



---

# Tanmenet / Curriculum

---

## Ifjúsági tábor az európai fiatalok vállalkozási kedvének előmozdítására





---

Projekt Partnerek .....	4
Bevezetés .....	5
A tanmenet célja .....	7
A tanmenet általános oktatási-módszertani megközelítésének leírása.....	8
Oktatási megközelítés - Mit szeretnénk (elérni)? .....	8
Módszertani megközelítés - Hogyan szeretnénk (elérni)?.....	9
Szervezeti struktúra - Hogyan valósítjuk meg? .....	9
EBC*L Life Management tanúsítványhoz való kötődés .....	11
100 Tanulási Cél.....	13
"A" terület .....	13
"B" terület .....	13
"C" terület .....	13
"D" terület.....	13



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Projekt Partnerek

Magyarország

EBC\*Licensing Oktatási es Fejlesztő Intézet Korlátolt Felelősségű Társaság

Lengyelország

FUNDACJA INSTYTUT ROZWOJU REGIONALNEGO

Spanyolország

CENTRO ESPAÑOL DE NUEVAS PROFESIONES

Magyarország

AFS Magyarország Nemzetközi Csereprogram Alapítvány



## Bevezetés

A fiatalkori munkanélküliség az egyik legnyomasztóbb kihívás, amivel az európai munkaerőpiacoknak manapság szembesülniük kell. Az Eurostat 2014. december 28-án közzétett jelentése szerint az Európai Unióban 4,96 millió főre tehető a 25 év alatti munkanélküli személyek száma, ami 21.4 %-os fiatalkori munkanélküliségi arányt jelent.

Miközben rengeteg fiatal hiába kutat állás vagy gyakornoki pozíció után, az üres állások gyakran nem töltődnek be, mert a munkaadók azon panaszkodnak, hogy nem találnak megfelelő fiatal jelölteket. Ennek okai abban keresendők, hogy sok pályakezdő nincs tisztában a cégek alapvető működésével, illetve nem rendelkezik elég magas kompetenciákkal. Andreas Schleicher, a PISA teszt koordinátora (Európa különböző országaiban és szektoraiban dolgozó számos munkaadóval és munkaerő-piaci szakemberrel egyetértésben) észrevette, hogy egy állásinterjú felvételi folyamatában döntő szempontok - mint a szociális, a tanulási és a kommunikációs kompetenciák - azok, amik a leginkább hiányoznak a fiatal munkakeresőkből. (<http://cms.ifa.de/pub/kulturreport-fortschritt-europa/fortschritt-europa/andreas-schleicher/type/98/>). Az iskolák láthatólag nem képesek eléggé fejleszteni a fiatalok ezen készségeit.

Ez a probléma közös európai kihívás, melynek megoldására nemzetek közti összefogásra van szükség. Még inkább, mivel Európa különböző régiói között e tekintetben nagy a megosztottság: míg léteznek országok, ahol viszonylag alacsony a fiatalkori munkanélküliség aránya (például: Németországban 7.2%, Dániában 10.1%), addig más országok ezen mutatói nagyon magasak (mint: Spanyolországban 49.6%, Lengyelországban 21.7%, Magyarországon 19.3%) - az Eurostat 2015. áprilisában kiadott munkanélküliségi statisztikákat tartalmazó jelentése szerint (lásd: csatolmányként). Ezen a helyzeten úgy tudunk javítani, amennyiben együtt tudunk működni, tanulunk egymástól és átadjuk egymásnak a már működő, bevett gyakorlatokat.



Jelen projekt erre a problémára nyújt megoldást azáltal, hogy kifejleszt egy átfogó, nem-formális tréning programot, mely a későbbiekben hozzásegíti a résztvevőket a nemzetközileg elismert EBC\*L (European Business Competence Licence) tanúsítvány megszerzéséhez. Fiatal álláskeresők - különös tekintettel társadalmi vagy gazdasági szempontból hátrányos helyzetű fiatalok - számára kínál alapvető gazdasági ismereteket és olyan kulcskompetenciákat, melyek a munkaerőpiacra való belépést sikeressé teszik, szinkronban a KC 1,3,4,5,6,7 Európai Közösség Kulcskompetenciák Keretmegállapodásával.



