

preseNEETi se

Poročilo evalvacije dvotirne mentorske sheme programa v projektu »PreseNeeti se«

Maribor, 30.10.2023

Avtorji:

Andrej Naterer, Suzana Košir, Danijela Lahe, Alja Lipavic Oštir, David Hazemali, Mateja Matjašič Friš



preseNEETise

Kazalo

Uvod	4
Evalvacija oblikovanja in izvedbe dvotirne mentorske sheme	5
Evalvacija usposabljanj za mentorje in dela mentorjev	6
Evalvacija dnevnikov in poročil mentorjev	10
Sklep	12



preseNEETi se

Ta dokument je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. Za vsebino tega dokumenta je odgovorna izključno Univerza v Mariboru in zanj v noben primeru ne velja, da odraža stanje Nosilca programa Izobraževanje – krepitev človeških virov.



preseNEETi se

Uvod

Pričujoče poročilo temelji na projektni nalogi »Evalvacija dvotirne mentorske sheme«, kot je zabeležena v potrjeni prijavnih dokumentaciji projekta v točki T3:

»V okviru aktivnosti T3 bo vzpostavljena delujoča dvotirna mentorska shema, kar pomeni, da bosta vsakemu mentorirancu dodeljena dva mentorja - en iz mladinskega, neformalnega sektorja in drugi iz ZRSZ. Takšen pristop je izbran iz več razlogov: socialna aktivacija ni razumljena zgolj kot vključitev na trg dela (1), spodbujanje vrstniškega zglada skozi mentorstvo (2), čezsektorsko povezovanje in sodelovanje (3), hkratna senzibilizacija zaposlenih na ZRSZ za delo z osebami NEET in obenem postopno navajanje oseb NEET na konstruktivno sodelovanje z ZRSZ in s tem spodbujanje večjega zaupanja v javne institucije oseb NEET (4).«

»Vsi izobraževalni moduli in svetovanja bodo tekom procesa ustrezno evalvirani s strani raziskovalcev Univerze v Mariboru. V sklopu evalvacije bo prišlo tudi do priprave dokumenta, v katerem bodo popisani tako prednosti kot slabosti razvitega izobraževalnega modula in metodologije svetovanj, ki bodo kasneje vključeni v končna policy priporočila s ciljem prikaza primerov dobrih praks.«

Izvajanje mentorske sheme je potekalo pod vodstvom Ljudske univerze Celje, Mladinskega sveta Slovenije in Zavoda za zaposlovanje, dvotirna mentorska shema pa je v svoji zasnovi skrbela za razvoj in prenos neformalnih in formalnih veščine na mlade oseb NEET in sicer v kontekstu usposabljanja v sklopu modulov in kariernemu svetovanju, s ciljem opolnomočenja in socialne aktivacije.

Pričujoča evalvacija je bila izvedena na podlagi dokumentacije, ki je bila predložena s strani MSS in je vključevala (1) zasnovo mentorske sheme, (2) dokumentacijo o oblikovanju in izvajanju mentorske sheme, (3) dnevnik mentorjev in (4) druge relevantne podlage (npr. samoocene članov projektne ekipe MSS).



Evalvacija oblikovanja in izvedbe dvotirne mentorske sheme

Za izvedbo dvotirne mentorske sheme je bil zadolžena partnerska organizacija Mladinski svet Slovenije (MSS). Shemo so začeli načrtovati poleti 2022, skozi (1) določitev okvirnih ciljev, (2) pripravo časovnice in (3) interno delitvijo nalog. Nabor mentorjev je bil zagotovljen deloma pri ZRSZ in deloma pri MSS. Mladinske mentorje so pri MSS zagotovili tako, da so jeseni 2022 pripravili razpis, na katerega so se zainteresirani posamezniki lahko prijavi, te pa so po zaključku razpisa obvestili o izboru in jim posredovali navodila za sodelovanje v izobraževanju. Izobraževanje, ki so ga pripravili izkušeni trenerji iz Bazena trenerjev, je bilo načrtovano v sodelovanju z ostalimi sodelujočimi na projektu, glede na potrebe in cilje, ki so se pokazali kot ključni za realizacijo ciljev projekta in doseganje predvidenih rezultatov. Po izvedbi izobraževanja so bili sodelujoči mentorji alocirani med različne mlade osebe NEET, katere je ZRSZ pridobil preko lastnega sistema. Mentorji so zraven stik z mentoriranci dobili tudi uvodna navodila in usmeritve, s tem pa jim je bilo tudi prepuščeno samostojno delo z mladimi NEET.

