

IO 2 NNS  
EDZÉSMÓDSZ  
ERTAN  
SPORTEDZŐK  
SZÁMÁRA

A NEETEKNEK SPORTRA VAN  
SZÜKSÉGÜK

UNIÓ DE FEDERACIONS ESPORTIVES DE CATALUNYA(UFEC)

# Tartalom

1. Elméleti keret
2. A NEET célcsoport
3. Források
4. Fő célkitűzések
5. Módszertani javaslatok
6. Edzők képzése
7. Gyakorlati tevékenységek
9. Hivatkozások

## 1. Elméleti keret

Az Európát néhány éve sújtó gazdasági válság továbbra is munkanélküliséghez és bizonytalan munkahelyekhez vezet, ami a szociálisan leghátrányosabb helyzetűek életminőségének romlásával jár. 2020-ban újabb válság érte el a világgazdaságot, a Covid-19 világjárvány, amely nemcsak a teljes lakosság fizikai és mentális egészségére, hanem az eleve gyengélkedő gazdasági helyzetre is hatással volt. 2021-ben még mindig mindannyian nyögjük a világjárvány hátrányait, amivel a szociálisan leghátrányosabb helyzetűeknek sokkal nehezebb szembenézni.

A spanyol ifjúsági munkanélküliségi adatok áttekintése során megállapíthatjuk, hogy jelenlegi 16 és 24 év közötti munkanélküli fiatalok aránya 38,38%. Még ha az arány a 2020-as véglegeshez képest csökkent is, ez a szám még mindig magas, és még mindig nem állt helyre a járvány előtti szinthez képest, amely az Európát néhány évvel ezelőtt sújtó gazdasági válság miatt eleve magas volt. A fiatalok a munkanélküliség által leginkább érintett társadalmi csoport, ezen a téren ők szenvedtek a legtöbbet a 2020-as világjárvány alatt.

Taxes d'activitat, ocupació i atur. Per sexe i grups d'edat Espanya. 2n trimestre del 2021		Taxes d'activitat, ocupació i atur. Per sexe i grups d'edat Espanya Taxa (%)						
	Taxa (%)				De 16 a 24 anys	De 25 a 54 anys	De 55 anys i més	
<b>Atur</b>	<b>15,26</b>		<b>Atur</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>			
Homes	13,39	T2/2021	<b>15,26</b>	13,39	17,36	38,38	13,82	12,75
Dones	17,36	T1/2021	<b>15,98</b>	14,07	18,13	39,53	14,90	12,70
De 16 a 24 anys	38,38	T4/2020	<b>16,13</b>	14,17	18,33	40,13	15,06	12,50
De 25 a 54 anys	13,82	T3/2020	<b>16,26</b>	14,39	18,39	40,45	15,12	12,07
De 55 anys i més	12,75	T2/2020	<b>15,33</b>	14,13	16,72	39,61	14,37	11,56
Unitats: Milers de persones. Font: INE. Enquesta de població activa.		T1/2020	<b>14,41</b>	12,79	16,24	32,99	13,39	12,09
		T4/2019	<b>13,78</b>	12,23	15,55	30,51	12,67	12,35
		T3/2019	<b>13,92</b>	12,17	15,92	31,68	12,72	11,79

Forrás: [Idescat. Indicadors de conjuntura econòmica. Taxes d'activitat, ocupació i atur. Per sexe i grups d'edat.](#)

Az olyan tényezőkből, mint a nem, az etnikai hovatartozás és a csoportok közötti egyenlőtlenségekből eredő strukturális sebezhetőségek az életciklus dinamikájával kölcsönhatásban vannak, és az emberek bizonyos csoportjait - köztük a fiatalokat is - magasabb kockázatnak teszik ki.

Mint láttuk, a leginkább érintett társadalmi csoport a 16 és 24 év közötti fiatalok, de rengeteg különböző csoportot tömörít e korosztály.

Spanyolországban a 18 év alatti fiatalok egyik legveszélyeztetettebb csoportja a "menas" (kísérő

nélküli külföldi kiskorúak). Olyan fiatalokról van szó, akiket elszakítottak a szüleiktől, és akik nem állnak más felnőttek felügyelete alatt. Jelenleg a közsférában e kifejezés ("MENA") használata, általánossá válása egy rendkívül kiszolgáltatott csoport dehumanizálásához és kriminalizálásához vezetett. Ha néven akarjuk nevezni a jelenséget és a célcsoportot, a következőt írhatjuk: fiúk, lányok, serdülők, akik egyedül vannak, és ki vannak téve a kirekesztés és kiszolgáltatottság súlyos kockázatának.

Spanyolországban a felnőtt kíséret nélkül érkező migráns gyerekek valósága leginkább a Maghreb-országokhoz, különösen Marokkóhoz és Algériához kapcsolódik. Ugyanakkor a Szaharától délre fekvő afrikai országokból, Kelet-Európából és a Közel-Keletről érkezett kíséret nélküli kiskorúak is jelen vannak Spanyolországban.

Az okok, amelyek miatt ezek a gyermekek elhagyják származási országukat, a szegénység és a jövő hiánya: a családok felbomlása és az intézményi védelem hiánya; természeti katasztrófák; háborúk; üldöztetés; erőszak és az emberi jogok általános megsértése.

#### **Románia:**

A fiatal népesség társadalmi-gazdasági integrációja az Európai Unió egyik fő gondja. A fiatalok társadalmi befogadása nem csupán a hátrányos helyzetűek gazdasági, társadalmi, kulturális életben való részvételhez és életminőségük javításához szükséges lehetőségek és erőforrások biztosítását jelenti, hanem, tágabb értelemben, személyes képességeik megvalósításának folyamatára és a társadalmi fejlődéshez való hozzájárulás elismerésére irányul, amely a munka, az oktatás, az önkéntesség, a társadalmi részvétel stb. révén nyilvánulhat meg (Eurofound, 2015).

A fiatalok fejlődése elsősorban az emberi és társadalmi tőke felhalmozását jelenti, amely lehetővé teszi számukra, hogy később a munkaerőpiacra való beilleszkedés révén gazdasági tőkére tegyenek szert. A fiatalok munkaerő-piaci integrációjának hiánya nemcsak a jövőbeli foglalkoztathatóságukra, hanem önbecsülésükre és önbizalmukra is káros hatással van, és hosszú távon társadalmi kirekesztettségükhöz vezet. Romániában a fiatalok azon csoportjai, amelyek a leginkább ki vannak téve a társadalmi kirekesztés és a szegénység kockázatának:

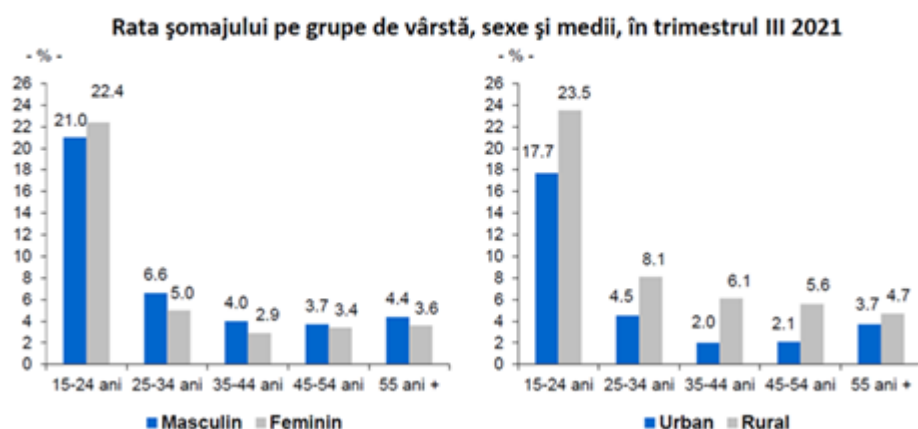
A 18 és 24 év közötti fiatalok, akiknél a Világbank 2012-es adatai szerint a szegénységi ráta 31,4% volt (Világbank, 2015). Továbbá a 2020-2021-es időszakban regisztrált statisztikai adatok szerint megfigyelhetjük:

1) A munkanélküliség nagyobb mértékben érintette az alsó és középfokú végzettségűeket, akiknél a munkanélküliségi ráta 8,1%, illetve 5,1% volt. A felsőfokú végzettségűek esetében a munkanélküliségi ráta csak 2,2% volt az INS által meghatározottak szerint.

2) A fiatalok (15-24 évesek) esetében a tartós munkanélküliség (hat hónapos vagy annál hosszabb munkanélküliség esetén) aránya 8,2% volt, a fiatalok körében pedig 47,2%-os volt a tartós munkanélküliség előfordulása.

2020-ban Románia aktív népessége 8 973 000 fő volt, amelyből 8 521 000 foglalkoztatott és 452 000 munkanélküli. Konkrétan a munkaképes korú népesség (15-64 évesek) foglalkoztatási aránya 65,6% volt, ami az előző évhez képest 0,2 százalékponttal csökkent. Az előző évekhez hasonlóan a férfiak foglalkoztatási aránya magasabb volt (74,4%, szemben a nők 56,5%-ával). A lakóhely szerint a foglalkoztatási ráta a városi területeken volt magasabb (67,1%, szemben a vidéki területek 63,8%-ával). A fiatalok (15-24 évesek) foglalkoztatási rátája 24,6%, az időseké (55-64 évesek) pedig 48,5% volt.

Frisebb adatok szerint 2021 harmadik negyedévében Románia aktív népessége 8 227 000 fő volt, ebből 7 791 000 millió foglalkoztatott és 436 000 munkanélküli. Ebben a negyedévben a munkaképes korú népesség (15-64 évesek) foglalkoztatási aránya 62,3% volt, ami az előző negyedévhez képest 0,1 százalékponttal csökkent. A foglalkoztatási ráta magasabb volt a férfiak (71,2%, szemben a nők 53,1%-ával) és a városi területeken élők körében (67,2%, szemben a vidéki 56,3%-kal). A fiatalok (15-24 évesek) foglalkoztatási aránya 20,6% volt, a munkanélküliségi ráta pedig 5,3%, ami 0,2 százalékpontos növekedést jelent az előző negyedévhez képest.



Forrás: <http://www.insse.ro/cms/ro/comunicate-de-presa-view>.

## UK

A fiatalok az oktatás befejezése után nehezen lépnek be a munkaerőpiacra, mivel nincs munkatapasztalatuk, nincsenek társadalmi kapcsolataik és nem fejlesztik a munkához szükséges készségeiket. A 2007-2010-es pénzügyi válság és a közsféra megszorításai különösen a korlátozott képzettséggel és tapasztalattal rendelkező fiatalokat sújtották. Mivel az Egyesült Királyságban a fiatalok munkanélküliségi rátája 12,2%, szemben a teljes népesség 4,5%-os arányával, nyilvánvalóan égető szükség van a fiatalok, mint a munkanélküliség által leginkább veszélyeztetett korcsoport kezelésére (Powell et al., 2021). Az oktatásban, foglalkoztatásban vagy képzésben nem részesülők magas aránya kiemeli azokat a kihívásokat, amelyekkel a korai iskolaelhagyók és a munkanélküli fiatalok szembesülnek, például a munkaerőpiac által nélkülözhetőnek tekintett vagy képesítéssel nem rendelkező fiatalok elkedvetlenedése miatt. Ezek az akadályok egy olyan ördögi kört tartanak fenn, amelyben a fiatalok nem rendelkeznek munkatapasztalattal, és ezt követően nem képesek megszerezni a jövőbeli foglalkoztatás biztosításához szükséges készségeket és kapcsolatokat.

A Covid-19 világjárvány összefüggései kivételesen negatívan hatottak a 25 év alattiak azon képességére, hogy új munkahelyet szerezzenek, vagy megtartsák jelenlegi munkahelyüket (Rawlings, 2020). A világjárvány kezdetét követő hónapokban a 16-24 évesek jelentős arányú munkahelyvesztése azt eredményezte, hogy a foglalkoztatott fiatalok száma 206 000 fővel csökkent az Egyesült Királyságban (Powell et al., 2021). A világjárvány gazdasági hatásai mellett más társadalmi hatások is közrejátszanak a munkahellyel nem rendelkező fiatalok megnövekedett számában.

A foglalkoztatási lehetőségek bizonytalansága a gazdasági környezetben káros hatással volt a kisebbségi demográfiai helyzetű fiatalokra, akiknek jövedelmi egyenlőtlenségekkel és diszkriminációval kell szembenézniük olyan tényezők miatt, mint a nem, a faj, a fogyatékoság és az osztály (Disparities in education, work, and family in Britain, 2020). A világjárvány súlyos hatása a társadalmi mobilitásra a mentális egészség, a munkatapasztalat és a munkahelyvesztés akadályai miatt tovább mélyítette a generációs foglalkoztatási különbségeket. Ennek következtében az alacsony jövedelmű kisebbségek sokkal nagyobb valószínűséggel szenvednek a gazdasági és kulturális tőke hiányától, ami a foglalkoztatás biztosításának akadálya. Ezt mutatja, hogy az Egyesült Királyságban a munkanélküli fiatalok kétszer nagyobb valószínűséggel tartoznak etnikai kisebbséghez, és a fekete fiatalok körében a legmagasabb a munkanélküliség aránya (Powell et al., 2021). Emellett a londoni ifjúsági munkanélküliségi ráta az országos átlaghoz képest is különösen magas. Ezek a regionális egyenlőtlenségek, amelyek a londoni fiatalokat különösen veszélyeztetik, a társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségek magas arányainak, az oktatás minőségében mutatkozó egyenlőtlenségeknek,

valamint a nem kötelező oktatásban való részvétel viszonylag magas arányának tulajdoníthatók (Hughes és Crowley, 2014).

### **Magyarország**

Az EUROSTAT adatai szerint Magyarországon a NEET népesség aránya a 15-24 éves korosztályban 2000 és 2013 között a következőképpen alakult: 2000-ben a NEET népesség aránya Magyarországon 15,4% volt, majd 2007-ig lassú, de folyamatos csökkenés volt megfigyelhető. Ezt újabb növekedés követte, és 2013-ban az arány elérte a 15,5%-ot, ami egy százalékponttal magasabb volt, mint a bázisévben (Európai Bizottság 2017). Ez az arány 2,5%-kal magasabb volt az Európai Unió átlagánál (Európai Bizottság 2017).

2013-tól kezdve azonban ismét jelentősen csökkent a NEET népesség száma Magyarországon. a korábbi évekhez képest. 2015-ben az uniós átlag (12%) alá csökkent, és megközelítette a 2007-es szintet (11,6% - Eurostat 2017). 2016-ban a NEET-populáció csökkenése továbbra is az uniós átlag alatt maradt, és elérte a 11%-ot (Európai Bizottság 2017).

A legfrissebb statisztikai adatokat figyelembe véve a magyar NEET-csoportba tartozó fiatalok aránya jelenleg majdnem megegyezik az Európai Unió NEET-fiataljainak átlagával (Eurostat 2018); ami összességében akár örvendetes tény is lehetne.

Ugyanakkor fontos körülmény, amely jelentősen csökkenti a fenti adatok megbízhatóságát, az úgynevezett közmunkaprogram. Magyarországon működik az EU-ban a legnagyobb folyamatban lévő közmunkaprogram.

A helyzet azonban az, hogy a magyar megoldás aligha lehet példaértékű. A résztvevőket a foglalkoztatással összefüggő szegénységi csapdában hagyja, mivel nem biztosít semmilyen eszközt arra, hogy a benne résztvevők az alacsony társadalmi-gazdasági státuszukból kilépjenek. Az alacsony, jóval a létminimum alatti bérezés tartós szegénységhez vezet. Nem biztosít semmilyen érdemi képzési lehetőséget a résztvevők foglalkoztatással kapcsolatos készségeinek fejlesztésére, vagy szinten tartására, ami segítené őket a munkaerőpiacra való belépésben.

Sok 25 év alatti fiatal dolgozik e program keretében, ami torzítóan befolyásolja a NEET-fiatalokra vonatkozó hivatalos adatokat.

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_150&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_150&lang=en)

[http://www.esely.org/kiadvanyok/2020\\_1/santa-73-92.pdf](http://www.esely.org/kiadvanyok/2020_1/santa-73-92.pdf)

[https://www.researchgate.net/publication/338127736\\_Broken\\_Promises\\_-\\_A\\_Qualitative\\_Analysis\\_of\\_the\\_Hungarian\\_Public\\_Employment\\_Scheme](https://www.researchgate.net/publication/338127736_Broken_Promises_-_A_Qualitative_Analysis_of_the_Hungarian_Public_Employment_Scheme)

## 2. A kedvezményezettek leírása

Annak érdekében, hogy e csoport általános jellemzőit bemutassuk, először is meghatározzuk, hogy mit értünk társadalmi kirekesztettség, vagy annak kockázatán.

A társadalmi kirekesztés olyan folyamat, amelynek során az egyének vagy csoportok teljesen vagy részben kiszorulnak a társadalomban való részvételből. Olyan akadályok vezetnek ide, amelyekkel egyes emberek a társadalmi életben való részvételük során szembesülnek, amikor megfosztják őket egy vagy több, az emberi fejlődés szempontjából alapvetőnek tekintett lehetőségtől.

Ráadásul e csoport nagy százaléka traumákkal küzd. Az okok lehetnek a család széthullása, a védelem hiányának megtapasztalása, hosszú migrációs pályát bejárt emberek stb... Ezek a körülmények azt jelentik, hogy sok esetben több kockázati tényezővel rendelkeztek, mint védelmi tényezővel, ami társadalmi kirekesztődésüket eredményezte.

A fiatalok leginkább érintett csoportjai a következők:

- Az oktatási rendszeren kívül rekedt munkanélküli fiatalok.
- 16 és 24 év közötti fiatalok. A legkevesebb lakhatási autonómiával rendelkező csoport, amely a családi függés fokozatos növekedését okozza: a 25 év alattiaknak jelenleg csak 7,2%-a lakik önálló, családjától független háztartásban.
- Aluliskolázottság. A 16 és 24 év közötti fiatalok csaknem 26%-a nem érettségizett.

Az Eurostat legutóbbi, 2021. júniusi frissítése szerint a szülői háztartást elhagyó fiatalok becsült átlagéletkora Európában 26 év. Ennek ismeretében a projektpartnerek országából származó fiatalok adatai:



Ország	A szülői háztartást elhagyó fiatalok átlagos életkora
U.K.	24,6
Magyarország	27,4
Románia	27,9
Spanyolország	29,8

Spanyolországban a partnerországokhoz képest magasabb a szülői házat elhagyó fiatalok átlagéletkora, 29,8 év. Számos tényező befolyásolhatja az otthonról való (késői) kilépést. Spanyolországban a lakosság (e fiatalok családja) felel azért, hogy a fiatalok tanulmányainak árát meg tudja fizetni; Spanyolország a negyedik ország Európában a felsőoktatási költségek tekintetében. Ha megnézzük az északi országokat, azt találjuk, hogy például Norvégiában az oktatás költségeit nagymértékben támogatja az állam, valamint az ilyen fiatalok pályakezdését is elősegíti. Az állam lakhatást biztosít a diákoknak, és segítséget nyújt a tanuláshoz és az önálló életkezdéshez. Spanyolországban a diplomások és diákok számára nyújtott támogatások még mindig nagyon alacsonyak vagy egyáltalán nem léteznek, így a fiatalok és a családok kénytelenek extra munkát végezni, hogy megengedhessék maguknak az egyetemi vagy egyéb tanulmányokat. Ezen túlmenően Spanyolországban a fiatalok a lakberek emelkedésével, valamint a munkaszerződések instabilitásával és bizonytalanságával szembesülnek, ami a családi ház elhagyását megnehezíti; olyan bizonytalansághoz vezet, amelyből nehéz kilépni.