## A tanmenet célja

Az IFJÚSÁGI TÁBOR projektet a fent említett problémára adott válaszként hoztuk létre, és célja, hogy fiatal munkanélküli személyeknek nyújtson segítséget abban, hogy sikeresen léphessenek be a munkaerőpiacra. A cél elérése érdekében ezen tanmeneten kívül számos egyéb szellemi terméket alkottunk partnereinkkel, köztük egy Tréning Anyagot (Training KIT) és egy Ifjúságsegítők Kézikönyvét (Trainers' Manual).

Az IFJÚSÁGI TÁBOR projekt tanmenete bázisul szolgál az IFJÚSÁGI TÁBOR Tréning Anyagának (Training KIT), ami egy tréninganyagokból álló gyűjtemény élő tréningekhez, illetve olyan e-tanulási (online) tartalmakhoz, melyek elérhetősége megkönnyíti az egyéni tanulást és a csapatmunkát.





# A tanmenet általános oktatási-módszertani megközelítésének leírása

Ez a tanmenet az IFJÚSÁGI TÁBOR tréning program (Training KIT) alapidokumentuma.

## Oktatási megközelítés – Mit szeretnénk (elérni)?

Az IFJÚSÁGI TÁBOR tréning program olyan alapozó oktatási program, amelyben a fiatalok megismerhetik, melyek a munkaerőpiacra való belépés követelményei és olyan képességeket fejleszthetnek, melyek segítik őket az álláskeresés folyamatában.

Ennek értelmében az IFJÚSÁGI TÁBOR tréning program a következő négy fő célt fogalmazza meg:

1. az (ön)motiváció és az (ön)tevékenykedés növelése a fiatalok között,
2. megtapasztalni, milyen vállalkozói szemmel tekinteni az életünkre és a minket körülvevő világra,
3. alapvető szociális készségek fejlesztése és
4. alapvető gazdasági ismeretek elsajátítása.

A specifikus célok - melyeket a “tanulási célok” listájában fogalmaztunk meg - a fő célok elérését hivatottak erősíteni.

Rendelkezésre bocsátunk egy különböző anyagokból álló válogatást, mely megengedi, hogy a tréningcsomagot mindig az adott célcsoport szükségleteinek megfelelően lehessen összeállítani és testre szabni. Ez a facilitátorokat segítő dokumentumokat tartalmazza, mint például történeteket, újságcikkek alapján készült esettanulmányokat, szerepjátékokat, csoportos feladatokat vagy önértékelési metódusokat.





## Módszertani megközelítés – Hogyan szeretnénk (elérni)?

---

Az első és legfontosabb jellegzetessége az IFJÚSÁGI TÁBOR tanmenetének, hogy különböző tanulási módszertanokat vegyít, értve ezalatt az élő (osztálytermi) oktatás és az önálló e-tanulás kombinációját.

Így tehát az IFJÚSÁGI TÁBOR tanmenetének jellege:

- résztvevő-fókuszú (figyelembe veszi az adott célcsoport szükségleteit: hátrányos helyzetű fiatalok, akiknek nehézséget okoz a munkakeresés, talán életük első állását próbálják megszerezni)
- élet-, cselekvés-, teljesítmény- és média-orientált, írott anyagok minimális használata, a csoport iskolázottsági szintjétől függően

## Szervezeti struktúra – Hogyan valósítjuk meg?

---

Az IFJÚSÁGI TÁBOR tanmenetét úgy terveztük, hogy könnyen megvalósítható legyen bármely jelenlegi, fiatalokkal foglalkozó oktatási intézmény számára. Ennek betartása végett a tanmenetet az alábbi szabályok alapján készítettük:

- A kurzus időtartamát tekintve 5 napos, ez 4 nap tanulásra és 1 projektnapra osztódik.
- A tanulás különböző módokon történik, magába foglal csoportos munkát, egyéni munkát (önértékelés), szerepjátékokat, interjúkat stb.
- A 4 tanulási nap úgy lett felépítve, hogy a résztvevők mind klasszikus, “osztálytermi” tréningen, mind online tréningen tanuljanak.
- Az 5. nap célja az előző 4 nap megszerzett tudásának és tapasztalatának összegzése.



