire ezért különös gondot szükséges fordítani.

- A hátrányos térségben sorra kerülő program

Egy-egy hátrányos helyzetű térségben az alapkészség fejlesztés, vagy kulcskompetencia fejlesztés korábban kevéssé létező gyakorlaton alapult. Ez kísérte jelentett az értelmezésben a jelenség túlságos leegyszerűsítése éppúgy, mint túlbonyolítása. Egyesek úgy láthatták, egy hátrányos térségben bármi történik az csak jótékony hatással, lehet, mások eleve reménytelennek kezelték, hogy egy ilyen program valamit is segíthet a hátrányos térségi helyzet javításán. Ezzel a tanárképzés során „háttér-akadályként „kellott külön is megküzdeni az érintettek áttekintő képességének és hasonló tapasztalatainak hiányában, vagy e tapasztalatok korábbi „bevált” gyakorlatok szerinti kezelése miatt.

- Az alacsony iskolai végzettségűek körében a munkaerő piaci integrációt elősegítő képzés

Számolni kellett a jelenséggel, hogy az önbizalom hiányban szenvedő alacsony iskolai végzettségűek munkavállalói öntudata erőteljesen erodálódott, vagy a korábbi alacsony szintű (monoton) foglalkozási körü tevékenységekből, vagy a rövidebb, illetve tartós munkanélküliségből következő mentális és személyiségbeli leépülésből eredően.

A hasonló tevékenységekben részt vett felnőttek egy része ugyanakkor hozzászólt, hogy a munkaerő piaci integrációt elősegítő képzés lényege nem a saját személyiség megerősítése annak a céljából, hogy sikeresebben „el tudja adni magát”, hanem az a közkeletű felfogás uralkodik, hogy „bekéretődzön” valahová. Bekéretődzők ahol eddig sem fogadtak el, s talán ez után sem, kivéve, ha nem vagyok elég alkalmazkodó a bekéretődésben. Az érintettek döntő többsége megszokta, hogy nem az a fontos, valójában fejleszteni tudja e alapkészségeit, hanem, hogy mutatni tudja majd a munkaadónak a képzés elvégzését igazoló papírját.

Ennek a munkaerő piaci kultúrának a megváltoztatása nem lehet egy projekt célja, bonyolultabb feladatot jelent a változtatás elősegítése, miközben alkalmazkodni is, kell a fennálló keretek közötti eredmény eléréséhez is. Mindezt a „bűvészműtávján” a BNE munkacsoport sikeresen oldotta meg.

- Az önálló tananyagfejlesztés

Az alapkészség fejlesztésénél ugyan hely, célcsoport, társadalmi helyzet, iskolai végzettség stb. alapján kevesebb a különbség, mint általánosságban a képzések és tananyagok más típusainál. De ez csak a látszat.

A nem-formális felnőttoktatás, különös tekintettel, az alacsony végzettségűekkel folytatott munkában lényeges tényező a tananyagfejlesztésben a rugalmasság és a célcsoport sajátosságaihoz való alkalmazkodás. Általában az az uralkodó tendencia, hogy minél magasabb iskolai végzettségű célcsoporttal dolgozunk, ez annál inkább megvalósul, holott éppen ellenkezőleg kellene, legyen. A motiválás, az előrehaladás bizonyosságát jelentő sikerélmény és más tényezők miatt, sokkal inkább szükség lenne a tananyagfejlesztés rugalmasságára a leghátrányosabb helyzetben lévők esetében. Mit jelent ez? A csoport és tagjaihoz egyenlően illeszkedő, problémaközpontú tartalmi és módszertani elemek kiválasztása az érdeklődés felkeltés, fenntartás és teljesítmény céljából.

- A tanárképzési tevékenység

Magának a tanárképzésnek a szakmai (modul tartalma, didaktikai szempontok) része mellett a hasonló programoknál még lényegesebb a leendő tanárok helyes és gondos kiválasztása, a tanárok személyiségének felmérése, a célok és feladatok pontos és közös értelmezése, a tanári munkaközösség kohéziója, a szolidaritás és együttműködés, az elkötelezettség és motiváltság fejlesztése.

Ezeknek, az elvárásoknak a mindennapi, rohanó élettempó, az egyéb elfoglaltságokba való beleilleszhetőség, a technikai elvárásokra összpontosító elvárás rendszer mind ellentmondanak. Nehéz egy „alkalmi” részfeladatra vállalkozó munkacsoport saját tartós „szubkulturális” azonosságátudatát felépíteni. Mégis erre kell törekedni, amit a berettyóújfalui tanárképző team maximálisan megkísérelt.