A gazdasági okok mellett a kulturális tényezők is nagy szerepet játszanak a fiatalok döntéseiben. Spanyolországban a család nagy támaszt jelent, és a rokonok közötti kapcsolat sokkal szorosabb, mint más országokban, ahol a gondolkodást és az önellátást már kiskoruktól kezdve sulykolják a fiatalokba. Az olyan országokban, mint Németország, a 18 év feletti fiatalok, akik egyetemre mennek, többnyire a családi házon kívül élnek. A spanyol fiatalok többnyire jól érzik magukat a családi házban, ami a hátrányokkal együtt, amelyekkel akkor szembesülnek, amikor el akarják hagyni a megszokott otthonukat, végül elhalasztja az emancipációs döntést.

A fentiekből kiemeljük, hogy amikor a társadalmi kirekesztettségben lévő vagy azáltal veszélyeztetett fiatalokról beszélünk, nem csak azokra az emberekre gondolunk, akik a fiatal népszerűsége jellemző problémákat mutatják: a szakmai meghatározottság hiánya, a személyes éretlenség, határozatlanság is közrejátszanak ebben. Ezekhez a feltételekhez hozzá kell adni más szociális nehézségeket és kapcsolódó kockázati tényezőket is, mint például: strukturálatlan társadalmi-családi környezet,

gazdasági erőforrások hiánya, kognitív hiányosságok, szociális készségek és munkatapasztalat hiánya vagy hiányos volta, képzés, szakképzés hiánya vagy alacsony szintje stb.

## **Románia**

A fiatalok fontos szerepet játszanak a társadalmi struktúrákban, de mint látható, ők az egyik legkiszolgáltatottabb társadalmi-demográfiai csoport a munkaerőpiacon. A marginalizált fiatalok - figyelembe véve társadalmi lemaradásukat, származásukat és oktatási lemaradásukat - sokkal kiszolgáltatottabbak az átlagnál. A szociális védelmi rendelkezések hiánya miatt a fiatalokra nehezedő kihívásokon kívül a mai társadalom, és a folyamatosan változó munkaerőpiac kihívásai, valamint a COVID-19 okozta változások is számottevőek. Az Eurostat 2019-es adatai szerint uniós szinten mintegy 3,4 millió fiatal nem dolgozik, a fiatalok munkanélküliségi rátája 16,9%, ami majdnem kétszerese a felnőttek 9,3%-os munkanélküliségi rátájának.

Ráadásul az Eurofund Covid-19 felmérése szerint Romániában, Magyarországon és Spanyolországban a világjárvány miatt a fiatal munkavállalók több mint 10%-a állította, hogy végleg elvesztette állását, így a fiatal NEET-ek aránya jóval magasabb, mint 2019-ben. Ha a társadalmi egyenlőtlenségek növekedésére gondolunk, a származási környezet (vidéki, városi, szociális környezet stb.) tekintetében a munkanélküliség negatív hatással van az önálló egzisztenciát most kezdő fiatalok a társadalmi és személyes fejlődésére.

Mindenek előtt a pénztelenség csökkenti a fiatalok életszínvonalát, a munkanélküli segélyek általában alacsonyak, és nem biztosítanak tisztességes megélhetést. Emellett, a marginalizálódott, gyakran intézményekben nevelt fiatalok jóval esélytelenebbek a társadalmi felemelkedésre jobb kilátással rendelkező társaikkal szemben. Egy másik szempont a munkavállalás, valamint a munkahely megtartásának nehézségei. A foglalkoztatási nehézségek a meglévő szakmai készségek elvesztéséhez, és az új szakmák elsajátítására való hajlandóság csökkenéséhez vezetnek, ami általában amunkaerőpiactól való pszichológiai félelemmel jár.

A társadalmi befogadásról és a szegénység csökkentéséről szóló nemzeti stratégia (2014-2020) szerint "a gazdasági válság által leginkább érintett csoportként a fiatalok a második legmagasabb szegénységi rátával rendelkeznek. Az ifjúságpolitika terén a 2014-2020 közötti időszakra vonatkozó nemzeti stratégia adatai azt mutatják, hogy 2011-ben a romániai fiatalok több mint ¼-e (a 18-24 évesek 28,1%-a) relatív szegénységben élt. Ugyanakkor azonban, mivel fontos munkaerő-tartalékot képeznek, amely nélkülözhetetlen a társadalom működéséhez és fejlődéséhez, fontos erőforrást jelentenek a jelen, de hazánk társadalmi és gazdasági jövője szempontjából is.

A Save the Children Románia 2021-es jelentése szerint ez az első olyan év az elmúlt öt évben, amikor a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázata jelentősen megnőtt a gyermekek körében, és ennek következtében az iskolai lemorzsolódás magas fokával korrelál. A szegénység generációról generációra öröklődik, a fiatalok gyakran elveszítik az érdeklődést az iskola iránt, a külföldi idénymunkára való elvándorlás az egyetlen kézzelfogható valóság, de egyben könnyen követhető családi modell is. A szegénység a pozitív példaképek, a hasznos tapasztalatok, az energiák építő irányba való terelésének hiányával korrelálva a fiatalok elvesztik motivációjukat, az iskolai élet pedig egyre nehezebbé válik. Mindehhez hozzáadódik az interszekcionális szint, az etnikai, osztálybeli hovatartozás kérdésköre, ami címkéző és marginalizáló hatásokkal járhat.

Ezeket a gyerekeket a sport, különösen a csapatsportok segítségével lehet irányítani, amelyek segítik őket abban, hogy megtalálják önbecsülésüket, megismerjék a siker örömét, és hogy egy közösséghez tartozzanak. A sport egészséges elfoglaltságot ad nekik, segít megtalálni a családi környezetből hiányzó értékeket, szórakoztatja, erősíti őket, és célokat ad nekik. A fiatalok társadalmi befogadása olyan folyamatra utal, amely arra törekszik, hogy minden, a személyben rejlő potenciál megvalósításához szükséges támogatást biztosítson, amelyet minden szinten a társadalmi kohézió növelésével kell megvalósítani. Az oktatás és képzés ösztönzése, a munkaerő-piaci integráció valós lehetőségeinek megteremtése, a diszkriminatív gyakorlatok elleni küzdelem és a munkanélküliség elleni aktív intézkedések olyan hatékony mechanizmusok, amelyek elősegítik és ösztönzik a befogadást. A sport hozzájárulása a NEET-fiatalok foglalkoztathatóságához olyan téma, amelyet Romániában még nem vizsgáltak, és a partnerországokban is új téma.

A projekt növeli a fiatalok "soft skill"-jeit, lendületet ad a foglalkoztatási környezetnek, és megpróbálja növelni a foglalkoztatási arányt.

## **UK**

A 16 és 24 év közötti fiatalok leginkább érintett csoportja az oktatásból nemrégiben kikerült fiatalok, mivel gyakran korlátozott munkatapasztalattal, társadalmi kapcsolatrendszerrel rendelkeznek. Ezért nem tudják megszerezni a jövőbeli foglalkoztatásukhoz szükséges készségeket és kapcsolatokat. Ezenkívül az Egyesült Királyságban az iskolát korán elhagyók a diákok 13,5%-át teszik ki, ami meghaladja az uniós átlagot (12,7%). Ez azért jelentős, mert a formális képesítések hiánya kihívást jelent a korai iskolaelhagyók számára a munkahely megtalálása és megtartása szempontjából, mivel a munkaadók nélkülözhetőnek tekinthetik őket. Ráadásul a hosszú ideig munkanélküliek nehézségekbe ütköznek a munkaerőpiacra való visszatéréskor, mivel a munkáltatók szemében ez a következmény hátrányosan érinti az álláskeresőket.



Azok, akik strukturális kihívásokkal, például társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségekkel vagy nemi, etnikai, fogyatékosági és osztálybeli megkülönböztetéssel szembesülnek, különösen nehezen találnak munkát. Ezt mutatja, hogy az Egyesült Királyságban a munkanélküli fiatalok kétszer nagyobb valószínűséggel tartoznak etnikai kisebbséghez, és a fekete fiatalok körében a legmagasabb a munkanélküliség aránya. Ezeket a strukturális akadályokat a világjárvány összefüggésében egyre nagyobb kihívás leküzdeni, mivel a munkanélküliség növekedésével a generációs foglalkoztatási különbségek tovább mélyültek. Ráadásul a fiatalok munkanélküliségi rátája Londonban az országos átlaghoz képest is különösen magas. Ezek a regionális egyenlőtlenségek, amelyek a londoni fiatalokat különösen veszélyeztetik, a társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségek magas arányának, az oktatás minőségében mutatkozó különbségeknek, valamint a nem kötelező oktatásban való részvétel viszonylag magas arányának tulajdoníthatók.

A társadalmi-gazdasági körülmények, a képzettség és az oktatás jelentette kihívásokon túl nyilvánvaló, hogy azok, akik nem rendelkeznek érzelmi támogató rendszerrel, megfelelő szociális és érzelmi készségekkel és motivációval, fokozottan ki vannak zárva a munkából. Sok embernek nincs támogató rendszere vagy érzelmi képessége ahhoz, hogy szembenézzen a munkával járó stresszel, vagy a munkanélküliség nagymértékben elkedvetleníti őket. Ezek a tényezők, amelyek elriasztják a NEET-eket a munkaerőpiacra való belépéstől vagy a foglalkoztatási nyomással való megbirkózástól, súlyos hatással lehetnek a munkára való jelentkezés vagy a munkakörnyezetben való sikeres helytállás iránti motivációjukra.

## **Magyarország**

A NEET fiatalok gyakran bizonytalan és nehéz anyagi körülmények között nőnek fel, a szegénység esetükben akár három generációra is visszanyúlik. A szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázata Magyarországon a romák, az egyedülálló szülők, az idősek, a három vagy több gyermeket nevelő családok, valamint a fogyatékos vagy tartósan beteg gyermeket nevelő családok körében magasabb.

A leggyakoribb kockázati tényezők a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos környezet, az alacsony szintű oktatási és iskoláztatási problémák, megfelelő lakhatás hiánya, pénzügyi problémák, tanulási nehézségek, iskolai elégedetlenség, társadalmi-érzelmi zavarok, bűnözés, egészségügyi problémák, hajléktalanság és kábítószer- és/vagy alkoholfogyasztás.

Magyarországon az alacsony iskolai végzettségű, kistelepüléseken élő fiatalok vannak a legnehezebb helyzetben. A NEET fiatalok aránya vidéken kétszer olyan magas, mint a városi területeken. Ezek a fiatalok gyakran nem rendelkeznek munkaerő-piaci tapasztalatokkal, irreális elvárásokat támasztanak a számukra elérhető lehetőségekkel kapcsolatban, és hiányoznak azok a kulcskompetenciák, amelyek segíthetnék őket az elhelyezkedésben.

A sikertelen álláskeresés tapasztalatai miatt elveszíthetik motivációjukat, és könnyen reménytelenségbe süllyedhetnek, vagy illegális gazdasági tevékenységek áldozatává válhatnak. A magyarországi tapasztalatok - Európa más régióihoz hasonlóan - azt mutatják, hogy a nők nagyobb valószínűséggel szorulnak ki a munkaerőpiacról, mint a férfiak, és a gyermekvállalás, a munka és a magánélet továbbra is kihívást jelent számukra.

<https://rnyobservatory.eu/web/National-Reports/NR-HUNGARY-09-19.pdf>

### 3. Források

Az ilyen típusú projektek esetében nagyon fontos, hogy jó szinergiahálózatot tudjunk létrehozni, ahol a különböző ágazatokból származó szervezetek együtt tudnak működni, hogy olyan projekteket vagy intézkedéseket hajtsanak végre, amelyek közvetlenül vagy közvetve hasznára válhatnak ezeknek a fiataloknak és közvetlen környezetüknek.

Különböző típusú szervezetek és intézmények működhetnek együtt a szociális projektek alapvető követelményeinek teljesítése érdekében. Az állami intézmények szakemberekhez utalhatnak fiatalokat, hogy ők segítsenek nekik eligazodni a munka világában, és segítsék őket a társadalmi különbségekkel való szembenézésben. Olyan szervezetektől is részt vehetnek ebben a folyamatban, amelyek forrást biztosítanak, noha nem kizárólag szociális projektek megvalósítása a céljuk.

Spanyolországban vannak különböző szervezetek, amelyek nagy segítséget nyújtanak az ilyen típusú projektek fejlesztéséhez. Az állami szervek, valamint az önkormányzatok nagy befolyással, erővel és társadalmi hatással bíró intézmények, amelyek kapcsolatba léphetnek például az állami iskolákkal, hogy támogatást nyújtsanak a fiataloknak. A helyi önkormányzatok szintén kapcsolatba léphetnek helyi szerveikkel, hogy olyan fiatalokat közvetítsenek, akik részt vehetnének szociális projekteken,

hogy javítsák szociális helyzetüket. Az önkormányzatok emellett felajánlhatnak tereket sportoláshoz, amelyek többek között a fiatalokat, a munkakeresést, vagy a társadalmi befogadást célzó sportprojektekre összpontosítanak.

Nem csak az állami szervek segíthetnek a társadalmi befogadásban. Számos sportszövetség működik együtt más szervezetekkel, vagy önkormányzatokkal, amelyek szociális projektek keretein belül, vagy más módon a fiatalokat a sportszervezetekhez irányíthatják, hogy elősegítsék beilleszkedésüket a munka világába, és így elősegítsék társadalmi inklúziójukat.

Más civil szervezetek, amelyek hasonló projektekkel rendelkeznek, és amelyek javítani kívánják a fiatal résztvevők társadalmi helyzetét, szintén jó szinergiát jelenthetnek, és így több fiatalhoz juthatnak el. Ilyenek lehetnek bankok alapítványai, mint a Spanyolországban az INCORPORA; nagy segítséget nyújthatnak a projektek fejlesztéséhez szükséges tőke biztosításában, amivel több eszközt lehet vásárolni, több szakembert lehet foglalkoztatni; több fiatalhoz lehet eljutni.

A sporton keresztül történő munkaerő-közvetítés **jó gyakorlatának példája** a szereplők között létrejött különböző szinergiákkal:

A Katalán Sportszövetségek Szövetségének (UFEC) Társadalmi Akció Osztálya vezeti az INSERsport programot. A program a társadalmi kirekesztés veszélyének kitétt fiatalokat célozza meg, és evégett az UFEC partnerszervezeteivel működik együtt. Az UFEC kapcsolata ezekkel a szervezetekkel egyfajta hálózatot alkot. Ez az együttműködés a projekt növekedésével egyre bővült.

Ki és hogyan működik együtt az INSERsporttal?

- Civil szervezetek: a fiatalokat a projekthez irányítják, majd követik előmenetelüket.
- A helyi önkormányzatok szociális szolgálatai: a fiatalok bevonása egyes kezdeményezésekbe.
- Állami iskolák: fiatalok számára sportlétesítményeik ingyenes biztosítása.
- Városi tanácsok: sportlétesítmények biztosítása.
- Márkák: sporteszközök kölcsönzése
- Sportszövetségek: sporttal kapcsolatos képzés (játékvezetők, edzők, versenyszervezők stb.) fiatalok számára. Fiatalok toborzása.
- Klubok: pályák biztosítása és ingyenes szövetségi engedélyek felajánlása a fiatalok számára, valamint fiatalok foglalkoztatása.
- Banki alapítványok: a projekt megvalósításához szükséges források biztosítása.
- Vállalkozások: a projekthez szükséges adományok felajánlása.

- UFEC: a projekt minden fázisának megszervezése és koordinálása. Heti rendszerességgel pszichológusok tartanak foglalkozásokat a fiataloknak a transzverzális készségekről, hogy felkészítsék őket a munka világára.

## Románia

A TEI Diáksport és Kulturális Központot 1952-ben alapította az Oktatási Minisztérium, mint az egyetemi hallgatók és professzorok nyári táborául szolgáló helyszínt. 1984 óta az intézmény kulturális és szabadidős tevékenységei (stand-up, folklór, színház, musical, tánc, sport és sportújságírás, rádiózás, filmgalériák, diszkó) ismertté váltak. Az 1989 után bekövetkezett változások fényében a hallgatók részvétele a fent bemutatott kulturális tevékenységekben jelentősen csökkent. Ilyen körülmények között a TEI Központ vezetőségének elképzelése arra irányult, hogy a diákok és a fiatalok számára biztonságos teret teremtsen az itt folyó sport- és nem formális oktatási tevékenységeknek.

A CCSS Tei kulturális, művészeti, oktatási, sport, szabadidős és kulturális projekteket fejleszt a Bukaresti Egyetemi Központ diákjai és a bukaresti fiatalok egész közössége számára.

A fiatal NEET-ek bevonásával kapcsolatos fő probléma elsősorban a fiatalok azonosítása, valamint az, hogy nem regisztrálták őket az állami foglalkoztatási szolgálatnál. A NEET-ek fő kategóriái, akiket be fogunk vonni a foglalkoztathatósági kísérleti programba: fiatal anyák; fiatal bűnelkövetők; fogyatékkal élő/korlátozott cselekvőképességű NEET-ek. Azonosításukhoz a különböző szervezetek (Romániában például a Szociális Segítségnyújtás és Gyermekvédelem Főigazgatósága - DGASPC; a helyi rendőrség és a fogyatékkal élőkkel foglalkozó nem kormányzati szervezetek) által tárolt rendelkezésre álló adatokat fogjuk felhasználni.

Szociális/ifjúsági munkásaink és foglalkoztatási programjaink révén ösztönöznünk fogjuk őket arra, hogy hozzáférjenek a szolgáltatásainkhoz, amelyek csökkentik a távolságot a munkaerőpiactól. Valójában sok olyan ember és szervezet van, akik együttműködnek a CCS Tei-vel, akiket be fogunk vonni ebbe a kötelezettségvállalásba:

- Ifjúsági/sportközpontokban tevékenykedő sportedzők
- Ifjúsági munkások, ifjúsági vezetők, akik az ifjúsági/sportközpontokban tevékenykednek.
- Ifjúsági/sportközpontokban tevékenykedő sportedzők
- Középiskolák, egyetemek
- Sport/ifjúsági szervezetek, amelyek foglalkoztathatósági tevékenységeket kívánnak kínálni (pl. Ifjúsági Központok);

- Foglalkoztató szervezetek, amelyek sporttevékenységeket kívánnak indítani a munkavállalók bevonásának eszközeként;
- Olyan szervezetek, amelyek nem kínálnak sem sporttevékenységeket, sem foglalkoztathatósági tevékenységeket, de sportalapú foglalkoztathatósági programot kívánnak indítani;
- Állami foglalkoztatási szolgálatok;
- Nemzeti sportszervezetek.
- Nemzeti sportirányító testületek.
- Ifjúsági szervezetek.
- Nem kormányzati szervezetek a szociális védelem területén
- Önkormányzatok

## **EGYESÜLT KIRÁLYSÁG**

Megfelelő finanszírozásra van szükség az edzők megfelelő képzése és a NEET-ek számára biztosított források biztosításához. A szervezetek együttműködése az erőforrások biztosításában támogatni fogja a fiatalok sikerét a projekt előnyeinek kiaknázásában. A különböző szervezetek összhangot hoznak létre a közvetlen pénzadományozás, és a fizikai környezetre vonatkozó erőforrások és a tanulást elősegítő anyagok biztosításának koordinálása érdekében.

A helyi egyetemek és szervezetek az edzők képzésének és az ifjúsági erőforrások finanszírozásának forrásai lesznek, többek között: London Poverty Organisation, King's College London, London School of Economics and Political Science, valamint más helyi iskolák és főiskolák. Ezek a finanszírozást nyújtó szervezetek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a kedvezményezettek részt vehessenek a tanulásban, hogy olyan készségeket, ismereteket és kapcsolatokat fejlesszenek, amelyek támogatják őket a munkához jutásban.