- Ez a nap (5.) arra fog szolgálni, hogy a résztvevők a tudásukat egy olyan konkrét projekt vagy tevékenység megvalósítására használják, amit el szeretnének érni. Egy való életbeli helyzetet hivatott szimulálni.
- Az IFJÚSÁGI TÁBOR tanmenetének tanulási céljait négy részre bontottuk, hogy illeszkedjen a szervezeti struktúrába.
- A rugalmasság megengedése érdekében az IFJÚSÁGI TÁBOR kurzusát 60-90 perces modulokra osztottuk.
- Az IFJÚSÁGI TÁBOR kurzusa alatt a résztvevőknek vállalkozói szemlélettel kell majd feladatokat megoldaniuk (csoportban és/vagy egyénileg)

A projekt keretein belül összeállítottunk egy külön a trénereknek szóló részletes kézikönyvet (Trainers' Manual) az IFJÚSÁGI TÁBOR projekt tréninganyagáról.



## EBC\*L Life Management tanúsítványhoz való kötődés

Az Egységes Európai Gazdasági Oklevél (EBC\*L) több, mint egy évtizede Európa vezető tanúsítványrendszere az üzleti kompetenciák területén. Az IFJÚSÁGI TÁBOR kurzusát elvégző résztvevők az oktatás során olyan inputokat kapnak (tudás és készségek terén), melyek megalapozzák számunkra az EBC\*L Life Management tanúsítvány megszerzését a jövőben.

Az IFJÚSÁGI TÁBOR projekt célja, hogy összekösse a projekt eredményét az EBC\*L tanúsítvány rendszerrel a következő három okból kifolyólag:

- Az EBC\*L-lel való kapcsolat növeli az IFJÚSÁGI TÁBOR tréninganyagának hozzáadott értékét.
- A lehetőség, hogy a résztvevők, akik a tanulási folyamatukat az IFJÚSÁGI TÁBOR programmal kezdik, tovább képezhessék magukat, és szert tehessenek egy nemzetközileg elismert oklevélre, motiváló erőként hat a fiatal, hátrányos helyzetű munkakeresőkre.
- Egy Erasmus+ projekt összekapcsolása egy már létező tréning infrastruktúrával fenntarthatóbbá és piacképesebbé teszi az elért eredményeket.

Ezen okoknál fogva az IFJÚSÁGI TÁBOR tanmenetének célja, hogy közvetlenül kapcsolódjon az “EBC\*L Life Management” tanúsítványhoz. Az EBC\*L Life Management egy három részből álló oklevél, mely a következő modulokat foglalja magába:

- “Gazdasági gondolkodás”,
- “Gazdasági tervezés” és
- “Szociális készségek és egyéni erősségek”



Az IFJÚSÁGI TÁBOR tananyagát úgy állítottuk össze, hogy a résztvevők számára világos, egyszerű és alapvető információt, illetve tudásanyagot nyújtson (tudás- és készségfejlesztés) az EBC\*L Life Management oklevél megszerzéséhez. Az Ifjúsági Tábor tanulási céljait is úgy fogalmaztuk meg, hogy az EBC\*L Life Management témáiba kezdő szinten vezetjük be a hallgatóságot.

Nehézségét tekintve az IFJÚSÁGI TÁBOR tananyaga az EBC\*L Life Managementhez képest alacsonyabb, azonban úgy gondoljuk, hogy tréningünk az oklevél megszerzésének első lépésévé válhat- és minden út egy első lépéssel kezdődik, nemdebar?



# 100 Tanulási Cél

## “A” TERÜLET

**Cél:** Növelni a motivációt és a nyitottságot a proaktivitás felé

1. Pozitív tanulási folyamat kialakítása
2. Önmegerősítés és kitartás (a résztvevő képes legyen befejezni a kurzust, és az esetleges nehézségek ellenére se szakítsa félbe azt)
3. Megérteni az önértékelés fontosságát
4. Megérteni az önértékelés lényegét (elkezdeni gondolkodni önmagunkról)
5. Megérteni a személyes célok fogalmát
6. Hajlandóság személyes célok felállítására
7. Pozitív attitűd kialakítása a munka/foglalkoztatottság felé
8. Kíváncsiság növelése a munkalehetőségek iránt
9. Hajlandóság egyéni lehetőségek felismerésére (külső)
10. Személyes érdekek felismerése (tevékenységek/szakterületek, amik érdekelnek, amiket szívesen csinálnék)
11. Tisztában lenni a személyes szükségletekkel, amiket először ki kell elégíteni ahhoz, hogy jól érezzük magunkat (“belső”)
12. A “kockázat” kifejezés definiálása
13. Felismerni a cselekvéssel járó kockázatot
14. Felismerni a nem cselekvéssel járó kockázatot.
15. Hajlandóság új dolgok kipróbálására (kockázatvállalás, csökkenteni a hibázástól való félelmet)