Pred začetkom je bil izveden tudi evalvacijski vprašalnik, ki je služil kot osnova za primerjavo rezultatov v kontekstu projektnega testiranja. V času samostojnega izvajanja sheme so mentorji na različne načine vzpostavili stik z mentoriranci in jih poskušali spodbuditi k aktivnem sodelovanju, ti pa so se odzvali na različne načine in z različno mero interesa. To je do konca izvajanja sheme pripeljalo do tega, da je bila obremenitev med mentorji različna, pa tudi, da so bili eni mentorji primorani vložiti več časa za vzpostavitev sodelovanja, drugi pa manj, kar je na koncu igralo ključno vlogo pri rezultatih mentorske sheme.

Glavni cilji dvotirne mentorske sheme so sledili osnovnim ciljem projekta »Preseneeti.se« in sicer:

- 1.) Opolnomočenje mladih NETT za integracijo v trg delovne sile,
- 2.) Socialna aktivacija mladih NEET za integracijo v trg delovne sile,
- 3.) Priprava uporabnih in strokovno podkrepljenih delavnic, ki opolnomočijo mentorje za delo z mladimi NEET,
- 4.) Vključitev vsaj 30 mladih NEET, in
- 5.) Vključitev vsaj 20 mentorjev v vzpostavljeno mentorsko shemo.

Novačenje potencialnih mentorjev je temeljilo na Bazenu trenerjev, s katerim upravlja MSS, je pa bilo vabilo za poslano in oglaševano tudi širše. Po pošti je bilo poslano obvestilo v bazen trenerjev in preko



preseNEETi se

socialnih omrežji je bil deljen razpis in prijavnico, oboje pa je skupaj doseglo več sto potencialnih kandidatov, od katerih se jih je na koncu prijavilo 21. Izobraževanja, ki sta ga izvajala dva že usposobljena mentorja, se je dejansko udeležilo 19 mentorjev, ki so izobraževanje tudi uspešno zaključili.

Časovnica vezana na mentorsko sheme je potekala v naslednjih etapah:

Časovni interval	Opis
Avgust 2022 - September 2022	Priprava in načrtovanje izobraževanja za mentorje.
September 2022 - Oktober 2022	Objava razpisa za mentorje in izbor udeležencev.
Oktober 2022	Izvajanje usposabljanja mentorjev za delo z NEETsi. Izobraževanje za mentorje znotraj sheme je potekalo v oktobru 2022 znotraj desetih srečanj. Dve trenerki sta izvedli izobraževanja za 19 oseb, ki so se prijavile za mentorja. Mikro načrti teh izobraževanj je opisani v prilogi PreseNEETi se - Mikronačrt usposabljanja mentorjev, Delavnica št. 7 in Delavnica št. 8.
November 2022 - Avgust 2023	Izvajanje mentorske sheme (Nekateri so svoje delo zaključili že v pomladi 2023).
Avgust 2023	Razpošiljanje post evalvacijskega vprašalnika in priprava zaključkov.

Od vseh mentorjev, ki so zaključili izobraževanje, se je 14 novih mentorjev prijavilo tudi za delo mentorja z NEETsi, tem pa je bilo alociranih 21 mladih s statusom NEET. Delo je potekalo tekoče in relativno uspešno, na kar nakazuje tudi samoocena MSS, v kateri so zabeležili visoko zadovoljstvo tako mentorjev kot tudi udeležencev, ter celo zapisali, da »...se je vsaj 9 NEET oseb zaposlilo v času izvajanja sheme.«