A sportorientált szervezetek közvetlenül is támogatják a finanszírozás és a sporttal kapcsolatos erőforrások biztosítását, hogy lehetővé tegyék a tevékenységek megtartását. Ide tartozik a London Sport, amelynek célja a helyi sportkezdeményezések támogatása, valamint a Sported UK, amely egy olyan, az egész Egyesült Királyságra kiterjedő jótékonyági szervezet, amely a fiatalok méltányosságát és egyenlőségét támogatja a helyi sport és testmozgás révén. Emellett a Groundworks, egy jótékonyági szervezetekből álló szövetség, amely a szegénység és a környezetvédelem terén mozgósít gyakorlati közösségi fellépéseket az Egyesült Királyságban. A szervezet



sportpályák biztosításával támogatja a közösséget. A pályák rendelkezésre bocsátása összhangban van a szervezet küldetésével, amely a hátrányos helyzetűek számára az értelmes jövő építését gátló akadályok lebontására irányul.

London, VALAMINT Southwark polgármesterrel, és a Lambeth Tanács lesz a fizikai tanulási környezethez kapcsolódó források fő finanszírozója. Ez olyan szolgáltatások finanszírozását foglalja magába, mint az éléskamra, közösségi hűtőszekrény, fitnesszórák és a szükséges felszerelések. Ezek az erőforrások támogatni fogják a sporttal kapcsolatos tevékenységekből származó készségek elsajátítását, és a közvetlenül alkalmazható foglalkoztatási ismeretek fejlesztését. Ezen túlmenően a kormány által teljes mértékben finanszírozott program, a Kickstart program támogatja a 16-24 évesek értékes munkatapasztalatának megszerzését. A Kickstart célja, hogy segítse a hitelben részesülőket munkatapasztalat szerzésében és képzésben való részvételben. Azáltal, hogy a fiatalok 6 hónapos munkát kapnak egy helyi munkáltatónál, olyan kapcsolatrendszert és tapasztalatokat szerezhetnek, amelyek támogatják őket a hosszú távú munkára való törekvésükben. Mivel a fiatalok hosszabb ideig nem foglalkoztatottak, ez segít leküzdeni a munkáltatók által a tapasztalat vagy a következetes foglalkoztatás hiánya miatt rájuk nehezedő megbélyegzést, értékes ismereteket szereznek a munkavégzéshez szükséges készségekről, valamint a munkakereséshez és a munkahely megtartásához szükséges motivációt és önbizalmat.

A közegészségügyi rendszer és a Young Healthy Minds, egy mentális egészséggel foglalkozó szervezet támogatja a mentálisan nehéz helyzetbe került emberek támogatásához szükséges fejlesztést. Mivel sok NEET-nek nincs társadalmi támogató rendszere, és mentális egészségét érintő kihívásokkal kell szembenéznie, a mentális egészségügyi támogatás nyújtása jótékony hatással lesz a fiatalok érzelmi kapacitására és viselkedésére, hogy segítsen nekik munkát találni és szembenézni a munkával járó nyomással. Ez különösen azért fontos, mert sok fiatal elszigeteltnek érzi magát, nincs meg a munkaerőpiacra való belépéshez, vagy visszatéréshez szükséges motivációja, önbizalma vagy szociális készsége.

## **Magyarország**

Jelenleg Magyarországon nagyon kevés állami szereplő foglalkozik a NEET-ekkel a sporton keresztül. A kormány a versenysportot részesíti előnyben, és a költségvetési pénzügyi források nagy részét erre a



területre irányítja. Mivel a magyar civil szervezetek függetlensége veszélyben van, az önkormányzati bevételeket is csökkentik és központilag elvonják, elmondható, hogy a sportintegráció sérülékeny terület.

Ahhoz, hogy a sportprogramok még ilyen kedvezőtlen politikai körülmények között is életképesek legyenek, tudatos, kitartó és rendszeres együttműködésre van szükség a helyi és nemzetközi, civil és önkormányzati szereplők között a fiatalok segítése érdekében. Magyarországon azonban - a szereplők már említett megosztottsága miatt - ilyen együttműködésre ritkán kerül sor. Ugyanakkor a NEET-ekkel foglalkozó különböző önkormányzati szereplők, valamint a civil szervezetek között van együttműködés. Ilyen együttműködések akkor alakulnak ki, amikor egyes szervezetek partnereket keresnek bizonyos hiányzó kompetenciák pótlására, vagy a célcsoport minél teljesebb elérésére.

Az ilyen jellegű együttműködésre remek példa az Oltalom Sportegyesület (OSA) Football for Unity programja. Az OSA által koordinált program a 2021-es Labdarúgó Európa-bajnokság kísérőrendezvényeként került megszervezésre, a budapesti önkormányzatok, az Uefa Foundation for Children, az European Football Development Network (EFDN) és a berlini székhelyű Streetfootballworld közös programjaként.

A program előkészítésében és végrehajtásában a fővárosi kerületek önkormányzatai is részt vettek. Számos civil szervezet és néhány oktatási intézmény is együttműködött annak érdekében, hogy a program foglalkoztathatósággal kapcsolatos célkitűzései megjelenjenek. A program végén szervezett Ifjúsági Fórum elnevezésű minikonferencián számos terület (migránsok, sport, művészeti oktatás) szereplői találkoztak, hogy megismerjék egymás munkáját és megosszák tapasztalataikat.

## 4. Fő célkitűzések

Ennek az anyagnak az a célja, hogy az edzők számára jobb betekintést nyújtson abba, hogy a szociálisan kiszolgáltatott fiatalok hogyan sportolnak és hogyan élik meg ennek hatásait. Az ajánlott információk és módszerek gazdagítják a sportedzők/ifjúságsegítők ismereteit arról, hogy a szervezett sport, mint társadalmi kapcsolatok és folyamatok rendszere, hogyan járulhat hozzá ahhoz, hogy a szociálisan sérülékeny fiatalok kiszolgáltatottsága csökkenjen. Mivel a fiatalok erős interperszonális kapcsolatokat tudnak kialakítani a kulcsfontosságú személyekkel (például az edzőkkel), és ezek a kapcsolatok a bizalomra, az elismerésre és az önértékelés fejlesztésére épülnek, a sportalapú programok egyértelmű potenciállal rendelkeznek a társadalmi befogadás növelése terén.

Számos alcsoportot találunk, amelyek profitálhatnak az útmutatóból:

- Sportegyesületek és képzési központok edzők számára, amelyek foglalkoztathatósági tevékenységeket kívánnak kínálni.
  - Az edzők közvetlen kapcsolatban állnak a fiatalokkal, ami nagyfokú felelősséget jelent, nemcsak az edzői sportszakmai fejlődéséért, hanem a megtanulandó szociális készségekért is, hogy tisztában legyenek a fiatalok mentális jólétével és a gyakorlatok során kialakítandó transzverzális készségekkel. Az edzők nagy hatással vannak a fiatalok életére, hiszen rengetegen találnak biztonságos fejlődési lehetőséget a sportban. Néhány soft-skillekhez kapcsolódó tevékenység bevezetése az edzés során óriási változást hozhat abban, ahogyan a fiatalok kifejezik magukat, szembenéznek egyes problémákkal és kihívásként kezelik azokat.
- Olyan szervezetek, amelyek a sporttevékenységekkel, mint a munkavállalói részvételt erősítő tevékenységekkel kívánnak foglalkozni.
  - Az ilyen típusú szervezetek gyakran pszichológus szakemberekkel dolgoznak, akik a munkavállalók bevonásának javítása érdekében fellendíthetik a puha készségeket fejlesztő sporttevékenységeket.
- Olyan szervezetek, amelyek aktuálisan nem kínálnak sem rendszeres sporttevékenységeket, sem foglalkoztathatósági programokat, azonban sportalapú foglalkoztathatósági programot kívánnak indítani.
  - Az ilyen típusú szervezetek között számos különbség lehet, általában civil szervezetek, amelyek gazdasági erőforrásaik vagy tapasztalatuk tekintetében különböznek egymástól.
- Ifjúsági és sportminisztériumok

- Ez a csoport elegendő gazdasági erőforrással bír az ilyen típusú programok fejlesztéséhez, és speciális szakemberekkel is rendelkezik, hogy a társadalom számára hatásos és hasznos eredményt érjen el.
- Iskolák, tanárok, akik közvetlen kapcsolatban állnak a fiatalokkal.

Mivel ez a csoport mindennapos kapcsolatban áll azokkal, akik leginkább ki vannak téve a NEETs-szé válás kockázatának, nagy potenciállal rendelkeznek a megelőző intézkedések és folyamatok végrehajtásában.

E kézikönyv fő célja, hogy az edzők és más szakemberek több információt kapjanak a sport szociális készségek terén gyakorolt hatásairól és arról, hogy a kirekesztés veszélyének kitett fiatalok hogyan élik meg azt. Az edzők és más szakemberek által a fiatalokkal kialakított interperszonális kapcsolat nagyon fontos ahhoz, hogy meg tudják adni nekik a szükséges támogatást és segítséget.

- 1. célkitűzés: Módszerek alkalmazása a transzverzális készségek sporttevékenységekben való alkalmazására, hogy a fiatalok kompetensebbek legyenek a munkaerőpiacon, és könnyebben elérjék személyes céljaikat.
- 2. célkitűzés: Alkalmazza ezt a tudást a veszélyeztetett fiatalok különböző csoportjaira, hogy az minél több fiatalhoz eljusson, és ezáltal közvetve pozitív hatást gyakoroljon családjaikra és szeretteikre is.
- 3. célkitűzés: A tevékenységek megtervezése oly módon, hogy a tanfolyamok (pozitív) eredményei a fiatalok körében tartósan fennmaradjanak.
- 4. célkitűzés: A tanfolyamok vonzóvá tétele a fiatalok számára, és ily módon (szájról szájra terjedés) más kiszolgáltatott fiatalok számára is biztosítani a részvételt, ezzel körülményeik javítását.

## 5. Módszertani javaslatok

Az edzőknek vezetői szerepet kell betölteniük. Ez megerősíti őket abban, hogy szórakoztató és eredményes edzéseket tartsanak, és hogy hatékonyak legyenek az edzéseken. Sportot tanítanak, és lehetőséget biztosítanak a fiataloknak, hogy fejlesszék és javítsák szociális készségeiket, és fizikai képességeiket.

Fontos az elméleti és gyakorlati ismeretek együttes megszerzése. Bár egy sportágat elsősorban gyakorlással tanulunk meg, fontos a transzverzális készségek átadása is, hogy a fiatalok a munkában is kompetensebbek legyenek.

Úgy gondoljuk, hogy az edzőknek mindenekelőtt az autonómiát kell erősíteniük, így ugyanis tanítványaik számára:

- Határozott véleményt alakítanak ki
- Magyarázattal szolgálnak a feladatokhoz, kéréseikhez és az esetleges korlátozásokhoz,
- Hangsúlyozza és ösztönzi a feladat iránti belső érdeklődést.
- Ösztönzi a kezdeményezőkészséget.

Ezeket a pontokat követve elkerülhető az irányító stílus.

Másodsorban az edzőknek bátorítaniuk kell tanítványaikat a feladatban való részvételre. Fontos tehát, hogy:

- Hangsúlyozza a fejlődés, valamint az erőfeszítések megtételének fontosságát
- Használja a kooperatív tanulás módszerét
- Visszajelzést adjon a megszerzett kompetenciákról

Harmadsorban az edzőknek fokozniuk kell a kapcsolati támogatást:

- Biztosítja, hogy a játékosokat bevonják a gyakorlatokba és tevékenységekbe.
- Beszélget a játékosokkal a képzésekről.
- Közvetlen kommunikációs stílust alkalmaz.
- Gondoskodik és törődik a tanítványokkal.

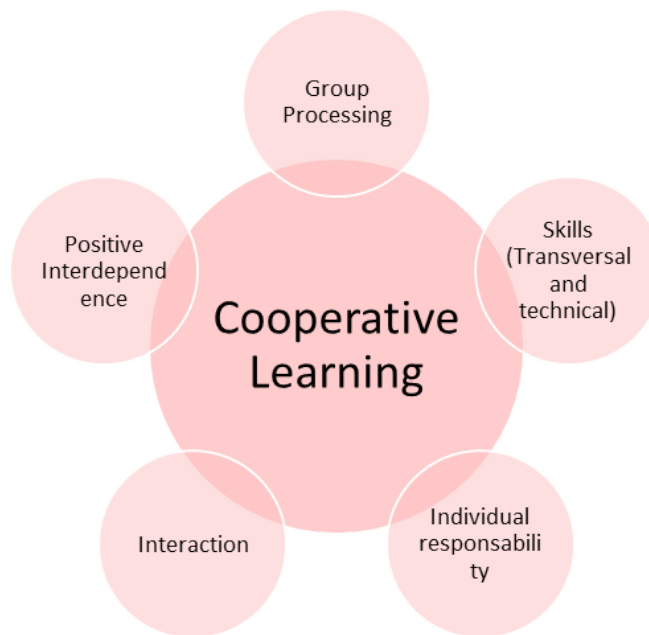
Végül az edzőknek olyan munkastruktúrával kell rendelkezniük, amely adekvált utasításokat és szervezettséget biztosít, tanulási elvárásokat támaszt, és útmutatást nyújt a tevékenységek során.

## **1. módszertani javaslat:**

### **1. Kooperatív tanulás**

"Együtt erősebbek". Ez lehetne egy egyszerű összefoglalása a kooperatív tanulásnak, egy olyan módszertannak, amelyet a tanárok a tanulók csoportban tanítására használnak, hogy pozitívan befolyásolják a tanulást. A módszer a sport világában is alkalmazható.

E modell hívei szerint a csoportokban végzett munka javítja a fiatalok figyelmét, elkötelezettségét és ismeretszerzését.



**Csoportos feldolgozás:** Fontos, hogy heterogén csoportokat hozzunk létre, hogy a résztvevők különböző kompetenciákkal rendelkezzenek, és így különböző szemszögből közelítsék meg a témákat/feladatokat.

Ez nagyobb potenciállal rendelkező csoportokat hoz létre, és minden résztvevőnek lehetőséget ad arra, hogy tanuljon társaitól, és tanítsa a csoport többi tagját.

**Képességek (transzverzális és technikai):** Minden résztvevő transzverzális készségekről szóló képzésben részesül, amely segít nekik javítani személyes és interperszonális interakcióikat, hogy szembenézzenek a személyes és munkahelyi kihívásokkal és nehézségekkel.

**Egyéni felelősség:** A csapatban való munka a résztvevőket együttműködésre készíteti a tanulás során, de azt is érezteti velük, hogy aők mind egy "kirakós játék" fontos darabjai, mindannyian fontosak és saját felelősségük van a jó csapateredmény elérésében. Az cél egy személyes, pozitív értelemben vett kölcsönös függés, és az egyéni felelősségvállalás elérése; időt és teret adva a csoportban való munkára, de az önálló munkavégzésre is, hogy a tanulók önállósága javuljon.

**Személyes interakció:** A feladat megoldása során valamennyi tanuló párbeszédet folytat, ütköztetik véleményeiket, és konszenzusos döntést hoznak. A diákok bátorítják és támogatják egymást; a környezet ösztönzi a vitát és a szemkontaktust.

**Személyes pozitív kölcsönös függőség:** A cél az, hogy a résztvevők összetartóan együttműködjenek a közös cél elérése érdekében, megértve, hogy ami az egyik félnek nyereség, az az egész csoportnak nyereség.

## 2. Gamification - Játékosítás

A játék- és videojátékok mechanikájának és dinamikájának integrálása nem játékkörnyezetekbe már jó ideje gyakorlattá vált, de a jelenség az utóbbi években soha nem látott méreteket öltött. A gamifikáció az ágazat szakértőinek egyik visszatérő témája, amikor a jelenlegi és jövőbeli trendeket elemzik. A platformokon vagy weboldalakon megjelenő játékokon keresztül a sportszakemberek új és hasznos technikákat sajátíthatnak el.

A gamifikáció azon a mozzanaton alapul, amikor a tanulást játékká alakítjuk át, azzal a céllal, hogy felkeltsük a tanulók érdeklődését, és hajlandóvá tegyük őket a tanulás folytatására, mivel ez egy olyan tevékenység élvezetét jelenti, amelyhez általában nem jár szórakozással és a játékkal.

## 3. Értelmes tanulás. Ausubel

Az értelmes tanulás elméletét eredetileg David Ausubel (1963 és 1968) fogalmazta meg. David P. Ausubel amerikai pszichológus Piaget elméletének kognitív aspektusai hatására dolgozta ki és terjesztette elő az "Értelmes tanulás a befogadás útján" című elméletét, a Meaningful Learning by Reception című könyvében, amelyben azt állítja, hogy a tanulás akkor következik be, amikor az anyagot a végleges formájában mutatják be, és az a tanulók előzetes ismereteihez kapcsolódik.

Az értelmes tanulás arra utal, hogy a tanítási folyamat középpontjában a jelentés konstruálás folyamata áll, ami a tanítási-tanulási folyamat központi eleme. **A tanuló akkor tanul meg bármilyen tartalmat, ha képes jelentést tulajdonítani annak.** Ezért az általuk végzett tevékenységnek a tanulás minden szakaszában a lehető legteljesebb mértékben kapcsolódnia kell a tananyag céljaihoz.

Ezért a tanításnak úgy kell működnie, hogy a tanulók elmélyítsék és bővítsék ismereteiket, készségeiket. A tanulók a tanulási tevékenységekben való részvételükkel mélyíthetik és bővíthetik az

általuk konstruált jelentéseket. Ebben az értelemben az utóbbi időkben fejlődő és az oktatásban is alkalmazott új technológiák létfontosságú szerepet játszanak.

De mit is jelent pontosan az, hogy a tanulók jelentéseket konstruálnak?

Értelmeket akkor konstruálunk, amikor képesek vagyunk "érdemi" és nem önkényes kapcsolatokat létrehozni az újonnan tanultak, és a már ismert dolgok között. Úgy is mondhatnánk, hogy jelentést konstruálunk azáltal, hogy az új tananyagot integráljuk vagy asszimiláljuk a már meglévő sémáinkba.

Az értelmes tanulás két alapvető tengelyen alapul: a **konstruktív tevékenységen és a másokkal való interakción**. Az értelmes tanulás folyamata intenzív aktivitást igényel a tanuló részéről. Ez a tevékenység az új tartalom és a saját tudássémái közötti kapcsolatok kialakítását szolgálja.

### **Az értelmes tanulás oktatási célú felhasználása**

Amint azt már korábban kifejtettük, ahhoz, hogy a módszertan alkalmazásával a legjobb eredményt érjük el, a tanulókért felelős személyeknek, az edzőknek és a szakembereknek, szem előtt kell tartaniuk a tanulók tudásszintjét, mielőtt az új anyaggal kezdenek foglalkozni, így a tanulók képekkel, ötletekkel vagy fogalmakkal való kapcsolatokat használva asszociációkat hozhatnak létre korábbi ismereteik segítségével. Így dolgozva a tanulók új ismeretekre tesznek szert, amelyek jobban elraktározódnak a hosszú távú memóriában, ami személyre szabott és folyamatos tanulást eredményez.

### **Módszertani javaslat n<sup>o</sup>2:**

Azoknak a tevékenységeknek, amelyeket egy coach a programjaiban gyakorol, egy sor olyan eszközt, módszert és forrást kell tartalmazniuk, amelyek célja az oktatási beavatkozás minőségének javítása azáltal, hogy megváltoztatják a fiatalok szemléletét, viselkedését és cselekedeteit.