- 
16. Megérteni a motiváció fogalmát
  17. Elismerni a motiváció fontosságát
  18. Különböző módok megismerése önmagunk motiválására
  19. Megérteni az önjutalmazás előnyeit és felismerni jótékony hatását
  20. Megérteni az önbizalom fontosságát
  21. Az önbizalom fejlesztésére alkalmas technikák kipróbálása
  22. Magabiztosabbnak lenni



## “B” TERÜLET

**Cél:** “Vedd kezvedbe az életed irányítását!”

23. Különbségtétel rövidtávú és hosszútávú gondolkodás között
24. Megérteni a hosszútávú kilátások és a rövidtávú cselekedetek közötti kapcsolatot és összefüggéseket
25. Felismerni, hogy mikor érdemes a rövid- és mikor a hosszútávú tervekre/kilátásokra fókuszálni a kurzus alatt
26. Felismerni és beazonosítani a hiányzó tudást és képességeket
27. Személyes fejlődési területek definiálása
28. Megérteni, hogyan kapcsolódnak össze egymással a tervek, a célok és a tettek
29. Ismerni a tervezés folyamatának alaplépéseit, beleértve az egyéni költségek megtervezését
30. Kis lépésekben való gondolkodás elsajátítása
31. Észrevenni, hogy a kis lépések milyen messzire vezethetnek
32. Cselekvés előtti döntéshozatal
33. A “fókusz” kifejezés definiálása
34. Prioritások definiálása (az életben)
35. A “siker” definiálása (mit jelent nekünk egyénileg)
36. Tudatosítani, hogy a siker mindenki számára mást jelent
37. Megérteni a “forgatókönyvek” fogalmát
38. Forgatókönyv stratégiákkal gondolkozni





39. Megérteni a mondást, miszerint “Ahol egy ajtó bezárul, ott kinyílik egy ablak”
40. Tanulni a saját hibáinkból és tapasztalatainkból
41. Tanulni különböző helyzetekből
42. Tanulni más emberektől (példaképek)
43. A tanulási folyamat eredményeire és pozitív aspektusaira fókuszálni
44. Felismerni annak a fontosságát, hogy életünk végéig folytassuk a tanulást.
45. Megtanulni, mit jelent felelősségteljes embernek lenni, és felelősségteljesen viselkedni
46. Megérteni, miért fontos, hogy vállaljuk a felelősséget a döntéseinkért
47. Felismerni, milyen előnyökkel jár, amikor felelősséget vállalunk, és kezünkbe vesszük a saját életünket
48. Megérteni a “munka-élet” egyensúly lényegét
49. Felismerni a stresszes helyzeteket
50. Megérteni a stresszkezelés alapelemeit

**“C” TERÜLET:****Cél:** Kifejleszteni alapvető társasági készségeket

51. Önmagunk bemutatása
52. A kommunikáció fogalmának megértése
53. A kommunikációs csatorna koncepciójának megértése
54. Megérteni az üzenetnek a kommunikációs folyamatban betöltött szerepét
55. Megérteni a résztvevők koncepcióját a kommunikáció folyamatában
56. A formális kommunikáció fogalmának megértése
57. Az informális kommunikáció fogalmának megértése
58. A szóbeli kommunikáció szerepének és elveinek megértése
59. Megérteni a mobiltelefon munkahelyi használatának szabályait
60. Képes különbséget tenni egy munkahelyi és egy magánbeszélgetés között
61. Az írott kommunikáció szerepének és elveinek megértése különböző helyzetekben
62. Különböző stílusú és típusú írott üzenetek közti különbségtétel
63. Önéletrajz-szerkesztés
64. Megérteni, mit jelent kapcsolati hálókat kiépíteni
65. A prezentációkészítés és -előadás fontos lépéseinek ismerete
66. Megérteni a testbeszéd különböző szituációkban betöltött szerepét
67. Megérteni, milyen következményekkel jár a ruhaválasztásunk