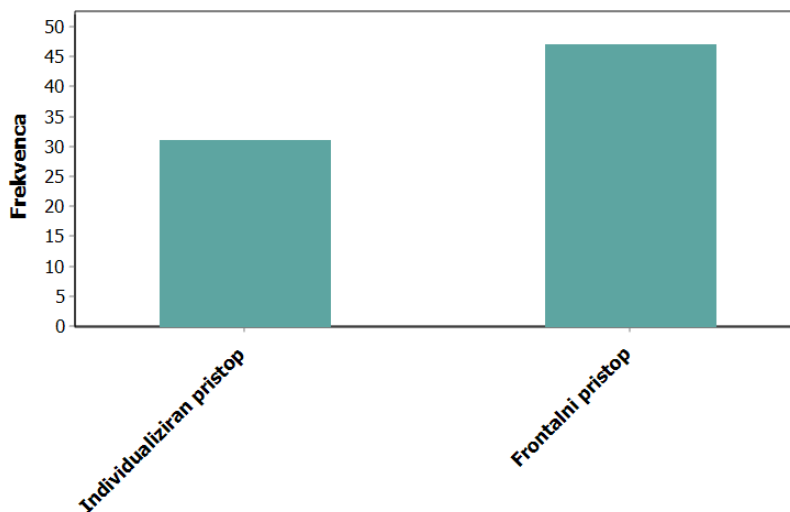
Evalvacija usposabljanj za mentorje in dela mentorjev

Usposabljanje za mentorje je oblikovano ustrezno, naslavlja vse temeljne cilje projekta in mentorjev, da naslovijo značilnosti ter potrebe mladih NEET, kot so bile detektirane v pregledu literature in pred-testu. Glede formata (glej Graf 1) je bila shema oblikovana in izvedena kot v obliki frontalnih metod (npr. ex-katedra predavanje), kar glede na to, da je cilj usposabljanja temelji na izobraževanju in informiranju mentorjev, v celoti skladno s projektnimi cilji. Je pa pristop smiselno in zelo dobro



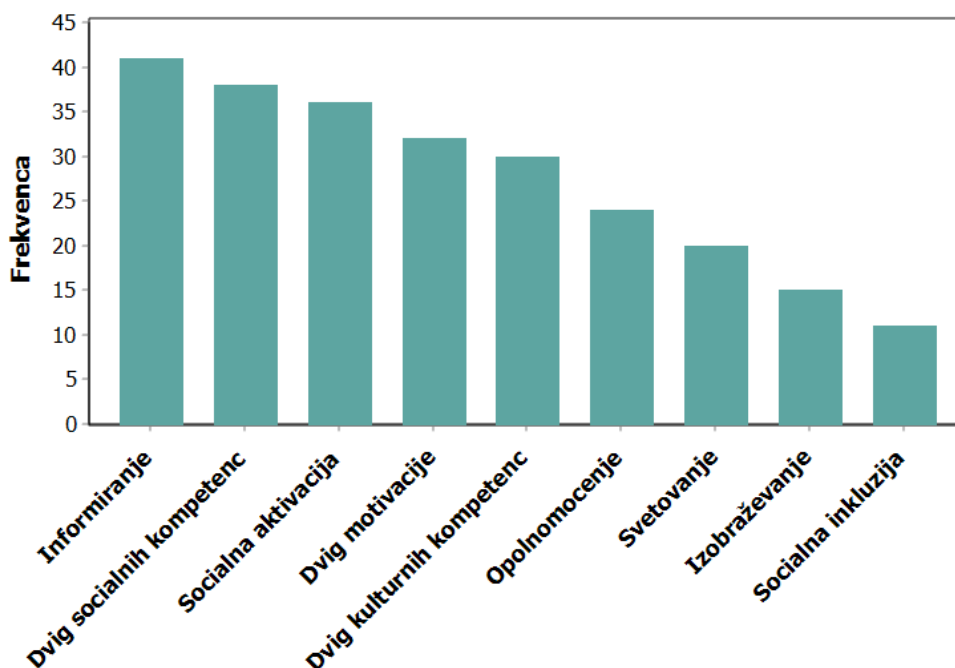
preseNEETi se

kombiniran z individualiziranimi metodami (npr. ciljno delo v manjših skupina, individualizirane naloge in podobno), kar predstavlja pomembno dodano vrednost mentorske sheme.



