

ÉRTÉKKÉPZŐK

AZ ÖTLETTŐL A KÉPZÉSIG

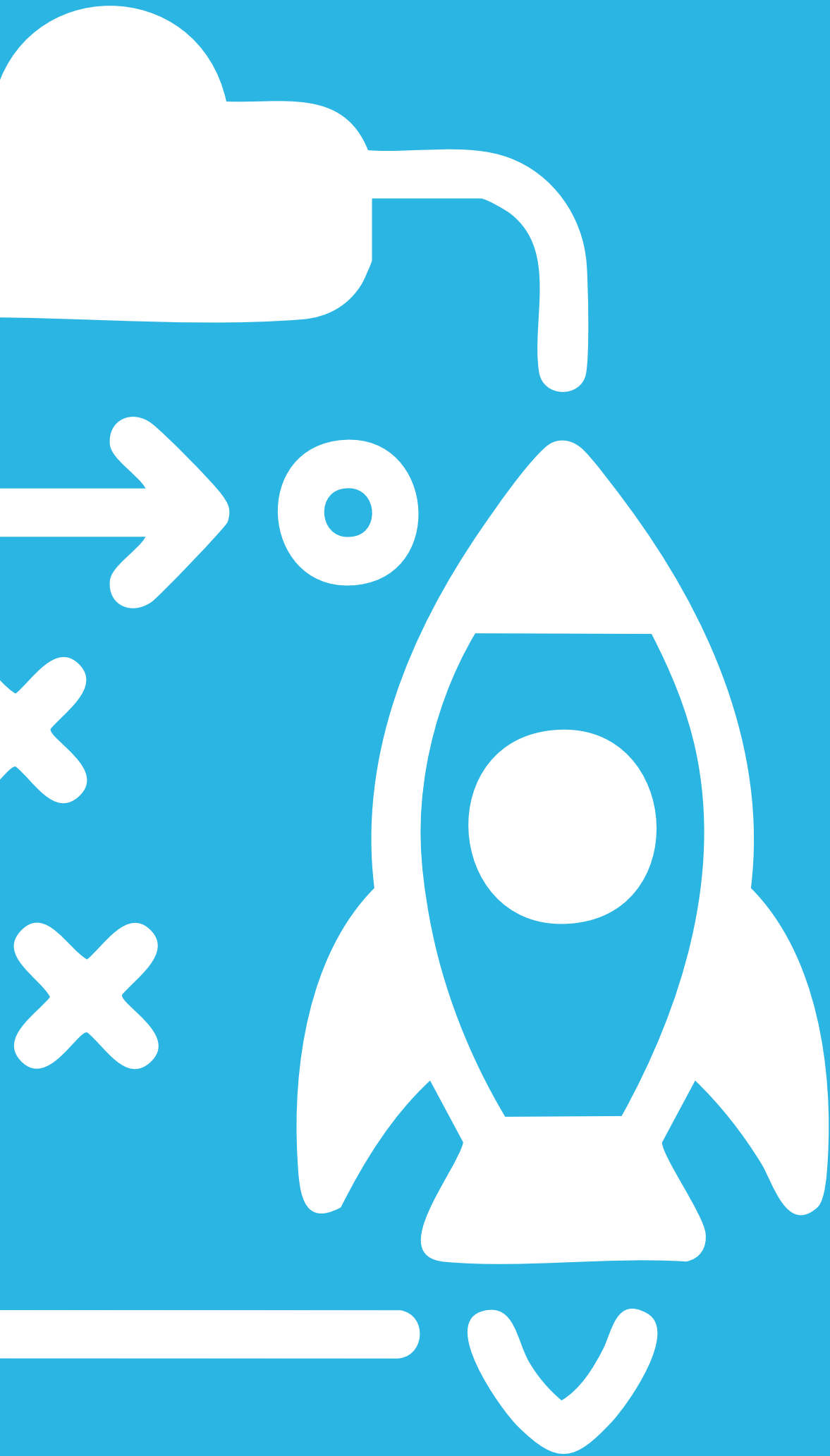
KÉZIKÖNYVE I.

SEGÉDLET A CIVIL SZERVEZETEK TANULÁSI EREDMÉNYEKRE ALAPOZOTT
NEMFORMÁLIS TANULÁSI ALKALMAINAK
TERVEZÉSÉHEZ



TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	5
A segédlet célja és struktúrája	7
A TANULÁSI EREDMÉNYEK MEGHATÁROZÁSA	10
TANULÁSI EREDMÉNY-ALAPÚ SZEMLÉLET AZ EU TÉRSÉGBEN	12
NEMFORMÁLIS TANULÁSI ÉS KÉPZÉSI ALKALMAK TERVEZÉSE LÉPÉSRŐL LÉPÉSRE	16
Bevezető gondolatok	16
1. Tanulási tevékenység	17
2. Alapértékek	20
3. Avatár	25
4. Perszóna	28
5. Képzési célok	31
6. Tanulási eredmények	33
7. Képzés környezete és keretei	41
8. Képzési folyamat	47
ÖSSZEGZŐ ÉS ELLENŐRZŐ LÉPÉSEK	53
1. Keresztellenőrzések	53
2. Egységes dokumentum – képzési program	54
ZÁRÓGONDOLATOK	63
SZERZŐK	65
Projektbemutató	65
Projekt partnerek és munkatársak	66
FELHASZNÁLT IRODALOM	67
PÉLDATÁR	69
Alapértékek	69
Avatár	71
Perszóna	72
Képzési célok	74
Tanulási eredmények	76
Képzés környezete és keretei	79
Képzési folyamat	81
Keresztellenőrzés	83
IMPRESSZUM	87



BEVEZETÉS

Kedves Olvasó!

Képzésszervezőként sokunk vágya, hogy a nemformális tanulási alkalmakon, amelyeket lelkesen, a legjobb tudásunk szerint, szakmai igényességgel szervezünk, a tanulási eredmények a felnőtt (vagy akár fiatal) tanulók és a potenciális résztvevők számára is jól láthatóak, pontosan érhetőek, explicitek legyenek. Hogy ez a vágyunk megvalósuljon, használhatunk különböző marketing eszközöket. De nemcsak ezekhez fordulhatunk.

A BADGE projekt csapata (az együttműködő szervezetekről és szakemberekről a [66. oldalon](#) található több információ) civil szervezetek nemformális tanulási alkalmait részleteiben analizálva egy érzékenyítési folyamat keretében gyűjtött információkat ahhoz, hogy egy képzésfejlesztési eszközt / módszertani segédletet kínáljon erre a célra. Abban bízunk, hogy ezt olvasva, illetve a gyakorlatban is végigvezetve az érdeklődő képzésszervezők szakmai muníciót kapnak a tanulásieredmény-alapú szemlélet eredményes alkalmazására, a nemformális tanulási alkalmakon megszerezhető tudás és képességek (hatékony, pontos, explicit) megmutatására. A segédletben a nemformális képzés fogalmát széleskörűen, valamennyi nemformális tanulási alkalomra és formára értjük, és szinonimaként használjuk a leírásokban (definíció a [17. oldalon](#) található). Fontos tudnunk azonban azt, hogy a kiadvány a nonprofit szektorban kínált képzésekre vonatkozik, tükrözi a civil szervezetek sajátosságait, tanulási alkalmakra vonatkozó korábbi tapasztalatait.



A **segédlet képzésszervezőknek, képzésfejlesztőknek**, illetve képzőszervezetek munkatársainak készült, akikre a következő felsorolásból legalább néhány állítás jellemző:



Miért hasznos ez a segédlet? Megtapasztalás, más nézőpont, képzések komponenseinek részletes átlátása, hasznos tudás, reflexió, és annak a megfogalmazása, amit fontos lenne elérni és/vagy amin jó lenne változtatni. Ha érdekel egy ilyen szakmai kihívás, akkor hívunk, hogy próbáljuk ki mindezt a gyakorlatban (konkrét lépéseket és feladatokat e kiadvány [Nemformális tanulási és képzési alkalmak tervezése lépésről lépésre](#) című fejezetében kínálunk.)

A SEGÉDLET CÉLJA ÉS STRUKTÚRÁJA

A **segédlet célja**, hogy egy olyan, a gyakorlatban letesztelt, rendszerbe szedett és egy képzésfejlesztési folyamatba felépített módszertani **tudást/eszközt kínáljon** a civil szervezeti képzésszervezők részére, amelynek segítségével a nemformális képzések és tanulási alkalmak fejlesztési igényvel **újraértékelhetőek a tanulási eredmények alkalmazásával**, a nemformális képzéseken megszerezhető tudás és képességek (hatékony, pontos, explicit) megmutatása érdekében. Fontos azonban leszögezni, hogy a segédletben példákkal illusztrált fejlesztési folyamat leírása nem jelent kész „receptet”, amelyet lemásolva, automatikusan alkalmazhatunk adott képzésekre. Inkább egy tervezési gondolkodásmódot tükröz, amely azt igényli, hogy **minden szervezet lépésről lépésre, saját magára szabva fejlessze a tanulási alkalmait**. Ezáltal ez a szemlélet hatékonyságot növelő eszközként beépülhet a szervezetbe, amely hosszú távon a folyamatos megújulást és a minőség biztosítását teszi lehetővé.

Struktúráját tekintve a segédlet a következő részekből épül fel: a bevezető után bemutatjuk a **tanulási eredmény (TE) fogalmát** és a **tanulásieredmény-alapú (TEA) szemléletet**, amelyet a használatukat bemutató, EU térségi szintű **kitekintés** követ. Majd végigvezetjük az olvasót lépésről lépésre a **nemformális tanulási alkalmak tervezésén**, amelyben az **elmélet és a gyakorlat együttesen**, egymást kiegészítve lesz jelen. Az egyes fogalmak magyarázata a megfelelő fejezetekbe ágyazottan jelenik meg. A **példatár**, a **szerzők** bemutatása és a **felhasznált irodalom** a kiadvány végén található. A LINK gombokra kattintva további érdekes olvasmányok, kiadványok, kiegészítő anyagok érhetők el.

A segédletet olvasva arra számíthat az olvasó, hogy megismerheti a nemformális képzések és tanulási alkalmak fejlesztésének tanulásieredmény-fókuszú szemléletét. Így mint segédlet a tanulási eredmény explicit, világosan körülhatárolható meghatározásában válhat elsősorban a képzésszervező segítségére. De még mielőtt közösen eljuttánk a tanulási eredmények megfogalmazásához, azelőtt

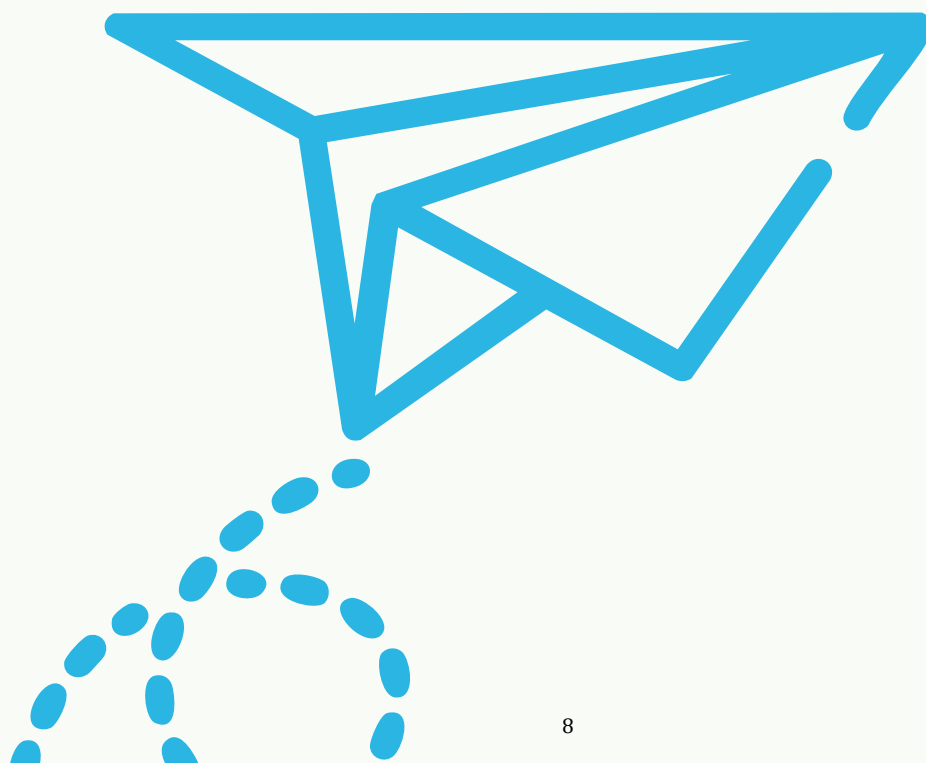
- megfogalmazzuk a szervezeti alapértékeket (amelyek a működést, és így a képzésszervezést is meghatározzák),
- leírjuk a képzésre belépő személy jellemzőit, amelyek az adott képzésre való becsatlakozás feltételei (a későbbiekben úgy találkozunk vele, mint Perszóna),
- feltárjuk a képzésről kilépő személy jellemzőit, amilyenek a képzési folyamat végén szeretnénk látni (a későbbi fejezetekben úgy beszélünk róla, mint Avatárról),
- meghatározzuk a képzés pontos céljait.

A leírt lépésekben gyűjtött információkra alapozva jutunk el arra, hogy a tudás/ismeret, képesség, attitűd és autonómia/felelősségvállalás deskriptorok mentén megfogalmazzuk a tanulási eredményeket.

Ez a részletes módszertani leírás iránymutatást, kapaszkodókat kínál a fejlesztési folyamathoz, meghagyva annak szabadságát, hogy a képzésfejlesztés lépéseiként beiktatott megértési pontokat saját ritmusban, adott képzésre szabva tudja az olvasó feldolgozni annak függvényében, hogy új vagy már meglévő képzést kíván (tovább)fejleszteni. Ugyanakkor a képzésszervezőknek ajánljuk, hogy a fejlesztési folyamat első végigvitelére egy saját maguk által, a saját szervezetük képzési kínálatából kiválasztott képzéssel dolgozzanak.

A folyamat, amelyet a segédletben leírunk, a projektcsapatunk tapasztalatán alapul. Előre meghatározott forgatókönyv szerint szervezetenként megvalósított minimum 9 munkaóra tevékenységét sűrítettük össze ebbe a menetrendbe. A fejlesztők és a bekapcsolódó csapatok döntése alapján 2 vagy több személyes találkozási alkalom és a találkozások között megvalósított kisebb (házi) feladatok segítették a reflexiót, a részletek megértését, a minél pontosabb TE megfogalmazást (ld. projektbemutató a kiadvány [65. oldalán](#)).

Jelen segédlet a képzésfejlesztési munka első részét támogatja az ötlettől a tervezésen át a képzésig. A benne foglalt folyamatlépések vagy -egységek előfeltételei annak, hogy a mérés és értékelés témájú második részben ugyanazon alapokról indulva végigvihetőek legyenek a fejlesztőfeladatok. Az egymásra épülő kiadványok együttesen eredményezik majd tanulási eredmények tanúsításának könnyedségét és könnyebbségét, alapot teremtve így a (digitális) tanúsítási jelvények alkalmazására. A képzésfejlesztőket tehát egy, a gyakorlatban már kipróbált folyamatra hívjuk, amely minőségi előrelépést jelent a nemformális képzések terén, és biztosítja azt, hogy egész Európában érthetők és átláthatók legyenek a kiadott tanúsítványok. Minden olvasónak kívánjuk, hogy személyre szabottan hasznosítsa az itt összegyűjtött ismereteket és gyakorlatokat.





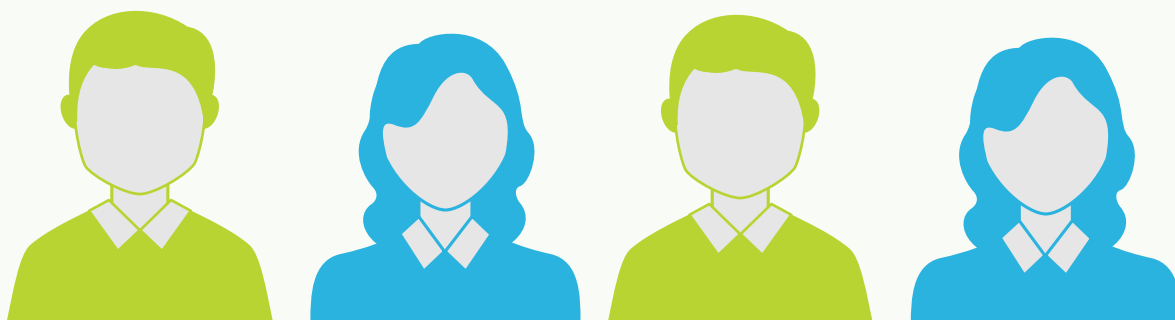
A TANULÁSI EREDMÉNYEK MEGHATÁROZÁSA

A képzésfejlesztési folyamathoz a fogalomismeret, illetve a fogalmak egységesen értelmezett, közös használata kulcsszerepű. A segédletben gyakran használt kifejezés a tanulási eredmény és a tanulásieredmény-alapú szemlélet (TEA szemlélet).

A TEA szemlélet a tanulást és a tanulót helyezi a középpontba, miközben segít átgondoltabbá, strukturáltabbá tenni a képzés vagy tanulási alkalom tervezését és szervezését, segíti a tanulói/résztevői fejlődési út végiggondolását és a kompetenciafejlődés szemléltetését, valamint a méréshez és értékeléshez nyújt alapot.

Miért fontos, hogy a tanulási eredményeket a résztvevőt középpontba állítva fogalmazzuk meg?

- **A jelentkező résztvevő tudatában van annak, hogy a képzésen mit fog tanulni, mit várnak el tőle, milyen tevékenységek végzésére lesz alkalmas a tanulási folyamat végén,** ha ilyen formában megfogalmazva olvassa el a képzési felhívást.
- **Tudatosabbá, átgondoltabbá teszi a tanulási-képzési folyamat megtervezését és kivitelezését, a követelmények meghatározását,** mert a résztvevőre fókuszáltan tervezünk, és így nem tévesztjük szem elől, hogy kiért és milyen célokért dolgozunk.
- **Objektívebb értékelést tesz lehetővé,** mivel a képzés végén azt értékeljük, hogy a résztvevő elérte-e a tanulási eredményeket, amelyeket előzetesen meghatároztunk.



A **tanulási eredmények használata** egy olyan megközelítést jelent, amelyben **a tudás/ ismeret, képesség, attitűd és autonómia/felelősségvállalás tudásjellemző kategóriák** (deskriptorok) mentén gondolkodunk. E négy deskriptor kontextusában fogalmazunk meg kijelentéseket, amelyek a tanulási folyamattal kapcsolatos kimeneti elvárásainkat fejezik ki.

TUDÁS	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA
TUDÁS	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA
TUDÁS	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA
TUDÁS	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA
TUDÁS	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA
TUDÁS	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA

A **tanulási eredmények olyan kimenetek**, amelyek a tanulási folyamat végén megmutatják, hogy a résztvevő

- mit tud,
- mit ért,
- mit alkalmaz,
- miként építi be az életébe,
- milyen lesz az értékelő viszonyulása egy adott témához/helyzethez/tevékenységhez.

Ezeket fogalmazzuk meg tanulási eredményként kijelentések formájában, és így körvonalozódik az elméleti vagy tárgyi tudás, amit a képzésben az egyén megszerez, valamilyen motoros vagy kognitív készség, amit kifejleszt, a témához való viszonyulása és az egyéni önállóság és felelősségvállalás foka.

A képzés célorientált, így a képzésfejlesztési munka is szem előtt tartja ezt a célorientált jelleget: a tanulási eredmények megfogalmazásában a képzési céllal dolgozunk, azt fordítjuk tanulási kimenetté. A tanulási eredmények érthető, szakszerű, átlátható megfogalmazása és azok értékelése határozzák majd meg a képzés folyamatát, tartalmát, módszereit.

A tanulási eredmények megfogalmazása különösen fontos a nemformális képzések során, hiszen ezeket a civil szervezet képzésfejlesztője maga határozza meg, nem írja elő semmilyen rendelet vagy szabályozás. A meghatározásuk a képzésben érintett valamennyi szereplő számára biztosítja az átláthatóságot, a megbízhatóságot és a magas minőségi színvonalat. A tanulási eredmények tudatosítása a minőségi tanulás alapját jelenti a nemformális tanulási környezetben. Ehhez azonban szükséges, hogy a tudásfejlesztési alkalmakra a mindennapi tréneri vagy képzésszervezői munka során alkalmazzuk a szemlélet elemeit, változtatva a tanulás tervezésén és szervezésén.

TANULÁSIEREDMÉNY-ALAPÚ SZEMLÉLET AZ EU TÉRSÉGBEN

A tanulásieredmény-alapú gondolkodásban, ahogyan fentebb leírtuk, a fókusz a képzésben résztvevő egyéneken van, az általa birtokolt tudás, készség és képességek rendszerén. Ez a szemlélet az EU oktatási, képzési és foglalkoztatási szakpolitikájának 2004 óta szisztematikus része. Képesítési keretrendszerek, sztenderdek és a tanulási eredmények validálására vonatkozó eszközök jöttek létre annak érdekében, hogy az oktatási rendszerek különböző szintjein megszerzett képesítéseket elismerhetővé tegyék egy valamennyire egységes keretrendszerben.

A TEA szemlélet mint gondolkodásmód a felnőttkori tanulás és felnőttképzés rendszerére is kiterjedt. Az uniós országok képzési szektorának döntéshozói egyre inkább felismerik azt, hogy a nemformális képzések során megszerzett tudás és képességek munkaerőpiaci jelentősége növekszik, a tanulás tágabb értelmezése alapkövetelmény. Így a felnőttek által különböző tanulási környezetben megszerzett készségek elismerésének szükségessége és lehetősége az elmúlt két évtized reformintézkedéseinek fontos eleme volt az EU-ban. Mi, civil szervezeti szereplők és azok, akik nemformális képzéseket kínálunk, hozzájárulunk az élethosszig tartó tanuláshoz, az Európai Tanulási Modellhez. Ezért fontos ismernünk, hogy milyen sok kiadvány foglalkozik európai szinten a témával. Különböző szakpolitikai dokumentumok és projektek irányulnak arra, hogy elméleti kereteken túlmenően gyakorlati lehetőséget nyújtsanak a szakterület fejlesztésére. A gyakorló szakemberek, felnőttképzők mindennapi munkájukban ezekre támaszkodhatnak, belőlük inspirálódhatnak.

Egy ilyen EU-s keretdokumentum a European Skill Agenda, amelyet olvasva észrevesszük, hogy az EU elkötelezett a készségfejlesztés mellett, kiemelve a két fontos célt:

- az élethosszig tartó tanulás (life long learning) legyen az új közösségi norma,
- a tagországok egyre több befektetést eszközöljenek a készségfejlesztésbe.

European Skill Agenda

A civil képzőszervezetek szempontjából ezek azért érdekesek, mert keretet/támpontokat jelentenek a különféle tanulási tevékenységek szervezéséhez, és ösztönzőleg hatnak.

