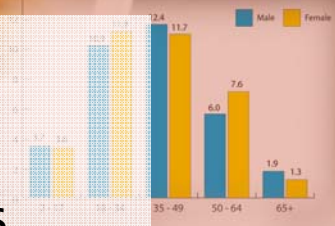




Vargáné Subicz Beáta

A nem formális képzés tervezése, szervezése és egységei



A követelménymodul megnevezése:
Egyéni fejlesztés és segítő támogatás

A követelménymodul száma: 1896-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-016-55



A NEM FORMÁLIS KÉPZÉS TERVEZÉSE, SZERVEZÉSE ÉS EGYSÉGEI

ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

1. Az egyik regionális ifjúsági szolgáltató iroda felhívást tett közzé ifjúsági munkában dolgozó szakembereknek és civileknek (pl. önkénteseknek), hogy vegyenek részt a szolgáltató iroda által szervezett 30 órás képzésben, melynek témája a nem formális tanulás. A képzés célja a nem formális tanulás megismertetése és lehetőségeinek bemutatása az ifjúsági munkában.
2. Az egyik településen működő vállalat HR vezetője felkeresi az ifjúsági szolgáltató és tanácsadó irodát, s abban kér segítséget, hogy a céghez kerülő 9 fiatalnak – frissdiplomásnak, illetve OKJ-s végzettségűnek – szervezzenek olyan képzést, mely elősegíti az új munkahelyre való beilleszkedést. A frissdiplomások informatikusok és villamosmérnökök, az OKJ-s végzettségűek kereskedelmi és gazdasági végzettségűek; a felvételi beszélgetések során az szűródött le a HR vezetőnek, hogy a szakmailag jól képzett fiatalok most nem tudnának beilleszkedni abba a közegbe, mely a munkájukkal összefüggésben várja őket.

A nem formális tanulás lényegéből következően az ifjúságsegítő szakember vajon mit tud kezdeni a feladattal? Hogyan tudja megszervezni, tervezni és kivitelezni a vállalat HR vezetője által kért feladatot? Mi itt az ifjúságsegítő szerepe és mi lehet a nem formális képzés célja? Ezt járjuk körbe e tananyagban.

A kérdések megválaszolásában a hangsúlyt a kompetenciák rendszerére és a bemeneti kompetenciák mérésére helyezzük.

SZAKMAI INFORMÁCIÓTARTALOM

ELVEK FELÖL KÖZELÍTVE

Anélkül, hogy megismételnénk és részleteiben is kifejtenénk a nem formális tanulás tartalmát, emlékeztetünk arra, hogy a formális, azaz iskolarendszerű tanuláshoz, képzéshez viszonyítva határozza meg a szakirodalom és a szakmai gyakorlat is a nem formális tanulást. Ennek lényege az, hogy maga tanulás és a képzés nem kötődik oktatási-képzési intézményhez, s nem is eredményez újabb papírt, tehát nem ad újabb elismert végzettséget. S a "nem"-ek mellé az "igenek": a nem formális tanulás szervezett tevékenység abban az értelemben, hogy van a tanulásnak célja, időterve, s van támogatása is, emellett az mondható összefoglalóan, hogy a nem formális tanulás a tanuló részéről mindenképpen szándékolt tevékenység.

Az egész életen át tartó tanulás követelményével, a deklarált társadalmi elvárással összefüggésben az a helyzet jelenleg, hogy a nem formális tanulást még nem tekintik valódi tanulásnak, ezért nincs nagy forgalmi értéke a munkaerőpiacon.

A fiatalok munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedésének, aktív állampolgárrá válásának kulcsa a szociális kompetenciák fejlesztésében van. Ez jelenleg nem tud az iskolarendszerű oktatás keretei között megvalósulni, ennek fő színtere a nem formális tanulás.

Ha egy frissdiplomással beszélgetünk arról, hogy milyen speciális tudással rendelkezik, mivel tud a társai elé kerülni a munkaerőpiacon, azt a választ kaphatjuk, hogy szakmai tudásban rendelkezik annyival, amennyivel az azonos végzettségűek rendelkeznek.

Ám ha ezt összevetjük azzal, amit a vállalatok, munkahelyek megjelölnek elvárt kompetenciaként a dolgozóiktól, akkor azonnal látható, hogy a munkaerőpiacra nem a szaktudás a belépő. Ugyanis egyik oldalról az tény, hogy a nem formális tanulás szándékos és tervezett tevékenység, ám a másik oldalon ott van a tanulás értékelésében az önálló és autonóm értékelés, valamint a kapcsolat a formálisan elismert értékeléssel.

Ha itt most felsorolva, s nem rendszerezve ismertetjük a kompetenciák tengeréből azokat, melyek gyakran szerepelnek munkaerő-felvételkor, s munkakör tervezésekor, akkor látjuk, hogy ezek mind olyan kompetenciák, melyek nem az iskolarendszerben, nem a formális tanulás rendszerében vannak jelen. Ezeket a kompetenciákat külön, az iskolai képzés mellett vagy után kell megszerezni, hogy eredményesen lehessen pályázni az adott munkahelyre, pozícióra.