A személyiségfejlődés egy folyamatos folyamat, amely a tulajdonságok értékeléséből és a célok kitűzéséből áll, a sport szerepe pedig a fiatalok személyiségének építése. Így a fiatalok a sporton keresztül személyre szabottan fejleszthetik a következő tulajdonságokat: kitartás, elszántság, motiváció, szociális készségek, önbizalom és fegyelem, vezetői képességek.

A szervezett sport számos pszichológiai és társadalmi előnnyel jár a gyermekek és fiatalok számára. Ez annak köszönhető, hogy a fiatalok számára előnyös a csapatban való részvétel szociális oldala és a többi gyermek és felnőtt bevonása.



A sporttevékenységek segítségével hozzájárulhatunk az olyan készségek fejlesztéséhez, mint például:

- a koncentrációs képesség fejlesztése;
- a csapatban való munkavégzés képességének növelése;
- a fair play szellemének fejlesztése;
- az önbizalom növelése;
- a szociális készségek fejlesztése;
- az önfegyelemre való képesség fejlesztése;
- a motiváció, az ambíció és a hosszú távú elkötelezettség;
- a versenyképesség helyreállítása
- a siker vagy kudarc elfogadásának képessége
- koordinációs, szervezési és döntéshozatali készségek
- időgazdálkodási készségek

Ez a módszertan lehetőséget kínál azoknak, akik interaktív sporttevékenységeket kívánnak alkalmazni marginalizált fiataloknak szóló támogatási programjaiban, hogy különböző, a játékot használó tevékenységeket hozzanak létre, és így a tanulási élményt valós élménnyé alakítsák át az ezek alapján szervezett beszélgetések, az érintett résztvevők által adott visszajelzések, valamint a játék szabályainak mindenki számára előnyös átalakítása révén.

Az edző által a sporttevékenységeken keresztül alkalmazott, a készségek fejlesztését segíthető "alapszabályok" a következők:

*Együttműködés* - a játékszabályokat úgy alakítják ki, hogy senki ne essen ki, hanem éppen ellenkezőleg, a fiatalok még jobb eredményt érjenek el az együttműködésben. Bármilyen, a facilitátor által preferált vagy a fiatalok által javasolt játék alkalmazható, de ha az versengéssel jár (ami egyes résztvevők számára hátrányos és diszkriminatív), vagy azoknak a kirekesztésével, akik "nem felelnek meg" a játék követelményeinek, akkor ezeket meg kell változtatni. Figyelmet kell fordítani a résztvevők közötti együttműködésre.

*Inklúzió* - a játékon keresztül lehetőséget teremt minden fiatal számára, hogy státuszától függetlenül részt vegyen; a tevékenységen keresztül egyenlő bánásmódot kínálva tiszteletben kell tartani minden résztvevő státuszát és jogait.

*Önismeret* - a játék lehetőséget nyújt a fiatalok számára, hogy megtanuljanak egy sor egészséges életmóddal kapcsolatos készséget, és képesek legyenek bizonyos viselkedési formák megváltoztatására.

*Jólét* - lehetőséget adni a pozitív élmények megosztására és érzelmi támogatást nyújtani; segíteni a célok vagy kihívások kitűzésében és elérésében; célt és visszajelzést adni a többieknek.

*Kezdeményezőkéesség* - a játékban a fiatalok megmutatják, hogy bíznak a kezdeményezőkéességük megnyilvánulásában és kinyílásában.

Ezek az "*elvi szabályok*" a feltételei annak, hogy a játék tanulási élménnyé és életre szóló készséggé váljon.

Egy tanulási folyamatban az edzőnek strukturált tervre vagy tevékenység tervezésre van szüksége a tanulási folyamat támogatásához és a résztvevők irányításához.

Ezek a módszerek hasznosak lehetnek a tanulási folyamat irányítására a készségek (transzverzális vagy technikai) fejlesztése vagy a kompetenciák, valamint a pozitív értékek fejlesztése érdekében. Tevékenységeik felépítésében az edzőknek a következő tanulási dimenziókat kell beépíteniük a tanulási tervbe, hogy fejlesszék a fiatalok kompetenciáit, akikkel dolgoznak.

A jövő munkaerőpiacán fontos tudni, hogy a munkahelyek olyan készségeket igényelnek majd, mint a kommunikáció, az együttműködés, a kreativitás, a kritikus gondolkodás.

**A tanulás 4C-je** - A 21. századi tanulási készségeket gyakran a 4 C-nek nevezik: kritikus gondolkodás (critical thinking), kreatív gondolkodás (creative thinking), kommunikáció (communication) és együttműködés (cooperation). Ezek a készségek segítik a tanulókat a tanulásban, ezért elengedhetetlenek az iskolai és munkahelyi sikerhez.

§ **Kommunikáció** - Alapvető készség, különösen a technológia és a média folyamatos fejlődésével összefüggésben. Az üzleti környezetben már globális, multinacionális csapatokban dolgoznak. Emellett becslések szerint ma a munkahelyek 81%-a a kommunikáción alapul - az ügyfelekkel való kapcsolat vagy az alkalmazottak közötti interakciók során.

§ **Együttműködés** - A kommunikációval szorosan összefüggő képesség, amely magában foglalja a közös cél érdekében történő együttműködést. Gyakorlatilag minden olyan tevékenység, amelyet egy gyermek vagy fiatal a jövőben végez, magában foglalja az együttműködést. A csapatmunka

vezet a problémamegoldáshoz és az adott körülmények között a legjobb döntések meghozatalához.

§ **Kreativitás** - a kreativitás ösztönzése alapkövetelmény egy olyan világban, amely egyre inkább az innovációra épül minden területen. A kreativitás segít a hagyományos paradigmákon kívüli megoldások felismerésében, és segíthet megváltoztatni a dolgok szemléletét.

§ **Kritikai gondolkodás** - ez a fejlett készség biztosítja a gondolkodás, az értelmezés, a pontosság, az érvelés és a problémamegoldás pontosságát. Ezek a gondolkodási folyamatok elengedhetetlenek a 21. században

**Együttműködésen és együttműködésen keresztül történő tanulás** - A fiatalok aktív részvétele, a hatékony tanulás és a soft skillek a 21. századi oktatás kulcsfontosságú elemei, amelyeket hatékony együttműködéssel fokozhatunk.

Ha a választási lehetőségek támogatják az **együttműködő tanulási környezetet**, a fiatalok együtt dolgozhatnak a releváns közös célok elérésén, és olyan fogalmakat és kompetenciákat sajátíthatnak el, amelyek a saját életükben is változást hoznak.

A tanulási környezetekben való együttműködés és kooperáció lehetővé teszi a tanuló számára, hogy:

- aktívnak és hasznosnak érezze magát;
- érezze, hogy egy csoport tagja;
- megtanulja a kölcsönös bizalmat és tiszteletet;
- jobb motivációra és önbecsülésre tegyen szert;
- Hozzáférést nyerjen a tanulási tartalmakhoz, alternatív és élvezetes módon,
- inspirációt szerezzen másoktól, valamint kreativitást és tanulási készségeket;
- megtanulja az együttélés és az együtt tanulás előnyeinek és hátrányainak hatékony kezelését.

Mint a pedagógusok, oktatók és tanárok tudják, az együttműködés, valamint a munkacsoportok és csapatok irányítása készségeket igényel.

**Az értékekre való nevelés** az egész személyiségre kiterjedő oktatás lényegi eleme, amelynek célja a tanulók pozitív értékeinek és attitűdjeinek kialakítása a különböző kulcsfontosságú tanulási területek/tantárgyak tanulása és tanítása, valamint a releváns tanulási tapasztalatok nyújtása révén. Ezen az alapon a tanulók azon képességét hivatott fejleszteni, hogy azonosítsák a beágyazott értékeket, objektíven elemezzenek és ésszerű ítéleteket hozzanak a különböző kérdésekben,

amelyekkel a különböző fejlődési szakaszokban találkozhatnak, hogy megfelelő lépéseket tudjanak tenni a jövőbeli életükben felmerülő kihívások kezelésére.

Az értékek gyakran összefüggnek a hozzáállásunkkal, ezért nagyon fontos, hogy a fiatalok tisztában legyenek az életre, a munkára, a személyükre vonatkozó értékeikkel (olyan értékek, mint a kitartás, mások tisztelete, felelősség, siker, pénz, elkötelezettség, tisztesség, másokkal való törődés, empátia stb.).

Ezért úgy gondoljuk, hogy a sport jó eszköz lehet arra, hogy a valódi értékeket népszerűsítse és jobb életre neveljen; valamint arra is, hogy az embereket motiválja és erőt adjon nekik.

## 6. Edzők képzése

Miért fontos az edzőképzés? Az edzők felkészültsége a fiatalok javát szolgálja. Ha az edzők képzettnek érzik magukat és bíznak saját képességeikben, elhiszik, hogy jól tudnak gyerekekkel dolgozni, akkor a siker esélyei megnőnek.

Spanyolországban például minden edzőnek képesítéssel vagy tanúsítvánnyal kell rendelkeznie ehhez a munkához, és be kell jegyeztetnie magát. Katalóniában például a ROPEC (Registro Oficial de Profesionales del Deporte de Cataluña) nyilvántartásában. Tudjuk, hogy más országokban ez nem szükséges.

A tanfolyamot természetesen edzők és a fiatalokkal a sport révén foglalkozó pedagógusok és szakemberek is elvégezhetik. A sportoktatás módszertanának ismerete mindenképpen szükséges.

### Románia

A facilitálás azt jelenti, hogy a csoport tagjait egy közös cél eléréshez vezető viselkedési formákba vonjuk be. A facilitátor az a személy, aki megfigyeli és ösztönzi az interakciókat/viselkedéseket, támogatva a csoportot céljai elérésében. Ő felel tehát az foglalkozás levezetéséért, a csoporttagok közötti kommunikációért, annak koordinálásáért és nyomon követéséért. Fontos a facilitátor nyitott hozzáállása, közvetítő attitűdje valamint hogy a pozitív értékeket megerősítse.

A fiatalok sporttevékenységeken keresztül történő támogatási programjaiban részt vevő szakemberek feladata egy olyan tanulási környezet megteremtése, amely kedvez a fiatalok tanulási folyamatának, amely a készségek kialakítására, az ismeretek, készségek és viselkedésmódok elsajátítására összpontosít.

### ***A facilitátor szerepe és feladatai egy csoportban***

A csoportokkal való munka során, a körülményektől és a kitűzött céltól függően, a facilitátor több szerepet is betölthet:

§ társas kapcsolatok kiépítése - olyan légkört teremt, amelyben a résztvevők jól és biztonságban érzik magukat, amelyek segítik a legjobb eredmény elérését.

§ a szervező - a facilitálásához szükséges eszközök és feltételek meglétének előkészítése és biztosítása a csoportmunka során.

§ csoporttámogatás - támogatja a csoportot és segíti annak előrehaladását, tartósan ösztönzi a csoportot.

§ az alapvető feladatok és fogalmak elmagyarázása - a tevékenységek célját ismerő résztvevők motivációja sokkal nagyobb. A facilitátor világos feladatokat használ, amibe a lehető legkonkrétabb módon integrálja a tevékenység céljait.

§ koordinátor - a facilitátor megtervezi a műhelyprogramot, hatékonyan kombinálva az általa kezdeményezett tevékenységeket, ami hozzájárul a csoport harmonizálásához és kohéziójának növeléséhez.

§ coach - hozzájárul ahhoz, hogy a résztvevők számára olyan kedvező feltételek alakuljanak ki a csoportban, mely segítik az új készségek fejlesztését, és a már meglévők megerősítését. A konkrét és pontos utasítások arra ösztönzik a résztvevőket, hogy új viselkedési mintákat próbáljanak ki.

§ az útmutató - bátorít, vezet és nevel. A facilitátor viselkedésével mintaként szolgál a résztvevők számára. Fontos, hogy a facilitátor optimális kapcsolatot alakítson ki mind a csoporttal, mind az egyes résztvevőkkel.

§ a tanulás támogatója - A segítő/facilitátor az, aki birtokában van az információnak, és a lehető legegyszerűbben használja azt, hogy a csoporttagok számára könnyen megérthető és alkalmazható legyen a mindennapi életben.

§ Vezető - A facilitátor ösztönzi a csoporttagokat, hogy tudatosítani tudják értékeiket és meggyőződésüket abban, amit csinálnak. A változás azért nehéz, mert a változás alanya meg van győződve a helyességéről

viselkedés. A facilitátor az, aki ezekkel a hiedelmekkel dolgozik, és ezt sok tapintattal és tisztelettel, ítélkezés és ironizálás nélkül teszi.

#### *Hozzáállás a facilitálásban:*

- Aktív figyelés a "Mi volt pozitív ebben a feladatban vagy a kollégák viselkedésében?" kérdésre.
- Bátorítsa a fiatalot a szerepében.
- Bátorítsa hogy a fiatalok párbeszédének kibontakozását. A csoportbeszélgetés során kérdésekkel segítse a kommunikációt, a csoporttagok mondanójának világossá tételét. A témától való eltávolodás során segítse, hogy a csoporttagok visszatérjenek a beszélgetés eredeti témájához.
- Ne ítélje el a fiatal viselkedését.
- Ne adjon tanácsokat; kérje ki a csoport véleményét, teremtsen megfelelő terezt a vélemények és javaslatok kibontakoztatásának.
- Legyen empátikus.
- Bátorítsa a fiatalokat, hogy vegyenek részt a különböző érdeklődési körökbe tartozó témákról szóló megbeszéléseken. Vonja be őket a különböző témákról szóló interakciókba.
- Hallgasson többet, irányítsa a beszélgetést, mint beszéljen.

Legyen rugalmas! Ha szükséges, módosítsa az előkészített programot a csoport igényeinek megfelelően. Így nagyobb valószínűséggel érhet el eredményeket, mint amikor megpróbálja a résztvevőket a terv szigorú keretei között tartani.

- Használja ki a fiatalok pozitív tapasztalatait, és kérje meg őket, hogy osszák meg azokat a csoporttagokkal.

- Legyen toleráns. Fogadja el, ha nehezen tolerálható helyzetekkel vagy viselkedéssel találkozik. Beszélje meg ezeket csoportban ítélezés nélkül.
- Alakítson ki olyan kedvező környezetet, mely hozzájárul minden résztvevő fejlődéséhez.
- Szükség esetén használja a humort.

### *Javaslatok a facilitátor számára*

- A tevékenységek javaslata során mindig figyelembe kell venni, hogy a fiatalok mennyire szeretnének részt venni az adott tevékenységben.
- A csoporttagokkal közösen állítsanak fel egy szabályrendszert, melynek keretei között végzik majd a tevékenységeket. A keretek közös meghatározása segít az önszerveződésben és támogatja az elköteleződést, valamint a hatékonyságot.
- A tevékenységeket a fiatalok életkorához és igényeihez kell igazítani.
- Szüleik, valamint a képzésükben részt vevő más mentorok bevonása, hogy bátorítsák gyermekeiket a tevékenységek során.
- Értékele és használja ki a fiatalok tevékenységekbe fektetett erőfeszítéseit.
- Mutasson pozitív hozzáállást és bátorítson minden sikert. *(Például: tapsoljon lelkesen, énekeljen stb.)*
- A fiatalok kezdeményezésének ösztönzése.

### **Elkerülendő:**

- Olyan tevékenységek, melyek során a fiatalok konfliktus helyzetbe kerülhetnek egymással (különösen, ha tizenévesek). Hozzon létre egy befogadó teret, és így megtanulnak egy sor olyan viselkedési formát, amelyeken keresztül kezelni tudják az esetleges konfliktusokat.
- Figyeljen oda, hogyan szólítja meg önmagát! Próbáljon meg olyan viselkedést tanúsítani, amely a lehető legnyitottabb és legalkalmazkodóbb.

### **Motiváljuk a fiatalokat a tanulásra!**

Egy másik nagyon fontos szempont a fiatalok (különösen a marginalizált fiatalok) tevékenységekbe való bevonása szempontjából a motiváció. Ezért fontos azonosítani az igényeiket és megfigyelni, hogy mi motiválja őket.

A fiatalok motivációjának forrásai:

*Társas kapcsolatok:* a fiatalok azért jönnek a csoportos tevékenységekre, hogy új barátokat szerezzenek, vagy hogy együtt legyenek a barátaikkal, kollégáikkal stb;

*A referenciacsoport elvárásai:* a fiatalok egy intézmény nyomására, a környezetük ajánlására, a barátaik javaslatára vesznek részt ilyen típusú tevékenységekben;

*Menedék vagy ösztönzés:* az unalomtól való megszabadulás, az otthoni vagy iskolai rutin elkerülése,

*Érdeklődés:* a legtöbb fiatal egy sor szükséglet alapján tanul, vagy új információkat keres, hogy kielégítse kíváncsiságát; nagyon fontos, hogy világos célt és tanulási célokat adjunk meg.

*A facilitátor a következőkkel tudja motiválni a résztvevőket:*

*Pozitív környezet kialakítása* a résztvevők közötti beszélgetésekhez. A facilitátornak nyitott, barátságos légkört kell biztosítania, amely jelzi a résztvevők számára, hogy az ő feladatuk egymás tanulásának segítése.

*Használjon résztvevő-központú módszereket* (csoportos megbeszélések, kiscsoportos feladatok, a tér nem hagyományos módon történő elrendezése, résztvevők megszólítása stb.)

*A fiatalok változásra, személyes és szakmai fejlődésre való nyitottságának elősegítése.*

A változásra való motiváció ösztönzése érdekében a trénernek az alábbiakban kell segítenie a fiatalokat: (1) saját helyzetük felmérése (2) célkitűzés (3) cél eléréséhez szükséges cselekvési terv kidolgozása (4) változáshoz szükséges stratégia kidolgozásában (5) következetesség (6) motiváció fenntartása.

## UK

Az edzőképzés fontos ahhoz, hogy megértsük, az edzők hogyan tudnak kapcsolatot teremteni a fiatalokkal, hogyan tudják inspirálni őket, és átadható ismereteket, készségeket tanítani nekik. A képzés fontos annak megértéséhez, hogy miként tudják a leghatékonyabban megközelíteni a tanítást,



valamint hogyan tudnak reagálni a fiatalok programba való beilleszkedése során felmerülő nehézségekre. A fiatalokkal való kapcsolatteremtés a sporton keresztül segíthet fejleszteni az olyan, a sikeres munkavállalásban központi szerepet játszó "soft skilleket", mint a csapatmunka, a kommunikáció, az időgazdálkodás, a problémamegoldás, a vezetés, az elkötelezettség és a motiváció. Ezért fontos az edzők képzése, hogy támogassák a fiatalok érzelmi támogatására és tanácsadására való képességét. Ez rendkívül értékes a fiatalok szociális értékeinek és mentális egészségi stabilitásának fejlesztése szempontjából, ami elősegíti a munkahelyi sikert.

A "soft skillek" fejlesztésén túl az edzők közvetlenül támogatják a fiatalok foglalkoztatási kompetenciáinak fejlődését is, mivel sokan nem rendelkeznek olyan ismeretekkel vagy formális képesítésekkel, amelyek szükségesek a munkavállaláshoz. A workshopok megtanítják a fiatalokat arra, hogyan keressenek munkalehetőségeket és hogyan pályázzanak azokra. Az önéletrajz készítésével, az álláspályázatok megírásával és az interjúkésztségek fejlesztésével is támogatják majd a fiatalok munkaszerzési képességét. A fiatalok tapasztalatszerzését is segítik az online álláskereséssel, állásbörzékkel, próbainterjúkkal, személyes mentorálással, önkéntes munkalehetőségekkel, gyakorlati és szakmai gyakorlatokkal.

Az Egyesült Királyságban a National Partners azt ajánlja, hogy az ifjúsággal foglalkozó edző vagy szakember rendelkezzen az UKCC 2. szintű edzői képesítéssel vagy azzal egyenértékű képesítéssel az adott tevékenységben. Elismerik azonban, hogy más önkéntesek, beleértve az 1. szintű segédedzőket és a 18 év alattiakat, beleértve a fiatal vezetőket is, támogathatják a tevékenységet egy képzett tanár vagy 2. szintű edző közvetlen felügyelete mellett.

