



1. melléklet

A team együttműködése

Ez a kérdőív hasznos lehet a képzői team együttműködésének dinamikája felismeréséhez és esetleges megváltoztatásához. Az ellentétes állítások között egy hat-fokú skálát találunk. A képzői team minden tagja jelölje meg a véleményét leginkább kifejező számot.

1. Az ötleteim és javaslataim sosem kapnak kellő figyelmet.	1	2	3	4	5	6	Az ötleteim és javaslataim mindig kellő figyelmet kapnak.
2. Úgy érzem, a team vezetőjét nem érdeklik az ötleteim.	1	2	3	4	5	6	Úgy érzem, a team vezetőjét nagyon érdeklik az ötleteim
3. A team együttműködése nem elég jó, és túl kevés ésszerű megállapodást kötünk.	1	2	3	4	5	6	A team együttműködése jó és ésszerű megállapodásokat kötünk.
4. A team tagjai nem vesznek részt az őket érintő döntésekben.	1	2	3	4	5	6	A team tagjai rész vesznek az őket érintő döntésekben.
5. Kellemetlenül érzem magam, amikor a team előtt azokról a hibákról beszélek, amiket elkövettem.	1	2	3	4	5	6	Annyira jól érzem magam a teamben, hogy beszélhetek azokról a hibákról, amiket elkövettem.
6. A team nem tudja nyíltan kezelni a konfliktusokat, és nem képes tanulni belőlük.	1	2	3	4	5	6	A team képes nyíltan kezelni a konfliktusokat, és tanulni belőlük.
7. Nem kapok elég feladatot ahhoz, hogy jól teljesítsek és fejlődhessek a munkámban.	1	2	3	4	5	6	Elég feladatot kapok ahhoz, hogy jól teljesítsek és fejlődhessek a munkámban.
8. A team találkozóin a beszélgetések sosem vezetnek kielégítő eredményre.	1	2	3	4	5	6	A team találkozóin a beszélgetések mindig kielégítő eredményre vezetnek.
9. Sosem beszéljük meg, hogy a team egyes tagjai mit gondolnak az együttműködésünkről.	1	2	3	4	5	6	Gyakran megbeszéljük, hogy a team egyes tagjai mit gondolnak az együttműködésünkről.
10. Sosem értékeljük a team-munkát.	1	2	3	4	5	6	Rendszeresen értékeljük a team-munkát.
11. A teamben a minőség és a teljesítmény szintje alacsony.	1	2	3	4	5	6	A teamben a minőség és a teljesítmény szintje magas.
12. A team tagjai sosem osztják meg egymással a munkánkhoz szükséges előkészületi vagy háttéranyagokat.	1	2	3	4	5	6	A team tagjai gyakran megosztják egymással a munkánkhoz szükséges előkészületi vagy háttéranyagokat.
13. Ez a szervezet számomra túl sok szabállyal és korlátozással működik.	1	2	3	4	5	6	Ez a szervezet megfelelő szabályokkal és korlátozásokkal működik.
14. A szervezet/team vezetői túl gyakran és túlzott mértékben felügyelik a munkámat.	1	2	3	4	5	6	A szervezet/team vezetőinek felügyelete ésszerű. Irányításuk tanácsot és tájékozódást nyújt számomra.

2. melléklet



T-Kit
Amit a képzésről
tudni kell

Ajánlott beszámoló-vázlatok

Az eredményekről szóló rövid beszámoló

Célcsoport:

Információ a címzett számára:

Cél: Rövid tájékoztatás a képzés eredményeiről, kimeneteléről, kérdések felvetése és konkrét javaslatok megfogalmazása az esemény témájával összefüggésben

Javasolt fejezetek:

- Feladat, célok
- Teljesítés és konkrét eredmény
- Az esemény témájával kapcsolatos jövőbeni feladatok és ügyek
- Javaslatok, amelyek pontosan jelölik, kinek szánjuk azokat

Választható melléklet

A program vázlata

A résztvevők listája

Egy szemináriumról szóló erőforrás-beszámoló

Célcsoport:

Információ a címzett számára:

Cél: Erőforrásként alkalmazható dokumentum készítése a szeminárium témájában

Javasolt fejezetek:

- Háttérinformációk az esemény témájáról
- Az eseményre előkészített vagy azon készített eszközök és vonatkozó dokumentumok
- Az eseményen alkalmazott használt módszerek
- Csoportdinamikai folyamatok
- Adatok arról, hogy hol található további információ a témával kapcsolatban (szervezetek / források / internet)
- Szakértői hozzájárulás (beszédek / konkrét foglalkozásvázlatok stb.)

