

Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók képzési programja, tematikája

Megrendelő:	IKK Innovatív Képzéstámogató Központ Zrt.
Vállalkozó:	Training360 Kft.
Projekt megnevezése:	GINOP-6.1.10-VEKOP-19-2020-00002 azonosító számú, „A gazdaság fokozatváltását támogató innovatív képzések” elnevezésű kiemelt projekthez „A Műhelyiskolák, a Dobbantó program és az Orientációs évfolyam megvalósításához kapcsolódó tananyagok fejlesztése, képzések megtartása, valamint kapcsolódó informatikai szolgáltatások nyújtása”
Projektazonosító:	GINOP6110-MDO-KEF
Termékdokumentum azonosító	TDL 3.4
Verzió:	v1.0
Kibocsátás dátuma:	2021.07.26.
Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0
Készítő neve:	Training360 Kft.

IKK Innovatív Képzéstámogató Központ Zrt.
H-1055 Budapest, Honvéd u. 13-15.
H-1243 Budapest, Pf.: 669
www.ikk.hu | iroda@ikk.hu

GINOP-6.1.10-VEKOP-19-2020-00002
azonosító számú, „A gazdaság fokozatváltását támogató innovatív képzések”
kiemelt projekt

SZÉCHENYI 2020





MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

A dokumentum változásainak követése:

Verzió	Kibocsátás dátuma	Kibocsátó	Változás célja, tartalma
v1.0	2021.12.16.	Training360 Kft.	Első verzió létrehozása



Az aktuális változatot érvényesítő, jóváhagyó aláírások:

Megrendelő	Vállalkozó
Dátum: 2021.12.16.	Dátum: 2021.12.16.
Név, aláírás: Katona Gábor, projektvezető	Név, aláírás: Nyisztor József, ügyvezető
Név, aláírás: Andrásfi-Kabai Bernadette, szakmai vezető	

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

1 Tartalom

2	Műhelyiskolák, dobbantó program és orientációs évfolyamban dolgozók pilot képzési programja, oktatási tematikája	4
2.1	Pilot pedagógusképzési program	4
2.1.1	Bevezető	4
2.1.2	A képzés terjedelme	4
2.1.3	Fejlesztendő kompetenciák	4
2.1.4	A képzés várható eredményei	5
2.1.5	A képzés felépítése	5
2.1.6	Tantermi és digitális térben megvalósított készségfejlesztő programok.....	7
2.1.7	A képzés ütemezése	8
2.1.8	Ideális csoportlétszám.....	8
2.1.9	Az önálló tanuláshoz szükséges tartalmak vázlatos tematikája	8
2.1.10	Résztevéői, tréneri visszajelzés	9
2.1.11	Házi vizsga.....	10
2.2	Pilot pedagógusképzési oktatási tematika	16
2.2.1	Alkalmazott módszertan	16
2.2.2	Jégtörő, energizáló blokkok.....	17
2.2.3	Együttműködést fejlesztő blokkok.....	17
2.2.4	Tematikus tartalékok	17
2.2.5	Szükséges eszközök.....	18
2.2.6	A személyes jelenlétre épülő képzés részletes oktatási tematikája	19
2.2.7	Digitális térben megvalósuló képzés részletes oktatási tematikája	51

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2 Műhelyiskolák, dobbantó program és orientációs évfolyamban dolgozók pilot képzési programja, oktatási tematikája

2.1 Pilot pedagógusképzési program

2.1.1 Bevezető

A rugalmas tanulási utakra épülő programok széles körű bevezetéséhez elengedhetetlen, hogy a programokban részt vevő mentorok egységes, jó minőségű, a mindennapi munkában azonnal hasznosítható készségeket sajátítsanak el egy indokolt terjedelmű, intenzív képzés során.

A rugalmas tanulási utakra épülő programok módszertani újszerűsége és a képzendő pedagógusok nagy száma miatt a teljes résztvevői csoport minimum 5%-ának bevonásával pilot képzési programot valósítunk meg, melynek tapasztalatait beépítjük a végleges képzési programba.

A képzés tartalmi, formai előkészítését szakértői interjúk, helyszínbejárás és dokumentumelemzés előzte meg, melynek részletei az „Előkészítő tevékenységek összefoglalója” című dokumentumban olvasható.



2.1.2 A képzés terjedelme

A pedagógusképző programot 32 tanórányi csoportos, kontaktórás és 16 tanórás egyéni, önálló tanulásra épülő képzés keretében valósítjuk meg.

2.1.3 Fejlesztendő kompetenciák

A képzés során a résztvevők az alábbi kompetenciaterületeken érhetnek el olyan fejlődést, amely szükséges ahhoz, hogy a rugalmas tanulási utakra épülő programok mentori szerepét betöltsék, mely változást közvetlen munkatársaik, sőt családjuk is várhatóan észlelni fogja.

- Kooperatív oktatási módszerek ismerete.
- Kommunikációs kompetencia.
- Konfliktuskezelési kompetencia.
- Beleérző képesség.
- Kooperatív kompetencia.

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

- Problémamegoldási készségek.
- Kezdeményezőkézség.
- Önismereti készség (önreflexió).
- Alkalmazkodási készség.
- Alkotókészség.

2.1.4 A képzés várható eredményei

A képzés kialakítása során az előző fejezetben részletezett kompetenciák fejlesztésén túl a részt vevő pedagógusok számára a mindennapi pedagógiai munkában azonnal használható tudást és eszköztárat biztosítunk az alábbiak szerint.

A képzés várható eredményeképpen a résztvevők tisztában lesznek:

- a mentori szerep sajátosságaival,
- a mentor feladataival,
- a projektszerű oktatás módszertani lehetőségeivel,
- az érintett témák (például konfliktuskezelés, empátia, asszertivitás, csapatépítés...) használatával a mindennapi mentori munkájuk során.



Eszközöket kapnak:

- a kooperatív módszertani tárház kialakítására,
- a projektszerű oktatás mintáira,
- a csoportban felmerülő konfliktusok kezelésére,
- a partneri (asszertív) kommunikáció technikáira,
- a mentori, mediátori szerepkör betöltésére,
- a kialakuló csapat kohéziójának erősítésére,
- a hatékony visszajelzés kritériumaihoz.

2.1.5 A képzés felépítése

A képzést blended, azaz szűrt képzés formájában valósítjuk meg, ami azt jelenti, hogy a kontaktórás képzési modulokat önálló tanulásra alkalmas tananyagokkal egészítjük ki.

A képzés felépítésének kidolgozása során a szakmai/módszertani szempontokon (például a résztvevők koncentrációs képessége) túl figyelembe vettük a Covid-19-vírus okozta



 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

pandémiás helyzet alakulását Magyarországon és a világban, illetve az érintett pedagógusok munkarendjét is.

Bár a Training360 Kft. módszertani és technológiai tapasztalata is adott ahhoz, hogy a teljes képzést digitális térben valósítsuk meg, figyelembe kellett venni a csoportképződési és csoportdinamikai szempontokat is, melyek alapján a tapasztalataink szerint (egy hosszabb) terjedelmű képzés első modulja – ideális esetben – személyes részvétel mellett valósul meg.

Természetesen amennyiben a projekt kivitelezése során a járványügyi helyzetben szignifikáns, negatív folyamatok indulnak el, a képzéseket teljes mértékben digitális térben is képesek vagyunk megvalósítani.

Képzési modul	Képzés formája	Terjedelme
Képzési modul I.	Személyes, tantermi képzés (kézségfejlesztő tréning).	2×8 tanóra (2 tréningnap).*
Önálló tanulás modul I.	Önálló tanulásra kialakított tananyag elsajátítása.	5 és 1/3 tanóra (4×60 perc).
Képzési modul II/1.	Digitális térben megvalósuló képzés (kézségfejlesztő tréning).	8 tanóra (1 tréningnap).*
Önálló tanulás modul II.	Önálló tanulásra kialakított tananyag elsajátítása.	2 és 2/3 tanóra (2×60 perc).
Képzési modul II/2.	Digitális térben megvalósuló képzés (kézségfejlesztő tréning).	8 tanóra (1 tréningnap).*
Önálló tanulás modul III.	Önálló tanulásra kialakított tananyag elsajátítása.	2 és 2/3 tanóra (2×60 perc).
Képzési modul III/1.	Digitális térben megvalósuló képzés (kézségfejlesztő tréning).	8 tanóra (1 tréningnap).*

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

Önálló tanulás modul IV.	Önálló tanulásra kialakított tananyag elsajátítása.	5 és 1/3 tanóra (4×60 perc).
Képzési modul III/2.	Digitális térben megvalósuló képzés (késztségfejlesztő tréning).	8 tanóra (1 tréningnap).*
Házi vizsga	Online teszt.	25 db feleletválasztós tesztkérdés.
Összesen:		32 tanóra kontaktórás képzés és 16 tanóra önálló tanulás.



*Mivel a pilot program során a teljes értékű képzés tesztelése a cél, ezért a speciálisan a pilot program céljai miatt megvalósuló extra résztvevői értékelés a jelzett terjedelmeken túl valósul meg.

2.1.6 Tantermi és digitális térben megvalósított készségfejlesztő programok

Az online térben megvalósuló készségfejlesztő programok nemcsak Magyarországon, hanem világviszonylatban is néhány százalékát tették ki a megvalósult kompetenciafejlesztő programoknak.

Az új típusú koronavírus-járvány által előidézett pandémia jelentősen felgyorsította a digitális térben megvalósuló, valós idejű, kontaktórás készségfejlesztő programok fejlődését. A Training360 Kft. az elsők között fejlesztett ki komplex módszertant a készségfejlesztő tréningek online megvalósításához, mely tréningeket több mint egy éve nagy volumenben valósít meg. Az online tréningek tapasztalatai alapján kijelenthetjük, hogy amennyiben erre megfelelően felkészített, módszertanilag képzett trénerok valósítják meg a képzést, annak hatásfoka nem marad el a tantermi tréning formájától.

A digitális térben megvalósuló tréningeket Microsoft Teams platformon valósítjuk meg, melynek kezeléséhez belépő szintű felhasználói digitális kompetenciára van szükségük a résztvevőknek.

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

A képzés előtt a résztvevők részletes, egyszerű nyelvezetű leírást kapnak arról, hogyan tudnak bekapcsolódni a digitális térben megvalósuló képzésekbe, melyek zökkenőmentes megvalósítását helpdesk csapat támogatja.

2.1.7 A képzés ütemezése

A képzést intenzív formában valósítjuk meg – ideális esetben 3 naptári héten belül – az alábbi feltételrendszer alapján:

- hetente maximum 2 nap kontaktóras képzési nap,
- a nyitó kétnapos modul után minimum 2 nap képzési szünet, amelynek során a résztvevőknek lehetőségük van az önálló tanuláshoz szükséges tartalmakat feldolgozni,
- az egynapos, digitális térben megvalósuló képzések után minimum 1 nap képzési szünet, amelynek során a résztvevőknek lehetőségük van az önálló tanuláshoz szükséges tartalmakat feldolgozni,
- házi vizsga az utolsó kontaktóras képzési nap végétől 48 órán keresztül kitöltési lehetőséggel.



2.1.8 Ideális csoportlétszám

A képzés ideális csoportlétszáma: 9 fő.

A 9 fős létszámmal a személyes, tantermi képzések során kiválóan oszthatóak triádokra és párokra, így hatékonyabb lesz a csoportmunka, könnyebben megvalósíthatóak a szituációs gyakorlatok. A 9 fős létszám a digitális térben megvalósuló képzési napokhoz is ideális, ugyanis az ahhoz használt Microsoft Teams platformon egyszerre 9 résztvevő képe (plusz az előadó tréner) arca látható.

2.1.9 Az önálló tanuláshoz szükséges tartalmak vázlatos tematikája

Az önálló tanuláshoz szükséges tartalmakat a tesztoktatás során a résztvevők nyomtatott formában, önellenőrző kérdésekkel kiegészítve kapják kézhez az első képzési modul során. A tesztoktatás után (az éles oktatások során) az önálló tanuláshoz szükséges tartalmak zárt rendszerű e-learning rendszerben lesznek elérhetők. Az önálló tanulásra szolgáló tananyagok vázlatos tematikái az alábbiakban olvashatóak.

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.1.9.1 Önálló tanulás I. modul (4×60 perc)

- A szervezeti változással szembeni ellenállás, mint természetes és szükségszerű gyászfolyamat, avagy a változás pszichodinamikája.
- Tanulási stílusok, Kolb tanulási stílustesztje.
- A kooperatív oktatás jellemzői.
- A projekt módszer sajátosságai.

2.1.9.2 Önálló tanulás II. modul (2×60 perc)

- Empátia, előítélet, a sztereotípiák és a sémák működés módja.
- Empátia – laboratóriumi gyakorlat.
- Generációs különbségek áttekintése.
- A generációkból adódó értékrendbeli különbségek.

2.1.9.3 Önálló tanulás III. modul (2×60 perc)



- Időgazdálkodási alapismeretek
- Időablók a gyakorlatban
- Tervezés és prioritás állítás
- Célmeghatározás gyakorlati módszere
- Bioritmus alapú időtervezés

2.1.9.4 Önálló tanulás IV. modul (4×60 perc)

- A csoport meghatározása.
- A csoportok érettségi szintjének jellemzői.
- A csoport szerepek megkülönböztetése és jellemzői többféle szempont szerint.
- A csoportfejlődés szakaszai és jellemzői a gyakorlatban.
- Motivációs elméleti modellek.
- Megerősítési folyamatok.
- Az eredményes visszajelzés akadályai.
- Visszajelzés a gyakorlatban.

2.1.10 Résztevői, tréneri visszajelzés

A pilot képzés tesztoktatás jellege miatt az átlagosnál több időt szánunk a résztvevői visszajelzésekre. Ez minden képzési nap végén a standard tematika tréningzárása után 30

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

percet vesz igénybe. A résztvevői visszajelzéseket és az oktatási tematika megvalósulását a trénerek rögzítik, illetve részletes tréneri jelentést írnak (minimum 2 oldalban) a csoport előrehaladásáról, azokról a tematikus blokkokról, amelyeket több és azokról, amelyeket kevesebb idő alatt dolgoztak fel, mint ahogy azt az oktatási tematikában megterveztük.

A képzés végén a résztvevők részletes résztvevői visszajelzést, értékelést töltenek ki.

2.1.11 Házi vizsga

A képzés utolsó moduljának utolsó napjának zárása után válik elérhetővé a képzés záróvizsgája, melynek kitöltésére 48 óra áll rendelkezésre a résztvevők számára. A vizsga sikeres abszolválásához minimum 80%-os eredmény elérésére van szükség, a vizsga online teszt formájában lesz elérhető.

Vizsgakérdések

1. Mit jelent a probléma?



- Egy kívánt állapot el nem érése.
- Az ideális állapot és a jelenlegi állapot közötti különbség.
- Stressz, hogy nem tudok valamit megoldani.

2. Melyik a helyes sorrend az egyénen belül zajló változási folyamat szakaszai között?

- Ellenállás – tagadás – elfogadás – elköteleződés.
- Tagadás – ellenállás – elköteleződés – elfogadás.
- Tagadás – ellenállás – elfogadás – elköteleződés.

3. Melyek a diáktámogató pedagógia – amely Carl Rogers személyközpontú megközelítésén alapul – alapelvei? Több válasz is helyes lehet!

- Feltétel nélküli pozitív szemlélet.
- Empátia.
- Odafigyelés.
- Motiváció.
- Ítékezésmentes hozzáállás.
- Támogatás.
- Megosztás.

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

h) Reflexió.

4. A projektpedagógia során hogyan definiáljuk a projekt fogalmát?



- a) Azokat a tanulászervezési formákat értjük rajta, amelyek során a tanulók közösen, együttműködve, belső indítatásból, jellemzően valamilyen gyakorlati természetű, a mindennapi élethez kapcsolódó problémára fókuszálva egy közös produktum, termék létrehozása érdekében dolgoznak.
- b) A projekt meghatározott cél elérésére irányuló, határidő-, költség-, erőforrás- és minőségkorlátokkal rendelkező, adott tanulási környezetben megtervezett és végrehajtott tevékenységsorozat, amely konkrét célokat valósít meg, és a célok eléréséhez erőforrásokat rendel.
- c) Időben és térben jól körülhatárolt összetett feladat, amely a kijelölt világos céloknak megfelelő tevékenységek és a rendelkezésre álló erőforrások összehangolt, észszerű felhasználásával valósítható meg.

5. Mit jelent a szerep fogalma?

- a) Eljátszott személyiség, melyet megformálunk a különböző élethelyzetekben.
- b) Minden valós, az életben előforduló emberi jelenségben együtt vesznek részt a lélektan és a szociológia által vizsgált faktorok, melyekben egybefonódnak az egyéni és a szociális aspektusok. Ezt nevezzük szerepnek.
- c) A szerep az egyén tipikus reagálása bizonyos élethelyzetekre.

6. Melyek lehetnek a mentor irányítási stratégiái? Több helyes válasz is lehetséges!

- a) támogató mentorálás
- b) direkt irányítás
- c) alternatívák felmutatása
- d) intuitív mentorálás
- e) együttműködésen alapuló mentorálás
- f) hatalomra épülő mentorálás
- g) párbeszédre épülő mentorálás
- h) indirekt irányítás

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

7. Mi a mentorálás folyamata Merlevede szerint?

- Kapcsolatfelvétel – elfogadás – együttműködés kialakítása – kiinduló állapot meghatározása – cselekvési terv kidolgozása – nyomon követés – döntés a zárásról.
- Célmeghatározás – a tanuló megismerése – a fejlesztendő területek kijelölése – a diák motivációjának, egyéni céljainak feltérképezése – egyéni fejlesztési terv kialakítása – lezárás.
- Célmeghatározás – elkötelezettség kialakítása – tervezés – fejlesztés – befejezés.

