

PEDAGÓGIAI MÓDSZERTANI ISMERETEK

FELKÉSZÜLÉST SEGÍTŐ JEGYZET
- ÁTDOLGOZOTT OKTATÁSI SEGÉDANYAG -

Készült a
Nemzeti Agrárgazdasági Kamara
megbízásából

2025.



NEMZETI AGRÁRGAZDASÁGI KAMARA

Készítette: Kárász Péter, Kárász Péterné (2019.)
Szerkesztette: Laczkovszki Júlia
Lektorálta: Laczkovszki Csaba

A kiadvány az Innovációs és Technológiai Minisztérium,
illetve a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal támogatásával, a Nemzeti Foglalkoztatási Alap
képzési alaprésze terhére nyújtott forrás felhasználásával jött létre.

Tartalom

Bevezető - Hogyan készüljünk a vizsgára?	4
Bevezető a pedagógiai mester képzések pedagógiai ismeretek tananyagához	5
A duális képzés	6
A személyiség fogalma, humanisztikus személyiségelméletek (Rogers, Maslow), pszichológiai irányvonalak (Skinner, Freud)	12
Személyiségtípusok jellemzése: környezethez való hozzáállás, kapcsolatok szerint	17
Verbális és nonverbális kommunikáció	22
Gyermekkori fejlődési szakaszok	25
Játék és munka	27
A serdülő korosztály személyiségének jellemzői, a kortárs csoportok hatása	28
Normális és abnormális viselkedési módok	30
A konfliktusról általában	35
Generációk és jellemzőjük	38
A generációs konfliktusok kialakulásának okai és jellemzői	40
A Z generáció konfliktusai okai és jellemzői	41
Konfliktusok feloldásának lehetőségei	43
A Z generáció konfliktusainak lehetséges megoldásai	46
Viselkedési rendellenességekből eredő konfliktusok megoldási lehetőségei	47
A pedagógia alapfogalmai	52
A képzés jelentősége az oktatásban	55
Az oktatás és képzés munkaformái	58
A frontális munkaforma szervezése	58
A csoport munkaforma jellemzői, a csoportok kialakítása, működése	62
Páros munkaforma és jellemzői	66
Egyéni munkaforma és jellemzői	66
A nevelés és területei	69
Az erkölcsi és esztétikai nevelés személyiségfejlődésben betöltött szerepe	70
Az erkölcsi nevelés	70
Az esztétikai nevelés	73
Tanulói teljesítmény mérése és értékelése	77
Az értékelés és megítélés hibái	81
A gyakorlati oktatás szakaszai	84
A munkaműveletek oktatása	88
A munkaoktatás legfőbb feladatai	92
Az eltérő tanulási és munkaritmushoz alkalmazkodó módszerek	96

Munkaoktatás során alkalmazható pedagógiai módszerek	96
Helyes gyakorlási módok	100
A bevezető foglalkozás feladatai	103
Az ellenőrzés és értékelés a munkaoktatás során.....	105
Munkateljesítményt befolyásoló tényezők	109
A mesterpedagógus, mint oktató: általános ismérvek, személyiségvonások	114
A mesterpedagógussal szemben támasztott követelmények: az általános emberi tulajdonságok és a szakmai elvárások.....	114
Elvárások a mesterpedagógus viselkedésével szemben	116
A mesterpedagógus teendői, hogy a tanuló megszeresse jövőbeli szakmáját.....	119
A mesterpedagógus teendői a tanulók egészségmegőrzésének érdekében	121
A mesterpedagógus és a tanuló kapcsolata (nevelői stílus, kommunikáció, empátia).....	127
Jó kapcsolat a mesterpedagógus és a tanulója között.....	131
Felhasznált irodalom	135
A tanulást támogató internetes linkgyűjtemény.....	137

Bevezető - Hogyan készülünk a vizsgára?

A mester szó eredete évszázadokra nyúlik vissza: latin, német és angol kifejezésekből eredeztethető. Olyan embert jelentett, aki jártas valamely tudományban, kézműves tevékenységben vagy éppen a művészetek terén. Mindenképpen olyan személyre használták, aki másokat oktat, tehetsége nemcsak a gyakorlat magasszintű művelésében, hanem az elméleti ismeretek átadásában is jelentkezik. Ez által komoly tekintélyre tett szert tanítványai körében és tágabb környezetében is.

A mai mesterek sokban hasonlítanak évszázadokkal ezelőtti elődjeinkhez. A jegyzet azoknak a mesterjelölteknek szól, akik az egyik legnehezebb szakmai feladatot vállalják, a gyakorlati képzésben való aktív és eredményes munkát.

A pedagógia folyamatosan változó tudomány. Azok az ismeretek, összefüggések és törvényszerűségek, melyekkel a jegyzetben találkozni fognak, a legalapvetőbb elemek, amivel a fiatalokkal foglalkozó oktatónak fel kell vértéznie magát. Miközben azt a szemléletet követi, hogy minden ember más, egyedi, és a gyakorlati munka során nem lehet receptszerűen meghatározni olyan teljesen biztos eljárásokat, amelyeket követve majd a kívánt eredményre jutunk. A jegyzet az olvasóiban inkább megpróbál gondolatokat ébreszteni azzal kapcsolatosan, hogy az egyedi tanulási út és az egyéni bánásmód az egyes személyek megközelítése során eredményre vezet. Ez a szemlélet rugalmas felfogást és a személyekre való teljes odafigyelést igényel. A pedagógia ismeretek megszerzése pedig nem zárulhat le a sikeres mestervizsga megszerzésével.

Célszerű a tanulás során rövid jegyzeteket készíteni az egyes témákról. A legfontosabb gondolatok emlékeztetőül szolgálhatnak a vizsgára készülés során. Ha az egyes összefüggéseket megpróbáljuk rajzos ábrákra is megjeleníteni, az a felidézést a későbbiek során nagymértékben támogatja. Mindig keressük meg a lap alján lévő hivatkozásokban a jegyzet fogalmait, az idegen kifejezéseket. Az egyes témák még részletesebb megismerését segítő linkgyűjtemény az interneten való tájékozódást és keresgélést segíti. Az egyes fejezetek végén található kérdéssor az eredményes tanuláshoz elengedhetetlen önellenőrzésre szolgál, valamint segítséget nyújt az interaktív vizsgarész megoldásához. A felkészülés során a szintén a jegyzet végén található ajánlott irodalomra is támaszkodhatunk. Az írásos anyagot párhuzamosan használjuk a szóbeli előadásokkal. A tételsor önálló kidolgozását a jegyzet szerkezete is támogatja. Ezeket próbálja meg saját szavaival elmondani, ahogyan majd a mestervizsgán is előadná. Amihez csak lehet, kapcsoljon saját gyakorlatából példákat, mert ezek támogatják majd a megértést és a felidézést is.

Több fejezet végén összefoglalásként és a felkészülés támogatása érdekében fogalomtérképeket illesztettünk be. Ezek az aktuális oldal nyomtatásával akár témavázlatként is használhatók a felkészülés során.

A mestervizsga pedagógiai követelményeit a képzési és kimeneti követelmény és a képzési program tartalmazza.

Bevezető a pedagógiai mester képzések pedagógiai ismeretek tananyagához

A jegyzet azoknak íródott, akik szakmájukat magasabb szinten szeretnék végezni. A pedagógiai ismeretek tananyaga biztosítja mester cím megszerzéséhez szükséges ismereteket, így hozzájárul a mestervizsgára történő eredményes felkészüléséhez. A jegyzetben található ismeretek fejlesztik a munkatársi és a tanuló oktatást, lehetőséget biztosítanak a pedagógiai kompetenciák magasabb szintre való emeléséhez. segítik a vezetési attitűdök kialakítását és fejlesztését.

A jegyzet kitér a képzéshez szükséges legfontosabb pedagógiai területekre. A vizsgára történő felkészülést segítik a fejezetek végén található feladatok. Ezek megoldása az önellenőrzés egyik fontos eleme lehet. A jegyzet végén megtalálhatók azok a források, amelyek elolvasásával, megtekintésével az ismereteket lehet bővíteni.

A pedagógiai mester képzés

A technika fejlődése, a gazdasági és politikai változások kihatnak az élet többi területére is, így a szakmára, az oktatásra és a mesterképzésre is. A mesterképzésben résztvevőknek ma már nem csak szakmai, de pedagógiai ismeretekkel is rendelkezniük kell, mivel nem csak az adott munkahelyen lévő dolgozókat kell irányítani és számukra a szakmai ismereteket átadni, hanem a duális képzőhely megbízott oktatójaként a rábízott tanulókkal is foglalkoznia kell. A diákokat be kell vezetnie a munka világába és a követelményeknek megfelelően foglalkoztatnia kell. Ezeknek feladatoknak csak úgy lehet eleget tenni, ha megismerik a duális képzés törvényi hátterét, a duális képzőhellyel szemben támasztott feltételeket. A mester végzettséggel rendelkező szakembernek olyan tudásra kell szert tennie, hogy gyakorolni tudja a törvényben meghatározott jogokat és teljesíteni tudja kötelezettségeit. A feladat ellátásához szükséges pedagógiai, oktatási és nevelési módszereket, irányzatokat megismerve, helyesen tudja majd alkalmazni őket. Munkája során figyelembe tudja venni a tanulók különbözőségeit, különös tekintettel életkorukra és fejlettségi szintjükre, hogy így megfelelő pedagógiai oktatási módszertant és bánásmódot tudjon alkalmazni. Felismeri a sajátos nevelési igényű vagy fogyatékossgal élők, valamint a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanulók speciális igényeit, és ezeket figyelembe véve az egyéni képességeikhez igazodóan tudja őket foglalkoztatni. A szervezeti kultúra kialakítása során figyelembe veszi a szervezet sajátosságait, szem előtt tartva az erősségeket, gyengeségeket, külső hatásokat és tényezőket. A pedagógiai tervezés és szervezés legfontosabb lépéseit, folyamatát, elvét ismerve jelöli ki a feladatokat úgy, hogy az oktatási célok elérése érdekében rugalmasan változtatja azokat. Szem előtt tartja mások kommunikációs stílusát és a tanulók számára példakértékű, odaforduló, pozitív hozzáállású a kommunikációja. A konfliktusokat erőszakmentesen és konstruktívan oldja meg. Az adminisztrációs munkát megismerve, a saját és a diákok kötelező feladatait pontosan dokumentálja, vezeti az oktatás során kötelezően alkalmazott dokumentumokat. A követelmények ismeretében helyesen értékeli a tanulókat.

Ezeket a célokat csak a szakmai és pedagógiai ismeretek folyamatos fejlesztésével lehet elérni. Az egész életen át tartó tanulással lehet a változásokra felkészülni és így lehet a gazdaság versenyképességét erősíteni.

A duális képzés

A duális képzés jelentősége elsősorban a szakképzésben és az egyetemi oktatásban van, ahol a tanulók az elméleti ismereteket az iskolában, a gyakorlati tudást a vállalatoknál, valós munkakörnyezetben szerzik meg.

A duális képzőhely a szakirányú oktatás keretében vesz részt a szakképzésben. A törvény szerint *a szakirányú oktatás célja, hogy a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy számára biztosítsa a szakma gyakorlásához szükséges ismeretek és készségek elsajátítását, képessé tegye azok gyakorlatban történő alkalmazására és a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szakmai vizsgára felkészítse.*

Iskolai rendszerben tehát szakmai oktatás folyik, amely sikeres szakmai vizsga esetén technikumban és szakképző iskolában is államilag elismert középfokú végzettséget és szakképzettséget ad. **A Szakmajegyzéken szereplő szakmák elsajátítására kizárólag szakmai oktatás keretében van lehetőség.**

A duális képzési forma bevezetésével a cégek közvetlenül juthatnak saját igényeiknek megfelelően képzett, fiatal munkaerőhöz. Ugyanakkor a fiatalok már a tanulóévek alatt megismerik a cégnél alkalmazott technológiákat, a munkahelyi elvárásokat, a duális képzés során pedig gyakorlatias, piacképes tudást szerezhhetnek. Az új jogszabályi környezet lehetőséget biztosít a szakirányú oktatásban megvalósítható együttműködések kiszélesítésére.

Szakirányú oktatást (szakmai elméleti és gyakorlati képzést) a szakképző intézmény, vagy a duális képzőhely folytathat. A hatékonyabb oktatás irányába mozdít, hogy a **szakmai elméleti és gyakorlati oktatás** tananyaga az adott szakmára kiadott programtantervekben **nem különül el élesen.** Ez a tény **lehetőséget biztosít a duális képzőhelyeknek a szakmai gyakorlat mellett szakmai elmélet oktatására is!**

A duális képzőhely tehát szakirányú oktatás keretében vesz részt a szakképzésben. Ebben az esetben az eredeti jogviszony mellett szakképzési munkaviszony jön létre a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között. Ez a munkaviszony **szakképzési munkaszerződés** megkötésével létesül. (A NAK által elkészített szakképzési munkaszerződés minta elérhetősége: <https://www.nak.hu/hatosagi-ugyek/szakiranyu-oktatas>)

A szakképzési feladatokat a szakképző intézmény és a duális képzőhely (képzőközpont) együttműködésével és érdekeik kölcsönös elismerésével megosztva végzik. A szakképzési munkaszerződés hatálya alatt teljesítendő oktatásból (elméleti) és gyakorlatból áll, amelynek teljesítése alapján a tanulók munkabért és juttatást kapnak, amit a képzőhelynek kell biztosítania. A diákok a tanulmányi időszakban jutnak munkakörnyezetben elsajátított gyakorlati tapasztalatokhoz és így a vállalatok igényeinek jobban megfelelő szakemberek kerülnek a munka világába. A duális képzésben részvevő tanulók a munkahelyi tapasztalatok révén könnyebben tudnak elhelyezkedni.

A képzőhely

Duális képzőhely csak a gazdasági kamara által nyilvántartásba vett gazdálkodó lehet. A nyilvántartásba vételt annál a területileg illetékes gazdasági kamaránál kell kezdeményezni, amelynek területén a duális képzőhely szakirányú oktatási célt szolgáló székhelye vagy telephelye van. A nyilvántartásba vételi eljárást megelőzően a leendő duális képzőhelynek kérelmet kell benyújtania, melyben kéri az eljárás lefolytatását. A képzőhellyé váláshoz a szakképzési törvényben leírt feltételeknek kell eleget tenni. Ezek közül a legfontosabbak:

- A gazdálkodó szervezetnél a szakirányú oktatás folytatása feltételeinek a megléte.
- A nyilvántartást kezdeményező vállalat az általa vállalt szakma ágazatához kapcsolódó tevékenységet végez, és rendelkeznie kell az ehhez szükséges anyagokkal, eszközökkel és felszerelésekkel.
- A munkahelynek meg kell felelnie a tűz-, baleset-, munka- és környezetvédelmi előírásoknak.
- A képzőhelynek olyan személyt kell foglalkoztatnia, aki a Kormány rendeletben meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkezik.
- A duális képzőhelynek a saját képzési programot kell készíteni. A szakirányú oktatást ennek alapján szükséges megszervezni. A képzési programot a szakképző intézmény a duális képzőhellyel közösen úgy alakítja ki, hogy az tartalmazza a tananyagelemek oktatásának a szakképző intézmény és a duális képzőhely közötti megosztását, valamint a szakképző intézmény és a duális képzőhely általi közös értékelés és minősítés szempontjait.
- A duális képzőhelynek minőségirányítási rendszert kell működtetnie, melyhez a gazdasági kamara által kidolgozott minőségirányítási rendszert (KAMSZER) is lehet alkalmazni.

A gazdasági kamara végzi a duális képzőhelyek nyilvántartását.

A duális képzőhellyel szemben támasztott fontosabb feltételek és jogok:

A duális képzőhelynek biztosítani kell a képzésben résztvevőknek a munkatevékenységekhez szükséges gyakorlati ismeretek és készségek elsajátítását, és képessé kell tennie a tanultak gyakorlatban való alkalmazását. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatás keretében csak a szakirányú oktatáshoz kapcsolódóan meghatározott feladat ellátására kötelezhető és csak egészséges, biztonságos körülmények között foglalkoztatható.

A duális képzőhely felelősséget vállal a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatáson való foglalkoztatására és oktatására, továbbá kötelezettséget vállal a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy számára a törvényben meghatározott juttatások nyújtására.

A duális képzőhelyre, és arra is, aki közreműködik a tanuló felügyeletének az ellátásában, hivatásánál fogva harmadik személyekkel szemben titoktartási kötelezettség terheli a tanulóval,

illetve a képzésben részt vevő személlyel kapcsolatos minden olyan tény, adatot, információt illetően, amelyről a tanulóval, illetve képzésben részt vevő személlyel, kiskorú tanuló esetén a kiskorú tanuló törvényes képviselőjével való kapcsolattartás során szerzett tudomást. E kötelezettség a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnése után is határidő nélkül fennmarad.

A duális képzőhelynek a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy részére – a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy által okozott, de a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy által meg nem térített károk fedezetére – **felelősségbiztosítással** kell rendelkeznie.

A duális képzőhelyen a tanulók értékelését a duális képzőhely az oktatóval közösen értékeli és minősíti. Az értékelési szempontok a szakképző intézménnyel előzőleg kerültek meghatározásra.

A tanuló év végi osztályzatát az oktatói testület osztályozó értekezleten áttekinti, és az oktató, az osztályfőnök, illetve a duális képzőhely által megállapított osztályzatok alapján dönt a tanuló magasabb évfolyamba lépéséről. A képzőhely a szakképző intézménnyel közösen készíti fel a vizsgára a tanulókat.

A szakirányú oktatást folytató szervezet a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatásával összefüggésben a tanulmányi rendszerben (Kréta tanulmányi rendszer) rögzíti a szakmai tevékenységeket, benne a gyakorlat helyszínét, a szakmai tevékenységre fordított idejét, a mulasztást és az értékelést. A tanuló a mulasztását annál a szakirányú oktatást folytató szervezetnél igazolja, amelynél a szakirányú oktatását teljesíti. Ha a szakképző intézményben rendkívüli tanítási napot tartanak, ennek időpontjáról a duális képzőhelyet lehetőség szerint legalább hét nappal korábban kell tájékoztatni.

A duális képzőhelyen elkövetett köteleességszegésért a fegyelmi eljárást a szakképző intézményben kell lefolytatni.

Az adminisztráció jelentősége a duális képzésben

Az adminisztráció lényegében egy esemény- és adattár, amely alapján a lezajlott folyamat minden fontos paramétere látható, változásai nyomon követhetők, a folyamat logikai felépítettsége, célkövető jellege konstatálható. Annak érdekében, hogy a konkrét adminisztrációs tevékenység elvégezhető legyen, *szükséges azoknak a dokumentumoknak az ismerete is, melyek ezzel a tevékenységgel kapcsolatba hozhatók.*

A **gyakorlati foglalkozások adminisztrációjának** a ma érvényes oktatási rendszerben, ahol a szakképzés két szintén, az iskolában és a gazdálkodó szervezeteknél zajlik, **különösen nagy jelentősége van.** A gyakorlatorientált oktatási szemlélet és annak megvalósítása, az iskolák mellett a gazdálkodó szervezetek képzésben való részvétele, a duális képzés bevezetése újabb és újabb adminisztrációs feladatokat ró mindkét félre.

Az iskolai adminisztráció mellett – a gazdálkodó szervezetek képzésbe történő bevonása következtében – szükségszerűen megjelentek olyan adminisztrációs feladatok, amelyeket a szakirányú oktatást szervező és irányító kamarai gyakorlati oktatónak kell elvégeznie. Ez olyan

összetett feladat, amelyben a munkahelyi gyakorlati foglalkozások jogszabályokban előírt történéseinek, adatai rögzítésének is szerepelnie kell, ugyanakkor – adminisztratív téren is – folyamatos együttműködést is elvár a kamarai gyakorlati oktatón keresztül a gazdálkodó szervezet és az iskola között.

Az oktató

A tanulók oktatására egy olyan személyt kell a duális képzőhelynek kijelölnie, aki a tanulókkal foglalkozik. Ennek az egyénnek a kormány rendeletében az adott szakma oktatásához meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal. kell rendelkeznie.

A duális képzőhely gyakorlati oktatójára vonatkozó feltételek:

- cselekvőképesség,
- nem áll a szakirányú oktatási tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,
- a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő, államilag elismert, legalább középfokú szakirányú szakképzettséggel és legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkezik,
- büntetlen előéletű,
- az oktatónak kamarai gyakorlati oktatói vizsgával kell rendelkeznie.

Az oktató mentesül a kamarai gyakorlati oktatói vizsga-letétel alól az, aki

- szakirányú mestervizsgával rendelkezik,
- a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő
 - szakirányú felsőfokú szakképzettséggel és legalább kétéves szakirányú szakmai gyakorlattal,
 - felsőfokú végzettséggel, szakirányú középfokú szakképzettséggel és legalább ötéves szakirányú szakmai gyakorlattal vagy
 - az egészségügyi ágazat tekintetében - egészségügyi gyakorlatvezető szakképesítéssel rendelkezik, vagy
- a hatvanadik életévét betöltötte.

A duális képzőhely oktatójának a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő felsőfokú végzettségnek kell elfogadni a – képzésről rendelkező jogszabály szerint – felsőfokú végzettséget tanúsító műszaki oktatói, technikus tanári, szakoktatói oklevelet, bizonyítványt. A felsőfokú végzettséget nem tanúsító, tanfolyami képzésben szerzett műszaki oktatói vagy szakoktatói bizonyítványt az alkalmazáskor a képzés szakirányának megfelelő középfokú szakképzettségnek kell elfogadni.

A duális képzőhelyen oktatóként elsősorban a szakoktatói képesítéssel rendelkező személyt kell alkalmazni.

A mesterpedagógus, oktató gyakorolja a törvényben meghatározott jogokat és teljesíti a kötelezettségeit.

A duális képzőhelyen a képzőhely és a mesterpedagógus, oktató segítségével a tanuló teljesítményét értékeli és minősíti.

A tanuló

A képzésben részt vevő személy a szakirányú oktatásban a szakképző intézményben vagy a duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel vehet részt. A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre. A szakképzési munkaszerződéssel a képzésben részt vevő személy elfogadja a szakirányú oktatásban való részvétel feltételeit és kötelezettséget vállal a duális képzőhely irányítása szerint a szakirányú oktatásban való részvételre. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződés alapján végzett munkáért havonta közvetlenül nyújtott pénzbeli juttatásként a Kormány rendeletében meghatározott mértékű munkabérre jogosult. A tanuló mulasztását annál a szakirányú oktatást folytató szervezetnél igazolja, amelynél a szakirányú oktatását teljesíti. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személynek kártérítési felelőssége van a képzőhellyel szemben.

A duális képzés jogi szabályozása

A duális képzés szabályozása a mindenkorai törvényeknek és rendeleteknek megfelelően történik. Az oktatást érintő változások miatt, ezért lényeges a jogi feltételek napra kész ismerete. A duális képzéshez köthető fontosabb jogszabályok, szabályozók:

(a felsorolt jogszabályi hivatkozások a jegyzet kiadásának évében érvényes és hatályos jogszabályi elnevezéseket és jogszabályhelyeket tartalmazza)

1. Szakképzési törvény (2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről)

Ez a törvény határozza meg a szakképzés rendszerét, célját, szerkezetét, valamint a duális képzés formáját. A törvény lehetővé teszi, hogy a szakképzésben részt vevő tanulók gyakorlati képzésüket a munkahelyeken töltsék, így kialakítva a duális képzési rendszert.

2. Szakképzési törvény végrehajtási rendelete (12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet)

A szakképzésről szóló törvény felhatalmazása alapján, a törvény végrehajtásának céljából adtak ki. A rendelet a törvény által meghatározott szabályok részletesebb kifejtését, a gyakorlati alkalmazásukhoz szükséges rendelkezések megállapítását határoznak meg.

3. Nemzeti alaptanterv (NAT) és a Kormány rendelet (5/2020. (I. 31.))

Ezek biztosítják az ismeret- és képességfejlesztés kereteit, míg a gyakorlatias képzés megvalósításához kapcsolódó fejlesztéseket szintén a vonatkozó jogszabályok rögzítik.

4. Munka törvénykönyve (2012. évi LXXXVI. törvény)

A munkavállaló és a munkáltatók jogait és kötelességeit tartalmazó törvények.

5. Munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről *)

6. Kormányrendeletek (12/2020. (II. 7.) Kormány rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról)

A szakképzési törvény megvalósítását részletező dokumentum. A végrehajtási rendeletek részletesen szabályozzák a duális képzés szervezeti kérdéseit, például a gyakorlati képzés szerződéses rendszerét, a munkahelyi oktatók szerepét, valamint a képzőhelyek és iskolák együttműködését.

7. Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK)

A Szakmajegyzék szakmáihoz új szemléletű, a gazdaság igényeit tükröző Képzési és Kimeneti Követelmények kerültek meghatározásra, melyek a korszerű szakmai kompetenciák elsajátítását szolgálják. Tartalmazza többek között a szakmai oktatáshoz szükséges tárgyi feltételeket, a szakmai vizsgálathoz szükséges tárgyi és személyi feltételek mellett a szakmai vizsgára bocsátás feltételeit. A KKK alapján lehet elkészíteni a szakmai és képzési programokat.

8. Programtantervek (PTT)

A Programtanterv ajánlásként tartalmazza az egyes tananyagegységek célját, tartalmát, terjedelmét, időkeretét, évfolyamonkénti megoszlását.

9. Együttműködési megállapodások és tanulói szerződések

A jogszabályi előírások szerint a tanulók gyakorlati képzését tanulói munkaszerződés vagy más jogi megállapodás keretében kell szervezni, melyet az iskola, a tanuló és a gyakorlati helyet biztosító szervezet köt meg.

Kérdések, feladatok:

1. Mi jellemző a duális képzésre?
2. Milyen feltételeket kell teljesíteni, hogy egy vállalkozás duális képzőhellyé váljon?
3. Ki lehet oktató a duális képzésben és melyek az oktatóval szembeni elvárások?
4. Milyen feladatai vannak a duális képzésben résztvevő szervezeteknek?
5. Milyen jogszabályok és dokumentációk szabályozzák a duális képzést?

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>

A személyiség fogalma, humanisztikus személyiségelméletek (Rogers, Maslow), pszichológiai irányvonalak (Skinner, Freud)

A **személyiség** a pszichológiában és pedagógiai gyakorlatban is alkalmazott kifejezés.

Napjainkra a személyiségnek számos definíciója létezik. Mindegyik meghatározás egyetért azonban abban, hogy a személyiség olyan tényező - különböző testi és lelki tulajdonságok dinamikus és egységes egésze -, amely az egyes embert egyedivé teszi, megkülönbözteti másoktól, meghatározza a viselkedését és gondolkodását.

Nagy általánosságban elfogadott meghatározás szerint olyan érzés-, gondolkodás- és viselkedésmód, ami magát az egyént jellemzi, megkülönbözteti a többi személytől.

A személyiség jellemzői:

- A **személyiség a társadalmi fejlődés eredménye**. Sokszor fellendül a vita, hogy az állatoknak van-e személyisége.
- Minden személyiség egy **meghatározott szerepet tölt be a társadalom életében**, cselekvő részese annak.
- A személyiséget mindig **befolyásolja társadalmi – történelmi kor** berendezkedése, **amelyben él**.
- A személyiséget **jellemzi az éntudat**, amelynek segítségével meg tudja magát különböztetni környezetétől, a másik embertől.
- A személyiséget **jellemzi az aktivitás**.
- A személyiség egy **önszabályozó, nyílt rendszer**:
 - önszabályozó, mert képes önmagát irányítani,
 - nyílt, mert egyszerre képes külső hatásokra reagálni és belső indíttatású cselekedetekre.

A tanuló speciális személyisége még az alábbi jellemzőkkel egészülhet ki:

- A tanulóknak szellemi és fizikai szempontból alkalmasnak kell lenniük az oktatásra, illetve a választott szakmára.
- A szellemi, értelmi alkalmasságot az iskolák felvételi vizsgával vagy az általános iskolai eredményeken keresztül értékelik.
- A fizikai (fiziológiai) alkalmasságról orvosi vizsgálat dönt.



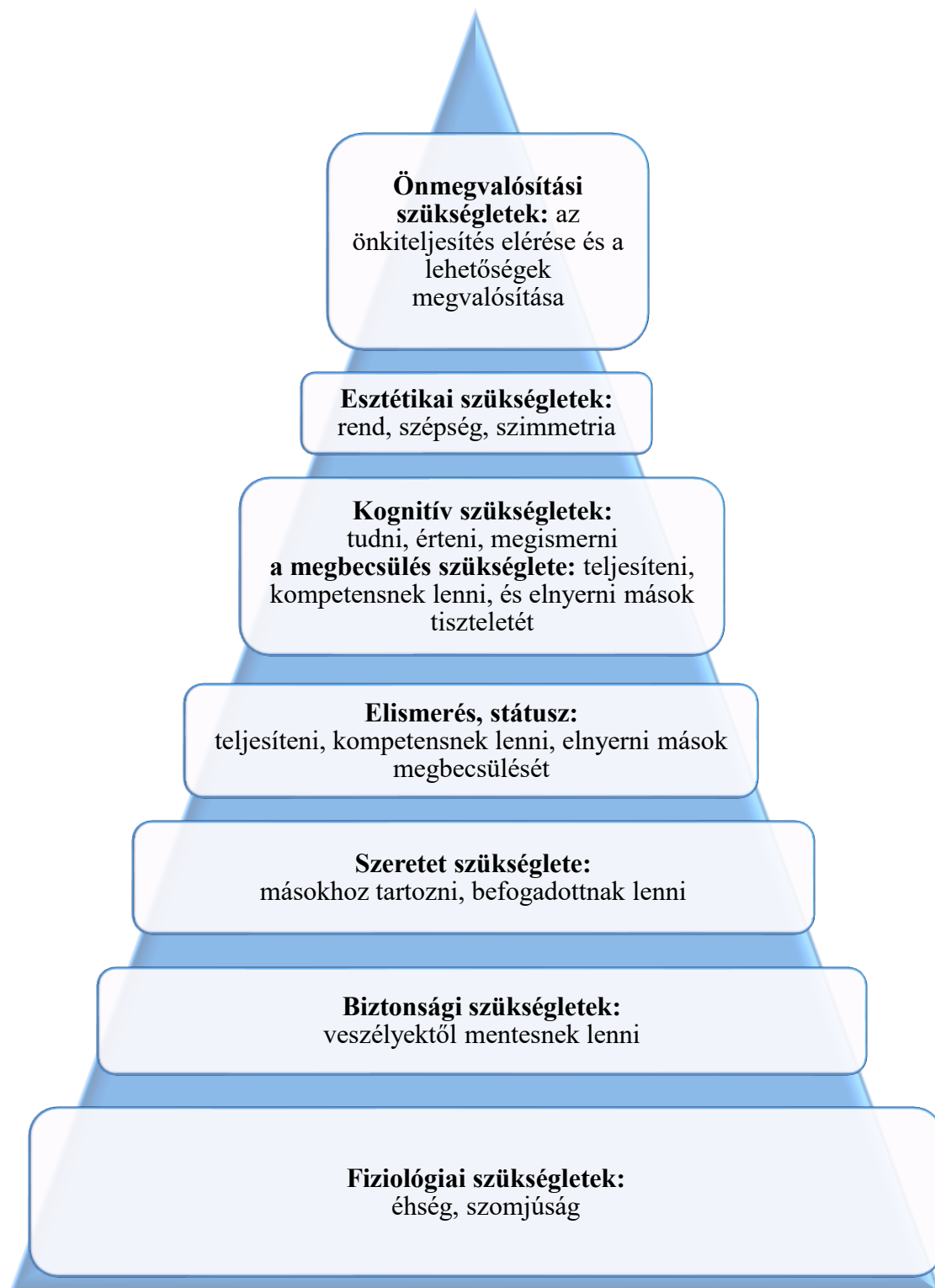
Személyiségközpontú elméletek:

A személyiségközpontú elméletek kialakulása az 1940-es évekkel tehető, amikor egy pszichológus, **Carl Rogers** egyre elégedetlenebbé vált az érzelmi- és magatartás-problémák kezelésének akkoriban elfogadott elméleteivel és módszereivel. Az ő alapkonceptiója az volt, hogy bármilyen személyiség-elméletnek vagy kezelési módszernek a kiindulópontja az egyén.

Carl Rogers elméletének főbb jellemzői:

- Rogers személyiség elméletében **központi szerepet az énképnek** tulajdonítja. (Énkép – hogyan látom magam, milyen vagyok?)
- **Az énkép kialakulása:** a személy csak a másokkal való összehasonlítás révén tudja megítélni saját értékeit. A ki vagyok én, milyen vagyok én kérdésekre a választ a szociális interakciókból érkező visszajelzések révén lehet megtalálni.
- **A személyiség másik összetevője az én-ideál.** Ez az a személy, akinek az ember látni szeretné önmagát, azokat az érzéseket, érzelmeket, attitűdöket tartalmazza, melyeket az egyén sajátjának szeretne.
- A harmonikus személyiség feltétele, hogy az **énkép és az én-ideál minél közelebb legyenek** egymáshoz, hogy a személy olyannak lássa magát, amilyennek valójában lenni szeretne.
- A teljes egyént Rogers organizmusnak nevezi, az organizmus **szükségeinek kielégítésére törekszik, célja az önmegvalósítás.**

Abraham H. Maslow (1908-1970) (ejts: mászlo) humanisztikus személyiségelemelése
Rogers elméletét alapul véve azt mondja ki, hogy a személy rendelkezik egy rá jellemző szükségletrendszerrel. Ezek a szükségletek (illetve ezek kielégítése) irányítja és alapvetően meghatározza az egyén viselkedését. Az egyes szükségletek egymásra épülő hierarchikus rendszert alkotnak, ezek grafikus megjelenítésére egy piramis modellt használnak.