Választható melléklet

A teljes program vázlata

A résztvevők listája

Egy szeminárium vagy egy képzési esemény témájáról szóló értékelő beszámoló.

Célcsoport:

Információ a címzett számára:

Cél: Az eredmény-beszámolóval összhangban, ez a jelentés is bemutatja a képzés eredményeit, de tartalmazza a képzés értékelését is

Javasolt fejezetek

- Feladatok és célok
- Teljesítés és konkrét eredmény
- Az esemény értékelése, amely esetleg egy hasonló témájú jövőbeni esemény számára használható fel, vagy amely része az adott szervezeti kultúrának, illetve, amelyre szervezeti tapasztalatként tekinthetünk.

Választható melléklet

A teljes program vázlata

A résztvevők listája



T-Kit
Amit a képzésről
tudni kell

Figyelj oda az energiáid változására!

E képzési ív kitöltése segítségedre lehet egy foglalkozás előkészítésekor. Mik a céljaink? Milyen módszereket szeretnénk használni? Mennyi időre és milyen anyagokra van szükségünk? Mennyi energiára lesz szükségük a résztvevőknek ahhoz, hogy aktívan vehessenek részt a tevékenységekben?

Foglalkozás:

Időkeret:

3. melléklet

Képzéstervezési ív: A képzési foglalkozás felépítése

Tevékenység	Célok	Módszer	Időkeret	Szükséges anyagok	A tevékenység feltételezett energiaszintje (1-től (nagyon alacsony) 5-ig (nagyon magas))				
					1	2	3	4	5
1									
2									
...									

4. melléklet



T-Kit
Amit a képzésről
tudni kell

Értékelés

1. szintű értékelési formák

EGYPERCES VISSZAJELZÉS

Ez a visszajelzés gyors „lázmérés”, amely a feltűnő érzelmi megnyilvánulások pillanataiban is hasznos. A csoport tagjai megkönnyebbülhetnek azután, hogy leírják néhány benyomásukat.

Egyperces visszajelzés

Úgy gondolom, hogy a képzés (műhelymunka stb.) eddig a pontig... volt. (Karikázd be a válaszodat!)

Unalmas	1	2	3	4	5	Érdekes
Túl lassú	1	2	3	4	5	Túl gyors
Túl nehéz	1	2	3	4	5	Túl könnyű
Nem felelt meg	1	2	3	4	5	Megfelelt (az érdeklődési körömnek)
Szervezetlen	1	2	3	4	5	Szervezett
Feszült	1	2	3	4	5	Nyugodt

Ha van olyan javaslatod, amely javíthatna ezen a műhelymunkán, kérlek jelezd röviden:

A FOGLALKOZÁS CSÚCS- ÉS MÉLYPONTJAI

Ez a forma egy csoportmunka, foglalkozás, nap, fél nap után használható a visszajelzések összegyűjtéséhez.

A foglalkozást követő visszajelzés

Ma akkor éreztem magamban a legtöbb erőt, amikor (kérlek, világosan fogalmazz)...

Ma akkor voltam a legkevésbé érdeklődő, amikor (kérlek, világosan fogalmazz)...

Megjegyzések és javaslatok a foglalkozás (csoportmunka) javítására...

NAPI ÉRTÉKELÉS - A NAP CSÚCS-ÉS MÉLYPONTJAI

Ez a típusú értékelés akkor alkalmazható, amikor arra ösztönözzük a résztvevőket, hogy írják le aznapi érzéseiket és reflexióikat. Hosszabb (több mint 7 napig tartó) képzések esetén ezt napló formájában is kérhetjük. Ennek a formának a résztvevő saját magáról szóló értékelését kell szolgáltatnia, amelyet nem ad át a képzőnek.

Nap végi visszajelzés

Mai érzéseim:

Mi mindent tanultam?

A képzésnek a munkámmal (szervezettel) való kapcsolata:



NAPI ÉRTÉKELÉS - ÉRTÉKELŐ CSOPORTOK

Ezeket a csoportokat gyakran használják hosszabb (több mint 7 napig tartó) képzések alkalmával.

