

T-kit

**Amit a képzésről
tudni kell**

Amit a képzésről tudni kell

Mit is jelent az, hogy T-kit? Kétféle válasz is adható erre a kérdésre. Az első: „Training Kit” (magyarul: képzési csomag), melynek rövidítése T-kit. A második a szó hangzásával kapcsolatos: a T-kit angol kiejtése hasonló a „Ticket” (jegy) szóéhoz. Utazásaink során jegyre van szükségünk. A borítón látható figura, Spiffy, vonatjeggyel a kezében útra kel, hogy új ismeretekhez jusson. A T-kit sorozat köteteit mindenki számára jól használható munkaeszköznek szánjuk. Pontosabban, ifjúságsegítők és képzők számára szeretnénk olyan elméleti és gyakorlati segédeszközt biztosítani, amelyet munkájuk és a fiataloknak tartott képzések során használhatnak.

A T-kit sorozat különböző kulturális, szakmai és szervezeti háttérrel rendelkező emberek egy éves közös munkájának eredménye. Trénernek, civil szervezetek vezetői és szakírók együttes munkájának eredményeként magas színvonalú kiadványok születtek, melyek a célcsoport szükségleteire összpontosítanak úgy, hogy figyelembe veszik az egyes témák Európa-szerte változó megközelítési módjait.

A T-kit sorozat az Európa Tanács és az Európai Bizottság között létrejött, az európai ifjúságsegítők képzésével kapcsolatos együttműködés egyik terméke. A két intézmény együttműködése a T-kitek megjelentetésén kívül magában foglal még képzéseket, a Coyote magazin kiadását, és egy dinamikus internetes honlap működtetését.

A www.training-youth.net címen megtalálhatók az együttműködési programmal kapcsolatos aktuális információk (új kiadványok, felhívások képzési programokra, stb.), és elektronikus formában letölthetők a T-kit sorozat kötetei.

Az Európa Tanács kiadványa

F-67075 Strasbourg Cedex

ISBN 963 86967 0 2

© Európa Tanács és Európai Bizottság, 2002. október

A dokumentum nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság vagy az Európa Tanács, a tagállamok vagy az intézményekkel együttműködő szervezetek hivatalos véleményét.

Előszó a magyar kiadáshoz

Kedves Olvasó!

Ma hazánkban is sokak számára ismerősen csengenek azok a fogalmak, hogy képzés, képző, tréning, tréner, facilitátor, nemformális oktatás.

A piaci szektorban megszokott képzési-fejlesztési gyakorlatok egyre inkább teret kapnak a civil és az állami szektorokban is. A civil szervezetek körében is mind népszerűbb az a módszertan, mely nemformális eszközökkel, a képzéseken keresztül megszerezhető kompetenciákat helyezi középpontba az iskolarendszerű módszerek helyett.

Különösen igaz ez a projektmenedzsment és szervezetmenedzsment ismeretekre, melyek nélkül sem a hazai, sem az Európai Unió forrásai nem elérhetőek, illetve a támogatott projektek nem megvalósíthatóak.

A képzés az egyik leghatékonyabb, és a legtöbb anyagi és egyéb erőforrást igénylő eszköz. Magyarországon talán a szükségesnél és lehetőségesnél kevesebben foglalkoznak képzőként a nemformális területtel a civil szektorban, ennek biztosan okai a szakirodalom, és a képzők képzésének hiánya.

E kiadvány, mely az Európa Tanács és az Európai Unió együttműködésében született, segíthet az ifjúsági szervezetek és a fiatalokkal foglalkozók számára, hogy pontosabban értsék a formális és nemformális oktatás közötti különbséget és hasonlóságot, érzékenyebben válasszanak a célok függvényében a módszerek közül, jobban tudják kifejezni igényeiket és felmérni lehetőségeiket. Használhat a képzővé válásban, a gyakorlott képzőknek pedig, olyan segédanyagként szolgálhat, melyre ötlettárként, elméleti alapként tekinthetnek. Segítséget nyújt azoknak a szervezeteknek is, amelyek képzéseket terveznek, valósítanak meg, saját tagjaik sorából szeretnének képzőket „nevelni”. Elsősorban ifjúsági és civil szervezetekkel kapcsolatos fejlesztéshez található benne ismeretek, módszertanában követve az egyes képzések felépítését.