A Maslow-i piramis szintjei

A Maslow elmélete szerint a piramis legalsó szintjén a legalapvetőbb, legegyszerűbb szükségletek állnak, a magasabb szinten (egy szinttel feljebb) már egy magasabb rendű szükséglet helyezkedik el.

A szükségletek úgy befolyásolják az ember viselkedését, hogy egy magasabb szintű szükségletre törekvés csak akkor jelenik meg, ha az alatta lévő alacsonyabb szintűek már legalább részben ki lettek elégítve. Például: amíg valakinek a létfenntartás a gondja, és ezt nem sikerül megnyugtatóan megoldania, addig magasabb a szintű szükségletek nem érdeklik, nem befolyásolják cselekedeteit.

Fontos hangsúlyozni, hogy a szükségletek legtöbbször csak részben elégülnek ki. Továbbá azt is ki kell emelni, hogy az ember cselekedeteit sokszor befolyásolja egyszerre több szükséglet is. (Például a szexualitás jelentkezhethet részben fiziológiai szükségletként és egy magasabb szintű szeretet igényének kielégítéseként is.) Az egyes szükségletek huzamosabb ideig történő kielégületlensége tartós és mély nyomot (sérülést) hagyhat a személyiségben.

Maslow elismeri, hogy az elmélet csak általánosságban igaz. A szükséglethierarchia elméletet általánosan igaznak tartja, de elismeri, hogy számtalan kivétel lehet ez alól. Pl. egy művész, aki alkotás közben enni és inni sem képes kielégítően.

Minden ember viselkedését alapvetően határozza meg a közösségben elfoglalt (megszerzett) helye. Valamint a közösségben elfoglalt helyünk is attól függ, hogy hogyan viselkedünk környezetünkben. A társadalmi szempontból elfogadott viselkedéskultúra, viselkedési szabályok betartása minden közösségben alapkövetelmény. A legfontosabb, legalapvetőbb szabályok betartását minden társadalom elismeri, megszegésüket bünteti.

A viselkedési szabályok legalapvetőbb jellemzői:

- minden nap érvényesülnek a társadalmat alkotó személyek viselkedésében,
- történelmi korokban alakultak ki,
- saját magunk és a közösség tagjainak érdekében érvényesülnek,
- tapasztalati úton alakultak ki hosszabb idő alatt, ezért logikusak,
- az **emberekbe a nevelés**, közösségi kapcsolatok, megszokások és hagyományok útján rögzülnek.

A tanulók viselkedésének megfigyelése és befolyásolása minden, a fiatalokkal hivatásszerűen foglalkozó ember alapfeladata. Az ember viselkedése **formálható**, de ez a folyamat az egyes személyeknél eltérő ideig tart, és más, eltérő módszerekkel lehet hatékony. A mesternek fontos feladata, hogy a tanulót minél alaposabban ismerje meg, próbálja meg feltárni viselkedésének hátterét. Az esetleges különös, az elfogadhatótól eltérő viselkedés okainak azonosítása után, türelemmel és egyéni odafigyeléssel törekednie kell arra, hogy átadja a legáltalánosabban elfogadott társadalmi, viselkedési és érintkezési formákat.

Skinner elmélete

B. F. Skinner neve kikerülhetetlen a 20. századi pszichológia történetében. A **behaviorizmus** radikális irányzatának egyik vezéralakjaként Skinner nem pusztán az emberi viselkedés tudományos vizsgálatát forradalmasította, hanem olyan koncepciókkal és módszerekkel gazdagította a pszichológiát, amelyek a mai napig nagy hatással vannak a viselkedésmódosításról és a viselkedésformálásra alkotott nézeteinkre. Bár első pillantásra úgy tűnhet, a behaviorizmus csupán kísérleti laboratóriumokban, állatkísérletekben mutatkozik meg, mégis sokat tanulhatunk belőle a mindennapi életben, sőt a life coaching területén is. A coaching során ugyanis a kliensek gyakran azért fordulnak szakemberhez, hogy felismerjék és megváltoztassák viselkedési mintázataikat, elérjék személyes vagy szakmai céljaikat. Ebben a folyamatban a Skinner-féle elméletek és a behaviorizmus gyakorlati alkalmazásai kiváló támpontokat adhatnak.

Freud elmélete

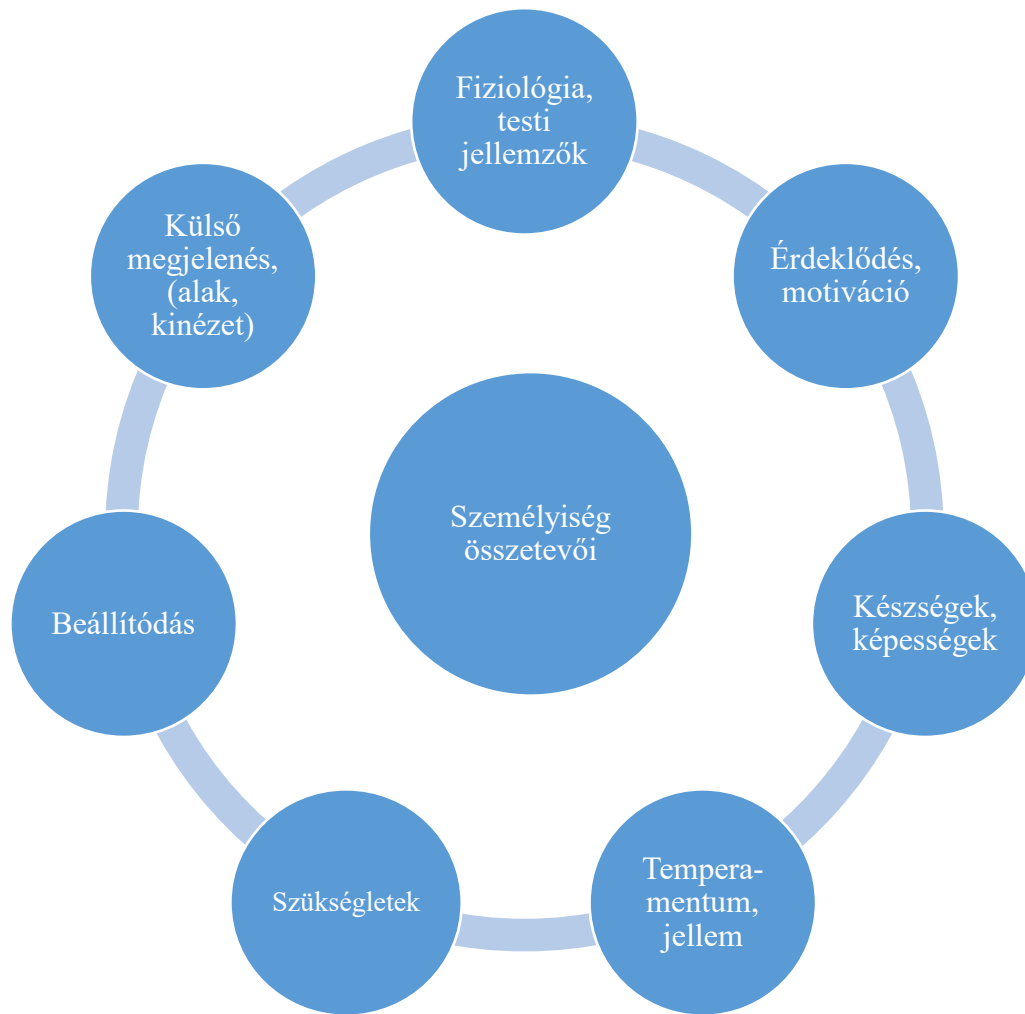
Sigmund Freud, a **pszichoanalitikus elmélet**- megalkotója, a XX. század egyik kimagasló intellektuális alakja. Legyen bármilyen problémáktól is terhes a pszichoanalízis, mint tudományos elmélet, a személyiség pszichoanalitikus értelmezése marad a valaha létrehozott legátfogóbb és legbefolyásosabb személyiségelmélet.

Kérdések, feladatok:

1. Melyek a személyiség főbb jellemzői?
2. Ismertesse Rogers, Maslow, Skinner és Freud elméletét!
3. Ismertesse a Maslow-i piramis egyes szintjeit!

https://hu.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow

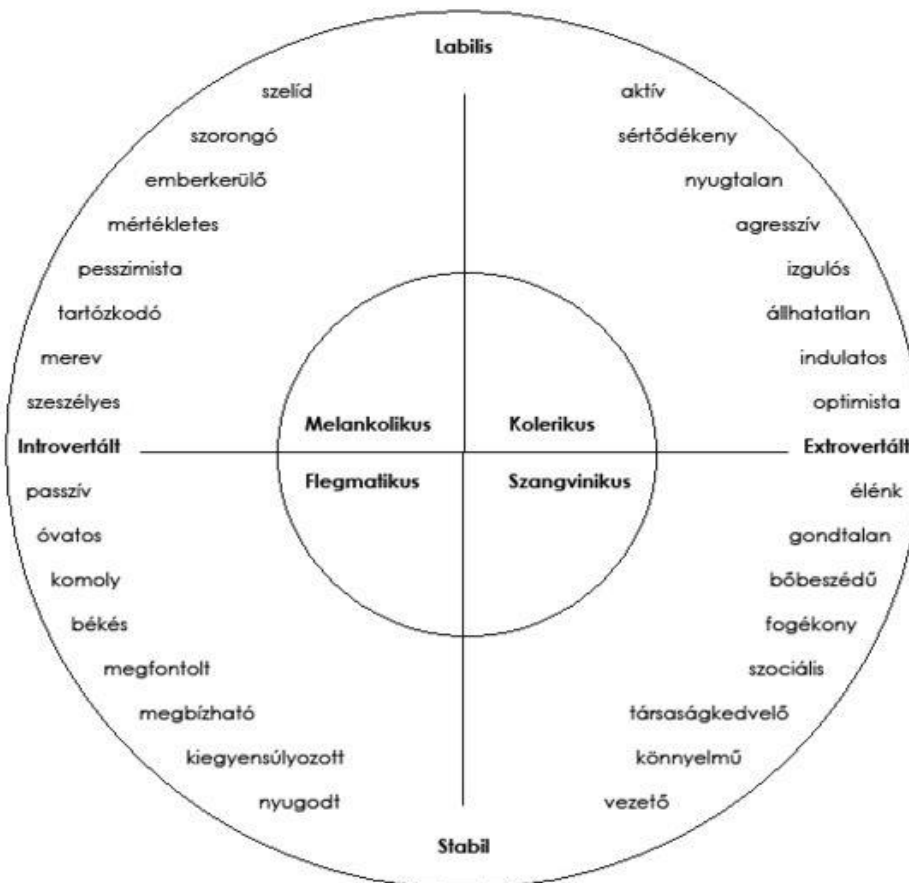
A személyiség összetevői



Személyiség típusok jellemzése: környezethez való hozzáállás, kapcsolatok szerint

A tudósok, de a hétköznapi emberek is hosszú idő óta foglalkoznak azzal, hogyan írható le az ember személyisége, hogyan sorolható különböző típusokba az ember. Népszerű, de tudományos alapot nélkülöző a különböző csillagjegyekről elnevezett, a születési dátum alapján képzett csoportosítás. A szakirodalomban a személyiségek csoportokba sorolása sokféle szempont szerint történik. A típustanok abból indulnak ki, hogy az egyének típusokba sorolhatók bizonyos állandó sajátosságaik alapján. Ilyenek például: testalkat, temperamentum (**Hippokratész**), az idegrendszeri folyamatok (**Eysenck**) vagy a lelki működés (**Jung**). Jung a pszichológiai beállítódás szerint megkülönbözteti az extravertált (kifelé forduló, külső tárgyakra, személyekre figyelő) és az introvertált (befelé, saját belső világára figyelő) típusokat. **Eysenck két alapvonást különböztetett meg: extrovertált-introvertált és érzelmileg labilis-stabil.** A típusok jellemző személyvonásait tanulmányozhatjuk az 1. ábrán.

Eysenck személyiségfaktorai



Forrás: ATKINSON, R.L. - ATKINSON, R.C. - SMITH, E.E. - BEM, D.J.: Pszichológia. Osiris, Budapest, 1995. 391. old.

1 Személyiségfaktorok¹

Érdeemes megismerkednünk az egyes személyiségtípusokkal, mert ha felismerjük ezeket és ismerjük az egyes típusok jellemvonásait, akkor jobban megérthetjük cselekedeteiket, indítékaikat. Tudatosabbá válhat az emberekkel való kapcsolatunk, eredményesebben irányíthatjuk tanulóink munkavégzését.

A most ismertetésre kerülő (**Hippokratész-Galenus féle**) temperamentum alapján készült személyiségtípusok esetében sincs alapvetően jó vagy rossz személyiség. Mindegyiknek megvannak a maga erősségei és gyengeségei.

¹ Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/F%C3%A1jl:Eysenck_szem%C3%A9lyis%C3%A9gfaktorai.jpg

1. A szangvinikus személyiségtípus

Jelmondat: „Figyelj rám, és egy vidámsággal hálálom meg!”

A szangvinikus típusba tartozó emberek alapvetően jókedvűek, vidámak, bizakodók. Csoportjukban ők a hangadók, munkahelyükön lelkesítenek, motiválják, biztatják a többieket. Általában jó humorérzékük van, sokat beszélnek, közlékenyek, nagyhangúak. Sok dolog érdekli őket, gyors felfogásúak, kreatív életvezetésűek, színes személyiségükkel mindig a társaság központjában vannak. Élvezik és szeretik is ezt a kulcsszerepet. Nehezen bántódnak meg, nem haragtartók. Képesek magukkal vonzani a többi személyt.

Nyugtalanságuk feltűnő, nem mindenben lehet rájuk számítani. Nem tervezik a jövőt, a jelenért élnek. Szeretnek és tudnak is sokat beszélni, néha egyszerű dolgokról is, nagyon hangosak. Megfelelnek kötelezettségeikről, a szabályokat és a határidőket csak felületesen kezelik. Nehezen viselik a magányt és azt is, ha nem lehetnek a figyelem középpontjában. A beszélgetésekben ők dominálnak, a többieket csak nehezen engedik szóhoz jutni. Indulatosak, labilis érzelmek jellemzik, hevesek, de könnyen lecsillapodnak. Kapcsolataikban közvetlenek, barátságosak.

A közkedvelt **szangvinikus** egy jó szándékú **dumagép**, örök **mókamester**.

2. A flegmatikus személyiségtípus

Jelmondat: „Lassan járj, tovább élsz!”

Az őselemek közül a flegmatikus a **víz típus**. A flegmatikus személyiségtípust arról vesszük észre, hogy először nem vesszük észre. Ennek oka az, hogy semmi kirívó nincs rajta. Nyugodt, higgadt, már-már közönyös, olyan dolgokkal foglalkozik szívesen, amelyekhez nem kell nagy energia befektetés. Megjelenése, tekintete, beszéde kifejezéstelen, jellegtelen, öltözéke **visszafogott**. Csoportjukban együttműködőek, megfontoltak, de a beszélgetések során nem aktívak, inkább csak megfigyelni szeretik az embereket. A legnehezebb helyzetekben is megőrzik nyugalmukat, higgadtságukat. Nehezen motiválhatók, cselekvésüket elindítani néha nagyon sok energiát igényel. Inkább adminisztratív feladatokat vállalnak szívesebben. Szeretik a legegyszerűbb és legkönnyebb utat választani.

Sokszor fásultak, lomhán, lassan mozognak, szívesen lustálkodnak, inkább szemlélődők, mint aktív résztvevők. Kerülik a konfliktusokat, a békesség érdekében olyan dolgokat is elfogadnak, amiket aztán nem tudnak betartani. Visszafogottak, a felelősséget nem vállalják fel könnyen, ellenzik és nem is szeretik a változásokat. Nehezen nyílnak meg másoknak, így nehezen megismerhetők.

3. A kolerikus személyiségtípus

Jelmondat: „Tudom, ki vagyok, és mit akarok!”

Az őselemek közül a kolerikus a **tűz típus**. Mindig felkészült és fegyelmezett végrehajtó. Általában erősen motivált, a munkahelyen keményen dolgozik, tevékeny és öntevékeny. Ennek a személyiségtípusnak már a megjelenése is tetterőt sugároz: tekintete nyílt, testtartása **határozott**. „Férfi a talpán!” vagy „Céltudatos nő!” – mondják rá nemtől függően. Ő az, akire bármilyen körülmények között nyugodtan rábízhatjuk magunkat. Legfőbb mozgatójuk a csapat sikeressége és érdekei. Jól szerveznek, a munkamegosztást átlátják, elfogadják és keresik a kihívásokat.

Sokszor türelmetlenek és nyugtalanok, gyakran gurulnak dühbe, elragadják az indulatok. Éles a nyelvük és gyakran átgázolnak másokon. Az emberek közötti kapcsolatok helyett inkább az eredmények és a teljesítmény érdekli őket. Nem viselik el a hibákat és másokkal szemben magas elvárásaik vannak. Nem ismerik be saját hibáikat. Rugalmatlanok, nem szeretnek a részletekben elmerülni. Döntéseikben nem hallgatnak másokra, úgy érzik, csak ők tudnak jó döntést hozni. Kapcsolataikban szeretnek dominálni, párkapcsolatban is ők irányítanak. Kevés a barátjuk.

4. A melankolikus személyiségtípus

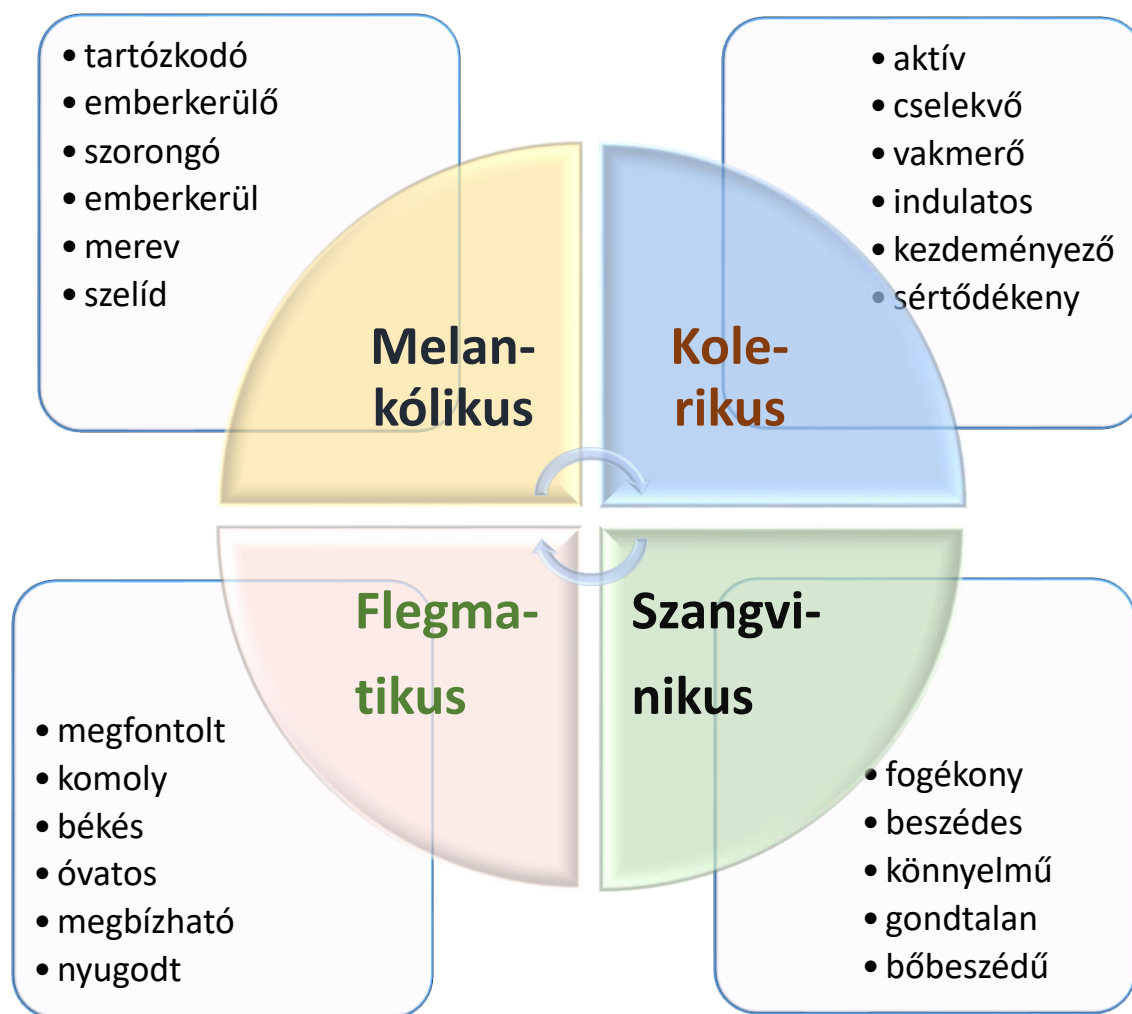
Jelmondat: „Semmi sem lehet elég tökéletes.”

A melankolikus személyiségtípus a **gondolkodó**. Munkahelyükön jó megoldásaikról, alaposan kidolgozott terveikről, lelkiismereteségükről híresek. A melankolikus alkat alaposan elemez, és ismét rendszerbe rak, újra meg újra harmóniára törekszik. A beszámolók és a táblázatok készítésében verhetetlenek. Érzelmeiben szélsőséges. Önfegyelmük magas szinten van, jól szervezik meg saját életüket is. Inkább a háttérbe húzódnak, nem szeretik magukra vonni a figyelmet. Kitartóak és szeretik a rendet maguk körül.

Gyakran rossz a hangulatúak, lehangoltak, esetleg depressziósak, gondterhelt arckifejezés, tartós negatív érzelmek jellemzik. Nagyon nehéz nekik megfelelni, mert csak a hiba nélküli, tökéletes megoldásokat hajlandók elfogadni. Társas kapcsolataikban is csak a tökéleteset keresik, ezért nehéz velük barátkozni. Inkább visszahúzódóak és távolságtartók.

Sok időt töltenek gondolkodással, de nehezen döntenek, kevésbé kezdeményezők, viszont a problémákat gyorsan felismerik.

Személyiség típusok és jellemzőik



Ritkán fordul elő, hogy a négy alaptípus tisztán jelenik meg egy ember személyiségében. Inkább csak arról beszélhetünk, hogy egy sokszínű személyiség inkább szangvinikus vagy éppen inkább kolerikus a leírtak alapján.

Az **egyén személyiségének megismerését**, az ehhez szükséges adatok gyűjtését részletesen kidolgozott módszerek alapján végzik a szakemberek. Léteznek személyiségtesztek, más esetben a viselkedés megfigyelése vagy interjú alapján jutnak el a szükséges adatokhoz. A pedagógiai gyakorlatban a tanulók személyiségének megismerése az előbbieken említett módszerekkel történhet. Például:

- **A tanulók megfigyelése** (A foglalkozáson, szabadidőben egy-egy tanulót figyelünk meg, interakcióit, együttműködését stb.)
- **Kérdőíves módszerek** (Szociometriai felmérések, kérdőívek, érdeklődés, értékvizsgálatok, a tanulási stílus feltárása céljából stb., gyakori az iskola kereteiben)
- **Interjúk** (Célzott beszélgetés egy vagy több tanulóval)
- **Dokumentumelemzés** (Tanulói munkák, rajzok elemzése a kisgyermekkortól alkalmazott módszer)

Kérdések, feladatok:

1. Jellemezze a négy személyiségtípust!
2. Mi a négy személyiségtípus jelmondata?
3. Ismertesse a tanulók személyiségének megismerésére szolgáló módszereket!

Verbális és nonverbális kommunikáció

Nincs szervezet kommunikáció nélkül, hiányában a csoport tagjai képtelenek összehangoltan cselekedni, gyakorlati feladatokat megoldani. De vezetés sincs nélküle, az oktatói munka nagy részét a szóbeli kommunikáció teszi ki. A műveleti fogások bemutatása, a munka kiadása mind-mind szóbeli magyarázattal, információval történik. A tanulókkal való foglalkozás azonban nem szorítkozhat csak a gyakorlat vezetésére. Fontos része e munkának a kapcsolatfelvétel, a kapcsolattartás, esetenként a konfliktuskezelés, vagy éppen a „problémás tanulók” leszerelése. Ez a tevékenység nagyon sok tapintatot kíván és némi tájékozottságot e kérdéskörben.

A gyakorlati oktatás folyamatában zajló kommunikáció sikere nagyban hozzájárul a munka eredményességéhez. Másrészt a tanulók gyakorlati felkészítése az oktatótól a képzésben résztvevőkkel való közös, összehangolt tevékenységet igényel. A szakképző intézmény működésének meghatározó tényezője az információcsere, amelynek fontos része szakmai gyakorlat színtere. Ebben elsődleges szerepet kap a hatékony kommunikáció a képző intézmény gyakorlati oktatásvezetőjével, a gyakorlati képzés kamarai munkatársával, valamint a szülőkkel, gondviselőkkel. A partnerek közti kapcsolatrendszer felfogható úgy is, mint az információcserek állandó folyamata. A gyakorlati oktatás, illetve az iskola szervezeti működése szempontjából igen lényeges tehát, miképpen működik ez az információcsere, illetve milyen minőségű az információáramlás folyamata.

Az eredményes kommunikáció gátjai:

- az információk pontatlansága,
- a szavak és a nem verbális jelek eltérése,
- a nyelvi kódrendszer különbözősége,
- a másokra való figyelem hiánya,
- az információ hamis volta,
- a túlzott szubjektivitás,
- a közös nyelv hiánya,
- az egymás iránti bizalmatlanság.

A jó munkakapcsolat feltétele az eredményes kommunikáció, hiszen a kivitelezéshez szükséges képességek alapvetően kommunikációs jellegűek. Ennek tárgyalása két szempontból is

indokolt, egyrészt a pedagógiai munkában elengedhetetlen, hogy tisztában legyünk a kommunikáció alapvető szabályaival, hogy megfelelően tudjuk használni és értelmezni azokat, és hogy kellő tudatossággal járuljunk hozzá tanítványaink kommunikációs képességének fejlesztéséhez.

A kommunikáció jellemzője, hogy több csatorna igénybevételével történik. Ezeket a csatornákat azonban nehéz elkülöníteni. A mindennapi életben, a kommunikáció folyamatában mindig együttesen vesznek részt.

A kommunikáció két csatornája:

- **Verbális kommunikációs csatorna** a nyelvet, a nyelvi jelek használatát; az írást és a beszédet jelenti;
- **Nem verbális/nonverbális kommunikációs csatorna** magában foglal minden olyan üzenetet, amely analóg kódokkal fejezhető ki. Ilyen a gesztus, a mimika, a tekintet, a testmozgás, a testtartás, a térköz, az öltözködés stb.

A **verbális csatorna** az ember legspecifikusabb kommunikációs módja, mindenféle információ továbbítására alkalmas. A nyelv közös jelrendszerként teszi lehetővé a kölcsönös megértést, hangolja össze viselkedésünket, cselekvéseinket. Az emberi kultúra alapja. A nyelv teszi képessé az embert arra, hogy az emberiség tapasztalatait elraktározhassa, s azokhoz hozzájárulhasson. A nyelv segítségével ismerjük meg a világot, s ennek kapcsán alakul a személyiség szerkezete.

A hangos beszédnél a közvetlen kommunikáció révén a hallgató azonnal reagálhat az információra. Amikor nem párbeszédről van szó, akkor is történik visszacsatolás a nem verbális csatornákon (előadás, tanóra). Az oktatás-nevelés az iskolában, a tanítási órán elsősorban verbális kommunikáció keretén belül zajlik.

Nem verbális/nonverbális kommunikációs csatorna, esetén az interakcióhoz nem valamiféle nyelvet, hanem a test különféle fiziológiai megnyilvánulásait használjuk. A nonverbális kommunikáció lehet szándékos, tudatos (ilyen pl. egy bólogatás), de lehet spontán, nem tudatos (mint pl. egy elpirulás) is.

A szóbeli üzenetek a személyközi kommunikációnak csak egy kis részét alkotják. A szavakat és a mondatokat többnyire nonverbális jelzések kíséri, mely alátámasztja, módosítja, vagy éppen teljesen felváltja a verbális üzenetet, üzeneteket. Néhány társas érintkezési forma teljes mértékben ilyen nonverbális üzenetkből áll. Ha a nyílt szóbeli kommunikáció valamilyen ok miatt nehéz, akkor a beszédet, beszélgetést a nonverbális jelzések (mosoly, mimika, tekintet, gesztus, mozgás, testtartás változásai) helyettesítik, helyettesíthetik.

A nem verbális kommunikáció belüli főbb csoportok:

- **Mimika** (ez az **arcjáték**), ahol az interakcióhoz az arc különféle fiziológiai megnyilvánulásait alkalmazzuk. Ez az érzelmi viszonyok tükröződése az arcon, ezek az érzelmek valamit kifejeznek, minősítenek. A mimikának jelentős szerepe van a kommunikációban. Pl.: a szemöldök összevonása a szigort jelenti; a száj elhúzása, a nem tetszés kifejezése; a nyelv kinyújtása csúfolódást jelent; a pupilla a saját izgalmi állapotunkról sokat elárul, ugyanis heves érzelmi hatásokra kitágul.
- **Vokális mimika (hangsúly, hanglejtés)**, aminél a hangunkkal fejezünk ki valamit. Hogy beszédünkben mennyire fontos a hangnem az alábbi példák is illusztrálják: „hivatalos hangot ütött meg”, vagy „nem megfelelő hangon beszélt”. A beszélő lelkiállapotáról, szorongásáról vagy felszabadultságáról adhat jelzést a hangszínezet. A feszültség fokának megállapítására szolgál, pl.: az elszólás, a szóhibák kimondása, hibás szórend, hosszú szünet, egyes szavak kihagyása vagy ismétlése, dadogás.
- **Pantomimika (vagyis a testbeszéd, a gesztikuláció)**, amely esetben a testünk különféle mozdulataival közvetítjük az információt. A testbeszéd a végtagok mozgásait, gesztusokat, testtartást jelent (kéz, karok, láb, törzs és a fej mozgásai). Az átlagember ritkán van tudatában annak a körülménynek, hogy testtartása, mozdulata, gesztusa közölhet egyvalamit, miközben hangja esetleg merőben mást mond.
- **Proxemika (a térköztartás)**, aminél a másik emberhez való közelségünkkel, vagy éppen távolságunkkal fejezünk ki valamit. A távolságok különböző típusai szorosan összefüggenek a kommunikáció formáival. A nonverbális kommunikáció jelrendszere sokkal inkább nemzetközi, így azt sokszor a különböző nyelven beszélő emberek is megértik.

A metakommunikáció jelensége és szerepe

Az ember beszéd közben sok olyan testi változást hoz létre, amellyel ösztönösen vagy tudatosan megerősíti (rossz esetben gyengíti, hiteltelenné teszi) szóbeli mondanivalóját. A szóbeli üzenetek a személyközi kommunikációnak csak kis részét alkotják. A szavakat, mondatokat általában nem verbális jelzések sokasága kíséri, amely alátámasztja, módosítja, vagy éppen felváltja a verbális üzenetet. A testi változások akkor is kifejeznek szándékot vagy belső lelki tartalmat, ha az nincs összefüggésben a hangzásokkal. Az ógörög elnevezésen (meta = mellett) alapuló metakommunikáció szó tehát ezeket a másodlagos közléseket jelenti. Ezek ismerete és az alkalomhoz illő használata feltétlenül segít abban, hogy sikerebbek lehessünk. Minden kommunikációt kísér valamilyen tudatalatti kommunikáció, amely nem szándékos, nem akaratlagos, de amely a tartalmi kommunikációval szabályszerű összefüggésben áll.

A metakommunikáció az élőszóbeli kommunikáció légkörét tükrözi. A metakommunikáció főleg a nem verbális csatornákat veszi igénybe, ritkábban a verbális kommunikációban is megjelenik. Kifejezi a kommunikációs folyamatban résztvevők viszonyát (hangulatát) egyrészt egymáshoz (közlő - befogadó), másrészt a résztvevő-résztvevők viszonyulását a közlemény tartalmához.

Az ellenszenv megnyilvánulhat a távolságtartásban, a mimika zártságában, a tekintet szigorúságában, a hang egyenletes tónusában, s abban is, hogy aki nem szimpatikus nekünk arra kevesebbet nézünk. Az olyan érzelmeket, mint a szorongás, a boldogság, a félelem, az öröm vagy az undor az arckifejezéseken kívül más metakommunikációs csatornákon is kifejezhetjük, például testtartással, gesztusokkal, térközsabályozással, tekintettel. Az ilyen érzelmi üzenetek kifejezésének és értelmezésének képessége egyénenként változik. (Forgács, 1998)

A nem verbális kommunikációhoz képest a szóbeli üzenetek általában sokkal megfontoltabb kódoláson és dekódoláson esnek át, és ezzel az jár együtt, hogy több időbe telik, amíg egy szóbeli kijelentést megértünk, értelmezünk, és válaszolunk rá. A nem verbális üzeneteket gyakran kevésbé tudatosan értelmezzük és kontrolláljuk, mint a nyelvet. Ennek következtében a metakommunikációs jelzések gyakran „eláruhlják” a beszélőt, feltárják olyan attitűdjeit, érzelmeit, amelyeket nem is akart kinyilvánítani. Ezért nagyon fontos a hitelesség kérdése, ami azt jelenti, hogy a verbális és a nem verbális kommunikáció összhangban van egymással.