8. Mi a lényege a tanulás eredményalapú megközelítésének?



- Alapvető célja és lényege, hogy a tanulási eredmény fókuszba kerüljön. Azaz tudja a pedagógus, hogy a tanuló mit, hol és hogyan sajátított el.
- A tanulási eredmények, képességek, kompetenciák kontextusában meghatározott kijelentések arra vonatkozóan, hogy a tanuló mit tud, mit ért és mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat.
- A nemzetközi tendenciák egyértelmű elmozdulást mutatnak a hagyományos oktatóközpontú megközelítés felől a tanulóközpontú megközelítés felé. Ebben az értelemben az oktatási, tanítási folyamat és annak a szabályozása a lényeges.
- A tanulás eredményalapú megközelítése oktatóközpontú, a tanítás és a tanulás az egyes tantárgyakra és a tanítás-tanulási folyamat egyes szakaszainak teljesítésére fókuszál, és ezáltal az eredményre.

9. A tanulás eredményalapú megközelítésében fontos szerepe van a mérésnek, értékelésnek. Mik a mérés, értékelés alapvető kritériumai?

- Konkrét, de udvariasan megfogalmazott, tartalmazza a tevékenység témakörét.
- Konkrét, mérhető, specifikus követelményeket határoz meg, megfigyelhető, tartalmazza a kontextust.
- Konkrét, tartalmazza a felelősséget és az autonómiaszintet, tartalmilag jól strukturált, rövid, tömör.

10. Az alábbi felsorolásból melyek a Kurt Lewin és munkatársai által definiált vezetői stílusok?

- autoriter, diktatórikus, ráhagyó

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

- b) demokratikus, részvételi, parancsoló
- c) laissez faire, autokratikus, delegáló
- d) autokratikus, demokratikus, laissez faire

11. Az alábbi felsorolásból melyek tartoznak a demokratikus stílushoz?

- a) Minden közérdekű döntést a vezető hoz.
- b) A célokat és munkamódszereket kölcsönös konzultáció és vita során alakítják ki.
- c) A vezető hagyja, hogy a munkamegosztást a csoport tagjai alakítsák ki.
- d) A vezető szoroson ellenőrzi a beosztottakat.
- e) A vezető objektivitásra törekedve dicsér és bírál, s arra törekszik, hogy a csoportban első legyen az egyenlők között.

12. Az empátia abban különbözik a szimpátiától, hogy...



- a) megköveteli a megfigyelő ember odafordulását.
- b) a nem verbális kommunikáció és a metakommunikáció közvetíti azokat a jelzéseket, amelyekből a másik ember érzelmeit fel tudjuk idézni magunkban.
- c) nem szükséges a megértés tudatos szándéka, inkább automatikusan következik be a másikkal együtt érző érzelmi reagálás.

13. Moore szerint a konfliktusoknak 5-féle oka lehet. Melyek ezek?

- a) emocionális
- b) érték
- c) észlelési
- d) kapcsolati
- e) strukturális
- f) társadalmi
- g) információs
- h) kulturális
- i) érdek

14. A Thomas–Killman által definiált konfliktuskezelési stílus tesztje azt méri, hogy hogyan egymáshoz

- a) a kompromisszumkeresési és a problémamegoldási szándék.

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

- b) a versengési és az alkalmazkodási szándék.
- c) az együttműködési és az önérvényesítési szándék.
- d) a konfliktusmegoldási és az elkerülési szándék.

15. Az asszertivitás előnyei:

- a) Magabiztosak lehetünk, megfelelő önértékeléssel.
- b) Megérthetjük és felismerhetjük saját érzéseinket.
- c) Tiszteletet ébreszthetünk másokban.
- d) Hatékonyan kommunikálhatunk.
- e) Fejleszthetjük döntéshozó képességünket.
- f) Őszinte kapcsolatokat alakíthatunk ki.

16. A figyelem- követés – vezetés technikája



- a) egy teljesítményértékelési eszköz.
- b) egy visszajelzési technika.
- c) egy asszertív kommunikációs technika.

17. A szubmisszív kommunikátor célja egy konfliktushelyzetben:

- a) Az érdekek egyeztetése és a célok összehangolása.
- b) A nyertes-nyertes stratégia megtalálása.
- c) A felelősség hátrítása és minél gyorsabb menekülés.
- d) A szituációból nyertesesen történő kikerülés.

18. A csapat abban különbözik a csoporttól, hogy... (3 helyes válasz van!)

- a) a tagoknak ugyanaz a céljuk.
- b) érvényesítik az egyéni érdekeiket a csoporton belül.
- c) egyenlő és együttes felelősségvállalás jellemző.
- d) szinergiahatás alakul ki.
- e) a kommunikáció esetleges a csoporttagok között.
- f) a vezető elfogadott, elismert.

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

19. Mérei Ferenc szerint melyek egy csoporton belül az úgynevezett diszfunkcionális szerepek?

- a) sztár és bűnbak
- b) szabályalkotó és akadékoskodó
- c) irányító és irányított

20. Bruce Tuckmann mely szakaszokat fogalmazta meg 1965-ben mint a csoportfejlődés szakaszait?

- a) alakulás – vihar – normaalkotás – teljesítés – felbomlás/újraalakulás
- b) vihar – megérkezés – normaalkotás – teljesítés – felbomlás/újraalakulás
- c) normaalkotás – alakulás – vihar – teljesítés – felbomlás/újraalakulás

21. Mi lényeges a vihar szakaszában a vezetői feladatokat illetően?



- a) A vezetőnek keménynek kell lennie, és egyértelműen bizonygatnia kell, hogy ő a vezető, övé a hatalom.
- b) A vezető nyugodtan lazíthat, akár pluszfeladatokat is átadhat a jól képzett csoporttagoknak.
- c) A vezetőnek engednie kell, hogy a csoporttagok kinyilvánítsák az elismerésüket.
- d) A vezetőnek meg kell hallgatnia a kritikát, nyitottnak kell lennie az ellenvéleményekkel szemben.

22. Frederik Herzberg szerint, ha a higiénés szükségletek teljesülnek, ...

- a) még nem okoznak önmagukban elégedettséget.
- b) nagyfokú motivációt eredményeznek.
- c) növelik a lojalitást.

23. A külső (extrinzik) tanulási motiváció során...

- e) ...a tanuló saját lelkiismerete szerint, magas szintű kötelességtudatból végzi el a tanulással kapcsolatos teendőit.
- f) ...megjelenik a tanulóban a tanulási vágy, amely táplálkozhat a célok megtalálásából és elérésének igényéből, őszinte érdeklődésből a tantárgy iránt.

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

- g) ...mivel egy külső megerősítő tényezőről beszélünk (például jó érdemjegy, szülői dicséret), abban a pillanatban, ahogy ez megszűnik, megszűnik a tanuló tanulási motivációja is.

24. Gary Chapman a kamaszok szeretetnyelve címen az alábbi elemeket nevezte meg:

- a) elismerő szavak
- b) segítő kéz
- c) testi érintés
- d) minőségi idő
- e) szívességek
- f) ajándékozás
- g) elismerő érintés

25. A visszajelzés abban különbözik a kritikától, hogy a visszajelzés célja...

- a) ...a magatartás pozitív megfigyeléseinek közlése a másik féllel.
- b) ...a magatartás pozitív megváltoztatása.
- c) ...a magatartásra vonatkozó elvárások megfogalmazása.



2.2 Pilot pedagógusképzési oktatási tematika

2.2.1 Alkalmazott módszertan

„Tréningjeink a tapasztalati tanulásra épülnek, amelynek az általunk alkalmazott változata a következő (bővített Kolb-ciklus). A tréningeken a résztvevők strukturált gyakorlatok végrehajtásával szereznek konkrét tapasztalatokat (cselekvés), majd ezeket megvitatják (megfigyelés és reflexió).

A konkrét összefüggések feltárása és a tapasztalatok fogalmi rögzítése (fogalmi megragadás) után az általánosítás és a modellezés következik (elméleti modellezés), végül a gyakoroltatás, az új módon való alkalmazás zárja a ciklust (aktív kísérletezés).

A frontális oktatás elemei (tréneri prezentációk, magyarázatok) támogatják a tapasztalati tanulást, és rendszerezik az eredményeket. A tudás megőrzését, elmélyítését, valamint a napi munkában történő alkalmazását nyomatott oktatási segédanyagok és a gyakorlati munka során használható mintadokumentumok (sablonok, ellenőrzőlisták) segítik.

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

A mindennapi rutinba való beépülést a legnagyobb mértékben az segíti, ha a jellemzően kétnapos tréning után követőnapot is megrendezünk, jellemzően kettő-négy héttel a tréning után. Ebben az esetben a tréning és a követőnap között a résztvevők ki tudják próbálni a tanultakat, és ezeknek a próbálkozásoknak a pozitív és negatív tapasztalatai a követő nap során közösen, szakértő moderáció mellett kerülnek feldolgozásra.”¹

2.2.2 Jégtörő, energizáló blokkok

A bizalmi légkör kialakításához és a figyelem fenntartásához jégtörő, illetve (jellemzően kezdéskor és az ebédszünet utáni részben) energizáló blokkokat építettünk az oktatási tematikába, melyeket az áttekinthetőség kedvéért a tematikus blokk címe alatt eltérő színnel jelöltünk az alábbiak szerint:

Jégtörő

Energetizáló

Ha a tematikus blokk több célt is szolgál egyszerre, akkor nem egy, hanem két jelölést is alkalmaztunk.

2.2.3 Együtműködést fejlesztő blokkok

A képzés céljainak elérése és az azt követő, akár iskolákon átívelő mentori tudásmegosztás érdekében dedikált együtműködést fejlesztő blokkokat alakítottunk ki az oktatási tematikában, melyeket kék színű felirattal jelöltünk a tematikus blokk címe alatt:



Együtműködés fejlesztő

Ha a tematikus blokk több célt is szolgál egyszerre, akkor nem egy, hanem két jelölést is alkalmaztunk.

2.2.4 Tematikus tartalékok



A lehetséges rövidítési és tartalék tematikus blokkokat az oktatási tematikában *Alternatívák a blokk levezetésére* megnevezéssel jelöltük.

¹ <https://www.training360.com/szervezettefejleszttes/siker-es-munkatars-boldog-ember>

	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.5 Szükséges eszközök

Az egyes képzési napokhoz tartozó diasorok és a „szükséges eszközök” oszlopban **lila színnel** jelzett gyakorlófeladatok „A pilot során használt tananyagok, tanfolyami segédletek, gyakorlófeladatok” című eredménytermék dokumentumban találhatóak meg. A digitális térben megvalósuló képzési napokon online, interaktív eszközök is felhasználásra kerülnek, ezekről képernyőkép készült.

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.6 A személyes jelenlétre épülő képzés részletes oktatási tematikája

2.2.6.1 Paradigmaváltás

Személyes részvételre épülő, kontaktórás, tantermi képzés, 1. nap

Idő:	Szükséges eszközök:	Tematikus blokk leírása:
9.00 30'	Diasor	Tréneri nyitás: <ul style="list-style-type: none"> • Tréneri bemutatkozás. • Célok a 3×2 napra. • Szabályok, keretek. • Kolb-modell.
	Diasor	Nyitás: Cél: Az egész mentorprogram keretezése. Célok megfogalmazása, súlypontok meghatározása.
		Feladat instruálása: <ul style="list-style-type: none"> • Elsőként mint tréner szeretnénk bemutatkozni, illetve keretezni azt, hogy miről lesz itt szó a 2+1+1+1+1 nap (összesen 6 nap) alatt, és beszélnék arról, hogy hogyan fogunk együtt dolgozni ez idő alatt. • Itt kérjük a tegeződést!
		Levezetés: <ul style="list-style-type: none"> • A tréner bemutatkozik. Mond néhány mondatot a szakmai múltjáról (ha van tapasztalata pedagógiai vonalról, néhány referenciát kiemel, vagy ha van tapasztalata gyerekekkel, azt is) Mindezek mellett kiemeli a mentorációt mint olyat a szakmai tárházából. • Ezután néhány személyes információt mond magáról. Hobbija, érdeklődési terület, ki ő...

		<ul style="list-style-type: none"> • Célok meghatározása. Miről lesz szó ebben a 2+1+1+1+1 nap (összesen 6 nap) ltt a slide-ok segítenek majd. <ul style="list-style-type: none"> • 1 nap paradigmaváltás. • 2 nap mentori szerep, mentorálás folyamata és a mentor feladatai. • Mentori stílusok • Konfliktusok kezelése • A csoport dinamikája • A motiváció • Szabályok, keretek tisztázása. A slide-on ikonok segítik, hogy hogyan működünk együtt. Kinek milyen ötlete van arra, hogy melyik ikon mit jelenthet az együttműködési normákat illetően? Közösén összegyűjtjük, és bemérjük, van-e ezenkívül még valamilyen igény arra vonatkozóan, hogy hogyan működünk együtt. Mert ehhez fogjuk magunkat tartani a 6 nap során. • Itt ki kell térnünk arra is: lehet, hogy a többi tréningnapon nem velünk fognak találkozni, de a szabályok és keretek ugyanúgy érvényesek minden egyes tréningnapra és minden egyes trénerre. • Ki volt már tréningen? Kinek milyen élmény volt? Miben más ez, mint a hagyományos oktatás? • Kolb és Fry (1975) nevéhez kapcsolódik a tapasztalati tanulás modellje, amely épít a résztvevő aktív jelenlétére. <ul style="list-style-type: none"> • Általában a cselekvési oldalról indulunk, ezért a képzés során számtalan gyakorlat/feladat/játék lesz, páros,
--	--	---

		<p>kiscsoportos, nagycsoportos... Ezekben nincsenek jó vagy rossz válaszok, csak megélések vannak.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minden egyes gyakorlat után megállunk, és megbeszéljük ki, mit élt meg. Mi segítette a feladat megoldását, mi nehezítette? • Ezután jönnek az elvek. Azaz ide kapcsolódik némi elmélet. És ebben a szakaszban szőjük össze a gyakorlatban megélteket, a résztvevők mindennapjai során megtapasztaltakat és az elméletet. <p>A modell 4. eleme az alkalmazás, a begyakorlás. Ugyanis a megbeszélés után a következő gyakorlat során már alkalmazható tudássá válik, és csak figyelmet igényel, hogy csináljuk. Nem kell vizsgát tenni belőle, nincs számonkérés.</p> <p>Megbeszélési szempontok: –</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
<p>9.30 60'</p>	<p>–</p>	<p>Résztevői ismerkedés – PÉTER, PÁL</p> <p>Jégtörő</p> <p>Cél: A résztvevőkkel történő megismerkedés elősegíti a csoportfolyamatok kialakulását. A résztvevők involválódnak a képzés folyamatába. A feladat készségi szinten igényli a lényegkiemelést, a figyelmet, az empátiát, ezért a későbbi tréningblokkok esetében erre a gyakorlatra vissza lehet utalni.</p> <p>Feladat instruálása:</p>

		<p>Most már engem, mint tréneret ismernek, hiszen mondtam magamról néhány szót, és ahogy láttam reggel, van, aki ismeri a másikat, van, aki nem. Úgyhogy mivel együtt fogjuk tölteni ezt a 2 napot biztosan, de reményeink szerint a többit is, így jó lenne megtudni, kik is ülünk itt így, egy körben.</p> <p>Amikor lehetőségek nyílnak megismerkedni egy másik emberrel, akkor ti mire vagytok kíváncsiak? (Itt dobjanak be néhány ötletet, de nekünk is legyen javaslatunk, például, ha szeret olvasni, mit szeret, ha tévét néz, milyen műsorok kapcsolják ki, ha nem számítana a pénz, merre utazna, mi akart lenni gyerekkorában...)</p> <p>Annyit kérek a csoporttól, hogy most válasszanak egy párt. Lehetőség szerint olyat, akit nem ismernek. Persze nem tudjuk ellenőrizni, ki kit ismer, de nagyon jó lenne, ha olyat választanának, akit egyáltalán nem ismernek.</p> <p>Most lehetőségek lesz megismerkedni egymással, de figyeljétek, mert lesz még dolgotok az információval.</p> <p>És ha kérhetlek benneteket, ne merüljétek el a szakmázásban, inkább tudjatok meg a másiktól minél több mindent.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Párválasztás. Ha páratlanul vannak, lesz egy 3 fős csoportunk. • Párok beszélgetnek 10-15 percig. Itt fontos, hogy mindenkire kerüljön sor. • Félidőnél jelzem az időt nekik, hogy mindenkire kerüljön sor. • Amint letelt a beszélgetésre szánt idő, akkor megkérem őket, hogy a párok maradjanak együtt/egymás mellett.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Most már legalább 1 embert picit jobban ismersz, mint a többieket, mégis jó lenne tudnunk, hogy kik ülünk itt együtt, úgyhogy azt kérem tőletek, hogy MUTASD BE A PÁROD, DE egyes szám első személyben! • Azaz mutatok egy példát: ha nekem Géza volt a párom, akkor azt mondom. „Sziaztok, Géza vagyok, innen és innen jöttem, ezt és ezt kell tudni rólam...” • A pár, akit bemutatnak, nem szólalhat meg. Csak figyel. • Aki viszont bemutat, attól a többiek kérdezhetnek. Azaz „Gézától” kérdezhetnek Gézáról! Semmi gond, ha nem tértetek ki rá, adj valami választ, aztán majd kiderül az igazság. • A bemutatás végén, a bemutatott pontosíthatja vagy kiegészítheti az elhangzottakat. • Így megyünk végig. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mennyire volt pontos a beszámoló rólatok? • Több mint 10-15 percig beszélgettetek, de a bemutatás alig 1-2 perces volt? Miért? • Mi volt az, amit a másik leginkább kiemelt vagy miért azt emelted ki a másik által mondottakból? • Mi kellett ahhoz, hogy ezt a gyakorlatot könnyedebben meg tudjátok oldani? (Válasz: figyelem a másokra, és empátia – erre a válaszra várunk.) • Miért fontos ez? (Üzenet: a mentorálásnál is bele kell lépni a másik cipőjébe, meg kell értenünk őt.)
--	--	---