Tisztelettel kívánok jó munkát a feldolgozáshoz az ifjúsági területtel foglalkozó képzőknek, és képzéseket tervezőknek egyaránt!

Kátai Gábor



T-Kit
Amit a képzésről
tudni kell

T-kitek koordinációja, a tartalom és arculat ellenőrzése:

Hidvéghi Balázs (*educational advisor*)

Fordította:

Porcsalmy Izabella

E T-kit szerkesztője:

Gavan Titley

Fordítást lektorálta:

Wootsch Péter

E T-kit szerzői (lásd az utolsó oldalakat is):

Goran Buldioski
Cecilia Grimaldi
Sonja Mitter
Gavan Titley
Georges Wagner

Felelős szerkesztő:

Wootsch Péter

Kiadványt gondozta:

Földesi Szabolcs és Kátai Gábor

Titkárság:

Sabine Van Migem,
Dianna Osayande (*adminisztráció*)
Laetitia Pougary (*honlapfejlesztés*)



A kiadvány anyagának sokszorosítása kizárólag csak nem kereskedelmi alapon történő pedagógiai célokra, a forrás megjelölésével engedélyezett.

Borító és Spiffy-figura:

The Big Family



PARTNERSHIP
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION
TRAINING-YOUTH

Európa Tanács

DG IV

Ifjúsági és Sport Igazgatóság

Európai Ifjúsági Központ, Strasbourg
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg, Franciaország
Tel.: +33-3-88 41 23 00
Fax: +33-3-88 41 27 77

Európai Ifjúsági Központ, Budapest
1024 Budapest, Zivatar utca 1-3.
Tel.: +36-1-212-4078
Fax: +36-1-212-4076

Európai Bizottság
Oktatási és Kulturális Főigazgatóság
Ifjúságpolitika és Ifjúsági Programok Osztálya (Unit D5)

Rue de la Loi, 200
B-1049 Brüsszel, Belgium
Tel.: +32-2-295 1100
Fax: +32-2-299 4158



Tartalomjegyzék

Bevezetés	7
1. A képzés összefüggései	11
1.1 A képzés, a képzési célok és a nemformális oktatás	11
1.1.1 Mi a képzés?	11
1.1.2 Az ifjúságsegítők európai képzésének céljai	11
1.1.3 Napirenden a képzés	13
1.1.4 Az informális és a nemformális oktatás	14
1.1.5 Összefoglalás: az ifjúságsegítők képzése- fő elemeinek nemzetközi és interkulturális vonatkozásai	15
1.2 A képzés és a képző.....	16
1.2.1 A képző különböző értelmezései	16
1.2.2 A képző értékei és azok hatása a képzésre	17
1.2.3 Mitől válik valaki etikus képzővé?	18
1.2.4 A képzői szerepek	21
1.2.5 Jó érzések: a képzők számára is	21
1.3 Interkulturális tanulás és képzés	23
1.3.1 Kultúra	24
1.3.2 Kultúra, identitás és képzés	25
1.3.3 Interkulturális tanulás?	26
2. Képzés teamekben	28
2.1 A multikulturális team-munka	28
2.1.1 Miért dolgozzunk multikulturális teamben?	28
2.1.2 Mitől csapat egy team?	28
2.2 Team-építés és élet a teamben	29
2.2.1 A team kialakítása	29
2.2.2 A bizalom, a támogatás és a személyes megnyilvánulás légkörének megteremtése	30
2.2.3 Vezetés, elkötelezettség és a részvételt támogató döntéshozatal	32
2.2.4 Szerepek a teamben: hozzájárulás személyes erőforrásokkal, képességekkel és szakértelemmel	33
2.2.5 A konfliktus, mint lehetőség a tökéletesítésre és kreativitásra	33
2.2.6 A feszültségek és a félreérthetőség elfogadása	34
2.3 A felkészüléstől a gyakorlatig: team-munka a képzés során	34
2.3.1 A kérdések előrejelzése	34
2.3.2 Értékelés és visszajelzés	35
2.3.3 Merre tartunk?	37
3. A képzés mozgásban	39
3.1 Az igények és szükségletek felmérése	39
3.1.1 Az igények és szükségletek felmérésének folyamata	39
3.1.2 A képzés jóváhagyása	43