Amikor a kommunikáció nem hiteles, a nem verbális jelzések tájékoztathatnak bennünket arról is, hogy egy személy mikor mond igazat és mikor nem, hogy viszonyul hozzánk, mi a valódi mondandója számunkra, de arról is, hogy érdekesnek tartja-e mondandónkat vagy unalmasnak, elfogad-e bennünket, vagy valami miatt nem vagyunk szimpatikusak számára. Jelzéseinek megismerése hasznos lehet számunkra az élet minden területén.

Kérdések, feladatok:

1. Hogyan fogalmazná meg a verbális és nonverbális kommunikáció fogalmát?
2. Sorolja fel a nonverbális kommunikáció főbb csoportjait!
3. Milyen az eredményes kommunikáció?
4. Mi okozhatja a kommunikáció gátját?
5. Mi a szerepe és jelentősége a metakommunikációnak?

Gyermekkori fejlődési szakaszok

Jean **Piaget** (1896-1980) svájci pszichológus **fejlődés-lélektani elmélete** a kora huszadik századi pszichológia és alkalmazásainak egyik meghatározója.

Elmélete szerint a gyermek kognitív fejlődésében világosan megkülönböztethetőek olyan szakaszok, melyek időbeli elhelyezkedése és tartama egyénenként változhat, de ettől eltekintve mindenkre jellemzőek, és egymáshoz viszonyított sorrendjük szigorúan meghatározott, mindenkre egyformán érvényes. E négy, alszakaszokra is osztható fő szakasz a következő:

1. Szenzomotoros szakasz (születés - 2. év)

- Érzékelés és mozgástevékenység közötti kapcsolat, cselekvés és cselekvés közötti kapcsolatok felfedezgetése, önmaga és a külvilág elkülönítése.

- Felismeri önmagát, mint a cselekvés végrehajtóját.
- Tárgyállandóság: a tárgyak akkor is léteznek, amikor az érzékszervek számára nem hozzáférhetőek, a tárgy mentális reprezentációja.
- Másfél-kétéves kor között megjelennek az első szavak, a gyermek beszélni kezd.

2. Műveletek előtti szakasz (2 - 7 év)

- 1,5-2 éves: beszél, szavak, mint szimbólumok, tárgyak is szimbolizálhatnak tárgyakat, 3-4 éves: szavai képzelete még nem szerveződik logikus módon.
- Bizonyos szabályokat, vagyis műveleteket nem ért meg, művelet = információ átalakítására vonatkozó mentális szabály, amely megfordítható.
- Konzerváció: a megmaradás elve, a gyerekek nem rendelkeznek a megfordítással és más mentális műveletekkel.
- 7 éves előtt: képtelen egy időben a helyzet több mozzanatát figyelembe venni, a műveletek előtti gondolkodás a vizuális benyomások uralják, egocentrizmus.
- Erkölcsi realizmus: ha például megsértené a szüleit, elütné egy autót, vagy valami más büntetést okvetlenül kapna még akkor is, ha szülei nem büntetnék meg.

3. Konkrét műveleti szakasz (7 - 12 év)

- 7-12 éves: konzerváció szilárd, logikai műveletek is mennek (sorbarendezés, cselekvéssorozatok fejben).
- Logikailag képes gondolkodni (szám-, tömeg-, súlymegmaradás).
- 5 éves: hazatalál, de nem tudja elmondani hogyan kell odamenni (tudja hol kell lefordulni), 8 éves: már le tudják rajzolni az utat.
- Képesek absztrakt fogalmak használatára, de csak konkrét tárgyakkal.

4. Formális műveleti szakasz (12 -)

- Hipotézisellenőrzés, a jövővel is foglalkozik.
- 11/12 éves: felnőtt gondolkodás, tisztán szimbolikus fogalmak használata.

Kérdések, feladatok:

1. Ismertesse Piaget munkásságát!
2. Jellemezze a gyermekkori fejlődés négy szakaszát!
3. Mondjon konkrét példát a gyermekkori fejlődés szakaszaira!

Játék és munka

A játék

A játék az emberi tevékenység olyan sajátos formája, mely végigkíséri az ember egész életét és az emberiség életét. A kisgyermek elsődleges tevékenysége, önként, szabadon választott tevékenység, amelyben nincs kényszer, vagyis külső céltól mentes. A játék varázsa minden korosztályt magával ragad, a játék lényege az embernek az a képessége, hogy tükrözze a valóságot, és át is alakítsa azt. A játék a kisgyermek elsődleges tevékenysége.

A gyermek életkorának megfelelő játékot játszik. Úgy játszik, ahogy életkora és fejlettsége meghatározza, úgy fejlődik, ahogy a játéka segíti ebben. A játék személyiségfejlesztő hatása abban áll, hogy a játékselekvések során a gyermek értelmi erői működnek, érzelmi képességei fejlődnek.

A játék nem komoly, nem „vére megy”, a nem igazság tartozik hozzá, ez valami jó, van értelme, hozzájárul az emberi léthez. Sokan értelmetlennek, nyereséggel nem járónak tekintik. Ezt konkrétabban megfogalmazva: öncélúnak is nevezhetjük. Valójában még a legöncélúbbnak, legcéltalanabbnak tartott gyermekjátéknak is van haszna és célja, mint az exploráció, a kísérletezés és a felfedezés és ezáltal ismeretek és képességek megszerzése. Az emberiség számos nagy felfedezését a játéknak köszönheti.

Az óvodáskori játékok között a szabályjáték fontos helyet foglal el. hiszen minél komolyabban veszi a gyermek annak létét, annál izgalmasabb számára az adott játék.

A szabályok behatárolják a játékot (korlátozt a játék), de ezeket nem tekinthetjük kötelező érvényű szabályoknak. A szabályok irányítják a játékosokat, ám számos lehetőséget hagynak, melyeket a játékos szabadon választ.

A játékokat felnőttek is ugyanúgy játszhatják, mint a gyerekek. A személyiségfejlesztés fontos eszköze a játékkal sok vonatkozásban azonosságot mutató, azzal egybeeső munka és munka jellegű tevékenység.

A munka

A munka tevékenysége az óvodáskorú gyermekeknél még szorosan összefonódik a játékkal, az indítékai is megegyeznek.

A munka az ember tudatos, célszerű tevékenysége, amellyel a természet tárgyait megváltoztatja és szükségletei kielégítésére alkalmassá teszi. A munka során az ember átalakítja a természetet, amely tevékenység másokkal való kapcsolatban, együttműködésben valósul meg.

A személyiségfejlesztő hatások egyik kiemelkedő fontosságú kerete a munkatevékenység. Az igazán személyiségfejlesztő munkafeladatok erőteljesen hatnak a szociális érése, a szokások beidegződésére. A munkában harmonikusan fejlődnek testi és lelki erőink. Fejleszti az érzékszerveket, a kezűgyességet, a fizikumot. Alakítja az értelmi és akarati erőket, a pozitív jellemvonásokat (nehézségek leküzdése, kezdeményezés, felelősség és kötelességtudat, szerénység, közösségi érzés, pontosság, takarékoság stb.). Az örömmel végzett munka az egész élet harmóniájának egyik legfontosabb összetevője.

A társadalmak nem nélkülözhetik a munkát, mert például a nem emberi munkával készült természeti kincsek, így a begyűjthető, vadászható élelmiszer sem férhető hozzá munka nélkül. Ugyanakkor a modern társadalmakban a legtöbb ember a munkát terhesnek, „büntetésnek” tekinti, ezért keresi a lehetőséget arra, hogy mások dolgozzanak neki vagy helyette. Kivételek a munkamániások vagy a saját munkájukat elhivatottságból végző egyének, akik többnyire élvezik munkájukat és az érte járó elismerést, hírnevet, megbecsülést vagy jövedelmet.

Kérdések, feladatok:

1. Mi jellemző a játékra?
2. Ismertesse a szabályjátékra vonatkozó információkat!
3. Jellemezze a játék és a munka fogalma közötti hasonlóságokat és különbségeket!
4. A munkára nevelésnek milyen főbb lehetőségei vannak kisgyermek korban?

A serdülő korosztály személyiségének jellemzői, a kortárs csoportok hatása

Külső testi változások (hormonális változások)

A serdülőkor különleges abból a szempontból, hogy a szervezet ekkor készül fel az utódok létrehozására, kialakul a másodlagos nemi jelleg. Ez a folyamat sok testi és pszichikai változással jár. Fokozatosan egyre több nemi hormont termel a szervezet, a testmagasság megnövekszik, a fiúknál a férfias, a lányoknál a nőies testalkat kialakulóban van.

Növekvő értelem, vele együtt a felelősségérzet és a kritikus hang

A modern társadalmakban megnyúlt a tanulás időszaka. Az iskolázottság foka, a megszerzett ismeretek mennyisége a korábbi történelmi korokhoz képest óriásira növekedett. Ugyanakkor a felnőtt társadalomba való belépés, a családalapítás és a gyermekvállalás időpontja folyamatosan kitolódik. Az értelmi fejlődés rohamosan megugrott az életkorhoz képest. A fiatalok ebben az időszakban kezdik meg a felnőtt lét cselekvési és viselkedési formáinak gyakorlását. Nagyon jellemző erre az életkori szakaszra a kritikus életszemlélet, a gyakran egymásnak ellentmondó elvárások rendszeresen generálnak konfliktusokat. A világszemlélet és a környezetről való gondolkodás is önállósodik, erre is jellemző lesz a kritikus hozzáállás.

Önállósuló érzelmvilág, amely megváltoztatja a személyiség környezethez és önmagához való viszonyát

A kamasz mozgása a hirtelen növekedés hatására esetlenné válik. Amikor tükörbe néz, sokszor fogalmaz meg kritikát saját kinézetével szemben. A gyermekkorban kialakult énkép széttöredezik. Esetlensége miatt gyakori érzés a gátlásosság. Ha a túlzott gátlásosság kezeletlenül marad maradandó lelki sérüléseket is okozhat, mely a későbbi viselkedésre is rányomhatja bélyegét.

A szülők, a család fokozatosan háttérbe kerül

A családhoz való szoros kötelék fellazul. A szülői elvárásoknak való megfelelés már kevésbé fontos, mint a korábbi életszakaszokban. A családi kontroll is fellazul, és a kamasz szándékosan kerüli az ellenőrzés korábbi formáit. Elsődleges igazodási pont az értékek szempontjából inkább a kortárs csoport, melyhez való tartozás külső jegyekben is megnyilvánul. (Például ruházat, divatcikkek, hajviselet, korosztályi szokások kritika nélküli átvétele.)

A kialakulatlan értékrend gyakran eredményez viselkedési problémákat, devianciát.

A befelé fordulás és a világgal szembeni nyitottság együtt jelenik meg

A testi változások, a lelki instabilitás, környezet negatív visszajelzései gyakorta okoznak depresszív, bezárkózó magatartást. A fiatalokkal foglalkozó minden felnőttnek számolnia kell az érzékenységgel, a hirtelen hangulatváltozásokkal, mely a környezettől is sok türelmet és megértést igényel. A kamaszkorban az önállóság, a fokozott felelősség megtapasztalása, és a külső jegyek alapján a felnőttek világához való kapcsolódás lehetősége olyan új energiákat szabadít fel, melyek a kamaszt arra készítik, hogy minél többet próbáljon ki az újonnan tárulkozó lehetőségek közül. Ez veszélyeket is rejtethet magába. A megváltozott lehetőségek iránti nyitottság, a kritika nélküli helyzetértékelés, a váratlan és ismeretlen környezeti kihívások gyakran sodorják a kamaszt meggondolatlan helyzetekbe.

Ezért nemcsak a családnak nehéz ez a korszak, hanem mindenkinek a tanuló környezetében. A hirtelen érzelmi és dühkitöréseket, hangulati ingadozást, felcsattanásokat, kritikus megjegyzéseket, éjszakai kimaradásokat vagy éppen a kirívó öltözködést megfelelő türelemmel és átgondoltsággal kell kezelni.

Eddig ismeretlen érzések törnek a felszínre

A gyors testi, szexuális változásokkal együtt megnövekszik az érdeklődés az ellenkező nem iránt. Amíg gyermekkorban jellemző volt az ellenkező nem elutasítása, addig ez az érzés most éppen ellenkezőre, fokozott érdeklődésbe fordul át. A közeledés módját is tanulni kell, és ezek a kísérletező próbálkozások sokszor sikertelenül is végződhetnek. Ilyenkor különösen viharos érzelmi megnyilvánulásokra is képes a kamasz. A szerelem megélése pedig pozitív, szárnyaló vagy éppen ábrándos, elmélázó viselkedést is kiválthat.

Új élmény a magányosság érzése és az elvonulás igénye

A párkeresési próbálkozások esetleges sikertelensége miatt megjelenhet a magányosság érzése. A kudarcűrő képesség csökken, gyakran alakul ki sértődöttség, ilyenkor pedig a külvilág kizárása, az elvonulás igénye a gyakori válasz. Megnövekszik a barátság iránti igény, sokszor ez nagyon kiterjedt és nagyszámú, ugyanakkor kritika nélküli kapcsolatrendszer eredményez. A folyamatosan magányossággal küzdő, saját korosztályi csoportjukhoz kapcsolódni nem képes kamaszok gyakran válnak célponttá, áldozattá, melynek nagyon súlyos következményei lehetnek, ezekre a gyerekekre különösen figyelniünk kell.

Befelé fordulás és önreflexió növekedése mellett megjelenik az igazi barátság iránti vágy.

Kamasz személyiségjellemzők:

- Kortárscsoportozás való igazodás
- Ideálszemélyek keresése
- Domináns fantáziavilág  segíti a lelki és szellemi gazdagodást, de a túlzott fantáziálás veszélyes lehet
- Antiszociális megnyilvánulások – lázadás
- Próbálgatom szárnyaimat, határait keresem – egyéniség kibontakozása
- A családhoz és a kortárscsoportozás való tartozás mellett fontos az ideálszemély szerepe, lehetőleg együttesen közvetítsék a társadalom által elvárt értékeket. (Az életszakaszban ezért különösen fontos a példaadás szerepe.)

Mintaadás

- Nevelési hatások forrásai – a mintaadó személy elfogadása - lehetőséget jelent számunkra az eredményes beavatkozásra
- A mintaadás folyamata, annak eredményessége, nemcsak a pedagógus felkészülésétől, hanem attól a speciális kapcsolattól is függ, amely a tanítványához fűzi

A kamaszkor az egyedfejlődés szempontjából meghatározó időszak. A korosztály számára különösen fontos a személyre irányuló őszinte kommunikáció.

Kérdések, feladatok:

1. Milyen testi változás figyelhető meg a serdülőknél nemenként?
2. Melyek a serdülő kor személyiségének jellemzői?
3. Soroljon fel viselkedési megnyilvánulásokat, melyek a serülőkorra jellemzőek!

Normális és abnormális viselkedési módok

A személyiség viselkedéséről a munkaoktatás szempontjából

A munka célirányos, tervszerű szervezett tevékenység, mely hatást gyakorol a személyiség fejlődésére, az egyén társas és magánéletére is. Mindenkinek szüksége van olyan tevékenységre, ami elvárásait, motivációs szintjét figyelembe véve kielégíti egyéni, erkölcsi és anyagi igényeit.

Amikor elfogadja valaki az adott munkafeladatot az egyben azt is jelenti, hogy meg akar felelni a „foglalkozási szerepnek,” amely valamely szakmával szemben támasztott társadalmi elvárások összessége. Ez az elfogadás együtt jár azokkal a jellemző viselkedésformák elfogadásával is, amelyek az adott szakma képviselőire jellemzők. A munkatevékenység sikerét az egyén munkához való viszonya (munkafegyelme, feladattartása), munkateljesítménye határozza meg. Ebben a helyzetben a személyiség viselkedésére alapvetően hatnak még a munkakörnyezet állapota, munkatársakkal, vezetőikkel való viszony, a munka eredményének

elismerése, díjazása, de jelentősen meghatározzák azok az egyéni tényezők is, amelyek az egyén személyiség jellemzőiként a munkához, emberekhez való viszonyban jelennek meg.

Egyén személyiség jellemzők:

- érdeklődés
- kommunikációs és kapcsolatteremtő képesség
- fejlődés és önfejlesztés igénye, lehetősége
- vezetőkkal való viszony
- munkafegyelem,
- feladattartás stb.

Ebből is világos, hogy az egyén viselkedése és munkakörnyezete egymást kölcsönösen befolyásoló tényezők. A viselkedést befolyásoló tényezők egyénenként is eltérőek, így a tanuló személyiségének alapos és részletekbe menő megismerése elengedhetetlen a mester munkájához. A munkakörnyezetben való viselkedése a személyiségnek eltérhet az e környezeten kívüli viselkedési formáktól, így arra kell törekednünk, hogy a személyiség megismerése lehetőleg változatos körülmények között történjen.

Normális és abnormális viselkedési módok

A pedagógiai szakirodalomban és a pedagógiai pszichológiában a viselkedésmódokat önmagunkhoz és a környezethez való viszony alapján szokás csoportosítani. Ez alapján általában négy elfogadott magatartásmintát szokás leírni, úgymint **asszertív, manipulatív, agresszív vagy passzív**. Ezeknek a magatartásmodelleknek² a jellemzése a legmélyebb személyiségjellemzőkön alapul.

A szociálpszichológia - a társadalmi normákhoz való igazodás vagy attól való eltérés vizsgálata során - két alapvető viselkedéskategóriát különböztet meg, ezek a normális vagy abnormális viselkedésmód.

- **Normális, azaz szokványos, általános, elfogadott, megszokott.**
- **Abnormális az, amit a társadalom a normálistól eltérőnek, kórosnak minősít.**

De milyen viselkedésmód számít normálisnak, szokványosnak?

Minden társadalomnak megvan a saját elfogadott norma- és szabályrendszere, ezek a szabályok írják le az emberek mindennapi kapcsolatait, az egymás közötti érintkezés formáit. Megvédi az egyént és a csoportot a váratlan, a mindennapi élet nyugalma megzavaró eseményektől. Így a szabályok betartása a többség jól felfogott érdeke. Az egyik társadalomban elfogadott viselkedésmód azonban a másik társadalomban nem biztos, hogy alkalmazható. Vallásonként, földrészenként vagy akár tájegységenként is eltérhetnek a viselkedési szokások. A nemzedékek is különbözőek, különbözőképpen ítélik meg az adott viselkedést. Lehet, hogy amit a fiatalok elfogadnak normálisnak, azt a tapasztaltabb korosztály elutasítja (pl. gondoljunk a kábítószer fogyasztás vagy a párkapcsolatok alakulásának megítélésére). Manapság sokszor ezeket az

² <http://www.lelkititkaink.hu/magatartas.html>

eltéréseket az életstílushoz kapcsolódó felfogással magyarázzák, semmiképpen sem tekintik abnormálisnak. A normális és abnormális viselkedés meghatározása, megítélése időről-időre, társadalomról társadalomra megváltozik. Nyilvánvaló, hogy az abnormális viselkedés definiálásakor túl kell lépni a társadalmi meghatározottságon. A normák nem univerzális, örök érvényű igazságok, hanem a kultúra termékei, tehát kultúránként eltérőek. A normák időben is együtt változnak a kultúrával, mely létrehozta őket, tehát nem tekinthetők a normális emberi magatartás biztos kitételrendszerének.

Egy viselkedést akkor tekintünk abnormálisnak, ha a társadalomba való beilleszkedés, alkalmazkodás nem sikerül, és a szokásos viselkedésformáktól való eltérés már a többségi társadalom nyugalomát, működését zavarja, tagjainak életét, vagyontárgyait veszélyezteti. Az alkalmazkodási zavar mértéke természetesen eltérő lehet az alapján, hogy mennyire veszélyezteti a többséget.

Az abnormális viselkedésmódokat jellegüknél fogva osztályozhatjuk:

- drogfogyasztásból eredő zavarok, betegségek
- szorongásos betegségek
- téveszmés (paranoid) viselkedés
- pszichoszexuális zavarok
- skizofrénia
- személyiségzavarok
- beszédzavarok
- szorongásos viselkedés
- hiperaktivitás (túlmozgás)
- táplálkozási zavarok
- értelmi fogyatékoság

A felsorolásból is látszik, hogy sokszor bonyolult testi, lelki folyamatok állnak a problémák hátterében, kezelésük orvost vagy speciális szakembert igényel.

A pedagógiai munka során azonban használunk egy másik megközelítést is, amely a hétköznapi életben, a pedagógiai gyakorlatban jobban alkalmazható.

- **Családi körre korlátozódó magatartászavar:** az abnormális viselkedés otthonra korlátozódik. Dac, ellenkezés, szülőkkel való szembenállás a jellemzője, a háttérben valamely családtaggal szembeni ellenérzés áll.
- **Kortárscsoportba sem beilleszkedők magatartászavara:** a többi gyerekkel való ellenkezést, dacot, bomlasztó viselkedést foglal magába. Ennek a zavarnak a kortárscsoportba való beilleszkedés hiánya a legfontosabb tünete.

- **Kortárscsoportba beilleszkedők magatartászavara:** a kortárs csoporton belüli beilleszkedés zavara. Az elkülönítés kulcsa a meglévő, tartós, kortársakkal kötött barátságok. A felnőttekkel való kapcsolat azonban változó (pl. tekintélyelv elutasítása). Ide soroljuk például: bandatagok támadásai, csoportos lopás vagy iskolakerülés.
- **Nyílt (kihívó) oppozíciós zavar:** elsősorban a kifejezetten dacos, engedetlen, kötekedő, bomlasztó viselkedéssel jellemezhető. Alapvető tünete a zavarnak a tartósan negatív, ellenséges, támadó, provokatív és indulatos viselkedés. (Jellemzően 9-10 éves korban.) Az ellenkezésük tipikusan kihívó jellegű, a racionális érvelést, a realitást nem hajlandók figyelembe venni.

Az abnormális viselkedés kialakulásának okai:

- Genetikai (kromoszóma rendellenesség, betegség)
- Szülő gyengesége, következetlensége
- Szülő pszichikai vagy fizikai betegsége
- Család szociális vagy kulturális állapota
- Fontos családtag elvesztése, feldolgozatlan gyász
- Érzelmi trauma (válás)
- Állami gondozásba kerülő gyermek
- Súlyosan bántalmazott vagy elhanyagolt gyermek
- Csonka családban felnőtt gyermek

Az abnormális viselkedés tünetei:

- tanulási motiváció zavara
- fáradékonyság
- könnyen elterelhető figyelem
- állandó fészkelődés
- bekiabálás tanítási órába
- verbális agresszivitás
- gyenge feladattudat
- félelem a felnőttektől
- félelem a társaktól
- félelem a feladathelyzetektől
- kötözködés a társakkal
- agresszív viselkedés a felnőttekkel szemben
- trágár beszéd
- hazudozás
- sértődékenységek, hangulatingadozás
- szófogadatlanság
- önbizalom hiánya
- gyakori sírás
- visszahúzódás
- gyakori hallgatás

Magatartászavar és deviancia

A magatartászavaros fiatalok nem fogyatékosok – sem testileg, sem értelmileg – viszont a fogyatékosok között is vannak magatartászavaros fiatalok. Ha a magatartászavaros fiatal elfogadott normát szeg meg tetteivel, eltérő viselkedése antiszociális viselkedéssé fajul, akkor alkalmazható rá a deviáns, normaszegő viselkedésű magatartászavaros fiatal fogalma. A pedagógiai gyakorlatban találkozunk beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő (BTMN) tanulókkal, hivatalos jelzés után szakértői bizottság dönt a gyermek besorolásáról. Az érintett tanuló jellemzően az életkorához, társaihoz képest jelentősen alulteljesít, társas kapcsolati, tanulási, magatartási gondokkal vagy hiányosságokkal küzd, illetve a közösségbe való beilleszkedése, személyiségfejlődése nehezített, de ugyanakkor jelentheti részképességek zavarát is. Például a tanulónak nehézségei vannak az iskolai tananyag elsajátításában, illetve elutasítja a tanuláshoz kapcsolódó tevékenységeket (például az olvasás, írás, számolás). Diagnosztizálni lehet náluk esetleg a fáradékonyságot, a figyelem és feladattartás gyengeségét is. A szakértői véleményt az iskola őrzi, az abban foglaltak, fejlesztési javaslatok alapján képzett fejlesztőpedagógus foglalkozik a tanulóval, illetve osztálykeretben az egyéni bánásmódra vonatkozó javaslatok alapján dolgoznak velük a szaktanárok. (Például hosszabb felkészülési idő biztosítása.) Javasolt, hogy a szakértői véleményt a gyakorlati képzés során is vegyük figyelembe, az abban foglaltak szerint járjunk el a tanulóval kapcsolatban.

A magatartás-zavaros tanuló fejlesztése szempontjából fontos a befogadás, elfogadás, folyamatos segítségnyújtás és ellenőrzés, önmagához mért fejlődés értékelése, így biztosíthatunk számára is sikerélményt. Jelenthet részképességzavarokat is például, ha a gyermeknek nehézséget okoz az iskolai tananyag megtanulása, illetve, ha elutasítja a tanulással kapcsolatos olyan tevékenységeket, mint az olvasás, írás, számolás. A statisztikák szerint ezek a tanulók különösen veszélyeztetettek a korai iskolaelhagyás, lemorzsolódás szempontjából.

Néhány kezelési lehetőség:

- Szülői tréning
- Probléma-megoldásra való felkészítés
- Terápiák:
 - Játék terápia
 - Művész terápia
 - Zeneterápia
 - Pszichológus, szakember igénybevétele

Kérdések és feladatok:

1. Mi a normális és abnormális viselkedés fogalma?
2. Hogyan csoportosíthatjuk az abnormális viselkedést?
3. Milyen okok vezethetnek az abnormális viselkedés kialakulásához?
4. Melyek az abnormális viselkedés fontosabb tünetei?
5. Milyen módon lehet kezelni a magatartászavaros tanulókat?
6. Gyűjtsön információkat az interneten a magatartászavar kezelési lehetőségeire!

A konfliktusról általában

Konfliktusoknak nevezzük az emberek közötti összeütközést, melyek oka a törekvések, érdekek, értékrendek, vágyak, szándékok, szükségletek közötti különbségek.

A közéletben sokszor úgy gondolunk a konfliktusokra, mint az emberi kapcsolatokat súlyosan romboló eseményekre, melyeket jobb kihagyni, elkerülni, mint átélni. Pedig a nézeteltérések az élet természetes velejárói. A mindennapokban, az emberi kapcsolatokban szinte elkerülhetetlen a konfliktus. Mindenkit frusztrál, ha érdekeinek érvényesítése során összeütközésbe kerül társaival. Ugyanakkor azt is megfigyelték, hogy az erős énképpel, jó önismerettel rendelkező, sikerorientált embereket kevésbé billenti ki egyensúlyából egy konfliktushelyzet, mint a bizonytalankodó, nem stabil személyiségeket. A pozitív énképpel rendelkező személyiségek azok, akik tartósan képesek képviselni álláspontjukat egy ilyen helyzetben, képesek kiállni saját igazuk mellett. Ugyanakkor a konfliktusok kialakulása erősen környezetfüggő is. Egy munkahelyen kiszolgáltatottabb helyzetben érezheti magát valaki, ezért nem vállalja véleményét, kevésbé elszánt saját érdekeinek védelmében.

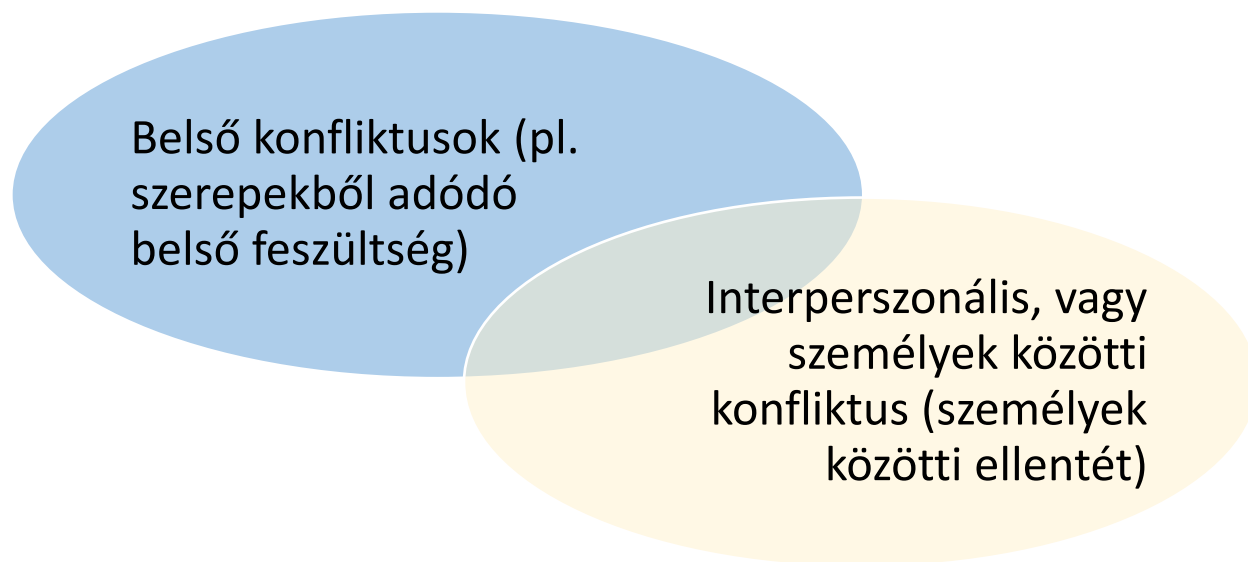
Szociológiai, pszichológiai vizsgálatok leírják a konfliktusokat a szervezeten belül. Míg korábban a konfliktusokat egyöntetűen negatív, a szervezet számára káros jelenségnek tartották, újabban már ezeket a működés természetes velejárójának tekintik és elfogadják, hogy azokat kezelni kell. Ma már egyes nézetek képviselői a konfliktusra, mint a fejlődés mozgatójára is tekintenek, felismerve azt a jelenséget, hogy a konfliktusok építőleg is hathatnak egy közösségre.

JÓ KONFLIKTUS		ROSSZ KONFLIKTUS
-építő jellegű		-romboló hatású
-segíti a csoportot céljának elérésében		-csoport/egyén teljesítményét negatívan befolyásolja
-változást hoz		-vesztés érzése merül fel
-enyhíti a tagok közötti feszültséget		-megosztja a csoportot
-segíti az ötletek felszínre kerülését, a kreativitást		-egyres csoporttagoknak védekezni kell

Egymás álláspontjának megismerése, az érdekek részletes egyeztetése, a konfliktushelyzetekben folytatott higgadt, személyeskedéstől mentes, a problémára koncentráló párbeszéd, majd a konfliktus sikeres, a felek számára megelégedést nyújtó megoldása közelebb hozhatja a közösség tagjait egymáshoz. Feltárhatja a közös érdekeket, álláspontokat. Segítséget adhat egy új jövőkép megfogalmazásában. Segíti a csoport tagjait abban, hogy egymást alaposabban megismerhessék. Ezért nem szabad egy magában bízó mesternek túlzottan óvakodnia a konfliktushelyzetek kialakulásától, hanem a csoportban jelentkező konfliktusokat egy kezelhető szinten kell tartani, menedzselni kell.

A konfliktus súlyosságát és ezzel együtt kapcsolatokat romboló hatását mindig az határozza meg, hogy a konfliktusban résztvevő felek esetében milyen arányban van az önérvényesítés szándéka és az együttműködési hajlandóság. Ezért a konfliktusok súlyossága eltérő és megoldásukra talált lehetőségek is sokfélék lehetnek.

A konfliktusok típusait vizsgálva beszélhetünk személyek közötti és személyen belüli konfliktusokról.



A **személyen belüli konfliktusról** akkor beszélünk, ha a személyiség egyes szerepei között okoz belső feszültséget. Például, ha egy csoportvezetői beosztást kapott tanuló szeretne megfelelni az oktatójának is - mint vezető, de tanuló a társaknak is -mint barát.

A **személyek közötti (interperszonális) konfliktus** esetén két vagy több személy között mutatkozik meg az ellentét. Természetesen e két típus összefüggést is mutathat, hiszen gyakran előfordul, hogy a belső konfliktusok kivetítődnek a személyes kapcsolatokra, és együtt jelentkezik a két konfliktustípus. Ilyen az előbbi példánál maradva amikor a csoportvezető tanulót társai „piszkálják” megfelelési szándéka, tanúsított lojalitása miatt. Az ilyen bonyolult helyzetek feloldása a szokottnál is nehezebb. Egy jól körülhatárolt egységben kialakuló nézetellentéteket csoporton belüli konfliktusnak nevezzük.

Amennyiben nagyobb számban vannak a konfliktusban álló személyek, **csoportkonfliktusról** beszélünk. Az ilyen konfliktusok feloldása jellemzően a tárgyalás, mert előre tervezetten, átgondolt stratégia mentén kell megtörténni. A csoportkonfliktus megítélése kettős.