Nézzük tehát a kompetenciazsák tartalmának egy részét! **Kimondottan munkakompetencia:** rugalmasság, kreativitás, kezdeti önálló döntéshozatal, magabiztosság, kritikus szemlélet,

lehetőségek feltárása, felelősségtudat, cselekvőképesség, más emberek motiválása, hibából való tanulás, kapcsolattartás, kapcsolatépítés, más emberekre való hatás, döntéshozatal, az eredményre és a folyamatok véghezvitelére történő fókuszálás, stratégia tervezése és bemutatása, etikus hozzáállás stb.

A fiataloknak még az is hátrányt jelenthet az előbb említetten kívül – e kompetenciák nincsenek benne a tananyagban –, hogy életkorukból adódóan e kompetenciákkal kapcsolatban sincsenek tapasztalataik.

Ha a kompetenciákat a munkaerőpiac által igényelt személyes tulajdonságokként fogjuk fel, akkor a kompetenciáknak két oldala különül el: az egyik az egyén áll, a maga munkavégző képességével, a másikon a munkaadó, a maga elvárásaival. A két fél sikeres, azaz gazdasági hasznot hozó találkozásának alapfeltétele az ember megfelelő kompetencia szintje. Az, hogy az ember azt tudja, amit a munka során elvárnak tőle. Ebben az összefüggésben természetes az az út, melyen a figyelem az oktatási rendszerre terelődik. Az oktatási rendszer teljesítményét értékelő elemzések újra és újra azt igazolják, hogy az csak részben alkalmazkodik a munkaerőpiaci elvárásokhoz. Az oktatás ugyanis fáziskéséssel követi a gazdasági viszonyaiban és értékrendjében folytonosan változó társadalom mozgását.

Pedagógiai értelemben a kompetencia alkalmasságot jelent; arra helyezve a hangsúlyt, hogy a kompetencia értelmi jellegű tulajdonság, de fontos szerepet játszanak benne motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők, például a hozzáállás bizonyos dolgokhoz.

A munkaerőpiac oldaláról nézve a kompetenciát, ez a szakmai készségeket jelenti az előbb kifejtett értelmezés szerint; a szakmai készségekbe beleértendők a munkaerőpiac által igényelt személyes tulajdonságok. E tulajdonságok megrémiszthetik a pályakezdő fiatalot, de szerencsére a munkaadók már nem kevés számban arra használják a kompetencialistáikat, hogy ezek alapján megtervezzék a munkatársak továbbképzését, fejlesztését.

Említettük az előbb, hogy a fiatalok munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedésének, aktív állampolgárrá válásának kulcsa a szociális kompetenciák fejlesztésében van. Ha az idetartozó kompetenciákat vesszük most sorra, akkor belátható, hogy ezek mindegyike tartalmában a nem formális tanulás egy-egy célkitűzése lehet.

A rugalmasság, önállóság, együttműködés, konfliktuskezelés, felelősségvállalás, kommunikációs készség, frusztráció- és monotónia tűrés, kreativitás, pontosság, megbízhatóság, nyitottság, empátia, terhelhetőség, problémamegoldó gondolkodás, asszertivitás mind olyan kompetenciák, melyek a munkaadó szempontjából elvárt, a munkavállaló szempontjából teljesítendő.

E kompetenciák tartalma együtt hordozza a szükséges ismereteket és a kapcsolódó képességeket, személyiségbeli tulajdonságokat. Mind a képességek, mind a tulajdonságok fejleszthetők; a szociális készségek, kompetenciák fejlesztése egyéni és társadalmi érték.

Az Esetfelvetésben említett vállalati példa alapján nézzük meg, hogy az ifjúsági munka keretében milyen tartalmú nem formális tanulást tud az ifjúságsegítő szakember tervezni és szervezni!

Ennek keretében olyan fogalmakat fogunk érinteni, melyek mind a szakmai képzésben, mind a kompetenciafejlesztésben ismertek: bemeneti kompetenciák, előzetes tudás mérése, képzési modulok, tevékenység értékelése. A nem formális tanulás során szükség van mind a személyiséglélektan, mind a csoportlélektan kapcsolódási pontjainak megmutatására.

A KOMPETENCIÁK ÖSSZEFÜGGÉSEI

Az ifjúságsegítő szakember először végiggondolja a kompetenciák összefüggését, hogy a tervezéshez jól és adekváтан alkalmazhassa a kompetenciák egymással való kapcsolódásait, majd olyan tervet készít el, melynek megvalósításában az játssza a központi szerepet, hogy a 9 fiatal a munkáltató azon elvárásának meg tudja felelni, miszerint: a legjobbat akarom kihozni a fiatalokból.

1. Kompetenciák rendszere

A munkáltatói elvárások teljesüléséhez szükség van a fiatalok egyéni kompetenciáira. E kompetenciák egy részét már értékelték; ez a szakmai kompetencia, melyet a képzőhelyek minősítettek, megítéltek és értékelték azzal, hogy az oklevélben, bizonyítványban elismerték: a szakképesítésnek megfelelő munkafeladatok elvégzéséhez szükséges képességekkel rendelkeznek a fiatalok, s alkalmasak a munkavállalásra, a munkafeladatok elvégzésére. **A szakmai kompetencia** tartalmazza a szakmai ismereteket és a szakmai készségeket.