3.2 Tanulás, a tanulás eredményei és a tanulási stílusok	44
3.2.1 Tanulás	44
3.2.2 Tanulási eredmények	45
3.2.3 A célok meghatározása	47
3.2.4 Tanulási stílusok	48
3.2.5 Interkulturális tanulás	50
3.3 Stratégiák és módszertan	51
3.3.1 Képzési stratégiák	51
3.3.2 Módszerek és módszertan	52
3.3.3 A módszerek és a képző	54
3.4 Logisztikai megfontolások	55
3.4.1 A képzés előtt	56
3.4.2 A képzés közben	58
3.4.3 A képzés után	59
3.4.4 Az előkészítő team-megbeszélés - miért, mikor, milyen hosszan?	60
3.4.5 A résztvevők jellemzői	60
3.4.6 A képzések különböző típusai	61
3.4.7 Képzési segédanyagok	63
3.4.8 A beszámoló - miért, ki írja meg és kinek?	65
3.5 A program tervezete	65
3.5.1 A képzés keretének és rendeltetésének tisztázása	66
3.5.2 A program tartalmi elemeinek meghatározása	67
3.5.3 Tanulási lehetőségeket nyújtó program megalkotása	68
3.5.4 Hogyan igazítsuk a résztvevőkhöz a programot?	69
3.5.5 A program fázisai és a program folyamata	70
3.5.6 A program típusai és alkotóelemei: néhány példa	72
3.5.7 Képzési foglalkozás-tervezet	73
3.6 Értékelés	75
3.6.1 Mit jelent az értékelés?	75
3.6.2 Értékelés egy európai ifjúsági képzés megszervezésének összefüggésrendszerében	76
3.6.3 Miért szükséges az értékelés?	76
3.6.4 Mikor értékeljünk?	76
3.6.5 Mit értékeljünk?	77
3.6.6 Egy értékelési modell a gyakorlatban	78
3.6.7 Napi és folyamatos értékelés	80
4. A képzés közben	81
4.1 A csoportélet és a képzési folyamat	81
4.1.1 A csoportélet a képzés alatt	81
4.1.2 A csoport fejlődésének szakaszai	82
4.1.3 Téma-centrikus interakció (TCI)	82
4.1.4 A képzés folyamatának irányítása	84
4.1.5 A csoportfolyamatok és a beszélt nyelv	86



4.2 Konfliktuskezelés	88
4.2.1 A konfliktus típusai	88
4.2.2 Miért következnek be a konfliktusok?	88
4.2.3 A konfliktus növekedése	90
4.2.4 Kiút a konfliktusból	90
4.2.5 A TCI használata a konfliktuselemzésben	92
4.2.6 A személyes gyakorlat fejlesztése	93
4.3 A szerepek, a csoport, a képzői team és a felelősség	93
4.3.1 Lehetséges szerepek	93
4.3.2 A csoportfolyamatok és a programtervezés	94
4.3.3 A képzés alatti felelősség	96
4.3.4 A csoport és a képzői team interakciója és a döntéshozatal	98
4.4 A program feldolgozása és levezetése	101
4.4.1 Elvárások	101
4.4.2 Visszajelzés	102
4.4.3 Csoportsegítési készségek	104
4.4.4 Feldolgozás	106
4.4.5 Gazdálkodás az idővel	107
5. A képzés után	109
5.1 Átvitel és hatás-sokszorosítás	109
5.2 Hatás-sokszorosítás; milyen lehetőségeink vannak?	109
5.3 A résztvevők felkészítése az átvitelre és a hatás-sokszorosításra a képzés során	111
5.4 A képzés hatása	113
Mellékletek	114
Felhasznált irodalom	123
A szerzők	128