Egyrészt különösen veszélyesek, mert a csoportok között kialakult ellentétek elmélyülése esetén a kialakult „elmélyült árkok” áthidalása nehezebben megy. Rombolhatja a csoport teljesítményét. Továbbá a sikertelen feloldás esetén a csoportkonfliktus az egész szervezet működését veszélyeztetheti.

Másrészt viszont a konfliktus erősíti az egyes csoportokon belüli összetartozás érzését, a csapatszellemet, eltűnhetnek a csoporton belüli egyéb ellentétek. Fejleszti a résztvevők problémaérzékenységét, problémamegoldó-képességeit, belső feszültségeket oldhat fel. Erősen hatnak az egységet generáló erők, ezáltal a csoport helyzete megerősödhet.

A **konfliktusok** által kiváltott hatások **időbeli lezajlása** szerint **Georg E. Becker** látszat-, perem-, központi-, és extrémkonfliktust különböztetett meg (Becker 1981).

- **Látszatkonfliktus:** A pillanatnyi helyzet spontán termékei, hatása jelentéktelen. Ilyenek például az április elsejei diákcsinnyek. Túlértékelésük valódi konfliktushoz vezethet.
- **Peremkonfliktus:** Kisebb mélységű és rövidebb ideig hat, záros határidőn belül megoldható. A perem és a központi konfliktus között a határvonal nem éles, csak a szubjektív megítélésen múlik.
- **Központi konfliktus:** Erős, hosszú ideig tartó összecsapás. Központi konfliktus – mélyen és hosszan befolyásolja a pedagógiai folyamatot.
- **Extrém konfliktus:** Erős, hosszantartó; súlyos válságok és devianciák is felléphetnek mind az egyén mind a csoport életében. Hatása tartós, megoldása pedagógiai eszközökkel többnyire nem lehetséges. Megoldásához külső szakemberekre (pszichológus, gyógypedagógus) és nem ritkán a hatóság bevonására is szükség van.

Ha a konfliktushelyzet már annyira kiterjedt, hogy az egész társadalmat érinti, **társadalmi konfliktusról** beszélünk. A társadalmi konfliktus a csoportok közötti konfliktus kiterjedt és

Találkozunk olyan felosztással, ahol a konfliktus intenzitása alapján történik a csoportosítás:

- véleménykülönbség
- nézeteltérés
- összecsapás
- végső összecsapás

Bár ezt a felosztást könnyebben értelmezhetőnek érezzük, a gyakorlatban a pontos meghatározás nehézségei miatt nem nagyon tudjuk használni.

A résztvevők száma alapján így ábrázolhatjuk a konfliktusokat.



Konfliktusok ábrázolása a résztvevők száma alapján

Generációk és jellemzőjük

Nemzedékek

A generációelméletek alapja a nemzedékek. Nemzedékek alatt a **biológiai** meghatározás szerint a szülők és utódaik születése közötti átlagos időszakot jelöli. Ez alatt a 20-25 éve alatt egy korosztály nőtt fel, amelynek értékrendje azonos volt. Ez a megállapítás a régebbi időkben helytállónak bizonyult. Mára viszont a felgyorsult életvitel, a gazdasági, társadalmi, technológiai változások miatt a generációk szokásai, társadalmi értékei gyorsabban változnak. A **szociológia** ezért 20-25 évtől kisebb időszakot ért generáció alatt. A generáció fogalma szociológiai értelemben olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, akiket sajátos események, trendek és folyamatok alakítottak és kötnek össze. Az egy generációhoz tartozás azt mutatja, hogy a kortársak történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek és hasonló értékeket képviselnek. A gyors fejlődés miatt a legújabb generációk már átlépik a földrajzi és kulturális határokat. A különböző földrészekén élő fiatalok ma ugyanazon eseményekhez kötődnek, ugyanazokat a trendeket márkákat és példaképeket követik.

Generációs kutatások

A generációkutatások a 20. század második felében kezdődtek. Az egyes nemzedékek felosztására és jellemzésére többféle elmélet készült, és ezeket a csoportokat és jellemzőjüket sokan a mai napig vitatják. A nézetek különbözősége ellenére fontos és lényeges ismerni a különböző generációkat és ezek jellemzőit, hiszen ezek segítenek megelőzni, feloldani azokat a konfliktusokat, amik a korosztályok között kialakulhatnak.

A különböző generációk és a jellemzőjük:

Veterán generáció (1945 előtt születettek)

Életüket meghatározta a világháború tragédiája, és a szocializmusban eltöltött lét. Többségük nem érti a világot. Óvatosan visszafogottan nézik a körülöttük lévő történeteket. A biztonságra törekednek, nem értik a rohanó, változó világot. Számukra a családi értékek kiemelt fontosságúak. A digitális világgal és a technikai újdonságokkal nehezen birkóznak meg.

Baby-boomerek (1946–1964 között születettek)

Nyugodtabb társadalmi helyzetben nőttek fel, mint szüleik. Tagjaik a háború után születtek, ifjúkorukat a civil mozgalmak határozták meg. Munkahelyük volt és pontos munkaidejük. A hippy korszakban éltek, ahol fiatalként bizonyos keretek között lázadhettek és a szabályokat tagadhatták, feszegethették. Igyekeztek megfelelni a poroszos követelményeknek, mély szakmai tudás jellemezi őket és a sokoldalúság igénye.

X generáció (1961–1980 között születettek)

A lázadó öntudatos generáció, amelynél a munka és a pénz miatt kezdenek a családok szétesni. Ez a generáció fiatalkorát a relatív béke és jólét korszakában töltötte. Jól kontrollált magatartásúak, megbízhatóak, jó szaktudással látják el feladataikat. A magasabb beosztásba kerülés, a pénz, az elismertség elérése érdekében „korlátlan munkaidőben” dolgoznak. Sokan kezdtek el önmagukkal foglalkozni, amely bizonyos befelefordulást jelent.

Y generáció (1981–1995 között születettek)

A fogyasztói társadalom gyermekei. Az internet és számítógép világában felnövő nemzedék, amely multikulturális környezetet nőtt fel. Könnyedén és lazán viselkednek, nem félnek folyamatosan munkahelyet változtatni. Magabiztosak, energikusak, a tanulás és a munkavégzés területén. viselkedésük eltér az előző nemzedékektől. Ők nem akarnak a hét minden napján dolgozni, saját magukkal is szeretnek foglalkozni. A kortárscsoportnak nagy hatása van rájuk, szívesen dolgoznak csoportokban. Jellemző rájuk még a kiszámíthatatlanság és a céltalanság is, gondjukat, bajukat saját blogjaikra írják ki.

Z generáció (1996–2010 között születettek)

Az online világába, a terrorizmus krízisébe, a globális válságba és a klímaváltozásba született nemzedék. Megtanulták és tökéletesen használják azokat az eszközöket és alkalmazásokat, amelyek használatát az előző nemzedéknek még tanulnia kellett. Igényeiket és kommunikációs stílusukat nemcsak sajátos kultúrájuk, de a digitális nyelv jellemzői is befolyásolják. Kezdeményezők, praktikusak, bátrak, kevésbé kételkednek saját képességeikben és korlátaikban. Ők bárhol, bármikor beszélnek magukról. Könnyen kiadják érzéseiket és gondolataikat.

Alfa generáció (2010 után születettek)

Erről a korosztályról még nagyon keveset tudunk. „Új csendes” generációként említik, mivel családi és óvodai viselkedésük csendesebb és visszafogottabb, mint a Z generáció volt. Azonban egyes esetekben az agresszió erősödése is megfigyelhető náluk.

A generációk megismeréséből látható, hogy bár nagy a korosztályok közötti különbség, de ez nem jelenti feltétlenül, hogy meg nem értés legyen közöttük és hogy a kommunikációs problémák elmélyüljenek. Igaz, hogy az eltérő életkorúaknak mások a megtapasztalásaik és „más nyelvet is beszélnek”, de ez nem azt jelenti azt, hogy meg nem érthetik egymást. Egymás értékeit figyelembe véve harmonikus kommunikációval, az egymást értő és megértő együttéléssé is válhat ez a kapcsolat.

A generációs konfliktusok kialakulásának okai és jellemzői

A konfliktusban érintett, szembenálló felek életkorát vizsgálva is csoportosíthatjuk a konfliktusokat.

Amennyiben nemzedékek között alakul ki a nézeteltérés, konfliktus, akkor **generációs ellentét**ről beszélünk. Ennek oka, hogy a különböző korosztályok eltérő világban, kulturális környezetben nőttek fel, ennek megfelelően eltérően alakult értékrendjük, másként szocializálódtak, mások a céljaik, különböző szokásokkal, ismeretekkel, szakmai tudással rendelkeznek, eltérő stílusban dolgoznak, kommunikálnak. A mesterpedagógus és a tanuló más-más generációt képviselnek, a munkahelyen ifjú munkatársak is dolgoznak, így a generációs konfliktusok felismerése, hatékony kezelése nemcsak oktatói, de munkatársi minőségben is fontos. A több generáció, a fiatalok megjelenése a munkahelyeken természetesen nemcsak nehézséget, új kihívást jelent, hanem az innovatív fiatalok segítségével változásokat, komoly sikereket is elérhet a szervezet.

A generációs konfliktusok jellemzői:

- Jelző értékű (minden változás jelez valamit) – a pedagógusnak kötelessége a jelenség mélyére nézni
- Megbeszélési, tisztázási alkalom (kommunikációs funkció)
- Saját tévedések, hibák belátásának lehetősége (önismereti funkció)
- Lehetőség a szociális tanulásra (szociális funkció)
- A konfliktuskezelés technikai elsajátításának módjai (módszertani funkció) – „Egyszer el kellene érni, hogy ne durranjon el az agyam!”

A generációs konfliktusok kialakulásának okai:

- Életmódbeli különbségek
- Értékrendek különbsége
- Hittel kapcsolatos konfliktus
- Házasságról, családról, szexualitásról vallott nézetek különbsége

- Szolidaritáson, tiszteleten alapuló konfliktusok (tiszteletlenség)
- Kommunikációs különbségek
- Együttműködés és csapatmunka értékének eltérő megítélése
- Élettapasztalat, élettapasztalat hiánya

A generációs konfliktusok kialakulásának jellemzői:

- A konfliktus is folyamatjellegű.
- Van: előzménye, érési ideje, csúcspontja, leszálló ága, következménye.
- Lehet valóságos vagy félreértésen, információ hiányán alapuló.
- Kik között zajlik.
- Feloldható, nem oldható.

A Z generáció konfliktusai okai és jellemzői

A Z generációval kapcsolatos konfliktusok gyakran generációs különbségekből fakadnak – ezek az eltérő értékrendekből, kommunikációs stílusokból, technológiai hozzáállásból és munkamorálból eredhetnek.

A Z generációval kapcsolatos leggyakoribb konfliktusforrások:

1. Munkahelyi hozzáállás

Z generáció: Elvárják a rugalmasságot, home office-t, és azt, hogy a munka értelmes legyen számukra.

Idősebb generációk (pl. baby boomerek, X generáció): Inkább a hierarchiában hisznek, fontos nekik a lojalitás és a stabilitás.

Konfliktus: A fiatalabbak „lustának” vagy „tiszteletlennek” tűnhetnek, míg ők az idősebbeket „rugalmatlannak” vagy „elavultnak” látják.

2. Kommunikációs stílus

Z generáció: Gyors, digitális kommunikáció (pl. rövid üzenetek, emoji, mémek).

Idősebb generációk: Előnybe részesítik a formális e-maileket, telefonhívásokat.

Konfliktus: A különböző kommunikációs szokások miatt félreértések alakulhatnak ki.

3. Technológiahasználat

Z generáció: Magabiztosan mozognak a digitális térben, egyszerre több dolgot is kezelnek.

Idősebb generációk: Nehezebben alkalmazkodnak az új technológiákhoz.

Konfliktus: A Z generáció gyakran frusztráltnak érzi magát a „digitális lassúság” miatt, míg a többiek túlságosan technofüggőknek látják őket.

4. Értékkrend és társadalmi kérdések

Z generáció: A sokszínűség, befogadás, mentális egészség, fenntarthatóság fontos számukra.

Idősebb generáció: Sokszor kevésbé nyitottak ezekre a témákra, vagy másképp közelítik meg őket.

Konfliktus: Egyes idősebbek „túlérzékenynek” tartják a Z generációt, míg a fiatalok szerint az idősebbek „nem elég tudatosak”.

Kérdések, feladatok:

1. Melyek a konfliktus kialakulásának okai?
2. Mit ért látszat-, perem-, központi- és extrém konfliktuson?
3. Mondjon példát belső- és személyközi konfliktusra!
4. Melyek a különböző generációk jellemzői?
5. Melyek a Z generáció konfliktusainak okai?

Konfliktusok feloldásának lehetőségei

A konfliktus feloldásának menete Thomas Gordon szerint

- A probléma meghatározása
- A lehetséges megoldások keresése
- A megoldások értékelése
- A megfelelő megoldások kiválasztása
- A döntés végrehajtási módjának meghatározása
- A megoldás eredményességének utólagos értékelése

Mire figyeljek a gyakorlatban?

- Azonosítsuk és tisztázzuk az adott problémát!
- Kezeljük minden összeütközést elszigetelten!
- Akadályozzuk meg a pletykák terjedését!
- Fontoljuk meg az adott személyhez fűződő kapcsolatunkat!
- Gondolkodjunk, mielőtt felszólalnánk vagy cselekednénk!
- Beszéljük meg, de ne támadjunk az érintettek! Másoknak is vannak jogai és érzései.
- Adjunk lehetőséget, hogy ők is elmondhassák véleményüket!
- Tárgyaljuk meg a különféle stratégiákat, melyek elősegíthetik a felek közötti harmóniát (fontosság, elfogadottság, megbecsültség)!
- Képzeld meg magunkat mások helyébe, próbáld megérteni mások álláspontját!

Az oktatási színtereken kialakuló konfliktusok egyre nagyobb gondot jelentenek mindenki számára. Egyes szakírók szerint a sokféle és nagyszámú emberi kapcsolatot integráló helyszínen, az iskolában, képző intézményben, a nagyszámú interakció miatt ez természetes is.

Ezeknek az ellentéteknek a feloldását nehezíti a rendkívül összetett kapcsolati háló. A kialakuló konfliktusokban a résztvevők neveltetésük, meggyőződésük, élettapasztalataik, csoportszerepük alapján eltérő módon reagálnak. A fiatalok megváltozott helyzete, hozzáállása, a velük szemben megjelenő összetett elvárásrendszer újfajta megközelítést kíván a nevelő-oktató munkát végzők részéről.

Győztes-vesztes stratégia: A felek a konfliktust harcként értelmezik, győzelemre, a másik legyőzésére törekednek, megegyezés nincs. Gyors cselekvést igénylő helyzetekben gyakran szükségszerű alkalmazni.

Amikor gyors beavatkozást igényel egy konfliktushelyzet pl. közvetlen balesetveszély alakul ki a tanuló fegyelmezetlen magatartása miatt, a helyzet azonnali beavatkozást igényel a baleset elkerülése érdekében. Ilyen esetben nem mérlegeljük, hogy kinek van igaza, vagy a cselekmény kinek okozna tekintélyvesztést. A beavatkozás akár hatalmi szóval, erélyes beavatkozással is végbe mehet a cél érdekében. A győztes-vesztes stratégia a vesztes fél számára mindig nyugtalanságot, érzelmi szempontból frusztrációt és negatív érzelmeket vált ki. Sokszor párosul a közösség előtti tekintély vagy a csoportban betöltött tekintély sérülésével. Ezért, ha ezt a megoldást alkalmazzuk, mindig szükség lesz a helyzet utólagos értékelésére, lehetőség szerint olyan hosszabb

távra szóló megoldás kialakítására, amely megnyugvást hozhat a „vesztes” pozícióban lévő személy számára is. Végző soron az elfogadás a cél, mert a konfliktus feloldása nélkül további konfliktusok kialakulásának táptalaja lehet.

Alkalmazkodó stratégia: Lemondás az érdekek, vágyak érvényesítéséről: félelemből, kényszerből, vagy hosszabb távú érdekek miatt, megfontolt döntés alapján a konfliktus első jeleit észlelve.

Korai elkerülő stratégia, tulajdonképpen a konfliktus kialakulását megelőzzük. Amennyiben előre tudjuk, hogy egy esetleges konfliktushelyzetben semmiképpen nem tudunk megfelelő megoldást elérni, lemondunk arról, hogy érdekeink, elképzeléseink, vágyaink előtérbe kerüljenek. A folyamatos elfojtás és cselekvés kielégületlensége miatt súlyos válságokhoz vezethet. (pl. a felsőbb vezetés autokrata magatartása miatt folyamatosan lemondunk érdekeink érvényesítéséről)

Elkerülő stratégia: Az egyén nem mond le az érdekeiről, vágyai érvényesítéséről, hanem magát a konfliktushelyzetet igyekszik kikerülni.

Egyes esetekben, ha úgy látjuk, hogy a kialakulóban lévő konfliktus külső okok miatt úgysem feloldható, elkerüljük annak kialakulását. (Pl. elő sem terjesztem béremelési igényemet, mert tisztában vagyok vele, hogy a vállalkozás anyagi helyzete úgysem teszi azt lehetővé.) A helyzet sok esetben csak időben tolódik el, alkalmas helyzetben az érdekek, vágyak érvényesítése lehetséges lesz, akár konfliktus kialakulása nélkül is.

Kompromisszumkereső stratégia: Közös elfogadható megoldás keresése a cél, amely mindkét fél számára kielégítő (noha gyakran mindkettőjük számára rosszabb, mint amit eredetileg szerettek volna). Egyenrangú felek között gyakori; az erőviszonyok változásával az erősebb fél a másik legyőzésére törekszik.

Problémamegoldó (győztes-győztes) stratégia: A résztvevők megegyeznek, közös álláspontra jutnak. (Közös megegyezéssel a munkaviszony felmondása, olyan munkahelyen, ahol már nem kívánunk tovább dolgozni, mert egy új, jobban fizető munkahely kilátásban van.)

Alternatív konfliktuskezelési technikák

Sajnos egyre többször fordul elő, hogy a fiatalok nem tudnak mit kezdeni a bennük rejlő feszültséggel, agresszióval. Nehezen értelmезik azt az elvárást, hogy önérvényesítésük semmi esetre sem mehet mások kárára. Az alternatív konfliktuskezelési technikák szemlélete, hogy nem a büntetésre, fegyelmi eljárásokra, hanem a kárrendezésre, a konfliktus hosszú távon is működő, megnyugtató feloldására helyezzük a hangsúlyt. Az alternatív konfliktuskezelési eljárások közös lényege, hogy bevonja, és aktív cselekvésre készíti a konfliktusban szembenálló feleket.

- **Konferencia:** Az iskolai döntéshozók, a család, külső szakemberek, szociális munkások, pszichológus, diákönkormányzati képviselő széleskörű bevonásával rendezett esetmegbeszélés. Több, mint egy hagyományos fegyelmi eljárás, mert az érintettek közötti kiegyezést tekinti céljának. Ehhez segít a viszonylag nagy számban bevont résztvevő, akik munkájukkal, megszólalásaikkal, értelmezéseikkel támogatónak hatnak mindkét fél számára.
- **Mediációs technika:** A konfliktus feloldására egy minden fél számára elfogadott olyan személyt (mediátort) kérünk fel, aki működésével a felek számára elfogadható megoldásokat keres (pl. áldozat-elkövető kibékítés).
- **Transzformatív mediáció:** Arra törekszik, hogy a felek között ne a már kialakult nézeteltérést oldja fel, hanem először megpróbálja megváltoztatni a felek érzelmi, lelki helyzetét. Tehát nem a tényleges összeütközésre összpontosít, hanem arra a helyzetre és annak megoldására, ami esetleg akadálya lehet a feloldásnak. A technika követői azt vállalják, hogy a konfliktusban álló szereplők destruktív, szembenálló magatartását átalakítsák aktív, konstruktív, együttműködő magatartásra. Az ellentét ezt követően könnyebben megoldható. A technika akkor különösen jelentős, ha arra törekszünk, hogy a felek megértsék egymás nézeteit, elképzeléseit, értékeit, érdekeit. Pl. nagy szerepe van kisközösségi, családi összeütközések megoldásában.

A fiatalok nevelésében-oktatásában résztvevő minden szereplő kötelessége és felelőssége, hogy eltűnjön az erőszakoskodás, a megfélemlítés, az agresszió az oktatási színterekről.

A rendezetlen vitás ügyek megoldására többféle lehetőség is kínálkozik, abban az adott körülmények pontos mérlegelése adhat útmutatót, hogy melyik eszközt válasszuk az adott helyzetben.

A Z generáció konfliktusainak lehetséges megoldásai

- **Kommunikáció fejlesztése:** A hatékony kommunikáció a konfliktusok megelőzésének és megoldásának is az alapját jelenti. Munkahelyi környezetben a nyitott és őszinte kommunikációnak teret és helyet kell biztosítani, ahol mindenki elmondhatja a véleményét és aggodalmait. Rendszeresen adjunk és kérjünk visszajelzést, hogy minél jobban megértsük egymás nézőpontját és elvárásait. Mindig hallgassuk meg a másik felet, valóban megértsük a mondanivalóját.
- **Empátia és kölcsönös tanulás:** Érdemes teret adni a tapasztalatcserének, mentorálásnak mindkét irányban.
- **Konfliktuskezelési technikák alkalmazása:** Tanítsunk a munkavállalóknak konfliktuskezelési technikákat: mediáció, a tárgyalási készségek és az érzelmi intelligencia fejlesztése. Fontos, hogy a probléma megoldására koncentráljunk, ne a személyes nézeteltérésekre. Keressük a közös pontokat, a kölcsönösen elfogadható megoldásokat, és érvük el, hogy a felek elfogadják a kompromisszumokat.
- **Pozitív munkahelyi kultúra kialakítása:** Egy támogató és befogadó munkahelyi kultúra segíthet a konfliktusok megelőzésében és a felmerülő nézeteltérések elsimításában. Egy értékalapú vezetői attitűd segíthet abban, hogy példát mutassunk a nyitottság és az együttműködés terén.
- **Rugalmasság:** A szervezeteknek alkalmazkodniuk kell az új generációk elvárásaihoz.
- **Kommunikációs tréning:** A generációk közötti együttműködést elősegítő tréningek szervezése segíthet a különbségek áthidalásában. A közös célok és értékek hangsúlyozása elősegítheti a generációk közötti szakadék áthidalását.

Kérdések és feladatok:

1. Melyek Thomas Gordon szerint a konfliktus feloldásának lépései?
2. Milyen stratégiákat ismer a konfliktusok feloldására?
3. Tanulója rendszeresen elkésik. Hogyan oldaná meg a helyzetet?
4. Tanulója folyamatosan kötekedik a többi tanulóval. Hogyan beszélne vele?
5. Tanulója nagyon ügyes a gyakorlaton, a tanulásban viszont nagyon gyenge. Tanév végén meg fog bukni több tárgyból. Hogyan beszélne vele?
6. A tanulója figyelmetlenségéből súlyos kárt okoz. Hogyan rendezné vele a problémát?
7. Milyen megoldások lehetségesek a Z generáció konfliktusainak feloldására?

Viselkedési rendellenességekből eredő konfliktusok megoldási lehetőségei

A nézetkülönbségek és érdekellentétek, értékítéletben és szemléletben jelentkező különbségek gyakran generálnak ellentéteket. A konfliktushelyzetek szakszerű kezeléséhez alapvetően fontos, hogy a mesterpedagógus személyisége és viselkedése ezekben a helyzetekben is meghatározó legyen. A konfliktusokat az élet velejáró jelenségeként kell felfognunk, ezért az ilyen helyzetekben is meg kell őrizni tekintélyünket és higgadtságunkat. Azt sem szabad elfelejteni, hogy a konfliktushelyzetek a munkahelyeken is előfordulnak majd a tanulóval, így a konfliktus kezelése, feloldása mintaként is szolgálhat későbbi életük folyamán. A konfliktusoknak, konfliktushelyzeteknek a szakszerű és türelmes, tanulságos kezelése a tanulók hosszútávú munkahelyi szocializációjában is szerepet kaphat.

A **viselkedési rendellenességből eredő konfliktusok** közös vonása, hogy több szintén, és több szinten mehetnek végbe. Nemcsak a munkafolyamatok közben keletkezhetnek, hanem például az öltözőben, a munkába történő utazás közben vagy szabadidőben is. Ezért kiterjedtségük is nagyfokú, sokszor több személyt is érint. Ugyanakkor a munkakörnyezet sajátosságait figyelembe véve ezek a konfliktusok a munkahelyen rossz teljesítményt, sőt balesetveszélyt, életveszélyes helyzeteket is hordozhatnak magukban. A képzőhelyhez kötődő konfliktusok, ezek megoldására tett erőfeszítéseknek sajátos vonása, hogy a mesterpedagógus hatalmi helyzetéből fakadóan a másik fél (a tanuló) érdekei sérülhetnek a konfliktus feloldása során, amely bizalomvesztéshez vezethet.

Korábban már említettük, hogy konfliktushelyzetek sok esetben hasznosak is lehetnek. Rámutathatnak egy szervezet gyenge pontjaira, feltárhatnak eddig kezeletlen problémákat, hiányosságokat, csoporton belüli rendezésre váró ellentéteket. Így egyes szakírók megközelítése szerint a nézeteltérések kialakulása nemcsak törvényszerű, de hasznos is. A legfontosabb kérdés azonban, hogy sikerül-e előnyösen kihasználni a konfliktus megjelenésében rejlő lehetőségeket.

A nézeteltérések, érdekellentétek olyan nehéz helyzeteket teremthetnek, amelyeket, ha a mester nem tud, vagy nem akar kezelni, akkor eszkalálódhatnak, további súlyos következményekhez vezethetnek, ezért a konfliktuskezelés mindenképpen az ő érdeke is. Jellemzően az egyik fél áldozatként, míg a másik fél elkövető agresszorként éli meg ezeket a helyzeteket. Az áldozatok a konfliktus következtében tehetetlennek érzik magukat, önbecsülésüket, a csoporton belüli tekintélyüket veszítik. Ők sokszor depressziós tüneteket is produkálnak. Az agresszorok sem érzik megfelelően, komfortosan magukat, többször ők is önbecsülési gondokkal küzdenek. A kutatások szerint szociális készségeik alacsonyabb szintűek.

Optimális, ha a mesterpedagógus időben felismeri a konfliktushelyzetek kialakulásának lehetőségét és intézkedéseket tesz az ellentétek kirobbanásának megakadályozására. **A megelőzést, a helyzet elmérgesedését segítik a következő lehetőségek:**

- **Belső munkahelyi átrendezések,** munkacsoportok átszervezése, munkamegosztás kialakítása olyan szervezési eljárás, ami szintén elejét veheti konfliktusok kialakulásának.

- **A mesterpedagógus ismerje meg minél jobban tanítványait**, a társait. Ehhez minél gyakrabban használja a személyes vagy csoportos beszélgetés módszerét. Mutasson tapintatos érdeklődést a tanuló családjával, hobbijával, életcéljaival kapcsolatban.
- Amennyiben szükséges, **éljen az előzetes figyelmeztetés lehetőségével**.
- **Munkapár** (idősebb – fiatalabb tanulópár) **kialakítása** biztosíthatja az ellenőrzés és munkavégzés során szükséges folyamatos felügyelet, kontroll működtetését.

A konfliktuskezelés legalapvetőbb módszereiről már korábban is említést tettünk. Most a konfliktusok konstruktív kezelésének technikáját ismertetjük meg, mely előremutató megoldás a lehetséges kezelési módok közül. A 'zéró tolerancia' sok esetben nem a leoptimálisabb, inkább a kreatív konfliktuskezelés nyújt olyan lehetőséget, megoldást, amely a tanulót jobban felkészíti az életre.

A konfliktus jellege a viselkedési rendellenesség alapján:

- fenyegetés, zaklatás (ma már gyakran elektronikus úton az interneten történik)
- verbális agresszió (szidalmazás, negatív pletyka)
- fizikai agresszió (pl. lökdösődés, verekedés)

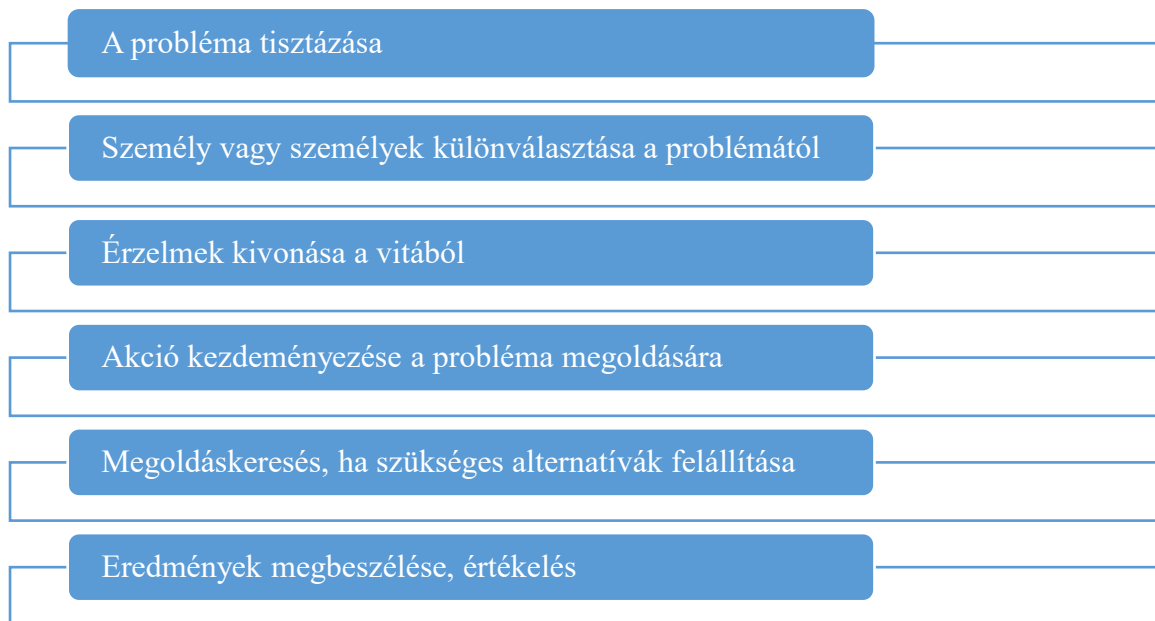
Thomas Gordon a tanulói konfliktusok megoldásának három formáját különbözteti meg.

- Tekintélyelvű (a pedagógus győz, a tanuló veszít)
- Engedékeny (a pedagógus veszít, a tanuló győz)
- Vereségmentes megoldás (a pedagógus és a tanuló is nyertesként éli meg a megoldást)

A vereségmentes megoldás eléréséhez célszerű az alábbiakat tisztázni a felekkel:

- Milyen típusú konfliktus van a felek között? (Saját szavakkal tárják fel az okokat!)
- Ismertessük fel az egymás iránti és saját magukkal szembeni tisztelet szükségességét!
- Legyenek tisztában az erőszak következményeivel, az ilyen magatartás veszélyeivel!
- Figyeljenek egymás kommunikációjára, és értelmezzék egymás álláspontját!
- Tudjanak különbséget tenni az érdekek és az általuk képviselt álláspont között!
- Legyenek tisztában egymás érdekeivel, a viselkedésük okaival!
- Közelítsenek a fennálló konfliktusra úgy, mint megoldandó problémára!
- Hangsúlyozzuk saját önismeretük szükségességét!
- Kontrollálják saját reakcióikat, esetleges indulataikat!
- Ismerjék fel saját hamis ítéleteiket, sztereotípiáikat, előítéleteiket!
- A konfliktuskezelés folyamatában maradjanak mindvégig erkölcsös emberek!

A konfliktuskezelés általános menete



A feloldás néhány alapvető szabálya:

- Indulatos, stresszes állapotban ne próbáljuk meg a közös megbeszélést! A feleket nyugtassuk meg!
- Biztosítsunk megfelelő időt a helyzet alapos kivizsgálására, a felek meghallgatására!
- Ha szükségesnek érezzük, jelöljük ki megfelelő helyet és időt a konfliktus tisztázására!
- Hagyjuk a feleket, hogy kibeszélhessék magukat, ne szakítsák félbe egymást közlendőjük közben! Amikor a másik fél beszél, figyeljünk rá, visszajelzéseket is adhatunk számára, pl. bólogatás, „értem” megjegyzés.
- Ha valami nem érthető, kérdezzünk vissza!
- Ne egymásról, hanem egymással beszéljenek a felek. Használjanak **„én üzeneteket”**, saját vágyaikról, elképzeléseikről beszéljenek.

Ezután következhet a konfliktushelyzet tisztázása, önelemzés, önértékelés, esetleg a munkacsoport átszervezése és a szükséges összegzés. Mindenképpen határozzunk meg elfogadható célokat a konfliktusban szereplők számára. Ennek leggyakoribb formája, hogy mindkét féllel megállapodásra jutunk a jövőben követendő magatartásmódról. A folyamat során mindvégig meghatározó a nyílt kommunikáció. Ennek jellemzője, hogy nem reagálunk csípőből az egyes felvetésekre. Lehetőséget adunk a feleknek, hogy reflektáljanak egymás gondolataira, érzelmeire, viselkedésükre. Ez lehetőséget teremt egymás perspektíváinak

feltárására és megértésére, ami a konfliktus hosszabb távú feloldásának, a kapcsolati alapszabályok betartásának alapfeltétele.