	<p>4 db A/4-es papír, filctoll</p> <p>Csoportos ismerkedés</p>	<p>Alternatívák a blokk levezetésére: Közös ismerkedés</p> <p>Jégtörő</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <ul style="list-style-type: none"> Nagy témákat dobunk fel, például kirándulás, és a terem 4 sarkába felragasztunk egy-egy A/4-es papírt, amelyekre kategóriák vannak írva. <p>KIRÁNDULÁS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Város. Vidék. Vízpart. Hegy. Ezután megkérjük a résztvevőket, hogy álljanak oda, amit úgy éreznek, hogy inkább jellemző rájuk. Akik ott állnak az adott alkategóriánál, nekik adunk 5 percet a beszélgetésre, és azt kérjük tőlük, hogy találjanak az adott témán/kategórián belül valamit, ami közös bennük. Ezt a csoportostódást többször is megismételhetjük más témákkal.
<p>10.30 15'</p>		<p>Szünet</p>
<p>10.45 45'</p>	<p>Diasor</p> <p>Szelektív problémakezelés</p>	<p>Szelektív problémakezelés</p> <p>Cél: A résztvevők bevonása. Az őket foglalkoztató problémák diagnosztizálása. A problémák szelektív kezelése és az egyéni ráhatási mód tudatosítása. Alapvető cél a résztvevők projekttel kapcsolatos ellenállásának kezelése, a ventiláltatás. Fókuszálás azokra a problémákra, melyekre van ráhatásuk!</p> <p>Feladat instruálása:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Gondoljunk bele, mennyi kérdés, probléma foglalkoztat bennünket, most erre fogunk rátekinteni. Egy kicsit a saját életünkre. Természetesen nem kell majd mindent megosztani velünk, azaz betenni a közösbe, csak azt, amit ők szeretnének, ezért a következő feladat során arra kérünk mindenkit, hogy válogatás nélkül írjon föl mindent! <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> Megkérjük a résztvevőket, hogy gyűjtsenek össze minden olyan problémát, amely foglalkoztatja őket. Erre adunk kb. 5 percet. Csak írják föl válogatás nélkül. 5' <ul style="list-style-type: none"> Üres A/4-re vagy a Szelektív problémakezelési lap 1. oldalát kiadjuk Ezután elmondjuk a szelektív problémakezelés elméletét (lásd melléklet; 1. a múltban kezdődtek, talán le is zártuk, de foglalkoztatnak minket; 2. jelenleg zajló folyamatok, amit nem mi irányítunk; 3. jelenleg zajló folyamatok, amiket mi irányítunk). 10' Majd arra kérjük őket, hogy a saját maguk által gyűjtött problémákat próbálják meg ezekbe a kategóriákba betenni. Előtte azonban mutatnunk néhány példát. <ul style="list-style-type: none"> Üres A/4-re vagy a Szelektív problémakezelési lap 2. oldalát kiadjuk
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Kérjük a résztvevőktől esetleg egy-egy megosztható problémát, amit felírtak maguknak (ha nem teszik be, vigyünk mi be példát). 10' <ul style="list-style-type: none"> • Ezeket a problémákat megpróbáljuk közösen elhelyezni a körökben. • Megkérjük őket, hogy az általuk gyűjtött problémákkal egyénileg/párban tegyék bele ezekbe a körökbe – azaz döntsék el, mi hová tartozik. 15' • Ezután ütjük le azt, mire fókuszálunk, hogy 75% múltbeli történés, 20% jelenlegi, de nem általunk irányított folyamat, és ezek viszik el az energiáink 95%-át, pedig ráhatásunk csak a belső körre van, arra a pár, mintegy 5%-nyi problémára, ami jelenlegi és általunk irányított folyamat. 5' <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mire fókuszálunk? Mi mennyi időt és energiát visz el tőlünk? Ezekre mennyi ráhatásunk van? • Van-e lehetőségük változtatni azon, hogy a rugalmas tanulási utak a szakiskolájukban bevezetésre kerüljön? (Válasz: nincs, 2021-től elvileg minden SC-nek kötelezően el kell indítani.) Akkor fókuszáljunk arra, ami probléma, és amire valóban van ráhatásunk! • Esetleg mik ezek a problémák, amik őket foglalkoztatják, és van ráhatásuk a dobbantó, orientáció és a műhelyiskolák kapcsán? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
<p>11.30 15'</p>	<p>–</p>	<p>Változtass meg 5 dolgot</p> <p>Cél: A változásban való egyéni megélések tudatosítása. Ők most rendszerszinten is egy hatalmas változásban</p>

		<p>vannak. Ez kihat az egyéni megélésekre. Ennek a változásnak a tudatos kezelése egyéni felelősség. Erre tekintünk rá eme bevezető feladat kapcsán.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A következőkben a párválasztás után egy kis figyelemgyakorlat következik. Arra kérem a párok egyik tagját, hogy jó alaposan figyelje meg a társát! Igyekezzen mindent rajta jó alaposan megnézni. <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Megkérjük a csoportot, hogy válasszanak egy párt maguknak. Páratlan számú esetben lesz egy 3 fős csoportunk is. • A párok egyik tagja lesz a megfigyelő. Ő figyeli a társát kb. 15 másodpercig. Ezután elfordul/kikapcsolja mindenki a kamerát. • A pár másik tagja pedig megváltoztat magán 5 dolgot. Levethet apróságokat, felvehet magára dolgokat. Erre adjunk egy kis időt (kb. 20-30 mp), ha élőben vagyunk, akkor tudjanak egymással csereberélni tárgyakat; ha online vagyunk, akkor fel tudjon állni, és keresni magának valamit. • Amint letelt a kb. 20-30 mp, akkor megkérjük őket, hogy forduljanak egymás felé vagy kapcsolják vissza a kamerát, és aki a megfigyelő volt, mondja el a társának, hogy mit talál rajta, mit változtatott meg magán. A társ pedig erősítse meg, hogy igen vagy nem a találat. • Élőben párhuzamosan mehetnek a találgatások. Azaz minden pár egyszerre beszélhet. Online viszont a párok egymás után következnek, így hallják egymást.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> Ezután szerepcsere következik. Aki eddig figyelő volt, ő lesz a változtató, aki eddig változtatott magán, ő lesz a megfigyelő. A játék után megbeszélés következik. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ki hány változtatást talált meg a társán? Kinek mi ment könnyebben vagy nehezebben a megtalálás során? Picit beszélgetjük őket a játék után. Viszont ami fontos, az a következő: Mit tettek a játék utáni 20-30 másodpercben? Mik voltak a tipikus reakciók a játék végén, amikor a társatok megtalálta azt, amit változtatatok magatokon? Lényeg, ha kimondják: azonnal visszarendeztük a dolgok jelentős részét! Ebből szövünk a változási görbére, az egyén változáshoz való viszonyára! <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> Egy ember figyel mindenkit. Ebben az esetben a megfigyelt személyek maximum 1-2 dolgot változtassanak meg magukon.
<p>11.45 30'</p>	<p>Diasor</p>	<p>A változás pszichés görbéje</p> <p>Cél: A változásban fontos tudnunk, hogyan zajlik le egyéni szinten maga a folyamat, milyen érzelmi hullámon megyünk végig és ennek mi a jelentősége. Azaz hogyan vagyunk egy változásban benne. És melyek azok a tényezők, amelyek a változással szembeni ellenállások okai.</p> <p>Feladat instruálása: Interaktív tréneri prezentáció.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mit jelent a változás?

		<ul style="list-style-type: none"> • Hogyan viszonyulunk hozzá? • Mi az, amit megélünk elsőként, amikor kívülről „ránk esik” egy változás? • Kinek milyen nagyobb változás volt az életében, és azt hogyan élte meg? • Ilyen kérdésekkel vezetjük be a változás görbéjét. <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaktív felvezetés a kérdésekkel. • Az alábbi anyag háttérként feltöltve. • A lényege, hogy amikor a jelen kiinduló állapothoz viszonyítva megérkezik a változás, különböző érzelmi állapotokat élünk meg, ennek kapcsán a teljesítményünk és az önbecsülésünk elkezd csökkenni. Részben azért, mert a folyamatokat (a régit és az újat) egyszerre csináljuk, másrészt mert az új rendszerben nincs gyakorlatunk, nem ismerjük a működéseit, a rendszerét, a módszereit. Példaként behozhatjuk a nyomógombos telefonról az érintőképernyősre, ha idősebb a célcsoport, akkor az írógépről a számítógépre váltás példáit. Most a hagyományos (megszokott) oktatási metodikát felváltja egy teljesen új koncepció. • Az egyénen belül lezajló pszichés folyamat 4 lépése. • A változással szembeni ellenállás okait is áttekintjük. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A levezetésben megfogalmazottak. Alapvető cél, hogy rálássanak arra: a saját megélésük helytálló, de a változáson nem tudnak változtatni,
--	--	--

		<p>így lassan elérkezik a fordulópont, hogy elfogadják – a rugalmas tanulási utak (dobbantó, műhelyiskola, orientációs programok) be lesznek vezetve, és ezekhez más típusú oktatói szemlélet és módszer szükséges.</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehet tagadni, ellenállni, de itt visszautalunk a szelektív problémakezelésre: meg kell nézniük, hogy van-e ráhatásuk ezen változtatni? És mennyi energiájukat viszi el az, hogy ezen ventilálnak?
		Alternatívák a blokk levezetésére: –
12.15 60'		Ebédszünet
13.15 30'	A/4-es papírok 9 pont	<p>Paradigmaváltás – 9 pont</p> <p>Energetizáló</p> <p>Cél: Ebéd után energetizálni a csapatot. Másrészt elindítani a paradigmaváltást az egyéneken belül. Ha már tisztában van az ellenállás pszichés megjelenésével, önmagát akár be is azonosította, mely szakaszban jár az ellenállás fázisaiban, és rálát arra, hogy a szelektív problémakezelés kapcsán mennyi energiát fordít olyan dolgokra, amelyekre nincs ráhatása, akkor itt az ideje a szemléletváltásnak! Ezt hivatott szolgálni a következő gyakorlat. Gondolkozzon másként, már ne csak oktatóként/pedagógusként, hanem mentorként!</p> <p>Feladat instruálása: Ebéd után vagyunk, most egy újra összehangoló gyakorlat következik. A feladatot több fordulóban fogjuk megcsinálni. Mindenki egyénileg dolgozzon (bár online-ban lehet párban csináltatni), és ha úgy érzi, van megoldása, akkor jelezze nekem, ránézek,</p>

		<p>és megmondom, jó-e a megoldás vagy próbálkozzon tovább!</p> <p>Kérek mindenkit, hogy ne kiabálja be a választát!</p> <p>Levezetés:</p> <p>Megjegyzés a trénernek: ha a fájlban található előkészített 9 pontot használjátok, nézzétek meg, hogy mindig csak az adott kerüljön ki a résztvevőknek, (ha 5 vonal akkor 5-ös, ha a 4 vonalon dolgoznak, akkor a 4-es instrukciójú). De mivel ez megtalálható a ppt-is, így elég a résztvevőknek egy üres A/4-es lap is.</p> <p>Magatok előtt láttok 9 pontot. Amit kérek tőletek:</p> <p>1. lépés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kösd össze ezt a 9 pontot 5 egyenes vonallal úgy, hogy minden pont érintve legyen, és ne emeld fel a tollat! • 1-2 percet adunk a feladat megoldására. • Ki hogyan oldotta meg a feladatot? Próbálkozások bemutatása a nagycsoport előtt. <p>2. lépés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ugyanaz az ábra. • Most kösd össze ezt a 9 pontot 4 egyenes vonallal úgy, hogy minden pont érintve legyen, és ne emeld fel a tollat! • 3-4 percet adunk a feladat megoldására. • Személyes esetén egyénileg körbejárunk, és aki meg tudta csinálni, annak lefordítjuk a lapját, és elismerjük a tevékenységét. • Ha nagyon nem megy a csoportnak, de van 1-1 jó megoldás, akkor a jó megoldást csinálókat megkérjük, hogy adjanak 1 mondatot a többieknek, amivel hozzásegítik a csoportot a jó megoldáshoz, de nem adják meg a megoldást!
--	--	---



		<ul style="list-style-type: none"> • Ki hogyan oldotta meg a feladatot? Próbálkozások bemutatása a nagycsoport előtt. • Mi kellett ahhoz, hogy ezt a feladatot megoldjátok? Válasz: szemléletváltás, kilépni a megszokott keretektől. <p>3. lépés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akkor most jöhet a nehezítés! Kösd össze ezt a 9 pontot 3 egyenes vonallal a toll felemelése nélkül úgy, hogy minden pont érintve legyen! • 3-4 percet adunk a feladat megoldására. • Arra kérjük a csoporttagokat, ha van ötletük a megoldásra, akkor jelezzék nekünk, odamegyünk, és a fülünkbe súgják. Ne hangosan kiabálják be. Ha nagyon nem megy a csoportnak, de van 1-1 jó megoldás, akkor a jó megoldást csinálókat megkérjük, hogy adjanak 1 mondatot a többieknek, amivel hozzásegítik a csoportot a jó megoldáshoz, de nem adják meg a megoldást! • Ki hogyan oldotta meg a feladatot? Próbálkozások bemutatása a nagycsoport előtt. • Mi kellett ahhoz, hogy ezt a feladatot megoldjátok? Válasz: szemléletváltás, kilépni a megszokott keretektől. <p>4. lépés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Most már olyan sokszor kiléptetek a keretből, hogy jöjjön az utolsó. Most kösd össze ezt a 9 pontot 1 egyenes vonallal úgy, hogy minden pont érintve legyen, és ne emeld fel a tollat! • 3-4 percet adunk a feladat megoldására. • Arra kérjük a csoporttagokat, ha van ötletük a megoldásra, akkor jelezzék nekünk, odamegyünk, és a fülünkbe súgják. Ne hangosan
--	--	---

		<p>kiabálják be. Ha nagyon nem megy a csoportnak, de van 1-1 jó megoldás, akkor a jó megoldást csinálókat megkérjük, hogy adjanak 1 mondatot a többieknek, amivel hozzásegítik a csoportot a jó megoldáshoz, de nem adják meg a megoldást!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki hogyan oldotta meg a feladatot? <p>Próbálkozások bemutatása a nagycsoport előtt.</p>
	2 labda	<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki hogyan próbálta megoldani a feladatot? • Mi segítette a feladat megoldását? • Mi nehezítette a feladat megoldását? • Mi kellett ahhoz, hogy meg tudjátok oldani a feladatot?
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 labda (Megjegyzés: a 2 labda csak offline térben használható, és legalább kb. 45 percet vesz igénybe) • Eszközigény 2-2 teniszlabda (Megj: bár a tréningcsoport kicsi, de legyen plusz 2 teniszlabda)
13.45 60'	<p>Frontális és kooperatív oktatás</p> <p>A kooperatív és A hagyományos oktatás jellemzői</p>	<p>Hagyományos és kooperatív oktatás</p> <p>Cél: Hogy a résztvevők rálássanak a hagyományos oktatás a kooperatív/projektalapú oktatás különbségeire, és benne a tanár feladatainak, szerepének és felelősségének eltéréseire.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>Elsőként arra kérem őket, hogy figyeljenek, mert egy elméleti ismeretanyag következik, egy olyan témából, amelyet ők használnak, alkalmaznak. Felhívom a</p>

		<p>figyelmüket arra, hogy az elméleti ismeretanyag elhangzása után számot kell majd adniuk a tudásukról.</p>
		<p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ezután egy oldalnyi szöveget a hagyományos oktatásból felolvasok. Néha rájuk pillantok. Nincs kérdés, nincs interakció, maximum 1-2 slide lehet. • Ezután kitöltenek egy kérdőívet a hagyományos oktatás kapcsán kell válaszolni a kérdésekre. • Kiscsoportos feladat. Ezután jön egy interaktív feladat. • Kártyákat adunk ki nekik, és megkérjük őket, hogy helyezték el a kártyákat a megfelelő helyre. • A csoportok beszámolnak az eredményükről. • A tréner pontosítja az elméleti ismeretanyagot, és korigálja azt, ami szükséges. • Erről a tudásról is vizsgát tesznek. • Elméleti áttekintés a projektpedagógia eszköztáráról, hasznáról, módszertanáról.
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A hagyományos és kooperatív feladatvégzés és vizsga után a csoport megbeszéli, ki hogyan élte meg az adott oktatási metodikát. • Hogyan sikerült a vizsgájuk, összehasonlítva a két eredményüket? • Melyiket ítélték hatékonyabbnak? • Miért ítélték hatékonyabbnak? • Mi volt a különbség a két oktatási módszer között?
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
<p>14.45</p>		<p>Szünet</p>

15'		
15.00 120'	<ul style="list-style-type: none"> • flipchart • papírok, • celluxok, • ollók, • ragasztók, • A/4-es színesek, • krepp-papír, • filctoll, • zsírkréta, • hurkapálca, • szívószál, • vatta-csomag, • lufi, • bármi beépíthető. 	<p>Csapatfalu</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél: Projektfeladatként is megvalósítható. Alapcél a saját élmény megszerzése. Az együtt dolgozói résztvevői célcsoport csoportkohéziójának erősítése.</p> <p>Szerepek, feladatok tervezése, szervezése, irányítása és kivitelezése. Együtműködési készségek fejlesztése, valamint kiscsoportos munkafolyamatok elemzése.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>A következőkben egy projektfeladatot fogtok végrehajtani. Mégpedig az a csapat, akik ti vagytok, lehetőséget kap, hogy egy teljesen üres területen egy falut építsen fel. Olyan falu legyen, ahol szívesen is élnének. Működőnek kell lennie a településnek, azaz minden olyan dologgal kell rendelkeznie, ami funkcionálissá tesz egy települést (pl. úthálózat, villany, középületek, közintézmények, lakóterület stb.)</p> <p>Levezetés:</p> <p>Instrukció kiadása, 5'</p> <p>Polgármester választása. 10 perc</p> <p>Csapatfalu létrehozása. 60–90 perc</p> <p>Megbeszélés. 40-45 perc</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az instrukcióban megfogalmazzuk, hogy a csoportnak (a rendelkezésre álló eszközök felhasználásával) egy működő települést kell létrehoznia (infrastruktúrával, művelődési központokkal, távközléssel, közlekedéssel...). • A falunak kell, hogy legyen: neve, ideológiája, jövőképe, zászlója.