Graf 1: Struktura formata pedagoškega dela z mentorji

Tudi tematsko je dvotirno mentorsko shemo mogoče oceniti kot dobro, saj usposablja mentorje za praktično vsa prioriteta področja v kontekstu dela z mladimi NEET:



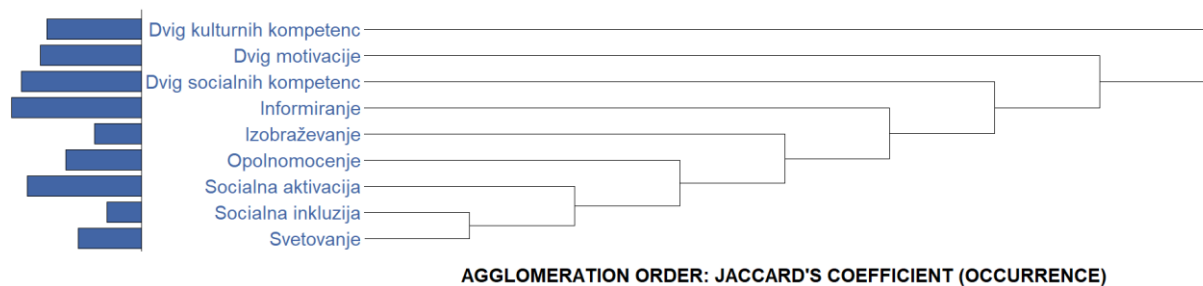
Graf 2: tematska struktura dela z mentorji



preseNEETi se

Analiza je pokazala, da je shema zastavljena z glavnimi poudarki na informiranju, dvigu socialnih kompetenc in socialni aktivaciji udeležencev. Pomembna področja so tudi dvig motivacije bodočih mentorjev ter dvig njihovih kulturnih kompetenc, predvsem v smislu novih znanj. Opolnomočenje, svetovanje, direktno izobraževanje in socialna inkluzija pa predstavljajo sekundarne vsebine. Takšna struktura je v kontekstu Bazena prostovoljcev dobra, saj gre po večini za posameznike, ki so že dosegli določeno stopnjo izobrazbe, v svoje življenju pa so si nabrali tudi že veliko izkušenj. Kombinacija obojega je torej dobra podlaga, na katero se naslanja mentorska shema, ob tem, da vnaša specialistična znanja in spretnosti, ki jih bodoči mentorji potrebujejo za delo z mladimi NEET.

Klasterška analiza tematskih področij prikazuje strukturo izobraževanja:



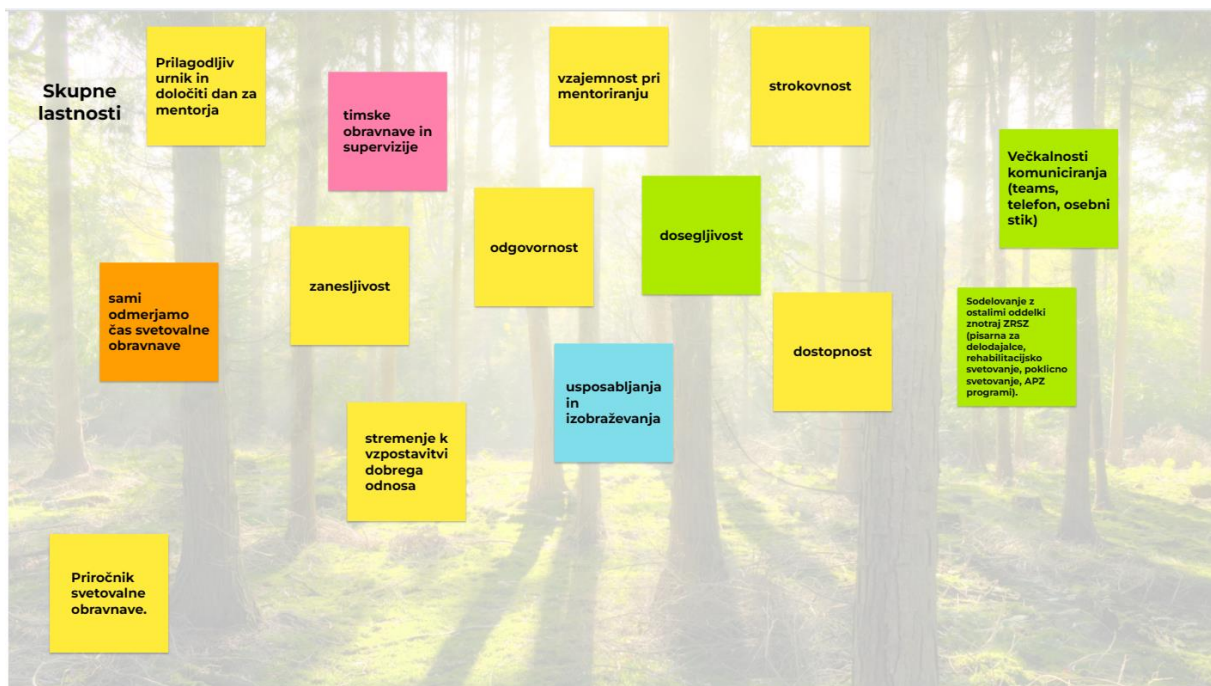
Graf 3: Klasterška analiza tematskih področij mentorske sheme