Összefoglalva a konfliktuskezelés menete:

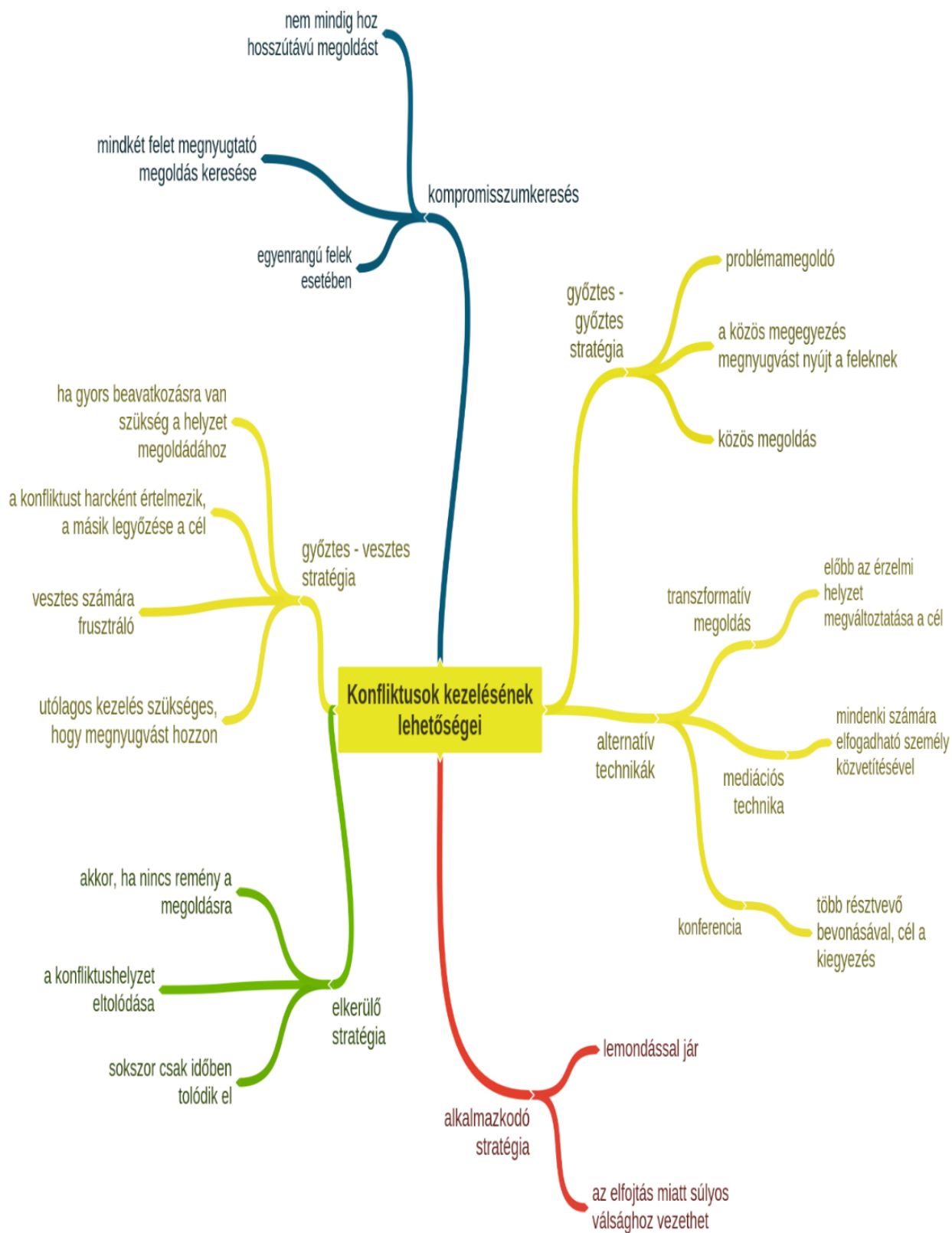
- A probléma pontos meghatározása
- Érzéseink, érdekeink, szükségleteink feltárása a másik fél előtt
- Lehetséges megoldások keresése közösen
- Megoldások értékelése mindkét fél szempontjából
- A megfelelő megoldás kiválasztása
- A kiválasztott megoldás megvalósítása, végrehajtása
- Az eredmény értékelése (későbbi időben)

Sajnos előfordulhatnak olyan konfliktushelyzetek, amikor saját magunk nem vagyunk képesek a helyzet megoldására. Előfordulhat, hogy erőfeszítéseink ellenére nem találunk mindkét fél számára elfogadható feloldást, vagy a konfliktus olyan súlyos, ismétlődő jellegű, hogy külső, speciális végzettségű szakember bevonása szükséges. A legsúlyosabb eseteknek büntetőjogi vagy gyermekvédelmi vonatkozásai is lehetnek. Ilyen esetben a tanuló intézményéhez kell fordulni és kérni megfelelő szakember segítségét. Ilyen lehet pl. pszichológus, családvédelmi vagy ifjúságvédelmi szakember, esetleg iskolarendőr is.

Kérdések, feladatok:

1. Ismertesse Thomas Gordon szerint a tanulói konfliktusok három megoldási formáját?
2. Milyen jellegű konfliktusok lehetségesek viselkedési rendellenesség alapján?
3. Milyen lehetőségeket ismer a konfliktushelyzetek megelőzésére? Egészítse ki az olvasottakkal!
4. Melyik konfliktus megoldási formára jellemző ez a mondat: „A pedagógus győz, a tanuló veszít.”?
5. Ismertesse a konfliktus kezelésének- feloldásának általános menetét!

A konfliktusok kezelésének lehetőségeit bemutató ábra



A pedagógia alapfogalmai

A hétköznapi szóhasználatban gyakran előfordul, hogy a pedagógiában használt fogalmakat néha egymás szinonimájaként használjuk. A tanulókkal foglalkozó mesterpedagógusnak azonban célszerű az egyes fogalmak tartalmát pontosan ismerni. Ahhoz, hogy részletesebben foglalkozzunk a neveléstudomány legfontosabb kérdéseivel jó, ha tudjuk, hogy pontosan mit is értünk az egyes fogalmak alatt.

Oktatás:

A tanítás-tanulás szervezett formája, folyamatos és módszeres ismeretfeldolgozás. Olyan tevékenység, mely arra irányul, hogy a tanulók új ismereteket sajátítsanak el, műveltséget szerezzenek.

Pedagógia:

Összetett tudomány, a nevelés elméletével és gyakorlatával foglalkozik. Vizsgálja a személyiség fejlődését befolyásoló nevelés célját, feladatát, módszerét, eszközét, valamint szervezeti keretét. Összességében azt vizsgálja, hogyan lehet az embert céltudatosan alakítani, formálni. A pedagógiát szokták kettős arculatú tudománynak is mondani, hiszen együtt van benne az alkalmazó gyakorlat és a feltáró kutatás, mely arra irányul, hogy a tanulás – tanítás folyamatában hogyan lehet értéket és/vagy tudást átszármaztatni a tanulónak.

Nevelés:

A személyiség valamilyen tulajdonságának vagy valamire való alkalmasságának spontán vagy tervszerű kialakítása. A tudatos nevelés alapvetően csak az emberre jellemző tevékenység. A nevelés tartalmát, jellemzőit az éppen fennálló társadalmi környezet határozza meg, modern társadalmakban külön tervekben írják le azokat. Ma a legalapvetőbb nevelési céljainkat a Nemzeti Alaptanterv³ tartalmazza. A nevelés területei: testi, értelmi, érzelmi, esztétikai, erkölcsi.

Személyiség:

A személyiség egy olyan egyén, aki a társadalom által felhalmozott értékek hordozója, melynek birtokában képes környezetének aktív átalakítására.

Képzés:

Elsajátított ismeretek gyakorlati alkalmazására készít fel. A képzés az ismeretek átadásán kívül a sikeres gyakorlati alkalmazáshoz szükséges tudást fejleszt ki a képzett személynél. A szakképzés speciális oktatási folyamat, a képzésben résztvevők szakmai képesítést nyernek.

Ismeret:

A tanulási folyamat eredménye. Megfelelő számú és minőségű tényanyag általánosítása. A tanuló képes rá, hogy felidézze.

Képesség:

A képesség cselekvésre, teljesítményre való alkalmasság. A személyiség tevékenységének teljesítményben mérhető tulajdonsága. (Például képes megjavítani az alkatrészt, képes felidézni adatokat.)

³ <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=a1200110.kor&targetdate=&printTitle=>

Jártasság:

Jártasságon új feladatok, problémák megoldásának képességét értjük, az addig megszerzett ismereteink alkotó felhasználása útján. A jártasságok ismeretek alkalmazásának és további ismeretek szerzésének lehetőségét rejtik magukban.

Készség:

A begyakorlott ismeretek változó feltételek közötti alkalmazása. Készségnek a tudatos tevékenység automatizált formáit nevezzük (pl. írás, kéziszerszám használata), a megszerzéséhez kellő gyakorlás kell.

Módszer:

A cél elérését biztosító eljárást nevezik módszernek. pl. előadás, szemléltetés, magyarázat, munkáltató módszerek.

Pedagógiai eszközök:

A valóság megismerését segítő tárgyak, technikai modellek, berendezések, jelenségek, tevékenységi formák.

Motiváció:

Ösztönzés, késztetés valamilyen feladat végrehajtására.

- **Belső motiváció:** a motívum (vágy) valami felé tereli vagy megállítja a viselkedést, egyénenként nagyon különböző lehet. Fakadhat a tanulási vágyból, munkából, például kihívást jelentő munka, cselekvési szabadság, lehetőség az előmenetelre.
- **Külső motiváció:** külső ösztönző eszközök összessége, hatnak a belső motívumokra. Ilyen lehet például a társak példája, jutalom, bónusz.

Tanulás:

Eddig még ismeretlen tudás elsajátítása. Minden olyan változás, ami külső hatás, tapasztalat, gyakorlás hatására jön létre. Célja a tanultak későbbi különböző helyzetekben történő felidézése, alkalmazása.

Tanítás:

Az oktatásnak a tanító (tanár, oktató, nevelő) személyes cselekvésén, tevékenységén alapuló formája.

Szokás:

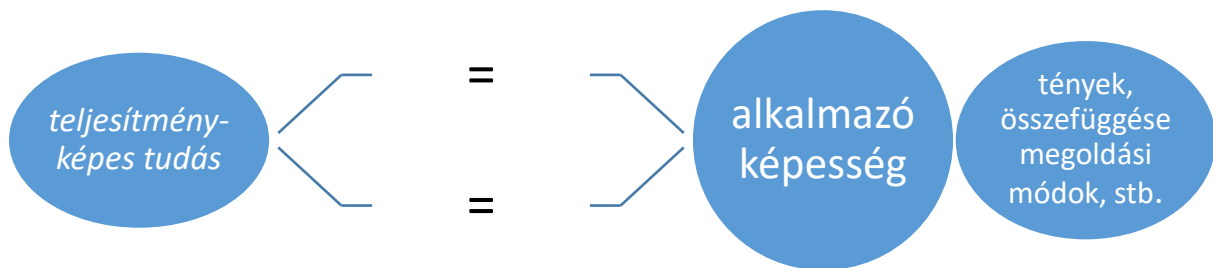
A magatartás szükségletként funkcionáló automatizált begyakorlottsága. A szokás akadályoztatása hiányérzetet vált ki.

Jellem:

A személyiség erkölcsi és akarati tulajdonságainak megszilárdult egysége, a környezethez és önmagunkhoz való viszonya.

A teljesítményképes tudás:

A tudás legértékesebb formája. A tudásnak ezt a formáját új helyzetekben is képes használni a személyiség nem csak abban a helyzetben, amelyben megszerezte. A mi szempontunkból teljesítményképes tudás, amely adott munkakör azonnali betöltéséhez szükséges, további betanulás nélkül.



Természetesen közel sem teljes a pedagógiában használt fogalmak listája. Azonban ennyi ismerettel folytathatjuk a tanulást. A későbbiek folyamán találkozni fogunk még több fontos kifejezéssel.

Kérdések, feladatok:

1. Soroljon fel pedagógiai alapfogalmakat!
2. Mit ért oktatás, nevelés, motiváció alatt?
3. Értelmezzük a híres emberek neveléssel kapcsolatos gondolatait!
 - "Abban mutatkozik meg műveltségünk, ahogyan a műveletlenekkel bánunk." (Móra Ferenc)
 - „Harc van az iskola és az élet között. Mi bizonyosak vagyunk, hogy az élet marad a győztes, s a mai iskola fog megváltozni gyökeresen. Hallgasson az iskola mielőbb ez élet szavára, hogy erőszakos átalakulás helyett a fokozatos fejlődés útjára léphessünk.”
 - (Nagy László válogatott pedagógiai művei)
 - „A középserű tanár magyaráz. A jó tanár indokol. A kiváló tanár demonstrál, A nagyszerű tanár inspirál.” (William Arthur Ward)
 - "Mentől műveltebb, civilizáltabb és erkölcsösebb egy nemzet, annál jobb dolga van annál a nemzetnél a gyermeknek. Ez a nemzetek kultúrfokának az én meggyőződésem szerint az első fokmérője". (Klebsberg Kunó)

A képzés jelentősége az oktatásban

Az oktatás legfontosabb feladatai a személyiségfejlesztés, társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése, társadalmi mobilitás befolyásolása, munkaerő képzése, szociális beilleszkedés gyakorlása. Továbbá az a kulturális funkció, mely során az előző generációk felhalmozott tudását átszármaztatja minden követő generációnak.

A képzés az oktatással szoros egységben megvalósuló tevékenység. A képzés során az elsajátított ismeretek gyakorlati alkalmazására koncentrálnak, a tanulóknak, hallgatóknak jártasságok, készségek, képességek alakulnak ki, melyek lehetővé teszik műveletek vagy tevékenységek elvégzését.

Speciális oktatási folyamatban, a képzésben résztvevők szakmai képesítést nyernek, ezt hívjuk szakképzésnek.

Az emberi erőforrás speciális erőforrás:

A munkavégző képesség nem választható el az embertől, e tevékenységet az ember szükséglete, értéke, célja, akarata, gondolkodása, érzelmi állapota befolyásolja. A munkavégző képességet alapvetően befolyásolja még az a tudás, amelyet a személy birtokol.

A társadalmi környezet ma már igényli ennek a tudásnak a folyamatos karbantartását, frissítését. Ezért a képzés egy olyan tevékenység, mely nem ér véget az iskola elhagyásával (élethosszig tartó tanulás). Ma már továbbképzések, átképzések a dolgozó emberek mindennapjainak részei, azt a természetes szükségletet szolgálják ki, hogy az egyes képzések során megszerzett ismereteket újakkal egészítsük ki, követve ezzel a tudomány, a technika és a műszaki fejlődést. Ezért a képzés célja általában kettős, egyrészt felkészíteni a jövőre a tanulót, másrészt képzettségbeli hiányosságok megszüntetése és lépéstartás a változásokkal.

A képzés tudatos folyamat:

Környezeti igényeknek megfelelően alakul ki tartalma, formái és színterei. Technológiai feltételeknek megfelelően kell folytatni, hogy a képzésben résztvevők a gyakorlati életben is képesek legyenek hatékonyan és önállóan tevékenykedni. Stratégiai változások teszik szükségessé, ezért a képzések maguk is gyakorta változnak, átalakulnak. Ezek az átalakulások a külső elvárásokhoz (társadalmi szükségletekhez) igazodnak. A képzések megvalósításának színterei változatosak (iskola, tanműhely, gazdálkodó szervezet). A jó minőségű képzések megvalósításához mindig jelentős anyagi ráfordítás szükséges.

A képzés célja, szintje:

A képzés céljának meghatározásakor azt a többlettudást határozzuk meg, amit várunk a résztvevő tanulóktól, hallgatóktól a képzés befejezésekor. Képzésről általában akkor beszélünk, amikor az alacsonyabb képzettségűek munkájának a javítása a cél, s ez csak valamely új tudás, ismeretanyag elsajátításával érhető el teljes mértékben. A képzés célja egy szakma, hivatás elsajátíttatása, a kvalifikált munkatevékenységre való felkészítés, a képzési szint elérése.

Képzési szint a szakképzési idő végére reálisan elérhető tudásszint. Tantervek a képzési szintet tartalmazzák, szakmai vizsgán azt mérik, hogy a jelölt elérte-e a képzési szintet.

A képzés formái:

- Az **egyéni képzés** adott személyre koncentrál, egy személyhez szól. Ilyen például az egyéni önképzés.
- A képzés másik formája a **csoportos képzés**. (pl. csoportos tréning)

A képzés történhet iskolában és az iskolarendszeren kívül is.

Formális képzésnek nevezzük, ha a képzés valamely képzettség megszerzésére irányul, pl. államilag elismert képesítést adó szakképzés.

Nem formális képzés, ha valamely társadalmi vagy egyéb szervezet által szervezett, és nem a képesítés megszerzésére irányul. Nem célja valamilyen deklarált képesítést igazoló okirat megszerzése pl. nyelvtanfolyam.

Informális képzés, ha az ismereteket nem szervezett formában pl. családi, baráti kapcsolatok révén vagy rádióból, TV-ből, informatikai csatornákon keresztül szereztük meg pl. csillagászati tájékoztató a Planetáriumban tett látogatás alkalmával.

A képzés formáinak csoportosítása munkarendjük alapján:

Nappali képzés: A résztvevők rendszeres és aktív jelenlétére épített forma. A nappali oktatást közvetlenül irányítják a képzésben résztvevő tanárok, a tananyag elsajátítását jelentős számban segítik nyomtatott és egyéb tananyagok. A tananyag elosztása időben pontosan meghatározott, jól szerkesztett, a foglalkozások a délelőtti vagy kora délutáni napszakban valósulnak meg.

Esti képzés: Az előzőhöz hasonló, de a képzés a délutáni, esti órákban valósul meg. Szolgálja egyrészt a képzés erőforrásainak jobb elosztását, alkalmazását, de jobban igazodik a résztvevők esetleges munkarendjéhez, személyes igényeihez is.

Levelező képzés: A tanuló és a képzést irányító személy személyes találkozásainak száma csökken. A tanulás irányítása már nem lehet közvetlen, nagyban támaszkodik a tanuló önállóságára. Bár a tanulást segítő nyomtatott taneszközök, a leírt követelmények azonosak a korábbiakkal, de a tanteremben vagy tanműhelyben szervezett foglalkozások száma kevesebb.

Távoktatás: Speciális taneszközökre, média és informatikai kiszolgálásra épített oktatási forma. Nagy szerepet kap megvalósulásában a tanuló önállósága, önfejlesztő képessége és akarat ereje. Az önálló tanulás során az egyes taneszközök használatát ügyesen kell szinkronizálnia a felkészülőnek az eredményesség érdekében. A tanuló önállóan oszthatja be a tanulásra szánt idejét, a számonkérések és vizsgák ritkábbak, mint az előző formák esetében.

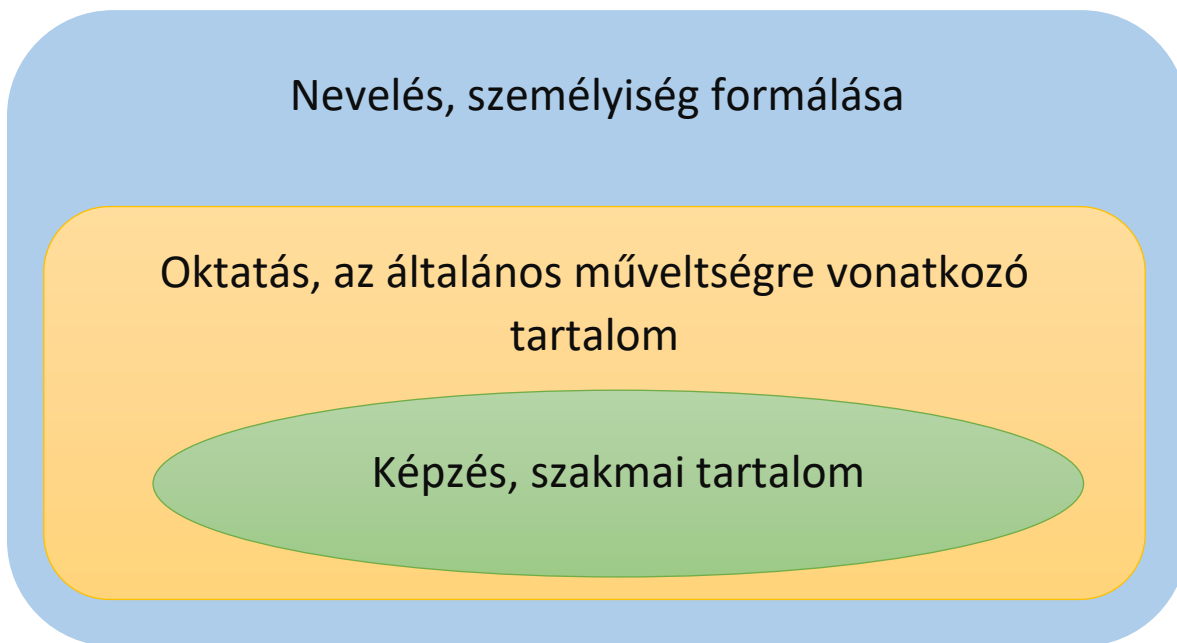
Képzés rendszerével szemben támasztott követelmények:

Alkalmazóképes tudás megszerzése a képzés mindenkor legfontosabb célja. Ez azt jelenti, hogy a képzés befejeztével a tanulási folyamat végén kilépő tanuló idegen környezetben, a megszokott képzési helyeken kívül is képes a tanultakat eredményesen és hatékonyan felhasználni a sikeres munkavégzés során. Az ilyen típusú tudás hiányában a személy nem képes önálló feladatmegoldásra, ha problémahelyzetekkel találkozik nem képes megfelelő döntéseket hozni.

Képzés minőségével kapcsolatos másik alapvető elvárás, hogy igazodjon a változó igényekhez. A szakképzésekkel kapcsolatos elvárásokat ma a gazdálkodó szervezetek elvárásai is meghatározzák. Az élethosszig tartó tanulás és a rugalmas alkalmazkodás képessége azt jelenti, hogy az ember mindig tanuló marad.

A jövőben szükséges szakképesítéseket hosszabb idő távlatában egyre nehezebb meghatározni. Az egy-egy eszközhöz, géphez kötődő statikus ismeretek gyorsan értéküket veszítik. Mivel a változó szakmai igények egyre nehezebben határozhatók meg, így általánosabb elvárások fogalmazódnak meg a képzésben résztvevőkkel szemben. Ilyen a tanulás technikájának elsajátítása, kreativitás, problémamegoldó képesség stb.. Ebből következik, hogy a specifikus, egyes szakmákhoz kötődő speciális ismereteket felváltja az az elvárás, hogy a dolgozóknak sokoldalúnak kell lennie, olyan ismeretekkel kell rendelkezniük, amelyek alkalmassá teszik őket speciális problémák megoldására is. A szaktudás a pusztán műszaki ismeretek túlsúlya helyett ma már összetettebb ismeretekből tevődik össze. Ilyen elvárás ma már a kommunikációs képességek, informatikai ismeretek, a csoportos munka során tanúsított kooperációs képességek, amelyek kivétel nélkül minden szakterületen elvárásként jelentkeznek.

A nevelés - oktatás és képzés összefüggésének az ábrája



Kérdések, feladatok:

1. Milyen képzési formákat ismer a munkarend alapján? Ismertesse őket!
2. Jellemezze a képzési formákat!
3. Milyen összefüggés van a nevelés, oktatás és a képzés között?

Az oktatás és képzés munkaformái

A **munkaformák** azt határozzák meg, hogy a tanulócsoport tagjai milyen módon, milyen szervezésben vesznek részt az ismeretszerzésben. A munkaformák alapvetően meghatározzák, hogy milyen eszközöket és módszereket használhatunk az oktatói munka során.

A munkaformák szervezési formái:

- **Frontális munkaforma**
- **Csoport munkaforma**
- **Páros munkaforma**
- **Egyéni (önálló) munkaforma**

A frontális munkaforma szervezése

A munkaformák a tanulásirányítás szervezeti formái, meghatározzák, hogy a tanítás-tanulás folyamatában a tanulócsoport tagjait milyen szervezeti egységekbe soroljuk. Lehet egyéni, frontális vagy csoportos munkaszervezés. A választott munkaforma alapvetően határozza meg, milyen módszereket választunk majd a megoldani kívánt pedagógiai problémához. **Frontális munkaszervezési eljárásnak nevezzük, mikor a csoport minden tagja az oktató irányításával azonos időben, meghatározott célok alapján azonos feladattal, azonos tananyagtartalom feldolgozásával foglalkozik.** A tanulócsoportot nem tagoljuk további egységekre, a csoportot egységesen kezeljük. A tanulók tevékenységében lényeges eltérés nincs. A foglalkozás vezetője közvetlenül irányítja az ismeretszerző tevékenységet.

A frontális osztálymunka lényege, hogy a ránk bízott csoportot nem osztjuk fel. A munka legfőbb jellemzői:

- Mindenki ugyanazzal foglalkozik.
- Mindenki ugyanúgy halad.
- Egyenletes ütemben és időbeosztásban.
- Tevékenységben nincs különbség, minden tanulót „egy kalap alá vesz”.

Előnye:

- Nem kell megosztani a pedagógus figyelmét.
- Ne kell külön szervezés.
- Nem kellenek külön eszközök.

Hátránya:

- Nem veszi figyelembe a tanulók közötti különbséget. (nem differenciál)
- Mindenkitől ugyanazt a haladási tempót kívánja.
- Nem lehet kizárólagos.

A leggyakrabban új ismeretek átadása esetén alkalmazzuk a frontális osztálymunkát.

A mai magyar oktatásban az egyik leggyakrabban előforduló foglalkozásirányítási forma. Alkalmazása akkor optimális, ha a tanulócsoporthoz tagjai egyforma életkorúak, haladási tempójuk hasonló, az előismeretük szintje megközelítően azonos. Ez a munkaszervezési eljárás nem veszi figyelembe a tanulók közti különbségeket, az eltérő megértési és munkatempót. A munkát irányító oktató részéről a legkevesebb erőforrást és szervezést, előkészítést igénylő eljárás, a tanulók részéről azonban kevés visszajelzés érkezik, a megértés hatékonysága nehezen ellenőrizhető.

A frontális típusú foglalkozásokon kevés lehetőség adódik a tanulók bevonására, és nehéz a figyelmet és érdeklődést hosszú ideig ébren tartani. A tudást mindenki önmaga építi fel, ehhez a megértési és gondolkodási folyamatban aktívan kell részt vennie, ezért ezt a munkaformát kizárólagosan alkalmazni nem célszerű.

A frontális munkaszervezés legfőbb jellemzője, hogy a tanár az információ, a tudás hordozója, átadója. A diákok passzív befogadóként sajátítják el a tananyagot. A munkaszervezési eljárás nagy problémája, hogy az oktató csak nagyon nehezen tudja a haladási tempót a tanulók munkateljesítményéhez igazítani, ez a veszéllyel jár, hogy kialakulnak a tanulói „skatulyák”, a gyorsabban haladó jók, és a lassabb lemaradók.

Hatékony a frontális eljárás abban az esetben, ha az a célunk, hogy a csoport minden tagja vegyen részt a foglalkozáson pl. a tanulóknak nincsenek előzetes ismeretei a témáról vagy vita szervezésekor. Leginkább új fogalmak bevezetésénél, új tananyagot közlő foglalkozások esetében alkalmazható. Alkalmas lehet akkor is, ha a közösségi szellem erősítése a célunk.

Az oktatói tevékenység jellemzője a frontális munkaszervezés esetében a verbális közlés, melynek során egyszálon futó ismeretátadás-befogadás történik. Az ilyen módon szervezett foglalkozások leggyakoribb oktatói módszerei az **előadás, magyarázat és szemléltetés**.

- **Előadás** folyamatos szóbeli ismeretközlés, mikor egy-egy téma részletes, többnyire hosszabb ideig tartó kifejtése történik. Általában magában foglalja az elbeszélést. Az elbeszélés dolgok, jelenségek, események szemléletes, érzelemgazdag kifejtésére, megelevenítésére alkalmas. A gyakorlat során alkalmas motivációra, aktivizálásra, és a figyelem fenntartására is. Alkalmazása különösen indokolt, ha az információ nem szerezhető be más forrásból, vagy egy tananyagrészt kívánunk bevezetni.
- A **bemutató vagy szemléltetés** segíti az új ismeretek, műveletek elsajátítását, megértését, rögzítését, és a foglalkozást is változatossá, mozgalmassá teszi. A szemléltetés mindig a szóbeli közléssel együtt jelenik meg. A legősibb oktatási módszer, melyet már az iskola előtti időszakban is alkalmaztak. A munkaoktatásban és a szakképzésben kiemelkedő szerepe van. A lényeg kiemelése, a szóbeli figyelemfelhívás a módszer alapvető eleme. A fogalmak és a folyamatok szemléletesítése segíti a megértést és a gondolkodás fejlesztését. A tanulók érdeklődésének felkeltésére és a gyakorlati alkalmazás feltárására is alkalmas módszer. Eredményessége tovább javítható, ha feladat megjelölésével vagy problémafelvetéssel párosul.

- **A magyarázattal** a tárgyak, jelenségek, folyamatok belső összefüggéseit tárjuk fel, törvényszerűségekre világítunk rá. Terjedelme az előadásnál rövidebb, sokszor szerves része annak. A hatékony magyarázat jellemzői, hogy rövid, logikus, egyszerűen érthető, érdekes. Magyarázattal nem kész ismereteket közlünk, hanem az ismeretlent kifejtjük, kibontjuk, és ez által tehetjük ismertté.

A jó magyarázat általában a következő kérdésekre válaszol: Mi? Mit? Hogyan? Miért?
A magyarázatot gyakran kombináljuk a szemléltetés módszerével.

További, gyakran használt módszerek a munkaszervezés során

- **Feladat megjelöléssel** a tanulóknak megadjuk a munkában való közvetlen részvétel lehetőségét. A kijelölt feladatok jellegükben és terjedelmükben különbözőek lehetnek. A módszer a következő lépésekre tagolható:

1. a feladat pontos közlése, a végrehajtás során és végén történő ellenőrzés,
2. majd a feladat végrehajtásának értékelése.

Amennyiben szükséges a feladatvégrehajtás során a tanulók számára egyéni segítséget biztosítunk. Egy-egy feladat végrehajtása során megjelennek a tanulók közötti különbségek. Ez a különбözőség vonatkozhat a végrehajtásukhoz szükséges időre, illetve a megoldásukhoz szükséges előismeretekre vagy képességekre.

- **Felszólítás alkalmazása** során a figyelem felkeltése valamilyen feladat megvalósítása érdekében pl.: új ismeretek feldolgozása során gyakran alkalmazzuk a „figyeljétek meg!”, vagy az „emlékezzetek vissza!” felszólításokat. Ezek szerepe a figyelem felkeltésén túl elsősorban a gondolkodási képességek fejlesztése.
- **A tanulói kiselőadás** olyan módszer lehet a frontális munka során, amikor az ismeretközlő szerepet az oktatótól átveszi a témában előre felkészült tanuló. Alkalmazására csak akkor kerülhet sor, ha a kiválasztott tanuló rendelkezik előzetes felkészültsége során megszerzett alapos ismeretekkel, rendelkezik szükséges kifejező és előadói készségekkel.

Általában a tanulói kiselőadás hossza nem túl terjedelmes, kísérheti szemléltetés és bemutatás is, de ebben az esetben különösen segíteni kell a tanulókat az előkészületekben. Az eredményesség érdekében célszerű az előadás tartalmát az oktatónak előzetesen bekérni, ellenőrizni. Amennyiben szükséges kiegészítésre is szükség lehet. A tanulói felkészülést minden alkalommal értékelni kell.

- **A megbeszélés** módszerének alkalmazása során az egyirányú ismeretközlést felváltja a kétirányú kommunikáció. A résztvevők részéről kérdések fogalmazódnak meg, amelyek többnyire az előzetes elhangzott ismeretekre vonatkoznak. A megbeszélés módszerének kiemelt szerepe van a megértés támogatásában. Az állandóan fennálló kontaktus során az oktatónak lehetősége van folyamatos visszajelzések begyűjtésére. Mivel a tanulócsoporthoz szerepe is megélni a folyamat során, így motiváló szerepe is jelentős. A kérdésfeltevés a megbeszélés leglényegesebb eleme.

Az oktató kérdéseivel szemben támasztott alapvető követelmények:

- A kérdés feleljen meg a tanulók életkorának, felkészültségi szintjének.
- A kérdéseket az egész csoport számára fogalmazzuk meg. (Zoltán! Milyen alkatrészekből áll ... stb. címzett kérdés kizárja a csoport többi tagját a gondolkodásból.)
- A kérdés legyen világos, röviden és érthetően megfogalmazott. Követeljük meg ugyanezt a tanulók válaszadásával kapcsolatban is. Tartózkodjunk a kettős kérdésektől. (pl. Ki és mikor fedezte fel ...?)
- A kérdés legyen a tanulók számára gondolkodtató.
- Adjunk elegendő gondolkodási időt a kérdés megválaszolására.
- Szólítsunk meg válaszadásra több tanulót is, különösen akkor, ha a kérdésekre nem kapunk teljesértékű választ. (pl. Ki tudná kiegészíteni? Segíteni tud valaki?)
- A tanuló rossz választ ad, vagy nem válaszol, fogalmazzunk meg újabb, segítő kérdéseket számára.