A készségek éve alkalmából elkészült az ötévente megjelenő EU Skill Agenda legutóbbi kiadása, amely a 2016-ban megfogalmazott célok megvalósításáról és az elért eredményekről referál. Ezt tanulmányozva láthatjuk, hogy számos aktuális előrelépés van. Több területen is

működnek olyan ösztönzők, amelyek a készségfejlesztést befolyásolják. Például folyamatos a készségmonitoring, így a munkaadók mellett a civil képzésszervezők is előre láthatják, hogy milyen készségekre és kompetenciákra lesz várhatóan szükség a közeljövőben a munkaerőpiacon. Az EU támogatja a tagországokat abban, hogy nemzeti stratégiát fogalmazzanak meg a készségfejlesztés terén. A felnőttkori készségfejlesztésben a zöld és digitális átálláshoz kapcsolódó készségek egyre nagyobb hangsúlyt kapnak. A tanulási mobilitás egy olyan új norma, amelyben számos potenciál van civil szervezeti képzésszervezők részére is. Az egyéni tanulási portfóliók vagy fiókok működtetésének segítése, az Europass platform használatának népszerűsítése csak egy-egy példa erre. A képzéseik során az aktív civil szervezetek sokat tehetnek (felhasználva az EU-s felületeket) annak érdekében, hogy a felnőttek által megszerzett kompetenciák elismerhetőek és láthatóak legyenek. A digitális formában is elérhető tanúsítványok könnyen kezelhetők az EU online eszközeinek igénybevételével.

2017-ben elkészült az ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) első, a foglalkozásoknak a kompetenciák szintjéig terjedő európai osztályozási rendszere, amelynek frissítésére és bővítésére 2024-ben került sor. Az ESCO kompetenciapillérek a formálódó EU képességpolitika egy másik fontos eszközét jelentik. A 2024-ben eszközölt frissítés eredményeként 35 új foglalkozás és 42 új készség került be a korábban kidolgozott hierarchikus pillérrendszerbe. Képzőszervezetként tanulmányozhatjuk ezeket, és készülhetünk olyan képzési tartalmakkal, amelyek az újonnan igényelt kompetenciák megszerzését segítik.

ESCO

Ahogyan a soft és transzverzális készségek (pl. kritikus gondolkodás, csapatmunka, kreativitás, innovatív szellemiség, stb.) jelentősége egyre inkább növekszik a munkaerőpiacon, ezeknek a fejlesztése és elismerése, tanúsítványok általi megmutatása is egyre nagyobb hangsúlyt kap. Minden készség értékes, így a formális rendszerekben szerzett készségek mellett a nemformális vagy informális tanulási környezetben megszerzett készségek is.

Működnek már kezdeményezések (pl. modellek, projektek, kutatások, stb.), amelyek a nemformális tanulási környezetben megszerzett készségek validálására (elismerésére) irányulnak. Az alább felsorolt projekteket ötletmerítés céljából érdemes lenne a civil szervezeti szereplőknek is tanulmányozni:

- mikrotanúsítványok: A mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítés;
- gyakorlati pilot-projektek: TRANSVAL-transzverzális kompetenciák keretrendszere, a személyes fejlődés portfóliójával foglalkozó SKIPPER projekt.

A mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítés

**TRANSVAL transzverzális
kompetenciák keretrendszere**

**SKIPPER projekt – a személyes
fejlődés portfóliója**

Az Európai Tanács 2012-es ajánlása arról szól, hogy a nemformális és informális tanulás eredményét miként lehet érvényesíteni elsősorban munkaerőpiaci szempontú megközelítésben. Ez a dokumentum több lehetőséget is felvillant, amelyek által a civil szervezetek előmozdíthatják a tanulási eredmények munkaerőpiaci szempontú érvényesítési gyakorlatának alakulását.

Európai Tanács ajánlása a nemformális és informális tanulásról

Tájékozódva ezekből a forrásokból summázhatjuk: a különböző tanulási környezetben szerzett készségek és kompetenciák egymás hasznos kiegészítői, komplementer elemek az egyéni tanulási portfóliókban.

A validációs gyakorlathoz ad egy keretet az Európai útmutató a nem formális és informális tanulás validációjához című kiadvány. Ebben az útmutatóban lépésenként leírják a nemformális és informális tanulási környezetben szerzett tudás elismerésének folyamatát. 4 lépésről olvashatunk: felmérés vagy azonosítás, dokumentálás, értékelés és tanúsítás. Bár itt képzési folyamat nincs, az előzetesen megszerzett tudás elismerésének lépéseiből az értékelés és tanúsítás témájú lépéseket orientatív vagy információs céllal mi magunk is tanulmányozhatjuk. A validálás megvalósulása után a számba vett tanulási eredmények mérése és értékelése alapján (digitális) tanúsítási jelvények vagy mikrotanúsítványok adhatók.

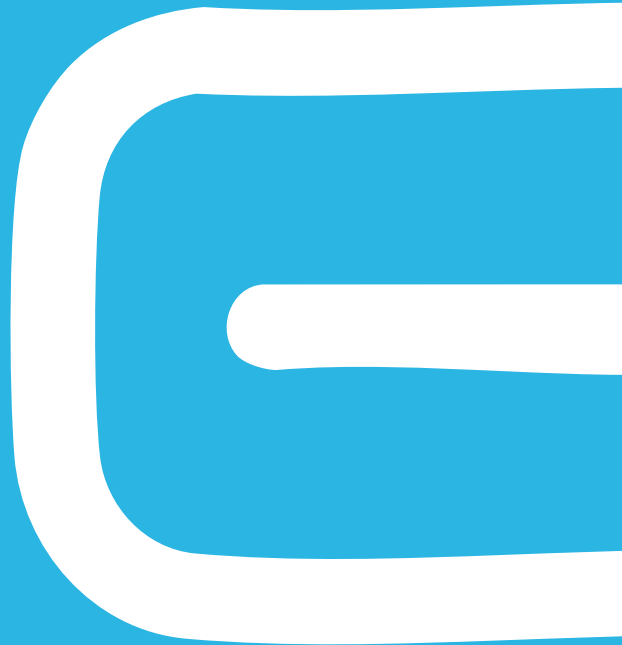
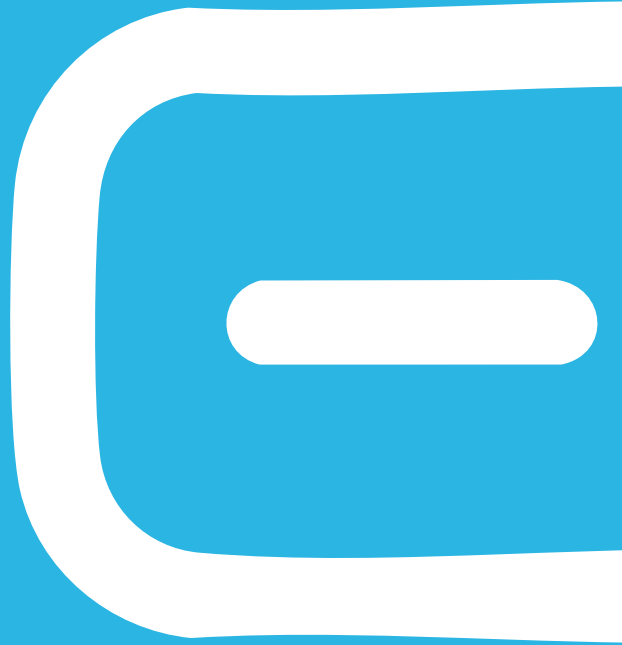
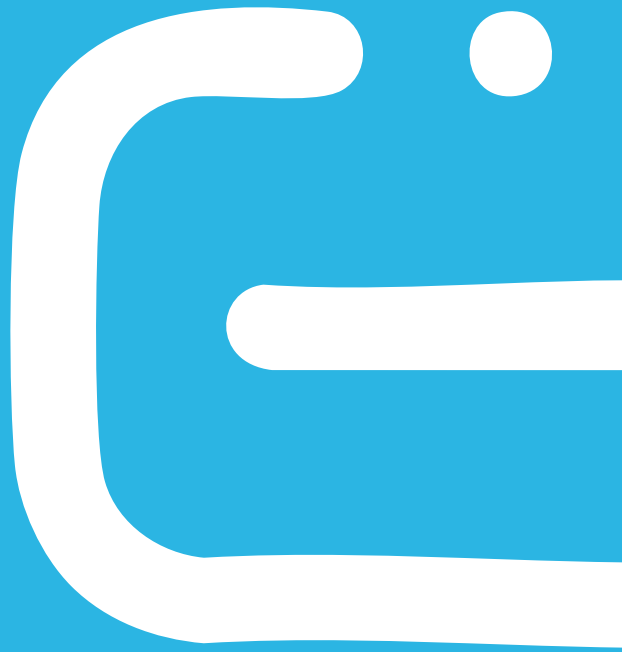
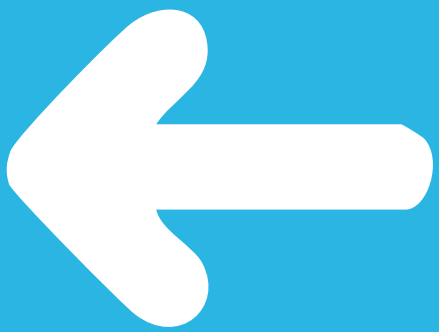
Európai útmutató a nem formális és informális tanulás validációjához

Az Európai Tanulási Modell program lehetőséget teremt a megszerzett képesítések elismerésére és érvényesítésére. A platformon dokumentálhatók a felnőtt tanuló képesítései, tevékenységei során elért eredményei, jogosultságai digitális tanúsítvány(ok) formájában. A 29 nyelven elérhető eszköz megkönnyíti a képesítések elismerését, a tanulóval kapcsolatos valamennyi adat rögzítését és a készségek validálását, beleértve a formális, nemformális és informális tanulást is. Ez támogatja az egész életen át tartó tanulás kultúráját.

Európai Tanulási Modell

Ha szakmailag bővebb ismereteket szeretnénk szerezni a tanulási eredmények alkalmazásáról, akkor érdemes tanulmányozni más képzési területek kiadványait, eredményeit. A felhasznált irodalomban található publikációkat ajánljuk további információkért.

Felhasznált irodalom



NEMFORMÁLIS TANULÁSI ÉS KÉPZÉSI ALKALMAK TERVEZÉSE LÉPÉSRŐL LÉPÉSRE

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Ebben a fejezetben konkrét tanulási alkalom tanulásieredmény-fókuszú átgondolásához, megtervezéséhez adunk szakmai alapokat és gyakorlati tippeket. Amennyiben az elméleti részeket végigköveti az olvasó, rálátást kap a tanulási eredmények alkalmazására, megismerkedik a legfontosabb fogalmakkal, szempontokkal, megismer néhány jó gyakorlatot. Ha úgy dönt az olvasó, hogy a gyakorlati feladatokat is elvégzi a saját szervezetének egy kiválasztott képzésén keresztül, akkor a képzéstervezés teljes folyamatát végig tudja vinni az elejétől a végéig, amely jó példa lehet a további tanulási tevékenységek ilyen szempontú átdolgozásához.

A gyakorlati feladatok megoldása időigényesebb, de hatékonyabb és hosszabb távú hatást gyakorolhat a szervezet képzési tevékenységeire, stratégiájára és tanulási tevékenységének tervezésére, lebonyolítására. Akkor leszünk igazán hatékonyak, ha az egyes lépések után a korábbi lépésekkel összhangot teremtünk, ezért a keresztellenőrzésekre ne sajnáljuk az időt, hanem tekintsük a szisztematikus fejlesztés részeként.

A gyakorlati elemek végiggondolása felvillantja a módszert a használatban, gondolatébresztő, és megmutatja az eredményt is. Amennyiben az olvasó szeretné a tanulási eredményekre alapozottan kidolgozni egy-egy képzését vagy a képzési rendszerében ezt a szemléletet hosszabb és összetettebb képzésekre is alkalmazni kívánja, akkor érdemes meghívni erre egy külső szakembert, facilitátort, aki segíthet a fókuszálásban, a fejlesztési elemek monitorozásában, és külső szemlélőként hasznos meglátásokkal támogathatja a szervezetet. A Talentum Alapítvány (Magyarország) és a Pro Educatione Egyesület (Erdély) felnőttképzéssel foglalkozó szakemberei, akik számos képzésfejlesztési folyamatot támogattak, örömmel segítenek ebben.

Talentum Alapítvány

Pro Educatione
Egyesület

Minden gondolat, ötlet, meglátás fontos kincs a tanulás hatékonyságának szempontjából, ezért mindenképpen érdemes belefogni, akár átolvasás, akár gyakorlati kipróbálás szintjén is!

Vágjunk bele! De hogyan lássunk neki?

1. TANULÁSI TEVÉKENYSÉG

Ahhoz, hogy a tanulásieredmény-fókuszú szempontrendszer végig tudjuk vezetni a szervezetünk nemformális tanulási tevékenységein, célszerű lesz kiválasztanunk egy bizonyos tanulási tevékenységet, hogy annak segítségével kísérjük végig a folyamatot, akár önállóan, akár facilitátor segítségével. Ezt követően a többi képzésünkknél már a segédlet nélkül is el tudjuk végezni a lépéseket.

Legelőször azt kell átgondolnunk, összegyűjtenünk, hogy milyen tanulási tevékenységek vannak a szervezetünkknél. Ezek a tevékenységek sokfélék lehetnek: formálisak, nemformálisak és informálisak is. Nézzük meg ezeknek a fogalmaknak a jelentését, magyarázatát!

Formális tanulás: Olyan tanulás, mely a tanulási célok, tanulási idő, tanulási támogatás szempontjából strukturált, előre meghatározott, alkalmasint törvényben vagy rendeletben szabályozott követelményrendszerrel és tanúsítási folyamatot követ, a tanuló szempontjából szándékos. Megvalósulhat az alapfokú, középfokú és felsőfokú oktatás keretei között és elismert oklevéllel, szakképesítéssel zárul. Pl. általános iskolai, gimnáziumi, technikumi, egyetemi tanulás.

Informális tanulás: Az informális tanulás nem mindig kötődik intézményrendszerhez, mivel ebben az esetben a tanulás nem fő cél, hanem járulékos tevékenység, „hobbitanulás”, de nem feltétlenül szándékos, sok esetben szocializációs folyamat, vagy egyfajta tudatalatti tudásgyűjtés. Ezen tanulás során lehetséges, hogy maguk az érintettek sem ismerik fel, hogy tanulási folyamatban vannak, bár tudásuk és készségeik gyarapodnak. Pl. múzeumlátogatás, önkéntesség, színházi előadás, hobbitevékenység során vagy internetes tartalom megtekintésekor, kortársak gyakorlati magyarázata közben.

Nemformális tanulás: Olyan szándékos tanulás, amely háttérét nem kizárólagosan egy oktatási vagy képzési intézménytípus biztosíthatja, és amely képesítés megadásához nem vezet; ugyanakkor a tanulási célok, tanulási idő vagy tanulási támogatás szempontjából strukturált, mégis nyitott forma arra, hogy a résztvevők igényeire reagáljon, és tudásszintjéhez alkalmazkodva kerüljön lebonyolításra. Pl. munkahelyi képzéseken, nyelvtanfolyamokon, önismereti tréningeken, civil képzéseken való részvétel.

Jelen kiadványunkban **nemformális képzés alatt értünk minden olyan tudásfejlesztési folyamatot, amely tudatosan tervezett és szervezett tanulási tevékenység, amelynek van egy előre meghatározott tanulási célja, és ugyan rendelkezik képzési tematikával, mégis rugalmasan alkalmazkodik a résztvevők előzetes tudásához, érdeklődéséhez, igényeihez.** A trénernek inkább facilitátorok, a meglévő tudásra és élettapasztalatra (is) építve adják át az új ismereteket, csoportosítják, összegzik, kihangsúlyozzák azokat. Nem feltétlenül van tudásmérés és

tanúsítás a tanulási alkalom végén, de ez utóbbit célszerű kiadni a tanulási eredmények elérésének igazolására. Ez a nemformális képzésnek egy szélesebb körű értelmezése, amelybe formai szempontból többféle típus is beletartozhat: tanfolyam, szeminárium, tréning, műhelymunka, workshop, információs nap, tanulmányi hét, nyári egyetem, tanodai szakkör, előadássorozat stb.

Ebben a módszertani anyagban tehát a nemformális képzésekkel foglalkozunk, ezekre vonatkozóan fogalmazunk meg ajánlásokat, lehetséges fejlesztési irányokat. Vagyis a nemformális tanulási tevékenységet és a nemformális képzést – a fentebb leírt tágabb értelmezése szerint – egymást helyettesítő kifejezésként alkalmazzuk a továbbiakban.

Hogyan tudjuk eldönteni, hogy melyik képzési tevékenységünk, tanulási alkalmunk melyik csoportba tartozik? Az alábbi ábra segíthet ebben:

TANULÁSI KÖRNYEZET	INFORMÁLIS	NEMFORMÁLIS	FORMÁLIS
Tudatosság	Élettapasztalaton keresztül szerzett, nem tudatos	Tudatosan tervezett	Tudatosan tervezett
Tanulási folyamat szervezettsége	Nem szervezett, de a tanuló szervezheti magának	Szervezett folyamat	Szervezett folyamat
Célmeghatározás	Nincs vagy rejtett szándék	Előre tervezett tanulási cél	Előre tervezett tanulási cél, szabályozó dokumentumokban rögzítve
Tartalom	Nem szándékolt, inkább üzenetközvetítés jellemzi	Összeállított, de rugalmas, alkalmazkodik a résztvevők igényeihez	Előre leírt képzési tartalom, eltérés nem fogadható el
Kapcsolat a képző és a résztvevő között	Időben és térben elválasztott lehet	Közvetlen interakció jellemzi, partneri viszony	Közvetlen interakció jellemzi, hierarchikus viszony
Tanulási eredmény mérése	Nincs	Nem feltétlenül van mérés	Mérés, tudásértékelés
Tanulási eredmény dokumentálása	Nincs	Nem mindig, néha tanúsítvány, részvételi igazolás	Tanúsított (bizonyítvány, oklevél)



Már meglévő, vagy teljesen új képzési tevékenységet gondoljunk végig?

MILYEN SZEMPONTOK ALAPJÁN VÁLASSZUK KI A KÉPZÉST?

- A már meglévő képzés előnye, hogy már vannak hozzá anyagaink, tematikáink, dokumentumaink, saját tapasztalataink, résztvevői és tréneri visszajelzéseink. Itt a folyamat fejlesztése, új fókuszú átgondolása lehet a fő célunk.
- Az új tanulási tevékenység előnye, hogy a módszertani segédletet végigkövetve kifejleszthetjük a képzésünket az elejétől a végéig, tanulói-résztvevői fókusszal, új szempontokkal egy teljesen új képzési tevékenységet alkothatunk meg.

Bármelyiket választjuk is, a nemformális képzéseink fejlesztésén gondolkodunk, dolgozunk, vagyis a szervezetünket építjük!

Milyen hosszú, hány órák képzést válasszunk?

- Amennyiben egy rövidebb (maximálisan 50 órás) képzést választunk, ennek végiggondolása kevesebb időt vesz igénybe, de mindenképpen belekóstolunk a tanulásieredmény-fókuszú szemléletbe.
- Ha egy hosszabb, nagyobb óraszámú képzést választunk, hosszabb időráfordítást igényelnek majd a gyakorlati feladatok, ugyanakkor szert teszünk egyfajta jártasságra, szemléletváltozást tapasztalunk önmagunknál, szervezetünkénél.

Bármelyiket választjuk is, a képzési tevékenységünk fejlődik, új ötletek, gondolatok fogalmazódnak meg. És ne feledjük - kérhetjük felnőttképzéssel foglalkozó facilitátorok segítségét a folyamatban!

- Amennyiben úgy döntünk, hogy nem moduláris, hanem egy képzési etapból álló tanulási tevékenységet választunk, az áttekintése egyszerűbb, világosabb, és könnyen bepillantást nyerünk a tanulásieredmény-szemléletű képzésfejlesztésbe.
- Ha moduláris, egymásra épülő képzési folyamatot gondolunk végig, akkor itt a módszertani anyag gyakorlati feladatai során célszerű egy modult, vagy képzési elemet választanunk, amelynek mintájára később a teljes képzési ívet végig tudjuk gondolni.

Bármelyiket választjuk is, képzéseink színvonalát, minőségét, tudatosságát fejlesztjük, építjük!



Ha

- beazonosítottuk a szervezetünkönél a nemformális képzési tevékenységeket,
- a fenti szempontok alapján kiválasztottuk az adott hosszúságú, felépítésű, új vagy már meglévő képzést,
- továbbhaladhatunk a módszertani anyagban, hogy megkezdjük a tanulásieredmény-fókuszú fejlesztési folyamat első lépését.



Mennyire összetett képzést válasszunk?

2. ALAPÉRTÉKEK

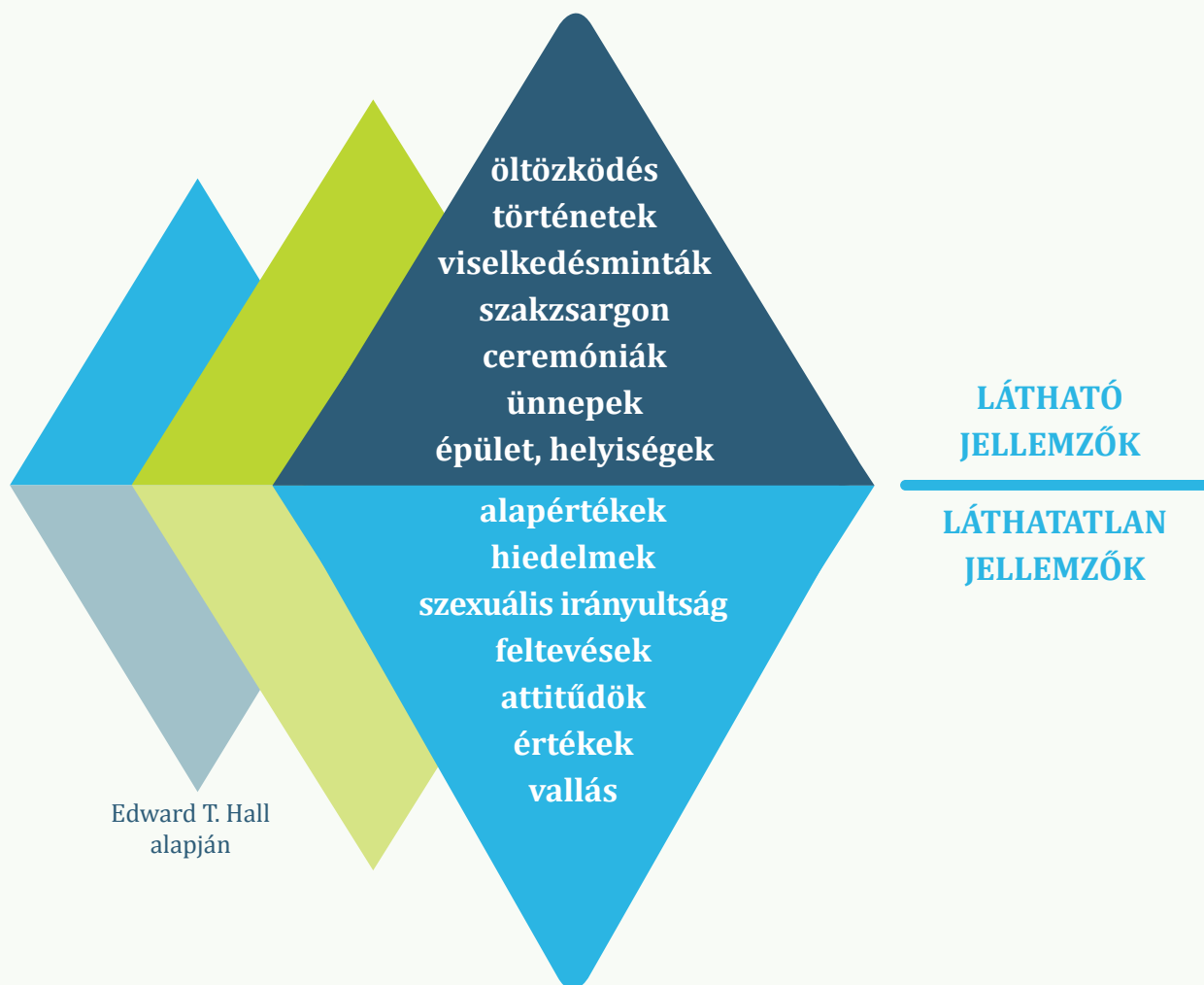
Ahhoz, hogy igazán alapos és pontos tanulási eredményeket tudjunk megfogalmazni, legelőször a szervezeti alapértékeinket kell feltárni és a tanulási alkalom viszonylatában meghatározni.