Analiza je pokazala, da mentorska shema temelji na osnovnem stebru, ki je sestavljen iz kombinacije svetovanja in aktivnosti vzpodbujanja socialne inkluzije. Na to jedro se sekvenčno navezujejo aktivnosti, ki vzpodbujajo socialno inkluzijo, opolnomočenje, direktno izobraževanje, informiranje, aktivnosti vzpodbujanja socialnih kompetenc, motivacije in kulturnih kompetenc. Takšna struktura je sicer dobra, saj omogoča bodočim mentorjem delo z najširšo populacijo mladih NEET. Tisto, kar bi bilo potrebno glede strukture modificirati je:

- 1.) višja stopnja prioritete socialnih in kulturnih kompetenc, saj bi to olajšalo delo z mladimi NEET, ki prihajajo iz drugih kulturnih okolij in njihov status v NEET temelji na slabi kulturni in socialni integraciji v slovensko družbo;
- 2.) višja stopnja aktivnosti za dvig motiviranosti, kar bi potencialno dvignilo participacijo bodočih mentorjev v mentorski shemi.

preseNEETi se

Analiza predloženih pedagoških gradiv, ki so bila uporabljena v oblikovanju in izvajanju mentorske sheme kaže na ustreznost gradiv. Pedagoška gradiva, ki so bila so bila oblikovana v formatu, ki je v celoti skladen tako s projektnimi zahtevami, kot tudi s ciljno populacijo mentorjev, kateri so bila gradiva namenjena. Gradiva so smiselno kratka in jedrnata, da jih je mogoče uporabiti na vseh relevantnih platformah, zraven tega pa tudi multimedijsko in interaktivno podprta, da so dostopna preko vseh platform, ki so bodočim mentorjem blizu.



Slika 1: Primer ekosistema organizacije v kontekstu predavanja »Naša organizacija, mentorska organizacija«

Celostno je mogoče oblikovanje in izvajanje mentorsko shemo oceniti kot dobro, so pa na usposabljanje mentorjev vezane nekatere težave. Kot glavno je potrebno izpostaviti težavo, vezano na novačenje članov za sodelovanje v usposabljanju. Novačenje je bilo v prvi vrsti utemeljeno na Bazenu trenerjev, katerega skrbnik je MSS. Organizacija se je v tej fazi velikokrat soočala z nepripravljenostjo sodelovanja, ki je onemogočala hitro vzpostavitev končnega nabora kandidatov. Kot so v samo-oceni zapisali pri MSS:

“/.../ največkrat (smo) dobili odgovore v smislu, da imajo (kandidati) druge obveznosti in da niso prepričani, če bodo lahko aktivno sodelovali, kot mentorji pri celotnem projektu, ki traja tako dolgo. Standardni problem je pa tudi pridobivanje prostovoljcev za izvajanje



preseNEETi se

kakršnihkoli aktivnosti, tako da je bilo tukaj še za odtenek slabši odziv, saj je projekt dlje trajajoč in zahteva nekoliko več predanost, časa in samoiniciativnosti.”