Az elmondottakból jól látszik, hogy a frontális munka az oktatótól jó beszédkésztséget kíván. A hatásos kommunikáció fontos eleme a jó érthetőség, pontos fogalmazás. A munkaszervezési eljárás során sokszor fegyelmezési készségre is szükség lehet, hiszen a tanulók figyelme könnyebben elkalandozik, tevékenységük másfelé terelődik. A folyamat eredményességét alapvetően határozza meg az oktató felkészültsége, ennek támogatására gyakran készítünk előzetesen jegyzeteket, vázlatokat. A felkészülés része még a kérdések megfogalmazása, szemléltető eszközök előkészítése, a foglalkozás logikai menetének előzetes átgondolása

Kérdések, feladatok:

1. Mi a munkaforma fogalma?
2. Melyek a frontális munka hátrányai?
3. Milyen esetekben indokolt a frontális munka szervezése?
4. Milyen módszereket lehet alkalmazni frontális munka során?

A csoport munkaforma jellemzői, a csoportok kialakítása, működése

A munka szervezésének másik formája a **csoportmunka**. Amikor a tanulók munkáját úgy szervezzük meg, hogy a teljes csoporttól kevesebb, de két főnél nagyobb egységekben dolgoznak a tanulók együtt, csoportmunkáról beszélünk. Abban az esetben alkalmazzuk, ha a tanulók között túl nagy különbségek vannak, nem tudjuk őket hatékonyan együtt foglalkoztatni. Lehetőséget ad eltérő tevékenységek kisebb csoportokban való folytatására is.

A tanulók közti különbségek okai lehetnek:

- nemek közti különbségek
- életkori különbségek
- figyelem, emlékezet, gondolkodás, észlelés, megértés közti különbségek
- érdeklődés és motiváltság
- tanulási stílus, tanulási szokások

A csoport munkaforma előnye:

- a diákokat aktivitásra inspirálja
- Fejlődik a kommunikációs készségük.
- Nem az oktató, hanem társaikkal közösen szabják meg a közös munka feltételeit.
- Azok is megszólalnak, akik a nagyobb közösség előtt ezt nem tennék.
- A tanulási folyamatot erősíti, hogy egymástól kapnak információkat.
- Az oktató új oldalukról ismerheti meg a tanulókat.

A munkafeladat tagoltsága esetén a munkamegosztás ügyes szervezésével is kialakíthatunk tanulócsoportokat, hogy a munkaidő szükségletet csökkentsük.

Előfordulhat, hogy nagyobb létszámú tanulócsoportok esetében, amikor már a hatékony munkavégzés nem biztosítható a résztvevőket kisebb egységekre kell osztani.

Ritkábban előfordulhat az is, hogy olyan kisebb csoportokat alakítunk, ami azonos jellemzőkkel bíró tanulókból áll (munkaszervezéskor optimális lenne, de ilyen nincs). Ilyenek például a vizsgahelyzetekben szervezett csoportok. A gyakorlatban inkább előfordul, hogy eltérő képességű csoportot szervezünk (pl. végzősök és kezdők).

A csoportok megszervezésének céljai:

- Differenciálhatjuk a munkavégzést a munkavégzők vagy a munka tárgya szempontjából is.
- Megoszthatjuk a rendelkezésre álló eszközöket, anyagokat, erőforrásokat.
- A munkavégzés egyszerre több helyszínen is bonyolódhat.
- Forgószínpad-szerűen több helyszín egymás utáni váltásával kisebb csoportok számára részletesebb információkat adhatunk át.
- Lehetőséget ad eltérő tevékenységek kisebb létszámban való folytatására.

A csoportoknak homogén és heterogén típusait különböztetik meg.

Homogén csoport:

- a csoportokban lévő tanulók közel azonos tudással, készségszinttel, előfeltételekkel, motivációval rendelkeznek,
- figyelmük aktivitása, tartóssága, mélysége is közel megegyezik,
- csoport tagjai azonos követelmények teljesítésére képesek.

Ilyen csoportokat akkor is alakíthatunk, ha azt szeretnénk, hogy ugyanolyan tanulást segítő eszközzel vagy információforrással dolgozzanak tanulóink.

Heterogén csoport:

Ez a csoporttípus alaposabb szervezést igényel. Tagjai általában eltérő tulajdonságú tanulók. Az ilyen csoportok szervezésekor az alábbiakra kell különösen figyelni:

- Mindenkinek legyen meg a konkrét feladata, ne legyenek „potyautasok” a csoportban.
- Feladatok szerint – csoportfeladatokat – felelősöket jelöljünk ki (időfelelős, eszközfelelős, munkafegyelem felelőse stb.).
- Szociális hatást is célszerű kihasználni, mely a következőkben jelentkezhet: egymás tisztelete, elfogadás, együttműködés, a munkamegosztás begyakorlása.
- Egyemtől való tanulás előnyeit sem szabad lebecsülni.
- Egyemt segítése, egyemt munkájának tanulói ellenőrzése segíthet a mesterpedagógusnak a munkaszervezés során.
- A csoportmunka értékelésekor térjünk ki az egyéni feladatok, az együttműködés értékelésére is.
-

A csoportok munkájának megszervezésekor célszerű az alábbi lépéseket követni:

- feladat ismertetése
- anyagok, eszközök elosztása
- szükséges információk, magyarázatok, bemutatók elvégzése
- munka időhatárainak ismertetése
- csoportszerepek megbeszélése - feladat nélküli tanuló ne legyen
- munka lefolyása
- ellenőrzés – pl. beszámoló
- értékelés – önértékelés, társértékelés

A csoportok szervezésével speciális feladatokat is megoldhatunk. Az egyik ilyen feladat a lemaradók felzárkóztatása. Ebben az esetben a csoportban lévő tanulók számára olyan feladatot szervezünk, amely a többi tanuló előtt már ismert, esetleg unalmas vagy unalmassá válhat, mert már végrehajtották, begyakorolták. A felzárkóztatást igénylők részére azonban egyszerűsített és akár könnyített, de kihívást jelentő feladat is lehet. Megoldásával a tanulók sikerélményhez juthatnak, mert ugyan erőfeszítést jelent számukra, de nagy bizonyossággal meg tudják oldani. Hasonló a helyzet, ha a jobb képességűek számára szervezünk más feladatokat, aktiválásuk vagy éppen kibontakoztatásuk fejlesztése érdekében.

Felmerülhetnek olyan **csoportproblémák munka közben**, amelyek akadályozhatják az eredményes munkavégzést:

- amikor a csoport tagjai között kialakul az egészségtelen versengés
- a csoport tagjai egy csoporttag ellen fordulnak, kizárják a közös munkából (bűnbak)
- egy-egy csoporttag különböző okok miatt kivonja magát az együttműködésből, nem kommunikál a csoport többi tagjával (például személyes ellentét, fáradtság)
- a csoport tagjai egymást erősítve ellenállást tanúsítanak, vagy deviáns magatartásukkal teszik lehetetlenné a közös munkát, többnyire ilyenkor a csoport tagjai tudatosan a szabályok ellen cselekszenek

Ezek miatt a csoportszervezéskor különösen ügyelni kell arra, hogy kiket osztunk be azonos csoportba. Mindig a kitűzött céloknak megfelelően előre át kell gondolni a beosztást, kerülni kell a véletlenszerű vagy a tanulók által választott csoportalakítási módszerét.

A csoportok létszámának megállapításakor vegyük figyelembe, hogy a 4-5 főnél nagyobb csoportlétszám esetében szinte biztosan lesz valaki, aki a háttérbe szorul. A csoporton belül kommunikáció és a közös munka élménye, egymás megsegítése, az egymástól való tanulás lehetőségét említjük általában a csoportos munkaszervezés legfőbb előnyeinek. A csoportmunka során a tanulók akkor vannak leginkább elemükben, ha egy közös problémán dolgozhatnak, ennek megoldása a csoport tagjainak tudásának összegzése szintén nagy előny lehet. Természetes, hogy a csoport tagjai között véleménykülönbségek alakulhatnak ki. Mindig ügyelni kell arra, hogy a vita indulatok nélküli, építőjellegű legyen, a résztvevők álláspontjának pontos kifejtésére, egymás meggyőzésére épülő vitakultúra fejlődjön ki.

A csoportmunka során a tanár szerepe is megváltozik.

Míg a frontális tevékenykedtetés során a központi vezető szerep a mesterpedagógusé, a csoportmunka során jó, ha kissé háttérbe húzódik, hagyja csoport tagjait érvényesülni. Természetesen ez nem jelent teljes passzivitást az oktató részéről. Tekintsük át az oktató legfontosabb feladatait csoportmunka esetében.

Az oktató feladata a megfigyelés. A csoportmunka során lehetőségünk nyílik a tanulók alaposabb megfigyelésére és ezáltal jobb megismerésére munkahelyzetben. Ugyanakkor a folyamatos megfigyelés lehetőséget ad arra, hogy reálisan ítélhessük meg a tanulók munkavégző képességét, önálló cselekvési és gondolkodási vonásait. A megfigyelés során gyűjtött információk segíthetnek a tanulók jobb megismerésében, valamint a munka további szakaszainak, a következő munkafázisoknak a megszervezésében. A megfigyelést ugyan kissé

háttérbe húzódva végezzük, de mindig olyan készenléti helyzetben, hogy ha szükséges, azonnal be tudjunk avatkozni.

A beavatkozásra mindenképpen szükség van, ha a csoport szemmel láthatóan nem tudja megoldani, befejezni a feladatot, vagy akkor is, ha a csoport, illetve adott csoporttag nem a feladattal foglalkozik, figyelme elterelődött, a csoporttagok fegyelmezetlenek. Ilyenkor a csoportoknak közvetlenül segítséget kell nyújtani, esetleg a munkát leegyszerűsíthetjük, végső esetben átszervezhetjük a csoportokat.

A csoportmunka jellemző módszerei, a kooperatív technikák

A csoportmunka során sok érdekes, értékes módszert használhatunk, melyek közös jellemzője, hogy fokozottan igénylik a tanulók aktivitását, együttműködését, valamint közösen megállapított csoportszabályok szerint működnek. Továbbá nő a csoporttagok egyéni felelőssége és minden tanulónak biztosított a tanulási folyamatban való egyenlő arányú részvétel.

A csoport munkaformában leggyakrabban alkalmazott módszerek:

Forgószínpad: A csoportok azonos vagy különböző feladatot oldanak meg. Minden csoport továbbadja egy másik csoportnak az elkészített feladatát, amit aztán a másik csoport tagjai megismerhetnek, véleményezhetnek, saját gondolataikkal egészíthetik ki.

Szóforgó: Minden csoporttag az adott témával kapcsolatosan, de csak egy dolgot mondhat. Így mindenki sorra kerül és szóhoz jut.

Mozaikmódszer: Az egyenlő részekre osztott tananyagot a csoporttagok egymásnak tanítják meg, miután ők maguk alaposan megismerték.

Páros munkaforma és jellemzői

Nevéből adódóan tanulópárok számára szervezett munkát jelent. Tervezhető azonos és eltérő szinten lévő tanulók között is. Utóbbi esetben arra összpontosítunk, hogy a jobb képességű tanuló segítsen a gyengébbnek. Természetesen az együttműködési hajlam meg kell, hogy legyen mindkét félben az eredményes munkához. Alakíthatjuk a párokat rokonszenvi alapon, véletlenszerűen, vagy kitűzött pedagógiai céljainknak megfelelően is, tehát ez a munkaforma nem lehet öncélú.

A páros munkát gyakran alkalmazzuk az egyéni munka ellenőrzésére, de alkalmas a tanulás folyamatának színesítésére, vagy ha valamelyik tanuló lemaradt és egyéni segítségre szorul. A csoportmunkához hasonlóan megköveteli a tanulói aktivitást, viszont itt csak két tanuló együttműködésére építhetünk.

A párosmunka jellemzői:

- Párba szervezzük a feladatok végrehajtását, Pl. mérési gyakorlat, munkadarab készítés, vagy bármilyen olyan munkafolyamat, amihez egy ember kevés (pl. izomerő kell)
- Lehet tanulópár (fiatal - végzős)
- Lehet nevelő hatású – (pl. viselkedési minták átadása, esetleg munkamorál tapasztalása érdekében)
- Lehet akkor is alkalmazni, ha kevés eszközünk vagy munkadarabunk van.

Egyéni munkaforma és jellemzői

Az egyéni munka során a tanulók önállóan más-más megoldandó feladatokat kapnak. A munkaformának akkor van különös jelentősége, ha a munkafeladatot teljesen az egyén képességeire szabjuk, egyéni a haladási ütem, vagy a nehézségekkel küzdő tanuló számára sikerül lemaradását figyelembe vevő egyéni segítséget szervezni. Akkor is megfelelő a munkaforma kiválasztása, ha azt szeretnénk, hogy a tanulók szembesüljenek saját tudásszintjükkel, vagy akár szeretnénk ezt felmérni. A pedagógus részéről legnagyobb figyelmet – megosztott figyelmet – igényli.

Szórt képességű, nagyobb létszámú tanuló esetén az egyéni önálló munka nem biztosítja a további fejlődést, ha nincs hatékony egyéni ellenőrzés és segítségnyújtás. Az oktató részéről megosztott figyelmet és gondolkodási rugalmasságot igényel a munkaforma, mert gyorsan kell felderíteni a tanulónként adódó problémahelyzeteket, és arra megfelelő döntéshozatal során hatékony választ is kell adni. Ezekben az esetekben kiemelt szerepük van a tanulást egyénileg is segítő eszközöknek, feljegyzések, vázlatok, könyvek, digitális berendezések alkalmazásának. A közvetlen segítségnyújtás hatékonyabb, ha kiegészítő magyarázatokkal vagy rávezető kérdésekkel egészül ki az oktató közvetlen beavatkozása. Szervezhetjük úgy is, hogy a tanulók elakadás esetén egymásnak segíthetnek.

A megfelelő munkaforma kiválasztásának szempontjai

A munkaszervezés egyik kulcskérdése a megfelelő munkaforma kiválasztása. A tanulás és a munkavégzés eredményessége, hatékonysága múlhat a megfelelő munkaforma kiválasztásán. Ezért a tervezési időszakban a legelső kérdés, amit meg kell határoznunk, hogy tanulóinkat milyen formában foglalkoztatjuk. Ehhez a következőket kell átgondolnunk:

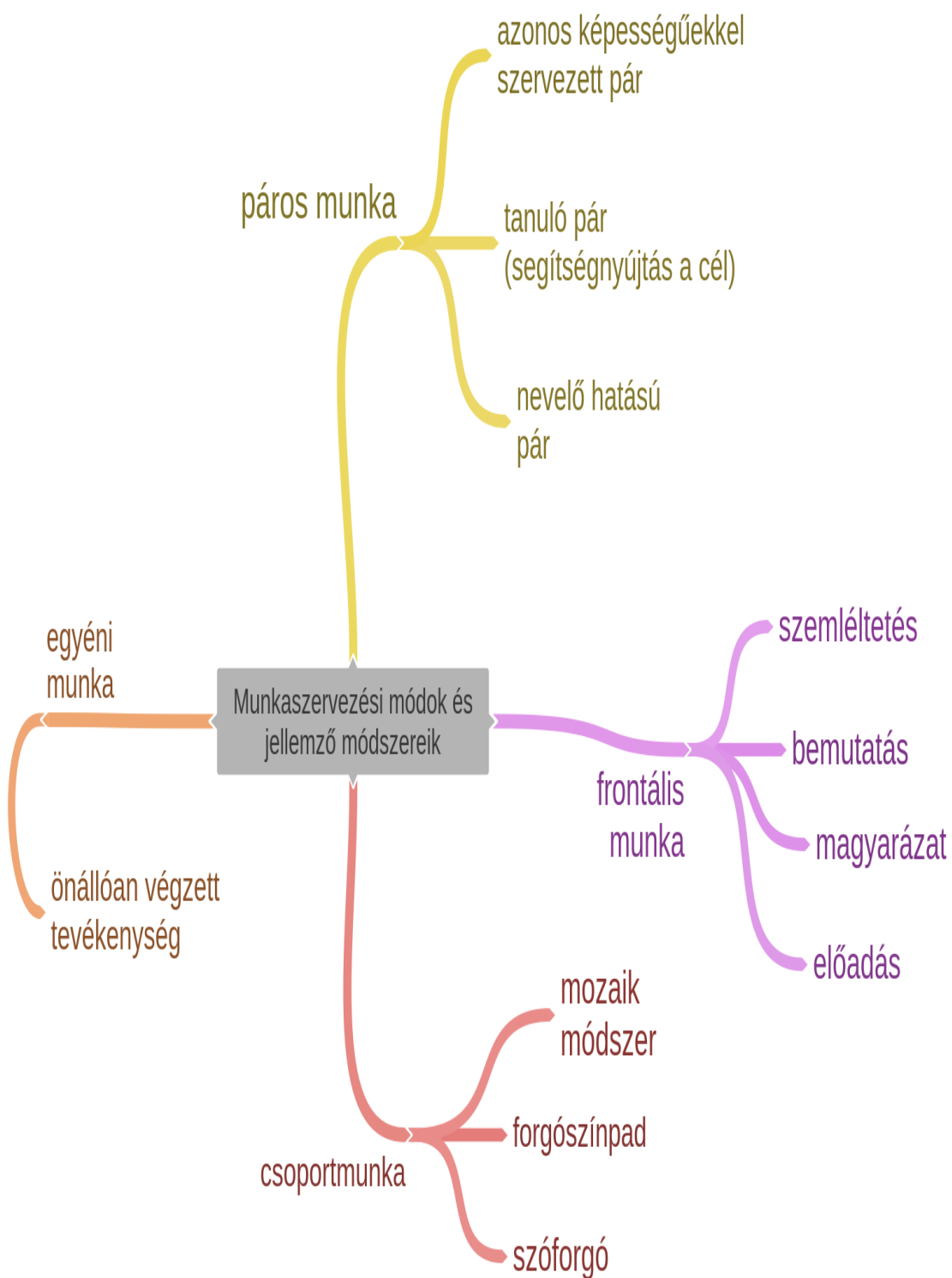
- A végzett gyakorlat célja, feladatrendszere.
- A választott munkaszervezési forma alapvetően fogja meghatározni, hogy milyen módszereket, eljárásokat és eszközöket választhatunk a gyakorlat során.
- A tanulók munkafeladatban való jártassága, eddigi munkagyakorlata.
- A rendelkezésre álló munkahelyek száma, munkafeladatok összetettsége.
- Szerszámok és alapanyagok mennyisége.
- A tanulók munkafegyelme, feladattartása, feladattudata.

Célszerű mindig átgondolni a tervezés során azt, hogy hogyan tudunk szükség esetén leghatékonyabban beavatkozni. Hogyan lehetséges a személyes segítségnyújtás a leghatékonyabban? Mit tehetek tanulás eredményessége érdekében? Hogyan biztosítható a jó hangulatú, biztonságos munkavégzés? Csak akkor lehet megfelelő a munkaforma kiválasztása, ha ezekre a kérdésekre megnyugtató választ adtunk.

Kérdések, feladatok:

1. Melyek a csoportos munka előnyei?
2. Egy-egy példán keresztül mutassa be a magyarázat és a szemléltetés módszerét!
3. Saját tapasztalatai alapján, mikor érdemes páros munkát szervezni?
4. Milyen szempontok alapján alakítana ki párokat páros munka során?
5. Készítsen egy összefoglaló táblázatot a tanulásszervezési eljárásokról! Gyűjtse össze a táblázatba az előnyeiket és hátrányaikat!

A munkaszervezési módok és jellemző módszereinek ábrája



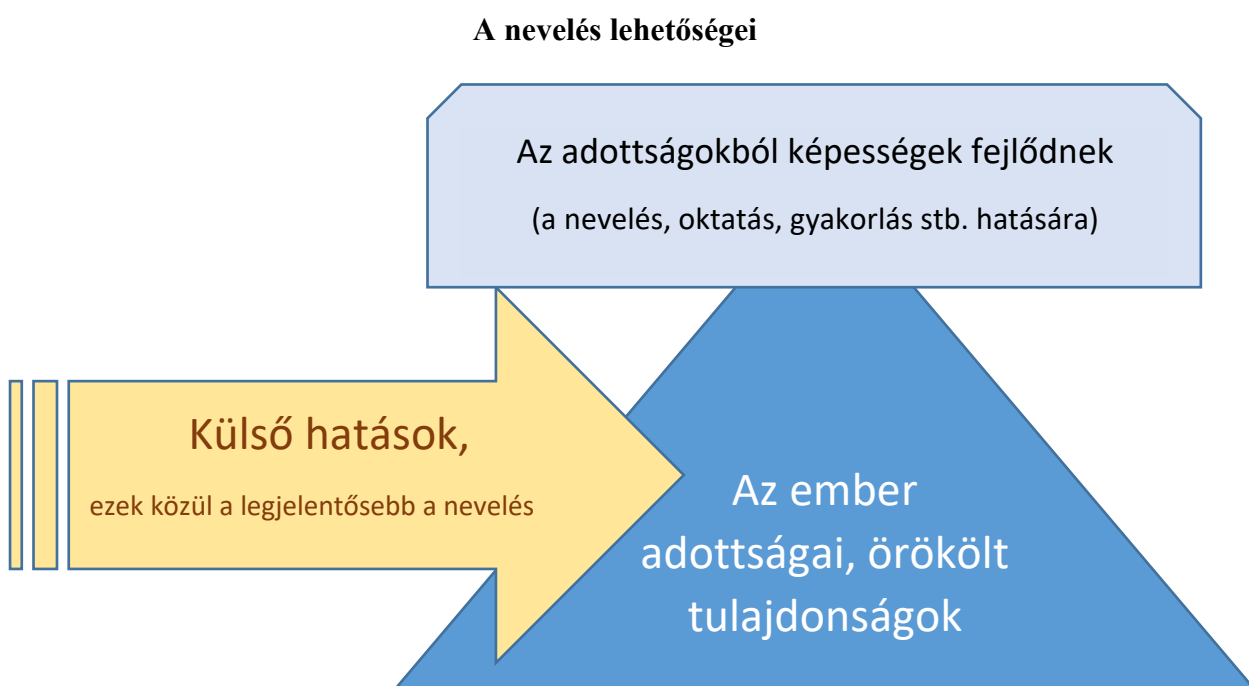
A nevelés és területei

A nevelés tervezett vagy spontán ráhatás, amely a személyiség alakítására irányul. Ez a hatás érkezik kívülről, és kialakulhat belső igényként is, például a csoportba való befogadás érdekében. Mivel a személyiség formálása számtalan helyzetben, céllal és módon mehet végbe, a neveléstudomány területekre osztja a nevelést aszerint, hogy a hatás mire irányul.

A fontosabb nevelési területek a következők:

- Erkölcsi nevelés
- Testi nevelés
- Egészségnevelés
- Érzelmi nevelés
- Esztétikai nevelés
- Állampolgárrá nevelés
- Környezeti nevelés
- Politechnikai nevelés
- Értelmi nevelés

Természetesen a nevelési területek a nevelőmunka során nem különülnek el élesen egymástól, és a felsoroltakon kívül több terület is létezik.



Az erkölcsi és esztétikai nevelés személyiségfejlődésben betöltött szerepe

Az erkölcsi nevelés

A nevelés fogalmával és főbb területeivel korábban már foglalkoztunk. Most emeljük ki két olyan területet, mely a munkakultúra kialakítására is jelentősen hat, ezért ezekkel a jövődöbeli mesterpedagógusnak is érdemes megismerkednie.

Mindennapi munkánk során a nevelést megtervezett és célirányos tevékenységként határozzuk meg, mely arra irányul, hogy a személyiség alakulására hatást gyakoroljon. **A nevelés alapvetően értékközvetítő folyamat.**

Napjainkban az egyik legtöbb vitát kiváltó nevelési terület az erkölcsi nevelés. A közbeszédben is gyakran halljuk a megjegyzéseket azzal kapcsolatban, hogy „hogyan viselkednek a mai fiatalok”, „mit engednek meg maguknak”. Többsnyire ezek a vélemények elmarasztalók, kritikusak. Érdemes megvizsgálni azt is, hogy mely területek azok, amelyeket a közbeszéd, néha még a pedagógusok is, az erkölcsi nevelés témakörébe sorolnak.

Az erkölcsi neveléshez tartozik:

- Az igazság iránti érzék és lelkiismeret kialakítása
- Munka és szabadidő helyes felhasználása
- Önfegyelemre és közösségi erényekre való nevelés
- Szexuális nevelés – a családban és az iskolában
- Kihívások, nehézségek - helytállás
- A kábítószer használata és az erkölcsi nevelés
- Társaság, barátság

Nyilvánvaló, hogy nagyon széles és sokszínű nevelési területről van szó. Az erkölcsös viselkedés megítélése ráadásul történelmi koronként eltér, és a világnézet is erősen befolyásolja. Ezért a szakirodalomban többféle meghatározással is találhatunk, több olyan pedagógiai szerző van, aki az erkölcsi nevelést nem is definiálja. Most mégis elsősorban a munkára nevelés, a szakmai képzés szempontjából vizsgáljuk meg ezt a területet.

Az erkölcs társadalmi tudatforma (szocializáció), mely magában foglalja a magatartás azon elemeit, szabályokat, követelményeket, normákat, amelyek meghatározzák az egyén más személyekhez, csoportokhoz, saját magához való viszonyát. Fontos tisztázni néhány, az erkölcsi neveléshez kapcsolódó alapfogalmat is.

Erkölcsi értéknek nevezzük az éppen adott társadalom azon alapelveit, amelyek megmutatják mit tart a közösség többsége jónak, értékesnek. Az értékekre épülnek az **erkölcsi szabályok**, melyek olyan tiltások, megengedések, kötelezettségek, melyek az erkölcsi értékeknek megfelelő viselkedési formákat írnak le. A gyakorlatban az erkölcsi fejlődés hosszabb időszakon keresztül megy végbe, és számtalan külső hatás befolyásolja a személyiség fejlődése

során. A sokféle elméleti megközelítés közül az **erkölcsi nevelés területén három fő feladata** minden felfogásban megjelenik, ezek:

1. az **erkölcsi tudat**,
2. az **erkölcsi magatartás fejlesztése és**
3. a **jellemformálás**.

Az **erkölcsi tudat** formálásának alapvető eleme az erkölcsi ismeretek kialakítása. Ezen belül az erkölcsi szabályok és értékek ismerete meghatározó a gyermek számára. Nem engedhető meg, hogy erkölcsi értékek és szabályok ismerete nélkül éljen bárki, mert tettei során elbizonytalanodik. Nem tudja, hogy mikor cselekszik jól vagy rosszul.

Az erkölcsi nevelés legfontosabb helyszíne a család. A kisgyerek a családon belül tanulja meg először, hogy különbséget tegyen jó és rossz között. Itt tanulja meg azokat az alapvető szabályokat, amelyek hatására a társadalmi érintkezés során viselkedése elismert, elfogadott vagy éppen elítélt lesz a közösség többi tagjának szemében. A gyerekek erkölcsi vonásai csak fokozatosan, az értelmi fejlődéssel párhuzamosan alakulnak ki. Ezeket a vonásokat alapvetően befolyásolja az otthon látott minta. A kisgyermek úgy tanulja meg az együttélés és a társadalmi érintkezés legalapvetőbb formáit, ahogyan azt szüleitől és családi környezetéből látja. Már Szókratész is utalt rá, hogy a „az erkölcsös viselkedés alapja a jórahajló természet, a tanulás és a helyes magatartás gyakorlása”.

A családok helyzetéből, lehetőségeiből, világnézetéből adódóan családi erkölcsi nevelés nagyon sokféle tartalmú lehet, hiszen ezt alapvetően meghatározza, hogy a család milyen értékeket tart fontosnak. Ezek után joggal merülhet fel a kérdés, hogy akkor dolga-e az iskolának ez erkölcsi nevelés? A válasz egyértelműen igen.

A nevelés bármely területére is gondolunk (pl. testi, közösségi, értelmi, munkára nevelés, családi életre nevelés stb.) azt tapasztaljuk, hogy erősen át van szöve erkölcsi vonatkozásokkal. Jogos kérdés az is, hogy tanítható-e az, hogy mi az erkölcs, milyen az erkölcsös viselkedés? A helyes viselkedés ismerete, az erkölcsi 'jó' tudása még nem jelenti azt, hogy az ember így is fog cselekedni. (Közismert tény, hogy sokszor maguk a bűnözők is kitűnően ismerik a törvénykönyv minden paragrafusát.)

Arról egyetlen, a fiatalokkal felelősséggel foglalkozó ember sem mondhat le, hogy munkája során bemutassa, értelmezze, példaadásával megmutassa mi az erkölcsi jó. Vagyis az erkölcsi nevelés nem lehet eredményes az erkölcsös cselekedetek példáinak bemutatása, példaadással történő megerősítés nélkül. Így a munkára neveléssel, munkaoktatással foglalkozók számára is alapvetően fontos, hogy tevékenységükhöz kötődően megmutassák a legfontosabb magatartási szabályokat, normákat és viselkedési mintákat, melyek formálják az oktatott tanulók erkölcsi értékrendjét, szabályismeretét, szabálykövető magatartását. Ezáltal a gyerekekkel, tanulókkal foglalkozók felelőssége meghatározó a korosztályi csoport erkölcsi nevelésében.

Az erkölcsi nevelés fokozatossága abban is megnyilvánul, hogy az erkölcsi fejlődés magasabb szintjén szükséges az erkölcsi meggyőződés kialakítása. A pusztán szabályismereten és szabálykövető magatartáson túl egy **magasabb szinten megjelenik az akarat szerepe**. Az erkölcsös viselkedés néha akadályokba ütközik. Bár a személy ismeri a szabályokat, elfogadja az azok által közvetített értékeket, az akadályok leküzdéséhez erős akaratra is szüksége van. Ez az erkölcsi fejlődésben egy nagyon fontos fordulópont, mely azt jelzi, hogy a személyiség

eljutott arra a szintre, ahol a viselkedése belsőleg meghatározottá válik. **Az akarat egyik meghatározó eleme a lelkiismeret**, mely a viselkedés alakításának ezen a szintjén egyfajta iránytűként működik már. Az akarat fejlesztésén túl tehát fontos szerepet kap a lelkiismeret fejlesztés is, hiszen a személy viselkedésével kapcsolatos döntések eredményeként ez befolyásolja a megjelenő érzelmeket. Megnyugvást hoz, ha a lelkiismeretének megfelelő a viselkedés, és zavart okoz (frusztráció, nyugtalanság), ha nem megfelelő a viselkedés.

A fejlődés során kialakulnak azok az erkölcsi szokások, amelyek mindennapi élethelyzetekben, amikor szükséges, mint automatizálódott cselekvés jelentkeznek. (Például amikor belépek valahová – köszönök.) Ezek kialakulásában **alapvető szerepe van a gyakorlásnak**. Az erkölcsi szokások meghatározóak a személyiség jellemének kialakulásában.

Az erkölcsi fejlődés célja a jellem kialakítása. A jellem az egyén személyiségének leglényegesebb vonása, mely alapvetően határozza meg cselekedeteit, rányomja bélyegét minden megnyilvánulására, kifejezi viszonyát a világhoz. Alakítható személyiségvonás.

A **jellem alakításának** elsődleges célja nem az, hogy a gyerek ne legyen rossz, vagy éppen jó legyen. A cél az, hogy értelmes célja legyen, amelyre felelősséggel törekszik. Egyes pedagógiai szakírók szerint a **jellemformálás a nevelés legfontosabb feladata**. A jellem összetevői a jellemvonások, melyeket két csoportra oszthatunk: pozitív jellemvonások és negatív jellemvonások. A jellemvonások megítélése, ilyenfajta csoportba sorolása jelentősen függ az ítéletalkotó személyiségétől. Továbbá a személyiségeket csoportosítani szokták kialakult és kialakulatlan jellemvonásúakra is.

A szakirodalom egyetért abban, hogy a jellem fejlődésében számtalan kulcsmomentum játszik szerepet, így az értelmi fejlettségen túlmenően a környezeti tényezők, iskola, család, kortársi csoport, települési környezet. **A jellem legfontosabb alkotói az akarat, ismeretek, érzelmek, szokások, szükségletrendszer.** Az akaratnak a döntési helyzetekben van jelentősége. A szokások, a jellemvonások a viselkedést előre jelezhetővé, kiszámíthatóvá teszik. Ezen összetevők alapján a jellemek is tipizálhatók.

Jellemtípusok:

- Erkölcs nélküli (ammorális) jellem
- Konformista (megalkuvó) jellem
- Tekintélyelvű jellem
- Kollektivista (személytelen – közösségi) jellem
- Elveihez ragaszkodó jellem
- Altruista jellem (embertársak szolgálata a célja)

Különböző életkorokban más és más módszereket célszerű használni az eredményes erkölcsi nevelés érdekében. pl. nyilvánvaló, hogy a kisgyermekkorban nem lehet még ok és okozati összefüggések magyarázatával a viselkedést befolyásolni, hiszen a gyermek ezt még nem érti meg.

Ezek alapján célszerű röviden ismertetni a legfontosabb nevelés módszereket.

A legfontosabb erkölcsi nevelési módszerek:

Az **erkölcsi beszélgetés** a nevelő és a nevelt között zajlik. A legrégebbi és legszélesebb körben használt módszer. Lényege, hogy az erkölcsi ismeretek, fogalmak, szabályok, értékek tisztázására irányul. Lehet egyéni és csoportos is.