A szervezeti vagy személyes alapértékek olyan **fundamentális, alapvető erények**, amelyek hosszú távon meghatározzák:

- **a szervezeti kultúrát,**
- **világlátásunkat,**
- **működésünket,**
- **arculatunkat,**
- **tevékenységeinket.**

Alapértékekben gondolkodhatunk szervezeti és személyes (tréneri) szinten is. Ezek az értékek **belülről felépített, tudatos szervezeti vagy személyes normák**, amelyek befolyást gyakorolnak a vezetői vagy egyéni döntéseink irányára.

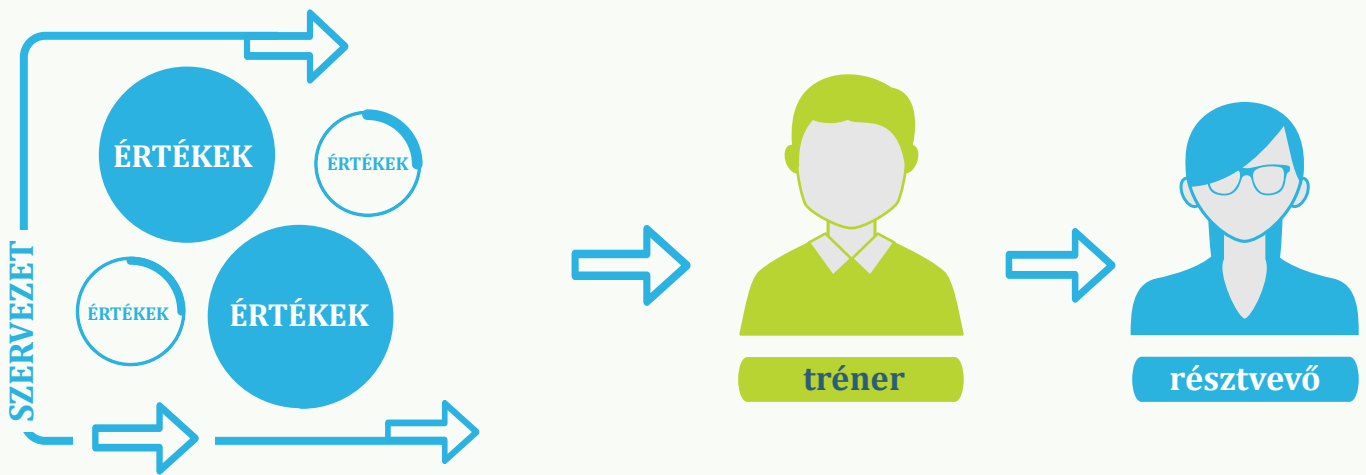
Az értékrend hídként vagy kapcsolódási pontként működik a szervezet és a képzésen résztvevők, illetve a tréner és a képzés résztvevői között.



Az alapértékek a szervezeti kultúrából indulnak ki, annak láthatatlan „vízszint alatti” területén helyezkednek el, látens módon jelennek meg a látható szinteknél felsorolt elemekben. Ezeket az értékeket a szervezet mindennapi működésében megéli, tudatosan kommunikálja, döntéseinél, stratégiájának tervezésekor szem előtt tartja.

Megfogalmazásuk fontos és szükséges, hogy minden szervezethez kapcsolódó vagy a szervezetben dolgozó ember tisztán és azonosan értse őket, és így **hitelesen legyen képes azokat a képzési tevékenységben, működésében képviselni**.

A megfogalmazott szervezeti értékeket szem előtt kell tartanunk majd a folyamat végéig és a tanulási folyamat teljes megvalósítása idején is. Ezek az alapértékek tükröződnek optimális esetben a tanulási eredményekben – főként az attitűd és az autonómia-felelősségvállalás szintjein, illetve a képzési célokban, a folyamatban, a keretekben, a tréner kiválasztásakor, a képzés résztvevőivel történő kommunikációban is.



A következő ábrán látható, milyen sokféle csatornán keresztül tudnak a szervezeti alapértékek megjelenni – kezdve a képzésünk meghirdetésének módján, nyelvezetén, csatornáján, folytatva a képzésszervező munkatársunk stílusán, kommunikációján, majd a trénerek attitűdjén, a képzési folyamatokban, keretekben, az általunk kínált tanulási formákban, és legvégül a tanulási eredményekben is.



PÉLDA a szervezeti alapértékek megfogalmazására:

Az erdélyi Kaleidoscope Egyesület, amely aktív szerepet vállal humánerőforrás fejlesztésével az erdélyi közösségek megerősítésében, és amelynek küldetése egy felelős, jól képzett, elkötelezett, értékteremtő és kooperatív vezetői réteg kinevelése, a következő 4 szervezeti értéket határozta meg alapértékként:

együtt-
működés

felelősségvállalás

tudatosság

elköteleződés

TOVÁBBI PÉLDÁK a 69. oldaltól:

Kinaesthetics
Romania
Egyesület

Pro Educatione
Egyesület

Szegedi
Keresztény Roma
Szakkollégium

Szent Norbert
Karitatív
Alapítvány

Talentum
Alapítvány
az Önkéntesség
Támogatásáért

Most próbáljuk ki gyakorlatban!



Gyűjts
össze minél
több szervezeti
értéket!








Válaszd ki
a 3-4
legfontosabbat!

A 3-4
alapértéket
részletesen
fejtsd ki!

1.

A szervezetünkben melyek az alapvető értékek? Gyűjtsük össze! Nézzük meg, hogy ezek hogyan hatnak a képzési tevékenységre! Segítségképpen néhány értéket megfogalmaztunk, kifejtettünk a tanulás kontextusában. Ezeket kiegészíthetjük, bővíthetjük, vagy ezek alapján választhatunk más értékeket is.

- Bátorság** Szervezetünk képes arra, hogy céljait, eszméjét mások felé megvallja, kifejezze és képviselje képzési helyzetben is.
- Hitelesség** Hitvallásunk, küldetésünk összhangban van a tevékenységeinkkel, önazonos a szervezetünk. Olyan munkatársakkal, önkéntesekkel dolgozunk, akik a mi ügyünket tudják képviselni.
- Bizalom** Munkatársaink, önkénteseink felé nyitottak vagyunk, megadjuk a lehetőséget mindenkinek, tisztelettel és elfogadással fordulunk mindenki felé. A képzés folyamata során a résztvevőkben megbízunk, ezért nyitottak vagyunk önálló tevékenységek, önértékelés alkalmazására.

	Csapatmunka	Közösen dolgozunk, közösen tervezzük meg a stratégiánkat, a tanulás mellett a képzésen közösséget is építünk, minden tevékenységünkben együtt lépnek fel a képzéssel foglalkozó munkatársak.
	Innovativitás	Az újdonságok, új ötletek meghatározóak a szervezetünkben, mindig valami eddigit meghaladó, másféle tevékenységben gondolkodunk, tanuló és fejlődő szervezetként gondolunk önmagunkra. Szívesen kísérletezünk új módszerekkel a képzés során is.
	Kiválóság	Maximális eredményességre és pontos munkára törekszünk, precizitással és nagy hatékonysággal végezzük a tevékenységünket. Szervezetünkben alapérték a folyamatos fejlődés igénye, az egész életen át tartó tanulás eszméje, a különféle helyzetek és kihívások tanulási eseményként való értelmezése.
	Tradíció	Szervezetünk számára különösen fontosak a hagyományok, a szokások, az alapítók elképzeléseinek és általuk alapított tevékenységeknek, szervezeti kultúra elemeknek az éltetése, megmutatása a képzések során.
	Harmónia	Alapvető értékünk az egyensúlyra törekvés, a tevékenységek, célkitűzések, erőbefektetések és az emberi kapcsolatok összehangolása a tanulási tevékenységek során is megmutatkozik.
	Környezet-tudatosság	Szervezetünkben alapérték a környezetvédelem, a felelős magatartás és a közvetlen közösségünk tudatos magatartásra való buzdítása környezetünk és jövőbeni életünk megóvása céljából. Ezért a nemformális tanulási alkalmak ökotudatosak, kerüljük a pazarlást, eleget teszünk a szervezet zöld szabályainak.
	Segítőkézség	Szervezetünk alapvető értéke mások segítése, a rászoruló csoportok folyamatos monitorozása, újabb és újabb aktivitások generálása karitatív céllal. Ezért, ha valaki tanulástámogatást kér vagy valamilyen tanulást segítő eszközre van szüksége, akkor azt igyekszünk megadni, a lassabban tanulók számára extra mentori segítséget biztosítunk.



Ha összegyűjtöttük a szervezet alapvető értékeit a fenti táblázathoz hasonlóan, akkor priorizáljuk és tegyük fontossági sorrendbe őket. Melyik az a 3-4 alapérték, amely fölötté áll a többinek, és amelyekről semmiképpen nem mondana le a szervezetünk?



A kiválasztott alapértékekről egyenként írjuk le, hogy mit jelent a szervezetünknek. Mit jelent például a szakmai fejlődés, a tanulás, a nyitottság stb. a képzések szempontjából?

Megfogalmazott érték	Az érték részletesebb kifejtése

Ne aggódjunk, ha nem minden alapérték jelenik meg közvetlenül a képzésben, vannak átfogó értékek, amelyek minden tevékenységben jelen vannak, és vannak olyanok is, amelyek csak 1-1 képzési alkalmon jelennek meg.

Az azonban nagyon fontos, hogy a fent megfogalmazott alapértékeket minden munkatárs, felkért, megbízott tréner, képző ismerje, és képes legyen azok hiteles képviselőjére a képzési tevékenység során!



Ebben a fejezetben sikerült megfogalmaznunk a szervezetünk alapértékeit, vagyis letettük a képzési tevékenységünk alapjait, így hát továbbléphetünk a képzésünk résztvevőinek irányába!



3. AVATÁR

A fejezet címét elolvasva máris eszünkbe jutott az Avatár című film, és látjuk magunk előtt annak jellegzetes kék színű karaktereit? Akkor jó helyen keressük a kapcsolódást a módszertani segédletünkhöz. A filmben az Avatár ugyanis a **valóságtól eltérő, a felhasználó igénye szerint kialakított megjelenési forma, egy virtuális személy, a mozgásában korlátozott főhős tekintetében pedig egy „vágott”, „elképzelt”, egészséges alak.**



Amikor képzést tervezünk, bizonyára van egy elképzelésünk, hogy milyennek szeretnénk látni a képzés résztvevőjét a képzés végén, milyen elvárásaink lehetnek vele szemben, illetve milyen tulajdonságokkal, eredményekkel kellene rendelkeznie – ha például színházi önkéntesként megkezdi a tevékenységét, vagy közösségi környezetvédelmi akciókat, kampányokat szervez stb.

A filmből és a fenti gondolatmenetből ihletődve az Avatár a módszertani kézikönyvünkben az alábbi jelentéssel bír: **a képzésben vagy tanulási alkalmon részt vett személy, aki a tanulási folyamat végén azokkal a tulajdonságokkal és tanulási eredményekkel – képességekkel, készségekkel, ismeretekkel, attitűdökkel, felelősséggel, autonómiával – bír, amelyeket a képzés szervezői és tréneri optimálisnak, elérendőnek ítélnék meg már a képzés megtervezésekor.**

Fontos, hogy a képzésfejlesztés elején meghatározzuk az Avatárunkat – vagyis hogy milyen legyen, mit tudjon intellektuálisan, fizikailag, érzelmileg, hozzáállásban, autonómiában az a résztvevő, aki elvégzi az általunk kínált tanulási tevékenységeket.

Az Avatár meghatározása megkönnyíti a későbbi munkánkat, ugyanis egy perszonalizált (emberi tulajdonságokkal rendelkező) Avatár leírása pontos képet ad, ugyanakkor egyszerűbb leírni, mint rögtön elvontabb tanulási eredményeket megfogalmazni.

1.

Érdeemes minél több tulajdonságot szabad ötletelésként összegyűjtenünk, akár csak a szervezeti értékeknél. Nyugodtan engedjük szabadjára a fantáziánkat, hogy milyen a mi képzésünk Avatárja, milyen tulajdonságokkal bír.

2.

Ezután fogalmazzuk meg az egyes tulajdonságok jelentését, hogy mindenki ugyanazt értse alatta.

3.

Ha összegyűjtöttük a tulajdonságokat, és megfogalmaztuk részletesen, pontosan azok jelentését, próbáljunk priorizálni, mik a legfontosabb tulajdonságok, amit mindenkinél és mindenképpen el szeretnénk érni a nemformális képzés végén.

Mire jó ez?

- a képzési folyamatunk így garantáltan tanulóközpontú és kimenetfókuszú lesz, nem a tanulási folyamatból, hanem a végeredményből indulunk ki
- könnyebben fogalmazzuk meg a képzés meghirdetésekor a kimeneti eredményeket, megszólítóbb és személyre szabottabb lesz a felhívásunk
- az Avatár tulajdonságait, ha összevetjük a szervezeti alapértékeinkkel, a tanulási eredményekkel és a tanulási folyamat elemeivel és módszereivel, teljes mátrixot kapunk, amelyben – ha jól dolgoztunk – megfigyelhető a koherencia és az összhang.

Fontos, hogy mindenki ismerje meg az Avatárt: a szervezet munkatársai, a képzésszervezők, a trénerek és a résztvevők is! A tanulási tevékenység iránt érdeklődőknek konkrét és megszólító lehet, ha az Avatár segítségével láttatjuk, mire lesznek képesek a képzés végére. A trénerek munkáját, módszerválasztását, a résztvevők értékelését is segíti az Avatár leírása.

A tanulásieredmény-fókuszú szemléletre jellemző, hogy a résztvevőnek a képzés végére elérendő képességeiből és tudásából indul ki, azaz a képzés céljában meghatározott változást tanulási kimenetekké alakítja, és ehhez igazítja a képzés tartalmát, módszereit, formáját.



PÉLDA az Avatár megfogalmazására:

A Pro Educatione Egyesület a „Digitális híd a generációk között” képzésének Avatárja: nyitott/érdeklődő (a digitális világ hozta/termelte újdonságok és hatások iránt), felelős szülő (érti/érzi annak felelősségét, hogy a digitális világ kérdéskörében is lépést kell tartania), dolgozik a jó szülő-gyerek kapcsolaton és proaktív a digitális intelligencia (DQ) kérdések felvetésében, ismer/el tud érnei segítő szolgáltatokat, mer segítséget kérni.

TOVÁBBI PÉLDÁK a 71. oldaltól:

Kinaesthetics
Romania
Egyesület

Kaleidoscope
Egyesület

Szegedi
Keresztény Roma
Szakkollégium

Most próbáljuk ki gyakorlatban!



KEZDJÜK ITT:

1. Szabad ötletezéssel gyűjtsünk minél több tulajdonságot – mi a vágyunk, tervünk, milyen embert – Avatárt szeretnénk a képzés végén látni?
2. Válasszuk ki a számunkra vagy a szervezetünk számára legfontosabb tulajdonságokat, legfeljebb négyet-ötöt! (Az első pontban végzett munkánk nem vesz kárba, később az összes többi Avatár-jellemzőre is végiggondolhatjuk és elkészíthetjük a harmadik pontban következő részletezést!)
3. Ezeket a kiválasztott, legfontosabb tulajdonságokat fogalmazzuk meg minél részletesebben és érthetőbben – hogy egy teljesen kívülálló is ugyanazt értse alatta, amit mi értünk!



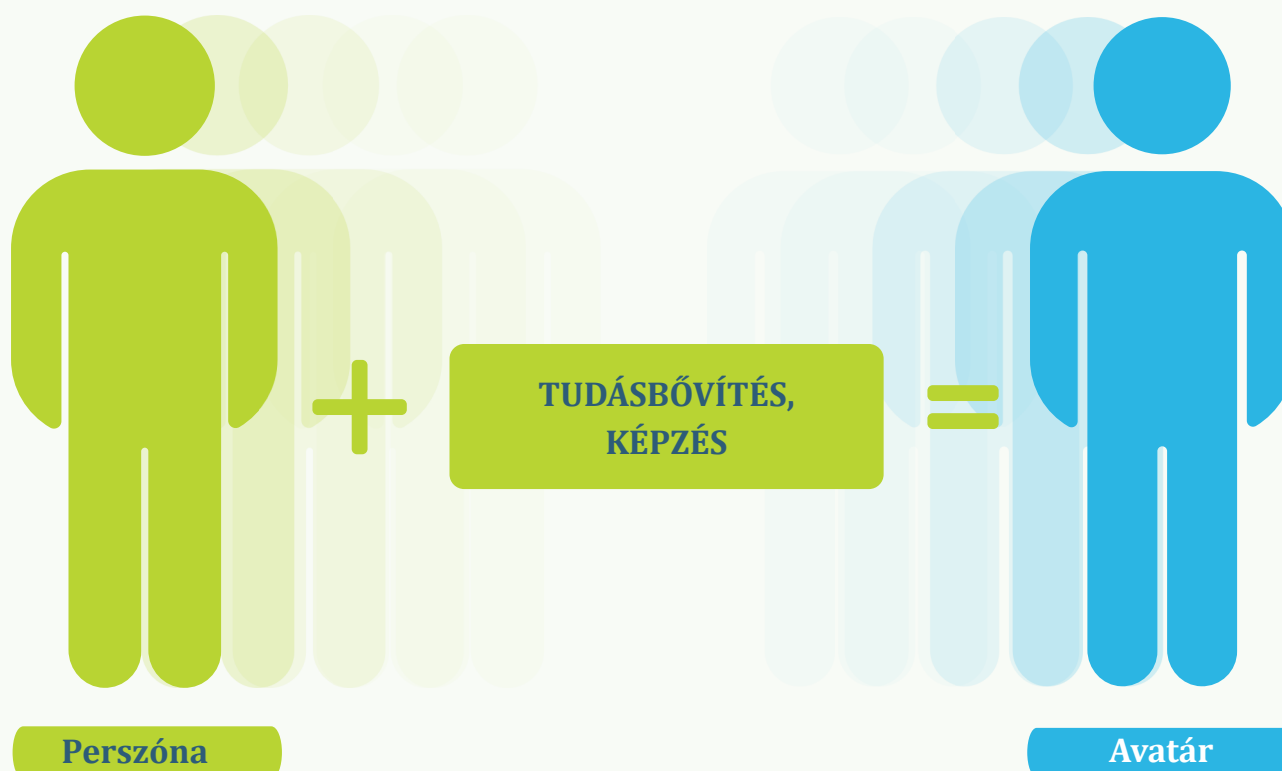
Ebben a fejezetben meghatároztuk, hogy milyenek szeretnénk látni a résztvevőt a képzés elvégzését követően, most nézzük meg, hogy milyen személyt várunk a képzésre.



4. PERSZÓNA

Az Avatárral ellentétben a Perszóna nem a képzés végére elérni kívánt állapot megtestesítője, hanem a képzésre vagy tanulási alkalomra való belépés, becsatlakozás feltételeit jeleníti meg.

Úgy is fogalmazhatnánk, hogy a Perszónából a tanulási folyamat eredményeképpen lesz Avatár.



A Perszóna kifejezést a marketing is használja, mégpedig az alábbi értelemben: megszemélyesített, tulajdonságokkal felruházott képzeletbeli, fiktív vásárló (fogyasztó, felhasználó) vagy vásárlói csoport. A marketingben arra használjuk a perszónákat, hogy megértsük miként viselkednek, miként vásárolnak és fogyasztanak. A cél, hogy az általunk kínált termékeket és szolgáltatásokat jobbá tegyük.

A Perszóna jelentése jelen módszertani anyagban: **képzésünk ideális belépő résztvevője, vásárlója vagy ügyfele.** Tulajdonképpen egy **képzésfogyasztói profil, amely segít megismerni a képzés célközönségét.**

A Perszóna helyes és pontos megfogalmazásával ki tudjuk mondani, hogy **a képzést kiknek ajánljuk, kiknek a jelentkezését várjuk** – láthatóan tehát a toborzásnál és a kiválasztásnál van nagy szerepe. Emellett a várható résztvevők érdeklődésének, előzetes tudásának megismerése segíti a képzésünk tematikájának, felépítésének, árképzésének kialakítását is.



Már meglévő, igazolható „kemény” feltételek – amikben nincs vagy lassú a változás, ami igazolható:

életkor	személyi adatokkal igazolható
képzettségi szint, minimum elvárással – pl.: érettségi vagy alapfokú végzettség	bizonyítványmásolattal igazolható
tapasztalat valamilyen területen – pl.: egészségügy vagy pályázatírás	nyilatkozattal vagy referenciával igazolható
speciális tudás – pl.: nyelv stb.	nyilatkozattal vagy belépési szintfelmérővel igazolható



Már meglévő, önbevallós, motivációs levélben megfogalmazható, „lágy” feltételek – amik kevésbé ellenőrizhetők, nehezebben mérhetők:

érdeklődés a társadalom valamilyen csoportja iránt (pl.: idősek, hajléktalanok, romák, stb.)	motivációs levélből, önéletrajzból kiolvasható ismerkedő beszélgetésből megtudható nyilatkozattal alátámasztható
motiváció, aktivitás	
elköteleződés a megszerzett tudás valamilyen civil szervezet körében való kamatoztatására (pl.: tematikus önkéntes programba való bekapcsolódás stb.)	