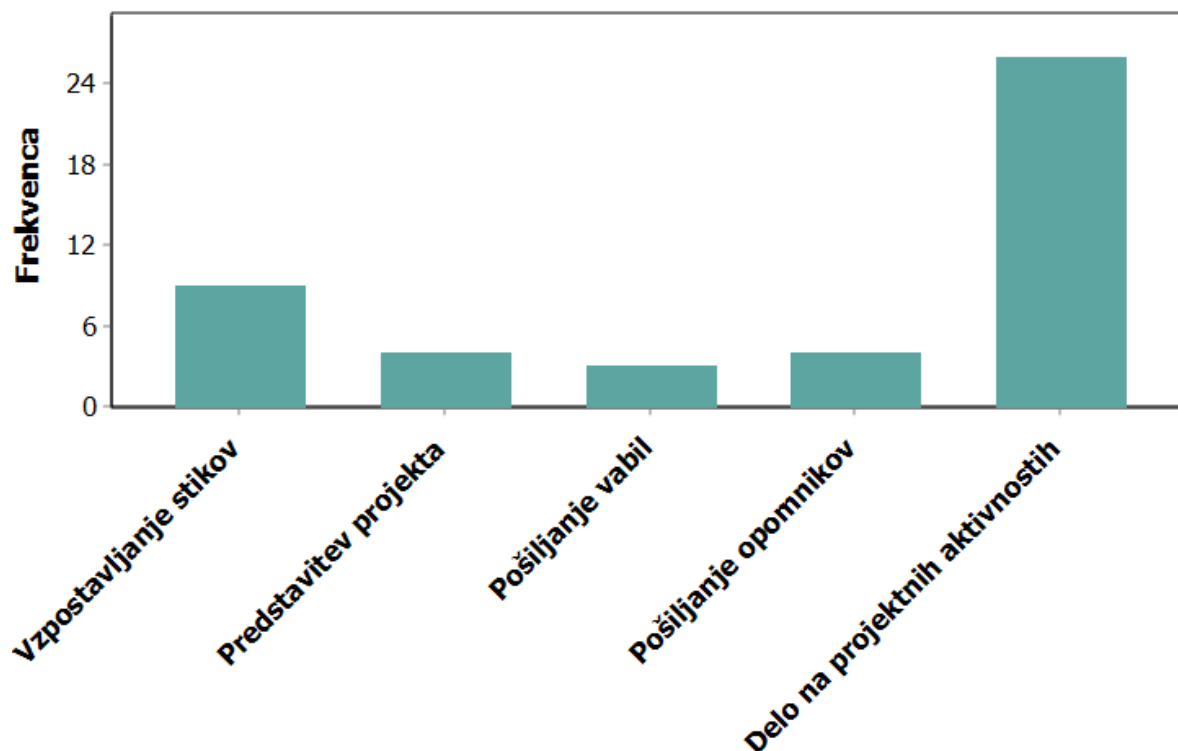
Omenjene težave so se kazale tudi v drugih etapah izvajanja projekta, kar je oteževalo izvajanje mentorske sheme, kar je do določene mere predstavljalo tudi oviro v samem projektu. Do točke izvajanja evalvacije mentorske sheme (september 2023), so na primer vse obveznosti (pred test, post test, podpisana pogodba in oddan dnevnik mentoriranja) v celoti opravili samo 3 mentorji, medtem ko je bilo po poročanju MSS 8 mentorjev v večini faz komunikacije neodzivnih, nekateri od začetka leta, večina pa od poletja, ko so se začele počitnice. Zraven neodzivnosti pa so kontinuirano delo oteževale tudi občasne prekinitve sodelovanja mentorjev, med vsemi primeri pa izstopa primer, ko je mentorica dokončno izstopila iz projekta, ker je ocenila, da ni opremljena z vsemi kompetencami za to delo. Posebno težavo pri pridobivanju vseh odzivov je predstavljalo tudi občasno in do določene mere neodgovorno vedenje nekaterih mentorjev. MSS tako navaja primer »... 1 NEET oseba se je zaposlila takoj po prvem pogovoru z mentorico, zato mentorica ni čutila potrebe po izpolnitvi dnevnika in podpisu pogodbe.«