A szakmai kompetenciát a konkrét szakmai tartalommal az ún. módszerkompetencia köti össze; **a módszerkompetencia** a munkavégzés során a szakember munkamódszerére, munkastílusára, problémamegoldására és gondolkodására jellemző, a dolgozónak a munkafolyamat meghatározásában játszott szerepét, a munkatevékenységhez való viszonyát, valamint tevékenységének minőségét írja le.

A módszerkompetencia viszont kapcsolatot teremt a személyes és a társas kompetenciák között.

A személyes kompetencia azokat a személyes tulajdonságokat (adottságok, jellemvonások, értelmi és érzelmi viszonyulások) jelenti, amelyek megléte elősegíti, illetve lehetővé teszi a munkafeladatok hatékony és eredményes elvégzését.

A társas kompetencia a munkatevékenységben résztvevőkkel (legyenek azok kollégák vagy ügyfelek) való közvetlen kapcsolatot, a velük összefüggő cselekvéseket, különösen az együttműködést, a kommunikációt és a konfliktuskezelés minőségét írja le.

A módszer-, a személyes- és a társas kompetencia tartalmában kapcsolódik a szociális kompetenciával.

A szociális kompetenciáról fentebb azt mondtuk, hogy azokat a készségeket tartalmazza, melyeket az ember társas kapcsolatainak kialakításában, fenntartásában, konfliktusainak kezelésében használ. Szociálisan kompetens az ember, ha képes stabil társas kapcsolatokat működtetni, önmagát képviselve problémaérzékenyen konfrontálódni.

S mindezek a kompetenciák levezethetők a kulcskompetenciákból, az ún. kompetenciakeretből. Az Európa Parlament és Tanács 2006. decemberében az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról fogadott el ajánlást; e kulcskompetenciák egyike a szociális és állampolgári kompetencia. A kulcskompetenciákkal kapcsolatos szakmai munka kétdimenziós egyszerre; az egyik dimenzió mentén a fejlesztendő kompetenciák rendszere, a kompetenciakeret található, a másik dimenzió mentén a kompetenciák alkotórészei találhatók.

Az iskolai képzés során a kialakítandó, fejlesztendő, illetve megerősítendő kompetenciák kerülnek középpontba, tehát a tudáson, jártasságon és készségen van a hangsúly. A kompetenciát ismeretek, készségek és attitűdök alkotják.

A szociális kompetencia valójában személyközi, interkulturális és szociális kompetencia. A személyközi kompetenciákhoz tartoznak azok a viselkedésformák, amelyeket az embernek el kell sajátítania ahhoz, hogy képes legyen hatékony és konstruktív módon részt venni a társadalmi életben, és szükség esetén meg tudja oldani a konfliktusokat. A személyközi kompetenciák nélkülözhetetlenek a hatékony személyes és csoportos érintkezésben, közéletben és a magánélet területén.

Témánk szempontjából **a szociális kompetencia tartalmi szempontból azokat az ismereteket foglalja magában**, melyek az egyén, csoport, társadalom és kultúra fogalmakkal jellemezhetők; illetve e fogalmak fejlődésének a megértését történelmi tanulmányok során. Ide tartozik még az egészségmegőrzés, a higiénia és a helyes, egészséges táplálkozás szabályainak ismerete. **Ezek az ismeretek a következő készségekben jelennek meg a hétköznapi gyakorlatban:**

- konstruktív kommunikáció különféle társadalmi helyzetekben,
- mások bizalmának és együttérzésének kiváltása,
- a személyes elégedetlenség konstruktív módon történő kifejezése,
- a személyes és a szakmai területek különválasztása; tartózkodás a szakmai konfliktusok személyes szintre vitelétől.