## **Magyarország**

Magyarországon jelenleg kétféleképpen lehet edzővé válni. Egyrészt egyetemi tanulmányok révén lehet edzői képesítést szerezni, másrészt az országos sportági szövetségek is lehetőséget biztosítanak erre képzések formájában. Ez utóbbiak többféle, többszintű edzői képesítést nyújthatnak, a legmagasabb szintű FIFA licenszes diplomától az alapfokú edzői képesítésig.



Mindkét rendszer tanterve tartalmazza a fiatal sportolók neveléséhez és segítéséhez szükséges pszichológiai és szociológiai ismereteket. A fenti két intézménytípus által kiadott oklevelek csak akkor szükségesek, ha az edző csapatot vezet az adott nemzeti sportszövetség által működtetett versenyrendszerben. Egyéb "nem hivatalos" versenyeken és edzéseken nem szükséges edzői képesítés.

Az Oltalom Sportegyesületnél (OSA) az edzők képzése nemzetközi projektek keretében történik. A szervezet speciális célcsoportja - hátrányos helyzetű, intézményi oktatásban részesülő, illetve migráns háttérű fiatalok - miatt az OSA-nál dolgozó pedagógusok és szociális munkások pszichológiával és szociális munkával kapcsolatos szakmai képzéseken is részt vesznek.

## ROMÁNIA - CCSS Tei

### 7. Tevékenységek

A sport előnyei az oktatásban sokrétűek, és nem csak fizikai természetűek. Számos előnye lehet az általunk gyakorolt tevékenységeken keresztül.

Mint tudjuk, a testmozgás remek módja annak, hogy fittekek és egészségesek maradjunk. Azon gyermekek számára, akiknek korlátozottak az iskolán kívüli edzésmódszerei, a testnevelésórák létfontosságúak az általános egészségi állapotuk szempontjából. Ennek hatása az életük számos területén pozitív változást idézhet elő.

A sport a sikerről, a teljesítményről, a csapatmunkáról és a barátságos versenyről szól. A tréneket vagy ifjúságsegítőket arra képzik ki, hogy a sportban rejlő szórakozást és természetes versengést kihasználva segítsék a fiatalokat abban, hogy együtt élvezzék a játékot, hogy mozoghassanak, megtanuljanak együttműködni és fejlesszék önértékelésüket.

Az erős önértékelés létfontosságú tulajdonság a fiatalok harmonikus fejlődéséhez. A sport által beléjük oltott lekesedés és kitartás arra ösztönözheti őket, hogy felismerjék és kakaázzák lehetőségeiket.

A testmozgás az egyik legjobb stresszoldó. Kutatások kimutatták, hogy fizikai aktivitással a stressz tünetei csökkenhetnek. Az iskolában elszenvedett mentális nehézségek is kezelhetőek a sport által. A sport lehetővé teszi számunkra, hogy aktívan ellazuljunk és megtanuljunk kezelni a stresszt.

A csapatsportok egyénre gyakorolt hatása felbecsülhetetlen. A fiatalok megtanulnak csapatban működni, hozzájárulni a csapat teljesítményéhez, s megtapasztalják, milyen fontos az együttműködés a sikerek elérésében.

A helyes döntések meghozatala kulcsfontosságú a jó vezetővé váláshoz. A sport kiváló csatorna a készség fejlesztésére, hiszen a döntéseket rendszeresen meg kell hozni, és közölni a csapat többi tagjával.

Ahogy haladnak előre, vezetői tapasztalatuk is fontos lesz a karrierjükben való előrelépéshez.

A kudarc a sport egy kevésbé vizsgált jelensége. Kitartás és kemény munka kell ahhoz, hogy valaki sikeres legyen az életben, és a sport az egyik legjobb csatorna arra, hogy ezt megmutassuk. A sport leegyszerűsített természete, ahol vannak győztesek és vesztesek, természetes hullámvölgyekhez vezet - amire a fiataloknak fel kell készülniük.

A sport jó eszköze annak, hogy megmutassuk, hogy a kemény munkát megjutalmazzák. Az élet minden területén a sikerhez kitartás és megalkuvást nem tűrő hozzáállás szükséges. A sporton keresztül a fiatalok megtanulják, milyen előnyökkel jár, ha a céljaik eléréséért dolgoznak.

A sporttevékenységek ösztönzik a kreativitást és a megoldásokra összpontosító, a képzeletet is bevonó eltérő gondolkodást.

A tanulásnak nemcsak kognitív, hanem gyakorlati összetevői is vannak. A sporttevékenységeken keresztül egy sor készséget fejleszthetünk:

- *Kognitív készségek* (fejleszti és javítja a koordinációt, fejleszti az elemzőképeséget, a problémamegoldást, az értékelést, a viselkedés, a helyzetek és az események értelmezését).
- *Kommunikációs készségek* (önkifejezés és kommunikáció különböző nyelveken, a megfelelő hozzáférési kódok ismerete)
- *Szervezési készségek* (kreatív megoldások felfedezése a problémák megoldására; a megszerzett készségek és ismeretek fejlesztése a különböző lehetőségek közötti tervezéshez és eljárások sorozatának felépítéséhez, önorientáció (becslés, önértékelés, választás);

- *Szociális és kapcsolati készségek.*

A sport kiváló módja az átváltoztatható készségek (transferable skills) fejlesztésének, amelyek hasznosak lesznek a fiatalok számára a képzésük és fejlődésük során, mind a személyes fejlődés, mind pedig implicit módon az egyéni szintű teljesítményük szempontjából a későbbi munkaerőpiacon (szakmai gyakorlatok, iskolaváltás/munka): rugalmasnak lenni, reagálni a tervtől való eltérésekre, kezelni a konfliktusokat, tájékozódni.

Tekintettel arra, hogy a fiatalokat fel kell vértetni a szükséges készségekkel, a helyi szintű sportban való részvétel pozitív társadalmi attitűdöket és értékeket, egyéni készségeket és képességeket fejleszthet, mint például:

- Kritikus gondolkodásra való képesség
- A kezdeményezőkézség
- Csapatmunka és probléma megoldás

A munkáltatók nagy hangsúlyt fektetnek az átváltoztatható készségekre, és gyakran azzal érvelnek, hogy az új munkavállalók nem rendelkeznek ilyen készségekkel.

Fontos, hogy az ilyen tevékenységeket segítő oktatók figyelembe vegyék ezeket a szempontokat annak érdekében, hogy a fiatalokkal való munka során az általuk javasolt tevékenységek révén fejleszteni tudják ezeket a készségeket.

Így a fiatalok sokkal jobban fel lesznek készülve az életre és a társadalmi-szakmai beilleszkedésre. Különösen a NEET fiatalokat lehet így motiválni arra, hogy fejlesszék kezdeményezőkézségüket, személyes autonómiájukat, érezzék, hogy értékeli őket, és elsajátítsanak egy sor pozitív attitűdöt, amelyeket interakcióikban és a szakmai orientációjukkal kapcsolatos döntéseikben követni fognak, amelyek hasznos támaszt jelentenek, ami a képzés és a személyes fejlődés iránti nyitottságuk révén a társadalmi integráció esélyeinek növeléséhez, ugyanakkor a munkaerő-piaci esélyek növeléséhez vezethet.

A következő részben egy sor interaktív tevékenységet mutatunk be, amelyeket egy coach használhat a facilitációs üléseken.

## 7. Gyakorlati tevékenységek

A sport az egyik legnépszerűbb szabadidős tevékenység világszerte, és a kutatások azt mutatják, hogy az ifjúsági sportban való részvétel azonnali és hosszú távú előnyökkel járhat a fiatalok, a családjuk és a közösség számára.

Először is, ha a fizikai egészségről beszélünk, a rendszeres testmozgás számos olyan előnnyel jár, amelyek támogatják az egyének fizikai jóllétét, segítik a könnyebb alvást, a jobb közérzetet valamint a mindennapi teendők ellátását. Ezen előnyök némelyike azonnal bekövetkezik, például az alvás minőségének javítása, az inzulinérzékenység és a szorongásos tünetek csökkentése, a kogníció javítása (Fizikai aktivitásra vonatkozó iránymutatások tanácsadó bizottsága, 2018). A sportolásban való részvétel csökkentheti egyes betegségek kialakulásának valószínűségét, megelőzve többek között az elhízás, a rák vagy a cukorbetegség kockázatát.

A fizikai aktivitás a fiatalok számára a fittség és az egészség megőrzésének egyik módja, de a sportolás és a rendszeres testmozgás a mentális egészségünkre is jótékony hatással van. Ez összefüggésbe hozható a szorongás és a depresszió alacsonyabb arányával, a stressz alacsonyabb szintjével, csökkent szerhasználattal és kockázatos viselkedéssel, magasabb önbecsüléssel és önbizalommal, nagyobb kreativitással és általában véve a nagyobb élet elégedettséggel (President's Council on Sports, Fitness & Nutrition Science Board, 2020).

Edzőként fontos, hogy ismerjük ezeket az előnyöket, hogy tisztában legyünk a fiatalok mentális jólétével. Továbbá a sportban való részvételnek oktatási, foglalkozási és szociális szempontokkal kapcsolatos előnyei is vannak, amelyek segíthetnek a NEET-helyzetben lévő fiataloknak. Például a sport, mint kontextus, kiválóan alkalmas arra, hogy megtanuljanak másokkal együttműködni, javítva a csapatmunkát és a szociális készségeket. Más szóval, a sport lehetőséget nyújt a pszichoszociális készségek elsajátítására, amelyek felkészítik a fiatalokat arra, hogy sikeresek legyenek az élet különböző területein.

Ezeket a pszichoszociális készségeket transzverzális készségeknek, puha készségeknek vagy életvezetési készségeknek is nevezik. A transzverzális készségeket úgy határozzák meg, mint olyan készségeket, amelyeket jellemzően nem kifejezetten egy adott munkakörhöz, feladathoz, tudományos diszciplínához vagy ismeretkörhöz kapcsolódnak hanem a legkülönbözőbb helyzetekben és munkakörülmények között használhatók (IBE, 2013).

Az "életvezetési készségek" ugyanúgy használhatók, mint az ilyen típusú készségek, amelyeket például a sportban lehet elsajátítani, de az élet más helyzetekben is használatos. Pierce et al. (2017, 194. o.) az életvezetési készségeket a következőképpen definiálta: *"Az a folyamat, amelynek során az egyén továbbfejleszti vagy megtanul és internalizál egy személyes értéket (azaz pszichoszociális készséget, tudást, diszpozíciót, identitáskonstrukciót vagy átalakulást) a sportban, majd személyes változást tapasztal azáltal, hogy az értéket egy vagy több életterületen alkalmazza azon a kontextuson túl, ahol eredetileg megtanulta".*

Ez néhány példa a transzverzális készségekre:

- Célmeghatározás, időgazdálkodás, tárgyalás és konfliktuskezelés, rugalmasság, szociális készségek, személyes felelősség, önkontroll, munkamorál, empátia.
- Oktatási és szakmai készségek (pl. elszántság, kitartás, rugalmasság, kritikus gondolkodás).
- Személyközi készségek (pl. prezentációs és kommunikációs készségek, szervezési készségek, csapatmunka stb.)
- Intrapersonális készségek (pl. önfegyelem, lelkesedés, kitartás, önmotiváció stb.)

Ahogy azt már korábban is megjegyeztük, fontos, hogy az edzők a képzés során olyan transzverzális készségeket fejlesztő tevékenységeket tudjanak alkalmazni, amelyek segítenek a fiataloknak abban, hogy kifejezzék magukat, szembenézzenek az élet problémáival és kihívásaival, s meg tudják oldani azokat. Ezek a tevékenységek nem csak a sport területén, hanem más helyzetekben is segítenek nekik a személyes célok elérésében, új munkahelyek keresésében, vagy ha nem is sikerül a munkaerőpiaci elhelyezkedés, ezek a tevékenységek segíthetnek nekik abban, hogy ne veszítsék el a motivációjukat, és folyamatosan új utakat találjanak, hogy kompetensebbé váljanak a munkaerőpiacon.

Ahogy az várható volt, ez nem egy egynapos tevékenység, ahol ilyen jellegű készségeket tanulhatnak, hanem ez egy hosszú folyamat a képzések során, amit napról napra tanulnak. Fontos, hogy az edzők igyekezzenek megfigyelni mindenki egyéni igényeit, hogy tudják, mely tevékenységek a legjobbak a csoport számára, és alkalmazásuk mikor a legmegfelelőbb.

Annak érdekében, hogy az edzők számára különböző lehetőségeket biztosítsunk, az alábbiakban bemutatunk néhány olyan tevékenységet, amelyet az edzők a tréningeken használhatnak, mindig a facilitátorok irányításával és felügyeletével:

## **SPANYOLORSZÁG- UFEC**

### **1. TEVÉKENYSÉG: FEGYVERES**

**IDŐZÍTÉS:** 15'

**CÉLOK:** A tagok nevének ismerete (csapatmunka), prezentációs és szociális készségek.

**MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** Az aktív figyelem, az empátia és a szóbeli készségek gyakorlása, valamint biztonságos és tiszteletteljes tér kialakítása a résztvevők számára.

#### **LEÍRÁS:**

A résztvevők körben állnak. Egyikük középen áll, és rámutat valamelyik résztvevőre. A jelzett résztvevő letérdel, és a két oldalán álló résztvevőknek a lehető leggyorsabban ki kell mondaniuk az előttük állók neveit. Akinek ez tovább tart, veszít.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Egy pozitív és egységes csapat nagyobb valószínűséggel éri el sikeresen a céljait. Fontos, hogy már a projekt kezdetén megismerjük egymást, és jó kapcsolatokat alakítsunk ki a munkatársak között, hogy együttműködőbben dolgozhassunk, és jobb munkakörnyezetet teremtsünk.

### **TEVÉKENYSÉG 2: AZ ÚTMUTATÓ**

**IDŐZÍTÉS:** 20'-30'

**CÉLOK:** Kommunikációs készségek, bizalom



**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** A csapattársak önbizalmának növelése.

**LEÍRÁS:**

A segítő különböző tárgyakat használva alkot egy kört. A résztvevőkből csoportokat alkot, és a résztvevők szemét becsukja. A csoport végigvezeti a résztvevőt a körön, amely a labda kapuba rúgásával fejeződik be. Ezt megismételjük minden résztvevővel.

Ezután felteszünk néhány kérdést a tevékenységgel kapcsolatban: Mit érzel, amikor valaki segít neked? Fontosnak tartod a másik jelenlétét? Miért? Hogyan éreztük magunkat, amikor a társunk irányított minket? Hogyan érezzük magunkat, amikor egy társunkat vezetjük?

**Reflexió:** A tevékenység után megbeszéljük, mennyire fontos, hogy hagyjuk, hogy időnként mások gondoskodjanak rólunk és irányítsanak bennünket, és hogy a kollégákkal bizalmi kötelekeket alakítsunk ki.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** A kommunikáció kulcsfontosságú készség, mivel biztosítja a hatékony csapatmunkát, pozitívabb környezetet teremt, és segít enyhíteni a félreértések hatásait, valamint a projektek és a szervezeti kezdeményezések nyomon követését.

### **3. TEVÉKENYSÉG: EGYENLŐTLEN SZABÁLYOK**

**IDŐZÍTÉS:** 20'

**CÉLOK:** A játék során mutatott reakciók és viselkedés átgondolása.

**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** A kritikai gondolkodás és az elemzőkészség, valamint a rugalmasság fejlesztése.

**LEÍRÁS:**

Egy sportversenyt szimulálunk, ahol a szabályok az egyik csapat számára igazságtalanok, a másik számára viszont nem. Aztán változtatunk.

Kérdések: Hogyan érezted magad, amikor a tisztességtelen szabályok által érintett csapatban voltál? Hogyan érezted magad mikor a másik szabályrendszer volt érvényben? Milyen válaszokat adottál a konfliktusra?



**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** A kritikus gondolkodás alapvető fontosságú a jobb és megalapozottabb döntések meghozatalához. A kreatív és kritikus gondolkodókból álló munkaerő alkalmazása alapvető fontosságú az új ötletek, szolgáltatások és termékek fejlesztéséhez.

#### **4. TEVÉKENYSÉG: CSÖKKENTETT SEGÉDESZKÖZÖKKEL**

**IDŐZÍTÉS:** 20'

**CÉLOK:** A szabályok tiszteletben tartása, elismerés, kommunikáció, csapatmunka.

**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** A kitartás és az elkötelezettség javítása a rövid ideig tartó tevékenységben.

#### **LEÍRÁS:**

A csapatok kisebb pályán játszanak egy mérkőzést. Minden csapatnak 2 vagy 4 csapattársa lesz a pálya határain kívül is. Ezek a játékosok szurkolóként vesznek részt, és nem vehetik el a labdát. A pályán kívül tartózkodó játékosok ugyanakkor keresztpasszokat adnak a pályán lévő csapattársaknak, hogy azok minél több gólt szerezzenek.

A szerepek felcserélődnek a tevékenység során.

**Felszerelés:** Edzőzsákok, labdák és bóják.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** A hatékony kommunikáció révén jobban tudsz koordinálni, leküzdeni kihívásokat, megoldani vitákat, és el tudod érni a csapatod céljait. A jó csapatmunka olyan légkört teremt, amely elősegíti a barátságot az egyének között, akik így összehangoltan és motiváltan összpontosítanak egy közös célra vagy napirendre.

#### **5. TEVÉKENYSÉG: MILYEN HOSSZÚ EGY PERC?**

**IDŐZÍTÉS:** 5'-10'

**CÉLOK:** Időgazdálkodás

**A MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** Különösen jó a tréningek indítására és arra, hogy a résztvevők elgondolkodjanak az időről.



## **LEÍRÁS:**

Kérjük meg a résztvevőket, hogy álljanak fel és csukják be a szemüket.

Ezután kérjük meg őket, hogy csendben üljenek le (úgy, hogy a többi résztvevő ne hallja őket), amikor úgy gondolják, hogy egy perc eltelt.

Miután mindenki leült, elkezdjük a megbeszélést.

Az fog történni, hogy a résztvevők különböző időpontokban fognak leülni. Így felhívhatjuk a figyelmüket arra, hogy az idő nagyban függ az érzékeléstől.

Azzal, hogy megkérdezzük a résztvevőket, mikor telik gyorsabban az idő, és mikor tűnik úgy, hogy soha nem telik el, megismertethetjük velük azt a gondolatot, hogy a szenvedély, az idő és a hatékonyság összefügg.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Ez a tevékenység segít jobban megérteni az időgazdálkodási készséget, vagyis azt a képességet, hogy a rendelkezésre álló időn belül produktívak legyünk. Bizonyos munkakörökben vannak határidős feladatok, ahol kulcsfontosságú tudni, hogyan kell gazdálkodni a rendelkezésre álló idővel, megfelelő prioritást adni, és szükség esetén delegálni a feladatot.

## **6. TEVÉKENYSÉG: CÉLOK KITŰZÉSE**

**IDŐZÍTÉS:** 15'

**CÉLOK:** Célkitűzés

**A MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** A célmeghatározási készségek és az önmotiváció fejlesztése, a célok elérése és a fejlődés tudatosítása.

## **LEÍRÁS:**

Tegyünk fel a sportolóknak a következő kérdések közül néhányat:

- Mi a célja ennek az ülésnek?
- Mire akarok ezúttal összpontosítani?
- Hol és hogyan szeretnétek fejlődni?

- Hogyan tud ez a konkrét foglalkozás a nagyobb céljaitok felé mozdítani?