Az ún. T-csoportok célja:

- Teret biztosítani a képzésről alkotott véleményeknek. Ez az áttekintést, a képzőknek adott visszajelzést és a képzés elemzését szolgálja.
- Egy olyan, bizalomteli helyzetet biztosítani, ahol a résztvevők elmondhatják egymásnak a képzéssel kapcsolatos érzéseiket és a képzéssel kapcsolatos érzelmi tapasztalataikat.

Ezek a T-csoportok 5-6 főből állnak. A csoport egy kijelölt képzővel minden, a képzésen eltelt munkanap után 30-45 percre ül össze. A csoportokhoz kijelölt képzők mutatják be a csoportmunka céljait.

Példa az első megbeszélés módszerére:

1. Egy képző arra kéri a résztvevőket, hogy hozzanak valamit a csomagjukból, ami kifejezi egyik tulajdonságukat, és amit szeretnének megosztani a többiekkel. A T-csoportban a résztvevők bemutatják, amit hoztak, és elmondják, hogy a hozott tárgy hogyan jellemzi őket.
2. A résztvevők rajzolnak egy olyan (mosolygós, dühös, fáradt stb.) arcot, amely a leginkább kifejezi a résztvevő adott nappal kapcsolatos érzéseit. Ezek után a csoport megbeszéli a napot.

PROGRAMRA SZABOTT KVANTITATÍV ÉRTÉKELÉS

A következő példa olyan programra szabott, amelynek célja a csoportmunkák és a képzések vezetőinek fejlesztésére irányul. A kvantitatív értékelés lehetővé teszi a képző számára az adott eseményre, valamint különböző képzésekre és csoportmunkára adott eltérő résztvevői reakciók összehasonlítását. A válasz indoklása az egyes kérdések után segít az osztályozás megértésében.

Képzés csoportmunkát vezetők számára - Kvantitatív értékelés

Osztályozd a következő kérdéseket egy 5-fokú skálán, ahol az 1 a legalacsonyabb, az 5 a legmagasabb osztályzat, majd röviden indokold meg, miért az adott osztályzatot karikáztad be!

1. Hogyan osztályoznád ezt a csoport(- vagy műhely)munkát a személy szerint neked adott értékeivel kapcsolatban?

1 2 3 4 5

Miért? _____

2. Hogyan osztályoznád ezt a csoport(- vagy műhely)munkát a célcsoportod (azon fiatalok csoportja, akikkel dolgozol) számára nyújtott értékével kapcsolatban?

1 2 3 4 5

Miért? _____

3. Hasznos visszajelzést kaptam az általam vezetett csoport(- vagy műhely)munkát követően.

1 2 3 4 5

Miért? _____

4. Csoport(- vagy műhely)munka vezetőjeként megerősödött az önbizalmam.

1 2 3 4 5

Miért? _____

5. Értékes betekintést, modelleket és javaslatokat kaptam a csoport(- vagy műhely)munkák megtervezéséhez.

1 2 3 4 5

Miért? _____

A csoport(- vagy műhely)munka összeállítása. 1 2 3 4 5

Miért? _____



A csoport(- vagy műhely)munkák megszervezése. 1 2 3 4 5
Miért? _____

A csoport(- vagy műhely)munka értékelése. 1 2 3 4 5
Miért? _____

Egyéb észrevételek:

PROGRAMRA SZABOTT KVALITATÍV ÉRTÉKELÉS

A következő példa is olyan programra szabott, amely a műhelymunkák és a képzések vezetőinek fejlesztésére irányul. Felsőfokú mellékneveket használ (pl. leginkább, legkevésbé, legrosszabb) a kifejezésekre, hogy így vizsgálja a résztvevők visszajelzésének korlátait, és segítséget kapjon a képzési program tökéletesítéséhez. Arra is rákérdez, hogy a résztvevők szerint hogyan fejlődhetnének tovább, mint csoport(-műhely)munka és képzés-program vezetők.

Képzés csoport(- vagy műhely)munkát vezetők számára - Kvalitatív értékelés

1. Mi tetszett a leginkább ebben a csoport(- vagy műhely)munkában?
2. Mi tetszett a legkevésbé ebben a csoport(- vagy műhely)munkában?
3. Mi lehet az a három megoldás, amellyel jobba lehetne tenni ezt a képzést?
4. Mi az, amin csoport(- vagy műhely)munka vezetésedben a leginkább szeretnél javítani?
5. Mi az a három dolog, amit csoport(- vagy műhely)munka vezetőjeként vagy képzőként teszel majd azért, hogy tovább javítsd készségeidet?

