



Van egy jól ismert Szufi tanmese, amelyet a XIII. századi perzsa költőnek, Ruminak tulajdonítanak. Egy csoport bekötött szemű embert megkérnek, hogy érintsenek meg egy elefántot és fogalmazzák meg azt, hogy mit éreznek. Az egyik kinyújtja a karját, megérinti az elefánt fülét, és azt mondja, egy legyező. Egy másik a farkát ragadja meg, és arra a következtetésre jut, hogy egy kötél. Egy harmadik a lábát markolja meg, és azt állítja, hogy fa. A történelem ugyan nem jegyzi fel, hogy ez meddig is tartott így, abban azonban biztosak lehetünk, hogy az elefánt sohasem felejtette el.

Egy képzésen ezt a történetet számos kérdéskör érzékeltetésére használják; az észlelések és a valóság, az interkulturális tanulás, a team-munka természete és egyes ellentétek illusztrálására. Bizonyos értelemben azt a feladatot is érzékelteti, amellyel a képzői team találja szemben magát egy, még ismeretlen résztvevőknek szánt képzés összeállításakor. Talán érzékelteti azt a feladatot is, amellyel a *képzésekkel kapcsolatos lényeges kérdések* azonosítására és megvitatására törekvő szerzőcsapat áll szemben. Igaz ugyan, hogy amikor teamünk először ült össze, hosszú és részletes listáink voltak a fontos dolgokról, nagy valószínűséggel sok közös prioritással, de hogy ezek a lényegi vonatkozások voltak-e...? Ez a bevezető nem lemondó nyilatkozat; bárki, aki dolgozott már valamennyi ideig a nemzetközi ifjúsági képzések területén, bizonyosan találkozott már a célok jelentős különbözőségével, a hangsúlyozott tartalmakkal és a csoporttal, az etikai keretekkel és kényszerítő voltokkal, a cselekvés és a szemlélés módozataival, a megvalósítással és az értékeléssel. A képzés hatalmas és összetett elefánthoz hasonlít. Hogy továbbra is ragaszkodjunk a hasonlathoz, itt van az elefánt, ott vannak a lényeges kérdések - a megfontolások, a célok és a visszajelzések, amelyek figyelembevételét a képzés megköveteli. Ez a T-kit megkísérli azt, hogy meghatározza a képzés alapvető oktatási, szervezési, etikai és tapasztalati elemeit. Ezzel egy időben arra törekszik, hogy elegendő teret hagyjon az olvasó kritikai megjegyzései számára ahhoz, hogy bátorítsa a kérdés feltételére: mi a legfontosabb az általa megvalósított képzés számára? Ennek a bevezetőnek az a célja, hogy kendőzetlenül tárja fel a választásainkat, az elképzeléseket és értékeket, amelyekre ez a kiadvány épül annak érdekében, hogy tájékoztató pontokat kínáljon az olvasónak.

Egy magától értetődő kiinduló pont lehetne az is, hogy egyáltalán miért is van szükség egy képzésről szóló T-kitre? A sorozat más kötetei olyan témákat tárgyalnak, mint például az interkulturális tanulás vagy a projektmenedzsment. Ezek gyakran a képzések témái, olyanok, amelyek köré a képzési folyamatot építjük fel. Ez a T-kit azért született, hogy átmenetileg másra irányítsuk a figyelmet, hogy arra kérdezzünk rá, hogyan is gondoljuk végig e témák felfedezésének és a velük való foglalkozásnak érdekében felépített oktatási folyamatokat. Ez láthatóvá teszi magát a folyamatot és rávilágít a kérdésekre. Amennyiben a képzés folyamatot jelent, akkor az egy, a tárgy, a képzők és a csoport közötti folyamatot jelenti, amely sokkal általánosabb összefüggésekben zajlik. Minden ilyen tényező az oktatási, személyes, etikai és gyakorlati kérdések szoros összefüggéseit veti fel. Miközben a nemzetközi ifjúsági munkában a képzést általában úgy fogják fel, mint bizonyos tárgyak feldolgozására alkalmas eszközt, optikánk kis elmozdításával a képzést saját jogán is összetett kérdéskörnek tekinthetjük. A képzéssel, mint önálló kérdéskörrel egyre gyakrabban foglalkoznak - ahogy az 1.1.1 pont illusztrálja -, hiszen európai szinten a képzések iránti kereslet és képzési kínálat még soha sem volt ilyen gazdag.