- A képzési tevékenység figyelemmel kísérése az alapkészség fejlesztés és a foglalkoztathatóság összefüggésében

A program sikereket ért el, a kimutatások szerint a résztvevők közösségképződése, kapcsolataik „tanórán kívüli” intenzívebbé válása mellett az elhelyezkedési arányok nőttek, ami azt jelenti, hogy az alapkészség fejlesztés közvetlenül képes hozzájárulni a foglalkoztathatóság növeléséhez.

A program saját hatáskörben elvégzett „siker önelemzése” mellett természetesen mélyebbre is ásni kell. Nemcsak itt, hanem a jövőben és másutt is. Külön kell választani a külső társadalmi, gazdasági tényezőket. (Itt például igen előnyös helyzet volt az egyháznak, mint társadalmilag működő egységnek a berkein belüli foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása)

A munkaerő piacképzési, emberi minőség elvárásai jelentős kívánni valót hagynak maguk után. Nemcsak a térségben, másutt is. Ez akadály a magának a gazdasági fejlődésnek és annak is, hogy a tanulás és képzés iránti igényt maga a gazdaság progresszív módon elősegítse, generálja, s ne csak formális elvárásokat diktáljon. A munkaerő piac szereplőinek például jórészt igazuk, van a formális képzés kritikájában, panaszaiban, hogy az onnan kikerülő munkavállalóknak a munkavégzéshez tényleges szükséges kompetenciájuk nem felel meg a tényleges szükségleteknek. Ugyanakkor a „társadalmilag felelős vállalat” gondolkodás Magyarországon, vagy annak egyes térségeiben még igen nagyfokú elmaradottságot tükröz. Miről van szó? Meg kell különböztetnünk annak a vállalatnak a helyzetét, amely a térség integráns részeként, hosszabb távon lesz jelen és ezért érdekelt az egész társadalmi környezet emelkedésében, mert neki is ez a kedvező, attól, mely jellegzetesen a vándorló „tőke beruházó” s amint leszippkázta a lehetséges hasznot, továbbáll.

3. A tanulságok elemei

- A Második Esély iskola koncepcionális értelmezése és adaptálása

A más európai országban megvalósult gyakorlati eljárások hasznosításánál, az utánzás és hivatkozás, öngigazolásszerű középpontba állítása helyett lényeges feltétel, hogy autentikus módon, a mi sajátos helyzetünkhöz tudjuk szabni a már másutt megvalósult mintákat. Az EU-hoz integrálódás úgy tűnik néha, mintha a mintákra hivatkozás gyakoriságának, divatjának az erősségétől függne s nem attól, hogy saját helyzetünk fejlesztésében milyen mérhető eredményeket tudunk felmutatni.

- A kompetencia alapú képzés értelmezése és megvalósítása

Két szélsőség jellemzi a kompetencia alapú képzés értelmezését: a megrögzött dogmatizmus és ellenállás, a másik végletben a szemlélet megemésztetlenséggel összekötött divatpártolás. A BNE és a projekt egész teamjében ez egy végigvonuló belső küzdelem volt, amelyről az a gyanúm, hogy e programon túl is, még sokáig fog tartani másutt is. Mindent meg kell tennünk a legnehezebb feladat érdekében: az alapvető szemléletváltás eléréseért. Ez a fenti kettőség jelentkezik egyébként más szinteken is, kezdve a kormányzati "hivatalból hozzáértők" szintjétől a támogató és pénzosztó irányító hatóságok "mindenben szakértő" vezetőin, munkatársain át, a munkavállalóig, az oktatási, felnőttképzési szakemberek és tanárok szintjéig. Természetesen mindenütt vannak kivételek, de ők inkább elszenvedői a rendszernek s nem meghatározói.

- Az alapkészség fejlesztés (modulok) értelmezése és megvalósítása

Az alapkészség fejlesztés értelmét összekötik a hagyományos formális fogalmak szerinti – írás-olvasás-tanítással, vagy az egy lépés előre az általános iskola valamely osztályának elvégzésében (5. és 6.) vagy az általános iskola befejezését igazoló bizonyítvány megszerzésével. Az alapképzés megszerzése egyébként az EU fejlettebb tagállamaiban a középiskolai érettségi vizsgának megfelelő kompetenciákat jelenti, míg nálunk az általános iskola befejezését. A „tanulási eredmények” szemlélet közgondolkodássá válása azt jelentené, hogy nem a megszerzett bizonyítvány a központi cél és nem is a szint, hanem az, hogy vannak ezen és hogyan lehet számba venni a tanulás tényleges eredményeit:

- öntudatosabb, önbizalmát megerősített egyén
- társadalmi integráltságában közösségi ember
- tovább tanulási motiváltságában megerősödött személyiség
- további élet és munkapályáját tudatosabban tervezni tudó ember
- ismeretekben, készségekben előbbre lépett polgár és munkavállaló

A tanárképzés moduljaiban ezen alapcélok megközelítésére történt sikeres kísérlet.