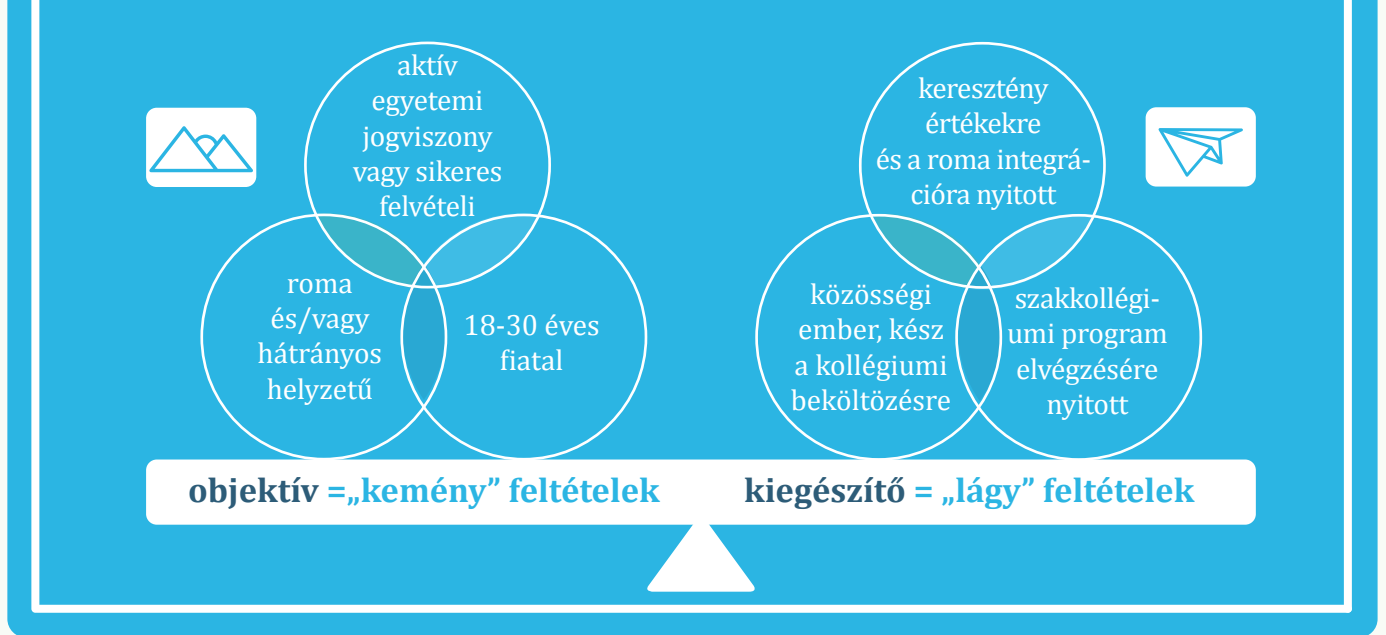
Miért jó az, ha feltételeket gondolunk ki és „állítunk” a képzésünk iránt érdeklődők elé?

- **közel azonos tudás és tapasztalati szintről indul minden képzésben résztvevő**, ez biztosít egy közös alapot, amelyre építkezhetünk, nem kell teljesen előlről kezdenünk a témakört
- tematikánkat, témaköreinket úgy állíthatjuk össze, hogy **az ismert tényeket rövidebben, ismétlés jelleggel vesszük és az új ismeretekre helyezük a hangsúlyt**
- a **közös érdeklődés, nyitottság** adott minden jelentkezőnél.



PÉLDA a Perszóna jellemzőinek megfogalmazására:

A Szegedi Keresztény Roma Szakkollégium Perszónája – vagyis kiket várnak a szakkollégiumi képzésbe.



TOVÁBBI PÉLDÁK a 72. oldaltól:

Kinaesthetics Romania Egyesület

Kaleidoscope Egyesület

Pro Educatione Egyesület

Most próbáljuk ki gyakorlatban!



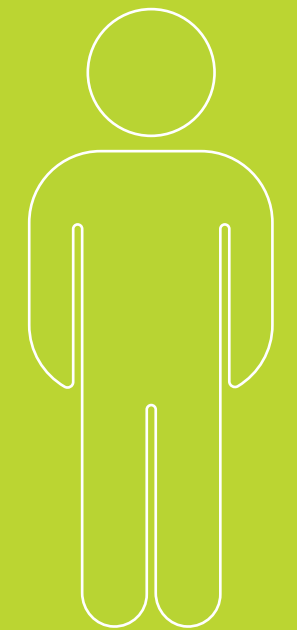
KEZDJÜK ITT:

Gyűjtsük össze a belépési feltételeket a képzésünkhöz, próbáljuk minél pontosabban megfogalmazni a Perszónánkat! Gondoljuk át azt is, hogy ezek az előzetes feltételek milyen módon ellenőrizhetők, teljesíthetők! Vigyázzunk, hogy ne állítsunk túlzó feltételeket, csak azokat szabjuk meg, amelyek valóban szükségesek, nehogy túlságosan leszűkítsük a jelentkezők körét. Határozzunk meg „kemény” és „lágý” feltételeket is!

Kemény feltételek	Lágý feltételek



Vannak már szervezeti alapértékeink, van Avatárunk, Perszónánk. Készen állunk arra, hogy meghatározzuk a képzésünk céljait. Ehhez ad szempontokat a következő fejezet!



Perszóna

5. KÉPZÉSI CÉLOK

A nonprofit szervezetek képzései társadalmi célúak, a közösség jobbítására, fejlesztésére jönnek létre. Így ezen szervezetek képzéseinek céljait három szempontból tudjuk megközelíteni, illetve megfogalmazni: a szervezet, a résztvevő és a társadalom tekintetében. **A képzési cél az a pozitív változás (növekedés, fejlődés), amit el szeretnénk érni a nemformális tanulás során:** tudásnövekedés, új ismeret átadása, cselekvések biztos elvégzésének gyakorlata, produktumlétrehozás képessége, valamilyen attitűd formálása stb. **Úgy is fogalmazhatunk, hogy a képzési cél a résztvevő támogatása egy magasabb szintű tudásállapot elérésére.**



A célok többoldalú megfogalmazása során érdemes összevetést készíteni az eddig elkészült anyagokkal, vagyis a szervezeti alapértékekkel, az Avatárral és a Perszónával, a képzési célok koherenciája szempontjából. A szervezeti értékeink bizonyára alátámasztják azokat a társadalmi célokat, amiket a képzési tevékenységünkkel el szeretnénk érni. Az Avatárunk tulajdonságai segítenek megfogalmazni azokat a célokat, amiket a tanulási alkalmainkkal a résztvevőknél szeretnénk elérni (például, ha az Avatárunk párbeszédre kész, akkor minden bizonnyal egyik fontos képzési célunk a vitakészség fejlesztése lesz és az erőszakmentes kommunikáció módszerének megismertetése).

Ahhoz, hogy igazán használható és korrekt célokat tudjunk megfogalmazni, rendelkezésre áll egy kiváló ellenőrző módszer – a SMART célmeghatározás, amelyről részletes információkat és példákat az alábbi linken találunk:

SMART

Ha a SMART szempontokat is figyelembe vesszük a céljaink megfogalmazásánál, akkor azok konkrétak, mérhetőek, megvalósíthatók, relevánsak, határidővel ellátottak lesznek.





PÉLDA a célmeghatározás hármasszempontrendszerére a Pro Educatione Egyesülettől:

A „Digitális híd a generációk között” című képzés célja, hogy a résztvevők megértsék a digitális világ működését, és felismerve a benne rejlő lehetőségeket és veszélyeket:

- egyéni/családi szinten tudatosabban használják a mindennapokban a digitális eszközöket, tudatosabb legyen jelenlétük az online világban, lépéseket tudjanak tenni a szülő-gyerek kapcsolat építéséért, a gyermekek védelme érdekében;
- kapcsolódjanak a digitális intelligencia (DQ) témájú közösségi tanulási alkalmakhoz, az olyan tudás- és tapasztalatmegosztás célú foglalkozásokhoz, amelyek a tudatos családi médiahasználatot ösztönzik és a szülői közösségeket erősítik a társadalomban;
- vállalják, hogy egy olyan területen mélyítik tudásukat és képességeiket, amelyen számos új tudás jelenik meg rövid idő alatt, és a szülői közösségeken túllépve, az iskola keretein kívül is képviselik azokat az értékeket (például felelősségvállalás, bántalmazás elleni fellépés, helpline szolgálatokról való tudásmegosztás stb.), amelyek az online és offline világban való működés egyensúlya, illetve az egészségmegőrzés szempontjából kulcsfontosságúak.

TOVÁBBI PÉLDÁK a 74. oldaltól:

Kinaesthetics
Romania
Egyesület

Szegedi
Keresztény Roma
Szakkollégium

Talentum Alapítvány
az Önkéntesség
Támogatásáért

Most próbáljuk ki gyakorlatban!



1. Fogalmazzuk meg képzésünk céljait a három szempont figyelembevételével!

**Társadalmi
szempontból**

**A résztvevő
szempontjából**

**A szervezetünk
szempontjából**

2. Ellenőrizzük, hogy a képzési céljaink összhangban vannak-e a szervezeti alapértékekkel, az Avatárral és a Perszónával!



A fejezetben taglalt szempontok és jó példák segítségével meghatároztuk a képzésünk célját, így elérkeztünk a következő fejezethez, amely a tanulási eredményekkel és azok megfogalmazásával foglalkozik.



6. TANULÁSI EREDMÉNYEK

A tanulási eredményekről és a tanulásieredmény-alapú szemléletről a [10. oldalon](#) lehet bővebben olvasni. A képzések tervezésénél fontos, hogy a képzési cél három szempontból történő megfogalmazása után a résztvevői megközelítést továbbvigyük, és a tanuló személy szempontjából leírjuk a kompetenciák fejlődését, vagyis azt, hogy a résztvevő tanulásának milyen eredménye lesz a nemformális képzés végén.

Képzés célja a tanuló személy szempontjából



Tanulási eredmények a képzés végén

Mi is pontosan a tanulási eredmény? Hol jelenik meg, és mikor kell tervezni?

Az előre meghatározott tanulási eredmények a képző szempontjából rámutatnak arra, hogy milyen felkészültségű embereket akarunk látni a tanulási folyamat végén

intellektuálisan,

fizikailag,

lelkileg-érzelmileg,

hozzáállásban,

önállóságban.

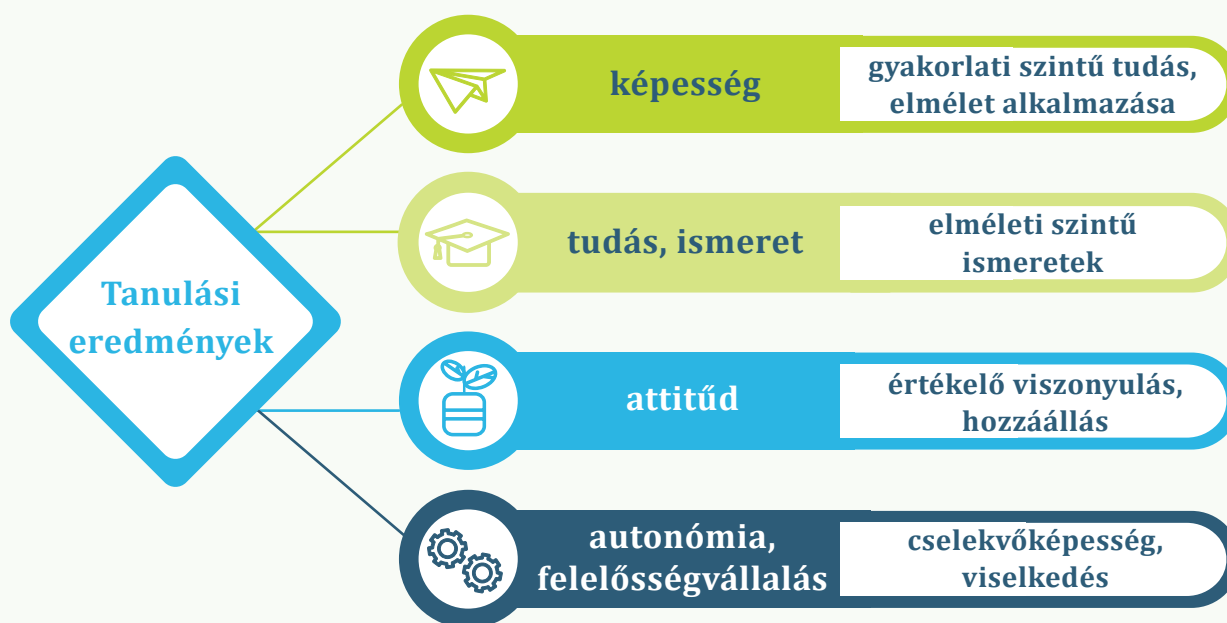
Tanulási eredmények tehát: megállapítások, elvárások, hogy a résztvevő milyen feladatok/tevékenységek ellátására lesz képes, ezeket milyen önállósági és felelősségi szinten képes ellátni, ehhez milyen szintű és összetettségű tudással rendelkezik, illetve milyen attitűdök jellemzik. Ezeket a képzés fejlesztője előzetesen megállapítja, erre építi a képzés tartalmát és módszereit, elvárja, hogy a tréner ezt szem előtt tartsa, valamint a képzés végén a résztvevőnél is ezt méri.

Ha valaki már úgy érkezik egy képzésre, hogy rendelkezik az általunk tervezett/ elvárt tanulási eredmények valamelyikével, akkor ő azt a képzésünk által továbbfejleszheti, megerősödhet benne, sőt egy ügyes tréner ezt a tudást bevonja a képzés folyamatába, a közösségi tanulásba. A résztvevő megoszthatja addigi tapasztalatait az elméleti tudás beépüléséről, az adott tudáselem alkalmazásáról. Tehát képzői szemmel nem gond, ha valaki előzetes tudással rendelkezik, a lényeg, hogy a képzés végére a résztvevők mindegyike elérje az előre meghatározott tanulási eredményeket.



Melyek a tanulási eredmények elemei?

Az a tapasztalat, hogy minden képzési kimenet jól körülírható a tanulási eredményekkel, amelyek besorolhatók a négy tudásjellemző kategória, deskriptor valamelyikébe. Ezek a következők:



Ahhoz, hogy az elvárt tanulási eredményeket pontosan, érthetően, szakszerűen és átláthatóan le tudjuk írni, fontos a szövegtani és nyelvtani megfogalmazással is foglalkozni, mert az nagyban segíteni fog bennünket. Így pontos és teljes képet adunk az adott tanulási folyamat végén elvárt eredményekről mind a trénernek, mind a résztvevőnek, de még az érdeklődőknek is.

Hogyan kezdjük el a képzésünk tanulási eredményeinek megfogalmazását? Milyen sorrendet érdemes követni? Mit tudatosítsunk a megfogalmazások előtt? A tudásjellemzők esetén a következőkre érdemes figyelni:

- A képességek leírása a gyakorlati tudásra, alkalmazásra irányul. Ide tartoznak a logikai, intuitív és kreatív gondolkodás használata, valamint a motoros és kézügyességet igénylő készségek.

- Tudatosítsuk, hogy attól, hogy benne van a “képes” szó a megfogalmazásban, még nem biztos, hogy valóban gyakorlati képességet jelöl, ezért nem biztos, hogy a képességek között van a helye.

- Mivel azt a legegyszerűbb meghatározni, hogy minek a gyakorlati alkalmazását várjuk el a képzés kimeneteként, ezért a képességek átgondolásával javasolt kezdeni a tanulási eredmények meghatározását.

- A tudás az elméleti és tárgyi ismeretek összessége, amelyek szükségesek a képességek gyakorlatba ültetéséhez, az alkalmazás szintű tudáshoz.

- Tartalmazza a tématerülethez kapcsolódó fogalmak, szabályok, tételek, összefüggések, ok-okozati tények, lexikális ismeretek összességét.

- Érdemes megkülönböztetni azokat az ismeretelemeket, amelyekre a képzés csak elméleti szintű választ ad, és nem tér ki a gyakorlati alkalmazásukra a képzés keretei között, valamint azokat, amelyek a képesség-szintű gyakorlathoz szükségesek.

- A tervezett értékátadás és attitűdformálás legfőbb elemei az érzelmi hozzáállás, elkötelezettség, a felfogásbeli kérdések, az értékelő viszonyulások kialakítása a résztvevőknél.

- Nehéz feladat olyan realiztikus attitűd elvárások megfogalmazása, amelyek valamilyen formában értékelhetők. Erre már a meghatározáskor is figyeljünk. Az attitűdben bekövetkezett változások munkavégzés közben a tevékenységek megfigyelésével, valamilyen létrehozott produktum értékelésével vagy tanulói önreflexióval értékelhetők.

- A civil nemformális képzéseknél az attitűdformálás különös jelentőséggel bír, hiszen a legtöbb értékátadás egyben a hozzáállás formálását is hordozza.

- A képzés hatására a résztvevőben bekövetkező viselkedésváltozás megfogalmazása.

- A tevékenységek önállósági szintjében és a felelősség növelésében bekövetkezett változás kiemelkedő jelentőségű a nemformális képzések esetén. Tartalmazza azt, hogy az autonómia milyen szintjére juttatjuk el a képzési résztvevőnket.

- Különösen figyeljünk arra, hogy a képzés végén ténylegesen ellenőrizhető eredményeket fogalmazzunk meg, a képzés zárása után kialakult viselkedést már nem tudjuk tanúsítani.

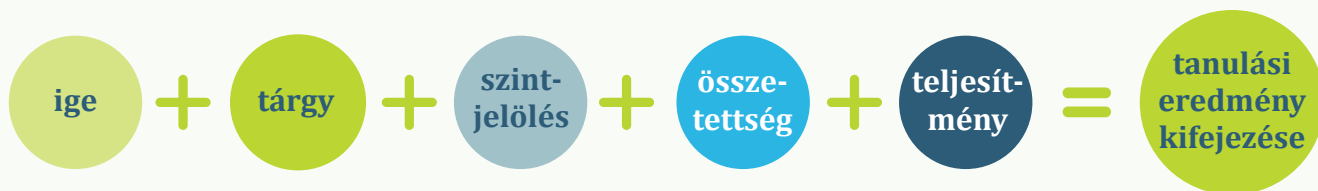
- Az autonómia és felelősségvállalásban bekövetkezett változások munkavégzés közben a tevékenységek megfigyelésével értékelhetők.

A tanulási eredmények megfogalmazásánál a formai elemek sajátosságaira fontos figyelni: **a tanulási eredmények megfogalmazása aktív, cselekvést jelentő igékkel történik.** Ahhoz, hogy minél konkrétabban és precízebben lehessen leírni azt, ahová a résztvevőket el szeretnénk juttatni, fontos, hogy megfelelő jelentését és fokozatát válasszuk a tanulási eredményeket leíró szavaknak. A tanulási eredmények megfogalmazását a következő igeűjtemény is segíti.

KÉPESSÉG	TUDÁS, ISMERET	ATTITÚD	AUTONÓMIA, FELELŐSÉGVÁLLALÁS
alkalmaz összekapcsol feltár összehasonlít elvégez elkészít kezel besorol felépít átalakít megold megkülönböztet kiterjeszt általánosít megjelenít kiválaszt következtet megold felmér kiszámol megalkot bemutat használ megvizsgál végrehajt megszervez gyakorol előállít hozzákapcsol megtervez	ismer tud ért megért átlát összegyűjt meghatároz leír felidéz felismer elmagyaráz megvizsgál azonosít megnevez felsorol sorba rendez felvázol bemutat	véleményez vitat következtet érvel álláspontját megvédi elfogad törekszik szem előtt tart befogad kész valamire képvisel nyitott valamire igényel valamit kritikusan szemlél belát meggyőz meggyőződik elköteleződik	felügyel előre jelez kísérletez változtatást javasol elrendez alkotóelemeire bont rendszerbe szervez újrarendez újjászervez kapcsolatba hoz összefoglal ellenőriz másokkal együttműködik önálló tevékenységet végez segítséggel és útmutatással végez valamit döntéseket hoz korrigálja a maga vagy mások hibáit betart és betartat előírásokat támogat jóváhagy felelősséget vállal

A tanulási eredmények megfogalmazásához a cselekvésre irányuló igét belehelyezzük a képzési terület kontextusába, azaz **meghatározzuk a cselekvés tárgyát, a témakört, a környezetet, az összetettséget, majd az egyéb fontos körülményeket jelölő szavakkal együtt egy állítást alkotunk.** Megfogalmazáskor be kell mutatni azt az **elvárt cselekvési szintet és mélységet** is, amely a tanulási folyamat végére elérhető.

A megfelelően megfogalmazott tanulási eredmény a következőkből áll formailag:



PÉLDÁK tanulási eredmények megfogalmazására különböző képésekből:

KÉPESSÉG meghatározások: A résztvevő ...

- Erikson fejlődéslélektani szakaszokat tartalmazó elméletét **összehasonlítja** más megközelítésekkel, elméletekkel.
- **feltárja** a családja digitális szokásait, **elemzi** több téma, kérdés (képernyőidő, büntetés-jutalmazás, szülői példamutatás, eszközök helye a család életében) mentén a legfontosabb sarokpontokat, amelyek saját családjában jellemzőek.
- **érzékeli**, hogy mikor kapcsolódik be a társa a közösen végzett mozgásba.
- társadalomépítő programokat **tervez és szervez**.
- a pályázati elszámolásra vonatkozó támogatói javaslatokat **figyelembe veszi** a beszámoló formájára, struktúrájára vonatkozóan.

TUDÁS meghatározások: A résztvevő ...

- **ismeri** Erickson fejlődési szakaszok elméletét.
- **megérti** a klímaváltozás okait és következményeit.
- **ismeri** a Kinaesthetics fogalomrendszerét.
- **átlátja** a pályázati írás lépéseit és a pályázatok struktúráját.
- **felismeri** a hasonlóságokat és a különbségeket a függőségi típusok között.

ATTITÚD meghatározások: A résztvevő ...

- **elfogadja** a változásmenedzsmenthez kapcsolódó elméleteket, ugyanakkor **kritikusan szemléli** a társadalmi változások okán.
- **szem előtt tartja** az esélyegyenlőséggel kapcsolatos uniós irányelveket a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása során.
- **kész elfogadni**, hogy más nézőpontja is helyénvaló, **nyitott meghallgatni, befogadni** olyan véleményeket is, ami az övétől eltérő a témában.
- **meri** megkérdőjelezni a megszokottat, **nyitott** az új megoldások, a megszokottól eltérő megoldások, innovatív megközelítések iránt.
- **felfedezi és elfogadja** a saját határait (kompetencia és teljesítőképesség).

AUTONÓMIA, FELELŐSSÉGVÁLLALÁS meghatározások: A résztvevő ...

- **önállóan készít** felvételeket kézi kamera segítségével az **általa megírt forgatókönyv szerint**.
- **követi** a családi képernyőidőket, **korrigálja** a család "digitális kilengéseit".

- csak olyan adatokat **tart nyilván** személyekről, amelyek nyilvántartására jogszabály felhatalmazta, vagy amelynek kezeléséhez hozzájárulást kért az egyéntől.
- **tudatában van** a teljesítőképességének vagy kompetenciahatárainak, azon belül cselekszik, és azt **nem lépi át**.
- civil szervezeteknek szóló pályázatot **állít össze vezetői irányítással** megadott szempontsor alapján.

Ha a képzést a résztvevő tudásának gazdagításáért, végső soron a társadalom fejlesztése érdekében csináljuk, akkor a fókuszot tartsuk mindvégig a résztvevőn! Ekkor születik meg a képzésen az az Avatár, akit meghatároztunk. **A tanulási eredmények a kompetenciák oldaláról írják le az Avatárt, ezáltal lesz értelmezhető képzési szempontból a kimenet meghatározása.**

A civil szervezetek a nemformális képzéseik során sokszor szeretnének hatni olyan készségekre is, amelyek nem szakmai és tevékenység-specifikus kompetenciákra irányulnak, hanem általános személyes vagy társaskompetenciákra, amelyek több területen is alkalmazhatók. Pl. kommunikációs készségek, problémamegoldó képesség, logikai és rendszerező képesség, együttműködési hajlandóság, önreflektív képesség, kapcsolatteremtő készség stb. Ezeket az interperszonális, szociális készségeket **soft készségeknek** hívjuk, melyeket mindennapjaink során alkalmazunk, amikor meghallgatjuk a másikat, kommunikálunk, tárgyalunk, konfliktust kezelünk, átgondolunk valamit, vagy éppen csapatban tevékenykedünk. Alkalmazásuk több területen lehetséges, így az emberi, társadalmi és munkakapcsolatainkban is. Ezeket a készségeket a magánéletünkben és a munkahelyünkön is automatikusan alkalmazzuk. A soft készségek eltérő tudatossággal, de a legtöbb esetben átvihetők más munkaterületre, munkakörnyezetre is, ilyenkor a **transzverzális készség** elnevezést szoktuk használni. A transzverzális készségek tehát olyan tanult és igazolhatóan meglévő és hordozható képességek, amelyek bármilyen munka, tanulás vagy élettevékenység során szükségesek a hatékony cselekvésekhez. Nézzük meg, hogy a mi képzésünkön milyenek felmerülnek-e, ha igen, illesszük be azokat is a tanulási eredmények közé!