Félrevezető lenne a képzést csupán csak oktatási folyamatként leírni, mindamelllett, hogy az a képzés, amellyel itt foglalkozunk, nem egy semleges és nem is olyan általános folyamat, amelyet bármely helyzetben alkalmazhatunk. Egy nagyobb összefüggésrendszerben a képzés nagyjából a folyamatos tanulás általános megjelölőjévé vált, szem előtt kell tartanunk azonban, hogy az általánosításban ott rejlik a célok változatossága, az oktatási megközelítések, a szereplők kapcsolatai és az elvárt és tényleges eredmények. Ebben a kiadványban a képzés olyan résztvevőközpontú tanulási folyamat, amely team-munkára épül és a nemformális oktatási keretek között valósul meg. A megfelelő fejezetekben részletesen tárgyaljuk majd ezeket a kifejezéseket és kapcsolódásaikat, így itt elegendő annyit mondanunk, hogy ezek hangsúlyozása alapvetően befolyásolta azt, hogy lényegesként mi került be ebbe a T-kitbe és mi maradt ki ebből.

E kifejezések azt is hangsúlyozzák, hogy a képzés nem egy semleges, láthatatlan, bármely témához hozzáilleszhető folyamat. Teamben dolgozván a résztvevőket társként tanítjuk, a részvételre épülő tapasztalati tanulást részesítjük előnyben, elköteleztünk vagyunk abban, hogy olyan képzők legyünk, akik megfelelnek egy rövid idejű, igen intenzív helyzet jelentette követelményeknek, amelyben visszaigazolódik, hogy hogyan képezünk és képzőként kik is vagyunk. Ez a T-kit lehetőségeket ajánl a készségek és a szakértelem fejlesztéséhez, de mindehhez arra hívja a képzőket, hogy gondolják át életük azon realitásait, amelyet a képzésre magukkal hoznak,



annak a folyamatnak a dinamikáját, amelyben részt vesznek, és azt a tanulási folyamatot, amelyre mindig mindig mindenkünknek szüksége van.

Ez a T-kit azokhoz a képzőkhöz szól, akik európai keretek között dolgoznak. Azt feltételezi, hogy a képzők multikulturális csoporttal és teamben dolgoznak egy olyan helyzetben, amely megfontolt tervezésen és jelentős munka-ráfordításokon alapul, és amely képzési helyzetben számos személyes és szakmai kérdés merül majd fel. Miközben mi ennek az elképzelt olvasónak írtunk, ez nem jelenti azt, hogy más összefüggésben dolgozó képzőknek még azt is megtiltánánk, hogy a borítók mögé pillantsanak. Azt javasoljuk, hogy saját szükségleteik és helyzetük alapján mérlegeteljék gondosan az ajánlott utakat, bár azt is reméljük, hogy a képzők ezt amúgy is megteszik.