**Reflexió:** A tevékenység után megbeszéljük a célmeghatározás fontosságát, valamint azt, hogy a javasolt célok reálisak és konkrétak-e.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** A célok kitűzése nagyon hatékony és eredményes eszköz a hatékonyság és a motiváció növelésére, különösen a munkahelyen. Segíthet abban, hogy többet érjünk el és jobban megszervezzük magunkat.

## 7. TEVÉKENYSÉG: ÖN-VISSZAJELZŐ NAPLÓ

**IDŐZÍTÉS:** 5'

**CÉLKITŰZÉSEK:** személyes felelősség, önkontroll, önfegyelem és szervezési készségek.

**A MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** Az önértékelés képességének javítása, a fejlesztendő területek azonosítása.

**LEÍRÁS:**

Indítsunk el egy edzésnaplót, amelyet minden nap edzés után töltünk ki. A sportolóknak minden egyes bejegyzésbe be kell írniuk, hogy mi volt a céljuk az adott edzésre, majd el kell gondolkodniuk azon, hogy elérték-e ezt a célt. Ha igen, hogyan? Ha nem, miért nem? Ezen a napi ötperces gyakorlaton keresztül megtanulják értékelni az erősségeiket és gyengeségeiket, meghatározzák, hogyan fejleszthetik magukat, és nyomon követik az ezeken a területeken elért fejlődésüket.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Az egyik legjobb módja a szervezésnek, ha nyilvántartást vezet a célokról vagy feladatokról. Ez segít a munkahelyén abban, hogy jól gazdálkodjon az idejével, energiájával és a munkaterületével, és sikeresen elvégezze a rábízott feladatokat. Az önellenőrzés megléte hozzájárulhat az analitikus gondolkodás és a döntéshozatal javításához is.

## 8. TEVÉKENYSÉG: ALKOSSUNK EGY CSAPATOT...

**IDŐZÍTÉS:** 20'

**CÉLOK:** Kommunikációs készségek

**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** Az aktív figyelwm, az empátia és a szóbeli készségek gyakorlása, valamint egymás megismerése.

#### **LEÍRÁS:**

Magyarázza el a résztvevőknek, hogy az utasítások alapján csapatot kell alkotniuk. Néhány utasítás lehet például a következő: "Álljatok egy csapatba olyan emberekkel, akiknek ugyanannyi testvérük van, mint nektek" vagy "Álljatok egy csapatba olyan emberekkel, akik hasonló típusú zenét szeretnek, mint ti".

Mondd ki az utasításokat. Az emberek kiabálhatnak vagy leülhetnek, hogy jelezzék, hogy a csapatuk "teljes". Bátorítsd az embereket, hogy a lehető leggyorsabban dolgozzanak. Ismételd meg a gyakorlatot annyiszor, ahányszor csak akarod.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** A jó csapatmunka olyan légkört teremt, amely elősegíti a barátságot az egyének között, akik így összehangolódnak és motiváltak, hogy egy közös célra összpontosítsanak.

## **ROMÁNIA - CSS TEI**

### **1. Tevékenység: A kéz**

**Időzítés: 20 '**

**Célkitűzések:** prezentációs és szociális készségek, jégtörő

**A foglalkozás eredménye:** egymás megismerése, az aktív, értő figyelem és az empátia gyakorlása, a saját minőségük és személyes értékeik felfedezése.

**Leírás:** Minden résztvevő megrajzolja saját tenyerének körvonalát egy papírlapra. Minden egyes ujj mellé ír egy állítást: 1. Én ..... vagyok... (gyors, kreatív stb.) 2. Szeretek... (milyen tevékenységeket szeret) 3. Tudok..... (milyen tevékenységekre képes), 4. Szeretnék... (egy munka, amit szívesen csinálna), 5. A kedvenc állatom... (Miért? Milyen tulajdonságai vannak ennek az állatnak).

Tükrözés / Debriefing: Mi újat tudtál meg? Mit vettél észre, ami közös bennetek? Milyen közös, és eltérő képességeitek vannak csoportként? És így tovább...

**Alkalmazás a munkahelyi környezetben:** könnyű módja annak, hogy megtanuljunk bemutatni a képességeinket és a lehető legkönnyebben beszéljünk magunkról egy interjú.

## 2. Tevékenység: A varázslatos vásár

**Időzítés:** 30 '

**Célok:** prezentációs és szociális készségek, csoportértékek

**A foglalkozás eredménye:** jó tevékenység egy tréninghez kezdetéhez és ahhoz, hogy a résztvevők megismerjék egymást és növeljék a csoportkohéziót.

**Leírás:** A facilitátor leírja a következő helyzetet, és ezzel egy történetet hoz létre:

"Képzeld el, hogy egy hatalmas vásárban vagy, ahol minden kapható. Ráadásul a vásár varázslatos is, ahol mindenki képes egy-egy személyes tulajdonságát egy másik tulajdonságra vagy képességre cserélni. Viszont csak egyszer léphetsz be a piacra".

Mindenki írja le az egyik posztra, hogy milyen tulajdonságai és képességei vannak, a másik posztra pedig, hogy milyen tulajdonságokkal és képességekkel szeretne rendelkezni, vagy szeretne változtatni magán. A tábla vagy a flipchart a vásárt jelképezi, és mindenki felragasztja a posztokat, amelyekkel megmagyarázza a választását. Később azt a tulajdonságot, amit szeretne megváltoztatni, vagy amivel rendelkezni szeretne, kicserélheti egy másik tulajdonsággal, de csak egyszer. Ezután egy általános elemzést végeznek, közölve a személyes értékeket, attitűdöket és képességeket.

reflexzió / megbeszélés: Hogyan érezted magad a játék alatt? Mit gondolsz, mi volt nehéz számodra ebben a játékban? Mit éreztél, amikor megváltoztattad azt a tulajdonságot/képességet? Milyen más értékeket fedeztél fel? Mi a helyzet a tulajdonságokkal, képességekkel?

**Alkalmazás a munkakörnyezetben:** könnyen megtanulhatják bemutatni képességeiket és megfigyelhetik az őket motiváló értékeket. Ezeket az értékeket beépíthetik személyes/szakmai céljaikba.

## 3. Tevékenység: Tanulás és tanulás másképp

**Időzítés:** 5-10 '

**Célok:** kommunikációs készségek, tanulás tanulása, viselkedésre való reflexzió

**Az ülés eredményei:** Ez a tevékenység egy jégtörő játék, amelynek szerepe, hogy megismertesse a résztvevőkkel a foglalkozás témáját, és ösztönözze a csoportot a közös munkára.

**Leírás:** A moderátor felkéri a résztvevők csoportját, hogy álljanak fel és alkossanak kört. Kérje meg a résztvevőket, hogy legalább egy kartávolságot tartsanak egymás között. Együtt kell végezniük bizonyos mozdulatokat, amelyekhez már ismernek, és újakat is meg kell tanulniuk. A facilitátor ad néhány szóbeli utasítást, amelyeket a résztvevőknek végre kell hajtaniuk:

Balra = a résztvevők balra mutatnak a kezükkel

Jobbra = a résztvevők jobbra mutatnak a kezükkel

Le = a résztvevők leteszik a kezüket

Fel = a résztvevők felemelik a kezüket

Arc = a résztvevők felemelik a kezüket előre

Hátra = a résztvevők hátrafelé nyújtják a kezüket

mexikói integetés = felemeli a kezét (mint a fociban)

Többszöri kísérletezés után a segítő változtat a parancsok végrehajtásának módján. Itt vannak az új mozdulatok:

Fel = kezek balra

Lefelé = jobb kéz előre

Elöl = kezek lefelé

Bal = kezek a hát mögött

Jobbra = kezek a bal oldalon

Mexikói hullám = le a kezekkel

A résztvevők többször kísérleteznek, majd a segítő egyre gyorsabban és gyorsabban adja a parancsokat. Egy bizonyos ponton a résztvevők elveszítik az önuralmukat, káosz és vidámság alakul ki. A facilitátor befejezi a játékot, és felkéri a résztvevőket, hogy üljenek le, és közösen gondolkodjanak a játékról.

Refleksió / megbeszélés:

Mi volt a feladat? Sikerült teljesítenie a feladatot? Hogyan érezte magát a feladat során? Nehéz volt? Könnyű volt? Miért? Mi itt a tanulság a tanulással kapcsolatban?

A moderátor megemlíti, hogy a következőkben mindannyiuknak lehetőségük lesz gyakorlati dolgokat tanulni arról, hogy mit jelent tanulni.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben:** Fontos megérteni, hogy a tanulás folyamatos, és hogy fontos a munkaerőpiaci változásokhoz való alkalmazkodás. A készségfejlesztés lehetőséget ad arra, hogy a lehető legjobban alkalmazkodjunk a változó munkaerőpiachoz.

#### 4. Tevékenység: Térkép kirakása

**Időzítés: 20 '**

**Célok:** időgazdálkodás, kreativitás, problémamegoldás



**Az ülés eredményei:** különösen jó a tréningek indításához és ahhoz, hogy a résztvevők elgondolkodjanak az időről és a szervezésről.

**Leírás:** Készítsen térképet arról a térről, ahol a tevékenységek zajlanak, vagy arról a helyről, ahol a résztvevők tartózkodnak. Ez a térkép egy kirakóssá válik.

Minden résztvevő kap egy puzzle-darabot és esetleg utasításokat arról, hogy kinél keresse a következő nyomot.

Az utasításban jó, ha adunk egy időkeretet, amikor a teljes térképnek kész kell lennie. Ha megtalálják a keresett részt, nem szabad együtt maradniuk, hanem a következő nyomokat kell keresniük. Az utolsó darabon van a helyszín, ahol a tevékenység zajlik.

A gyakorlat akkor ér véget, amikor minden résztvevő megérkezik az adott helyszínre.

**Megbeszélés:** Mit tanulhatunk egy ilyen tevékenységből? Mit gondolsz, mi volt számodra a legnehezebb? Hogyan birkóztatok meg a nehézségekkel? Milyen megoldásokat találtatok? Mi segített nektek? stb.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben:** A szervezési és időgazdálkodási készségek minden munkatevékenység során hasznosak, és gyakran szükség van arra, hogy a lehető legjobban önszerveződjünk a nehéz helyzetek kezeléséhez, és képesek legyünk megoldásokat találni.

## 5. Tevékenység: Kardinális pontok

**Időzítés: 10-25 '**

**Célok:** felismerés, szervezési készségek

**A foglalkozás eredménye:** hogyan érhetjük el céljainkat, hogyan fedezhetjük fel képességeinket, hogyan láthatjuk más szemszögből a dolgokat, hogyan fejleszthetjük kitartásunkat.

**Leírás:** Egy kosárlabdapályán jelölj ki a négy égtájat, észak, dél, kelet, nyugat. Az egyik kardinális pontban van egy kosárlabdapalánk.

A résztvevőket koruk, városuk, lakóhelyük környéke stb. szerint rangsoroljuk. Ezután azonosítjuk a származási helyükhöz kapcsolódó kardinális pontokat. Mindenki a saját pozíciójából dobja a labdát a kosárba. Még ha a játék frusztrációt is okoz azoknak, akik messze vannak a kosártól, fontos, hogy az edző arra összpontosítson, hogyan érhetik el a kosarat a lehető leghatékonyabban. Az edző kiemeli azokat a képességeket, amelyekkel rendelkeznek, vagy amelyeket felfedezhetnek úgy, hogy elérjék a kosarat (megtanuljanak ugrani, befektetni, hogy a lehető legjobban dobják a labdát, stb.)

A gyakorlat rávilágíthat arra, hogy a fiatalok hogyan viszonyulnak a lehetőségeikhez, és hogyan képezhetik személyes lehetőségeiket, milyen készségeket fejleszthetnek bennük, és hogyan szervezhetik személyesen magukat, hogy elérjék céljaikat a munka és a szakma terén.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben:** A gyakorlat rávilágíthat arra, hogy a fiatalok hogyan viszonyulnak a lehetőségeikhez, és hogyan képezhetik személyes potenciáljukat, milyen készségeket fejleszthetnek

ki bennük, és hogyan szervezhetik személyesen magukat, hogy elérjék céljaikat a munka tekintetében.

## **6. Tevékenység: Keresztezzük a kört!**

**Időzítés: 15 '**

**Célkitűzések:** csoportos együttműködés, összehangolt cselekvések ösztönzése, problémamegoldás

**Az ülés eredménye:** A kritikus dolgok fejlesztése, kreatív megoldások, csapatban való munka.

**Leírás:** 1-1,5 m. átmérőjű fa karikákra stb. vagy csomózott pántokra lesz szükség.

A játékosok állva, körben, a középpont felé fordulva, kézen fogva gyülekeznek. Az oktató leveszi két kezét, és behelyez egy kört / szíjat, majd a kezek pihennek. A feladat az, hogy a kört/pántot a játékosok teljes sora mentén, a kezek széttárasa nélkül addig mozgatják, amíg el nem éri azt a helyet, ahol elhagyta. A második menetben az oktató újabb kört/pántot illeszt be, és így tovább.

A játékvezető választhat két vagy három játékkört, amelyek során minden alkalommal új szíjat vagy kört illeszt be, attól függően, hogy megítélése szerint a csoport számára hogyan növekszik a nehézségi fok.

Tükrözés / zsírtalanítás: Milyen volt számodra ez a tevékenység? Sikerült teljesítened a feladatot? Hogyan érezted magad a feladat során? Nehéz volt? Könnyű volt? Miért? Mit tanultál ebből a tevékenységből?

**Alkalmazás a munkakörnyezetben:** A munkakörnyezet a csapatmunkát jelenti. A fiataloknak meg kell tanulniuk, hogyan kell csapatban együttműködni, megoldásorientáltak lenniük, és a lehető legnagyobb mértékben használniuk kell kreativitásukat a megoldások felkutatásában.

## **7. Tevékenység: A hernyóverseny**

**Időzítés: 15 '**

**Célkitűzések:** csoportos együttműködés, összehangolt cselekvések ösztönzése, problémamegoldás

**A foglalkozás eredménye:** csapatmunka, bizalom másokkal

**Leírás:** A tevékenység egy kb. 100 m hosszú, akadályok nélküli körpályán zajlik. A résztvevők hernyókat alkotnak, egyenként ötfős csapatokba tömörülve. Az első négy leül a földre arccal lefelé, a kezére támaszkodva. Az első résztvevő a lábát a következő vállára teszi a lábát, és így tovább. A sorban utolsó résztvevő a kezével és a térdével támasztja meg magát. Az első hernyó, aki célba ér, 10 pontot kap, a következő 9-et és így tovább.

A tevékenység megkezdése előtt állítson fel egy sor játékszabályt a résztvevők számára. Gondosan magyarázza el a feladatokat és azt, hogyan kell viselkedni a testi épségről. Győződjön meg arról, hogy a tér, ahol a játék zajlik, biztonságos, az esetleges balesetek elkerülése érdekében. A tevékenységet egy helyiségben is lehet végezni.



Motiválja a résztvevőket, és bátorítsa őket, hogy nyújtsanak támogatást a csoportmunkában.

Tükrözés / zsírtalanítás: Mi volt a feladat? Sikerült teljesíteni a feladatot? Hogyan érezted magad a feladat során? Nehéz volt? Könnyű volt? Miért volt nehéz? Mit tanultál ebből a tevékenységből?

Nehéz vagy könnyű volt minden egyes kör után jobb időt elérni? Milyen ötletek segítettek abban, hogy jobb idő alatt teljesítsd a feladatot? Ki járult hozzá a csoport sikeréhez?

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A munkakörnyezet a másokkal való közös munkát és a másokkal való együttműködést jelenti. A fiataloknak meg kell tanulniuk bízni önmagukban és másokban, és meg kell tanulniuk, hogyan alakítsanak ki együttműködési valóságokat; ez támogatja őket tevékenységükben.

## 8. Tevékenység: Király földje

**Időzítés: 10-25 '**

**Célok:** összehangolt cselekvés, tervezési készség, csapatban betöltött szerep

**A foglalkozás eredménye:** a résztvevők megtanulják, hogyan dolgozzanak összehangoltan egy közös projektért, és hogyan találják meg a legjobb stratégiát a cél eléréséhez.

**Leírás:** Legfeljebb 10-12 fős csoporttal dolgozhat.

**Anyagok:** Kartonból, műanyagból készíthetünk "otthon" is elkészíthető darabokat, amelyek a következőkből állnak: - A kartonból, műanyagból készült darabok: - 10 darab műanyag tálból. Használhatók homokos palackok, de anélkül, hogy nagyon nehéz, kis méretűek és 4 karó.

A játék kint is játszható.

1. Válasszuk ki a játékteret, és jelöljük ki a sarkokat karókkal (földön, fűvön, homokban játszunk).
2. Helyezze a bowlingbábukat és a királyt a játékfelületre a következőképpen: a királyt középre, így két játékmezőt határolva, a bábukat pedig 5 darabot a játéktér mindkét kis oldalán, egyenlő távolságban.
3. Két csapat alakul, A és B, mindegyik 1 és 6 játékosból áll. Mindketten a saját pályájuk alsó vonala mögött, tehát a tekepályák mögött helyezkednek el.
4. A játék célja, hogy minden csapat a lehető legjobb stratégiát alakítsa ki, hogy minél jobban megvédje a pályáját és a királyt. Ez abból fog állni, hogy hogyan fogják felépíteni a saját földjüket, és hogyan fogják elrendezni a bábukat.

5. Az A csapat játékosai felváltva dobják a 6 hengeres bábút, és megpróbálják az ellenfelek bábuit lerombolni - de a királyt nem! A dobás úgy történik, hogy a bábút az egyik végén, alulról kell megfogni (hasonlóan a bowlinggolyó dobásához, nem úgy, mint egy követ), és a bábu a dobás során csak függőlegesen foroghat (tehát nem úgy, mint egy helikopter propeller).

6. A szétszedett darabokat a B csapat tagjai az A csapat mezejére dobják, ahol felemelik őket arra a helyre, ahol megálltak. Ha kidobják őket, a dobást egyszer megismétlik; a második hiba esetén az A csapat választja meg, hogy a saját mezején hova teszi a darabot - de nem az alsó vonalra vagy a királytól 30 cm-nél kisebb távolságra. Ha az A csapat alsó vonalán lévő figurát a B csapat által dobott kubb-darabkák letépi, azt vissza kell emelni a helyére.

7. A B csapaton a sor, hogy eldobja a 6 hengeres darabot. Ha az A csapat alsó sorában lévő kubb-darabokat leszakítják, akkor az ő sorsuk is hasonlóan alakul, mint a sajátjuké. Ha azonban a B csapathoz tartozó darabokat bontják le (6. pont), akkor azok kikerülnek a játékból.

Az A csapat a saját kubb-darabjait az alsó vonalról, az ellenfelek által leütött darabokat dobja a pályán a B csapatnak, majd hengeres darabokkal s.a.m.d. dobja.

Amikor egy csapatnak sikerül az ellenfél pályáján lévő összes bábút leütnie, megpróbálja leütni a királyt. Ha egy csapat szabálytalanul ütötte le a királyt (nem fejezte be az ellenfél összes bábujának lerombolását), akkor mindegy, hogy milyen bábu - kubb vagy henger -, veszített.

Az első csapat, amelyik szabályosan leüti a királyt, nyer.

Tipp: A tréner a játék kezdeti szakaszában a mesélés segítségével megkönnyítheti a játékot. Kitalálhat egy történetet, amelyben a két csapat egy király által uralt terület lakóiként szerepel. A résztvevők elnevezhetik a területüket, és nevet adhatnak a királyuknak. Ezt követően az, ahogyan felépítik ezeket a területeket, biztosítja a csapat sikerének esélyeit. Ezután bevezetheti a történetbe a két terület közötti versenyt.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A munkakörnyezet egyaránt jelenti a versenyt, de fontos, hogy a legjobb munkastratégiát építsük ki egy projekthez, és implicit módon a csapat támogatását. Az is fontos, hogy ismerjük képességeinket, és felfedezzük, hogy milyen szerepekben teljesítünk a legjobban másokkal együtt, és hogy ösztönözzük a kezdeményezés fejlesztését.