		<ul style="list-style-type: none"> • A csapattagok (titkos szavazással) polgármestert választanak, akinek koordinálnia kell a falu építését. • Ha működőképessé tették a falut, a polgármesternek prezentálnia kell a falu <ul style="list-style-type: none"> • nevét, • ideológiáját, • jövőképét, erősségeit a testvérváros lakóinak (a trénereknek), • zászlaját (el kell készíteni).
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hogyan indult neki a csoport a munkának? • Mennyire volt ez a stratégia sikeres? • Hagytak-e időt a tervezésre? • Mindenki ötlete belekerült-e? • Ha nem, miért nem? • Hogyan osztották el maguk között a munkát? • Meg volt-e határozva, ki miért felel? • Szabtak-e maguknak időkorlátot? • Hogyan gazdálkodtak a rendelkezésükre álló erőforrásokkal? • Hogyan működtek együtt? • Mi segítette vagy nehezítette a feladat kivitelezését? • Mit csinálnának másként, ha újra neki kellene kezdeni együtt dolgozni a többiekkel?
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>–</p>
<p>17.00 30'</p>		<p>Zárás, tréningnap résztvevői értékelése</p>

 INNOVATÍV KÉPZÉSTÁMOGATÓ KÖZPONT 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.6.2 Mentori szerep

Személyes részvételre épülő, kontaktórás, tantermi képzés 2. nap

Idő:	Szükséges eszközök:	Tematikus blokk leírása:
9.00 45'	Diasor	<p>Vacsoravendégek</p> <p>Jégtörő</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél: Fókuszálni a csoport figyelmét, és ráhangolni őket a mentori szerep értékeire. Felvezetni az érték fogalmát.</p> <hr/> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delejes felvezetés (karácsony/húsvét/szülinapod van, bármilyen ünnepre lehet hivatkozni). Mindenki tudja, milyen készülődni, együtt ünnepelni: meghitt beszélgetések, evés-ivás, dínomdánom... Most lehetőség nyílik arra, hogy az intim szférádba hívj néhány embert, akikre kíváncsi vagy, akikkel szívesen beszélgetnél vagy kérdeznél. • Ha vinni akarjuk a gyakorlatot a tanulók irányába, akkor a felvezetés egyszerűbb: Ha lehetőséged lenne bárkivel leülni beszélgetni egy asztal mellé (sörözni, kávézni, megenni egy pizzát), ki avagy kik lennének azok? <hr/> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Felvezetés. • Mindenki egyénileg írjon 5 nevet a vendéglistájára, és válaszoljon a következő kérdésekre. Ez bárki lehet (személy, karakter, élő, holt, kitalált figura...). Nem kell, hogy ismerjék egymást vagy egy korban éljenek. Bárki

		<p>és bárhonnán lehet. Ne szabjon határt semmi a vendéglista összeállításánál.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki ő? • Miért őt invitáltad magadhoz? • Mit kérdeznél tőle? <ul style="list-style-type: none"> • Egyéni lista, maximum 5–8 perc. • Ezután összeültetünk 3-4 fős kiscsoportokat. • <u>A kiscsoport feladata egy közös vendéglista alkotása.</u> Ez a vendéglista már csak 3 főt tartalmazzon. Nem kell feltétlenül a már leírt nevekből választani. Egy közös asztaluk van, olyan vendégeket invitáljanak, akikkel mindannyian örömmel ülnének le. A kiscsoport feladata ugyanaz. (Ki ő? Miért őt? Mit kérdeznének tőle?) • A közös vendéglista kialakítása, maximum 20 perc. • Ezt a kiscsoportok prezentálják. <ul style="list-style-type: none"> • Ha van idő, lehet továbbmenni, hogy melyik meghívott vendég milyen értéket képvisel? • <u>Megbeszéljük, mit jelent az érték – interaktív elméleti áttekintés.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ennek kapcsán milyen értékeket kell, hogy képviseljen egy mentor?
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miért őt választottad? Mi alapján döntöttél? • Hogyan jött létre a csoport döntése? • Hogyan kezdtétek el megbeszélni, hogy kiket hívtok meg?

		<ul style="list-style-type: none"> • Milyen szempontok mentén született meg a döntés? • Milyen értékeket képviselnek az általuk meghívott személyek? • Milyen formában tudják ezt használni (ezen értékeket) a mentori munkájuk során? <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az egyéni vacsoravendég meghívása után (és akár a csoportos után is) kiadjuk nekik az értékártya-cetliket, és arra kérjük őket, döntsék el, hogy az általuk meghívott karakterek szerintük milyen értéket képviselnek! • Miért fontos ez a számukra? • Az új mentori szerepükben hol és milyen módon tudják kamatoztani az általuk képviselt értékeket?
<p>9.45 45'</p>	<p>Post it-ek vagy A/4-es papírlapok</p>	<p>Milyen egy jó tanár és milyen egy jó mentor?</p> <p>Cél: Tudatosítani, hogy a pedagógus és a mentor milyen szerepet képvisel, ehhez milyen viselkedési formák társulnak.</p> <p>Bevezeti a szerep fogalmát. Illetve tudatosítjuk a mentori szerephez társuló elvárt viselkedési mintát.</p> <p>Feladat instruálása: Most egy kis egyéni ötletelésre kérlek benneteket! Ti rég óta tanítotok, és bizonyára számtalan történettel tudnátok illusztrálni, hogy mekkora kihívások elé áll egy pedagógus. Úgyhogy most idézzétek vissza az elmúlt évek tapasztalatait, és kérlek benneteket, hogy gyűjtsétek össze a következőket!</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Felvezetés.

		<ul style="list-style-type: none"> • Arra kérek most benneteket, hogy gyűjtsetek olyan tulajdonságokat, magatartási formákat, amelyek egy jó pedagógus ismérvei! • Legalább 5-10 tulajdonság legyen. Milyen egy jó pedagógus? • Ha ez megvan, akkor most arra kérek benneteket, hogy most gondoljatok a mentori szerepkörre, amely vár rátok, vagy néhányan már meg is merítkeztek benne. Vajon milyen egy jó mentor? • Itt is kérek benneteket, hogy egyénileg legalább 5-10 tulajdonságot, magatartást gyűjtsetek össze! • <u>Kiscsoportokat alkotunk (2-3, a létszám függvényében).</u> • A kiscsoport feladata az, hogy összegezze az egyéni ötleteket, azokat szintetizálja, és beszéljék meg, melyik a listából az a 10-15 legfontosabb pedagógusi, majd mentori tulajdonság, amit kiemelnének! • Amikor ez megvan, mindegyik csoport prezentálja. • Összesítjük a 2-3 listát. Tehát lesz egy 10-15 darabból álló pedagógusi és mentori tulajdonságlista. • Amikor ez megvan, akkor a kiscsoportok újra szétkerülnek (ugyanazok, akik eddig is együtt dolgoztak). <ul style="list-style-type: none"> • Az 1. csoport feladata az lesz, hogy a közös listából (pedagógusi és mentori) nézzék meg, hogy hol vannak átfedések!
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • A 2. csoport feladata az, hogy nézzék meg a közös listából, hol vannak különbözőségek! • Ezeket prezentálják. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Milyen tulajdonságokban van a pedagógusi és a mentori szerepben azonosság (hol voltak átfedések)? • Milyen tulajdonságokban vannak különbözőségek/eltérések? • Ez mit jelent nekik a mindennapokban? • Mire kell figyelniük, ha egyszerre pedagógusok is és mentorok is? <p>Ez a kérdés vezet át a szerepek témakörére.</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi gyűjtünk össze tulajdonságokat, és nekik kell kategorizálni, mi a pedagógusi szerepkörhöz tartozó elvárt viselkedési minta, és mi a mentori elvárt viselkedési minta. • Mely tulajdonságok vannak a közös halmazban?
10.30 15'		Szünet
10.45 30'	A/4-es papírlapok	<p>Mit jelent a szerep?</p> <p>Cél: A szerep fogalmának tisztázása. Definiálni a szerepet, a szerephez tartozó elvárt viselkedési mintát. Valamint tudatosítani a szerepkonfliktusokat. Nekik mint pedagógusoknak és mentoroknak különböző viselkedési mintával kell jelen lenniük, és gyakori szerepváltásra kényszerülnek, akár a nap folyamán többször is. Ezen szerepváltások és a szerephez kapcsolódó tulajdonságok</p>

	<p>Mentori kompetenciák öndiagnózis</p>	<p>tudatosítása megelőzi a lehetséges szerepkonfliktusokat. Ennek okán a szerepek nem keverednek. Azaz képessé válnak arra, hogy egyszer pedagógusként, egyszer pedig mentorként legyenek jelen.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Most egy közös beszélgetésre invitálok benneteket. • „Színház az egész világ. És színész benne minden férfi és nő: Fellép s lelép: s mindenkit sok szerep vár életében” – írja Shakespeare. De mit jelent ez nekünk, a mindennapokban? <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Közös ötletelés: mit jelent a szerep? • Interaktív tréneri prezentáció: (Megjegyzés: bővebben slide és háttéranyag.) <ul style="list-style-type: none"> • A szerep definiálása. • A szerepek típusainak megismerése. • Szerepkonfliktusok áttekintése. • Öndiagnózis: • Miután az előbb átbeszéltük, hogy a pedagógusi és a mentori szerepek között milyen hasonlóságok/azonosságok és különbözőségek vannak, illetve, hogy mennyire fontos, hogy szereptudatossággal bírjunk, mert ez megkönnyíti azt az élethelyzetet, amikor a szerepeink nem csúsznak össze, ezért most a legfontosabb mentori kompetenciákat gyűjtöttük össze mi is. • Arra kérünk, hogy saját magadnak töltsd ki az alábbi mentori kompetenciákat tartalmazó kérdőívet, és értékeld önmagad egy 1–6 fokú skálán ezzel kapcsolatban! Kérlek, légy őszinte
--	--	--

		<p>magadhoz, mert így megláthatod, miben van az erősséged, és hová kell még fókuszálni a figyelmedet. A 6 nap során sok mentori kompetenciát fogunk érinteni, és amiben önmagadnak azt jelölöd be, hogy ott még fejlődni szükséges, ott a figyelmed jobban fókuszálódik. Tehát jobban tudod önmagadat fejleszteni, ha tudod, mire szeretnél az elkövetkezendő időszakban fókuszálni.</p>
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindenki kitölti magának a kérdőívet. A kitöltés után megkérdezzük, hogy találtak-e benne olyan készséget, amire szeretnének jobban fókuszálni. • Mik ezek (ha megosztják)? • Kicsit rá tudunk szőni, hogy ezekről mind lesz szó a képzésen (kommunikáció, konfliktuskezelés, empátia...).
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
11.15 45'	Videófájl	<p>Matula bácsi – Egy kis megmerítkezés a mentorálásban</p> <p>Cél: A mentori szerephez tartozó viselkedési minta és magatartási mód megmutatása egy videófilmen keresztül.</p>
		<p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annyit beszéltünk már a mentorálásról, hogy jó lenne egy kicsit megmerítkezni benne. Úgyhogy most megnézünk egy igazi relikviának minősülő filmet. Fekete István: <i>Tüskevár</i> (Matula bácsi szerepében Bánhidny László).
		<p>Levezetés:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Kérlek, nézzétek meg az alábbi jelenetet/jeleneteket. • Miközben nézitek, kérlek, figyeljétek meg Matula bácsi magatartását! <ul style="list-style-type: none"> • Milyen mentori tulajdonságok jelennek meg nála? • Látnak-e, és ha igen, milyen folyamaton viszi végig a kisfiút? • Milyen Matula bácsi magatartása, és ez hogyan hat a mentoráltjára? <ul style="list-style-type: none"> ○ https://www.dailymotion.com/video/x7bpty_s – 2. rész (2.50-től-9.00-ig). • Kiscsoportokat alakítunk, és ők átbeszélnek a kérdéseket (Wordben/padleten) rögzítik. • Megosztás.
		Megbeszélési szempontok: –
		Alternatívák a blokk levezetésére: –
12.00 60'		Ebédszünet
13.00 45'	A mentorálás folyamata	<p>A mentorálás folyamata</p> <p>Cél: A mentorálás folyamatának és lépéseinek tudatosítása.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az előző feladatban láttuk, hogyan Matula bácsi végig kíséri a gyereket egy-egy szituációban, de vajon hogyan is néz ki a mindennapi életben a mentorálás folyamata? <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaktív tréneri áttekintés a mentorálásról:

		<ul style="list-style-type: none"> • Mi a mentorálás? • Mi a haszna? A mentorálás lényege • Mentor szerepei • Mentorálás folyamata <ul style="list-style-type: none"> • Létszámtól függően 3 vagy 4 kiscsoportot alakítunk. • Megkapják a mentorálási folyamatot, és látják rajta a mentorálás folyamatát. A feladat: fejtsek ki, hogy a dobbantó, műhelyiskola, orientációs program mentorának konkrétan mi a dolga az adott szakaszban. Milyen konkrét cselekvések kapcsolódnak ide mint mentor és mint tanár? • Kiscsoportos munka. • Nagycsoport előtti megosztás. • Szükség esetén tréneri pontosítás. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melyik tevékenység miért oda kapcsolódik? • Mit gondolnak, milyen feladatok hárulnak még a mentorokra az adott szakaszokban? <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A mentorálás folyamatát is ők rakják össze. Nem kapják meg a mentorációs folyamatot, és nekik kell kialakítani a legfontosabb lépéseket is. • Itt majd az összegzésnél kell jobban pontosítani, hogy mi maradt ki, és oda milyen mentori-tanári feladatok kapcsolódnak.
<p>13.45 45'</p>	<p>Diasor</p>	<p>A tanulás eredményalapú megközelítése</p> <p>Cél: „A tanulási eredmény alapú megközelítés a hagyományos folyamatszabályozás alapú gyakorlattal szemben a tanulási folyamat kimenetét helyezi előtérbe, melyben a tanulási eredmények összekapcsolódnak,</p>



		<p>egymásra épülnek.” Ezen megközelítés alapvetéseinek tudatosítása a fejlesztési terv kialakítása során.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaktív elméleti áttekintés a tanulás eredményalapú megközelítése kapcsán. <ul style="list-style-type: none"> • A tanulási eredmények (learning outcomes) tudás, képesség, kompetencia kontextusában meghatározott kijelentései arra vonatkozóan, hogy a tanuló mit tud, mit ért és mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat (CEDEFOP 2008; Európai Parlament és Tanács 2008). • A képesítések tanulási eredmény alapú megközelítése gyakorlatilag azt vizsgálja, hogy a tanuló egy meghatározott képzési/tanulási szakasz (ami lehet egy tanítási óra, egy tantárgy, egy modul vagy egy teljes képzés is) befejezésekor milyen szintű ismeretekkel rendelkezik, mennyire érti s milyen mértékben képes értelmezni ezeket az ismereteket, miként tudja a megszerzett tudást alkalmazni, illetve hogy szert tett-e egy adott terület eredményes és autonóm műveléséhez szükséges kompetenciákra. <p>„A Magyar Képesítési Keretrendszer által alkalmazott deskriptor-kategóriák alkotják a tanulási eredmény alapú megközelítés vázát. Négy ilyen kategóriát használnak: tudás, képesség, attitűd, felelősség és autonómia.</p>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Tudás: egy adott szakterületre vonatkozó tények, fogalmak, elméletek ismerete. • Képesség: a tudás gyakorlatba ültetését, a feladatok megoldását, a módszerek alkalmazását írja le. • Attitűd: érzelmi, gondolati, a szakterülettel kapcsolatos felfogásbeli összetevőkből álló viselkedési és magatartásformák, amelyek a tanulási folyamatra és a munkavégzésre szintűgy vonatkozhatnak. • Autonómia és felelősség: a tanulótól keretrendszer adott szintjén elvárható önállósági fokát, felelősségvállalásának mértékét írja le.” <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tréner ismerteti a tanulás eredményalapú megközelítését. (Kézikönyv <u>a képzési programok tanulási eredményeken alapuló fejlesztéséhez, felülvizsgálatához</u> 27. oldalától.) <ul style="list-style-type: none"> • Az eredményalapú tanulás szemlélete. • A hagyományos és az eredményalapú tanulás összehasonlítása. • Definíció(k). • A kompetenciaháló szerepe. • Mit jelent a kompetencia • Mérés, értékelés szerepe. • Néhány példa egy-egy szakma kapcsán a tudás-, képesség-, attitűd-, autonómiafelelősségre. <p>Megbeszélési szempontok: –</p>
--	--	---

		Alternatívák a blokk levezetésére: –
14.30 15'		Szünet
14.45 30'	Diasor	<p>Mentorálás - bemérés (kezdeti szakasz)</p> <p>Cél: Alapvető cél, hogy a résztvevő mentorok tisztában legyenek a mérés fontosságával, és rálássanak a bemeneti és a folyamat közbeni mérés alapvető módszertanával.</p> <p>Feladat instruálás:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A fejlesztés mérés nélkül veszélyes! - nyitó slide kapcsán elindítani egy közös beszélgetést. <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nyitó gondolat után közös beszélgetés arról, hogy ők hogyan mértek eddig. <ul style="list-style-type: none"> ○ Mikor mértek, és hogyan mértek? • Majd interaktív tréneri prezentációval az alábbi témákat érintjük: <ul style="list-style-type: none"> ○ A mérés célja, ○ Mit jelent a kompetencia, ○ Milyen kompetencia csokrok vannak, ○ A fejlesztés során érintett 5 kulcskompetencia meghatározása, ○ A mérés- értékelés típusai, ○ Szubjektív (személyes és szociális kompetenciák) mérési módjai. <p>Megbeszélési szempontok: –</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>

<p>15.15 60'</p>	<p>Teams, internet-kapcsolat</p>	<p>Kérdezz-felelek</p> <p>Cél: A résztvevőkben felmerülő kérdésekre a szakpolitika képviselőjében online formában ad választ.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Most lehetőségetek lesz a felmerülő program lebonyolítását, megvalósítását érintő kérdéseket feltenni valakinek. <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • online bejelentkeznek, és a résztvevők feltehetik a kérdéseiket. • Fontos a felmerülő kérdések összegzése, hogy ki lehessen alakítani az éles oktatás közben felhasználható GYIK (és válaszok) gyűjteményt <p>Megbeszélési szempontok: –</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
<p>16.15 45'</p>		<p>Zárás</p> <p>Cél: Az elmúlt 2 nap tartalmi elemeinek áttekintése. Egyéni hasznok és tudatosítandó elemek kiemelése</p> <p>Feladat instruálása:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Most nézzünk vissza az elmúlt 2 napra, mi minden történt velünk. Mennyi tartalmi tudás és mennyi élmény az amit megéltünk együtt. <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tréner vezetésével közösen végig nézzük a ppt elemeit (záródia) avagy a tréner felírja flipchartra a 2 nap során elhangzott elméleteket és gyakorlatokat.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mindenki egyénileg végiggondolja a 2 napot, és kiemel belőle: <ul style="list-style-type: none"> • 1 élményt • 1 hasznót • 1 gondolatébresztő mondatot. • 3 fős kiscsoportokat alakítunk ezután és a kiscsoportban megosztják egymással az egyéni gondolataikat. <p>Ezután a kiscsoport egy szószólója, kihangosítja a csoport élményét, hasznait, és a gondolatébresztő mondatait.</p>
		<p>Megbeszélési szempontok: –</p>
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
<p>17.00 30'</p>		<p>Zárás, tréningnap résztvevői értékelése</p>

 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.7 Digitális térben megvalósuló képzés részletes oktatási tematikája

2.2.7.1 Mentori stílusok

Digitális térben megvalósuló, kontaktórás képzés 1. nap

Idő:	Online eszközök:	Tematikus blokk leírása:
9.00 10'	Diasor	Nyitás <ul style="list-style-type: none"> • Üdvözlés. • A 3. nap témáinak ismertetése. • Szabályok, keretek egy kérdéses megerősítése. (Van-e változtatási igényük, vagy maradhatunk az eddig működő keretknél? Történt-e bármi változás, ami miatt módosítani érdemes az együttműködési kereteinket?)
9.10 30'	Diasor 3 azonos, 3 különböző	Újbóli összehangolódás – 3 azonos 3 különböző Jégtörő Cél: A figyelem fókuszálása a tréningre, biztosítani a résztvevőknek a megérkezési időt, a napi tréningdinamika elindítása. A feladat további célja, hogy a nap során feldolgozandó mentori stílusok kapcsán, a saját tulajdonságok mentén beinduljon az önreflexió.
		Feladat instruálása: Beszélgetsetek egymással, és keressetek a háromfős csapatokon belül, magatok között olyan három azonosságot, amiben mind a hárman megegyeztek és három olyan különbözőséget, amiben mind a hárman mások vagytok.