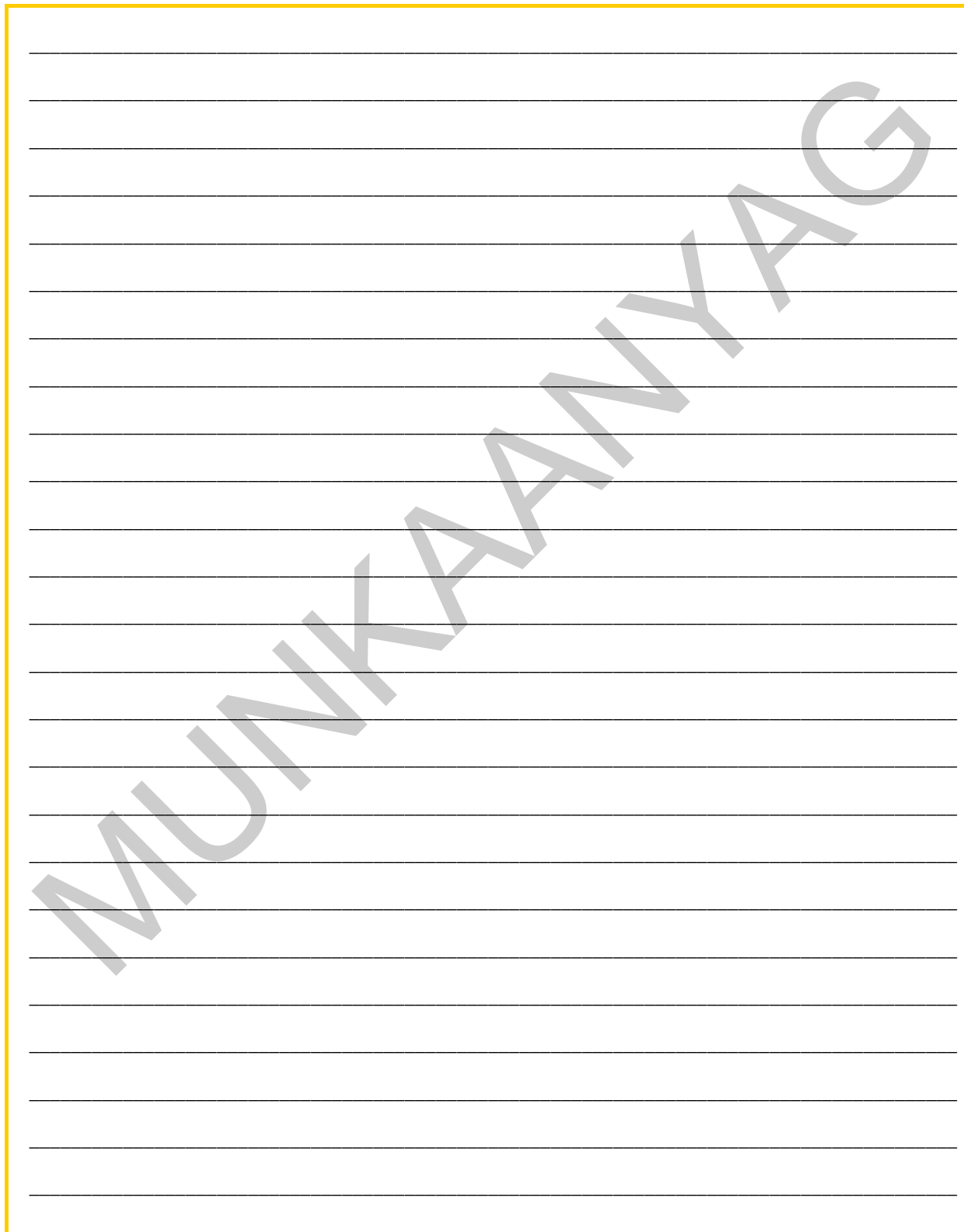
A készségek attitűdökkel párosulnak; témánk szempontjából itt a másik ember iránti érdeklődés és tisztelet, illetve az a törekvés jön szóba, mely a sztereotípiák és az előítéletek leküzdésére irányul.

Itt álljunk meg!

Feladat

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának tanulótársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját füzetükben dolgozzanak!)

Az előbb említett fogalmakat: ismeret, készség, attitűd; értelmezze, s aktualizálja a témához!



2. A bemeneti kompetencia

Ha a képzést – mindegy, hogy milyen jellegű – helyezzük a középpontba egy gondolat erejéig, akkor azt láthatjuk, hogy a képzés mindkét oldalán ott találjuk a beállítódást, az attitűdöt. A képzésbe való bekapcsolódás feltétele a bemeneti kompetencia szintjének behatárolása; a segítő szakmákban ez főképp a beállítódással van összefüggésben. A képzésből való kimenetkor a kimeneti kompetenciák is főképp a beállítódással vannak összefüggésben.

A bemeneti kompetenciák azok az adottságok, képességek és viselkedési megnyilvánulások, amelyek alkalmassá teszik a képzésbe bekapcsolódó személyt arra, hogy elsajátítsa a képzés célkitűzéseiben szereplő kompetenciákat.

A kimeneti kompetenciák azok az adottságok, képességek, viselkedési megnyilvánulások amelyek alkalmassá teszik a képzésben résztvevő személyt arra, hogy a megfeleljen a képzés célkitűzéseiben megfogalmazott, meghatározott feltételeknek, elvárásoknak. Itt most arról nem érdemes szólni, hogy a képzés célkitűzései mindig koherensek-e, s akkreditáltak-e.

A bemeneti kompetenciát a szakképzésben lehet a leginkább értelmezni; a bemeneti kompetenciát leginkább egyféle aspektusból értelmezik. A bemeneti kompetenciát azoknak az embereknek a szakképzésbe történő bevonása kapcsán szokták említeni, akik nem rendelkeznek ugyan befejezett iskolai végzettséggel, de munkavégzés révén és egyéb úton megszerzett tudásuk és tapasztalataik alapján képesek lennének valamely szakképesítés elsajátítására. Ők a munkaerőpiacról is kiszorulnak, mivel a munkáltatók nem foglalkoztatják őket befejezett iskolai végzettség nélkül, holott el tudják látni az adott feladatot. Magyarországon a felnőtt lakosság körében igen magas azoknak a száma, akik nem rendelkeznek befejezett általános iskolai végzettséggel, ezért a szakképzésből is kiszorulnak.

Vannak azonban olyan tudáselemek, készségek, kompetenciák, amelyek hiányában egy-egy munkakör, munkavégzési folyamat nem lehet eredményes. Ezek felmérése egyrészt a munkáltatók humanerőforrás menedzsmentjének, másrészt azoknak a képzést szervezőknek a feladata, akik a munkaköri személyközi kompetenciák kialakítását, fejlesztését végzik, hiszen az ő felelősségük a képzés eredményessége, mely a személyközi kapcsolatok mentén ítéhető meg a napi munkafeladatok teljesítése közben.