## 9.Tevékenység: Csapatszerepek

**Időzítés: 40'**

**Célok:** a szociális kompetenciák fejlesztése, a befogadás értéke, a saját és mások viselkedésének megértése és átgondolása, csapatépítés.

**Az ülés eredményei:** A foglalkozás felnyitja a szemünket arra, hogy a sport hogyan használható eszközként a szociális kompetenciák fejlesztésére. A tárgyalt témák közé tartozik a konfliktuskezelés, a befogadás és a részvétel.

**Leírás:** Ha a résztvevők száma meghaladja a 10 főt, akkor a résztvevőket 2 5 fős csapatba szervezzük.

1. lépés - Magyarázza el a résztvevőknek, hogy csapatban kell játszaniuk, és hogy a cél a győzelem. Magyarázza el, hogyan kell játszani. Mutassa be a résztvevőknek a szabályokat és a határokat.

Kérdezd meg a résztvevőket, hogy mik a játékszabályok? Ebben a szakaszban olyan egyszerű szabályok fognak kiderülni, mint a dupla dribble és a labdával való utazás. (10 percig játszanak)

2. lépés - Miután megfigyelte a csoportokat és a játék stratégiáját, bevezethet néhány szerepjátékot a játékhoz, hogy megmutassa, hogyan fogja használni a játékot. Minden résztvevő kap egy rövid jegyzetet egy szerepjátékkal.

Ezek közé tartozhatnak: " nincs dribbling, csak a nők szerezhhetnek gólt/ csak a férfiak szerezhhetnek gólt, a csapat egy vagy két tagjának kell labdához érnie, csak gyenge kézzel dribbel, csak gyenge kézzel szerezhhet gólt, nem érdekel a játék, nagyon versengő vagy, csak a kulcson kívül szerezhetsz gólt, önző vagy, a másik csapatnak passzolsz, kiabálsz azokkal, akik hibáznak, próbálsz mindenkit bevonni, csak egy embernek passzolsz, bíró vagy, edzősködsz, túl lelkes vagy, stb."

(Játsszon 10 percig)

Az eligazítás csak a játék végén történjen, különben megszakadhat a tevékenység folyamata.

Az első körben az edző adjon áttekintést az egyes résztvevőkről. Kiválaszthatja, hogy milyen szerepjátékot vagy profilt tesz fel ezekre a jegyzetekre. A cél az, hogy a résztvevők megtapasztalhassák, hogy az első fordulóban egy másik profilban vannak, mint amiben az első fordulóban voltak, és hogy lássák, hogyan kezelik a helyzetet, és hogyan találják meg a módját a játék megnyerésének.

Hagyja, hogy a résztvevők válasszák ki a szerepeket, vagy ha jól ismeri a csoportot, és biztos benne, hogy kezelni tudja a helyzetet, akkor szerepeket adhat a résztvevőknek, hogy reflektáljanak saját viselkedésükre - ha erre vállalkozik, akkor óvatosan kell eljárni, hogy a résztvevők ne legyenek túlságosan frusztráltak a rájuk bízott szerep miatt.

Tükrözés/nyugtatás: Kezdjük a tevékenység során történt események áttekintésével. A következő kérdések használhatók: Mi történt az első részben? Világosak voltak az utasítások; megértettétek, hogyan kell kosárlabdázni? Tetszett a játék? Milyen volt számodra a második rész?

Hogyan birkóztál meg a korlátozásokkal? Hogy érezted magad? Jobban érezted magad a játékban, mint az első részben? Jól működött a csapat? Hogyan éreztétek magatokat a szerepeitekben? Hogyan éreztétek mások viselkedését? Hogy éreztétek magatokat?

alkalmazkodik-e a velük szembeni kommunikációjához és viselkedéséhez? Mit gondol, miért viselkednek így? Ön

viselkedik így a mindennapi életben bizonyos helyzetekben? Mit tanultál ebből a játékból? Legközelebb másképp csinálnál valamit?

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A szakmai környezetben fontos, hogy alkalmazkodjunk a kommunikációkhoz, és megtanuljunk különböző munkastílusokkal dolgozni, megfigyeljük saját munkastílusunkat és tanulási stílusunkat.

## 10. Tevékenység: A csapat tánca

**Időzítés: 40 ' - 60'**

**Célok:** kommunikációs készségek, vezetői képességek, kreatív gondolkodás, empátia, együttműködés, digitális készségek.

**Az ülés eredményei:** A játék előtérbe helyezi a daru terméket, a szinkron csapatmunkát, a figyelmet arra, hogy mitől lesz hatékony egy termék.

**Leírás:** Ez a csapatépítő játék izgalmas és nagyon kreatív. Mind a szabadban, mind a házban dolgozhatsz vele.

A résztvevők száma: (kisebb csoportokban is lehet dolgozni)

Szükséges felszerelés: könnyű ruházat, hangrendszer, laptop, mikrofon, zene.

Minden csapatnak saját táncot, saját koreográfiát kell készítenie egy általuk választott téma szerint. Egy edző koordinálja és szükség esetén támogatást nyújt.

Ebben a koreográfiában a tánc és a zene kombinálásával, a sport által inspirált elemekkel és dinamikus mozdulatokkal alkothatnak. A résztvevők kilépnek a komfortzónájukból, és saját koreográfiájuk alkotói lesznek.

Ha 3 csoporttal szeretne dolgozni, jó, ha a csapatépítés helyszíne kínálja ezt a lehetőséget.

Fontos, hogy adjunk nekik egy időkorlátot. Ez arra ösztönzi a résztvevőket, hogy nyomás alatt kreatívan dolgozzanak, de arra is, hogy megtanulják, hogyan kell hatékonyan szervezni a csoportokban. Anyagajánlatok, amelyekkel improvizálhatnak: labdák, szalagok, lufik stb.

Tükrözés / zsírtalanítás: Mi volt a feladat? Sikerült teljesíteni a feladatot? Hogyan érezted magad a feladat során? Nehéz volt? Könnyű volt? Miért? Mi járult hozzá az elért eredményhez? Mi volt a szerepetek? Hogyan éreztétek magatokat ebben a szerepben? Mi volt hasznos ebben a tevékenységben?

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A kreatív gondolkodás és a digitális készségek a jövő szakmaiban szükséges készségek. A fiatalok kreatív, őket összefogó módon tanulhatják meg, hogyan fejleszthetik ezeket a készségeket, és hogyan lehet őket előmozdítani, valamint hogyan tudnak a lehető leghatékonyabban együttműködni egy közös projektben, hogyan fejleszthetik kezdeményezéseiket.

## 11. Tevékenység: A vak kígyó

**Időzítés:** 25-30 '

**Célok:** a csapattársak önbizalmának és önbizalmának, kezdeményezőkétségének, szociális készségeinek, toleranciájának, felelősségtudatának fejlesztése.

**Az ülés eredménye:** Ez a játék a csoporton belüli bizalom fejlesztésére ajánlott. A játék célja a csoport tagjai közötti bizalom és együttműködés, illetve a többiekre való odafigyelés erősítése.

**Leírás:** A résztvevők egy sorban állnak, egy kar távolságot tartva egymás között, és mindenkinek bekötjük a szemét. Megkérjük a játékosokat, hogy vegyenek egy kötelet a jobb kezükbe. Az első játékost elengedjük a szeméhez, így ő lesz a kígyó szeme. A résztvevőknek mindenféle akadályokon és különböző terepviszonyokon keresztül kell eljutniuk A pontból B pontba. A játék vezetője mutatja az utat, de nem avatkozik be, nem ad utasításokat, de ügyel arra, hogy megelőzze a veszélyes helyzeteket.

A kígyó szeme mindig az első személy, aki dönthet úgy, hogy utasításokat ad, vagy csendben marad, és nem figyelmezteti a többieket a terepváltozásokra/akadályokra.

A kígyó szeme bizonyos időközönként változik (a résztvevők számától függően 2-3 percenként). Aki elől állt, az a sor végére megy, és beköti a szemét. A játék során minden résztvevőnek legalább egyszer a kígyó szemévé kell válnia a gólig.

A résztvevők száma: 10-15 fő

Bárhol elvégezhető, de ajánlatos a zárt teret a szabadban hagyni.

Anyagok: fejkendő minden résztvevőnek, kötéll.

Tükrözés / zsírtalanítás: Hogyan érezted magad a játék alatt? Mit éreztél, amikor nem láttál semmit? Mennyire volt fárasztó a játék? Hogy érezted magad, amikor a kígyó szeme voltál? Kaptál elég utasítást a kígyószemtől vagy sem? Az első játékostól kapott utasítások, figyelmeztetések kompenzálták a látásod hiányát, vagy szükséged lett volna más információkra?

A játék nagy figyelmet igényel minden résztvevőtől, és fokozott feszültséggel (idegességgel) / bizonytalansággal jár, így bármikor előfordulhat, hogy valakinek vissza kell vonulnia a "vak" szerepéből. Ezt a tényt az elején tisztázni kell, és a játék során végig biztosítani kell a visszalépés lehetőségét, majd a játékot és az átélt tapasztalatokat meg kell beszélni.

Vigyázzunk másokra testileg és lelkileg egyaránt!

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A munkakörnyezet a lehető legjobb fegyelmet és a másokkal való koordinációt igényli. A fiatalok számára is hasznos, ha megtanulják, hogyan kell problematizálni.

## 12.Tevékenység: Három majom

**Időzítés: 20-40 '**

**Célok:** - Kommunikációs készségek, kezdeményezőkézség, együttműködés, kreatív megoldási készség.

**Az ülés eredménye:** A játék célja a csoporton belüli kommunikáció hatékonyságának növelése. További cél az együttműködés erősítése. A játékot azoknak a csoportoknak ajánljuk, amelyek javítani szeretnék a tagjaik közötti együttműködést. A játék alkalmazható a kommunikációs csatornák pragmatikus bemutatására.

**Leírás:** Három résztvevőre van szükségünk: egy "vak", egy "süket" és egy "néma". A néma lehet több ember, akár az egész csoport. A néma természetesen nem beszélhet, a szája nem mozoghat, csak gesztikulálhat. Bekötjük a szemét. A süket lesz a közvetítő a néma és a vak között. A teret háromfelé kell osztani. Az egyik oldalon el kell rejteni egy tárgyat a néma számára, például: egy labdát. A vaknak meg kell találnia őt. A másik oldalon van a néma csoport. A néma emberrel vagy az egész néma csoporttal szemben áll a süket. A vak ember csak a süket mögött mozoghat. A siketek nem térhetnek vissza, csak a némát nézhetik. A siketnek a vaknak a néma gesztusa alapján kell leírnia a vaknak a labdához vezető utat. A néma látja a vak ember mozgását. A siketnek a néma gesztusa alapján kell útbaigazítania a vakot. A játék akkor ér véget, amikor a vak ember megtalálja a labdát.

A résztvevők ajánlott száma: 6-30 fő

Ideális helyszín: zárt tér: zárt tér

Anyagok: 1 szék, egy tárgy / labda

Tükrözés / zsírtalanítás: Vak: Hogyan érezted magad a vezetendő személy szerepében?

- A siketeknek: Mennyire tűnt könnyűnek vagy nehéznek az útbaigazítás?

- The Dumb : Hogyan találtad meg az útmutatást?

- Hogyan lehetett volna hatékonyabban, gyorsabban megoldani a feladatot?

A játék 12 éves kortól ajánlott. A játék csak akkor működik, ha minden résztvevő betartja a szabályokat.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** Az empátia az egyik legfontosabb szociális készség az emberekkel való munka során. Fontos, hogy a munkakörnyezetben megtanuljunk befogadó hozzáállást tanúsítani, és megértsük, hogy milyen tulajdonságokkal rendelkezünk, és hogyan tudunk támogatást nyújtani másoknak.

### **13. Tevékenység: Egyre hatékonyabb**

**Időzítés: 15 '**

**Célkitűzések:** időgazdálkodás, összehangolt cselekvés ösztönzése



**Az ülés eredményei:** A játék feldolgozásának hangsúlyoznia kell azt a gondolatot, hogy mindannyian akkor tudjuk a leghasznosabban kihasználni az időt, ha mind személyesen, mind csapatban vagy csoportban történő feladatmegoldáskor kreatívabb megoldásokat találunk.

**Leírás:** A résztvevőket arra kérjük, hogy állva alkossanak kört. Kapnak három papírból készült labdát, és az a feladatuk, hogy a labdákat a lehető leggyorsabban átjuttassák az összes résztvevő kezén, amíg el nem érik a moderátorhoz.

Minden egyes kör után közli a résztvevőkkel az elért időt, és arra ösztönzi őket, hogy minden egyes próbálkozással próbálkozzanak újra, és jobb időt érjenek el. Az időjárásnak körről körre javulnia kell. A feladatot addig ismételtetik, amíg a legjobb időt nem érik el - általában a vége felé a csoportok összefogják a kezüket, és egyszerre, egyszerre 1-2 másodperc alatt érintik meg a labdákat.

Reflexió / eligazítás:

Mi volt a feladat? Mit kellett volna tenned ebben a feladatban? Nehéz vagy könnyű volt minden egyes kör után jobb időt elérni? Milyen ötletek segítettek abban, hogy jobb idő alatt teljesítsd a feladatot? Ki járult hozzá a csoport sikeréhez?

Fontosnak tartja, hogy kevesebb idő alatt végezzen el dolgokat/feladatokat? Mit gondolsz, mik azok az összetevők, amelyek szükségesek ahhoz, hogy hatékonyabban használjuk fel az időt mindenben, amit teszünk? Segíthetnek-e mások is a környezetünkben, hogy hatékonyabban gazdálkodjunk az időnkkel? Hogyan segíthetünk magunknak abban, hogy hatékonyabban gazdálkodjunk az időnkkel? Mit tanultál ebből a feladtból az időről és annak hatékonyságáról?

Mit szándékozol felhasználni ebből a játékból egy olyan hétköznapi helyzetben, amikor rövid idő alatt kell egy csoportos feladatot megoldanod? Tudsz konkrét példát mondani?

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A hatékony időgazdálkodás a legjobb segítség a célok elérésében. Nagyon fontos, hogy a fiatalok megtanulják, hogyan kell odafigyelni, és hogyan kell prioritásokat felállítani a munkában és a tevékenységben kitűzött céljaik eléréséhez.

## **14. Tevékenység: Lépésről lépésre (lépések)**

**Időzítés: 1 óra**

**Célkitűzések:** tervezési készség, kritikus gondolkodás, kreativitás, perspektíva, csapatban való munkavégzés, digitális készségek.

**Az ülés eredményei:** A módszer a tervezési szakaszban használatos, de menet közben is sikeresen adaptálható. Csoportos projektekhez és személyes célok eléréséhez egyaránt alkalmas. A gyakorlat rávilágít egy tevékenység vagy egy javasolt személyes projekt tervezési szakaszaira, kiemelve a helyes sorrendet és a tevékenységek közötti kapcsolatokat.

**Leírás:** Néhány lépés digitális vagy fizikai rajzolásával kezdjük. A lépések fölé írjuk a lépés (tevékenység) nevét, alatta pedig átadjuk az adott lépés megvalósításához szükséges erőforrásokat (emberi, anyagi, pénzügyi).

Anyagok: Papír, toll, filctoll, ceruza vagy számítógép / digitális eszközök.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** Ez a fajta tevékenység hasznos módja annak, hogy megtanulják, hogyan tervezzenek a pályaválasztás során, hogyan fogalmazzák meg céljaikat a lehető legvilágosabban, hogyan értékeljék reálisan erőforrásaikat a javasolt célok elérése szempontjából, és hogyan dolgozzanak digitális készségekkel.

### **15. Tevékenység: Ma tanultam az értékelést (evaluation)**

**Időzítés: 15 '**

**Célok:** a tanulási folyamatra való reflektálás, a készségek értékelése,( a metakognitív gondolkodás fejlesztése)

**Az ülés eredményei:** A tevékenység célja, hogy a fiatalokat arra ösztönözze, hogy gondolkodjanak és értékeljék a találkozók során tanultakat.

**Leírás:** A facilitátor előre kinyomtatja és kivágja az értékelő jegyzeteket, amelyekre a befejezetlen mondatokat írja (pl.: Ma megtanultam..., Felfedeztem..., Rájöttem, hogy..., Meglepődtem, amikor..., Egy dolog, amin változtatnék, az lenne.... Javasolom, hogy..., Jövő héten szeretném, hogy..., Úgy éreztem, hogy..., Egy dolog, amit ezentúl másképp fogok csinálni, az..., Ami érdekes volt számomra, az... stb.).

A résztvevőket felkérjük, hogy alkossanak kört és üljenek le a székekre. A jegyzeteket egy dobozba helyezik, és minden résztvevőt arra kérnek, hogy vegyen egy jegyzetet és szánjon egy percet a gondolkodásra, majd ezt követően megossza a csoport többi tagjával, hogy folytassák a mondatot, ahogyan azt ő elképzeleli, a tanulás során szerzett tapasztalataik nyomán, hogy volt.

**Alkalmazás a munkakörnyezetben :** A tanulás reflektálása nagyon hasznos, mert segíthet a fiataloknak abban, hogy megtanulják a lehető legvilágosabban értékelni céljaikat, és a lehető legkonkrétabb és legreálisabb módon megfogalmazni azokat, ami segíti őket abban, hogy hatékonyabbá váljanak a munkájukban támogatandó tevékenységek során.

#### **Javaslatok a mezei sporttevékenységekre:**

Anyagok, amelyeket a mezei sporttevékenységek létrehozásához használhat

- szivacs golyó, belső térhez
- kosárlabda
- labdarúgás





- röplabda
- minifoci kapuk / kosárlabdapalánkok
- különböző méretű, minél vidámabb színű hulahoppkarikák
- léggömbök, lehetőleg nagy, kerek, együttműködési játékokhoz
- zsinór / kötél /
- kocka (esetleg)
- mérföldkövek és papír ragasztószalag a földterület lehatárolására.

Általánosságban elmondható, hogy a kiválasztott sportanyagoknak a lehető legtöbb résztvevő interakcióját kell ösztönözniük.

Az alkalmazott eszközök alkalmasak arra, hogy a fiatalokat bevonják a közös tevékenységekbe, amelyek egy közös termék megvalósításához vezetnek. Nagyon hasznos egy "mesélő" a kreatív területen, hogy értelmet adjon egy kreatív tevékenységnek.

Hasznos, ha választasz egy témát vagy kulcsszót (pl: "sport", "együtt", "barátság mandala" vagy egyszerűen "a tengeren", "a hegyekben", "Európa" stb.), amely a fiatalok tevékenységeit és produkcióit egységes egészzé fogja össze.

#### **A mezei sportesemények létrehozásának szabályai:**

- a fiatalok felkészítése az eseményre / "kapitányok" felkészítése - azoké, akik csoportvezetők lehetnek, és akik a fiatalok csoportjait kísérik a játékokban.
- szünetek
- egyik földterületről a másikra való költözés (ha szükséges)
- pozitívan és vidáman kezdjük
- Ha nagy létszámú csoporttal dolgozik a terepen, ossza azt alcsoportokra vagy 5-10 fős csapatokra/csoportokra a csoport méretétől függően (legfeljebb 25 résztvevő). Jelöljön ki minden csoport számára egy kapitányt. Egy ilyen csoport lehetőséget ad arra, hogy kis csapatokban dolgozzanak egy sor versenyszerű tevékenységen, vagy hogy az összes csapatot egy közös játékra neveljék.
- Az érintett résztvevők számára hasznos, ha egyszerre lépnek be a tevékenységhez használt mezőbe. A kezdés után a csoportokat/csapatokat a "kapitányok" kíséretében szét kell osztani a játéktéren. Ha az anyagok láthatóak, a résztvevők hajlamosak lesznek arra, hogy mindenki válasszon egy labdát és szabadon játsszon, így sokkal nehezebb lesz utólag megszervezni.
- SENKIT sem szabad kizárni, de kínáljunk nekik alternatívákat.