Érdeemes ezt szem előtt tartani e T-kit olvasása közben, mert a szerzők kezdettől fogva egyetértettek és eltökéltek voltak abban, hogy nem kívánnak egy „szerszámosládát” létrehozni. Ez nem egy szakácskönyv, vagy egy csináld-magad-barkács-könyv a kora reggeli TV műsorok társaságában. Minden képzés más, és minden egyes fejezet hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a modelleket, elméleteket és módszereket a saját helyzetünk, a csoport-helyzet, a környezet, a képességek és az értékek szerint kell fontolóra vennünk és átdolgoznunk. Feltételezzük azt, hogy ezt a legtöbb képző amúgy is megteszi, de teljes őszinteséggel jelentjük ki, hogy ennek a munkának ez az alapfilozófiája. Úgy fogalmaztunk, ez nem a „*Képzés Zen-je*”, ez egy olyan munkadokumentum, amelyet azoknak a dolgozó képzőknek szántunk, akiknek szükségük van arra, hogy munkájuk közben néha belepillantsanak. Ennek érdekében a szöveg számos keresztivatkozást tartalmaz, ezzel is lehetővé téve egy gyakorlat kikeresését vagy egy bizonyos területre vonatkozó ismeretek felfrissítését, miközben kiemeli az ismételtelen megtekinteni kívánt elképzélésekhez vezető utakat. Azt reméljük, hogy az olvasó úgy tekint majd erre, mint a kedvenc kávéházára, ahová egy szendvicse is beugorhat, de ahol egy jó beszélgetés kedvéért hosszabban is elidőz.

Mindezzel összefüggésben a szöveget egy bizonyos mértékig a T-kit sorozat társköteteinek keresztivatkozásaival is elláttuk. Bár nem feltételeztük azt, hogy minden olvasó hozzájut a többi kötethez, ez a T-kit mégsem ismétli a már hozzáférhető anyagokat. A terjedelem korlátozott, és más T-kitek foglalkoznak azokkal a képzési elemekkel, amelyek esetleg otthon már számos más kötetben megtalálhatók. Az afféle területekről, mint a tanulási stílusról, a képzés tervezéséről és menedzseléséről, és természetesen az interkulturális tanulásról más T-kitekben számos hivatkozást és utalást találhatunk a további vagy kiegészítő olvasáshoz. Ez megengedte a számunkra azt, hogy bizonyos kérdésekkel kapcsolatos elméleti megközelítéseket és modelleket alaposabban kifejthessünk.

Ha már megemlítettük az interkulturális tanulást, azt is világossá kell tennünk, hogy az nem csupán a képzésről átfogóan szóló eszmecsere egyik eleme. Ha ennek a *T-kitnek* alcíme lenne, akkor az *Amit a képzésről tudni kell* (interkulturális szempontból) lehetne. Az interkulturális tanulás átfogó oktatási és etikai kerete ennek a szövegnek, mert hisszük azt, hogy ebben a képzési környezetben mindennek, az élet és a munka különféle aspektusainak egyaránt vannak interkulturális vonatkozásai. Az interkulturális tanulást gyakran képzési modellként kezelik, és azt mi is annak tekintjük. Rendszerünkben azonban a képzés a világszemlélet, a tanulás, a megbecsülés és a létezés különbözőségei által gazdagodik és ez felveti annak a szükségességét, hogy minden vonatkozást vegyünk figyelembe a tervezés és a megvalósítás során.

A szerzők utolsó megjegyzése e T-kit elméleti fejtegetéseire vonatkozik. Miközben óvakodunk attól, hogy az elméletet a gyakorlattól nagyon leegyszerűsített módon válasszuk el, szeretnénk úgy megközelíteni az elméletet, mint amely térképként segít eligazodni a saját képzési környezetben. Az elméletnek és az újításnak az összekapcsolása a képző tanulásának útja, de ez két kérdést vet fel: miért vagyunk újítók és mi az elméleti tudás tartalma? Úgy érezzük, hogy a képzőkre néha nagy nyomás nehezedik, hogy valami újat alkalmazzanak annak érdekében; hogy a jéghegy modell felbukkanása a teremben ugyanazt a reakciót váltsa ki a résztvevőkből, mint a Titanic utasaiból. Minden képzőnek magának kell az ebben vagy más kiadványokban bemutatottakat értékelni, és nekik kell eldönteniük, hogy mi a különbség az újítás és az újdonság között.