Feladat

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának tanulótársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját füzetükben dolgozzanak!)

Az előbb említett kompetenciákat állítsa rendszerbe, s mindegyik rendszerelemhez fűzzön egy-egy mondatot!

MUNKANYAG

NEM FORMÁLIS KÉPZÉS TERVEZÉSE

A cél: a 9 fiatal könnyen, gördülékenyen be tudjon illeszkedni a vállalat struktúrájába, s minél hamarabb elsajátítsák a vállalat munkakultúráját; e kultúrában benne van a munkahely által elvárt szociális készségek adekvát alkalmazása is.

Így az ifjúságsegítő szakember feladata: a szociális készségeket fejlesztő képzés megtervezése és megszervezése.

A tervező munkában lehetséges lépések lehetnek:

- a képzés módszerének meghatározása (tréning),
- bemeneti kompetenciák mérése (1. modul)
- a készségfejlesztéshez szükséges tevékenységek meghatározása (2. modul)
- értékelések módja, tartalma.

A 9 fiatalnak semmiképpen nem lehet célravezető ismeretszerző direkt képzés szervezése; **a szociális, személyközi kompetenciák a leghatékonyabban tréning formájában fejleszthetők.** Ezért érdemes lehet a bemeneti kompetenciák mérését is tréning keretében elvégezni.

A bemeneti kompetenciák mérésére azért lehet szükség, mert a különböző szakmai végzettségű fiatalnak azonos munkahelyi közegekben és szituációkban kell helytállniuk; ezt a munkáltató is tudja, s e helytállás érdekében kéri az ifjúságsegítő szakemberek segítségét. A munkahely jogos elvárása lehet, hogy az új munkába állók a munkahely munkakultúráját és közérzetét minél hamarabb sajátítsák el. A munkába álló fiatalok munkáról, munkahelyről, személyes és személyközi viszonyokról szóló nézetei különbözőek; még nem volt módjuk csiszolódni és alkalmazkodni az új közegben. S tudható, hogy a munkahelyi közegek kevésbé toleránsak az új belépőkkel.

1. A bemeneti kompetenciák mérése

A bemeneti kompetenciák méréséhez érdemes egy tervezési és szervezési rendszert felállítani. Ez a rendszer legyen a nem formális tanuláshoz kapcsolódó képzés első tervezési lépcsője.

A tervező munka e fázisában egyszerre három szempontra érdemes figyelni: az időtényezőre, a résztvevők körére és a feladat(ok) tartalmára.

Célszerű azt tervezni, hogy a bemeneti kompetenciák méréséhez két szervezési részletet rendelünk; a két részlet együttes idejét maximum ötven percesre tervezzük; ez kiegészül a szervezési részletek ismertetésével, s a nyitó, illetve záró megbeszéléssel, így **az első modul teljes ideje ne legyen több egy óránál.**

A bemeneti kompetencia meghatározásakor azt mondtuk, hogy azok az adottságok, képességek és viselkedési megnyilvánulások, amelyek alkalmassá teszik a képzésbe bekapcsolódó személyt arra, hogy elsajátítsa a képzés célkitűzéseiben szereplő kompetenciákat. **Azokról az adottságokról, képességekről és viselkedési megnyilvánulásokról van most szó**, melyek az önállóság, empátia, helyzetfelismerés, kreativitás, tolerancia, együttműködés, reflexív visszacsatolás és önreflexiós képesség tárgykörében mérhetők.

A tréning módszert alkalmazva a bemeneti kompetenciák méréséhez a 9 fiatalot osszuk háromfős csoportokba; hogy kik kerülnek egy-egy csoportba, azt ők maguk között eldöntik. Ez csoportdinamikailag is hasznos lehet. **A háromfős csoporttal** való tréning lehetővé teszi az egymásra figyelést, az egymás reakcióira való reflexiót, s maradhat idő az önreflexióra is.

A bemeneti kompetenciák méréséhez olyan feladatokat érdemes választani, tervezni, melyek az előbb említett adottságokat, viselkedési megnyilvánulásokat és képességeket megmutathatják, s a csoportvezető ezeket meg is tudja e feladatok teljesítése alapján ítélni.

Feladat lehet pl.

- olyan képekkel való együttes munka, melyeken emberek és állatok vannak egymással interakcióban, s a képek jelentésének, üzenetének értelmezése folyik a csoportmunka során.
- hétköznapi helyzetek és ezek üzeneteinek, jelentéseinek értelmezése.

A feladatokat lehet úgy is tervezni, hogy a csoportok résztvevői egymással kerülnek mindjárt interakcióba, meg lehet úgy is tervezni, hogy először önállóan dolgoznak, majd eredményeik ismertetése és indokolása kapcsán kerülnek egymással interakcióba.