		<p>Lehetőség szerint ne maradjatok a felszínen (mindhárman nők vagyunk, mindhárman dobbantósok vagyunk, mindhárman szemüvegesek vagyunk stb.).</p> <p>Menjetek mélyebbre, beszélgetetek tulajdonságokról, személyiségjegyeiről, szokásokról, élményeiről, mentori hitvallásokról, és ezekből kiindulva találjátok meg azt a három azonosságot és három különbözőséget, amit majd prezentáltok a többiek felé is.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Háromfős csapatokat alkotunk, • a csapatmunkára 10-15 perc időkeretet adunk, majd instruáljuk a triádokat, • az időkeret leteltével prezentálják az eredményt. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit volt nehezebb találni: azonosságokat vagy különbözőségeket? • Kerültek-e felszínre olyan dolgok, amik újdonságok voltak számukra? • Volt-e pozitív élményük azzal kapcsolatban, hogy valamivel nincsenek egyedül? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Írjanak kiscsoportban mentori stílusukból kiindulva egy indulót, ami a hitvallásuk lehetne, és mind a hárman egyetértenek vele (esetleg még játékosabbá lehet tenni, hogy ehhez véletlenszerű szavakat húznak ki, amit be kell szőni az indulóba).</p>
<p>9.40 90' köz- ben</p>	<p>Videó: https://www.youtube.com/watch?v=rMZexNTWRFE</p>	<p>A Mentor vagy a Csoportvezető hatása a teljesítményre és a hangulatra – Mérei-film feldolgozása</p> <p>Cél: Saját élményű tapasztalatszerzés azzal kapcsolatban, hogy a különböző nevelési stílusok (autoriter, demokratikus vagy ráhagyó) hogyan hatnak a</p>

<p>15' szünet</p>	<p>Mérei kísérlet</p>	<p>gyerekekre, a teljesítmény, a hangulat, az érzelmek területén. Elméleti tudás elsajátítása interaktív módon, strukturált filmelemzés által.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>A feladat három szakaszból fog állni, minden esetben egy kb. 7-8 perces jelentet fognak megfigyelni a filmből.</p> <p>Minden szakasznak lesznek hívókérdései, amikre nagyon figyeljenek (ezt mindig a szakaszok előtt ki fogjuk adni), mert a jelenetek megnézése után, kiscsoportban összesíteni fogják a hívókérdésekre adott válaszaikat, megfigyeléseiket.</p> <p>Minden szakasz után megállunk, hogy legyen lehetőség csoportmunkában összesíteni a tapasztalatokat.</p> <p>Fontos, hogy ezekben a kiscsoportos munkaszakaszokban készítsenek a hívókérdéseikre adott válaszokból emlékeztetőt, jegyzetet, mert csak a három kör végén lesz plenáris megosztás.</p> <p>Levezetés: A filmet pár gondolattal érdemes felvezetni: Kurt Lewin és munkatársai különböző nevelői légkörök hatását óvodai kísérletekkel vizsgálták az 1930-as években, ezt ismételte meg itthoni közegben Mérei Ferenc a munkatársaival 1967-ben. A film kép- és hangminősége azért ilyen, mert ezt a szociálpszichológiai kísérletet etikai okokból már nem lehetett a későbbiekben megismételni, így modernebb, frissebb verzió nincs. Hogy miért nem lehetett ismételni, arra mindenki megadhatja saját magának a választ, miután a szakaszokat végignéztük, elemeztük.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3-4 fős csoportokat alkotunk. • Kiadjuk az első szakasz hívókérdéseit. • Megnézzük az első hétperces jelenetet.
-----------------------	------------------------------	--

		<ul style="list-style-type: none"> • 1 csapatmunka (időkeret 10-15 perc). • És ezt még kétszer ismétljük a második és harmadik szakasz hívókérdéseivel, filmnézéssel és csapatmunkával. • Plenáris megbeszélés. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sorba vesszük a kilenc hívókérdést (lásd: tréneri segédlet); érdemes minden csapatot megszólítani, és hagyni, hogy a film által létrehozott frusztrációt is kibeszéeljék. <p>A végén fontos tudatosítani és megerősíteni, hogy nincs jó és rossz, más-más szituációk más mentori stílust követelnek meg, és mindegyiknek lehet helye, viszont fontos az a mentori képesség, hogy szükség szerint váltani tudjanak a stílusok között.</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Ha az idő engedi, esetleg előtte lehet brain-storming, hogy milyen nevelési stílusokat ismernek és az hogyan nyilvánul meg a gyakorlatban?</p>
<p>11.25 35'</p>	<p>–</p>	<p>Mentori stílusok adaptálása:</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél: az előző blokkban elsajátított ismeretanyagot átültetni iskolai közegbe és gyakorlatba, saját példákon keresztül.</p> <p>Feladat instruálása: Minden csapat kap egy mentori stílust (lesz egy autoriter, egy demokratikus és egy lassiez-faire csapat). Innentől kezdve több alternatíva is van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szedjék össze, hogy konkrétan az az adott nevelői stílus mit jelent a gyakorlatban, milyen

		<p>mondatokban, hogyan, tud megnyilvánulni náluk, a saját tanulóikkal kapcsolatban! VAGY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hozzanak egy szituációt, amikor azt az adott mentori stílust választották, amilyen csapat ők most, és az hatékony volt. VAGY • A csapatok különböző szituációkat kapnak, pár percben felkészülnek, és adott mentori stílusban reagálni kell a helyzetre. (Nem jár be iskolába a tanuló. Nem figyel az órán. Nem motivált. Nagyon szerelmes lett. Ott akarja hagyni a sulit. Nem engedi a család, hogy bejárjon mert vigyázni kell a kistesóra. Nagyon lassú a felfogása. Udvariatlanul beszél a tanárokkal. Nagyon csúnyán káromkodik órán. Nem megfelelően csinálja a palacsintatésztát, húsvéti kirakatot 😊 stb.) Gondolják végig és mutassák is be, hogy az adott szituációt hogyan kezeli az autoriter, demokratikus, laissez-faire mentor. <p>Levezetés:</p> <p>Csoportbontás (érdemes összekeverni a csapatokat, és nem úgy hagyni, ahogyan a Mérei-film feldolgozásánál voltak!). Válasszuk ki a három alternatíva közül az egyiket, instruáljuk a csapatokat, majd plenárisan, beszéljük meg/játsszuk le a jeleneteket.</p> <p>A jelenetek előtt instruáljuk a másik két csapatot, hogy ők megfigyelői szerepben vannak.</p> <p>Megbeszélési szempontok:</p> <p>Bármelyik alternatívát is választjuk, a másik két csapat mindig <i>megfigyelői szerepben</i> van, és azt nézik, hogy valóban azt a mentori eszköztárat használják-e, ami a feladat volt, ha nem, akkor hol térnek el tőle és miben.</p>
--	--	---

		<p>Ezt mindig tudatosan emeljük ki! Ha nincs résztvevői észrevétel, akkor trénerként erősítsük meg azokat a jól használt elemeket, amik az elmélettel egybehangozóan működtek a gyakorlatban.</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: lásd a feladat instruálása részénél!</p>
12.00 60'		Ebédszünet
13.00 15'	https://www.youtube.com/watch?v=bCspmUJPRSc	<p>Empátiablokk, ráhangolás – YouTube-videó</p> <p>Energetizáló</p> <p>Cél: az empátia, mint kulcsfontosságú mentori készség és kompetencia fejlesztése. A film célja rávezetni a résztvevőket az empátia jelentésére, témakörére.</p> <p>Feladat instruálása: Nézzük meg ezt a rövid, háromperces videót, és csak figyeljék, hogy hogyan hat rájuk! Mi az, ami kiemelkedik a kisfilmből mint tanulság?</p> <p>Levezetés: instruálás, videónézés, plenáris megbeszélés.</p> <p>Megbeszélési szempontok: Hogy kinek mit jelent az empátia, az nagyon eltérő lehet.</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Ha a tréning offline, ráhangolásnak ebéd után egy „ház-fa-kutya” gyakorlat. 5 tulajdonság játék</p>
13.15 15'	Empátia kérdőív	<p>Empátia kérdőív</p> <p>Cél: Az önismeret bővítése kérdőív segítségével az empátia területén.</p> <p>Feladat instruálása:</p>

		<p>Töltsétek ki a kérdőívet! A válaszadásnál ne az ideális énrre gondolva töltsétek ki, azaz ne azt a választ jelöljétek meg, amilyenek lenni szeretnétek, hanem azt, amilyenek vagytok, amilyenek megismertétek magatokat a különböző szituációk kapcsán.</p> <p>Nincs jó vagy rossz válasz.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egyéni munka, értékelőlap kitöltése, plenáris megbeszélés. • Ha a csoport nyitott, esetleg csoportprofil készíthető. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki az, akit meglep a kérdőív eredménye, és miért? • Hogyan vagytok azokkal a pontszámokkal, amiket kaptatok? <p>(Akinél mást mutat, mint amit várt, hívjuk fel a figyelmet a visszajelzések fontosságára és arra, hogy figyelje magát, esetleg kérjen visszajelzéseket a kollégáktól, és erősítsük meg, hogy ez csak egy kérdőív, egy támpont, nem kell objektív valóságként elfogadni, amit mutat, mert torzíthat.)</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
13.30 20'	Diasor	<p>Empátia, elmélet (empátia vs. szimpátia, különbségek)</p> <p>Cél: Interaktív tréneri prezentáció, elméleti tudásátadás, szakmai megközelítés átadása az empátia fogalma kapcsán.</p> <p>Feladat instruálása: nincs</p>

		<p>Levezetés: A tréner beszél, és folyamatos visszajelzéseket kér kérdések segítségével.</p> <p>Megbeszélési szempontok: nincs</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: nincs</p>
13.50 25'	Milyen ember János	<p>Személyes szűrők – Milyen ember János?</p> <p>Cél: Bemutatni, hogy a személyes szűrőink milyen hatással vannak arra, hogy egy emberről milyen vélemény alakul ki bennünk, és tudatosítani, hogy mi a különbség a tudatos feldolgozás által létrejövő empátia és a tudat alatti szimpátia/antipátia között. Saját élményű tapasztalat mentén ismertetni a holdudvar- és a Pygmalion-hatást.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>Hallgassanak meg egy történetet, ami Jánosról szól, és hagyják, hogy lelki szemeik előtt kirajzolódjon ez a karakter, aki egy rövid éttermi jelenetben lesz jelen!</p> <p>Ezt követően töltsék ki a kirajzolódott kép mentén a „Milyen ember János?” című feladatlapot.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tréner felolvassa a „Milyen ember János?” című írást. • Miután végighallgatták egyszer a történetet, mindenki egyénileg kitölti a feladatlapot. • Plenárisan végignézzük, hogy a tulajdonságok mentén ki hány pontot adott Jánosnak. • A csoportban eltérő pontozások lesznek jelen, megkérdezzük, ennek szerintük mi az oka. <p>Ehhez kapcsolódóan ismertetjük a csoporttal a pszichológia által holdudvarhatásnak nevezett észlelési</p>

		<p>torzítást, és annak hatásait a tanuló-diák viszonylatban, illetve a Pygmalion hatás működését, veszélyeit és lehetséges elkerülési módját.</p> <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit gondolnak, mi az oka az eltérő pontozásnak? • Milyen háttér folyamatok miatt tekintjük ezt a fajta különbözőséget normálisnak? • Milyen veszélyforrásokat rejt ez magában a mentor-diák viszonylatokban? • Mit tudunk tenni a gyakorlatban, hogy ezeket a hatásokat csökkentsük? • Hogyan tudjuk minimalizálni ezen torzító tényezők hatását a diákokkal és a diákok családtagjaival való kapcsolatokban? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Arcok tesztje, Cipőbolt.</p>
14.15 15'		Szünet
14.30 50'	2 körös empátia	<p>Empátiás készség fejlesztése – Kétkörös empátia</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél: Az empátiás készség gyakorlati fejlesztése.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>Párokat alkotunk.</p> <p>A pár egyik tagja üljön le egy székre, egy körben, a másik tag mögötte áll.</p> <p>Bedobunk egy témát középre (példák: Jobb a mai fiataloknak külföldön, mint itthon. A kutyának kint van a helye. Pénzzel mindent el lehet érni. A hagyományos orvoslás jobb, mint a modern stb.).</p>



		<p>A bedobott témával kapcsolatban pár percben mindenki gondolja végig az álláspontját, az érveit, gondolatait.</p> <p>Ezt követően azonban csak a körben ülő emberek beszélhetnek, viszont a cél az, hogy eljussanak oda, hogy a mögöttük álló ember gondolatait fejtik ki.</p> <p>A mögöttük álló ember nem szólhat meg! Ha a beszélő által mondottakkal nem ért egyet, akkor ne tegye a vállára a kezét, ha részben egyetért, akkor az egyik kezét tegye rá, ha teljesen azt mondja, amit ő maga is mondana, ha a körben ülne, akkor mind a két kezét tegye az ülő ember vállára.</p> <p>Persze le is veheti a már rátett kezeket, ha a gondolatmenet ismét eltérne attól, ami az álló ember fejében van.</p> <p>A cél az, hogy mindenkinek mindkét kéz a vállán legyen.</p> <p>Fontos, hogy a körben ülők ne csak tömondatokban, röviden kommunikáljanak.</p> <p>Mindenkinek legalább kétszer hozzá kell szólnia a témához.</p> <p>Kerekasztal-beszélgetés indulhat.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Párokat alkotunk, létrehozuk a két kört. (Ha online, akkor A, B szereplő van, A: beszélő, B: kézfeltartó). • Ismertetjük a szabályokat, majd bedobjuk a témát. • Egy körre kb. 20 perces időkeretet adunk. Ha minden álló tag/B mindkét kezét a másik vállán tartja/felemelte, kész a kör. • Aztán csere, aki állt, üljön le, illetve A-ból B szereplő lesz.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Plenáris megbeszélés.
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ki hogyan élte meg a különböző szerepeket az előző gyakorlatban? • Mi jelentett kihívást, és miért? • Mi történt, milyen gondolati feldolgozás zajlott akkor, ha sokáig nem kapott valaki kezet? • Hogyan élte ezt meg? • Hol kellett szerintük empátiával dolgozni? • Mely empátiás szint működését aktivizálta ez a gyakorlat? • Mit jelent ez a hétköznapi életben?
	<p>Barlangi mentés</p> <p>Transzplantáció</p>	<p>Alternatívák a blokk levezetésére: Barlangi mentés; Szívátültetés. (Ha úgy érezzük, csoportos döntéshozatal által jobban involválható a csapat, ezek a gyakorlatok is működhetnek.) Ha itt nincs rendezőelv, a szimpátia-antipátia dönt, a rendező elv megtalálásához tudatos feldolgozásra, lehetőség szerint objektív szempontrendszerre van szükség, ugyanúgy, mint az empátiás folyamatnál.</p> <p>A tanulókat érintő témákkal: „A sulis felesleges”, „A Való Világ jó műsor”, „Ruha teszi az embert” ezt a gyakorlatot mentorként egy az egyben vihetik. Fejleszti a kommunikációs és társas kompetenciákat.</p>
15.20 30'	Érdekelsz, nem érdekel	Értő figyelem – Érdekel, nem érdekel gyakorlat Együttműködés fejlesztő

		<p>Cél: Megtapasztalni, hogy a figyelem milyensége nagyban befolyásolja, hogy a beszélő mennyire nyílik meg.</p> <p>Feladat instruálása: Egy jó kis sztorizás, élménymegosztás néha jól esik mindenkinek, ugye? Erre invitállak most benneteket. Csoportbontás megtörtént, tréner bedob egy témát, például: Hogy ünneplitek a húsvétot, a karácsonyt? Milyen konyhát kedvelsz? Milyen hobbid van? stb. „A” szereplő beszéljen, „B és C” szereplő cetlikén megkapja az instrukciót, és indul az első kör.</p> <p>Levezetés: Kiscsoportok alkotása (3-3 fő). Döntsék el/véletlen csoportbontó eszköz, ki lesz A, B és C. Mindegyik körben más beszél majd egy konkrét témáról 2-3 percig, és másfajta figyelem hárul rá. A nem beszélők a beszélgetés előtt kis cetlin megkapják az instrukciókat (ezt egymásnak ne mutassák meg).</p> <p>A tréner bedobja a témát, indulnak a körök. A körök között nincs megbeszélés.</p> <p>Három kör lesz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amikor A beszél, akkor B és C nem figyelnek rá. • Amikor B beszél, akkor A és C figyelnek rá. • Amikor C beszél, akkor A figyel, B nem. <p>Megbeszélési szempontok: Hatások megbeszélése nagycsoportban.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Milyen hatással voltak rád a csoporttagok (annak függvényében, hogy milyen hallgatóságot kaptott)? • Milyen volt a másakra figyelni/nem figyelni? • Mi segíti a hatékony információátadást a hallgató és a beszélő részéről?
--	--	--

	Érzelmi ragály	<p>Alternatívák a blokk levezetésére: „Érzelmi ragály” gyakorlat.</p> <p>Ezt a gyakorlatot mentorként egy az egyben vihetik. Fejleszti a kommunikációs és társas kompetenciákat.</p>
15.50 15'		Szünet
16.05 45'	<p>Diasor</p> <p>Keresd a párját!</p>	<p>Empátia – Keresd a párját, X, Y, Z</p> <p>Energetizáló</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél: A generációk és a kultúrák közötti különbségek tudatosítása, az elfogadás erősítése.</p> <p>Feladat instruálása: Mentorként napi szinten találkoznak a generációk közötti különbségből adódó kommunikációs szakadékkal. A következő feladatban kezdjük hidakat építeni a szakadék helyett. Nézzük meg, hogyan fejezi ki ugyanazt egy X-es, Z-s, Y-onos ember.</p> <p>Levezetés: Párokat vagy triádokat alkotunk, a feladat, hogy megkeressék, hogy ugyanabban a szituációban hogyan kommunikál egy X, egy Y és egy Z generációs ember.</p> <p>Mit mond, hogyan fejezi ki, milyen szóhasználattal tudatja a másik féllel, hogy mit szeretne? Párosítsák össze a kártyákat, melyik három üzenet takarja ugyanazt a szándékot, generációtól függően.</p> <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generációk közötti különbségek az értékek mentén, rövid áttekintés. • Empátia a különbözőségek mentén. • Miért nehéz elfogadni a másik generációt?