A transzverzális készségek azért fontosak a résztvevő fejlődése szempontjából, mivel hordozhatók, átvihetők más területre. Fejlesztésük vagy megszerzésük lehet elsődlegesen vagy közvetlenül a képzés célja (pl. önmenedzsmen, erőszakmentes kommunikáció), de sok esetben nem közvetlen céljai egy képzésnek, mégis megjelennek tanulási eredményként, így a nemformális képzések esetén ezeket a többletértékeket javasolt tudatosítani. Ne feledjük: egy ismeretfókuszú és alapvetően prezentációkra építő tanulási alkalom nem fog ilyen készségeket fejleszteni, ezek főként a csoportmunkák, gyakorlati feladatok hozzáadott értékei lesznek.

Ha ez a képzésünkön fontos, akkor tanulmányozzuk a transzverzális készségek gyűjteményét és azok mélységi szintjeit a felhasznált irodalomban megadott transzverzális kompetenciák keretrendszerét bemutató kiadványban.



PÉLDA tanulási eredmény meghatározására:

A Talentum Alapítvány „Pályázati elszámolások logikája” című képzés tanulási eredményei a következők:

Képesség	Tudás, ismeret	Attitűd	Autonómia, felelősségvállalás,
Megtervezi és nyomon követi a pályázati beszámoló folyamatát	Felismeri és átlátja a civil pályázati beszámoló elkészítés lépéseit	Hiteles és a valóságnak megfelelő adatokat közöl a beszámolóban	Benyújtás előtt még egyszer ellenőrzi a beszámolót, hogy elkerülje az esetleges hibákat (önellenőrzést végez)
Értelmezi a pályázati beszámoló egyes elemeit, mellékleteit Rendszerezi a pályázati beszámolóhoz kapcsolódó alátámasztó dokumentumokat	Megérti a pályázati elszámolások tipikus elemeinek összefüggéseit		Civil pályázati beszámolót állít össze vezetői irányítással megadott szempontsor alapján A támogató szervezet iránymutatását figyelembe véve a beszámolót precízen és határidőre elkészíti
Elkészíti a pályázati beszámolót a támogató iránymutatásainak figyelembevételével	Tudatosítja a szabályszerű beszámolók összeállításának lépéseit		Etikusan gondolkodik és cselekszik a pályázati beszámoló elkészítése során A beszámolóra vonatkozó jogszabályokat és a támogatói szerződésben foglaltakat maradéktalanul betartja
Együttműködik a pályázati ügyintézéshez kapcsolódó emberekkel		Nyitott a támogatóval történő együttműködésre	Visszajelzéseket ad és fogad a pályázati beszámolóra vonatkozóan

TOVÁBBI PÉLDÁK a 76. oldaltól:

Kaleidoscope
Egyesület

Pro Educatione
Egyesület

Szegedi
Keresztény Roma
Szakkollégium

Most próbáljuk ki gyakorlatban!



**FOGALMAZZUK MEG LÉPÉSRŐL
LÉPÉSRE A KÉPZÉSÜNK
TANULÁSI EREDMÉNYEIT!**

1. Tudatosítsuk a tanulási eredmények legfőbb formai sajátosságait! Ha ezekre figyelünk, akkor korrekt tanulási eredményeket fogalmazhatunk meg:

- adott tanulási szakaszra vonatkozó cselekvő kompetencialeírás igék használatával
- megfelel a tanulási eredmények alapvető formai elvárásainak: 1 tanulási eredmény 1 tevékenységet/feladatot/ismeretet ad meg, amely az „átlagos” résztvevő által elérhető (reális elvárásokat tartalmaz, nem túlságosan ambíciózus)
- a résztvevő szempontjából kerülnek leírásra, a tanulási folyamat eredményét tartalmazzák, és nem a tanulási útvonalat
- van szakmai információtartalmuk, (szakma)specifikus és/vagy általános kompetenciákra (soft skillek) vonatkoznak, tartalmazza az adott tevékenység/produktum szintjét
- konkrét, egyszerű, világos és értelmezhető a résztvevők és a képző számára is.

2. Fogalmazzuk meg a nemformális képzés végére tervezett tanulási eredményeket a négy kategória mentén! Használjunk közérthető nyelvezetet, válasszunk megfelelő nyelvi formát és aktív igét az igegyűjtemény táblázat alapján. Gyűjtsük össze a tanulási eredményeket, majd rendszerezzük az egyes tudás komponensekhez!

Képesség	Tudás, ismeret	Attitűd	Autonómia, felelősségvállalás

Tapasztalat alapján a képességek, azaz a gyakorlati alkalmazás megfogalmazásából érdemes kiindulni, hiszen ott tudjuk leginkább tettetni, hogy milyen cselekvést, viselkedést várunk el a leendő Avatártól. Civil szemléletformáló képzéseknél kiindulhatunk az attitűd megfogalmazásokból is, és ahhoz kapcsolódva határozhatjuk meg a szükséges ismereteket, képességeket.

3. Ha eddig eljutottunk, akkor sokféle tanulási eredményünk van egy-egy oszlopban. Most rendszerezzük őket! Kapcsoljuk össze azokat a különböző oszlopokból, amelyek között van összefüggés. Legyen valamilyen rendszer a sorrendben (logikai, időbeli stb.)!

Képesség	Tudás, ismeret	Attitűd	Autonómia, felelősségvállalás

Nem minden sor fog tartalmazni minden cellában tanulási eredményt!
Viszont lesznek olyan cellák, ahol a kapcsolatban levő tanulási eredményekből több is megjelenik.

4. Ellenőrizzük a megírt tanulási eredményeket egyesével az alábbi checklist alapján! Ha oda tudjuk tenni a pipát mindegyik kritériumhoz, akkor a megfogalmazás mások számára is világos lesz.

A tanulási eredmény

- ✓ meghatározása megfelelően konkrét és egyértelmű?
- ✓ megfogalmazása használ aktív igét?
- ✓ meghatározza a témakört és a cselekvés kontextusát?
- ✓ utal a cselekvés komplexitására, mélységére, szintjére?
- ✓ mérhető és értékelhető?
- ✓ megfelelő kategóriába lett besorolva?



A fentiek végiggondolása után megvannak a képzésünk tanulási eredményei, amelyek az alapját fogják képezni a képzés tartalmi és módszertani tervezésének, majd pedig a képzés megvalósításának és a későbbiekben a tudás értékelésének. Amennyiben a képző ezeket mindig szem előtt tartja, és a résztvevők kimeneti eredményeit helyezi a fókuszba, akkor mindezek által a civil szervezet nemformális képzései magasabb minőségi szinten tudnak megvalósulni.



7. KÉPZÉS KÖRNYEZETE ÉS KERETEI

Amikor lefektetjük egy nemformális képzés alapjait, fontos, hogy figyelembe vegyük a megvalósíthatóságot. Az ideálisnak elképzelt képzési tervünket a realitáshoz kell igazítani, amely alakíthat és pontosíthat a célokon és a kimeneti eredményeken.

Ismerősen hangzik a következő? Szeretnénk egy gyakorlatorientált, minden részletre kiterjedő, attitűdformálást célul kitűző képzést... DE!!! Kevés anyagi forrásunk van, ezért nem tudunk gyakorlati eszközt biztosítani... A résztvevők nem jönnek el 16 óránál hosszabb képzésre...

Kevés forrásból, rövid idő alatt, gyakorlati tudást akarunk adni. Vajon ez reális? Ha túl sokat ígérünk a képzés hirdetésekor, de nem teljesül, akkor mindkét szereplő számára csalódás lehet az eredmény.

Legyünk reálisak a képzésekhez szükséges erőforrások számbavételekor is!



Tekintsük át azt, hogy melyek a képzésünk állandó keretei, amikhez ragaszkodunk, amiket nem lehet elengedni, mert sérül a célunk vagy ellentmondásba kerülünk az alapértékeinkkel. És nézzük meg azt is, hogy melyek a képzés megváltoztatható keretei, amiket módosítani tudunk, amikből engedni tudunk, amikben alkalmazkodni tudunk a résztvevők vagy megrendelők személyes igényeihez, kényelméhez.

Ha ezt átgondoltuk, akkor lehetséges, hogy a korábban megfogalmazott tanulási eredményeket ezek figyelembevételével finomítani fogjuk.



Fontos tehát megvizsgálni az alábbi szempontokat, amelyek hatással vannak a képzésre és annak kimenetére is. **Legyünk tudatosak a képzési keretek megteremtésében! Ehhez előre kell látnunk a reális környezeti feltételeket, amelyek között a képzést megtartjuk.**





RÉSZTVEVŐI KORLÁTOK, IGÉNYEK

Időkeret

Igények
és kereslet

Előzetes és elvárt tudás



MEGRENDELŐI IGÉNYEK, ELVÁRÁSOK

Időkeret

Vásárlói kereslet

Elvárt tudás,
eredmény kimenet

A tanulási környezet a tanulást alakító tényezőket jelenti, amelyek közvetlenül befolyásolhatják a tanulás folyamatát és egyben változhatnak a tanulás folyamata által. Ez egy dinamikusan változó rendszer, amely szintén hatással van a tanulási eredményekre. A képzésen résztvevő tanulásának eredményessége nemcsak az egyéntől, a résztvevők közösségétől és a képzőtől függ, hanem a tanulás folyamatára ható további tényezőktől és a választott módszerektől is. Komplexebb tanulási környezetben számos tanulási többletérték jelenik meg, amit érdemes felismerni és mérlegelni a képzés megtervezésekor. Ilyen tanulást alakító tényezők lehetnek például:

Képzés felépítése szempontjából:

- időben és térben elválasztott képzések, képzési modulok
- bentlakásos képzések
- blended képzés, ahol a csoportos és egyéni, illetve a személyes és online részek váltakoznak, kombinálódnak
- egymásra épülő képzések, képzéssorozatok
- otthoni, egyéni feladat kiadása a csoportos képzéssel kombinálva
- előzetes tudás felmérése, beszámítása
- nyomon követési folyamat

Résztvevők szempontjából:

- sokszínű, különböző helyről érkező résztvevők csoportos képzése
- már meglévő közösség csoportos képzése
- egyéni e-learning képzés
- speciális tanulási igényű résztvevők képzése

Tárgyi feltételek szempontjából:

- digitális eszközök
- szoftverek, online előfizetések
- outdoor helyszín
- fix vagy mobilizálható teremrendezés

Személyi feltételek szempontjából:

- belső tréneri állomány
- külső tréner megbízása
- gyakorlati tapasztalat időtartama
- végzettség, szaktudás

A tanulási környezet meghatározása és tudatosítása segít abban, hogy hatékonyabbá tegyük a résztvevők tanulását. A nemformális képzések esetén sokszor attitűdformálásban és autonómia-kialakításban gondolkodunk, ezért minden olyan elem, amely ezt eredményesebbé teszi, nagy segítséget jelent a trénernek és a képzőszervezetnek.

Ez egyben segíti azt is, hogy a trénernek is tudatosabban gondolkodjanak, tervezzenek, használják ki az ezekből fakadó előnyöket, és készüljenek fel az ezekből fakadó nehézségekre.



PÉLDA a képzési körülmények átgondolására, a keretek rögzítésére a tervezési folyamatban:

A Szent Norbert Karitatív Alapítvány Kert programja során megvalósuló Tematikus séta tanulási alkalmaknál az alábbiak szerint rendszerezték a képzési formát, a célokat, a módszereket és a szükséges időtartamot.

- Képzési forma a célcsoporthoz igazodik: Egész éven át tartó, rendszeres, heti rendszerességű közös séta, csoportos, korosztályos csoportokban – 1-2. osztályosok, 3-4. osztályosok és felső tagozatosok külön csoportokban
- Célja: ismeretátadás és attitűdformálás, helyismeret, környezetismeret
- Módszerek: séta, learning by doing (gyakorlati tanulás), előadás séta közben és a különböző helyszíneken, élménypedagógiai módszerek
- Időtartam: összesen 12 séta alkalom, azaz 18 óra/tanév/tanuló

TOVÁBBI PÉLDÁK a 79. oldaltól:

Pro Educatione
Egyesület

Szegedi
Keresztény Roma
Szakkollégium

Most próbáljuk ki gyakorlatban!



Tekintsük át a kiválasztott képzés kereteit és priorizáljuk a megvalósíthatósági faktorokat! Az alábbi kérdések segítenek abban, hogy átgondoljuk a nemformális képzésünk releváns keretelemeit és mellé állítsuk a valós lehetőségeket. Így lesz az idealizált képzési tervből a résztvevői igényekre és szervezeti elvárásokra szabott képzési program!

1. Válaszoljuk meg a kérdéseket!

KORÁBBI KÉPZÉSEK TAPASZTALATAI, KÖRÜLMÉNYEK

- Volt-e már a témában korábbi képzés? Annak a tapasztalatai beépültek-e?
- Készült-e a korábbi képzési programhoz leírás? Ha igen, akkor abból mi emelhető át?
- Van-e a szervezetnek olyan képzési szabályozása, amelyet mindenképpen be kell tartani?

- Milyen szabályozás alatt végzi a szervezet a nemformális képzést? Megfelel-e a terv ezen külső szabályozóknak? (pl. jogszabály, támogatói előírás stb.)
- Mi az, amit megszokásból, rutinból csinálunk? Ez megfelelő a tanulási eredmények eléréséhez?

ERŐFORRÁS ELEMELK

- Mennyi az az időmennyiség, amelyet a képzésre tud fordítani a szervezet?
- Milyen helyiségek, terek, eszközök állnak rendelkezésre a megvalósításhoz?
- Milyen helyiségeket, tereket, eszközöket szükséges beszerezni a megvalósításhoz?
- Milyen személyi követelményeink vannak a trénerrel kapcsolatban?
- Rendelkezésre áll-e a feltételeknek megfelelő személy?
- Mi az, amit a képzés helyszíne (online tere) kínál mint lehetőséget, és mi az, ami nem ideális a helyszínen (online térben), de kezelhető?

RÉSZTVEVŐI KORLÁTOK, IGÉNYEK

- Mennyi időt tudnak/akarnak a potenciális résztvevők ráfordítani a képzésre?
- Milyen a résztvevők vásárlói kapacitása?
- Reagál-e a célcsoport/Perszóna igényeire a képzés?
- Teljesíthetők-e a belépési feltételek a résztvevőktől?
- Tudunk-e/akarunk-e biztosítani előzetes tudásmérést és/vagy tudásbeszámítást?
- Mi az, amit a résztvevői összetétel kínál mint lehetőséget és adottságot?
- Hogyan akarunk hangsúlyt adni az egyéni, illetve a közösségi tanulásnak?
- Mit akarunk elősegíteni az időtartamokkal, időkeretekkel és időmennyiséggel?

MEGRENDELŐI IGÉNYEK, ELVÁRÁSOK

- Mekkora forrást biztosítanak a megrendelők, és pontosan mire fordítható ez az összeg?
- Reagál-e a képzés a megrendelő elképzeléseire?

KÉPZÉSI SPECIFIKUMOK

- Milyen formában valósul meg a képzés? (pl. online vagy személyes; csoportos vagy egyéni; kontaktórás vagy táv stb.) Elérhetők-e a tanulási eredmények a megadott típusban?
- Milyen típusú a nemformális képzés? (pl. workshop, tréning, tanfolyam, fórum, konferencia stb.) A forma hogyan hat a tanulási alkalom kimeneti eredményeire?
- Bentlakásos vagy nem bentlakásos a képzés? Milyen többletet hordoz, amit választunk?
- Van-e mérhető eredmény a képzés végén, vagy a részvétel elegendő? Esetleg a képzés után van olyan hatás, ami később tanúsítható?

2. Ne ijedjünk meg, ha az ideális, „álom” képzést nehéz a valósághoz illeszteni! Szükség esetén hangoljuk össze ismét a képzési kereteket a korábban meghatározott célokkal és tanulási eredményekkel.

Ellenőrizzük le a következőket:

A képzésre fordítható idő elegendő a tanulási eredmények eléréséhez?	<input type="radio"/> igen <input type="radio"/> nem <input type="radio"/> talán
A tanulási eredmények eléréséhez biztosíthatók a tárgyi, infrastrukturális és személyi feltételek?	<input type="radio"/> igen <input type="radio"/> nem <input type="radio"/> talán
Megfelelünk a külső szabályozóknak?	<input type="radio"/> igen <input type="radio"/> nem <input type="radio"/> talán
Lesz fizetőképes kereslet/támogatás a képzésre?	<input type="radio"/> igen <input type="radio"/> nem <input type="radio"/> talán
Figyelembe tudjuk venni a résztvevői igényeket?	<input type="radio"/> igen <input type="radio"/> nem <input type="radio"/> talán
A választott képzési forma és típus megfelelő a tanulási eredmények eléréséhez?	<input type="radio"/> igen <input type="radio"/> nem <input type="radio"/> talán

A „nem” válaszok esetén mindenképpen szükséges a tanulási eredmények felülvizsgálata, a „talán” válaszok esetén javasolt. Az ideális az, ha a végén minden kérdésre „igen” választ tudunk adni.

Ha találtunk ellentmondást a tanulási eredmények és az idődimenzió, erőforrások stb. között, akkor szükség van az újragondolásra és arra, hogy belássuk, nekünk mi a legfontosabb, vagy mi az elhagyhatatlan, vagy mi az, amiről le tudunk mondani. Azaz priorizáljunk! Ebben a korábbiakban meghatározott alapértékek és az Avatar lehetnek az iránymutatók.

Emeljük ki azokat az értéket jelentő elemeket, amelyeknek a képzésünkben kiemelt jelentősége és hatása van a tanulásra.

Az értéket hordozó speciális elemeket tudatosítsuk a trénerben és a résztvevőkben is.

3. Ezek átgondolása után vizsgáljuk meg a képzési célt és a tanulási eredményeket. Van-e már előre láthatóan olyan hatás, amely ezeket alakítja? Ha igen, akkor finomítsuk, teremtsünk összhangot! Emeljük ki azokat a körülményeket, amelyekre tudatosan figyelmet kell fordítani, mert befolyásolja a tanulási folyamatot.

Tipikus hiba, hogy látjuk az ellentmondást, tudjuk, hogy a tervek alapján nem kivitelezhető a képzés egyes része, mégis elodázzuk a döntést.

Abból biztos probléma lesz, ha a képzési folyamatra hagyjuk: „majd lesz valahogy” hozzáállással. Ha meghívott trénerünk van, ő kerül csapdahelyzetbe, és a résztvevők is sokszor észreveszik, ha valami nem átgondolt, nem tudatosan felépített. Ezért érdemes őszintének és strukturálnak lenni már a képzéstervezésben is.



Ha a képzési kereteinket feltérképeztük és leírtuk, akkor léphetünk a képzés menetének, folyamatának leírására.

8. KÉPZÉSI FOLYAMAT

A képzésnek mindig van egy íve, egy kiindulópontból (egy tudásállapotból) egy értéktöbbletet tartalmazó pontra (egy többlet tudásállapotba) szeretnénk eljuttatni a résztvevőt. A képzés folyamata sokszor kisebb egységek (modulok) sorozatából áll. Ha egy képzés több egységből áll, akkor az egységek összességének is van egy együttes íve, és a kisebb egységnek is van önálló, kisebb íve. Így épül fel egy képzési folyamat. Ennek ismerete azért szükséges, hogy ne darabokban, egy-egy feladatban tervezzük meg a képzésünket, mert akkor az a résztvevők számára is töredezett, nem egymásra épülő érzést fog okozni. A képzésen történő tanulási folyamatot a képző támogatja, segíti a megfelelő tartalom és módszer kiválasztásával.



Ahhoz, hogy mindenki számára világos legyen a képzés folyamata, azt a nemformális képzések előtt is meg kell határozni. Ami jó hír: a nemformális képzések sajátossága, hogy

- rugalmas a képzés megvalósítása tekintetében
- a képző, a képzési célok és tanulási eredmények szem előtt tartásával és a célcsoport igényeit, előzetes tudását figyelembe véve változtathatja az eltervezett lépéseket.

A képzési folyamat leírásának nincs meghatározott formája. A lényeg, hogy az alapvető elemeket tartalmazza, amitől egységessé és átláthatóvá válik az a tanulási folyamat, amelyen végigvisszük a résztvevőt (óráról órára vagy napról napra vagy akár hónapról hónapra).

Alapvető elemek:



Kiegészítő elemek:




A képzésbe történő intenzívebb bevonódás és a célcsoporthoz történő igazítás érdekében minden tanulási egység elején javasolt egy bevezetés és ráhangolás, illetve az előzetes tudás becsatornázása. Sok esetben itt méri fel a tréner a csoport tudásszintjét, tapasztalatait. A végén a tudásátadás után a hatékonyabb beépülés érdekében az összefoglalás, visszacsatolás, levezetés zárja a képzési ívet.


A képzési folyamat leírása történhet egy dokumentumban, de lehet olyan formában is, ahol szétválasztjuk a folyamatleírást és a módszerek leírását, azaz külön dokumentumokban kerül rögzítésre. Az utóbbi olyan nagyobb szervezeteknél javasolt, ahol több képző dolgozik, és nagyobb képzői szabadságot szeretnénk biztosítani képzésenként.

Mire figyeljünk a képzési folyamat leírásánál? Milyen tipikus hibákat könnyű elkövetni? Ezeket hogyan lehet elkerülni már a tervezés során? Az alábbiakban összegyűjtöttünk néhány sajátos problémát, amibe könnyű belefutni:


IDŐBEN ALULTERVEZETT KÉPZÉS

- 
- Ügyeljünk arra, hogy egy-egy képzési elemre elegendő időt tervezzünk.
 - Korábbi tapasztalatainkat építsük be, hogy mi mennyi ideig tart, ez segít az időtervezésnél.
 - Vegyük figyelembe a csoport létszámát, egy-egy feladat hosszabb lesz nagyobb létszám esetén.
 - Ha időszükében vagyunk, válasszunk olyan módszert, amely csökkenti a ráfordított időmennyiséget.
 - Legyen betervezett pufferidő (azaz tartalékidő), amely igazítható a résztvevők igényeihez, érdeklődéséhez.

TARTALOMBAN TÚLTERVEZETT KÉPZÉS

- 
- Ügyeljünk arra, hogy a képzési célok elérését és az elvárt tanulási eredményeket tartsuk szem előtt a tartalomtervezésben.
 - Sok esetben a jó módszerválasztás segít a tartalom könnyebb megértésében, a figyelem fenntartásában, így az előrehaladásban is.
 - Olyan szintű tartalmat válasszunk, amely igazodik a résztvevők feltételezett tudásához. Ha erről nincs információnk, akkor egy előzetes kérdőív segíthet, vagy a képzési folyamatleírásba beépített változatok megjelölése, ami a helyszínen segíti a képzőt a megfelelő irány és mélység kiválasztásában.