KRITIKUS ESEMÉNY

Ez a megközelítés bizonyos események leírásait gyűjti össze, hogy megtudhassuk, a résztvevők a csoport(- vagy műhely)munka mely pillanataiban reagáltak a legintenzívebben (pl. hasznos tevékenységek, zavarba ejtő cselekedetek). Az esemény leírására éppúgy bátorít, mint annak értékelésére. Ezért ez a módszer kiváló eszköz a csoport(- vagy műhely)munkát levezető személy teljesítményének megítélésére, valamint a résztvevők érzéseinek, bevonódásának és tanulásának megértésére és felbecsülésére.

A kritikus események értékelése

A csoport(- vagy műhely)munka mely pillanatában érezted úgy, hogy most kapcsolódtál be igazi lelkesedéssel a történésekbe?

A csoport(- vagy műhely)munka mely pillanatában érezted, hogy a legkevésbé voltál fogékony és a legkevésbé érdekeltek a történések?

A csoport(- vagy műhely)munka alatt melyik cselekedetet találtad a legpozitívabbnak és leghasznosabbnak, függetlenül attól, hogy kihez kötődött ez a cselekedet?

A csoport(- vagy műhely)munka alatt melyik cselekedetet találtad a leginkább zavarba ejtőnek és legzavarosabbnak, függetlenül attól, hogy kihez kötődött ez a cselekedet?

Mi lepett meg a csoport(- vagy műhely)munka során (pl. saját reakcióid, vagy az amit valaki más mondott vagy csinált)?



A konfliktus és a konfliktus átalakításának válogatott szakirodalma

- Pat Patfoort: *Uprooting Violence, Building Nonviolence*
A szerző számára az erőszak nem csak fizikai értelemben nyilvánul meg, az egy tágabb értelmet nyer. Ez határozza meg a társadalmi kapcsolatokat, amelyekben részt veszünk és amelyekhez szocializálódunk. Számos különféle társadalmi kapcsolat jellemezhető az úgynevezett első- és másodrangú rendszerrel, amely a különféle hatalmi dinamikák fenntartásának motivációjából eredő kiegyensúlyozatlan és gyakran versenyszerű kapcsolatokból adódik. A szerző a társadalmi nevelésnek és az egyenlőségen alapuló kapcsolatok kiépítésének tágabb kérdéseit vizsgálja, valamint a konfliktusok alapjainak felfedésére épülő beavatkozási stratégiákat ajánl. Cobblestone Press (1995)
- Dean G. Pruitt és Peter Carnevale: *Negotiation in Social Conflict*
Ez a tanulmány a tárgyalást és a közvetítést különféle összefüggésekben vizsgáló társadalom-pszichológiai kutatások áttekintése, amely ugyanakkor a terület mélyebb és részletesebb vizsgálataként is funkcionálhat. Open University Press (1997)
- Arnold Mindell: *Sitting in the Fire*
A szerző szerint a cím pontosan utal arra, hogy mit is jelent csoportokat működtetni; azt, hogy beállunk egy konfliktus közepébe, és elgondolkodunk azokon a csoportsegítőre irányuló igényeken éppúgy, mint a kibontakozó konfliktuson. Lao Tse Press (1995)
- Thomas Crum és mások: *The New Conflict Cookbook*
A szerzők a japán harcművészet, az Aikido elveit használják a konfliktusban megjelenő düh, agresszió és saját reakcióink leleplezésére. A munka szülőknek és tanároknak a fiatalokhoz kötődő munkájuk kalauzaként íródott, de talán te is igen jól alkalmazhatónak találod majd. Aiki Works (2000)
- Augusto Boal: *Games for Actors and Non-Actors*
A szerepjáték a konfliktuselemzés népszerű és hasznos módszere. A brazil színházigazgató, Augusto Boal az emberek színházának egész arzenálját fejlesztette ki, ahol a kérdéseket gyakorlati értelemben színre viszi, felfedi és átalakítja. A csoportvezetés lehetőségei az improvizált helyzet elemzésétől a gondosan színre állított konfliktushelyzetek bemutatásáig terjednek, amelyeket azután a csoport beavatkozása alakít át. Routledge (1992). További hivatkozásokhoz, és az ifjúsági munkában használatos módszerek leírásához lásd Peter Merry és Gavan Titley "Theatre of the Oppressed and Youth" című munkáját a Coyote 1. számában.