		<ul style="list-style-type: none"> Hogyan keretezzük át, hogy ne udvariatságnak értelmezzük a generációs különbséget? Nekik mit a legnehezebb tolerálni a tanulók kapcsán? Hogyan tudnánk ezt átkeretezni? A kulturális különbségek (elsősorban: roma–magyar) kapcsán, milyen tapasztalataik vannak? Mit érdemes tudatosítani, ha együttműködést szeretnénk a különböző kultúrák között az osztályteremben? Hogyan érdemes ebben a tanulókat is az elfogadásra szocializálni?
		Alternatívák a blokk levezetésére: –
16.50 10'	–	<p>Zárás: 3 haszon, 3 élmény</p> <p>Cél: Napi csoportfolyamat gyors kognitív és érzelmi lezárása.</p> <p>Feladat instruálása: Mindenki mondjon a mai napon megélt közös folyamatból 3 kulcsszót, amit haszonként visz el magával, és 3 kulcsszót, ami élmény volt számára a mai napban!</p> <p>Levezetés: Plenáris megosztás, meghallgatás, elköszönés.</p> <p>Megbeszélési szempontok: –</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
17.00 30'		Zárás, tréningnap résztvevői értékelése

 INNOVATÍV KÉPZÉSTÁMOGATÓ KÖZPONT 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.7.2 Konfliktusok kezelése

Digitális térben megvalósuló, kontaktóras képzés 2. nap

Idő:	Online eszközök:	Tematikus blokk leírása:
9.00 5'	Diasor	Tréneri nyitás <ul style="list-style-type: none"> • Üdvözlés. • A 4. nap témaköreinek bemutatása.
9.05 10'	Nyomozás Az én sztorim	Nyitás – Nyomozás Jégtörő Cél: A csoport újbóli összehangolása, interaktív bekapcsolása a 4. napba. Feladat instruálása: Három perc alatt szerezz minél több aláírást az egyes állításokhoz! Magadnak nem írhatok alá, egy ember csak három állításnál írhat alá, és mindig neked kell kérdezned, hogy kiderüljön, az adott állítás igaz-e vagy sem a csapattagra. (Az nem érvényes, hogy csak odaadod valakinek a lapod, és azt mondod, írd alá hármat, ami igaz rád!) Levezetés: <ul style="list-style-type: none"> • Nyomozási link kiadása, instruálás. • Három perc csapatmunka. • Plenáris eredményhirdetés. Megbeszélési szempontok: <ul style="list-style-type: none"> • Kitől vannak aláírások az egyes állításoknál? • Kinek lett a legtöbb, mi volt a stratégiája? Ha volt tudatos stratégiája a győztesnek, akkor ezzel a mai nap témájára is át lehet kötni, hiszen a tudatosság,

		<p>ami ebben a feladatban a hatékonyságot növelte, a mai nap folyamán is fontos lesz, mert a konfliktusok kezeléséhez szeretnénk eszközöket adni, amelyeket ha tudatosan használnak, segíthetik a következő konfliktushelyzet megélését vagy megoldását.</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>Az én sztorim. Összehangolódó szerencsekerék játék</p>
9.15 25'	Mit jelent nekem a konfliktus?	<p>Mit jelent a konfliktus? – Konfliktusképek</p> <p>Jégtörő</p> <p>Cél: A konfliktus definiálásába involválni a csoport már meglévő tudását, közös értelmezési keretet adni a konfliktus szerteágazó fogalmának.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>A feladat két részből fog állni. Először mindenki válasszon egy képet, ami neki leginkább kifejezi azt a fogalmat, hogy konfliktus.</p> <p>Ezt követően üljetek 3-4 fős csapatokba, és osszátok meg egymással, hogy ki miért választotta az adott képet.</p> <p><i>Itt érdemes nekik 10 percet hagyni a megosztásra.</i></p> <p>Most jön a feladat második része. A beszélgetésbe bekerült gondolatok és érzelmek mentén a csoport feladata, hogy megalkosson egy konfliktusdefiníciót.</p> <p>(Képzeljék el, hogy ők egy bizottság, akiknek egy értelmező kéziszótárba kell megalkotniuk egy definíciót, ami a leginkább lefedi a konfliktus fogalmát.)</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • egyéni képválasztás, • kiscsoportos megosztás,

		<ul style="list-style-type: none"> • a feladat második részének instruálása, • definíciók plenáris megosztása, • definíciók fölírása flip-chartra.
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mennyire volt nehéz/könnyű a közös definiálás?
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
9.40 20'	Diasor	<p>A konfliktus szakmai fogalmai</p> <p>Cél: A résztvevők által behozott definíciók mentén bevezetni a szakirodalmi fogalmakat. Konfliktus, probléma közötti különbség, konfliktus definíciója, konfliktusfajták, konfliktuskezelés, konfliktusmegoldások közötti különbségek.</p>
		<p>Feladat instruálása: Interaktív tréneri prezentáció.</p>
		<p>Levezetés: A tréner folyamatos kérdésekkel, a csoport gondolkodását együtt vezetve tartja a prezentációt.</p>
		<p>Megbeszélési szempontok: –</p>
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
10:00 45' utána szünet	Diasor Konfliktus- kezelési stílus teszt	<p>Thomas–Killman-kérdőív – konfliktuskezelési stílusok repertoárja</p> <p>Cél: Önismeret bővítése kérdőív segítségével. A saját konfliktuskezelési erősségek és fejlesztendő területek tudatosítása. Konfliktuskezelési stílusok elméleti bemutatása. Annak tudatosítása, hogy minden stílusnak van helye és szerepe, ezért mindegyiket kell tudni a gyakorlatban alkalmazni a hatékonyság érdekében.</p>
		<p>Feladat instruálása:</p>

		<p>Mindenki egyénileg töltsse ki a kérdőívet, mindig azt az opciót válassza, ami közelebb áll hozzá. Ne az ideális, hanem a reális énkép alapján töltsse ki, azaz ne úgy, amilyen lenni szeretne, hanem úgy, amilyen. Leginkább iskolai szituációkra gondoljon. Nincs jó vagy rossz válasz.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kérdőív kitöltése, • Thomas–Killman-ábra, az elmélet bemutatása interaktív tréneri prezentáció keretében, példákkal illusztrálva, • egyéni tipp: tippelje meg, miben lesz a legmagasabb és a legalacsonyabb pontszáma, • pontszámítás, • plenáris megosztás, kérdések feldolgozása, • csoportprofil (opcionális), • példák, iskolai saját szituációk megosztása, amikor valamelyik stílust használták, és az jó döntésnek bizonyult. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinek van eltérés az egyéni tipphez képest, és milyen irányba? • Ki az, aki esetleg nem ért egyet a kérdőív által mutatott pontszámokkal? • Mely profilnak mire érdemes odafigyelnie tudatosan a gyakorlatban? • Mit jelent, ha egy stílust „túlhasználunk?” (10 feletti pontszámérték) • Mit jelent, ha egy stílust „alulhasználunk?” (3 alatti pontszámérték) <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
--	--	---

10.45 15'		Szünet
11.00 15'	https://www.youtube.com/watch?v=G4zbjdQdEzA Nonverbális jegyek	<p>Videó</p> <p>Energetizáló</p> <p>Cél: Ebéd utáni hangolódás, vicces videójelenettel, amiből kiderül, milyen nem asszertív konfliktuskezelési technikáink vannak.</p> <p>Feladat instruálása: –</p> <p>Levezetés: Akkor a videó után nézzük meg, mit is jelent az asszertivitás valójában (kezdődhet a tréneri prezentáció).</p> <p>Megbeszélési szempontok:</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Nonverbális jegyek csoportosítása a feladat, ráhangolás az asszertív kommunikációra.</p>
11.15 25'	Diasor	<p>Érzelmekek kezelésének a technikája – Gordon-modell;</p> <p>Buli, szituációs gyakorlat</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél: Saját élményű szituációs gyakorlat mentén tudatosítani a konfliktusok lefutásának tipikus dinamikáját, továbbá eszközöket adni ezek kezeléséhez.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>Háromfős csapatokat alkotunk, kiadjuk az A, B, C szereplőket.</p> <p>(A szereplő: egy bulizó szomszéd, B szereplő: aludni szeretne, C: megfigyelő).</p>

		<p>Kérjük meg a játékosokat, hogy éljék bele magukat a helyzetbe, nem kell saját magukat hozni, lehet másként is viselkedni, mint ahogyan a való életben tennék. A jelenetek egyszerre indulnak, szimultán, mindenki csak a saját párjára figyeljen.</p> <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit gondolnak a Gordon.modell gyakorlati alkalmazhatóságáról? • Mi a tapasztalatuk a diákokkal kapcsolatban? • Ki az, aki esetleg akár tudatosan, akár tudattalanul eddig is ezt a technikát használta? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Bármilyen jelenet vihető, amiben indulatos az egyik fél, a másik meg ellenérdekelt az indulatos céljával szemben.</p>
11.40 20' ebéd előtt	Diasor	<p>Az asszertivitás elmélete</p> <p>Cél: A kommunikációs stílusok bemutatása, a megfigyelhető viselkedésis jegyek tudatosítása és a kommunikáció háttérében álló motiváció megértése.</p> <p>Feladat instruálása: Interaktív tréneri prezentáció.</p> <p>Levezetés: –</p> <p>Megbeszélési szempontok: –</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
12.00 60'		Ebdédszünet
13.00	Elveszett a dolgozat	Asszertív szituációs gyakorlatok – Elveszett a dolgozat

30'		<p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél: A különböző kommunikációs stílusok találkozása által létrejövő szituációk megélése, az asszertív technikák gyakorlati alkalmazása.</p> <p>Feladat instruálása: Páralkotás után a páros egyik tagja a diák, a másik a tanár lesz. Mindenki elolvassa az elveszett a dolgozat szituáció leírását, majd a tréner egy-egy cetlin odaadja, hogy milyen kommunikációs stílusban álljanak hozzá a problémához. Minden jelenet után megállunk, és megnézzük, melyik páros mire jutott.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • páralkotás, szerepek leosztása, • cetliken a kommunikációs stílus odanyújtása a résztvevőknek, • 1. kör: tanár agresszív, diák szubmisszív, • 2. kör: tanár asszertív, diák agresszív, • 3. kör: tanár szubmisszív, diák asszertív, • 4. kör: mindkettő agresszív; • minden kör után megállunk, és megbeszéljük a tapasztalatokat; a tréner mindig tudatosítja, hogy amikor a jelenetben valamelyik szereplő asszertív, akkor hogyan tudja átbillenteni a szituációt a partneri kommunikáció irányába. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hogyan tudja az asszertív „lehozni” az agresszív felet? • Milyen motivációt kell kielégíteni ahhoz, hogy a másik partnerré váljon? • Hogyan tudja az asszertív „felhozni” a szubmisszív felet?
-----	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> Milyen volt megélni az agresszív–agresszív találkozást? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: „Jó példa, rossz példa jelenetek”: kiscsoportban kidolgoznak egy szituációt iskolai példából merítve, és azt bemutatják plenárisan, egyszer úgy, hogy a tanár asszertívan kezeli a helyzetet, egyszer meg úgy, hogy ugyanazt a helyzetet nonasszertívan kezeli.</p>
13.30	Diasor	<p>Figyelem – követés – vezetés – Értékszonda</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél: Az asszertív kommunikáció gyakorlati alkalmazása, strukturált tréning-szituáción keresztül. Asszertív kommunikációs készség fejlesztése.</p>
70'	Értékszonda	<p>Feladat instruálása: Mindenki egyénileg töltsse ki az „Értékszonda” 19 állítást tartalmazó feladatlapját. A tételmondatoknál ne időzzenek sokáig! Ha egyetért a tartalmával, + jelet, ha nem ért egyet, – jelet tegyen az állítás mellé. Lehet, hogy nincs szélsőséges +/- véleménye a témában, akkor is törekedjen állást foglalni abba az irányba, ami inkább közelebb áll hozzá. Nullát akkor rakjon a téma mellé, ha azt passzolja, azaz nem akar róla beszélni! Fontos: a nulla nem azt jelenti, hogy középben van a véleménye, hanem azt, hogy az a mondat kiesett a játékból, passzolta!</p> <p>Mindenki válasszon egy párt, egy olyan embert, akivel szívesen beszélgetne értékrendet is érintő témákról. Fontos, hogy tudják: a beszélgetés tartalma a pár tagjai között marad, plenárisan nem beszélnek meg!</p>
in- stru- álás után szünet		
15'		

		<p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 19 állítás egyéni kitöltése. • Párválasztás (fontos, hogy itt bízzuk rájuk, ne sorsoljuk őket). • Témakörök egybevetése, azaz hány témában van eltérő véleményük (ezek a potenciális gyakorlótémák a páros beszélgetéshez, ha egy sincs, keverjük újra a párokat). • A beszélgetés forgatókönyvének ismertetése: kérjük meg a párokat, hogy ne kezdjenek el a témákról beszélgetni, figyeljenek ránk egy percre, mert most jön a feladat! • A feladat, hogy betartsanak egy beszélgetési forgatókönyvet, ami szerint: A szereplő beszél, B hallgat, ha A befejezte, B összefoglalja a gondolatait, hogy jól értette-e, ha A bólint, B jön, és megfordul a szereposztás (ha B nem azt mondja vissza, amit A mondott, akkor nem bólint, visszaveszi a szó jogát, és még egyszer pontosít, B-nek ezt újra össze kell foglalni, ha rendben, megfordul a szerepelosztás). • Nem cél a másik meggyőzése, addig adogassák egymás között a szó jogát, amíg bármely félnek mondanivalója van, vagy valaki nézőpontot vált, vagy kiderül, hogy egyetértenek; ha bármelyik előfordul, léphetnek a következő témára. • Mondjuk el, hogy egyszerre ne beszéljenek túl sokat, hisz a másiknak el kell ismételni az elhangzottakat, mielőtt a saját álláspontját elkezdené kifejtteni.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Van lehetőségük egy téma kapcsán igény szerint bármennyig adogatni a szó jogát, nem kell egyszerre mindent elmondani. • Ha minden pár végzett, plenáris megbeszélés a megélések mentén (ne menjünk bele a témákba). • Bemutatjuk a Figyelem – követés – vezetés elméletét és gyakorlatát interaktív tréneri prezentáció formájában.
		<p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi volt a gyakorlat legnagyobb kihívása a beszélgetések során? • Ki mit élt meg jól? • Ki mit élt meg rosszul, nehezen? • Fárasztó volt-e így beszélgetni? • Miben tért el ez a hagyományos beszélgetéstől? • Adott-e a beszélgetés új nézőpontokat? • Hogyan hat ez a technika egy konfliktushelyzetben a felekre? • Hogyan lehet tudatosan alkalmazni az F-K-V-t, akár már a következő napon egy konfliktusos szituációban?
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére: Rövidített verzió, kevesebb tételmondattal.</p>
13.40 15'		<p>Szünet (Közbeiktatott szünet)</p>
14.55 25'	<p>Diasor</p> <p>Közléssorompók</p>	<p>Hogyan ne kommunikáljunk? – Közléssorompók</p> <p>Cél: Bemutatni azokat a kommunikációs sorompókat, amiket gyakran használunk akár tudattalanul is.</p>