- A tanárképzési eljárások és módszerek és azok hatékonysága

A magyar közoktatás, felsőoktatás, felnőttképzés egészében szükséges átgondolni a tanárképzés és továbbképzés ügyét. Célrendszerét, módszereit, tartalmát. Legrövidebben az OECD egyik kutatási anyagának ajánlásai szerint kívánatos ezt a következőképpen megfogalmazni: majdnem mindegy, hogy mit tanítunk, sokkal lényegesebb, hogy hogyan.

A „megtanulni, tanulni” elve legfontosabb eleme, hogy az oktatás semmilyen formája sem képes versenyezni a változó világ, tudomány, ismeretkör újabb és újabb kihívásaival. A leghatékonyabban úgy cselekedhetünk, ha a felnőtt elsjajátítja azt, hogy mindenki a maga szintjén és elért eredményei alapján tovább tudjon és akarjon lépni. A BNE tanárképzési eljárásaiban ezek a módszertani megközelítések domináltak.

- A képzési program hatékonysága és jellemzői, következtetések a tervezésre

Egy-egy fejlesztési program előnye, ha egy, vagy egygyé vált munkacsoport dolgozik abban. Szükség van viszont külső monitoringra, szisztematikusan külső értékelésre, ezek megvitatására és a program folyamatában a tanulások integrálására. A különböző „alvállalkozókból” álló teamek előnye pedig az, hogy több erőfeszítésre van szükség a „mások vagyunk” közötti együttműködés kialakítására és a belterjesség leküzdésére. Sajnálatos, hogy ma szinte az egész országban egy sajátos minőséget mellőző „belterjesség” az uralkodó, amely egyébként a tényleges szakmai céloktól idegen értékek így pld. a pénzelköltés lehetőségei köré szerveződik – tisztelet a kivételnek – . A szakmai minőség és hatékonyság kritériumrendszerének kidolgozottsága és alkalmazása még távolabbi terv és feladat.

Természetesen nem azok a hibások, akik ezt közvetlenül, vagyis a képzési programokat szervezik. Mivel ma még kevésbé érvényesülhet az intézményi és szakmai autonómia, amit a polgári társadalom sajátjának

tartunk. Az alkalmazkodás és az igazodás jegyében inkább a fölé és alárendeltségben ágyazott igazodjunk, alkalmazkodjunk magatartás a meghatározó. Ha valaki így tervez, nehéz lesz a hatékonyságot és az eredményességet mérni. Egy területet kivéve: milyen buzgón alkalmazkodott és igazodott.

E program résztvevői, megálmodói legalább a tervezésben merészek voltak, s ehhez képest már lehet hasonlítani a megvalósítást és hatékonyságot.

A program egészében eredményes és sikeres, nemcsak ahhoz képest, ha ahhoz mérjük, hogy mennyi akadályt kellett legyűrnie egy a fenti értelemben vett nemzeti „belterjességre” alapozott környezetben, hanem ha azt kutatjuk, hogy milyen tudás és tapasztalat halmozódott fel benne. S a jövőben, mennyiben tudunk majd megfelelni azoknak az elvárásoknak, amely által az ország és társadalma előbbre juthat: képzettségben, foglalkoztatottságban, elért sikerekben. A munkában résztvevő BNE csoport e tekintetben igen jól vizsgázott.



*Kiadja: Bihari Szabadművelődési és
Népfőiskolai Egyesület*

Szerkesztette: Harasztosi Sándor

Felelős kiadó: Sági József elnök

*Postacím: 4100 Berettyóújfalu,
Bajcsy-Zsilinszky u. 27.*

Telefon: 54/500-023

Fax: 54/500-299

Honlap: www.biharinepfoiskola.hu

Készült anyomdában

*A program támogatói:
Európai Unió és a Magyar Kormány*

*Közreműködő szervezet:
Nemzeti Fejlesztési Ügynökség Humán
Erőforrás Programok Irányító Hatósága
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
EQUAL Nemzeti Programiroda*