TARTALOMBAN ALULTERVEZETT KÉPZÉS

- 
- Rendszeresen monitorozzuk, hogy a képzési célok és tanulási eredmények elérhetőek-e a képzésre tervezett tartalommal.
 - Amennyiben sok a képességfejlesztésre irányuló tanulási eredmény, akkor győződjünk meg arról, hogy valóban gyakoroltatjuk, alkalmazzuk a megtanultakat, illetve van-e olyan képzési egység, amely a gyakorlatról szól.
 - Amennyiben sok az attitűdformálásra irányuló tanulási eredmény, akkor vizsgáljuk meg, hogy a képzési elemek biztosítanak-e elegendő időt és lehetőséget egyéni vélemények artikulálására, a hozzáállás cselekvésen keresztül történő bemutatására.

NEM ADEKVÁT MÓDSZER VÁLASZTÁSA

- Nézzük meg, hogy a választott tanulási és tanítási módszerek valóban hatékonyan szolgálják-e a tervezett tanulási eredmények elérését.
- Tartsuk szem előtt, hogy a módszer a tudásátadást segíti, nem önmagáért való „érdekes” elem, azaz ne azért válasszunk egy módszert, mert az olyan „jópofa”, vagy mert „szokták szeretni a résztvevők”, hanem azért, mert azzal van célunk.
- A jól megválasztott módszer könnyebbé teszi a nemformális tanulás során tanultak tudatosítását, és hatékonyabbá teszi a tanulási folyamatot.



PÉLDA a tanulási folyamat leírására:

A Szent Norbert Karitatív Alapítvány Kert programja során megvalósuló Tematikus séta című workshopjának programja alapján.

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom / tanulási tevékenység/	Alkalmazott módszer, feladat, változat	Tréner	Eszköz, kellék	Idő-tart.
Előzetes tudások áttekintése, célok tisztázása, közös alap megteremtése, keretek, szabályok lefektetése. Motiváció felkeltése, megerősítése.	Bevezetés, séta keretei, célja, fontos szabályok Ráhangolódás a sétára	Célok, munkamódszerek ismertetése Konkrét kérdések, amire választ várnak Séta útvonalának megfigyelendő jelenségekre felhívni a figyelmet	Kertpedagógus	-	20 perc
Tudás szintjén: Megismeri és megnevezi a Nyakas tetőről látható földrajzi helyszíneket – hegyek, települések, patak stb. Megismeri a séta során látható talajfajtákat és azok tulajdonságait Megismeri és megnevezi a rovarokat, lepkéket, bogarakat, madarakat Ugyanazokat a helyeket különböző évszakokban bejárva és megfigyelve tudatosan benne a természet ciklikussága Képesség szintjén: Összehasonlítja, megkülönbözteti és csoportosítja az egyes évszakokban megjelenő növényeket Attitűd szintjén: Nyitott szemmel figyeli a séta során előforduló természeti jelenségeket, növényeket Szem előtt tartja a környezetvédelmi és természetvédelmi szempontokat Kötődik és büszke a szűkebb és tágabb lakóhelyére Autonómia és felelősség szintjén: Felügyeli és koordinálja a kisebbek séta közbeni környezettel kapcsolatos viselkedését Személyes felelősséget érez a löszformák megőrzése iránt és ezeket a jelenségeket nem rombolja Személyes felelősséget érez az élővilág iránt és ezeket nem bántja, nem rombolja	Séta a Nyakas tetőre és vissza a Tanoda épületéhez	Séta vezetése, facilitálás – fontos jelenségekre felhívni a figyelmet, megmutatni a növényeket, állatokat, talajformákat, talaj alkotóelemeket Figyelemfelkeltés a környezetvédelem fontosságára és a felelős viselkedésre a természetben A résztvevők megfigyelik a séta közben a természeti jelenségeket, állatokat, növényeket, ezeket megnevezik, beazonosítják	Kertpedagógus	-	60 perc
A környezetben megismert jelenségek és alkotóelemek tudatosítása, egyéni tanulságok mélyítése. Tudatosan benne a teremtett világ szépsége, sokfélesége, értéksége és megőrzésének fontossága.	Kiértékelés, tanultak összefoglalása	Ismertetés, főbb látott, hallott, érzékelt jelenségek összegzése Mit teszek a hátizsákomba a mai napon? Mit tanultam? Rövid kiértékelés Elköszönés	Kertpedagógus	-	10 perc

Most próbáljuk ki gyakorlatban!

ÍRJUK LE A KIVÁLASZTOTT KÉPZÉS FOLYAMATÁT!



Minden képzéseket és tanulási alkalmakat kínáló szervezet maga építi ki a saját sablonját, ami az évek alatt változik, formálódik, egyre pontosabb lesz.

A képzési folyamat leírása a képzés sikeres és hatékony megvalósítását szolgálja. Gondoljunk arra, hogy olyan legyen ez a folyamatleírás, amely bármelyik képzőnek könnyen érthető, alkalmazható.

1. Az első, hogy lássuk globálisan, teljes egységében a képzésünket, és ezt tudjuk is leírni. Az egyes alábontások, elemek megfelelő részletezettséggel legyenek tervezve, hogy az olyan trénernek is értelmezhető és megvalósítható legyen, aki a képzés tervezésében nem vett részt. A nagy egységből kiindulva adjuk meg az egyes kisebb egységeket.



2. Határozzuk meg a nagyobb tartalmi egységeket. Tegyük be egy táblázatba a tartalmi egységeket jól elkülöníthető módon. Írjuk be, hogy ezek milyen célt szolgálnak, mely tanulási eredményeinket segítik elérni. Mindegyik képzési tartalomegységet fejtsük ki bővebben, majd írjunk hozzájuk módszert, amivel a tanulási folyamatot segítjük. Az egyes sorokat kapcsoljuk valamelyik korábban meghatározott tanulási

Képzési menetrend

Képzés neve:

Idő	Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom/ tanulási tevékenység	Alkalmazott módszer, feladat

3. Teremtsünk összhangot a képzés célja, a tanulási eredmények, az alapértékek, a képzés keretei és a képzés folyamata között. Ha valahol ellentmondás, hiány vagy túl ambíciózus elemek vannak, akkor ez itt láthatóvá válik, és ezek módosítása, korrekciója szükséges lesz.



A képzés folyamatát és menetrendjét áttekintettük, a tervezési folyamat végéhez közeledünk. Ha mindent leírtunk, akkor már csak összesítenünk kell a terveket.

És ha lépésenként nem tettük volna meg, akkor keresztellenőrzéseket kell végeznünk.





ÖSSZEGZŐ ÉS ELLENŐRZŐ LÉPÉSEK

1. KERESZTELLENŐRZÉSEK

A tanulási folyamat akkor lesz eredményes, ha a képzési terv összes eleme összhangban van. Ezért javasolt keresztellenőrzést végezni több lépésben is. Ahogy már utaltunk rá minden képzésfejlesztési lépésnél: tegyük meg, hogy a szervezeti alapértékekkel és a képzés meghatározott elemeivel összehasonlítást végzünk. Ha tudatosan szeretnénk összeállítani a képzési programunkat, akkor mindig hangoljuk össze a korábbi tervekkel, azaz végezzünk keresztellenőrzést a szervezeti alapértékek, az Avatár, a Perszóna és a képzési cél, a tanulási eredmények és a képzési folyamat megállapításaival. Teremtsünk összhangot!

Erre lehet külön-külön mátrixformát is alkalmazni, ami jól átlátható, ha több tanulási eredménnyel, összetett képzési programmal dolgozunk. Megjeleníthetjük grafikusán, színekkel, táblázatos formában vagy egyszerűen csak átolvashatjuk.



PÉLDA a keresztellenőrzésre, amikor a szervezeti alapértékek színnel jelölve grafikusán is láthatóvá válnak.

A tanulási eredmények és a szervezeti alapértékek kapcsolódása a Szegedi Keresztény Roma Szakkollégiumban a szakkollégiumi képzés elvégzése után:

kereszténység

roma identitás

közösség

szakmaiság

személyes vagy transzverzális készségek

TUDÁS, ISMERET	KÉPESSÉG	ATTITÚD	FELELŐSSÉG, AUTONÓMIA
<p>Ismeri a prezentációs technikákat</p> <p>Felismeri, hogy a lelki élet hozzátartozik a teljes élethez</p> <p>Ismeri a főbb katolikus liturgikus alkalmakat</p> <p>Azonosítja a tanulási módokat és tanulási típusokat</p>	<p>Összeállítja a képzési portfólióját, tanulási célokat tűz ki, tanulási stratégiát alkot, tudatosan tervezi a tanulási folyamatát/ eseményeit</p> <p>Kialakítja a viszonyát a keresztény értékrendhez</p> <p>Ismeri és fenntartja a saját motivációit</p> <p>Közösségi programokat tervez és szervez</p> <p>Idegen nyelven képes röviden, de összefüggően beszélni a családjáról, jövőbeli terveiről, tanulmányairól;</p> <p>Idegen nyelvű szövegeket képes értelmezni, lefordítani, szakmai tudásába integrálni</p>	<p>Nyitott kommunikációjának folyamatos fejlesztésére</p> <p>Kész a párbeszédre, mások véleményének megismerésére, megértésére</p> <p>Kritikusan szemléli a médiából jövő információkat, a reklámokat, politikai célú kommunikációs formákat, üzeneteket</p> <p>Empátiával rendelkezik</p> <p>Törekszik önmaga jobb megismerésére, fejlesztésére</p>	<p>Aktív szerepet vállal a közösségekben, kollégiumban, társadalomban</p> <p>Roma és/vagy magyar identitását vállalja</p>

TOVÁBBI PÉLDÁK a 83. oldaltól:

Kinaesthetics
Romania
Egyesület

Szent Norbert
Karitatív
Alapítvány

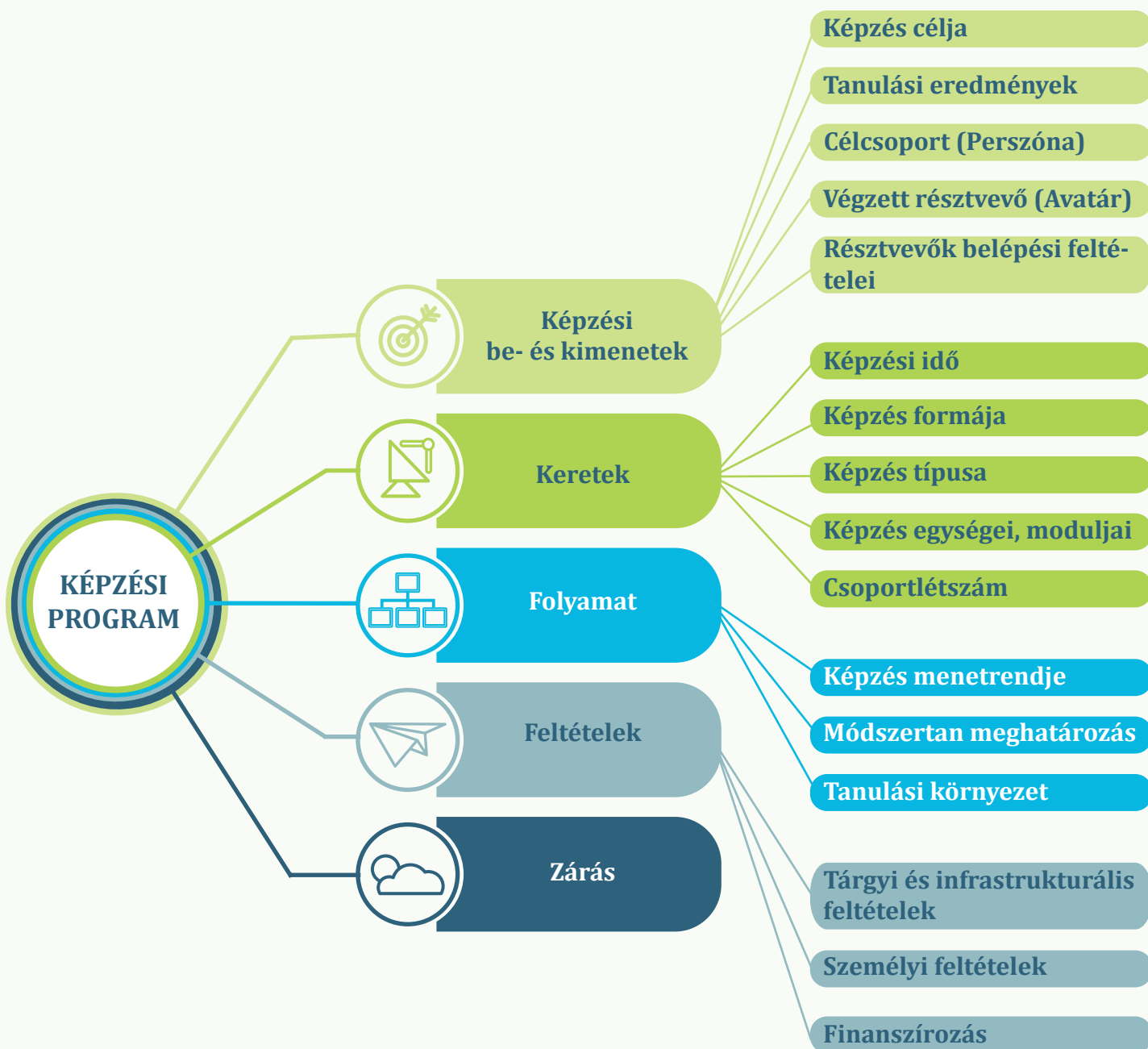
2. EGYSÉGES DOKUMENTUM – KÉPZÉSI PROGRAM

A terveket írásban is rögzítsük. Nem elég a szóbeli megbeszélés, a visszaidézhetőség és pontosítás érdekében sokat segít az elgondolások, a tervezett elemek leírása. Különösen fontos ez, ha a képzést több szereplővel szervezzük (képzésszervezők, trénerek stb.), vagy ha rendszeresen meghirdetésre kerül a képzés. **Ez biztosítja az állandó minőséget a résztvevők és a megrendelők felé.**

A képzés dokumentálásához, esetleges bemutatásához ideális, ha készítünk egy képzési programot, ahol a főbb paramétereket rögzítjük. **Ez egy olyan sorvezető, amely a megvalósítás során irányt mutat a képzést létrehozóknak, azaz egy belső felhasználásra szánt anyag, amivel dolgozunk.**

Kis átdolgozással ez a képzési program használható a képzésen résztvevők tájékoztatására is, sőt egyes adminisztratív teendők során (pl. Magyarországon a Felnőttképzési Adatszolgáltatási Rendszerben a képzési program bemutatásához). Ezért fogalmazzunk közérthetően és világosan, hogy mások is megértsék, illetve a magunk számára is felidézhető legyen egy későbbi időpontban.

A következő ábra a képzési program elemeit mutatja a képzés zárására (elégedettségmérés, tanulási eredmények értékelése, tanúsítás stb.) vonatkozó elemek nélkül. A záráshoz kapcsolódó lépések és szempontok a második kötetben olvashatók.



PÉLDA képzési program összeállítására

KÉPZÉSI PROGRAM

PÁLYÁZATI ELSZÁMOLÁSOK LOGIKÁJA

1. A képzés célja: a pályázati elszámolások korrekt és szabályos módon történő elkészítésének megismertetése, a beszámolóképzítéshez szükséges technikák elsajátítása, tudatos és dokumentált projektmenedzsment gondolkodás kialakítása. A pályázati elszámolásokat összefüggéseiben elemezzük, mivel az elszámolások logikája nagyon hasonló, így a képzés nem specifikált valamely támogatóra vagy támogatási típusra.

2. A képzés célcsoportja: civil szervezetek képviselői, akik pályázati elszámolásokkal foglalkoznak a szervezetnél vagy nyertes pályázatuk esetén elsőként készítenek beszámolót. A célcsoportba tartozó személy (Perszóna): civil szervezetek vezetői, pénzügyekkel, fund raisinggel (adományszervezéssel) vagy kifejezetten pályázatírással foglalkozó munkatársai, akik szeretnék jobban megérteni a támogatói elvárásokat a pályázati beszámolók kapcsán.

3. A képzés végére elvárt résztvevői változás, Avatár: A képzés elvégzésével a résztvevő képessé válik arra, hogy a pályázati elszámolások készítésének folyamatát nyomon kövesse, a pályázati beszámolók elemeit megismerje és megértse, valamint civil munkája során a pályázati beszámolók elkészítését elvégezze.

4. A képzés során elérhető tanulási eredmények:

Tudás, ismeret:

- Felismeri és átlátja a civil pályázati beszámolóképzítés lépéseit
- Megérti a pályázati elszámolások tipikus elemeinek összefüggéseit
- Tudatosítja a szabályszerű beszámolók összeállításának lépéseit

Képesség:

- Megtervezi és nyomon követi a pályázati beszámoló folyamatát
- Értelmezi a pályázati beszámoló egyes elemeit, mellékleteit
- Rendszerezi a pályázati beszámolóhoz kapcsolódó alátámasztó dokumentumokat
- Elkészíti a pályázati beszámolót a támogató iránymutatásainak figyelembevételével
- Együttműködik a pályázati ügyintézéshez kapcsolódó emberekkel

Attitűd:

- Nyitott a támogatóval történő együttműködésre
- Hiteles és a valóságnak megfelelő adatokat közöl a beszámolóban

Autonómia, felelősségvállalás:

- Benyújtás előtt még egyszer ellenőrzi a beszámolót, hogy elkerülje az esetleges hibákat (önellenőrzést végez)
- Etikusan gondolkodik és cselekszik a pályázati beszámoló elkészítése során
- A beszámolóra vonatkozó jogszabályokat és a támogatói szerződésben foglaltakat maradéktalanul betartja

- Visszajelzéseket ad és fogad a pályázati beszámolóra vonatkozóan
- Civil pályázati beszámolót állít össze vezetői irányítással megadott szempontsor alapján
- Benyújtás előtt még egyszer ellenőrzi a beszámolót, hogy elkerülje az esetleges hibákat (önellenőrzést végez)
- A támogató szervezet iránymutatását figyelembe véve a beszámolót precízen és határidőre elkészíti

5. A tervezett képzési idő (elméleti és gyakorlati idő): 6 óra, 4 óra elmélet 2 óra gyakorlat

6. A képzés formája: csoportos élő online képzés

7. A képzés típusa: tréning

8. A tananyag egységei (moduljai):

- Pályázati beszámoló összeállításának kezdete, beszámoló-tudatosság a megvalósítás során
- Pályázati beszámoló folyamata, előkészületei, segéddokumentumai
- Pályázati elszámolások tipikus elemei, azok támogatói ellenőrzése
- Szakmai beszámoló sajátosságai
- Pénzügyi beszámoló sajátosságai
- Alátámasztó dokumentáció szükségessége, pontossága, hitelessége
- Tipikus hibák, nehézségek
- Együttműködés a támogatóval, azaz hosszú távú gondolkodás

9. A képzés menetrendje:

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom /tanulási tevékenység/	Alkalmazott módszer, feladat	Idő
Egymás megismerése, előzetes tudások áttekintése, célok tisztázása, közös alap megteremtése	Bevezetés, bemutatkozás Ráhangelődés az online tanulásra: képzés keretei, célja, módszerei, követelmények Kérdések a témával kapcsolatban, ráhangelődés a témára	Bemutatkozás: nevek átnevezése teljes névre Helyezz Magyarországot térképére egy post-itet, ahonnan jöttél. Post-it tartalma: keresztnév (ahogy szólíthatunk), szervezet neve (ha van) Tegyél pöttyöt a pipával jelölt papírra, ha tapasztalt vagy! Írd meg chatben: milyen pályázati beszámolóban vagy most érdekelt. Kérdések összegyűjtése –Zoom White board	30 perc
Megérti a pályázati elszámolások tipikus elemeinek összefüggéseit Nyitott a támogatóval történő együttműködésre	Pályázati beszámoló összeállításának kezdete, avagy miért legyünk beszámoló-tudatosak a megvalósítás során? Kitekintés: pályázatok módosítása	ppt prezentáció Kérdezz-felelek blokk	30 perc

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom /tanulási tevékenység/	Alkalmazott módszer, feladat	Idő
<p>Felismeri és átlátja a pályázati beszámoló elkészítés lépéseit</p> <p>Megtervezi és nyomon követi a pályázati beszámoló folyamatát</p> <p>Tudatosítja a szabályszerű beszámolók összeállításának lépéseit</p>	<p>Pályázati beszámoló folyamata, előkészületei, segéddokumentumai</p> <p>-űrlapok</p> <p>-szabályzatok</p>	<p>Mi jelentheti számomra a legnagyobb nehézséget a beszámoló elkészítés során? – Írd be a chatbe!</p> <p>Pályázati űrlapok összehasonlítása – kiscsoportos feladat breakout roomokban</p> <p>ppt prezentáció</p> <p>Kérdezz-felelek blokk</p>	60 perc
szünet			20 perc
<p>Értelmezi a pályázati beszámoló egyes elemeit, mellékleteit</p> <p>Rendszerezi a pályázati beszámolóhoz kapcsolódó alátámasztó dokumentumokat</p> <p>Etikusan gondolkodik és cselekszik a pályázati beszámoló elkészítése során</p> <p>Civil pályázati beszámolót állít össze vezetői irányítással megadott szempontsor alapján</p>	<p>Pályázati elszámolások tipikus elemei, azok támogatói ellenőrzése</p> <p>Szakmai beszámoló</p> <p>Alátámasztó dokumentáció szükségessége, pontossága, hitelessége</p>	<p>Mentimeter: attitűdfelmérés az egyes elemekhez</p> <p>ppt prezentáció</p> <p>Kérdezz-felelek blokk</p>	55 perc
<p>Értelmezi a pályázati beszámoló egyes elemeit, mellékleteit</p> <p>Rendszerezi az alátámasztó dokumentumokat</p> <p>Elkészíti a pályázati beszámolót a támogató iránymutatásait figyelembe véve</p> <p>Civil pályázati beszámolót állít össze vezetői irányítással megadott szempontsor alapján</p>	<p>Pénzügyi beszámoló</p> <p>Alátámasztó dokumentáció szükségessége, pontossága, hitelessége</p>	<p>POLL kérdések – pénzügyi elszámolás sajátosságai a gyakorlatban</p> <p>ppt prezentáció</p> <p>Kérdezz-felelek blokk</p>	60 perc
szünet			30 perc

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom /tanulási tevékenység/	Alkalmazott módszer, feladat	Idő
Hiteles és a valóságnak megfelelő adatokat közöl a beszámolóban Visszajelzéseket ad és fogad a pályázati beszámolóra vonatkozóan Benyújtás előtt még egyszer ellenőrzi a beszámolót, hogy elkerülje az esetleges hibákat (önellenőrzést végez) A támogató szervezet iránymutatását figyelembe véve a beszámolót precízen és határidőre elkészíti	Tipikus hibák, nehézségek <ul style="list-style-type: none"> • Checklist • Ellentmondó dokumentáció • Karakterszám • Bujtatások, sunnyogások • Feltételezések • Nyelvezet • Hitelesítés 	Sztorik formájában egy-egy példa VAGY 3 kiscsoportban 5-6 fő – melyek szerintetek a tipikus hibák, amiket a beszámolóképzítők elkövetnek? ppt prezentáció Kérdezz-felelek blokk	40 perc
Nyitott a támogatóval történő együttműködésre Etikusan gondolkodik és cselekszik a pályázati beszámoló elkészítése során Visszajelzéseket ad és fogad a pályázati beszámolóra vonatkozóan	Együttműködés a támogatóval, azaz hosszú távú gondolkodás <ul style="list-style-type: none"> - pályázati ellenőrzések - hiánypótlások 	Mentimeter: pályázati elszámolások ellenőrzése a gyakorlatban (dokumentum alapú/tevékenység alapú, helyszíni/távoli, teljeskörű/szűrőpróba) ppt prezentáció	30 perc
Vélemények, értékelések összegyűjtése	Kérdések, észrevételek Értékelés ismertetése: önértékelés, képzés értékelése, tanúsítvány kiadás folyamata, elégedettségmérés	ppt prezentáció Élégedettségmérés Önértékelő kérdések: Mit viszel magaddal? Hasznos linkek ajánlása	30 perc

10. A minimális és maximális csoportlétszám: 6-35 fő

11. A képzésbe való bekapcsolódás és részvétel feltételei: nincs

12. A képzés megvalósításának személyi feltételei: 1 fő tréner, 3 év pályázatírási gyakorlattal

13. A képzés megvalósításának tárgyi feltételei: online platform biztosítása (Zoom)

14. A képzés finanszírozása: részvételi díjas, önfinanszírozás

FOGLALJUK ÍRÁSBA A KÉPZÉSI PROGRAMOT! HASZNÁLJUK AZ ALÁBBI SABLONT!