Evalvacija dnevnikov in poročil mentorjev

Evalvacija dnevnikov in poročil mentorjev se je osredotočala na dva temeljna aspekta poročanja in sicer (1) dejanske naloge in aktivnosti, ki so jih mentorji izvajali in (2) problemi s katerimi so se soočali oziroma, ki so jih zabeležili v svojih dnevnikih. Z vidika aktivnosti, ki so jih izvajali (glej Graf 4) prednjačijo aktivnosti, ki so vezane neposredno na vsebinske aspekte projekta (npr. oblikovanje individualnega poslovnega načrta, aktivnosti za reintegracijo v izobraževalne procese in podobno). So pa mentorji relativno veliko časa porabili tudi za pošiljanje vabil, navezovanja stikov in pošiljanja opomnikov, torej aktivnosti, ki so nastopile zaradi slabe odzivnosti mladih iz populacije NEET.



preseNEETi se



Graf 4: Aktivnosti mentorjev med izvajanjem mentorske sheme

Na podlagi navedenega torej ni presenetljivo, da med problemi, s katerimi so se mentorji soočali, prednjači prav neodzivnost mladih NEET (glej Graf 5). Neodzivnost populacije je namreč tista značilnost, ki je sprožila veliko dodatnega dela pri delovanju mentorjev, kot je na primer pošiljanje dodatnih vabil in opomnikov, otežila tudi tekoče delovanje in zagotavljanje željenih rezultatov. Na tej točki je potrebno poudariti, da je neodzivnost mladih NEET nekaj, s čemer se je soočala tudi ekipa, ki je oblikovala in izvajala pred- in post- test, zato je ta problem potrebno razumeti kot konstantno karakteristiko populacije, kar so potrdili tudi mladi NEET med udeležbo na fokusnih skupinah. To ugotovitev so potrdili tudi v samooceni na MSS:

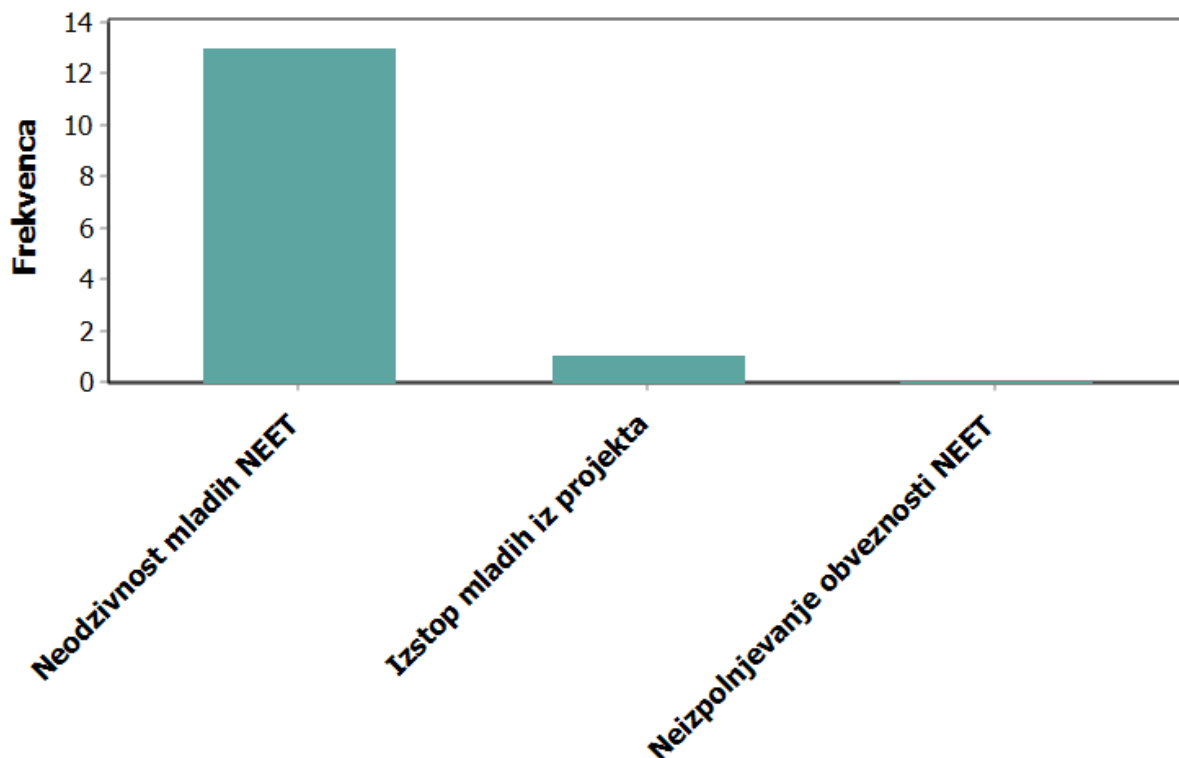
»Glede na pogovore z mentorji je največji razlog za slabše rezultate bila neodzivnost mentorirancev. V veliki večini se ti niso odzvali že na prve poskuse vzpostavitve stikov. V primerih, ko so pa mentorji uspeli navezati stik so mentoriranci povedali, da imajo veliko različnih osebnih težav in stisk (Družina, zdravje, finančne težave,..), zaradi katerih so imeli manjšo motivacijo za sodelovanje v programu. Zaradi slabe odzivnosti in pomanjkljive