Ezzel összefüggésben az itt bemutatott - például a csoportfolyamatokkal, tanulási stílusokkal, a konfliktus átalakításával kapcsolatos - elméleti modelleket bizonyos tudományágakon és hagyományokon belül alkalmazott kutatásokból fejlesztették ki. Gyakran bukkannak fel ezek a modellek a képzésekben is, de sokszor az adott összefüggésekben semmi értelmük sincsen. Ezért emeljük ki e kiadványban a bemutatott elméletek történetét és összefüggéseit, megint csak azért, hogy lehetőséget adjunk az egyes képzőknek ahhoz, hogy a saját csoportjához és helyzetéhez igazítsa azokat. Ez a szempont abban is befolyásolta a döntéseinket, hogy vajon olyan újító anyagot is be szeretnénk-e szorítani a szövegbe, amely talán már öszi óta közkezen forog a képzési területen. Az eredmény egy feltehetően ismerős és új példák valószínűsíthető keveréke, a döntő szempont



---

azonban mindenképpen az volt, hogy az elemek egy átfogóbb tervezés kereteiben alkalmazhatóak és összeillők legyenek.

A T-kit követi a képzés felépítését a kezdettől a befejezésig, természetesen azt is szem előtt tartva, hogy egyes elemeket különböző pillanatokban, vagy párhuzamosan, vagy különböző alkalmakkor vehetünk figyelembe. Az *1. fejezet (A képzés összefüggései)* a jelenlegi gyakorlatot vizsgálja, azt az összefüggésrendszert, amelyben ez a kiadvány született. A környezet vizsgálatáról az abban dolgozó képzőkre tér át, a szerepek, az erkölcsi normák és a szükséges képességek kérdéseinek átgondolásával foglalkozik, amelyek - és ezzel egyetértettünk - állandó változásban vannak. Ez a fejezet az interkulturális tanulás kiinduló vizsgálatával, annak az egész képzésre gyakorolt hatásának bemutatásával zárul.

A *2. fejezet (A képzés teamekben)* nemcsak a team-munka, hanem a képzők multikulturális teamben való munkájával összefüggő kihívásokat is vizsgálja. Ennek a fejezetnek az a célja, hogy olyan alkalmazott gyakorlatok segítségével világítson rá bizonyos kérdésekre, amelyek segíthetnek a teameknek fenntartható kapcsolatok kiépítésében, a nehézségek megelőzésében azon különbözőképpen reagálnak arra, hogy hogyan dolgoznak együtt. A leghosszabb rész, a *3. fejezet (A képzés mozgásban)* az oktatási és logisztikai tervezés gyakran kimerítő folyamatával foglalkozik. Ez a fejezet az oktatási folyamatot elemzi az igények felmérésétől a foglalkozás felépítésén keresztül az értékelésig, és kísérletet tesz arra, hogy a lehető legegyszerűbben fogalmazza meg a szervezési szempontokat.

Ha már lendületbe jöttünk, rátérünk a *4. fejezetre*, hogy megnézzük, milyen a képzés folyamatában (*A képzés közben*). Ez a fejezet a tevékenység közben fellépő folyamatokra összpontosít, valamint arra, hogy mit jelentenek ezek az egyénekre, a csoportra és a témára nézve. Olyan kérdéseket gondol át, mint például a csoporton belüli ellentétek, illetve a képzési program újraírásának és áttervezésének szükségessége, amelyek megkövetelik a képzőktől a rugalmasságot, a folyamatos értékelést és átalakítást. Az *5. fejezet a képzés után (A képzés után)* az átültetés és a hatásgyarapítás kérdéseivel foglalkozik, valamint azzal, hogyan készítjük fel a résztvevőket a képzés utáni életre és munkára. Reméljük, az olvasók örömmel forgatják ezt a T-kitet, és örömmel fogadnák a véleményüket is arról, hogy a kiadvány mennyire sikeres a képzések világában.

Mindenekfelett azt reméljük, hogy hozzájárul a képzéshez és segít a képzőknek; Elsősorban e szempontok inspiráltak bennünket e T-kit megírására.