Összefoglalva

- A nem formális képzés tervezéséhez – adott helyzetre alkalmazva – tréning módszerben gondolkodtunk.
- A tréning fontos eleme a bemeneti kompetenciák (1. modul) mérése.
- A bemeneti kompetenciák az adottságokat, viselkedési megnyilvánulásokat és képességeket mutatják meg,
- A tréning 1. moduljának tervezésekor figyelembe vett három szempont: az időtényező, a résztvevők köre és a feladatok tervezése.

Feladat

A feladatot hárman oldják meg; válasszon magának két tanulótársat, s velük együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindhárman azonos feladatot oldjanak meg, de mindhárman a saját füzetükben dolgozzanak!)

Az előzőek alapján, illetve saját ötleteire támaszkodva tervezzen feladatokat a bemeneti kompetenciák mérésére! A feladatokat úgy tervezze, hogy ne térjen el a háromfős csoporttól, s a feladatok teljesítésének ideje se lépje túl az ötven percet együttesen!

MUNKANYAG

A feladatok teljesítésével azonos értékű a feladatok értékelése.

A segítő szakterületen a szakmai munka színvonala, eredményessége nem mérhető direkt módon, nem minősíthető; a szakmai munka a személyközi jellegéből következően megítélhető. E megítélés lehet az értékelés alapja.

A tervező munkában a bemeneti kompetenciák mérésének része az értékelés. Az értékelés lényege, hogy a csoport résztvevői egyenként visszajelzést kapjanak: viselkedésük, megnyilvánulásuk és képességük a csoport többi tagja és a csoportvezető megítélése szerint adekvát-e a feladatban meghatározott helyzethez. Ezért az értékelés tervezésekor érdemes elgondolkodni azon, hogy ki és hogyan értékeljen.

Az elvárásnak és a képzéstervezés logikájának, valamint magának a tréning módszernek is az felelhet meg, ha az értékelésben a csoporttagok is részt vesznek. Nem lenne jó, ha csak a csoportvezető egyéni megítélése lenne a mérvadó.

A csoport, miután végzett egy-egy feladat teljesítésével, a csoportmunka részeként következzen a feladatteljesítés értékelése. Nem lenne jó, ha csak a bemeneti kompetencia mérésének végén egy értékelés lenne, mert akkor elveszne az egyes feladatok közvetlen hatása. Nem lenne mód a résztvevőknek az egyes feladatok teljesítésének tapasztalataiból, s az azokra kapott visszajelzések alapján a tapasztalati tanulásra támaszkodva reflexióikat és önreflexióikat korrigálni. S azt is figyelembe kell venni, hogy az egyéni teljesítmény értékelésével azonos súlyú lehet a csoport együttes munkájának értékelése. Hiszen a személyközi kapcsolatok képességéről van szó!

Tehát úgy érdemes tervezni a bemeneti kompetenciák mérését, hogy az egyes feladatok teljesítése után közvetlenül az értékelés következzen, s az értékelésben a résztvevők is vegyenek részt.

A tervező munka szakaszában a szervezésre gondolva, s az előbbieket a gyakorlatba vetítve, azt gondoljuk, hogy a az egyes résztvevők értékeljék saját munkájukat, s értékeljék, minősítsék a többiek munkáját, teljesítményét; eközben a csoportvezető is értékel, majd a csoport munkáját együttesen ő ítélje meg.

2. A csoportos értékelés tervezése

Az értékelés tervezéséhez már szervezési szempontok is kapcsolódnak. Ezeket kapcsoljuk össze! A szervezési szempontok egyik eleme, hogy a személyi feltételek megfelelőek legyenek. A másik szervezési szempont, hogy a tréning munkahelyi környezetben legyen megtartva. S még egy szervezési szempont, mely át is vezet minket a módszerhez és a hatásszervezéshez, tehát a didaktikai szempontoz: a tréning szakmai megbeszélés keretében, a már említett és tervezett kiscsoportos formában valósuljon meg.

Összefoglalva

- A bemeneti kompetenciák mérésekor a feladatok teljesítésével azonos értékű a feladatok értékelése.

- Az értékelés lényege, hogy a csoport résztvevői visszajelzést kapjanak.
- Úgy érdemes tervezni a bemeneti kompetenciák mérését, hogy az egyes feladatok teljesítése után közvetlenül az értékelés következzen, s az értékelésben a résztvevők is vegyenek részt.
- A tervezéskor a szervezés szempontjai is előtérbe kerülnek.

A csoportos értékelést így is el lehet képzelni, így is meg lehet tervezni:

A csoporttagok és a csoportvezető a szakmai megbeszéléskor asztalok nélküli csoporthelyzetben vannak. A csoporttagokon és a csoportvezetőn kívül más személy nem tartózkodik a helyiségben. Ez biztosítja a csoportmunka elengedhetetlen intimitását és a résztvevők reflexív működését, valamint azt, hogy ami csoporton belül történik, az nem kerül ki a csoporton kívülre.

A csoportvezető a szakmai megbeszélés alatt bent ül a csoportban, s végig jegyzetel; saját megállapításait és megítéléseit, értékeléseit írásban rögzíti, de a beszélgetés közben nem ad visszajelzést sem szóban, sem nonverbálisan. A csoportvezető szakképzett tereptanár, az adott szakmai terület szakembere, aki képes megítélni és értékelni a csoporttagok szakmai megbeszélését, s a megbeszélés során megítélhető kompetenciákat. A csoportvezető a lehető legkevesebbet kapcsolódik be a beszélgetésbe, amennyiben szükséges, ösztönzi a csoporttagokat a beszélgetés folytatására, s mederben tartja a beszélgetést.