		<p>Tudatosítani a sorompók hatásmechanizmusát és azok káros érzelmi következményeit.</p> <p>Feladat instruálása:</p> <p>A tréner elmond egy szituációt, ami kollektíven most mindenkire igaz lesz (lásd: Közléssorompók értekezlet után). Aztán egyesével mindenkinek mond egy sorompót (példa jelleggel). A feladat: ki kell találni, hogy melyik sorompót demonstrálta a tréner.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • általános szituáció felvázolása, • tréneri demonstráció minden résztvevő felé, • mindegyik után megállunk, és beazonosítjuk, hogy melyik sorompó volt, és milyen érzés volt ezt kapni. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miért használjuk mégis ezeket a sorompókat? • Hogyan tudjuk utána „felnyitni” a kommunikációs gátat? • Milyen érzéseket váltunk ki a másik félben a sorompókkal? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
15.20 15'		Szünet
15.35 20'	Énüzenet (Tanár-Diák)	<p>Hogyan kommunikáljunk – Énüzenet</p> <p>Cél: Az asszertív kommunikáció egyik alapelemének elméleti és gyakorlati elsajátítása.</p> <p>Feladat instruálása:</p>

		<p>Kiscsoportot alkotunk, és minden csapatnak kiadjuk az „Énület” feladatlapot. Minden szituációra írjanak egy énületet, amivel szerintük hitelesen tovább lehetne vinni az adott szituációt.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Énület” három lépésben: elmélet – interaktív tréneri prezentáció – csoportmunka az „Énület” feladatlap segítségével, • a megoldások plenáris megosztása, ha szükséges, folyamatos tréneri korrekció. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miért fontos az érzelmek kommunikálása, főleg a diákok felé? • Mi okozott nehézséget a feladatmegoldás során? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: Négylépéses vagy erőszakmentes kommunikáció (amelyik szimpatikusabb a trénernek, mind a kettő ugyanazt tanítja).</p>
15.55 50'	Hurrá nyaralunk!	<p>Csoportos döntéshozatal – Hurrá, osztálykirándulás, nyaralunk!</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél: Az asszertív és nonasszertív kommunikációs stílusok egymásra gyakorolt hatásának játékos megtapasztalása szereplapokkal, csoportos döntéshozatali helyzetben.</p> <p>Feladat instruálása: Hozzanak döntést egyénileg, hogy hová mennének osztálykirándulásra, egyéni prioritáslista készítése. Mindenki készüljön fel a szereplapja szerint, és a következő tantestületi ülésen aszerint legyen jelen, ahogy a szereplapja megköveteli. A megbeszélésen 30 perc van konszenzusra jutni.</p>

		<p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hurrá, osztálykirándulás! helyzetleírás kiadása, egyéni prioritáslista készítése. • Szereplapok kiadása, felkészülési idő. • Csoportos döntéshozatal konszenzussal. • Részvevők „leleplezése” – ha volt megfigyelő, általa, ha nem, akkor a többi csapattag által. • Plenáris megbeszélés. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melyik szereplő hogyan hatott a folyamatra? • Kik és hogyan tudták kezelni az agresszív és a szubmisszív csapattagokat? • Mi segítette végül a közös döntés meghozatalát? • Mi volt az, amit érzelmileg a legnehezebben kezeltek? • Milyen volt agresszív szereplőnek lenni? • Milyen volt szubmisszív szereplőnek lenni? • Milyen volt asszertív szereplőnek lenni? <p>Alternatívák a blokk levezetésére: –</p>
<p>16.45 15'</p>		<p>Zárás – Konfliktuskezelési kisokos</p> <p>Cél: A nap lezárása, a tanultak tudatosítása, összefoglalása, lényegkiemelés.</p> <p>Feladat instruálása: Írják meg a tíz legfontosabb jó tanácsot, amit a mai nap kapcsán tudatosítottak vagy megerősítettek magukban.</p> <p>Levezetés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2-3 fős csapatok alkotása, • instruálás,





Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája



Elektronikus változat azonosítója:

GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

		<ul style="list-style-type: none">• plenáris meghallgatás.
		Megbeszélési szempontok: –
		Alternatívák a blokk levezetésére: –
17.00 30'		Zárás, tréningnap résztvevői értékelése

 INNOVATÍV KÉPZÉSTÁMOGATÓ KÖZPONT 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.7.3 A csoport dinamikája

Digitális térben megvalósuló, kontaktóras képzés 3. nap

Idő:	Online eszközök:	Tematikus blokk leírása:
9.00 10'	Diasor	Tréneri nyitás <ul style="list-style-type: none"> • Tréneri bemutatkozás. • A modul témái. • Emlékeztetés a tréning kereteire röviden.
9.10 20'	Digitális térben megvalósuló képzés 3. nap nyitókör	Nyitókör Jégtörő Cél: <ul style="list-style-type: none"> • Ráhangolódás a tréningre. • Elvárások a 3. modullal kapcsolatban. Feladat instruálása: ad 1) <i>Ez most az 5. napunk, van még 2 napunk, de 4-et már elvégeztél. Gondold végig, majd írd is le, kérlek, hogy:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>Mi a célod ezzel a mai nappal?</i> <i>Mire szeretnél választ kapni?</i> <i>Te mit teszel hozzá a képzéshez?</i> <i>Írd alá a saját kártyádat!</i> ad 2) <i>Kérlek, mondjátok el egyenként a válaszaitokat!</i>
		Levezetés: <ol style="list-style-type: none"> 1) Egyéni végig gondolás, a válaszok megírása a kártyákra az online felületen. 2) Egyénileg nagycsoportban a válaszok elmondása, közben együtt látjuk a képernyőn a válaszokat. 3) A tréner képernyőfotót készít (később a zárásnál szükség lesz rá).

		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>Kártyák / online platform nélkül mondják el, ha technikailag másképp nem megoldható.</p>
9.30 50'	Diasor	<p>Önarckép</p> <p>Jégtörő</p> <p>Energetizáló</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ismerkedés, összehangolódás. • Ráhangolódás a témára (csoportfejlődés szakaszai). • Önismeret, önreflexió. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Kérlek, készíts magadról egy önarcképet! Használhatsz szimbólumokat, rajzot is, képet is másolhatsz ide a netről. Lehet ez absztrakt, de reális alkotás is. A lényeg, hogy téged szimbolizáljon, ábrázoljon! (Ne egy fotót másolj ide magadról, ez fontos!). Ehhez a fájlok között töltsd le az „Önarckép” című ppt-t. (Mindenképpen töltsd le, és így dolgozz benne, ne itt a Teamsen, különben mindenki egyszerre dolgozik benne, és zűrzavar lesz).</i></p> <p>ad 3) <i>Mutassátok meg egymásnak az önarcképet képernyőmegosztással. Párotok hadd nézze meg először, és akár ő mondja el, hogy mit lát. Ezután meséld el, mit akartál megmutatni magadból a képen! Majd csere. Ezután készíttetek egy közös alkotást mindkét kép felhasználásával egy közös ppt-ben! Rajzoljatok, másoljatok még hozzá, egészítsétek ki az alkotást (ne csak összemásolva legyenek)! Ez legyen több, mint a két összevágott egyéni kép! Ami már kettőtökről szól!</i></p>

		<p>ad 5) <i>Mutassátok be a képeket a másik párosnak! Ezután ezekből is alkossatok egy közöset egy db ppt-be! Most is használhattok pluszfotót, rajzot, és ki is egészíthetitek a rajzokat. Ez egy csoportkép legyen, szintén ne a részképek „összeragasztása”! Mutassa, hogy „ez a csapat vagyunk mi”!</i></p> <p>ad 6a) <i>Nézzük meg a kiscsoportok alkotását. Kérünk egy-egy szóvivőt, aki a közös alkotást bemutatja: kik vagytok ti?</i></p> <p>ad 6b) <i>Kérlek, ebből is készítetek egy közös, végső alkotást a nagycsoportra vonatkozóan!</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Egyéni munkában önarckép készítése. 2) Párok alkotása. 3) Párban a képek bemutatása egymásnak, majd egy közös alkotás készítése. 4) A párokból kiscsoportok alkotása. 5) Kiscsoportban a képek bemutatása egymásnak, majd egy közös alkotás készítése. 6) Nagycsoportban a képek bemutatása egymásnak (1-1 szóvivő), majd egy közös alkotás készítése. 7) Tréneri reflexió 8) Kitekintés: a gyakorlat alkalmazása egy iskolai csoportban. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <p>Milyen alkotást láthatunk? Ha egy látogató egy képkiallításon látná ezt, mit gondolna: milyen csapat van az alkotáson? Mi jellemzi ezt a csapatot?</p> <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Előre elkészített képekkel is készülhetünk, ezekből is választhatnak, (ekkor több idő lesz a keresgélés miatt!). • Ha kisebb a létszám 8 főnél: kimaradhat a páros alkotás, jöhet rögtön a kiscsoportos.
10.20 15'		Szünet
10.35 20'	Diasor	<p>A csoport meghatározása</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elméleti ismeretek bővítése. • A szakiskolai projektekre való aktualizálás a diákok szemszögéből. <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tréneri prezentáció. 2) Nyitott kérdések tisztázása, hozzáfűzések megbeszélése. 3) Körkérdés: A diákoknak mit jelenthet egy iskolai osztályba, csoportba tartozás? Mit adhat nekik? <p>Prezentáció tartalma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miért jó csoporthoz tartozni? • A csoport meghatározása. • Csoporttípusok. • Különböző csoportok jellemzői. • Kötődés egy csoporthoz. • Csoport vagy csapat. • Csoportszerepek. • Konstruktív szerepek a csoportban. • Destruktív szerepek a csoportban. • Belbin-féle csapattagtípusok. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Rövidített előadás, ha kevés az idő
10.55 15'	Diasor	<p>A csoportfejlődés szakaszai (a Tuckmann-modell)</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elméleti ismeret a csoportfejlődés szakaszairól.
		<p>Levezetés:</p> <p>1) Tréneri prezentáció (csak átfogóan beszélni róla, az első slide csupán).</p>
		<p>Prezentáció tartalma:</p> <ul style="list-style-type: none"> A csoportfejlődés szakaszai.
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>–</p>
11.10 70'	Diasor A csoportfejlődés szakaszai	<p>A csoportfejlődés szakaszai a gyakorlatban</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> Az elmélet átültetése egy demóhelyzetbe (adaptálás). A csoportvezetői feladatok tudatosítása.
		<p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) Kiscsoportokat fogunk alkotni. A csoportnak az lesz a feladata, hogy készüljön fel egy kb. 5 perces bemutatóra, ahol láttatják, hogy egy csoport fejlődése hogyan nyilvánul meg (alakulástól egészen a felbomlásig). Ez bármilyen helyzet lehet (nyaralás, szülői értekezlet, új focicsapat...). A helyzetben mutassátok be, hogy az egyén viselkedése milyen az adott szakaszban, és az adott szakaszhoz milyen vezetői feladatok tartoznak.</p>

		<p>Fontos, hogy legyen egy vezetőök, és mindenkinek szerepelnie kell a helyzetben. Nem kell az előadás során bemondani, hogy éppen mely szakaszban vagytok, csupán játsszátok el az egészet az elejétől a végéig (narráció nélkül)! Ehhez kaptok egy részletes leírást, ami minden szakasról tartalmaz még részleteket, ezt nyugodtan használjátok a felkészüléshez. Erre 30 percek lesz.</p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kiscsoportok alkotása. 2) Csoportmunka. 3) Helyzetek eljátszása. 4) Tréneri összegzés (ha kell ppt-vel, de valószínűleg nem kell kivetíteni, csak ha nagyon nem ment át valami vagy kérdések vannak). 5) Nyitott kérdések tisztázása. 6) A különböző gyakorlatok (pl.nyitókör/zárókör) jelentősége a csoportban. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>Ha kevés az idő/túl kevesen vannak a kiscsoport megalkotásához, akkor kiscsoportban/párban jellemzőket besoroltatni az adott szakaszhoz.</p>
<p>12.20 60'</p>		<p>Ebédszünet</p>
<p>13.20 50'</p>	<p>Sikerblokád</p>	<p>Sikerblokádk az egyes szakaszokban</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nehézségek feltérképezése. • Megoldások megbeszélése.



		<p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) Minden pár más-más szakaszon gondolkozzon el olyan szempontból, hogy milyen tanári, illetve diákviselkedés nehezítheti meg azt, hogy a szakasz támogatóan hasson a csoport fejlődésére, és tovább tudjanak lépni a következő szakaszba, azaz tovább tudjanak fejlődni.</p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Párok alkotása (ideálisan 5 pár legyen). 2) Minden pár más-más szakaszt kap. 3) Minden szakaszra egy-egy „táblát” készíteni, annak a linkjét elküldeni a párosnak, aki dolgozik vele. 4) Adott szakaszra vonatkozóan fogalmazzák meg a sikerblokádot (Mi akadályozhatja meg egy csoport fejlődési sikerét ebben a szakaszban tanárként és diákként?) és beszéljék meg a megoldási javaslatokat. 5) Prezentáció. 6) Tréneri kiegészítés. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha kevesen vannak, akkor egynél több szakaszt is adhatunk egy-egy csoportnak, vagy egyet közösen megbeszélünk akár az elején demóként (a felbomlás szakaszát érdemes másodiknak adni vagy együtt megbeszélni). • Ha sok az idő, akkor Word café (ekkor max. 5 csoport legyen).
<p>14.10 50'</p>	<p>Ismerkedési gyakorlatok</p>	<p>Az ismerkedési gyakorlatok</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Energetizáló</p>

		<p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A csoportfejlődés 1. szakaszának („Alakulás”) elmélyítése. • Eszköztár bővítése: konkrét gyakorlatok adott fázis támogatására vonatkozóan. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Kiscsoportban fogtok dolgozni. Minden csoport kap egy anyagot, amely egy konkrét ismerkedős gyakorlat leírását tartalmazza. Minden csoport más gyakorlattal fog megismerkedni. Az a kérésem, hogy olvassátok el a gyakorlat leírását, majd az anyagban szereplő kérdések mentén dolgozzátok is fel azt, mintha már ezzel dolgoznotok is kellene egy új csoportban! Amikor 15 perc után visszajövünk a nagycsoportba, arra kérek majd egy-egy csoportszóvivőt, hogy mesélje el a gyakorlatot, annak körülményeit, kockázatát stb. úgy, hogy a többiek is alkalmazni tudják azt akár már holnap!</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kiscsoportok alkotása. 2) Minden csoport más-más ismerkedési gyakorlatleírást kap (ami eddig még nem volt), ezt dolgozzák fel konkrét kérdések mentén. 3) Nagycsoportban mindegyik elmondja a gyakorlatot, alkalmazását, kockázatát stb. 4) Nyitott kérdések tisztázása és kiegészítés (ha kell) a tréner által. 5) Online verziók átgondolása: mely gyakorlatot lehet, nem lehet? <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha van idő: a csoportszóvivő csináltassa meg velünk a gyakorlatot – ha lehet online is végig
--	--	---

		<p>vinni, de legalább az instrukciót elmondhatja (a tréner is beállhat).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha van idő: a képzésen eddig alkalmazott nyitókörökre való tudatos rátekintés (melyik milyen célt tud szolgálni, mire kell az instrukciónál ügyelni). • Ha kevesen vannak: akár egy ember is ki tud egy-egy gyakorlatot dolgozni. Jobb, ha többfélével megismerkednek!
15.00 15'		Szünet
15.15 95'	<p>Diasor</p> <p>Felfedezők</p>	<p>Felfedezők</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A csoportfejlődés 2., 3. és 4. szakaszának („Viha”, „Normaalkotás” és „Teljesítés”) gyakorlatban történő megélése. • Csoportszerepek megélése. • Eszköztár bővítése: konkrét gyakorlatok adott fázis támogatására vonatkozóan. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Most egy nagy csoportos, közös gondolkodós gyakorlat következik. Ehhez első körben szeretném kérni, hogy válasszatok egy csoportvezetőt, akinek a vezényletével fogjátok elvégezni a gyakorlatot! A feladat a következő lesz: Mindenki kap majd információs kártyákat, amelyeken különböző információk állnak. Erről egymás között csak beszélhettek, nem mutathatjátok meg egymásnak. A konkrét feladatokat is a kártyán fogjátok megtalálni. Ennek a közös gondolkodásnak az irányításához keresünk tehát egy vezetőt! Ki lesz az?</i></p>

		<p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Egy vezető kiválasztása a csoport által. 2) Információk kiosztása: <ul style="list-style-type: none"> • a vezetőnek a „Felfedezők vezetői instrukciók”jpg-et, • a többieknek a „Felfedezők - .. infókártya” png-eket elküldeni privát chatben. 3) Nagycsoportos feladatmegoldás. <ol style="list-style-type: none"> a) Szabályok meghatározása a közös feladatmegoldáshoz. b) Feladat elvégzése. 4) Megoldás elmondása. 5) Tréneri megoldás. 6) Tapasztalatok megbeszélése. 7) Tréneri reflexió és összefoglalás: kitekintés egy osztályközösséggel való munkára. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miért ezeket a szabályokat alkották meg? Mi volt nekik fontos? Mennyire sikerült ezekhez tartani magukat? • Milyen szerepekkel találkoztunk egyértelműen a gyakorlat során? Mi jellemezte őket? • Milyennek látták az együttműködésüket? • Akadtak-e nehézségek? Ezekkel mit kezdtek? • A vezető hogyan élte meg a feladatot? Mi volt neki nehéz, s mi segítette? • Hogyan befolyásolták a vezető és a kialakított szabályok a munkavégzést? • A csoportalakulás szakaszaiból melyik(ek)ben voltak most ők? Mi jellemezte ez(eke)t? • Milyen konklúziót vonhatnak le?
--	--	---

		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha sokan vannak: lehet egy fő megfigyelő is, aki a vezető és a csoport közötti hatást-ellenhatást figyeli meg. • Ha 8-nál kevesebben vannak, akkor van, aki több infókártyát kap.
16.30 20'	Digitális térben megvalósuló képzés 3. nap nyitókör	<p>Hátizsák</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A csoportfejlődés 5. szakaszának („Felbomlás”) gyakorlatban történő megélése. • Eszköztár bővítése: konkrét gyakorlat adott fázis támogatására vonatkozóan. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 2) <i>A nap elején megfogalmaztad mára a céljaidat. Kapsz most egy képzeletbeli hátizsákot. Kérlek, nézd meg, mi volt neked ma reggel fontos! Mit viszel el magaddal? Mit pakolsz bele ebbe a hátizsákba?</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) A reggeli nyitókör képernyőfotójának, vagy a kitöltött oldalnak a kivetítése a tréner által. 2) Körkérdés. 3) Tréneri kitekintés: a formai zárás jelentősége egy csoportban. <p>Alternatívák a blokk levezetésére: -</p>
16.50 10'		<p>Zárás</p> <ul style="list-style-type: none"> • Röviden a demógyakorlatokról. • A nap összefoglalása.
17.00 30'		<p>Zárás, tréningnap résztvevői értékelése</p>

 INNOVATÍV KÉPZÉSTÁMOGATÓ KÖZPONT 	Műhelyiskolákban, Dobbantó programban és az Orientációs évfolyamban dolgozók végleges képzési programja, tematikája	
	Elektronikus változat azonosítója:	GINOP6110-MDO-KEF_MDO évfolyamban dolgozók képzési programja tematikája_20210726_v1.0

2.2.7.4 A motiváció

Digitális térben megvalósuló, kontaktóras képzés 4. nap

Idő:	Online eszközök:	Tematikus blokk leírása:
9.00 10'	Diasor	TRÉNERI NYITÁS <ul style="list-style-type: none"> Emlékeztetés az előző napra. Kitekintés a mai napra.
9.10 20'	Digitális térben megvalósuló képzés 4. nap nyitókör	<p>Nyitókör: Ha én híres ember lennék</p> <p>Jégtörő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ráhangelődés a tréningre. Példakép, s ezáltal a motiváció témájára való hangolódás. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Gondold végig, hogy ki az, akire bármilyen szempontból felnézel! Ez a figura lehet élő vagy már meghalt személy, lehet létező vagy kitalált (pl. film vagy könyv szereplője), lehet ember, de akár állat is (pl. Vuk). Mindenképpen olyan figurát keress, akit ismerhetünk! Ha megvan, akkor ne mondd meg a nevét, majd mi szeretnénk kitalálni.</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> Egyéni átgondolás. Tréneri példa. Nagycsoportban a résztvevő elmondja a jellemzőket, és a csoport megpróbálja kitalálni, kiről van szó.