KÉPZÉSI PROGRAM KÉPZÉS CÍME

A képzés célja:

A képzés célcsoportja:

A képzés végére elvárt résztvevői változás és viselkedés, Avatár:

A képzés során elérhető tanulási eredmények:

Tudás, ismeret

Képesség

Attitűd

Autonómia, felelősségvállalás

A tervezett képzési idő (elméleti és gyakorlati idő):

A képzés formája:

A képzés típusa:

A képzés egységei (moduljai), ha releváns:

A képzés menetrendje:

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom /tanulási tevékenység	Alkalmazott módszer, feladat	Idő

A minimális és maximális csoportlétszám:

A képzésbe való bekapcsolódás és részvétel feltételei:

A képzés megvalósításának személyi feltételei:

A képzés megvalósításának tárgyi feltételei:

A képzés finanszírozása:





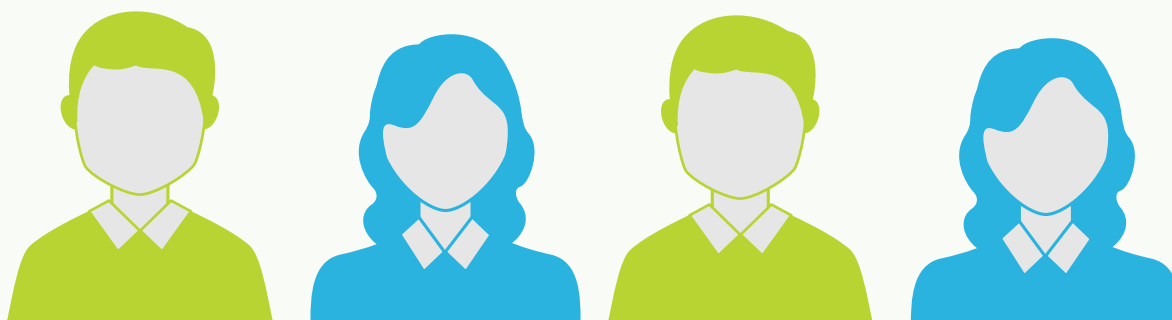


ZÁRÓGONDOLATOK

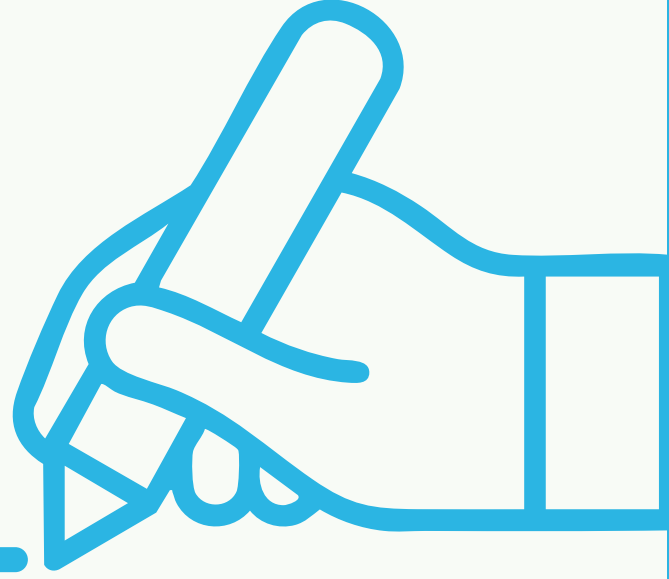
Gratulálunk! Ha a nemformális képzések fejlesztése érdekében az egyes lépések szükségessége és tartalma megvilágosodott, akkor máris látható, hogy a tanulási folyamatok megújítása érdekében mennyi mindent lehet tenni. Ha a segédletet végigkövetve a feladatokat kipróbáltuk gyakorlatban is, és meghatároztuk az alapértékeket, az Avatárunkat, a Perszónánkat, a célokat, a tanulási eredményeket, számításba vettük a képzési folyamat elemeit, a kereteket, az erőforrásokat, valamint a speciális tényezőket, akkor lényegében megismertük a képzéstervezés lépéseit, tudatosítottuk a tanulási eredmények fontosságát, megértettük a tanulási eredmények megfogalmazásának formáját, és lépéseket tettünk a tanulási folyamat minőségének fejlesztése érdekében. Amikor minden rendelkezésre áll írásban, akkor egy olyan képzési programterv birtokában vagyunk, amely egy átgondolt, részletekre kiterjedő, a tanulás során a résztvevőt előtérbe helyező, nemformális képzés magas szintű megvalósítását biztosítja.

Cselekedjünk! A képzési program összeállításában lépésről lépésre haladtunk azért, hogy a képzés megvalósítása során tudatosabbak legyünk. Fontos tehát, hogy a lebonyolítás során kövessük a terveket, és önreflektív módon jegyezzük fel a tapasztalatainkat és a visszajelzéseket. A képzés tréneri (szervezeti) kiértékelésekor ezeket a megtapasztalásokat, módosító javaslatokat vegyük számba, majd tökéletesítsük a képzési programot. Ez állandó megújulást, innovatív szemléletet és a minőség biztosítását eredményezi.

Folytatjuk! Jelen kiadvány a képzési folyamat záróelemeire nem tekint ki. A módszertani segédlet második dokumentumában van szó a zárási folyamat, a mérés, az értékelés és a tanúsítás lényegéről, praktikáiról. A képzési program összeállítása akkor lesz teljes, ha a lezárás megtervezésére éppen akkora hangsúlyt fektetünk, mint a megvalósítás megtervezésére. Találkozunk a következő lépéseknél!







SZERZŐK

PROJEKTBE MUTATÓ

A BADGE - Digitális jelvény a tudás és képességek elismeréséért a nemformális képzések során (azonosítószám: 2023-1-HU01-KA210-ADU-000154262) című projekt fő célja, hogy a civil szervezetek képzési és tudásfejlesztési tevékenységein szerzett tanulási eredmények láthatóvá váljanak, a megszerzett tudás és készségek a társadalmi célú képzéseken a résztvevők számára elismertek és tanúsítottak legyenek.

A projektben kidolgoztunk egy online módszertani segédletet, amely lépésről lépésre segíti a civil képzőszervezetet, hogy a tanulási eredmények megfogalmazása már a tervezési szakaszban megjelenjen. Ezt láthatja most az olvasó, erről szól jelen kiadványunk. Ezt követi egy további segédlet, amely a tanulási eredmények méréséről, értékeléséről és végül tanúsításáról fog szólni. Ezen lépések segítségével a nemformális tanulási alkalmak kimeneti alapúvá, felnőtt tanuló központúvá válnak a civil szervezeteknél.

A projektben érzékenyítési/fejlesztési folyamat során kipróbálásra kerülnek a megadott lépések, így számos gyakorlati praktikát tartalmaznak. További előnye, hogy két ország együttműködésében készülnek a projekttermékek, így sokkal szélesebb körű tapasztalatra épülnek. A projektben résztvevő szervezetek: Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért (koordinátor), Pro Educatione Egyesület, Erdély (partnerszervezet).

A projekt hosszú távú célja, hogy a nemformális képzések által fejlesztett képességek elismerhetők legyenek, hogy megjelenjen az egyének önéletrajzában, tanúsítványai és digitális jelvényei között, valamint segítse a megértését annak, hogy az egyes képzések mire tették képessé az adott résztvevőt.

A projekt az Erasmus+ pályázati program keretében az Európai Unió támogatásával valósul meg.

PROJEKTPARTNEREK ÉS MUNKATÁRSAK

Az Institutio Pro Educationem Transilvaniensis Egyesület (Pro Educatione) egy felnőttképzési hálózat, amely a Gyulafehérvári Egyházmegye területén működő civil képzőszervezeteket kapcsolja össze. Működésének 13 éve alatt számos tanulási alkalmat szervezett a hálózat tagszervezetei számára, háttérstruktúráként segítette a szakmai tudás megosztását, különböző erőforrások (fel)használását facilitálta küldetése teljesítése érdekében. A hálózati tevékenységek mellett gyakran fordult a különböző társadalmi csoportok felé is nemformális képzési kínálatával. Működése ma elsősorban az egyházmegye pasztorális jellegű felnőttképzési tevékenységét szolgálja.

A Pro Educatione részéről a BADGE projektbe bekapcsolódtak: **Kiss Adél** és **Péter Boglárka** (projektmenedzserek), illetve külsős munkatársak: **Szilágyi-Balázs Brigitta** kommunikációs szakember, tréner (MiOnline program), **Csíki Cristina-Clementina** tréner (a Gyulafehérvári Caritas munkatársa, a Kinaesthetics Romania Egyesület ügyvezetője) és **Kerekes István-János** szervezetfejlesztő, tréner (a Kaleidoscope Egyesület vezetője).

A Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért alapjait az 1996-tól tartott nemformális képzési programok rakták le, amikor az önkénteseknek szóló képzési programok kidolgozásra kerültek informális szerveződésként. 2002-től civil szervezetként működik Szegeden regionális hatókörrel. Az alapítvány küldetése, hogy az alulról jövő társadalmi kezdeményezéseket felkarolja, a közösségi tevékenységeket erősítse, az önkéntességet terjessze. Civil fejlesztő központként a nonprofit szektor számára kínálatában a képzések, nemformális tanulási alkalmak, tudásmegosztó fórumok kiemelt jelentőségűek, illetve a szervezetfejlesztési tevékenységre is számos szolgáltatást biztosít.

A Talentum Alapítvány részéről a BADGE projektbe bekapcsolódtak: **Zs. Gyenes Krisztina** és **Balogh Edit** civilfejlesztők (alapítványi munkatársak), illetve külsős munkatársak: **Puskás Hajnalka** tréner, business coach, **dr. Szücs Márta Zita** tréner és civil vezető (Katolikus Ifjúsági és Felnőttképzési Egyesület ügyvezetője), **Tóth Krisztina Renáta** tréner, civilfejlesztő.

Talentum Alapítvány

Pro Educatione
Egyesület





FELHASZNÁLT IRODALOM

- A transzverzális kompetenciák keretrendszere, 2021, TRANS-VAL projekt
- Balogh Edit, Chogyelkáné Babócsy Ildikó, Krajcsovics Ágnes, Magócs Éva Ildikó, Nagy Mórió Tibor Dr., Racsko Réka: Induljunk ki az eredményekből! A tervezés és értékelés hatékonyságának növelése a tanári munkában, 2023 Budapest Oktatási Hivatal
- Borhene Chakroun: A korábban szerzett tudás elismertetése: új fejlemények, fennmaradó problémák, 2020
- Európai útmutató a nem formális és informális tanulás validációjához, 2015, Cedefop
- Farkas Éva: A rejtett tudás, A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése, Szeged 2014 Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Felnőttképzési Intézet
- Farkas Éva: Segédlet a tanulási eredmények írásához a szakképzési és felnőttképzési szektor számára, 2015 Budapest Oktatási Hivatal
- Farkas Éva: Tanulási eredmény alapú tanterv- és tantárgyfejlesztés a felsőoktatásban. 2017. Szegedi Egyetemi Kiadó Juhász Gyula felsőoktatási kiadó
- Kézikönyv a képzési programok tanulási eredményeken alapuló fejlesztéséhez, felülvizsgálatához Szerkesztette: Lukács István és Derényi András, 2017 Budapest Oktatási Hivatal
- Szócs Levente Álmos, Varga Attila, Angyal Zsuzsanna: Tanulási tér és tanulási környezetek kapcsolatrendszere a környezeti nevelésben, 2022 Budapest ELTE PPK



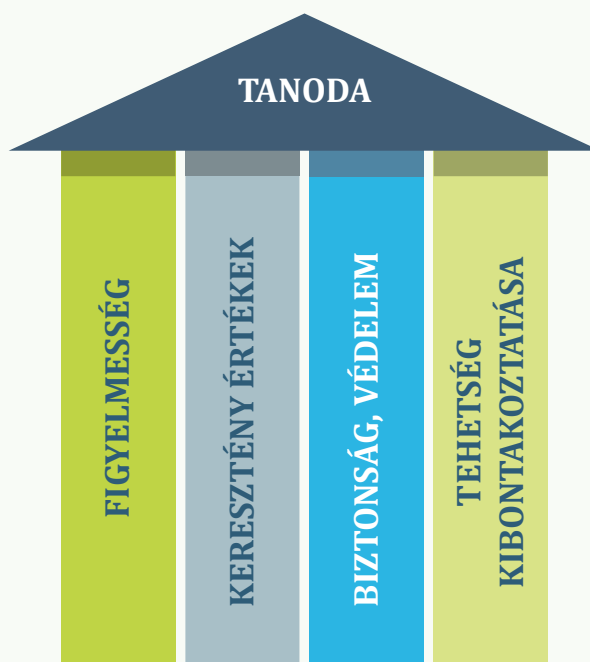


PÉL DATÁR

ALAPÉRTÉKEK

[VISSZA A FEJEZETHEZ](#)

A Kinaesthetics Romania Egyesület olyan szakembereket képez, akik a mozgásérzékelés tudományát elsajátítva, a saját mozgás megtapasztalása és érzékelése által segítik a kliensek (pl. idősek) mozgáskompetencia-fejlesztését. Alapértékek:



A Szent Norbert Karitatív Alapítvány Kert programja a Premontrei Nyitottház-Tanoda működését támogatja, amelynek célja a hátrányos helyzetű gyermekek támogatása kompetenciáik sokirányú fejlesztésével, adományokkal, táborokkal, képzésekkel 6 éves koruktól egészen a munkaerőpiacig. Az alapítvány az alábbi négy szervezeti értéket határozta meg alapértékként:

A Szegedi Keresztény Roma Szakkollégium (SZOKERESZ) roma egyetemista fiatalokkal foglalkozó szervezet, amelynek célja egy párbeszédre kész, nyitott roma értelmiségi fiatal réteg kialakítása, képzése, fejlesztése a roma-magyar párbeszéd fejlesztésére. A szervezet az alábbi négy szervezeti értéket határozta meg a legalapvetőbbként:



A Pro Educatione Egyesület egy felnőttképzési hálózatot képvisel, amely civil képzőszervezeteket kapcsol össze, tanulási alkalmakat szervez a hálózat tagjai számára, háttérstruktúraként segíti a szakmai tudásmegosztást, és facilitálja a különböző erőforrások (fel)használását a hálózatban. A szervezeti működés alapértékei:



A Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért küldetése, hogy az alulról jövő társadalmi kezdeményezéseket felkarolja, a közösségi tevékenységeket erősítse, a nonprofit szektort fejlessze, az önkéntességet terjessze, az egyéneket és a szervezeteket felkészítse a társadalmi tevékenységekre. A nonprofit fejlesztő és módszertani központ alapértékei:



A Kinaesthetics Romania Egyesület „Kinaesthetics Kreatív Tanulás” képzésének Avatárja:



figyel a saját mozgásmintáira

meri újraépíteni mozgását/keresi az új és kreatív mozgáselemeket

önfelelős

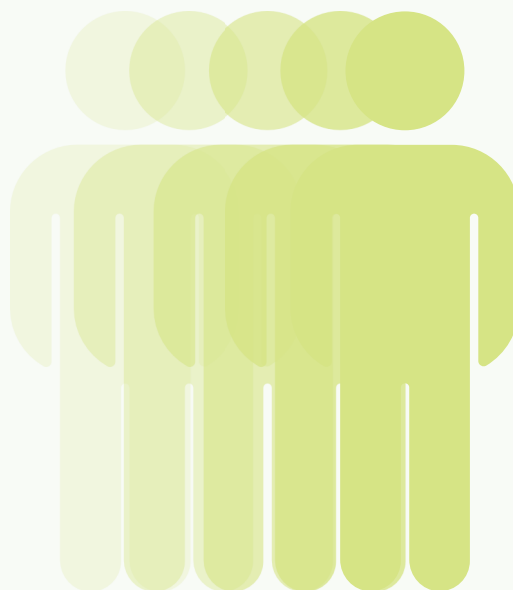
önreflektív

emberközpontú

érzékeny a másik személyre

A SZOKERESZ képzési programjának Avatárja. Milyen az a fiatal, aki elvégzi a szakkollégiumi képzést?

Az első
gondolkodási
körben
összegyűjtött
Avatár
tulajdonságok



segítőkész

alázatos

nyitott

kétkedő/kérdező

örömteli

önálló

talpraesett

van értékrendje

boldog

elégedett

önazonos

bátor

optimista

jó szakember

A fókuszálás után
megfogalmazott
AVATÁR
tulajdonságok
közül a



boldog
bátor
életrevaló
jó ember

A Kaleidoscope Egyesület “Életszakaszok pedagógiája - Tudás és gyakorlat” képzés Avatárja:



Kapcsolatteremtő (ismerkedik a résztvevőkkel, az egymástól való tanulást priorizálja)

Kereső/vevő (korosztályos módszerekre)

Jól/Megfelelően reagál (korosztályos krízisekre)

Bátor (mer számára kevésbé komfortos korosztállyal is dolgozni)

Gyakorlatias

PERSZÓNA

[VISSZA A FEJEZETHEZ](#)

A Kaleidoscope Egyesület „Életszakaszok pedagógiája - Tudás és gyakorlat” képzésnél meghatározott előzetes elvárások/belépési pontok:

- ◆ Érti és fontosnak tartja a tapasztalati tanulás eszközeit
- ◆ Legalább egy tevékenységet tud facilitálni
- ◆ Ismeri az egyes korosztályok életkori sajátosságait
- ◆ Alapszinten tud reflexiós kört vezetni

- ◆ Képes irányítani egy 20-25 főből álló közösség mozgását
- ◆ Képes kiállni emberek elé, nem fél mások előtt beszélni
- ◆ Képes logikusan elmagyarázni egy tevékenység szabályait
- ◆ Szeret fiatalok között lenni és velük együtt dolgozni
- ◆ Fontos számára a 4 alapérték: az együttműködés, felelősségvállalás, tudatosság és elköteleződés.

A Pro Educatione Egyesület „Digitális híd a generációk között” képzésének belépési feltételei:



“Kemény” feltétel:

- ◆ Szülő, nagyszülő, nevelő + közösséghez tartozik (osztályközösség, sportolók szüleinek közössége, nevelői gárda része kollégiumban, stb.)



“Lágy” feltételek:

- ◆ érdeklő a digitális világ működése,
- ◆ tudatosan akarja látni és használni a kínálkozó eszközöket és lehetőségeket,
- ◆ kész arra, hogy a digitális világ működésének kérdései mentén is építse a szülő-gyerek kapcsolatot,
- ◆ vállalkozik arra, hogy a csoportban/közösségben megoszsa dilemmáit,
- ◆ meg akarja ismerni a segítő szolgálatokat, bántalmazásprevenációs lehetőségeket.

A Kinaesthetics Romania Egyesület „Kinaesthetics Kreatív Tanulás” képzés esetében megfogalmazott belépési feltételek:

- ◆ saját mozgásukat és mozgásmintáikat fel szeretnék fedezni,
- ◆ szeretnék mozgáslehetőségeiket bővíteni,
- ◆ a mozgáskompetenciáik fejlesztése által egy tudatosabb, kreatívabb életformára törekednek,
- ◆ saját mozgásukban és a saját mozgásuk érzékelésében megújulni vágnak,
- ◆ saját mozgásukra figyelve a személyes mindennapi tevékenységeik mozgásterének kibővítését szeretnék elérni.

KÉPZÉSI CÉLOK

[VISSZA A FEJEZETHEZ](#)

A Szegedi Keresztény Roma Szakkollégium kollégiumi programjának célmeghatározása a három szempontból megfogalmazva:



Társadalmi szempontból: párbeszédre kész, roma értelmiségi fiatalok képzése, akik helyi közösségeikben felelős és kiváló szakemberek lesznek, emellett elköteleződnek a roma integráció ügye mellett.



Részvevő szempontjából: 5 éves roma specifikus szakmai és ösztöndíj program, amelynek során a nyelvtudás, a vitakészség, a munkaerőpiaci, kutatói kompetenciák fejlődnek, és amelynek végén a hallgató személyes mentorral támogatott, önértékelésen alapuló portfóliót kap.



Szervezet szempontjából: az értelmiségivé válás és a munkaerőpiacra való sikeres belépés támogatása mellett a roma-nem roma fiatalok közötti párbeszédet, együttélést elősegíteni, és erősíteni a hallgatók aktív részvételét a saját közösségük formálásában.

A Kinaesthetics Romania Egyesület „Kinaesthetics Kreatív Tanulás” képzés:



Társadalmi szempontból a mozgáskompetencia fejlesztésének egy új, sajátos szemléletét kívánja megismertetni a résztvevőkkel, egy olyan szemléletet, amelyben a saját mozgásminták felfedezésére és kreatív megújítására hívnak. Elősegíti a holisztikus szemlélet kialakítását, arra ösztönöz, hogy megértsük: a tanulási folyamat nem csak intellektuális, hanem a fizikai meg tapasztalásokon keresztül is történhet.



Egyéni szinten a résztvevő a saját mozgásának megfigyelése által tudja mozgáslehetőségeit bővíteni, mindennapi tevékenységeinek mozgásterét szélesíteni. A Kinaesthetics Kreatív Tanulás képzés segít az embereknek felismerni a saját mozgáskorlátaikat és mozgáslehetőségeiket, valamint fejleszti az önálló döntéshozatalt.



A szervezet szempontjából ezen képzés által a tréneri tudás és gyakorlat gyarapodik, a szaktudás terjed, a szakmaiság erősödik.

A Talentum Alapítvány „Pályázatok elszámolásának logikája” című képzésének cél-
meghatározása három megközelítésben:



Társadalmi szempontból: A pályázatokon elnyert támogatások átláthatósága érdekében a pályázati elszámolások korrekt és szabályos módon történő elkészítésének megismerése, a beszámolóképzítéshez szükséges technikák elsajátítása és alkalmazása támogatótól függetlenül.



Részvevő szempontjából: A résztvevő képessé válik pályázati elszámolások korrekt és szabályos módon történő elkészítésére, megismeri a beszámolóképzítéshez szükséges technikákat, és törekszik a beszámolási kötelezettségeket szem előtt tartó, tudatos és dokumentált pályázati megvalósításra.



Szervezet szempontjából: A pályázati elszámolások összefüggéseinek megértése, az elszámolások logikájának átlátása, és a pályázati beszámolásokhoz szükséges ismeretek és technikák megismertetése.