Az első feladat teljesítése végén a csoportvezető irányításával elkezdődik a feladat értékelése. A csoportvezető elmagyarázza az értékelés módját:

- Minden résztvevő, s ő is egyenként fognak pontozni; önmagára senki nem pontoz.
- A pontozás úgy történik, hogy az egyes feladatteljesítések után a csoportvezető kéri a másik két csoporttagot, hogy az ujjaikkal mutassák fel az adott pontszámot.
- A minimális pontszám 1, a maximális 10 pont lehet.
- Miután a csoporttagok a csoportvezetővel együtt felmutatták a maguk pontszámát, a csoportvezető beírja az értékelő lapra az összpontszámot.
- Az egyenkénti pontozást követően minden csoporttag egyenként megindokolja, hogy miért adta a pontját.
- A csoportvezető az elhangzottakat tartalmilag feljegyzi, visszaolvassa, s ezzel kontrollálja, hogy jól értette-e a csoporttag értékelését.
- A csoportvezető saját jegyzetei alapján szintén értékeli, megindokolja a pontját.
- A pontozás és az értékelés minden egyes csoporttaggal, s minden egyes feladat teljesítése után megtörténik, egyenként.

A csoportvezető két fő szempont mentén figyeli meg a tevékenységeket: egyrészt figyeli a résztvevők saját, személyes munkáját, másrészt figyeli a résztvevők együttes munkáját, a csoportmunkát.

A személyes munka megfigyelésekor azt figyeli meg, hogy a csoporttag milyen eszközökkel dolgozik, kommunikációs csatornáit hogyan és milyen intenzíven mozgósítja, s e kommunikációs csatornák működése adekvát-e az adott helyzettel, szereppel.

Megfigyeli a csoportvezető, hogy az egyes csoporttag hogyan viszonyul a feladathoz, a feladatban felvállalt szerepéhez és a többi csoporttaghoz. Ezek alapján ítéli meg a csoportvezető az egyes résztvevők kompetenciáit.

A csoport együttes munkájának megfigyelésekor a csoportvezető a feladatban kitűzött cél együttes elérésének módját, és magát az együttműködés készségét figyeli és ítéli meg; ennek keretében megfigyeli és megítéli, majd később értékeli is a csoporttagok együttműködését, egymásra hatását. A csoport együttes munkájának megfigyelése és megítélése során a csoportvezető a csoportthatást és a miliót helyezi előtérbe.

A bemeneti kompetenciák mérésekor az értékelésnek nem lehet minősítő, rangsoroló szerepe. Fontos hangsúlyozni, hogy **az értékelésnek megítélő szerepe van**; a résztvevő önmagát, a társait, illetve a csoportvezető a résztvevőket ítéli meg azoknak kompetenciáknak a függvényében, melyek az adott szakmai szempontok és a szakmai praxis szempontjából szükségesek lesznek a képzésben, a tréning további részében. A szakmai megítélés pedig a viselkedés és a viselkedést létrehozó gondolatok, illetve érzések értelmezése mentén folyik. Jó lehet szem előtt tartani az érzés, gondolat, cselekvés hármast.

A BEMENETI KOMPETENCIÁKON TÚL

Nem véletlen, hogy a nem formális tanulás tervezése, szervezése és értékelés témakörben a hangsúlyt a bemeneti kompetenciákra és azok mérésére helyeztük. A bemeneti kompetenciák mérésének eredményeképpen lehet a 2. modul, a képzésfejlesztéshez szükséges tevékenység megtervezése.

A 2. modulban, a tréning kiterjedtebb részében meg kell tervezni

- a csoportalakulás szabályait,
- az időtényező hármast,
- az egyes tartalmi elemeket és az elemeket összefogó egységeket feladatokhoz rendelve,
- a modul tartalmában való résztvevői tevékenységek körét,
- az egyes feladatokhoz szükséges eszközöket, információs körülményeket,
- a feladatok értékelésének módját.

Azt már most érdemes leszögezni, hogy a nem formális képzés keretében megtartandó tréning eredményéről a csoportvezető, s a résztvevők nem adnak a munkáltató felé semmilyen visszajelzést. A képzés, tréning eredménye a résztvevők napi munkájában, viselkedésváltozásában és gondolkodásmódjának változásában, tehát a mindennapok szituációinak kezelésében, a személyközi kapcsolatok alakulásában és alakításában jelenik meg. Tehát a képzés, a tréning nem tartalmazhat olyan elemet, mely arra utalna, hogy a tréning során mi történik a csoportban.

A csoportalakuláskor a 9 főt egy csoportnak kell tekinteni; a továbbiakban a 9 fő és a csoportvezető(k) alkotnak egy zárt csoportot. Az első csoportülésen kell a csoportszabályokat közös munkában megalkotni; ennek része a csoportszerződés megkötése. Ennek keretében az egyik fontos szabály, hogy a résztvevők tudják: a csoportüléseken kívül nem beszélnek a csoportban történekről.