		<p>7) Ha megvan: Miért őt választotta? Milyen tulajdonságát venné át ehhez a szakiskolai projekthez szívesen?</p> <p>8) Megyünk tovább, míg mindenki sorra kerül.</p>
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Írja be a nevét, és keressen fotót (a padleten lehet azonnal fotót betenni is).
9.30 65'	<p>Jutalomosztás a Piroslepke Mentálhigiénés Művészeti Szakiskolában</p>	<p>Jutalomosztás</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A motivációk azonosítása a gyakorlatban. • Különböző motivációs tényezők felismerése. • Csoportos feladatmegoldás. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Te most a Piroslepke Mentálhigiénés Művészeti Szakiskola igazgatója vagy. A Piroslepke alapítványi iskola magatartászavaros, nehéz helyzetű fiatalok nevelésében ért el szép sikereket az elmúlt években. Az iskolában kis létszámú csoportokban folyik a képzés, amelyeket mentortanárok fognak össze. A csoportokhoz szaktanárok és nevelők tartoznak. Az iskola igyekszik kreatív programokkal lelkesíteni a fiatalokat. Néhányan délutánonként az utcán csellengenek, ezért szükség van érdekes szabadidős foglalkozásokra. Az alapítvány vezetése közli az igazgatóval, hogy egy nagyobb összeget tudnak szétosztani a tanárok között. A pontos összeget még nem tudják, ezért a vezetők kérése az, hogy Te mint a munkaközösség vezetője, érdemei szerint rangsorold a kollégákat. Számolj azzal, hogy a végső összegek megállapításánál esetleg jelentős különbség is lesz az első és az utolsó helyre kerülő között. Az is</i></p>

		<p><i>előfordulhat, hogy néhányan egyáltalán nem részesülnek jutalmazásban.</i></p> <p>ad 3) <i>Miután mindannyian elkészítették a rangsort, kérlek, hogy most beszéljétek meg, ki mire jutott! Ezzel egyidejűleg közösen alkossatok meg egy, az alapítvány vezetősége elé benyújtandó végleges sorrendet a jutalomosztásra. Adjatok hangot a véleményeteknek, kerüljétek a szavazást, keressétek a konszenzust! A lista csak akkor tekinthető elfogadhatónak és késznek, ha azzal mindenki egyetért.</i></p> <p><i>Erre 30 perctek van.</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Szereplők leírásának kiosztása. 2) Egyéni jutalomlista elkészítése. 3) Csoportos döntéshozatal. 4) Tapasztalatok megbeszélése. 5) Tréneri konklúzió. <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi segítette, mi nehezítette a feladatmegoldást? • Milyen szempontokat vettetek figyelembe a besorolás során? • Mi volt nektek lényeges a jutalmak elosztása során? • Mit gondoltok, mely tanárnak mi a fontos a munkája során? <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindenki más tanár leírását kapja, és csak azt az egy tanárt kell képviselnie. Vitahelyzet és annak feloldása. • Ha sokan vannak, megfigyelő(k) bevonása.
--	--	---

10.35 15'		Szünet
10.50 25'	Diasor	<p>A motiváció</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elméleti ismeretek bővítése. • A szakiskolai projektekre való aktualizálás a diákok motivációját illetően. <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tréneri prezentáció. 2) Nyitott kérdések tisztázása, hozzáfűzések megbeszélése. <p>Prezentáció tartalma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A teljesítmény-háromszög. • A motiváció jelentése. • A motiváció fajtái. • Maslow szükségletpiramisa. • McLealand elmélete. • Herzberg kéttényezős elmélete. • A tanulás motivációja. • Amire mindannyian vágyunk... • A munkahelyi elismerés nyelve. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>–</p>
11.15 45'	Hitvallásom	<p>Hitvallás – motiváció</p> <p>Energetizáló</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saját oktatói motiváció megfogalmazása. • A motivációk különbözőségének meglátása (ugyanazon feladat kapcsán).

		<p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Mi fontos számodra a pedagógusi munka során? Mi motivál téged? Mi a hitvallásod? Ezt gondold végig. Ha erről könyvet írnál, mi lenne a címe?</i></p> <p><i>Kérek, töltsd le a fájlok közül a „Hitvallásom” nevű fájlt. Mindenképpen töltsd le (és ne csak nyisd meg), mert csak úgy tudsz benne egyedül dolgozni! Ha végiggondoltad, akkor csak nekem (trénernek) küldd el chat ablakban a mű CÍMÉT.</i></p> <p>ad 3) <i>A mű címe: „...” Mit sugall nektek ez a cím? Milyen könyv lehet ez? Dokumentum, regény, sci-fi, horror...? Mennyire vékony vagy vastag? Könnyű vagy nehéz olvasmány? Mikor és hol játszódik a könyv? Kik a szereplők? Mi lehet az üzenete? Mi a tanulsága?</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Egyéni feladat. 2) A „könyvcímek” begyűjtése. <p>Online: chat-ben csak a trénernek írják meg.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) Asszociáció: A tréner felolvassa a könyvcímet (a nevet szigorúan nem!), és a csoportot beszélgeti a könyvről, majd a vélt szerző motivációjáról. 4) Így megy körbe, míg mindenki könyvét elemeztük. 5) Feloldás: ki melyiket írta? 6) Körkérdés: Mi fontos neked ebben a munkában? Mi a motivációd? Mi a hitvallásod? <p>Megbeszélési szempontok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Milyen motivációs tényezőket hallhattunk az imént (lásd Maslow, McLealand, Herzberg)? • Mi fontos nektek a munkátok során együttesen?
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> Milyen motivációja lehet egy diáknak a tanulás során?
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ha kevés az idő: <ul style="list-style-type: none"> a) Mindenki felolvassa a sajátját, és erre asszociálnak a többiek. Ezután elmondja a „költő”, hogy ő mire gondolt. b) Lásd fenn, de kiscsoportos megbeszélés.
12.00 60'		Ebédszünet
13.00 45'	Jellemzőim	<p>Erősségek és fejlesztendők</p> <p>Energetizáló</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> A személyes kompetencia fogalmának elmélyítése egyéni és gyakorlati szinten. Önismeret és társismeret. Megfogalmazások gyakorlása. Ráhangolódás a visszajelzés témakörére. <p>Feladat instruálás:</p> <p>ad 1) Küldök egy linket a chat ablakban nektek, amelyeken különböző személyes kompetenciák, azaz tulajdonságok állnak. Két kupacunk van: erősségek és fejlesztendők.</p> <p>ad 2) Kérlek, hogy mindkét kupacból véletlenszerűen húzz ki hármat-hármát. Nézd meg jól mind a hat kártyádat.</p> <p>ad 3) Most menjünk körbe: mondd el, kérlek, hogy miket húztál ki, és azok szerinted jellemzők-e rád vagy sem! Egy-két példával is alátámaszthatod ezt. Amennyiben úgy érzed, ez nem jellemző rád, add tovább: keresd meg a csoportban azt a személyt, akiben látod az adott</p>

		<p><i>tulajdonságot. Amikor „átadod”, mondd el konkrétan, mikor és hogyan láttad ezt nála. Aki kapja, most csak elfogadja, nem reagál rá (erre később lesz lehetőség).</i></p> <p><i>ad 5) Akik esetleg azután kaptak kártyát, hogy már szóltak, most reagálhatnak a kapott kártyákra: mennyire látod te is, hogyan jellemző rád a kártya?</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) A link megosztása 2) Egyéni: Húzzon ki véletlenszerűen 3-3 db-ot mindkét csoportból (az erősségek és a fejlesztendő csoportból). 3) Nagycsoportban egyenként megyünk körbe: mennyire jellemző rá; vagy továbbadja (ha nem jellemző) annak, akire, úgy érzi, igaz ez. 4) Így megyünk végig, míg mindenki elmondja a magáét. 5) Azok, akik kaptak jellemzőt, erre vonatkozóan reagálnak. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha nem megy a technika, a tréner megosztja a képernyőjét, és ő „húz 3-at, 3-at az előre megnevezett résztvevő számára. Résztvevő pedig reagál rá. • Ha kevés az idő/nem ismerik egymást eléggé/nincs elég bizalom: ne adjon át a másoknak, csak válassza ki azokat, amik jellemzők rá. • Ha van idő, esetleg húzhat mellé még pluszban.
<p>13.45 30'</p>	<p>Diasor</p>	<p>A visszajelzés</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elméleti ismeretek bővítése.

		<ul style="list-style-type: none"> • A szakiskolai projektekre való aktualizálás a diákok szemszögéből.
		<p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tréneri prezentáció. 2) Nyitott kérdések tisztázása, hozzáfűzések megbeszélése.
		<p>Prezentáció tartalma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viszonyunk a visszajelzéshez. • A Johari-ablak. • Kritika versus visszajelzés. • Mi az a visszajelzés? • A sikeres visszajelzés. • A visszajelzés szabályai. • A visszajelzés módszerei. • A visszajelzés folyamata. • Reakciók a negatív visszajelzésre.
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <p>–</p>
14.15 60'	Visszajelzések	<p>Jutalomosztás: A visszajelző beszélgetés</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tudatos visszajelzés gyakorlása negatívumok kapcsán is. • Egymástól tanulás. • Nehéz helyzetek megbeszélése. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Három fős csoportokat fogunk alkotni, ahol visszajelző beszélgetéseket fogtok tartani: lesz, aki a visszajelzést adja, lesz, aki kapja és lesz egy megfigyelő (aki a beszélgetés végén elmondja a megfigyeléseit).</i></p>

Kiindulási pontként a Jutalomosztás című gyakorlatban megismert szerepeket fogjuk használni, így ismerősek lesznek a leírások. Mindegyik szerephez kaptok egy felkészülési lapot, ezt, kérlek, egymásnak ne mutassátok meg! Olvassátok el a leírást, készüljete fel a beszélgetésre! Ezután játsszátok el ezt a beszélgetést úgy, mintha az igazgató adna visszajelzést a pedagógusnak (a leírásban szereplő tulajdonságokra, viselkedésre vonatkozóan)! A negatív jellemzőkről mindenképpen legyen szó!

A gyakorlatra 40 perctek van. Ha az első visszajelzés után marad időtök, akkor szerepcserével újabb körben is gyakoroljatok. A megfigyelőket majd a nagycsoportban is fogom kérni, hogy osszák meg a tapasztalatokat, tanulságokat mindenkivel.

ad 5) Kérem most a megfigyelőket, hogy foglaljátok össze: milyen nehézségeket, megoldásokat, visszajelzési technikákat, eredményt láttatok a helyzetgyakorlat során?

Levezetés:

- 1) Kiscsoportok alkotása (ideális: 3 fős).
- 2) Szerepek elosztása: igazgató, pedagógus, megfigyelő.
- 3) A szerepeknek megfelelően privát chatben elküldi a tréner a felkészülési lapokat:
 - a) igazgatónak: jpg: Visszajelzés
 - b) tanárkollégának: jpg: Szereplap
 - c) a megfigyelő töltse le a fájlok közül a „Megfigyelőlap”-ot, így tud bele írni is.
- 4) Rövid ráhangolódás, felkészülés:
 - a) igazgató a visszajelző beszélgetés vezetésére,
 - b) tanárkolléga a szerepből készül fel,

		<p>c) megfigyelő a szempontokból.</p> <p>5) A kiscsoportban párhuzamosan a visszajelző beszélgetés kivitelezése, majd a tapasztalatok megbeszélése.</p> <p>6) Nagycsoportban a megfigyelők összefoglalják a tapasztalatokat, tanulságokat.</p> <p>7) Tréneri kiegészítés, kérdések tisztázása.</p>
		<p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha sok az idő, nagycsoportban is eljátszhatnak egyet-egyét. • Ha van olyan negatív viselkedés, amit többször is behoztak már mint nehézség, instrukcióként odaadni, hogy az erre való visszajelzést gyakorolják.
15.15 15'		Szünet
15.30 30'	-	<p>Pozitív pletyka</p> <p>Energetizáló</p> <p>Együtműködés fejlesztő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A pozitív visszajelzés gyakorlása. • Egymás megerősítése búcsúzásul. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>Most pletykálni fogunk! Azaz a másik háta mögött kibeszélünk mindenkit! A tréningorozat végénél tartunk, és a visszajelzést gyakoroltuk az imént – fiktív személyekkel. Most azt kérem, hogy ti adjatok egymásnak pozitív visszajelzést: Mit értékelek nagyra benned? Technikailag azt kérem, hogy akiről szó van – akit kibeszélünk – kapcsolja ki majd a kameraképét. A többiek</i></p>

		<p><i>pedig – tényleg úgy, mintha a folyosón akarnánk őt kibeszélni pozitív értelemben – mondják el, hogy mit becsültök benne!</i></p> <p><i>„Én azt becsülöm benne, hogy...” (E/3.személyben).</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Egy személy jelentkezik, kikapcsolja magát képernyőileg 2) A többiek kibeszélik őt, pletykákat mondanak, de csak pozitív dolgokat mondhatnak! Akiről szó van, nem reagál, csak hallgatja (na jó, a végén vigyoroghat). 3) Amikor vége a pletykának, kapcsolja vissza a kameráját. 4) Nagycsoportban megyünk körbe, míg mindenkit kibeszéltünk. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha nehezen indul el, akkor a tréner is elkezdheti. De ebben az esetben mindenképp mondjon ő is visszajelzést. • Ha nincs elég bizalom/nem szeretnek nagycsoportban megnyilvánulni, akkor párosan adjanak egymásnak visszajelzést. De ez a gyakorlat ne maradjon ki!
<p>16.00 25'</p>	<p>Diasor</p>	<p>Közös versike</p> <p>Együttműködés fejlesztő</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tréning jó hangulatú lezárása. <p>Feladat instruálása:</p> <p>ad 1) <i>A kiscsoportoknak adok cetliket/küldök két-két befejezetlen mondatot. Annyira befejezetlen, hogy csak a</i></p>

		<p><i>mondat utolsó szava van meg. Kérlek, egészítsétek ki úgy, hogy teljes, egész, érhető mondat legyen. Amikor mindenki készen van, összefésüljük a mondatokat, és egy közös vers lesz a jutalmunk!</i></p> <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kiscsoportok/párok alkotása (max 8, mert 8 soros a versike). 2) Minden csoportnak privát chatben elküldjük az egy-egy szót, amire az általuk kitalált mondat végződjön. Fontos: ne egymás utáni sorokat kapjanak, hogy izgalmasabb legyen! 3) Egészítsék ki a mondatot! 4) A kész mondatot privát chatben, csak a trénernek küldjék vissza, és a tréner a ppt-re másolja a kész mondatokat. 5) A tréner kivetíti és egyben felolvassa még egyszer a kész verset. <p>Alternatívák a blokk levezetésére:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ezt lefotózzhatják, elvihetik az eredetit, elvégre az ő művük.
16.25 25'		<p>Zárókör:</p> <p>Cél:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egyéni visszajelzés a tréningre. • A tréningtől való búcsúzás. <p>Levezetés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Körkérdés: <ol style="list-style-type: none"> a) Hogyan élted meg az elmúlt 6 napot? b) Mi volt neked a legfontosabb? c) Hogy vagy most?
16.45		ZÁRÁS

10'		<ul style="list-style-type: none"> • A tréning tartalmának összefoglalása. • Rosenthal: Pygmalion-effektus <i>R. Rosenthal és L. Jacobson (Harvard Egyetem) 1968-ban nevezték el megfigyelésüket Pygmalion-effektusnak, melynek lényege, hogy bármilyen folyamat kiértékelésekor az értékelő személy saját elvárásai erősen befolyásolják a kiértékelés eredményét. A megfigyeléseiket több kísérlettel is igazolták, például egy iskola tanáraiban néhány gyerek iskolai teljesítményével kapcsolatos pozitív elvárásokat alakítottak ki, ennek eredményeképpen a gyerekek tényleges osztályzatai is javultak a tanév végére. Az elvárások a tanulók intellektuális teljesítményére (kognitív elvárás), magatartására (normatív elvárás) és iskolai pályafutására vonatkoznak. A tanári elvárások a tanulás szubjektív minősítésére hatottak.</i> • Elköszönés.
17.00 30'		Zárás, tréningnap résztvevői értékelése