Részlet a Szegedi Keresztény Roma Szakkollégium Cigány népismereti műhelyének leírásából:

CIGÁNY NÉPISMERETI MŰHELY

Tudás szintjén:

- megérti és meg tudja nevezni a roma kisebbségi lét fogalmait
- roma kisebbségeket azonosít
- megérti a többségi társadalomhoz való viszonyokat
- ismeri a roma kisebbség jellemzőit (romák történelme, csoportjai, kultúrája, szimbólumai)
- ismeri a magyarországi roma közösségek tradicionális, nyelvi és kulturális szokásait

Képesség szintjén:

- összehasonlítja a magyarországi roma közösségek tradicionális, nyelvi és kulturális szokásait
- bemutatja a roma kulturális értékeket
- véleménye kialakítása előtt tájékozódik, kerüli a megbélyegzést és kirekesztést
- megérti és kezeli a roma kisebbséghez kapcsolódó sztereotípiákat

Attitűd szintjén:

- kész megismerni a roma kultúrát
- értéknek tekinti a roma kulturális sokszínűséget
- elfogadja az inkluzív szemléletet

Autonómia és felelősség szintjén:

- felelősen alkot véleményt és hoz döntéseket a valós tényekre alapozva

A Cigány népismereti műhely időtartama: 32 óra / félév, 1 félév

A szociális kompetenciák fejlesztése miatt kérés a műhelyvezető irányában, hogy legalább 4-4 órás alkalmakat tartson, annál kisebb alkalmakra ne bontsa szét a műhelyfoglalkozásokat.

Részlet a Pro Educatione Egyesület „Digitális Híd” című, a digitális kompetenciák fejlesztését célzó, szülőknek szóló képzés leírásából:

10	<p>A büntetés A Skála: a mi családunkban... gyakorlat főbb tematikáinak átbeszélése és gyakorlatokon keresztüli elmélyítés Módszer, eszköz: prezentáció és beszélgetés</p>	<p>Ismer szakértői ajánlásokat, és átlátja a témában legkiemelkedőbb kutatási eredményeket (a büntetés, büntetés és eszközhasználat pszichológiai tudnivalói).</p>	<p>Megfogalmazza és elemzi a szakértői ajánlások fényében saját bevett büntetési szokásait (ha vannak ilyenek).</p>	<p>Belátja, ha a szakértői ajánlások ellenében szokott cselekedni, elfogadja azt, és vállalja, elkötelezi magát a változtatás mellett.</p>	<p>Az utánkövetéses alkalmon mérhető, ha változtatott büntetési szokásain a szakértői ajánlások szerint.</p>
10	<p>Önreflexiós kérdések A Skála: a mi családunkban... gyakorlat főbb tematikáinak átbeszélése és gyakorlatokon keresztüli elmélyítés Módszer, eszköz: prezentáció és beszélgetés</p>	<p>Ismer (legalább 4) fontos önreflexiós kérdést a kiegyensúlyozott digitális eszközhasználathoz kapcsolódóan.</p>	<p>Megfogalmazza saját válaszait fontos önreflexiós kérdésekre.</p>	<p>Kritikusan szemléli saját és családja kialakult digitális szokásait és kész ezzel kapcsolatosan családon belül dolgozni.</p>	
II.RÉSZ: Szülői attitűdök – 120 perc					
Idő-tartam	Tevékenység, gyakorlat <i>Elnevezése, célja</i>	Tudás, <i>amit fejleszt</i>	Képesség, <i>amit fejleszt</i>	Attitűd, <i>amit formál</i>	Autonómi a és felelősség
20	<p>Szülői attitűdök bemutatása és szülői attitűd teszt, megbeszélés A szakirodalom szerint megfogalmazott szülői attitűdök megismerése, valamint gyakorlati segítséggel saját attitűdünk beazonosítása, az erre való reflektálás, ránézés Módszer, eszköz: prezentáció és beszélgetés, nyomtatott tesztlapok, páros megosztás (aki szeretné), önreflexió.</p>	<p>Megismeri a szülői attitűdök szakirodalomban előforduló kategóriáit, és a digitális eszközhasználathoz, valamint szülői magatartásformákhoz kapcsolódó jellegzetes statisztikákat.</p>	<p>Kiválasztja a rá jellemző, hozzá legközelebb álló szülői magatartásformát, megfogalmazza az ezzel kapcsolatos összefüggéseket.</p>	<p>Befogadja az eltérő magatartásformákkal járó különbözőségeket és kritikusan szemléli saját családjában megszokott szülői attitűdöket, illetve nyitott a legmegfelelőbb viselkedési módzatai megtalálására, a család érdekében.</p>	

Ifjúsági csoportvezetőknek szóló, a különböző korosztályokkal való munkához szakmai tudást kínáló "Életrszakaszok pedagógiája - Tudás és gyakorlat" című képzés leírása:

Korosztályi Továbbképzés

Szent Benedek Tanulmányi Központ, Gyergyószentmiklós

	Program	Cél	Tudás	Készség	Attitűd	Autonómia és felelősség	
Péntek	18:00	Érkezés a helyszínre, regisztráció	-				
	18:30	Ismerkedő kör	A résztvevők közötti bizalom és kommunikáció alapjainak megteremtése. Interaktív ismerkedős játékok és bemutatkozó körök segítségével.	Megismerkedik más szervezetekkel, más emberekkel. Kapcsolódik, és egymástól való tanulás - új kapcsolatokkal rendelkezik	Nyitott a többi szervezet képviselőjére, a programra és a résztvevőkre.	Másokkal együttműködve teljesíti a feladatokat és játékokat.	
	19:00	Vacsora	-				
	20:00	Hangulateltető játékok, elvárások tisztása	A résztvevők felkészítése az aktív részvételre és a képzés céljainak közös megértésére. Energizáló játékok és csoportos beszélgetések a képzéssel kapcsolatos elvárásokról.	Azonosítja az elvárásait a képzéssel kapcsolatban. Megnevezi őket.	Törekszik a programba való fesztelen bekapcsolódásra.	Önállóan fogalmaz meg elvárásokat, felelős a saját elvárásainak megvalósulásáért (valamilyen szinten).	
	21:00	Bevezető előadás: külsős meghívott	Az önfejlesztés fontosságának és módszereinek bemutatása a résztvevők számára. Szakértő előadó prezentációja, amely konkrét példákkal és technikákkal illusztrálja az önévelést.	Azonosítja a saját fejlesztési területeit, felismeri a hiányosságait.	Megfogalmazza a hiányosságainak ismeretében a következő lépéseket a változás felé.	Segítséggel és útmutatással tekint rá önmagára.	
Szombat	8:00	Reggeli	-				
	9:00	Bevezető előadás: korosztályok általánosságban	Átfogó ismeretek átadása a különböző korosztályok jellemzőiről és szükségleteiről. Szakértő előadó bemutatója, amely demográfiai adatokkal és pszichológiai elméletekkel támasztja alá az információkat.	Ismeri Ericson fejlődési szakaszai elméletét	Igényli a már meglévő tudáson kívüli információkat. Elfogadja a fejlődéslelektani elméleteket, ugyanakkor kritikusan szemléli a társadalmi változások okán.	Felelős a számára releváns információk raktározásáért.	
	10:00	Műhelymunka korosztályonként: általános	résztvevők mélyreható ismereteket szerezzenek a különböző korosztályok sajátosságairól. Csoportos munka, esettanulmányok elemzése és közös megvitatás.	Képes azonosítani az adott korosztály kríziseit és az adott énerőt. Felismeri a korosztályi krízisekből fakadó igényeket és kérdéseket, amivel a fiatal szembesül.	Törekszik a bekapcsolódásra, igényli az új módszerek megismerését, vállalja a véleményét.	Önálló javaslatokat fogalmaz meg a korábbi tapasztalatai alapján a korosztályokkal való munkára.	
	13:00	Ebéd	-				

A Szegedi Keresztény Roma Szakkollégiumban (SZOKERESZ) a képzési formákat és az egyes képzések időtartamát rendszereztek, és a szakkollégiumi programot egy hálótervbe rendezték.

KÉPZÉS MEGNEVEZÉSE	ALAPKÉPZÉS			KIEGÉSZÍTŐ KÉPZÉS
	ALAPKÉPZÉS I. vagy JUNIORKÉPZÉS	ALAPKÉPZÉS II. vagy MEDIORKÉPZÉS	SENIORKÉPZÉS	
IDŐTARTAMA	1 év, 2 szemeszter	2 év, 4 szemeszter	2 év, 4 szemeszter	2 év, 4 szemeszter
MATIKUS ELEMELK ÉS ASZÁMIUK/szemeszter	Összóraszám: 273 óra, 27,3 óra/hó	Összóraszám: 574 óra, 28,7 óra/hó	Összóraszám: 292 óra, 14,6 óra/hó	
	Spiritális modul A Életpályatervezés tréning Önismeret tréning Kommunikációs tréning (alapismeretek és prezentáció technika) Közösségfejlesztés folyamat Cigány népismereti műhely Tematikus agóra Roma szakest Idegennyelvi képzés Mentor program	Spiritális modul B és C Kommunikációs tréning (erőszakmentes kommunikáció, reklám/média üzenetek feldolgozása) Közösségfejlesztés folyamat Társadalompolitikai műhely Teremtésvédelmi műhely Tematikus agóra Roma szakest TESÓ program Roma integrációs tanulmányok Idegennyelvi képzés Önkéntesség folyamat (közösségi szolgálat) Mentor program	Spiritális modul B és C Munkaerőpiaci és vállalkozási tréning Közösségfejlesztés folyamat Tematikus agóra Roma szakest TESÓ program Job shadowing Idegennyelvi képzés	
'ZÉSI FORMÁK – IERETÁDÓ, ZSÉGFELJESZŐ ALKALMAK	Tréning: rövidebb időtartamú, elsősorban ismeretátadásra fókuszáló képzési alkalmak, interaktív módszerekkel Modul (itt) : több részből álló az egyház jellemzőit (liturgia, diakónia, tanúságtétel, közösség) bemutató, a hallgatók lelki életét inspiráló alkalmak, ahol a cél, hogy rádöbber hallgató, hogy saját hitéletére befolyása van Műhely: csoportos, gyakorlatorientált, elsősorban képességfejlesztésre, attitűdformálásra fókuszáló alkalmak, amelyeknek van egy tanulmányi íve (bemeneti és kimeneti e a hallgatókat aktív cselekvésekbe és produktumok alkotásába vonja be Tematikus agóra: párbeszéd szintere, ahol a hallgatók disputát folytatnak a megismert társadalmi témák mentén, közéleti személyiségekkel való találkozás során Tanfolyam: nyelvismeretek átadására szolgáló, nyelvizsgára felkészítő program			
'ZÉSI FORMÁK – MPETENCIAFEJLESZŐ YAMATOK	Mentorprogram: egyéntől egyénig történő fejlesztés, amely a személyes igényekre fókuszálva segíti a hallgatót mentális és intellektuális fejlődésében Tutorprogram: interdiszciplináris kutatóműhely, ahol kutatómódszertani ismeretek átadása és készségek fejlesztése történik, kísérés a saját kutatási programban Önkéntesség gyakorlat: közösségi szolgálat, amely szolgálatot részben a kollégium közösség javára, részben a köz javára végez a hallgató Közösségfejlesztés folyamat: a hallgató előbb résztvevő tagként kapcsolódik be közösségi programba, majd közösségi program szervezését vállalja seniorként			
'ZÉSI FORMÁK – EGYÉB LESZTÉSI PROGRAMOK	Roma szakest: hallgatók által szervezett közösségi program, amely külső közösség számára kerül megrendezésre a roma kultúra terjesztésére és megértésére Angol társalgási klub: nyelvtudást fenntartó és gyakorlati lehetőséget biztosító alkalmak TESÓ program: iskolai érzékenyítés roma ügyek mentén, amelyet a hallgatók végeznek osztályok számára			

A Pro Educatione Egyesület „Digitális híd a generációk között” című, a digitális kompetenciák fejlesztését célzó, szülőknek szóló képzés keretei:

Képzési forma: műhelymunka alkalmak

Célcsoport és igényfelmérés: szülői csoportok, pedagógusok vagy fiatalokkal dolgozó felnőttek részére, a csoport elérhetősége szerint egyszeri vagy többszöri találkozásban zajlik az összeállított témák feldolgozása. A képzés felépítéséből (amely korábbi képzések tapasztalatai alapján állt össze) a résztvevők előzetesen feltérképezett igényei szerint domborodik ki egyik vagy másik téma részletesebben is.

Módszerek: előadásban rövid impulzusok, különböző gyakorlatok helybeni, közösségi kipróbálása és megbeszélése (tesztek, szituációs gyakorlatok), illetve otthon elvégzendő feladatok (inkább javaslatok).

Személyi feltétel: 2 tréner egymást váltva és kisegítve tartja a műhelymunkát.

Időtartam: összesen 10 órás workshop (egy napban vagy több rövidebb alkalomra tervezett csoporttalálkozásban).



Képzési menetrend

Képzés neve: Digitális híd a generációk között

I. modul: A családuink digitális helyzetképe – 65 perc

A modul célja: A résztvevő feltérképezi a saját családja digitális helyzetét

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom / tanulási tevékenység	Alkalmazott módszer, eszköz, feladat	Idő (perc)
<p>A résztvevő felismeri, hogy eltérő nézőpontok léteznek a digitalizáció kapcsán, rálát arra, hogy a digitalizáció témája milyen összetett. Kiválasztja majd megfogalmazza, mely nézőpont áll hozzá közelebb. Kész elfogadni, hogy más nézőpontja is helyénvaló és nyitott meghallgatni, befogadni olyan véleményeket is, ami az övétől eltérő a témában.</p>	<p>Idézetek a padlón Különböző, a digitális világhoz kapcsolódó gondolatokkal, nézetekkel való szembesülés, a sajáttól eltérő nézetekkel való találkozás, saját nézőpontunk körvonalazásának elkezdése, saját véleményünk megosztása és más szülők véleményének meghallgatása, reflektálás</p>	<p>Idézet táblák, páros beszélgetés, nagykörös megosztás</p>	15
<p>Feltárja a családja digitális szokásait, elemzi több téma mentén a legfontosabb sarokpontokat, amelyek saját családjában jellemzőek. Nyitott szembenézni és őszintén reflektálni a saját és a családon belüli digitális szokásokra, megválaszolni a gyakorlat során felmerülő kérdéseket.</p> <p>A résztvevő családtagjaival együttműködve az otthoni bevett helyzetekre reflektálva javaslatokat fogalmaz meg a kiegyensúlyozottabb eszközhasználatra, képernyőidőre, büntetésre-jutalmazásra, szülői példamutatásra vonatkozóan, felelősen tekint saját és családja digitális eszközhasználatára, szükség esetén kategorikus döntéseket hoz a család egészséges eszközhasználatá érdekében.</p>	<p>Skála: a mi családuinkban... A családon belüli szokások feltérképezése, önreflexió a digitális szokásokra, szabályokra, képernyőidőre, digitális eszközhez kapcsolódó fegyelmezésre, online-offline családi programokra, digitális világhoz kapcsolódó aggodalmakra vonatkozóan. Egyféle családi „digitális összkép” felállítása.</p>	<p>Skálás feladatlap - megoldás vagy felállítás, megosztás ennek mentén, páros megbeszélés, illetve nagykörös megosztás formájában</p>	15

Cél, tanulási eredmény	Képzési tartalom / tanulási tevékenység/	Alkalmazott módszer, eszköz, feladat	Idő (perc)
<p>Ismer képernyőidő ajánlásokat. Belátja, hogy alakítani szükséges a jelenlegi képernyőhasználaton a családon belül (ahol aktuális), kész kompromisszumokat kötni saját képernyőidejével kapcsolatosan, és vállalja, hogy a családon belüli képernyőidő-egyensúlyért lépéseket tesz.</p> <p>Dönt a képernyőidő használatával kapcsolatos saját és családi működés kapcsán – Felelősséget vállal és követi a családi képernyőidőket, korrigálja a család "digitális kilengéseit".</p>	<p>Képernyőidő ajánlások + Post-it-en a családi képernyőidők gyakorlat</p> <p>Családi képernyőidők gyakorlat és annak megbeszélése</p>	<p>Színes post-it-es információ rögzítés, kiscsoportos megosztás és összegzés, továbbá prezentáció</p>	15
<p>Ismer szakértői ajánlásokat, és átlátja a témában legkiemelkedőbb kutatási eredményeket (a büntetés, büntetés és eszközhasználat pszichológiai tudnivalói) és elemzi a szakértői ajánlások fényében saját bevett büntetési szokásait – ha vannak ilyenek.</p> <p>Belátja, ha a szakértői ajánlások ellenében szokott cselekedni, elfogadja azt, és vállalja, elkötelezi magát a változtatás mellett.</p>	<p>A büntetés</p> <p>A büntetés a mi családukban... – ha van ilyen.</p> <p>A tematika átbeszélése és gyakorlatokon keresztüli elmélyítés</p>	<p>Prezentáció és beszélgetés gyakorlati példák mentén</p>	10
<p>Ismer (legalább 4) fontos önreflexiós kérdést a kiegyensúlyozott digitális eszközhasználathoz kapcsolódóan. Megfogalmazza saját válaszait fontos önreflexiós kérdésekre. Kritikusan szemléli saját és családja kialakult digitális eszközhasználati szokásait, és kész ezzel kapcsolatosan családon belül dolgozni.</p>	<p>Önreflexiós kérdések</p>	<p>Kérdések, amelyek egyéni megválaszolására csendet/időt hagyunk.</p>	10

A Szent Norbert Karitatív Alapítvány Kert programja során megvalósuló Tematikus sétára mint tanulási alkalomra vonatkozóan az alábbiak szerint rendszerezték a tanulási eredményeket a szervezeti értékekkel és az Avatárral.

KERT PROGRAM - Tematikus Séta

Tanulási eredmények

Tudás szintjén:

- megismeri és megnevezi a séták során megfigyelt növényeket (min. 10 virág: hóvirág, ibolya, tulipán, nárcisz, jácint, tavaszi hérics, árvalányhaj, réti legyezőfű, mezei kakukkfű, mezei zsálya - 10 cserje: húsos som, veresgyűrű som, vadrózsa, galagonya, kökény, fagyal, fekete bodza, gyalogbodza, orgona, babérmeggy) - 10 fa: mandula, virágos kőris, mezei juhar, korai juhar, tölgy, platán, hárs, vadgesztenye, fehér akác, lila akác) VI. végére
- megismeri és megnevezi a Nyakas tetőről látható földrajzi helyszíneket – hegyek, települések, patak stb.
- megkülönbözteti a séta során látható talajfajtákat és azok tulajdonságait
- felismer és megnevez rovarokat, lepkéket, bogarakat, madarakat
- ugyanazokat a helyeket különböző évszakokban bejárva és megfigyelve tudatosul benne a természet ciklikussága

Kapcsolódás a szervezeti értékekhez

Keresztény értékek, Tehetséggondozás, Figyelmesség

Kapcsolódás az AVATÁR tulajdonságokhoz

Aktív, Bátor, Kíváncsi, Érdeklődő, Bizalommal teli, Együttműködő

Tanulási eredmények

Képesség szintjén:

- összehasonlítja, megkülönbözteti és csoportosítja az egyes évszakokban megjelenő növényeket

Kapcsolódás a szervezeti értékekhez

Tehetséggondozás, Figyelmesség

Kapcsolódás az AVATÁR tulajdonságokhoz

Aktív, Bátor, Kíváncsi, Érdeklődő, Alapos

Tanulási eredmények

Attitűd szintjén:

- nyitott szemmel figyeli a séta során előforduló természeti jelenségeket, növényeket
- szem előtt tartja a környezetvédelmi és természetvédelmi szempontokat
- kötődik és büszke a szűkebb és tágabb lakóhelyére
- tudatosul benne a teremtett világ szépsége, sokfélesége, értékessége és megőrzésének fontossága

Kapcsolódás a szervezeti alapértékekhez

Keresztény értékek, Tehetséggondozás, Figyelmesség, Biztonság-védelem

Kapcsolódás az AVATÁR tulajdonságokhoz

Aktív, Bátor, Kíváncsi, Érdeklődő, Alapos, Felelős, Bizalommal teli, Együttműködő

Tanulási eredmények

Autonómia és felelősség szintjén:

- felügyeli és koordinálja a kisebbek séta közbeni környezettel kapcsolatos viselkedését
- személyes felelősséget érez a löszformák megőrzése iránt és ezeket a jelenségeket nem rombolja
- személyes felelősséget érez az élővilág iránt, és ezeket nem bántja, nem rombolja

Kapcsolódás a szervezeti alapértékekhez

Keresztény értékek, Tehetséggondozás, Figyelmesség, Biztonság-védelem

Kapcsolódás az AVATÁR tulajdonságokhoz

Aktív, Bátor, Kíváncsi, Érdeklődő, Alapos, Felelős, Bizalommal teli, Együttműködő



Tanulási eredmények és a szervezeti alapértékek közötti kapcsolat a „Kinaesthetics Kreatív Tanulás” képzés esetében:

Alapértékek:

- emberközpontú
- mozgáskompetencia-fejlesztés
- tudatosság, tudatos mozgás
- egészségfejlesztés és életminőség-javítás
- tudásátadás (trénerképzés)

TUDÁS, ISMERET	KÉPESSÉG	ATTITŰD	AUTONÓMIA, FELELŐSSÉGVÁLLALÁS
Ismeri a kinesztetikai érzékelő rendszer működését	Képes elemezni a saját mozgás-mintáját	Megpróbál tudatosan több mozgáslehetőséget keresni az adott szituációra	Kiválasztja a helyzethez illő impulzust
Tudja hol érintsen meg más embert	Képes használni a megismert fogalmakat a saját mozgásának az elemzésére és a másik ember mozgásának megfigyelésére, elemzésére	Törekszik erőfeszítésének mértékét a helyzethez igazítani	Igyekszik támogató szerepet vállalni az együttmozgás során
Ismeri a mozgáselemeket	Képes rávezetni a társát arra, hogy használja a rendelkezésre álló mozgáslehetőségeit	Képes objektív módon ráfigyelni a saját mozgására	Elkezd lelkesedni e sajátos mozgásmegtapasztalás iránt
Tudja, hogy a mindennapi élettevékenységei befolyásolják az egészségfejlődését	Tudatosan alakítja a súly leterhelését, a testtartását	Meri megkérdőjelezni a megszokottat	Van bátorsága kis lépésekben fejleszteni mozgását, javítani mozgásminőségén
Megtapasztalja a trénerekkel az együttmozgást	Képes alkalmazkodni a tárgyi környezetéhez	Tisztelettel viszonyul magához és a társához	
		Szem előtt tartja a másik önállóságát	
		A hibát fejlődési lehetőségnek tekinti	
		Igyekszik támogató szerepet vállalni az együttmozgás során	



IMPRESSZUM

2025

Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért

Felelős kiadó:

Balogh Edit

Szerzők:

Balogh Edit

Kiss Adél

Tóth Krisztina Renáta

Nyelvi lektor:

Dr. Szücs Márta Zita

Design, tördelés:

Szilágyi-Balázs Brigitta

- második kiadás -



A kiadvány a BADGE - Digitális jelvény a tudás és képességek elismeréséért a nemformális képzések során című, 2023-1-HU01-KA210-ADU-000154262 azonosítószámú projekt keretében készült, a Talentum Alapítvány szerkesztésében.

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő információk és állítások a szerző(k) álláspontját képviselik, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány hivatalos véleményét. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem vonható felelősségre miattuk.



**Az Európai Unió
támogatásával**