- A játékokat a csoport jellemzőinek megfelelően kell kiválasztani és adaptálni (és a mozgássérült gyermeket is be kell vonni a játékba, ha nem tudja kézzel dobni a labdát, akkor lábbal passzol, ha nem tudja lábbal passzolni, akkor léggömböt használhat, vagy ha egy gyermek nem tudja elkapni a labdát sebességgel, akkor a labdát a kezébe adják anélkül, hogy dobnák).
- Ösztönözze az együttműködést és ne a tisztességtelen versenyt.
- Ösztönözze a résztvevő közötti barátság pozitív üzeneteinek továbbítását.
- A résztvevők visszajelzését kérjük.
- A progresszív játék bonyolult, a résztvevők új szabályokat javasolnak.
- *Ünnepeljük a csapatot !!!*

## **MAGYARORSZÁG - OSA**

### **TEVÉKENYSÉG 1: Varázskapu**

**IDŐZÍTÉS: 30'**

**CÉLKITŰZÉSEK:** kommunikációs készségek, közös problémamegoldás

**ÜLÉS EREDMÉNYEI:** a résztvevők közösen oldanak meg egy problémát.

**LEÍRÁS:** Két edző forgat egy hosszú kötelet, és a résztvevőknek egyesével kell átfutniuk a kötél másik oldalára. Ha valaki elakad a kötélben, mindenkinek vissza kell mennie, és az egész játékot előlről kell kezdeni. A cél nem az, hogy egyénileg sikerüljön a feladat, hanem az, hogy az egész csapat végigjusson. Tehát az ügyesebbeknek bátorítaniuk kell a kevésbé ügyeseket. Az ügyesebbek dolgát úgy is meg lehet nehezíteni, hogy bekötik a szemüket, így támogatni kell őket, hogy átjussanak, vagy szólni kell nekik, hogy mikor fussanak.

Még izgalmasabb az a változat, amikor mindenkinek úgy kell végigmennie, hogy egyetlen pörgetés sem marad ki. Az első akkor kezd, amikor akar, de aztán, amíg az utolsó játékos be nem fejezi, addig a kötél nem pördülhet anélkül, hogy valaki át ne fusson rajta. Bármilyen üres pörgetés vagy érintés azt jelenti, hogy újra kell kezdeni, így még inkább a csapat harmóniáján van a hangsúly. Végig segíteniük és bátorítaniuk kell egymást.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Csapatmunka, kommunikáció, problémamegoldás, nyomáskezelés.

## **TEVÉKENYSÉG 2: Hozd a bóját!**

**IDŐZÍTÉS:** 15'

**CÉLOK:** Összehangolt fellépés ösztönzése

**ÜLÉS EREDMÉNYEI:** a résztvevők megtanulnak összehangoltan, közös célokért dolgozni.

**LEÍRÁS:** Mindenki körbe áll a lapos bójákon. Van egy üres, és valaki áll a kör közepén. Az ő célja, hogy rálépjen erre az üres bójára. A bójákon állók ezt nem hagyják, folyamatosan bójáról bójára lépnek, így az üres bója mindig a kör egy másik pontján lesz. Aki középen áll, annak oda-vissza kell rohannia, hogy megtalálja az 1-1 másodpercre felszabaduló bóját. Ha sikerül megtalálnia, akkor az, aki hibázott, a körbe áll, és a másik játékos helyébe lép. A körben állóknak bízniuk kell egymásban, beszélgetniük kell egymással, és harmóniában kell haladniuk. Ha valaki ellép egy bójától, egy másik azonnal jön és rálép. A középen álló játékos a többiek ellen játszik, ami mentális erőt és kitartást igényel.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Csapatmunka, kommunikáció

## **3. TEVÉKENYSÉG: Hozd a zászlót!**

**IDŐZÍTÉS:** 20' - 30'

**CÉLOK:** a csapatszellem és az együttműködés erősítése

**A foglalkozás eredményei:** a csapat tagjai megtapasztalják az egymásért való felelősséget és játékos módon segítik egymást.



**LEÍRÁS:** A játékot két csapat játssza a pálya két felén. A pályának nagyinak kell lennie; legalább akkorának, mint egy kézilabdapálya. A két félidő végén egy 1 méter sugarú, bójából kirakott kör van, benne egy zászlóval. A cél az ellenfél felére átmenni és megszerezni a zászlót. Ha a játékos átmegy a másik térfélre, az ellenfelek elfoghatják őt. Ha ez megtörténik, a játékosnak le kell guggolnia. Egy csapattársa úgy tudja kiszabadítani, hogy pacsizik vele. A bójával körülvelt területre csak a támadó játékos léphet be, a védő nem. Ha a támadó csapat megszerezte a zászlót, azt átadhatja, vagy eldobhatja egy csapattársának. A félpályán áthaladva azonban a játékosoknak a zászlót a kezükben kell tartaniuk.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Egy játékosított és gyors tempójú módszer az emberek hatékony együttműködésére.

**TEVÉKENYSÉG:** Cukor kocka torony

**IDŐZÍTÉS:** 15'

**CÉLOK:** a résztvevők kölcsönös bizalmának kiépítése, a pozitív vezetés és a finommotorikus mozgások fejlesztése.

**ÜLÉS EREDMÉNYEI:** bizalomépítés, vezetői készségek erősítése

**LEÍRÁS:** A játékot kétfős csapatok játsszák. A csapat egyik tagjának bekötik a szemét. A feladat az, hogy a lehető legmagasabb tornyot építsék meg kockacukorból. A bekötött szemű játékos feladata, hogy a kockákat egymásra rakja, csapattársa utasításai szerint. Eközben a másik csapattagnak utasítania kell őt, hogy a csapattárs képességeit figyelembe véve bizalmat építsen.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Együttműködés, a bizalmon alapuló munkakörnyezet megteremtése.

**TEVÉKENYSÉG:** Fej vagy írás

**IDŐZÍTÉS:** 15' - 20'

**CÉLKITŰZÉSEK:** A csapatmunka és a döntéshozatal javítása

**MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** A játék javítja a gyors döntéshozatalt

**LEÍRÁS:** Kifejezetten sportolásra szánt játék. Két csapat játékosai keresztbe tett lábbal ülnek egy focipálya végén. A csapattagok megfogják egymás kezét. Mindenki csukva tartja a szemét, kivéve a mindkét csapat szélén ülő egy-egy játékost. Egy labdát helyeznek a felezőpontra.

Az edző feldob egy érmét, amelyet csak a két játékos lát nyitott szemmel a széleken. Ha a feldobott érme fej, nem történik semmi. Ha azonban írás, a két játékosnak meg kell szorítania a mellettük ülő csapattársuk kezét. A játékosok továbbadják a jelet, amely végül eljut az utolsó játékoshoz. Amikor ez megtörténik, a sorban utolsó játékosok felugranak, odarohannak a labdához, és megpróbálják berúgni azt a szemközti kapuba. Az a csapat, amelyiknek ez először sikerül, pontot kap. A győztes csapat játékosa ezután a sor végére mehet, így a csapattársai egy hellyel előrébb kerülnek a sorban. A játékot az a csapat nyeri, amelyik először veszi fel az eredeti alakzatot, vagy több pontot gyűjt.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Döntéshozatal, kommunikáció és kölcsönös bizalom.

## UK - RJ4ALL

**TEVÉKENYSÉG:** 2 igazság és egy hazugság

**IDŐZÍTÉS:** 15'

**CÉLOK:** Kommunikációs készségek, csapatmunka

**MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** Egymás megismerése

**LEÍRÁS:** A résztvevők elmondanak a csoportjuknak 2 igaz "vicces tény" magukról, és egy hazugságot. A többi csoporttagnak ki kell találnia, hogy melyik nem igaz. A tevékenység után a csoportok játszhatnak egymás között, megkérve a másik csoportot, hogy találja ki, melyik csoporttagra vonatkozik a vicces tény.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Fontos megérteni, hogyan lehet hatékonyan kommunikálni azáltal, hogy aktívan meghallgatjuk egymást és megosztjuk saját gondolatainkat. Ez a tevékenység segít a résztvevőknek a bizalom kiépítésében, és bevezető tevékenységként is szolgálhat.



## **TEVÉKENYSÉG 2: Focikvíz (alapulhat a foglalkoztathatósági műhelyen vagy csak egy kvízzjátékon)**

**IDŐZÍTÉS:** 20'

**CÉLOK:** Meghallgatási készség, csapatmunka, foglalkoztathatósági készségek, nyomás alatti kommunikációs képesség, másoktól való tanulás és a kudarcok vagy kihívások megértése érdekében történő reflexió.

**MUNKAMENET EREDMÉNYEI:** Ez a tevékenység segít megérteni, hogyan lehet egy csapat fontos részévé válni, hogyan lehet kommunikálni másokkal, és hogyan lehet mások támogatására támaszkodni. Segít továbbá fejleszteni a figyelem és reflexió készségeit.

**LEÍRÁS:** Egy workshop után a résztvevők 2 csoportra lesznek osztva, akik versenyeznek a kérdés helyes megválaszolásáért. A tevékenység célja a tréning során szerzett információk felidézése, hogy a kvízben a csoportnak feltett kérdésre válaszolhassanak. Ha a csoport tudja a választ, akkor előbb teljesíteniük kell a kihívást jelentő pályát (a kihívást jelentő pálya lehet például kúp, amelyen át kell vezetniük egy labdát, és 5 passzt kell teljesíteniük egy csapattárrsal, stb.), mielőtt válaszolhatnak a kérdésre. Ha a pálya végére érve rosszul válaszolnak, újra össze kell gyűlniük, meg kell beszélniük a választ, és újra teljesíteniük kell a pályát, mielőtt válaszolhatnak a kérdésre. Minden kérdés megválaszolása előtt a csoportnak meg kell beszélnie egymás között a választ, és minden alkalommal egy új résztvevőnek kell teljesítenie a pályát.

Példa kérdések a workshop alapján (a kérdések azonban lehetnek kvízkérdések is):

1. "Mi a 10 legfontosabb tulajdonság, amit a munkáltatók keresnek a jelöltek felvételekor? Minden helyes válaszért egy pont".  
Helyes válaszok: Kommunikáció, Csapatmunka, Tárgyalás és meggyőzés, Problémamegoldás, Vezetői képesség, Szervezés, Kereskedelmi tudatosság, Kitartás és motiváció, Nyomás alatti munkavégzés, Magabiztosság.
2. "Mi az az 5 dolog, amit bele kell írni az önéletrajzba, ha állásra jelentkezik"  
Helyes válaszok: személyes adatok (név, elérhetőség, cím stb.), releváns munkatapasztalat, korábbi szerepek leírása, végzettség leírása, releváns interperszonális készségek, összefoglaló arról, hogy ő mit tudna hozzátenni a megpályázott álláshoz.
3. "Mi az a 3 lehetséges kérdés, amit egy állásinterjúztató feltenne neked, amikor jelentkezelsz egy állásra?"
4. "Mi lenne a jó kérdés, amit egy interjú végén fel lehet tenni egy munkáltatónak?"

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Ez a tevékenység releváns az értő figyelem, a csoportkörnyezethez való hozzájárulás, a csoportban való vezetői szerepvállalás kezdeményezése

szempontjából. Fontos a visszajelzésekre való reflektálás, hogy másokkal együtt dolgozhassunk a kihívást jelentő feladatok megoldása érdekében. Fontos továbbá, hogy a résztvevők elgondolkodjanak a munkakörnyezetben betöltött lehetséges szerepükön és a fejlesztendő kulcsfontosságú készségeken/jellemzőkön.

### **TEVÉKENYSÉG 3: Csapat kahoot kvíz**

**IDŐZÍTÉS:** 15'

**CÉLOK:** Csapatmunka, foglalkoztathatósági készségek, kritikus gondolkodás, nyomás alatti kommunikációs képesség.

**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** A tréningen tanult információk átgondolása és aktív gondolkodás a foglalkoztathatósági készségekről.

**LEÍRÁS:** A Kahoot (<https://kahoot.com/>) segítségével könnyen készíthetünk online kvízeket, amelyek segítségével, személyre szabott kérdésekkel gyorsan felmérhetjük a megértést. A kérdések vonatkozhatnak a megtanult információkra, illetve jó bevezetés lehet a tanulás folyamatába, hogy a résztvevők lássák, mit nem értettek meg a résztvevők, és hogyan kell kiigazítani az ismereteket. A csapatoknak csak korlátozott idő áll rendelkezésükre a kérdések megválaszolására, ezért gyorsan meg kell vitatniuk azokat és helyesen kell válaszolniuk.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Fontos, hogy képesek legyünk csapatban dolgozni és kritikusan gondolkodni nyomás alatt.

### **TEVÉKENYSÉG: "Hol van a többi játékos?"**

**IDŐZÍTÉS:** 30'

**CÉLOK:** Figyelem a részletekre, odafigyelés, kommunikáció és mások segítése.

**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** Mások és a csapatban betöltött szerepük megértése, mások segítése a kihívások leküzdésében és mások meghallgatása.

**LEÍRÁS:** Egy sportjáték, például kosárlabda, futball, vagy más csapatjáték során a játékot megállítják, és megkérik a játékost, hogy csukja be a szemét, és írja le, hogy a csapatában lévő többi játékos hol helyezkedik el hozzá képest a pályán. Megmondják a csapatuk egyik játékosának nevét, és ha csukott

szemmel 3 méteren belül (a játéktól függően változhat) át tudják passzolni neki a labdát, akkor két pontot kapnak. Ha ez nem sikerül, akkor kommunikálhatnak a csapattársaikkal, hogy leírják, hol van a játékos, és újra megpróbálhatják csukott szemmel passzolni a labdát, és ha ez sikerül, akkor egy pontot kapnak.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Fontos, hogy a munkakörnyezetben tudatosan figyeljünk a környezetünkre, és támaszkodjunk másokra, illetve segítsünk másoknak. A meghallgatás és a hatékony kommunikáció kulcsfontosságú mások segítése és a csoportokban jelentkező kihívások leküzdése szempontjából.

**TEVÉKENYSÉG: Reflexió, célmeghatározás és tervezés partnerek között**

**IDŐZÍTÉS: 15'**

**CÉLOK:** önmotiváció, kommunikációs készségek, csapatmunka, reflexió, határozottság, tervezés, szervezés.

**A FOGLALKOZÁS EREDMÉNYEI:** A kihívások tudatosítása és terv készítése azok leküzdésére.

**LEÍRÁS:** A nap végén a résztvevők átgondolják, hogy mit élveztek, mit tanultak, és mit találtak kihívásnak, és megosztják aggodalmaikat partnerükkel. Közösén megbeszélnek egy tervet arra vonatkozóan, hogy hogyan lesznek magabiztosabbak azon a területen, amelyet nem értenek, vagy mely kérdésekre szeretnének választ találni, és egy ütemtervet arra vonatkozóan, hogy hogyan tervezik elérni céljaikat. A célok lehetnek makroszintűek - például álláskeresés/önéletrajz készítése - vagy kisebb célok - segítséget kérnek a foglalkozáson tanult, de zavaros dolgok megértéséhez.

**ALKALMAZÁS A MUNKAKÖRNYEZETBEN:** Fontos, hogy legyenek céljaink, és aktívan dolgozzunk értük, valamint önbizalmat szerezzünk a kihívások leküzdésében. Fontos a közös munka, hogy átgondoljuk, hogyan lehet hatékonyan kommunikálni az aggodalmakat, gondolatokat.

## 9. Hivatkozások

- *A szülői háztartást elhagyó fiatalok becsült átlagéletkora nemek szerint* (s. f.). Eurostat. Recuperado 10 de diciembre de 2021, de [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-344495\\_QID\\_A9F](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-344495_QID_A9F)



[27F2\\_UID\\_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;GEO,L,Y,0;UNIT,L,Z,0;TIME,C,Z,1;INDICATORS,C,Z,2;&zSelection=DS-344495UNIT,AVG;DS-344495INDICATORS,OBS\\_FLAG;DS-344495TIME,2015;&rankName1=UNIT\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName2=INDICATORS\\_1\\_2\\_-1\\_2&rankName3=TIME\\_1\\_0\\_0\\_0&rankName4=SEX\\_1\\_2\\_0\\_0&rankName5=GEO\\_1\\_2\\_0\\_1&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&DM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time\\_mode=ROLLING&time\\_most\\_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23](https://data.inecsp.org/indicators/27F2_UID_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;GEO,L,Y,0;UNIT,L,Z,0;TIME,C,Z,1;INDICATORS,C,Z,2;&zSelection=DS-344495UNIT,AVG;DS-344495INDICATORS,OBS_FLAG;DS-344495TIME,2015;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName3=TIME_1_0_0_0&rankName4=SEX_1_2_0_0&rankName5=GEO_1_2_0_1&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&DM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23)

- INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita*. Recuperado 10 de diciembre de 2021, de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout).
- *Infancia y adolescencia migrante no acompañada*. (s. f.). Accem - Menores extranjeros no acompañados. Recovered diciembre de 2021, de <https://www.accem.es/vulnerables/menores-extranjeros-no-acompanados-mena/>.
- A 2018. évi fizikai aktivitásra vonatkozó iránymutatások tanácsadó bizottsága. (2018). *A fizikai aktivitásra vonatkozó iránymutatások tanácsadó bizottságának tudományos jelentése*. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services; 2018.
- Kendellen, K. y Camiré, M. (2019). *A sportban tanult készségek alkalmazása az életben: egy megalapozott elmélet*. *Psychology of Sport & Exercise*, 40 (2018. április), 23-32. doi: <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.09.002>.
- Elnöki Sport-, Fitness- és Táplálkozástudományi Tanács. (2020). *A PCSFN Tudományos Testület jelentése az ifjúsági sportokról*. In: Proceedings from the 2020 Annual Meeting of the President's Council's Sports, Fitness & Nutrition . Elérhető: [www.health.gov/our-work/pcsfn/about-pcsfn/science-board](http://www.health.gov/our-work/pcsfn/about-pcsfn/science-board).
- UNESCO IBE [Nemzetközi Oktatási Iroda] (2013). *A tantervi terminológia szójegyzéke*. Genf: UNESCO IBE.
- Az oktatás, a munka és a család terén mutatkozó egyenlőtlenségek Nagy-Britanniában. (2020). [online] *The Centre for Social Justice*. Elérhető:

<https://www.centreforsocialjustice.org.uk/wp-content/uploads/2020/11/CSJJ8513-Ethnicity-Poverty-Report-FINAL.pdf>.

- Hughes, C. és Crowley, L. (2014). *London: a fiatalok foglalkoztatási kihívásának kezelése*  
*London: A Tale of Two Cities Addressing the youth employment challenge*. [online] Elérhető:  
[https://www.impetus.org.uk/assets/publications/Report/Missing-Million\\_London-Tale-of-Two-Cities-FINAL-070414.pdf](https://www.impetus.org.uk/assets/publications/Report/Missing-Million_London-Tale-of-Two-Cities-FINAL-070414.pdf) [Hozzáférés: 2021. nov. 26.].
- Powell, A., Francis-Devine, B. és Clark, H. (2021). *Ifjússági munkanélküliségi statisztika*.  
[online] Parliament.uk. Elérhető:  
<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN05871/SN05871.pdf> [Hozzáférés: 2021. nov. 8.].