preseNEETi se

komunikacije je tako upadla motivacija tudi nekaterim mentorjem, ki so posledično program zapustili in so postali neodzivni tudi na naše poskuse vzpostavitve stikov. Kljub slabšim rezultatom so določeni mentorji opravljali svoje delo odlično in so nam podali konkretne vpogled v delo z NEETsi, ki so jih tudi opisali v dnevnikih mentoriranja. Od 21 NEET oseb, ki so jim bili dodeljeni MSS mentorji, se jih je devet zaposlilo v času izvajanja sheme.«

Je pa ob tem potrebno izpostaviti tudi zanimivost, da tisti mladi, ki pa so se vključili v aktivnosti, so te aktivnosti tudi dosledno izvedli, kar gre deloma pripisati tudi vztrajnosti mentorjev.



Sklep

Na podlagi navedenega je mogoče skleniti, da je generalna zasnova in izvedba oblikovanja mentorske sheme v celoti skladna tako s projektno zasnovo, kot tudi z drugimi integralnimi deli projekta. Kot prvo je potrebno izpostaviti, da je dvotirna mentorska shema je v svoji zasnovi v celoti naravnana na izražene potrebe mladih NEET, ki glede pristopa v procesu integracije na trg dela želijo individualiziranih



preseNEETi se

pristopov, osebnega stika ter fleksibilnih pedagoških in mentorskih metod. Dvotirna mentorska shema je na podlagi tega v svoji zasnovi skladna tudi z detektiranimi značilnostmi populacije NEET, ki je zaradi svojih specifičnih lastnosti obtičala v prostoru med nedokončanim izobraževanjem, trgom dela in integriranostjo v družbo.

So pa na drugi strani nekateri manj pozitivni aspekti dvotirne mentorske sheme, med katerimi izstopata predvsem (1) nizka udeležba mentorirancev in težave vezane na (2) novačenj potencialnih mentorjev. Tako pregled literature in primerov dobrih in slabih praks, ki je bil opravljen v začetni fazi projekta »PreseNeeti.se«, kot tudi rezultati pred testa, so pokazali, da so mladi NEET populacija z nizko stopnjo motiviranosti, socialne kompetentnosti in integriranosti, ter višjo nagnjenostjo k izolaciji in inertnosti, kar nedvomno vpliva na njihovo participacijo ne zgolj v izobraževanju in na trgu dela, ampak tudi v inovativnih projektih kot je dotični.