Az előzőekhez kapcsolódik a gyakorlatban gyakran használt **felvilágosítás**.

Az **erkölcsi magyarázat** során a nevelő egy-egy szabály vagy norma szükségességének hátterét, tartalmát világítja meg.

Hosszabb idő szükséges a **meggyőzés** módszeréhez, ami szintén nagyon fontos a kamaszkorúak erkölcsi nevelése során.

A **gyakorlás** módszere olyan helyzetek többszöri ismételtetésére irányul, amelyek majd lehetőséget adnak a nevelési cél elérésére. Azonos vagy nagyon hasonló környezeti feltételek között többször megismételt cselekvéssorok a rögzítés és a belsővé válás legjobb lehetőségei.

A **példaadás** szükségességéről már többször is szót ejtettünk. Eredményessége két tényezőn alapul: a gyermekkorra jellemző utánzáson és mások viselkedésének szuggesztív hatásán. A mintaadás és követés az utánzás, a szociális tanulás alapvető formája.

A **megerősítés vagy helyeslés** pszichológiai szempontból a kiváltott pozitív érzelmeken alapulnak. A tekintélyes, a nevelt által elfogadott külső személy megerősítése, a normáknak megfelelő helyes magatartás elismerése az elvárt magatartás megszilárdulását serkenti.

Ennek ellenkezője a **helytelenítés**, a jelzés azt szolgálja, hogy a helytelen viselkedést visszautasítsuk. A lényeg, hogy a helytelen magatartás megerősítés nélkül marad, vagy kimondottan elutasításra kerül. A demotiváló hatás miatt a személyiségben nem rögzül a kellemetlen érzelmi állapot miatt.

Helytelenítés formái: elmarasztalás, tiltás, büntetés ezek egyben fokozatok is ebben a sorrendben. A testi fenyegetést régebben használták, mint helytelenítési formát ma már teljesen elfogadhatatlan és kizorult a nevelői gyakorlatból.

Fontos eszköz az **ellenőrzés** is, ami a munkaoktatás során elengedhetetlen.

Egy tevékenység megszervezése során alkalmazhatjuk még a **követelés és a megbízás** módszerét is. Ilyenkor a neveltekkel előre ismertetjük mit várunk el tőlük a tevékenység lefolytatása során.

Az esztétikai nevelés

Az esztétikai nevelés szerepe:

Az ember életének, személyiségének egyik, talán legnehezebben megfogható területe. **Az esztétikai nevelésnek nevelési funkciója van**, jelentősen befolyásolja a személyiségfejlődést. Azt a folyamatot, amikor a gyermekkel felfedeztetjük és megszerettetjük a szépet az élet minden területén esztétikai nevelésnek neveztük el. A mozgást, az érzékelés-észlelést, a figyelmet, emlékezetet és gondolkodást, valamint a kommunikációt magába foglalva az átél

élményekkel és érzelmekkel táplálja a személyiséget. Nem pusztán művészeti nevelés, mert annak eszköze a művészet – vagyis a zene, a képzőművészet, filmművészet, táncművészet és az irodalom. Az esztétikai nevelés során arra törekszünk, hogy a művészeti, természeti és társadalmi szépség felismerését, befogadását segítsük elő a személyiség számára. Társadalmi szépséget például a harmonikus kapcsolatok, az emberek magatartása, cselekvései tükrözik. A természeti szép a természeti környezetet, a környezetben lévő állatokat, növényeket, jelenségeket (szivárvány) tükrözi. A művészeti szép az alkotó és a befogadó között az alkotáson keresztül teremt kapcsolatot. Az esztétikai nevelés mind az alkotói, mind pedig a befogadói tevékenységeket felöleli, melyek sokszor szétválaszthatatlanul egymásba fonódnak. Az alkotó „művész” egyben befogadó műélvező is, például az énekkari szereplés, iskolai színjátszókör előadása, művészeti alkotótáborban való részvétel során.

A legtöbb ember az esztétikai élményeket, az egyes művészeti területekkel, művészeti ágakkal való találkozást pozitív élményként éli meg. Mindez a személyiség kiteljesedését szolgálja. A mi szempontunkból mégis a társadalmi, természeti esztétikai és ezek munkakultúrához kötődő vonatkozásai a kiemelkedően fontosak. Az asztalosok, kőművesek, bognárok vagy említhetnénk bármilyen más szakmát is, a régi szakemberek is törekedtek arra, hogy alkotásuk ne csak használható, a célnak megfelelő, de esztétikus is legyen. Például a mintázott, írott cserépedények, egy adott tájegység jellegzetes lakóházai, gazdasági épületei szépségükkel hatással voltak a közösségre, az egyén személyiségére. Ma már önálló foglalkozás az ipari formatervezés, mely önállóságát annak köszönheti, hogy felismertük, az esztétikum és gyakorlati használhatóság egyaránt fontos. Egy eszköz, egy munkadarab is lehet szép, a munkakörnyezetünk esztétikai kialakítása a munkavégzés sikerére is kihat.

A gyakorlati képzés feladatai között szerepel többek között, hogy fejlessze a tanulók személyiségének erkölcsi és esztétikai oldalait is. A szép és értékes meglátására való képesség alakuljon ki, az esztétikumra való törekvés jelenjen meg a tanulóban. Van olyan szakma, ahol az esztétikumnak kiemelt szerepe van (például cukrász, szabó), de valamilyen szinten minden szakmában megjelenik. A munkavégzés esztétikai vonatkozásai megnyilvánulnak a munkamozdulatok esztétikájában, a munkatermék esztétikus kivitelezésében. A munkafeladatok bemutatásakor hívjuk fel a figyelmet az esztétikumra is, több példát mutassunk be, hogy a tanuló a szép és a nem esztétikus közötti különbséget meglássa, legyen elképzelése, indíttatása az elvégzendő munkafeladat szép megoldására. A szépségre való törekvés szinte törvényszerűen együtt jár a minőségi munkára való törekvéssel, ami hozzájárul, hogy szakmáját szerető fiatalokká váljanak tanulóink.

A munkahelyi környezet esztétikája is befolyással van a tanuló lelkiállapotára, motiváltságára, tanulási kedvére és a teljesítményére is. Nemcsak a munkaoktatás helyszínei, de a kiszolgáló és szociális helyiségek tisztasága, korszerűsége, rendezettsége is hat a tanulóra. Az egyes helyiségek berendezési vagy dekorációs célt szolgáló tárgyai is legyenek esztétikusak, legyenek összhangban a szakmai képzésben kitűzött célokkal. A tiszta, rendezett, a gyakorlati oktatás céljának megfelelően berendezett és felszerelt környezet a minőségi munkavégzés alapja. De az esztétikai nevelés általános céljait végig gondolva további szempontok is előtérbe kerülnek.

Az esztétikai nevelés céljai:

- Az önkifejezésre lehetőséget adó technikákkal, mint újabb kommunikációs eszközökkel való megismerkedés.
- Passzív befogadóból minél inkább aktív résztvevővé válás.
- Alapérzelmek megélése, felismerése, kifejezése. Pl.: öröm, szomorúság, félelem.
- A környezet jelenségeiről szerzett tapasztalatok, és ezek művészi eszközökkel történő összekapcsolódása.
- Egy-egy képzőművészeti alkotás láttán, vagy zenedarab hallatán képzeletük megmozgatása.
- A rendelkezésre álló technikák, alapanyagok, eszközök közüli választás képességének kialakulása.

Az esztétikai fejlesztésen keresztül a szűkebb és tágabb környezet alaposabb megismerése, elemzése.

Kompetenciák kialakítása, fejlesztése.

A kompetencia kifejezés szorosan értelmezve a készségek, ismeretek, adottságok és attitűdök együttesét jelenti, amely alapját képezi a tanulásnak. Fontos, hogy a tanulók elsajátítsák a szakmai kompetenciákat, de emellett esztétikai és erkölcsi érzékük is fejlődjön.

A tanulás egy folyamat, amelynek tartalmi elemei a személy viselkedésében tartós változást idéznek elő. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a tananyag aktív elsajátítása révén a tanuló új kompetenciák birtokába jut. Biztos, hogy mindenki tapasztalta már az élete során, hogy egy helyzetben olyan tudást, képességet használt, amit már nem is tudott megmondani, hogy mikor sajátított el. **A tanulás folyamata során szert teszünk olyan új kompetenciákra,** melyek csak egy jóval későbbi időben tudatosulnak bennünk.

A kompetencia döntően tanult és egyben fejleszthető képességek összessége. A tanuló személyes jellemzőinek halmaza, legegyszerűbben így határozható meg: szakértelem, hozzáértés, illetékesség, jogosultság.

A kompetencia mindig adott feladatokhoz, tevékenységekhez, munkakörökhöz kötött. Erőforrás a tanuló számára, amely lehetővé teszi ismeretei és személyes tulajdonságai együttes, eredményes alkalmazását. Az a kompetens személy, aki egy feladatot sikeresen el tud végezni, egy munkakört jogosult betölteni és ahhoz magas szintű szakértelemmel rendelkezik.

A fentiek alapján a következő tézis jól szemlélteti a kompetencia fogalmát, összetevő elemeit:

Kompetencia = tudás + készség + képesség + motiváció + adottság + érzelem

A szakmai kompetencia egy adott szakterülethez való hozzáértést jelent. Az egyén megfelelő gyakorlattal, jártassággal és szakmai tudással rendelkezik. Fontos, hogy a szakmai oktatást végző szakember kompetens legyen, hiszen így tud hiteles lenni a tanulók számára.

A gyakorlati oktató szakmai kompetenciái röviden az alábbiakban foglalhatók össze:

- a gyakorlati oktató jól képzett, professzionális szakember,
- munkáját az egész életén át való tanulás, képzés jellemzi,
- képes együttműködni más intézményekkel, a munka és a képzés világának szereplőivel,

- képes teamben dolgozni, együttműködni másokkal,
- képes használni különböző tudáselemeket és információkat,
- képes különböző technikákkal dolgozni.

A szakirányú oktatás szakmai követelményei szerint négy féle kompetenciát különítünk el:

1. **Szakmai kompetenciák** (ismeretek, képességek, készségek)
 - az adott szakképesítésben jellemző munkafeladatok elvégzésére való képességet, alkalmasságot jelentik,
2. **Személyes kompetenciák** (adottságok, jellemvonások, értelmi és érzelmi viszonyulások)
 - olyan személyes jellemzők, amelyek a munkatevékenység hatékony és eredményes elvégzését segítik,
3. **Társas kompetenciák** (pl. empátia, érzelmi intelligencia)
 - az együttműködés, a hatékony kommunikáció és a konfliktuskezelés lehetőségét biztosítják az egyén számára,
4. **Módszerkompetenciák** (pl. motiváció, attitűd)
 - az egyén munkastílusát, problémamegoldó képességét, a munkafolyamatban játszott szerepét és a munkához való viszonyát jelentik,

Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy az egyén, a tanuló kompetenciái bővíthetők, fejleszthetők. Mindez lehetővé teszi, hogy az emberek a foglalkoztathatóság szempontjából egyre magasabb szintű tevékenységet végezzenek el, és ezáltal töltsenek be munkaköröket, amelyek a piaci és gazdasági változások következtében folyamatosan bővülnek, módosulnak.

Kérdések, feladatok:

1. Az alábbi hivatkozás segítségével tanulmányozza hogyan változott a nevelés célja és feladata az egyes történelmi korokban!
<https://hu.wikipedia.org/wiki/Nevel%C3%A9s>
2. Mondjon példát saját gyakorlatából, amikor a tanulók tevékenysége során kiemelt nevelési feladat
 - az esztétikai nevelés
 - az erkölcsi nevelés
 - az értelmi nevelés
 - a környezeti nevelés
3. Az alábbi nevelési problémákat, milyen eszközökkel, módszerekkel oldaná meg tanulócsoportjában?
 - a tanulók trágár módon beszélnek
 - a tanuló mindenkivel szemben igazságtalan kritikákat fogalmaz meg
 - a tanuló munkakörnyezetét hanyagul kezeli, rendetlen és felületes
 - társaival agresszíven viselkedik, erőszakos
4. Mi az erkölcsi nevelés legfontosabb helyszíne?

Tanulói teljesítmény mérése és értékelése

A pedagógiai mérés és értékelés

A tanulók tevékenysége, a tanulás során nyújtott teljesítményét, létrehozott produktumait, viselkedését meghatározott szempontok alapján egy skálához igazítjuk, hogy az elért eredményt számszerűsíteni tudjuk. Ezt a pedagógiai folyamatot **pedagógiai mérésnek** nevezzük. A mérést végezhetjük szóban vagy írásban, különböző eszközökkel pl. kérdőív, teszt, felelet stb.

Az **értékelés** a nevelés egy módszere, mely külső szabályzó szerepet tölt be. Mivel az értékelés során a tanulói teljesítmény „értékét” határozzuk meg, a két fogalom összefüggése nyilvánvaló. Az értékelés során visszajelzést adunk a tanulónak a begyűjtött információkat figyelembe véve, melyeknek alapja a mérés.

Tanulói teljesítmény mérésének és értékelésének alapjai

A mérés és értékelés egymással szorosan összefüggő fogalmak. A pedagógia folyamat meghatározó elemei. Az értékelés során visszajelzést adunk a tanuló, a szülők és az iskola irányába. A **megfelelő értékelés** motiválja a tanulót, ha jól használjuk. Mint külső szabályzó eszköz hozzájárul a tanulók ismereteinek, normáinak, magatartásának kialakításához. Mind a negatív, mind a pozitív értékelés segít a reális önértékelés, önismeret, a pozitív énkép, kialakításában, végső soron a személyiségfejlesztés egyik eszköze. Az értékelés akkor hatékony, ha megtörténte után pozitívan tudja formálni a tanuló viselkedését, ismeretszerzési folyamatát, munkafegyelmét, a normák megtartását. Általában több módszer együttes alkalmazásával történik.

A **mérés** pedig az a folyamat, amelynek segítségével információkat gyűjtünk, de alapvetően arról tájékozódhatunk segítségével, hogy a kitűzött pedagógiai célok és az elvárt eredmény megszületése között hol is tartunk. A helyes és fejlesztő hatású értékelés mindig megfelelő mennyiségű és minőségű információra alapozott. Elkészítése pedig a tanulói teljesítményt veszi alapul.

Az értékelés típusai:

A **helyzetfeltáró, diagnosztikus értékelés** lényege, hogy a folyamatban szereplők kiindulási tudásszintjét mérjük meg. Az eredményre nem épül semmiféle értékelés, inkább a kapott eredmények, az értesülés alapján tervezhetjük meg az elkövetkező lépéseket, az oktatási folyamatot. Elsősorban a nevelőnek nyújt információkat, segít abban, hogy megismerje a tanulók előmenetelét, az esetleges hiányosságokat, így lehetőséget teremtve a szakszerű beavatkozásra. Ilyenek például a bemeneti mérések (9. osztályban belépéskor az általános iskolából hozott ismeretek alaposságára, azok mélységére vagyunk kíváncsiak.)

A **fejlesztő (formatív) értékelést** alapvetően a tanulás-tanítási folyamatban a tudásszint megállapítására használhatjuk (pl. év közti osztályozás). Legfontosabb célja, hogy mutasson rá a tanuló hiányosságaira. A tanulónak is visszajelzést biztosít tudásszintjéről, hiányosságairól, fejlesztheti önértékelését is, így részévé teszi a tanulási folyamatnak. Az oktató pedig visszajelzést kap a használt módszerek eredményességéről, szükséges differenciálásról, fejlesztendő területekről. Ilyenek például a röpdolgozatok, tudáspróbák, a csoportmunka értékelése.

A lezáró, minősítő (szummatív) értékelést többször az oktatási folyamat lezárásaként, a végső értékelés céljából készítjük. Eredményekre épülő értékelés, nemcsak a folyamatban szereplők, hanem azon kívül állók számára is információt biztosít. Alapja a tudásszintre adott érdemjegyek megállapításának. Ilyenek a témazáró dolgozatok, év végi dolgozatok, vizsgák.

Az oktatási folyamatban elfoglalt helyét tekintve a diagnosztikus értékelés az oktatási folyamat elején, a szummatív értékelés a folyamat végén, míg a formatív értékelés a folyamat során jelentkezik.

A fejlesztő és a minősítő célú értékelés összehasonlítása

A hibák elkerülése érdekében a tanulói minősítés két típusát szét kell választanunk egymástól. A fejlesztő és a minősítő célú értékelés több szempontból is különbözik. A minősítés gyakran egy alkalomhoz kötődik, az ismeretszerzési folyamat végeredményére fókuszálva lehet negatív vagy pozitív eredményű. Előfordul, hogy a diákok előmenetelét, tovább haladását is befolyásolja ez a típusú értékelés. A fejlesztő értékelés arra koncentrál, hogy a diákokkal közösen, a további fejlesztés érdekében arra törekszünk, hogy pozitív hatást érzünk el. Az értékelés tétje eltér, mert az ismeretszerzési folyamatban feltárjuk az eredményeket és a hiányosságokat, ezeket pontosan megnevezve jelöljük ki a további fejlesztés útját.

Az értékelési hibák elkerülése érdekében különösen figyelniünk kell arra, hogy az értékelés e két formája nem keveredhet, valamint a minősítő értékelés ne kerüljön túlsúlyba.

Az értékelés két szakasza

Az értékelés elméletileg két szakaszra osztható, amelyek többször időben is elkülönülnek egymástól: **az adatgyűjtés és feldolgozás, valamint értelmezés, besorolás szakaszára.**

- Például: Az értékelés fázisában a mesterpedagógus és tanítvány részvételével egy szakmai megbeszélés szükséges. Ennek során beszéljék meg az elvégzett munkát, térjenek vissza a munkatervre, a megvalósítás egyes fázisaira, más megoldási lehetőségekre, az előforduló hibákra, azok korrigálásának, kiigazításának fontosságára és a kijavítás lehetséges mozzanataira!

Az értékelés viszonyításának lehetőségei

Az értékelés során alapvetően fontos, hogy mihez viszonyítunk. A viszonyítás három módon történhet.

1. **központilag leírt követelményekhez** viszonyítva,
2. **tanulócsoport többi tagjához** viszonyítva,
3. **tanuló korábbi teljesítményéhez** viszonyítva is.

Ezek gyakran ellentétbe kerülhetnek egymással, pl. a tanuló sokat fejlődött saját magához képest, de még így sem éri el a tantervi minimumként előírt követelményeket. Az ilyen ellentmondások elkerülése érdekében mindig fontos a következőket betartanunk:

- Az értékelés áttekinthető, ha formájával és céljaival a tanuló előre tisztában van.
- Tisztázzuk, hogy tanulási folyamat eltérő szakaszaiban, jól meghatározott pontokon melyik viszonyítási alapot alkalmazzuk.
- Mindhárom mód különböző előnyeit átgondolt alkalmazásukkal lehet kihasználni. A fejlesztő, értékelés megelőzi az előre tisztázott követelményekhez igazított minősítő értékelést.

Az értékelést szervezhetjük külső és belső értékelést végzőkkel. Belső értékelést azok végzik, akik az ismeretátadás folyamatában is részt vesznek. **A belső értékelés résztvevői lehetnek maguk a diákok is,** ezt önértékelésnek és társértékelésnek nevezzük. **A külső értékelés során az értékelők nem vettek részt a teljesítmény létrehozásában.** Egyik jellemző külső értékelési forma a vizsga.

A jó értékelés szempontjai:

- közlés formájú és leíró jellegű,
- konkrét,
- mérsékelt hangvételi,
- a tanulót olyan információval látja el, hogy képes lesz javítani,
- rámutat a hibákra, de ne csak a hibákat hangsúlyozzuk.

Az értékelés módszerei

Az értékelés klasszikus módszereinek nevezhetők az **osztályozás, a pontozás, a százalékos értékelés,** valamint a **szóbeli értékelés.**

Az **osztályozás** a tanulói teljesítmény egyértelmű dokumentálását szolgálja. Év közben számszerűsítve láthatjuk a teljesítményt, félévkor és tanév végén viszont az adminisztrációs célok túl egyfajta összesítést is jelent. Az osztályozás ugyanakkor számtalan helytelen alkalmazási lehetőséget is rejt magába, amikor az osztályozás az eredeti funkcióját elveszíti. Ezek a helyzetek pl. mikor büntetési céllal, a felszerelés hiányát vagy éppen magatartási problémákat jeleznek vele. Azért az osztályzatok nem mindig a tényleges tudást tükrözik vissza, hanem sokszor beleszövődik a tanuló személyisége, magatartása, szorgalma. Ezek az osztályozás eredeti funkcióját félreviszik.

Az értékelés egy pontosabb, árnyaltabb formája a **szöveges értékelés.** Alkalmazhatjuk az osztályzással párhuzamosan és önállóan is. Többféle szöveges értékelési mód lehetséges. Az előre meghatározott szövegezésű vagy formátumú, mondatbankból felépített szöveges értékelés az osztályozáshoz áll közel. A szabadabb formátumú, előre rögzített szempontok szerint készülő vagy teljesen kötetlen formájú és részletes szempontsor nélkül összeállított értékelés pontosabban tükrözheti az adott tanuló teljesítményét.

A munkaoktatás során kiemelt szerepe van a **vizsgának**, mint az oktatási-nevelési folyamat végén mindenki számára kötelezően végrehajtott mérési és értékelési módnak. A gyakorlatban az előre meghirdetett követelmények alapján, előre tisztázott eljárásrend szerint, külső és belső résztvevőkkel szervezett folyamat. Fontosságuk kiemelkedően jelentős, mert alapvetően határozzák meg a vizsgázó előmenetelét.

A vizsgák alapvetően befolyásolják az oktatói munkát, meghatározzák annak célját és tartalmát, visszajelzést adnak annak eredményességéről is. A vizsgák időpontja pedig befolyásolja a haladási tempót, hiszen a vizsgaszervezés időpontjára a tanulónak készen kell állnia, rendelkeznie kell a vizsgaszabályzatban meghatározott elméleti és gyakorlati ismeretekkel, készségekkel. Ehhez igazodnia kell az oktató tervezőmunkájának és az esetleges belső vizsgák időpontjának is. A vizsgaszervezés minőségére különösen ügyelni kell. Az eljárásrend betartása a vizsga szervezésének és szabályosságának alapvető feltétele.

A munkaoktatás során a szakképzettség elsajátításakor az értékelés irányulhat a következő területekre:

- a munkatevékenység megtervezése,
- a munkaeljárások, munkaműveletek végrehajtásának helyessége,
- a választott munkamódszerek, eljárások megfelelősége,
- az elvégzett munka minősége,
- a technológiai előírások betartása,
- az önállóság foka a munka során,
- az elvégzett munka termelékenység, a ráfordított munkaidő,
- együttműködés minősége,

Kérdések, feladatok:

1. Mit ért a mérés és az értékelés fogalma alatt?
2. Miért fontos az értékelés a tanuló életében?
3. Ismertesse az értékelési típusokat!
4. Mit ért osztályzáson, pontozáson, %-os értékelésen, szöveges értékelésen?
5. Mondjon példát az osztályzás, pontozás, %-os értékelés és a szöveges értékelés alkalmazási területeire!
6. Melyik értékelési típusba sorolná a következő értékelési formákat?
 - szakmai vizsga
 - osztályozás
 - a munkafolyamat végén a mester által tartott értékelés
 - a szülő megkeresése, telefonon adott értékelés a tanulóról
 - a tanuló év végi értékelése
 - tudásszint felmérés egy feladat előtt
7. Mondjon példát saját gyakorlatából szóbeli értékelésre!

Az értékelés és megítélés hibái

Az oktató-nevelő munka során az ellenőrzés és az értékelés célja a tájékoztatás, visszajelzés az oktató, a tanuló és a társadalom számára. Ezért figyelembe kell venni a következőket.

- Az értékelés nem azonos az osztályozással. Az osztályozás csak egy része az értékelésnek.
- Az értékelés skálája széles az elismeréstől a jutalmazásig, illetve a figyelmeztetéstől a büntetésig.

A tanuló munkájának, teljesítményének megítélése, a mérés és értékelés teljes folyamata során körültekintően kell eljárunk. Az esetleges megítélési hibák a tanulók viselkedését, a tanulási folyamatot súlyosan befolyásolhatják.

A leggyakoribb hibák az értékelésben:

- nem folyamatos (pl., ha kedve van az oktátónak, ha rosszak a diákok, ...),
- nem minden tanulóra terjed ki,
- csak adminisztratív,
- az értékelt nem tanul a feltárt hibákból,
- az oktató nem tanúsít megfelelő magatartást az értékelés alatt,
- elfogult,

Az, hogy egy oktató mit tart jó vagy rossz teljesítménynek, az nagyban függ a megítélés nézőpontjától, az oktató által alkalmazott értékelési szisztémától. Ezért az értékelés objektivitására mindig törekedni kell. Bizonyos esetekben a diákok külső kinézetének, ruházatának, ápoltságának megítélése, vagy a neme is (fiúk mindig hanyagok, lányok ezt úgysem tudják megoldani!) befolyásolhatja a munkateljesítményének megítélését. Például a tetoválás, a rendezetlen ruházat, az unszimpátia érzése is taszíthatja az oktatót, ez kihat a tanulói teljesítmény adekvát értékelésére. Az ilyen esetekben lehetséges egy idegen, harmadik személy bevonása az értékelésbe, vagy névtelen írásos munkák bekérésével elkerülhető a szubjektivitás.

Előforduló probléma lehet még a hibás információ, az információ hiánya, a hiányos tájékoztatás. Ez megelőzhető a diákokkal kötött előzetes megállapodással a számonkérés formáiról, szabályairól. A közös munka kezdetén a tanulóknak tudatosítjuk elvárásainkat, értékelési szabályainkat, módszereinket. Még jobb, ha az értékelésre vonatkozó megállapodást a diákokkal közösen sikerül kialakítanunk.

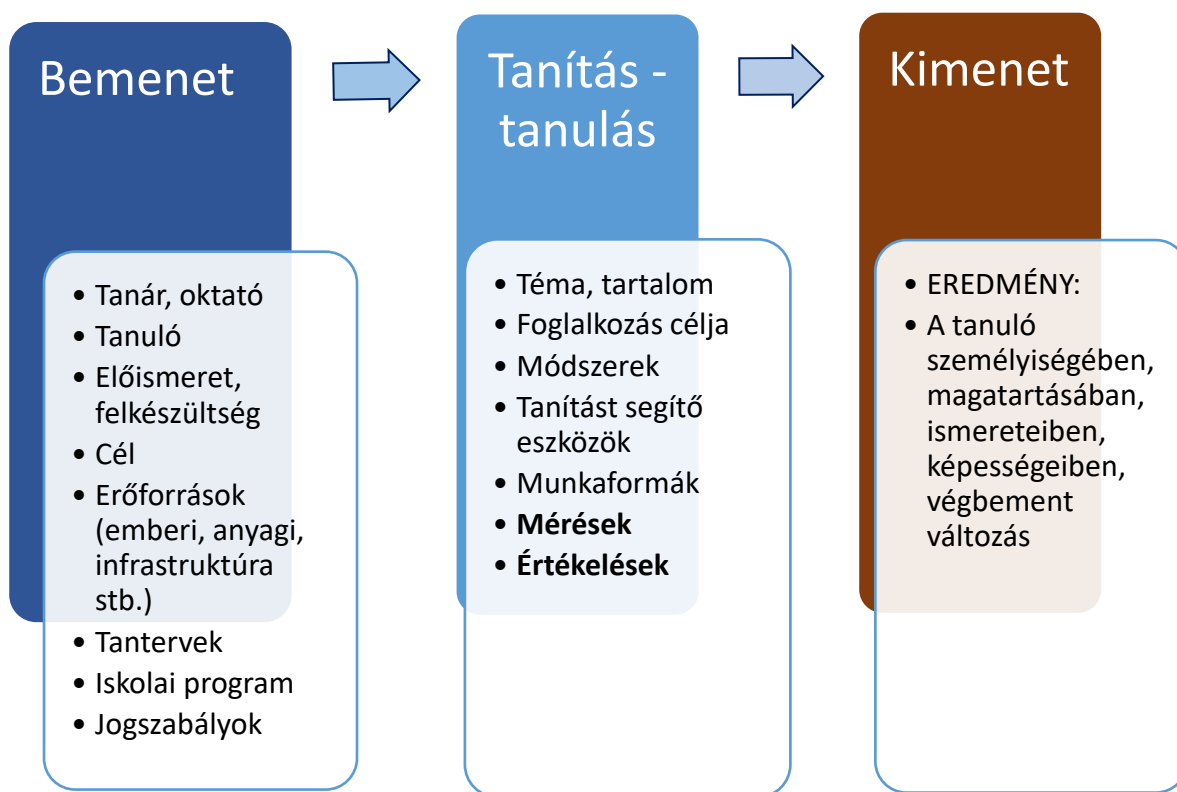
A másik komoly probléma a funkciókeveredés. Ilyen például a fegyelmezés céljából adott érdemjegyek. „Aki nem marad csendben, annak elégtelent adok!” Az ilyen módon kapott érdemjegyek keverednek a tudásszint megítélésekor kapott jegyekkel.

Az értékelést nehezíti:

- az objektív normák hiánya,
- a szubjektív elemek megléte,
- a kontraszt (jó tanuló után a gyenge vagy fordítva),

Az értékelésnél a tanuló önmagához viszonyított fejlődését vegyük figyelembe! Támaszkodjunk, ha lehet, a pozitívumokra. Mindig jelöljük meg azokat a lehetőségeket, területeket, amelyeken a tanuló tovább fejlődhet. Mindenki érezze, hogy a mesterpedagógus igazságos!

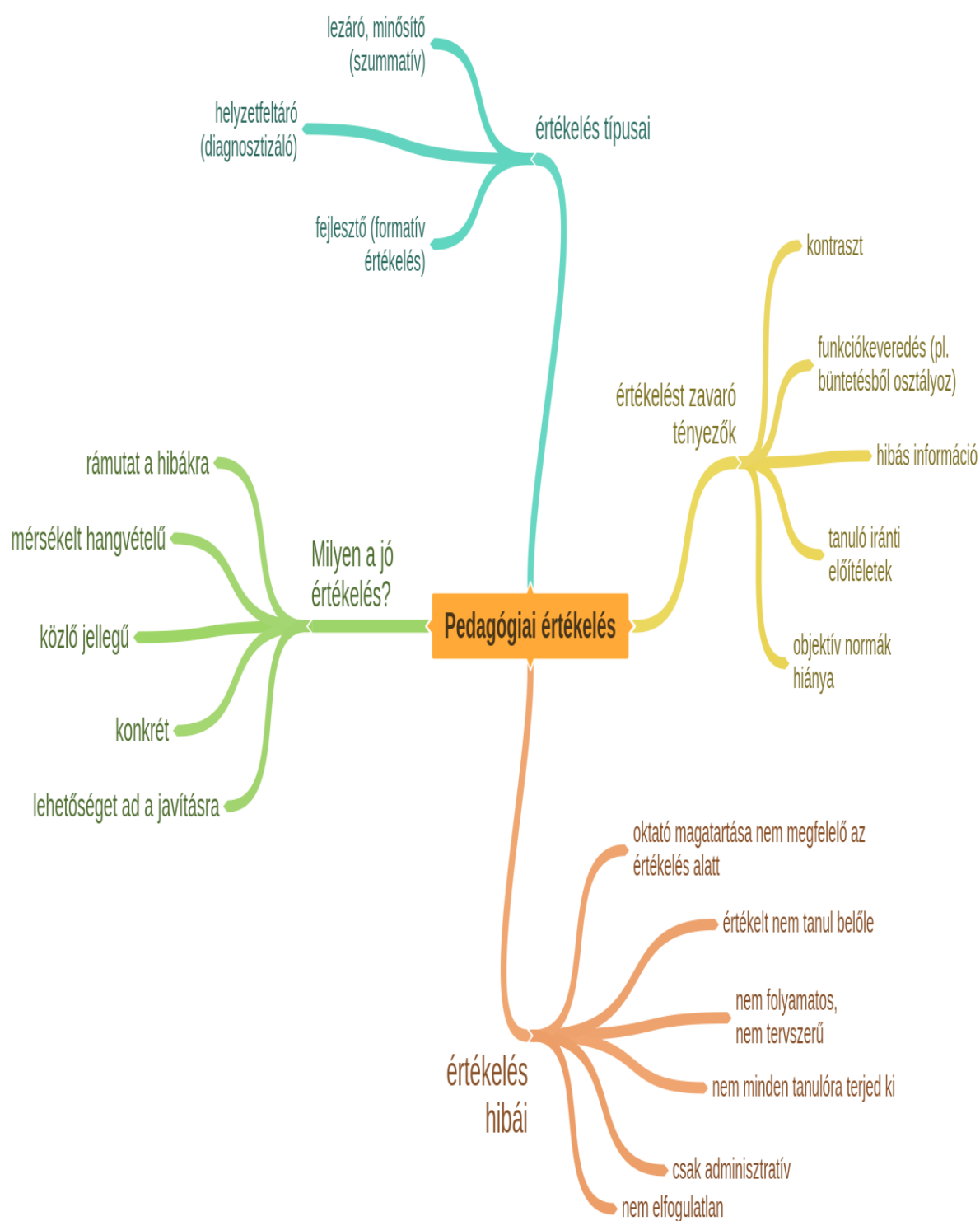
A tanítás – tanulás folyamata



Kérdések, feladatok:

1. Az értékelés azonos az osztályzással?
2. Melyek a leggyakoribb hibák az értékelésnél?
3. Milyen tényezők nehezítik az objektív értékelést?
4. A tanuló helyes értékelésnél kihez hasonlítjuk a teljesítményét?