A csoportszerződés során a csoport konszenzusra – nem kompromisszumra – jut az **időtényezők** tekintetében: hány alkalommal, egy-egy alkalom mennyi ideig tart, s az egyes alkalmak milyen időközben kövessék egymást. Itt annyiban van a külső helyzetnek szerepe, hogy a szakember, amikor megtervezi és megszervezi a tréninget, tekintetbe kell vennie a megrendelő, a munkáltató kereteit is. Ám a tervezés és szervezés része az a szakmailag korrekt tárgyalás, melynek keretében azt kell tudni tisztázni, elérni, hogy a tréning megtartása és szakmai-lélektani hatása a legeredményesebb lehessen.

Itt most érdemes megállni! Mert a tervezésben elérkeztünk egy határhoz: a tervezés akkor folytatható tovább, ha egyrészt valóságosan birtokában vagyunk a bemeneti kompetencia mérésének eredményeinek, másrészt tudjuk, hogy az első csoportülésen mi történt.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy a témául választott tárgykörben a tréninget nem kéne 30 óránál hosszabbra tervezni, egy-egy alkalom ne legyen 135 percnél hosszabb, s egy-egy alkalom között három napnál rövidebb idő ne teljen el. Így kb. öt hét kell a tréning levezetéséhez.

A tréning közben a fiatalok, a résztvevők végzik napi munkájukat, csak a tréning idejére alkotnak csoportot.

TANULÁSIRÁNYÍTÓ

Három pilléren nyugszik a tananyag. Nem formális képzés keretében, tréning tervezése konkrét feladatra és célra. Ezt a három pillért együtt tartsa szem előtt a tananyag feldolgozása során.

Először is azt kell szem előtt tartania, hogy a tananyagban szereplő tartalmat a megértéshez való hozzásegítés érdekében át kell ültetnie a gyakorlatra; tehát konkrét feladatokat kell megoldani, s nem is egyedül, hanem tanuló párral. Tehát úgy tanulja a tananyagot, hogy a tartalom részének tekintse a beépített feladatokat. A feladatok megoldása két célt szolgál: egyrészt szolgálja a feladatot megelőző tananyag megértésnek ellenőrzését, másrészt szolgálja a tanulás közbeni együttműködést tanuló társaival.

A tananyag tartalmaz köznyelvi és szakmai nyelvi megfogalmazásokat, szófordulatokat egyaránt; mindkét tartalmi megfogalmazást el kell tudnia olvasni, s értelmeznie is kell tudni. Az értelmezéshez szakkönyveket, illetve az internetet vegye igénybe, s emellett, akárcsak a feladatok megoldásánál, törekedjen az olvasottakról tanuló párral beszélgetni.

MEGOLDÁSOK

1. feladat

A feladat megoldása lehet:

A csoportos ráhangolás, a csoportos munkára szocializálás szempontjából az a fontos momentum, hogy a csoportvezető indirekt hatásszervezést és módszert alkalmaz. Ennek hatására a résztvevők komfortérzete kialakulhat, ehhez pl. ilyen feladatokat lehet tervezni:

A résztvevők egyenként egymás háta mögé állnak, ráteszik a kezüket az előttük ülő vállára, s az álló résztvevő az előtte ülő csoporttag nevében beszél; elmondja első szám első személyben fogalmazva azt, amit tud a társáról, bemutatkozásképpen.

Minden résztvevő írjon fel egy lapra önmagáról öt jó tulajdonságot. Adják körbe a lapokat, hogy mindegyik lap másnál legyen. A résztvevők egyenként olvassák fel a lapon lévő jó tulajdonságokat, s az eredeti szerző nevében megindokolják a tulajdonság fontosságát.

2. feladat

A feladat lehetséges megoldásában a tanuló visszacsatol a képzés kezdetére azzal, hogy felidézti a résztvevőkkel, milyen elvárásokkal és milyen érzésekkel kezdték a csoportban a közös munkát. A csoportmunka kezdeti érzéseinek felidézésével és ezek jelenben való összevetésével ívet tud kialakítani a csoportvezető a résztvevőben.

IRODALOMJEGYZÉK

AJÁNLOTT IRODALOM

Nagy Ádám (szerkesztő): Ifjúságügy. Ifjúsági szakma, ifjúsági munka. Palócvilág Alapítvány, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 2008.

Rudas János: Delfi örökösei. Lélekben Otthon Kiadó 2007.

Szőnyi Gábor: Csoportok és csoportozók. Medicina Könyvkiadó Rt. Budapest, 2005.

A(z) 1896–06 modul 016–os szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

| A szakképesítés OKJ azonosító száma: | A szakképesítés megnevezése |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| 55 762 01 0000 00 00 | Ifjúságsegítő |

A szakmai tankönyvi tartalomelem feldolgozásához ajánlott óraszám:
20 óra

MUNKANYELVI ANYAG

MUNKANYAG

A kiadvány az Új Magyarország Fejlesztési Terv
TÁMOP 2.2.1 08/1-2008-0002 „A képzés minőségének és tartalmának
fejlesztése” keretében készült.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.

Kiadja a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet
1085 Budapest, Baross u. 52.

Telefon: (1) 210-1065, Fax: (1) 210-1063

Felelős kiadó:
Nagy László főigazgató