- 
68. Megérteni, miért fontos betartani az elvárt megjelenést és személyes higiéniát a munkahelyen
  69. Megérteni, miért fontos önbizalmat gyűjteni
  70. Megérteni, miért fontos másokat tisztelni
  71. Stratégiák felállítása a másokkal való kapcsolatteremtésre, ismerkedésre
  72. Megérteni, miért fontos segítséget kérni
  73. Tudni, hogy kihez fordulhatunk segítségért
  74. Megérteni, miért fontos elfogadni, ha valaki segítséget ajánl
  75. Megérteni, miért fontos, hogy segítséget nyújtsunk
  76. Megérteni, miért fontos aktívan hallgatni
  77. Kipróbálni olyan stratégiákat, melyek segítségével proaktív módon közelíthetünk meg problémákat
  78. Kipróbálni olyan stratégiákat, melyek segítségével fenntartható a figyelem egy feladat végzése közben
  79. Kipróbálni olyan stratégiákat, melyek segítségével egy csoporton belül különböző szerepeket játszhatunk el
  80. Kipróbálni olyan stratégiákat, melyek segítségével egy feladatot különböző nézőpontokból közelíthetünk meg

**“D” TERÜLET:****Cél:** Alapszintű üzleti tudást szerezn

81. Megérteni, mik a munkaadó elvárásai az új alkalmazottak felé /beleértve az Illemkódexet - öltözködés, munkaidő, szabadnapok tervezése/.
82. Átlátni a szervezeti struktúrát, és tudni, ki az illetékes személy a kiszemelt állásnál
83. Megérteni, hogy néz ki egy állásajánlat
84. Felmérni, hogy a saját tudásunk, képességeink és elvárásaink illeszkednek-e a hirdetett állásajánlathoz
85. A munkavállalással járó felelőségek fontosságának megértése
86. Megérteni, miért fontos tudni, hogy ki a különböző munkakörök és feladatok felelőse a munkahelyen
87. Saját munkafolyamat ismerete, és a feladatkörök elmagyarázása
88. Megérteni a különböző típusú munkahelyi kapcsolatokat viszonyát
89. Ismerni a cégen belüli közösségi felelősségvállaláshoz kapcsolódó kötelezettségeket és feladatokat (szelektív hulladékgyűjtés, műanyagból készült termékek mellőzése, törődni a kollégákkal és az ügyfelekkel, törődni az üzlettársakkal)
90. Megérteni és tiszteletben tartani a munkahelyi (professzionális) és a magánéleti viselkedés közti különbséget (munkahelyi kommunikáció, szabályok betartása)
91. Megérteni, hogy a munkahelyi előírásokat és eljárásokat tiszteletben kell tartani
92. Alkalmazni az üzleti kommunikáció szabályait (telefonos és e-mailes kommunikáció)



93. Részt venni az egyéni teljesítményt és eredményeket értékelő beszélgetésen (bemutatni és kiértékelni az egyéni munkát, kérdezni félreértett információ esetén, beszélni a munkahelyi nehézségekről)
94. Megérteni, mit jelent egy feladat hatékony elvégzése (időben kész, eléri az elvárt eredményeket, stb.)
95. A személyes célok és a karriercélok közti egyensúly fontosságának megértése
96. A hatékony időkezelés elveinek megértése - (írott feladatok használata, fontossági sorrend állítása, hasonló feladatok egy helyre csoportosítása, egy feladatra koncentrálni, amíg be nincs fejezve, stb.)
97. Alkalmazni a “tennivalók listáját” napi feladatok elvégzésére
98. Fontossági sorrend felállítása munkahelyi feladatokhoz (sürgős-nem sürgős, illetve fontos-kevésbé fontos skála alapján)
99. Saját időbeosztásunk megtervezése (megbecsülve a különböző feladatok elvégzésére szükséges időt)
100. Saját feladatainkhoz és szerepeinkhez mértén megfelelő napi rutin kialakítása