A pedagógiai értékelést összefoglaló ábra

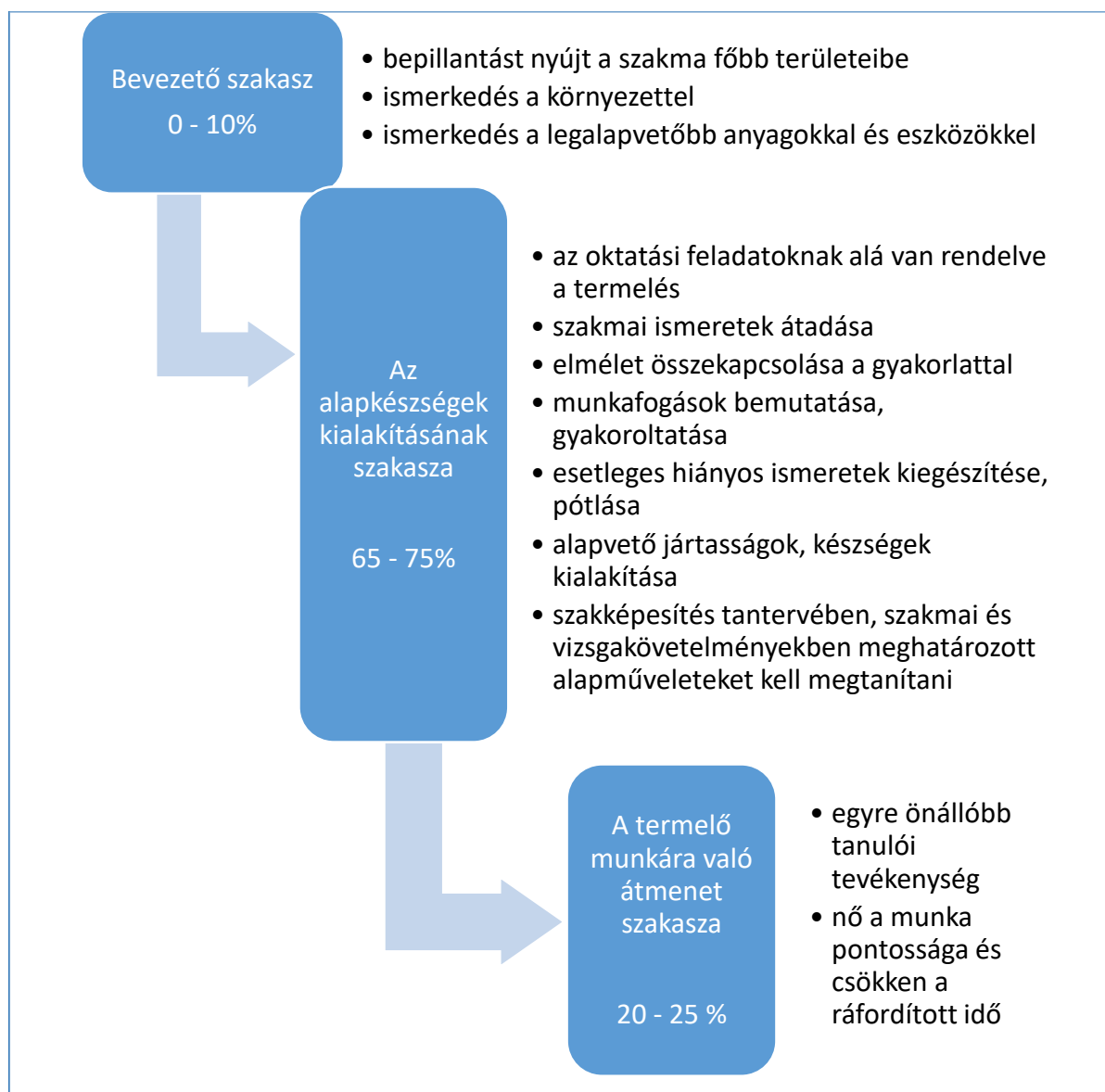


A gyakorlati oktatás szakaszai

- **Bevezető szakasz**
- **Az alapkészségek kialakításának szakasza**
- **A termelő munkára való átmenet szakasza**

A tanulókat a szakmaválasztásban számtalan tényező befolyásolja, nem rendelkeznek az adott szakmáról ismeretekkel. Nem ismerik a jellemző munkatevékenységet, a szakma szépségeit, nehézségeit, a továbblépés lehetőségeit. A szakképzést végző iskolák sokat tehetnek ez ellen az úgynevezett nyílt napok megszervezésével. Több szakképző iskola szervez szakmát bemutató nyílt napokat, ekkor az elméleti képzés mellett a gyakorlati oktatást is bemutatja. A szakmai elméleti és gyakorlati képzés során a választott szakmával mélyebben megismerkedik a tanuló. A gyakorlati oktatás egyes szakaszainak jól elkülöníthető cél és feladatrendszere van, ez kijelöli a mesterpedagógus feladatait is az egyes szakaszokban.

A gyakorlati oktatás szakaszai, az egyes szakaszok aránya, feladataik



Bevezető szakasz

A bevezető szakasz szerepe, hogy bepillantást nyújtson a szakma főbb tevékenységeibe, mindennapjaiba, felkeltesse a tanuló érdeklődését, motivációját a szakma és annak elsajátítása iránt.

A bevezető szakasz a gyakorlati képzés első rövid szakasza, 2-3 gyakorlati napot tesz ki.

Az oktató, mesterpedagógus feladatai a bevezető szakaszban a tanulók érdeklődésének felkeltése a szakma iránt, és a képzőhely bemutatása. A szakma vagy képzőhely jellegzetes termékeit a tanulók megnézhetik, kipróbálhatják, rávilágíthatunk az itt végzett munka hasznosságára, így tudatosul bennük a termék és saját munkájuk szükségessége, haszna.

Ha a mindennapi életben már találkozott a tanuló az adott termékkel, akkor erősödik benne az érzés, hogy az itt folyó munkának, az ő munkájának is lesz értelme, eredménye. A munkaműveletek előzetes bemutatásával a tanulók a gyakorlati képzés tevékenységeiről tájékozódnak. A képzőhely bemutatásával a tanuló képet kap az ott folyó munkáról, az ott dolgozó szakemberekkel is megismerkedik.

A bevezető szakaszban történik az alapvető baleseti és tűzvédelmi szabályok megismertetése (ami nem helyettesíti a gyakorlati munka megkezdésekor végzett munkavédelmi, tűzvédelmi szabályok közlését), az elvárt viselkedés, a képzőhely rendjének tisztázása pl. tisztálkodás, étkezés, közlekedés a képzőhelyen, munkarend, teleprend.

Az alapkészségek kialakításának szakasza

Az alapkészségek kialakításának szakaszában az adott szakma munkavégzéséhez szükséges legalapvetőbb képességek kialakítása történik. Lehet nevezni a termelőtevékenység megalapozása szakaszának, alapképzésnek is.

Az egyszerűbb, a szakma elsajátításához szükséges ismeretek átadása, a munkafogások bemutatása, elsajátítása során az elméletben tanultakat össze kell kapcsolni a gyakorlattal, az adott munkafolyamattal. Esetenként szükség lehet a tanuló hiányos elméleti tudásának pótlására.

A folyamatban tartuk szem előtt a fokozatosság elvét, az egyszerűbb alapismeretektől, tevékenységektől haladjunk az összetettebb, bonyolultabb felé. Az alapképzés szakaszában a termelési feladatokat az oktatási feladatoknak alá kell rendelni. A fő feladat a szakma gyakorlásához szükséges alapvető jártasságok és készségek kialakítása, melyet lehetőleg hasznos, produktív munkavégzés során ér el a tanuló.

Ez a szakasz a gyakorlati képzés leghosszabb, a képzési időnek több mint a felét, háromnegyedét kitevő része. A szakasz időtartama függ a szakma jellegétől és a tanuló fejlődésétől, haladásától, így eltérő lehet nemcsak a különböző szakmák, de az egyes tanulók esetében is.

Ebben a szakaszban tulajdonképpen a szakképesítés programtervében és a képzési és kimeneti követelményekben leírt, meghatározott alpműveleteket kell megtanítani a tanulóknak.

A termelő munkára való átmenet szakasza

A termelőmunkára való átmenet szakaszában kevesebb a pedagógiai instrukció, az oktató kevesebb alkalommal avatkozik közbe, a beavatkozás egyre inkább a termelés irányítására terelődik. A szakasz feladata az önálló munkavégzésre való felkészítés, felkészülés, az önállóság fejlesztése. A tanuló megkapja a megoldandó feladatot, az oktató egyre többször csak a végrehajtás eredményét ellenőrzi. Az önállóság fejlesztése csak akkor kerülhet előtérbe, amikor a tanulók munkájának minősége már magas fokú.

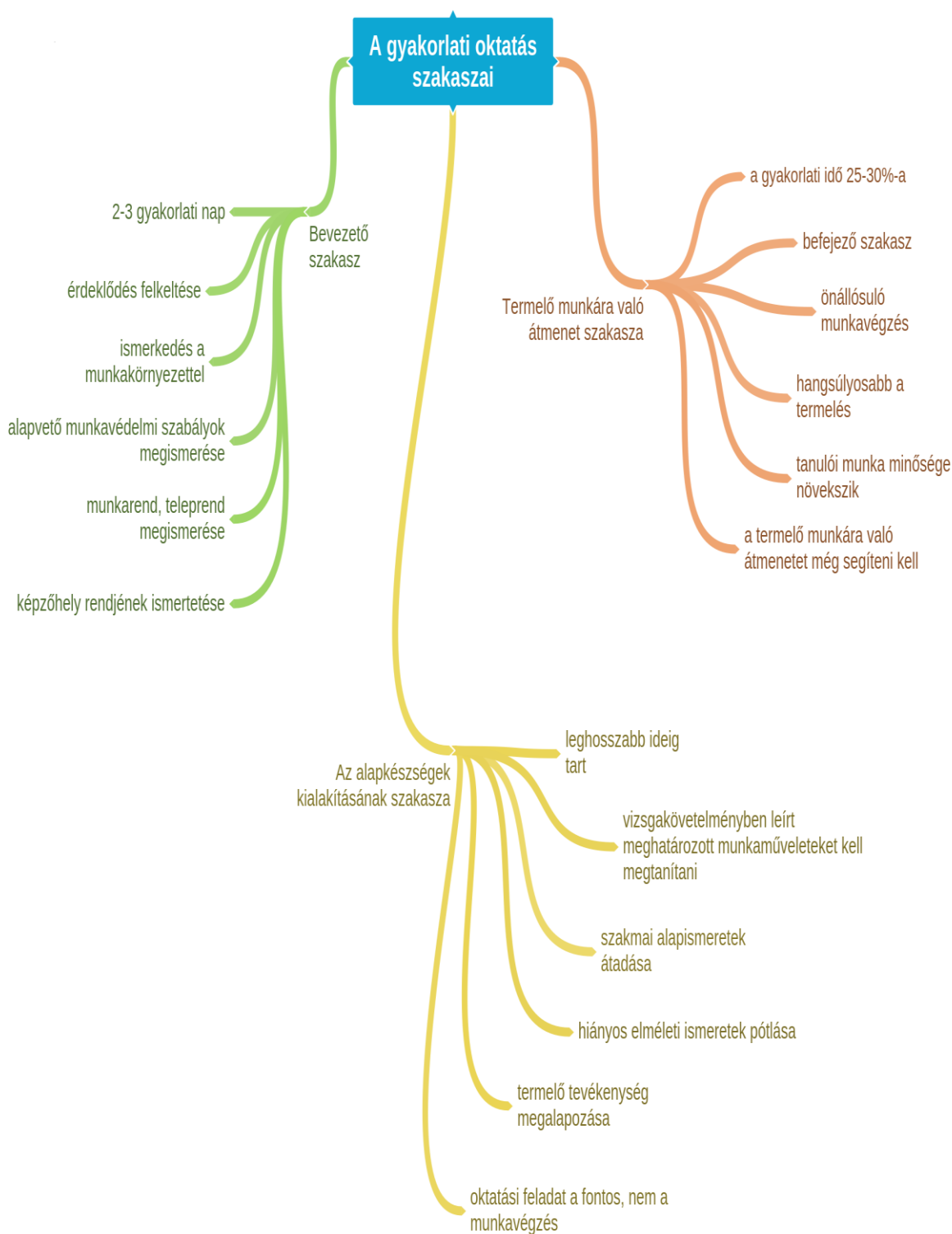
Ez a szakasz a gyakorlati képzés befejező része, a képzési idő 25-35%-a. A szakasz tényleges időtartama függ a szakma jellegétől, és attól, hogy a tanulók az előző szakaszban milyen eredményességgel dolgoztak.

A mesterpedagógus feladatai a termelőmunkára való átmenet szakaszában biztosítani, hogy a tanult jártasságok és készségek színvonala ne essen vissza, az tovább fejlődjék. Ezt a tanuló tervszerű munkaprogram szerinti munkáltatásával érheti el. Tapasztalat, hogy a termelési gyakorlatok egy részén a tervszerű munkaprogram hiányzik. A mesterpedagógus a szakmai irányítás mellett folyamatos pedagógiai ellenőrzést és szakaszos irányítást is végez, mivel bizonyos mérvű oktatói ellenőrzésre és irányításra még szükség van.

Kérdések, feladatok:

1. Nevezze meg a gyakorlati oktatás szakaszait és az egyes szakaszok arányát
2. Milyen feladatai vannak a mesternek a gyakorlati oktatás bevezető szakaszában?
3. Miért vannak alárendelve a termelési feladatok a gyakorlati oktatás az alapkészségek kialakításának időszakában?
4. Mi jellemzi a termelőmunkára való átmenet szakaszát?

A gyakorlati oktatás szakaszainak ábrája



A munkaműveletek oktatása

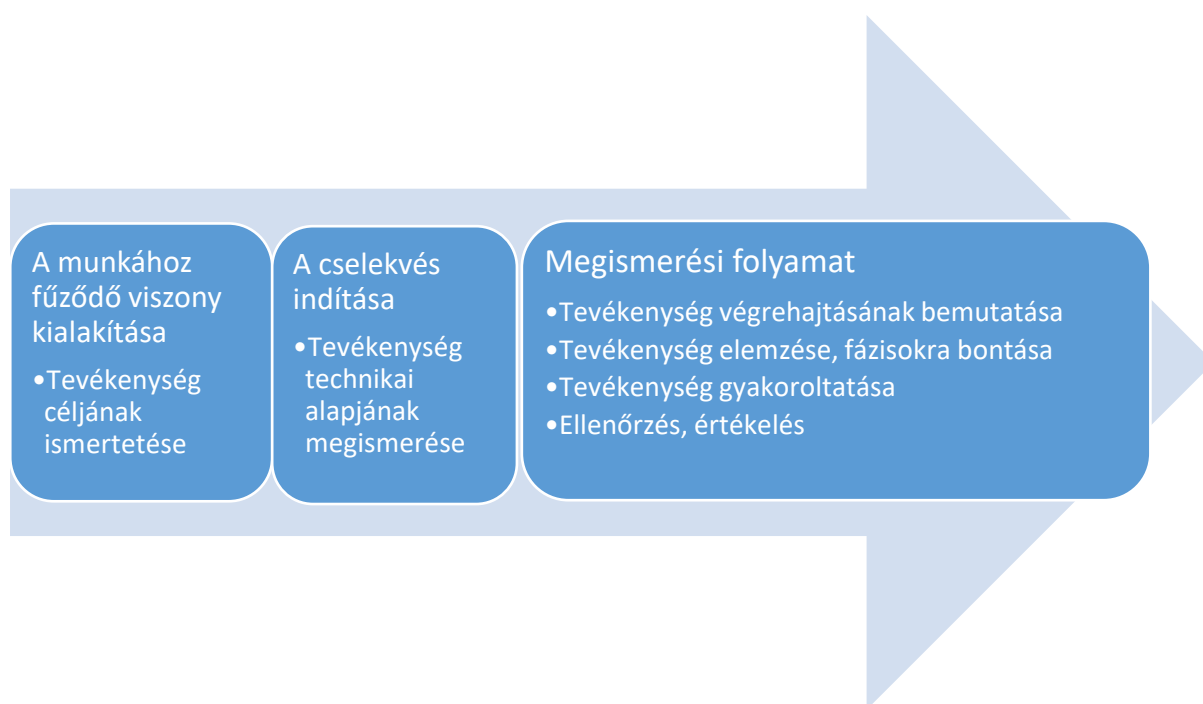
A gyakorlati oktatás során a tanuló elsajátítja a szakmája magas szintű műveléséhez szükséges készségeket, az elméleti ismereteit összekapcsolva a gyakorlattal képessé válik a képzési és kimeneti követelményeiben leírt alpműveletek végrehajtására, ugyanakkor megismeri a termelési és munkafolyamatokat.

Tervezés:

A mesterpedagógusnak meg kell terveznie, hogy pedagógiai és szakmai követelményeket szem előtt tartva a gyakorlati ismeretek átadása mikor, milyen módon történik. Látnia kell a teljes folyamatot, melynek végén a tanuló képes az adott munkafeladat elvégzésére. A mezőgazdasági munkák idényszerűsége (pl. vetés, betakarítás munkafolyamatának adott időszakhoz kötődése) is befolyásolja a tervezést. A mesterpedagógusnak ismernie kell többek között az adott szakmával kapcsolatos dokumentációt is (pl. KKK-t, PTT-t), hogy meg tudja határozni az elsajátítandó, gyakorlandó ismereteket, és kiválasztani az alkalmazott módszereket.

1. A tervezés kiindulhat **a helyi valóság, gyakorlat bemutatásából és a tanulók előzetes ismereteiből**. Rámutatunk az összefüggésekre, általánosítunk, összefoglalunk, kiemeljük a lényeges elemeket. (pl. növényvédelem)
2. Másik megközelítésben először **az elérendő célt tervezzük** (pl. fogalmak, munkaművelet lépései), majd a szükséges eszközöket, időigényt, az oktatási módszereket ehhez rendeljük a tanulók személyiségének, képességeinek figyelembevételével.

Munkaműveletek tanításának általános lépései



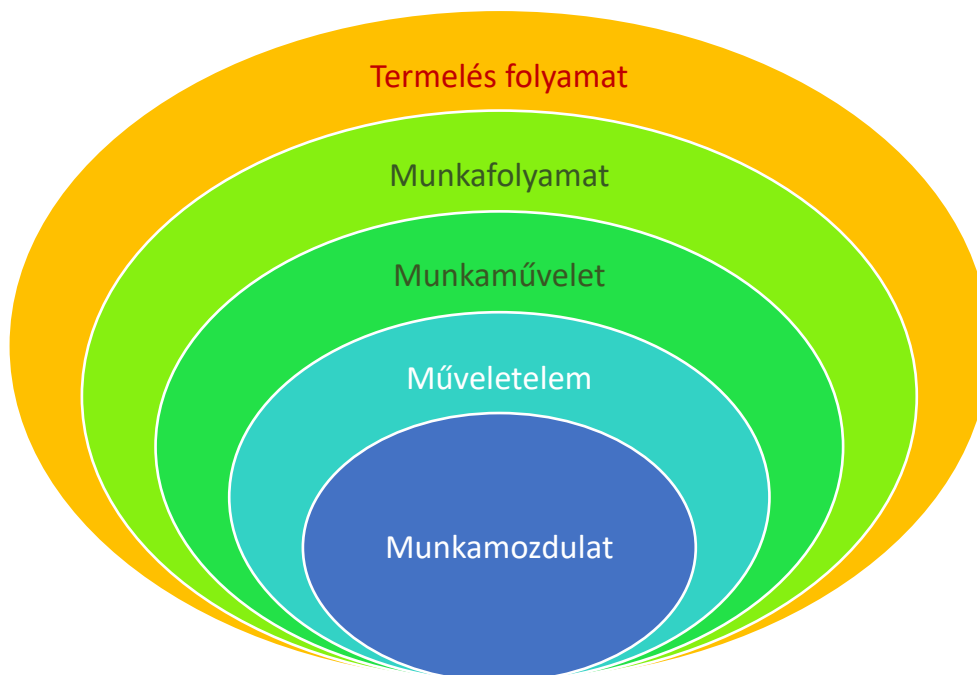
Munkaműveletek oktatásának eljárásai:

1. A munkaműveletek oktatásának egyik eljárása, amikor **a tanuló utánozva mesterét, adott termék elkészítésével, elemi feladat elvégzésével jut gyakorlati ismeretekhez.** Ebben az esetben is alkalmazzuk a fokozatosság elvét, az egyszerűbb, egy-két alpművelet alkalmazását igénylő feladattól jussunk el a bonyolultabbig. Az alkotás öröme, változatos munkafeladat gyorsítja a munkatevékenység elsajátítását, elősegíti a szakma megszerettetését. Hátránya, hogy sokszor nehéz az elmélet és a gyakorlat összekapcsolása, veszélybe kerülhet a helyes jártasságok, készségek kialakulása, mert csak a termék elkészítéséhez szükséges alpműveleteket gyakorolják a tanulók. Az ipari szakmák esetében jellemző ez az eljárás.
2. Másik eljárás, amikor **egy-egy alpműveletet gyakorol a tanuló addig, míg kialakulnak a kívánt készségek, jártasságok.** Az oktatási cél a művelet megtanulása, készségek, jártasságok a gyakorlás során jól elsajátíthatók, aktivizálható a már meglévő elméleti ismeret.
3. **Komplex műveleti eljárás** (az előző kettő kombinációja) során az alpművelet gyakorlása összekapcsolódik egy adott termék, feladat elkészítésével, az alpműveletek gyakorlása után adott termék, elemi feladat elvégzése történik. A diák felismeri a logikai összefüggéseket és gyakorlat során elsajátítja az adott munkafolyamatot.

A munkatevékenység összetevői:

- mozdulat
- műveletelem (pl. feltöltés vízzel, vegyszer hozzáadása)
- munkaművelet (pl. permetezőgép feltöltése)
- munkafolyamat, összetett munkafeladat (pl. búza gyomirtása)
- termelésfolyamat (pl. búzatermesztése)

A termelés folyamat részekre bontása



A munkaművelet oktatása során, már a tervezés szakaszában figyelembe kell venni a szakmai követelményeket, a tanuló előzetes ismereteit, ki kell választani az alkalmas munkafeladatot, át kell gondolni a műveletelemek sorrendjét és az ellenőrzés módját. Olyan feladatot válasszunk, amelyet a tanítandó munkaművelettel lehet megoldani. A munkaművelet oktatása során általában a korábban tanult, gyakorlott műveletelemekre, és csak egy-két új műveletelem megtanítására és alkalmazására lesz szükség.

A munkaműveletek oktatásának tárgyi feltételei

Tárgyi feltételek megteremtése, a szükséges eszközök, gépek, berendezések, anyagok, védőfelszerelés biztosítása. A biztonságos munkavégzéshez szükséges környezet biztosítása.

A munkaműveletek oktatásának folyamata:

- A feladatnak, munka tárgyának, termékének, annak anyagainak megismertetése.
- A végrehajtás eszközeivel, szerszámaival, berendezéseivel, és azok biztonságos használatával és kezelésével való ismerkedés.
- Ismerkedés a végrehajtás technológiájával, az ellenőrzés szempontjaival.
- Ismerkedés a munkavégzés módjával és a munkamódszerekkel.
- Tanult munkamozdulat, műveletelem felidézése, gyakorlása, hibák korrigálása.
- Új mozdulat, műveletelem bemutatása, gyakorlása.
- Munkaművelet bemutatása.
- Munkaművelet gyakorlása, összefüggések felismerése.
- Összefoglaló megbeszélés, értékelés.

A munkaművelet részei

A munkaművelet részei műveletelemekre, a munkamozdulatokra épül.

Munkamozdulat: a munkaoktatás alapja, ettől függ a munkavégzés gyorsasága és pontossága. Ha a tanuló hibázna, a mozdulat elvégzése során azonnal javítsuk, különben a hibás mozdulatot tanulja meg. Feladat, hogy a tanuló az elemi munkamozdulatokat helyesen, összhangban, a tevékenységhez szükséges erővel, megfelelő munkasebességgel és ritmusban végezze. Ilyen munkamozdulat pl. vasvilla tartása stb. Figyelmet kell fordítani a helyes testtartásra, kéztartásra, szerszámfogásra.

Műveletelem: a gyakorlatban végzett munkaműveletek önálló egységként végezhető kisebb részlete, munkamozdulatokból épül fel. A műveletelemek tanítása során a munkamozdulatok összekapcsolása történik. Pl. vasvilla különböző irányú mozgatása. Figyelmet kell fordítani a mozdulatok koordinálására, összehangolására, a begyakorlásra. A többszöri végrehajtást, gyakorlást érdekesebbé tehetjük pl. különböző szerszámok, anyagok vagy eltérő követelmények alkalmazásával.

Munkaműveletek tanításakor a műveletelemeket kapcsoljuk össze a munkavégzés sorrendjében. Általában a korábban tanult műveletelemekre építve történik, de lehetséges, hogy egy-két új műveletelem megtanítására is szükség van. A munkaművelet tanításának eredményét nagyban befolyásolja, hogy helyesen terveztük-e meg a műveletek sorrendjét, a végrehajtás ellenőrzését. A tanítás során folyamatosan kísérjük figyelemmel a tanuló munkáját, építeni kell az elméleti ismeretekre, az esetleges hibákat javítani, hiányosságokat pótolni kell.

Kérdések, feladatok:

1. Ismertesse a munkaműveletek oktatásának eljárásait!
2. Melyek a munkatevékenységek összetevői?
3. Mondjon példát műveletelemre, munkaműveletre, munkafolyamatra, termelésfolyamatra!
4. Ismertesse a termelés folyamatai közül a munkamozdulatot!
5. Tervezzen meg szóban egy szabadon választott munkaművelet oktatásának folyamatát! Vitassák meg a csoportban az elképzelését!
6. Tegyenek kísérletet saját szakmájuk legalapvetőbb munkaműveleteinek összegyűjtésére!

A munkaoktatás legfőbb feladatai

A munkaadók részéről természetes elvárás, hogy az adott tevékenységet végző munkavállaló rendelkezzen a szükséges elméleti ismeretekkel és gyakorlati tapasztalatokkal. A duális képzés során a szakképzésben tanulók a gyakorlati helyeken, működő, termelő egységekben sajátítják el a szakmai gyakorlati ismereteket, képességeket, készségeket.

Munkaoktatás: a cselekvés (gyakorlat) kerül középpontba, a fizikai képességek együtt fejlődnek a szellemivel. Eltér az iskolai oktatástól, ott az elméleti ismeretek a gyakorlatba nem mindig kerülnek átültetésre. A gyakorlati oktatás célja, hogy felkészítse a tanulókat a megfelelő minőségben, tempóban, önállóan végzett munkára. A tanulóktól a képzési idő végén, a szakmai vizsgán elvárt szint az úgynevezett képzési szint, ez számukra reálisan elérhető tudásszintet jelent. A szakmai szint ezzel szemben a gyakorlott szakember tudásszintje, az egyes szakmák követelményei határozzák meg.

A munkaoktatás, gyakorlati oktatás feladatai

A gyakorlati oktatás feladata, hogy a tanuló sajátítsa el a szakma legfontosabb gyakorlati ismereteit az önálló munkavégzéshez szükséges szinten, teljesítse a képzési szintet, ugyanakkor fejlessze a tanuló:

- logikus, módszeres gondolkodását,
- személyiségét (erkölcs, munkaerkölcs, esztétika),
- önismeretét, önértékelő képességét,
- szakmai érdeklődését,
- szakmai és egyéb önművelési igényét,
- biztosítsa a munkavégzés minőségének javulását,
- biztosítsa az időszükséglet csökkenését,
- segítse, hogy az iskola pedagógiai programjában megfogalmazott célokkal összhangban becsületes szakembereket nevelhessen.

A munkaoktatás alapelvei

Külön figyelmet kell fordítani a munkaoktatás folyamatának szervezésekor a tananyag összetételére és az oktató lehetőségeire, az adott csoport, tanuló sajátosságaira, előzetes ismereteire, tapasztalataira, valamint a didaktikai alapelvekre.

A munkaoktatás didaktikai alapelvei:

1. Tudományosság és szakszerűség elve.
2. Tudatosság elve.
3. Szemléletesség elve.
4. Elmélet és gyakorlat kapcsolatának elve.
5. Tanulók életkorához, fejlettségéhez való alkalmazkodás elve.
6. Fokozatosság és rendszeresség elve.

1. A tudományosság és szakszerűség elve:

A mesterpedagógus jó pedagógus és egyben kiváló szakember is. A gyakorlati képzés során feldolgozott tananyagot korszerű színvonalon kell megismertetni a tanulóval, így az iskolarendszerben már elsajátított ismereteire építve képzetesebb, az összefüggéseket is átlátó, a képzési szintnek megfelelő szakembert nevelhet. A szakszerűséghez hozzátartozik a tartalmilag hibátlan, a szakma elsajátításához szükséges szakszókincs használata, a megfelelő tanári stílus is. Használjuk a több ismerettel rendelkező tanulók tudását a többiek fejlesztése érdekében. Fontos a szakmához kapcsolódó törvények, előírások, szabályok, szabványok ismerete is. A tudományosságot, a szakma szabályait össze kell kapcsolni a gyakorlattal.

2. Tudatosság elve:

A tanulás, az adott foglalkozás, feladat célját már a tervezés során meg kell határozni, ennek a célnak összhangban kell lennie az adott szakma KKK-jával és a PTT-jével. A célt, a cél elérését biztosító feladatokat, hogy mit és miért végeznek a tanulók a gyakorlat során a tanulóban is tudatosítani kell, így a tanulók saját céljaikat is meg tudják tervezni, cselekvési kedvük is nő, ugyanakkor erősödik a mesterpedagógus vezető szerepe is, mert ő az, aki a célokat alapvetően meghatározza.

3. A szemléletesség elve:

Bizonyított, hogy az ismeretek elsajátítása akkor eredményesebb, ha minél több csatornán érkezik az információ (hallja, látja, tapintja, ízleli). Ne csak beszéljünk egy-egy eszközről, folyamatról, hanem mutassuk is meg a valóságában, vagy rajzzal, képpel segítsük elő a tanulást, a megértést. Hagyjuk, hogy a tanulók az eszközöket kézbe vegyék, tapasztalatokat szerezzenek azzal kapcsolatban. Egy kép segítségével könnyebben előhívjuk az ismereteket. A szemléltetés motiváló hatású is, felkelti az érdeklődést, ugyanakkor segít a bevésésben, a későbbi önálló munkavégzésben.

4. Az elmélet és gyakorlat kapcsolatának elve:

Fontos, hogy az elsajátított ismereteket a gyakorlati feladatokban alkalmazni tudjuk, a tanulók eljussanak a jártasság, készség elvárt szintjére. Ugyanakkor a gyakorlólhelyen szerzett tapasztalatokat is fel kell tudni használniuk az elméleti oktatásban. A tanuló megismeri a tananyagot, elvégzendő feladatot, látja az eszközöket, munkafázisokat, hallja azok elnevezését, ismeretei alapján összekapcsolja az elméletben és gyakorlatban tanultakat. A gyakorlati feladatok elvégzését előzze meg az elméletre vonatkozó kérdések felvetése, így előhívható az az előzetes elméleti ismeretek köre, rávilágíthatunk, hogyan hatott a gyakorlat az elméleti ismeretek fejlődésére, kiemelhetjük az elmélet és gyakorlat szoros kapcsolatát. Fontos, hogy elmélet és gyakorlat kapcsolódjanak, így az ismeretek könnyebben rögzülnek, a készségek és jártasságok könnyebben kialakulnak. Fontos, hogy az alapelv áthassa a munkaoktatás teljes folyamatát, így teljesülhet a cél, a tanulók egyre tudatosabb munkavégzésének elérése.

5. A tanulók életkorához, fejlettségéhez való alkalmazkodás elve:

Az életkori sajátosságok ismerete különösen fontos a gyakorlati képzésben. A tanulók személyiségjegyei mellett a korosztályra jellemző tulajdonságokat is figyelembe kell venni. Több tanuló esetén meg kell próbálni közösséggé alakítani őket, ahol az egyéni sajátosságokhoz (erősségek-hiányosságok) igazodva, differenciáltan kell a gyakorlatot vezetni. A gyengébb vagy nehézséggel küzdő (pl. testi fogyatékek, speciális tanulási nehézségek) tanuló megsegítése történhet a társak által, ennek nevelő hatása nagy. Kutatások igazolják, hogy a segítő társak is hatékonyabban, jobban tanulnak.

A tanuló tudásának felhasználása, aktív bevonása a passzív befogadás helyett, az önállóságot igénylő feladatok elősegítik a képzési célok elérését. Hatására a tanuló jobban, könnyebben figyel, gondolkodik, hatékonyabban tevékenykedik. A szervezés, irányítás, a tanítási módszerek mellett fontos szempont a csoport nagysága, a tanulók személyisége, életkori sajátosságai, az oktatás tartalma, a környezet és az eszközök minősége, ezek mind befolyásolják az aktív bevonás lehetőségét. A csoporton belül alkalmazzunk differenciált aktivizálást. Akinél a belső motiváció alacsonyabb, alkalmazzunk erőteljesebb módokat.

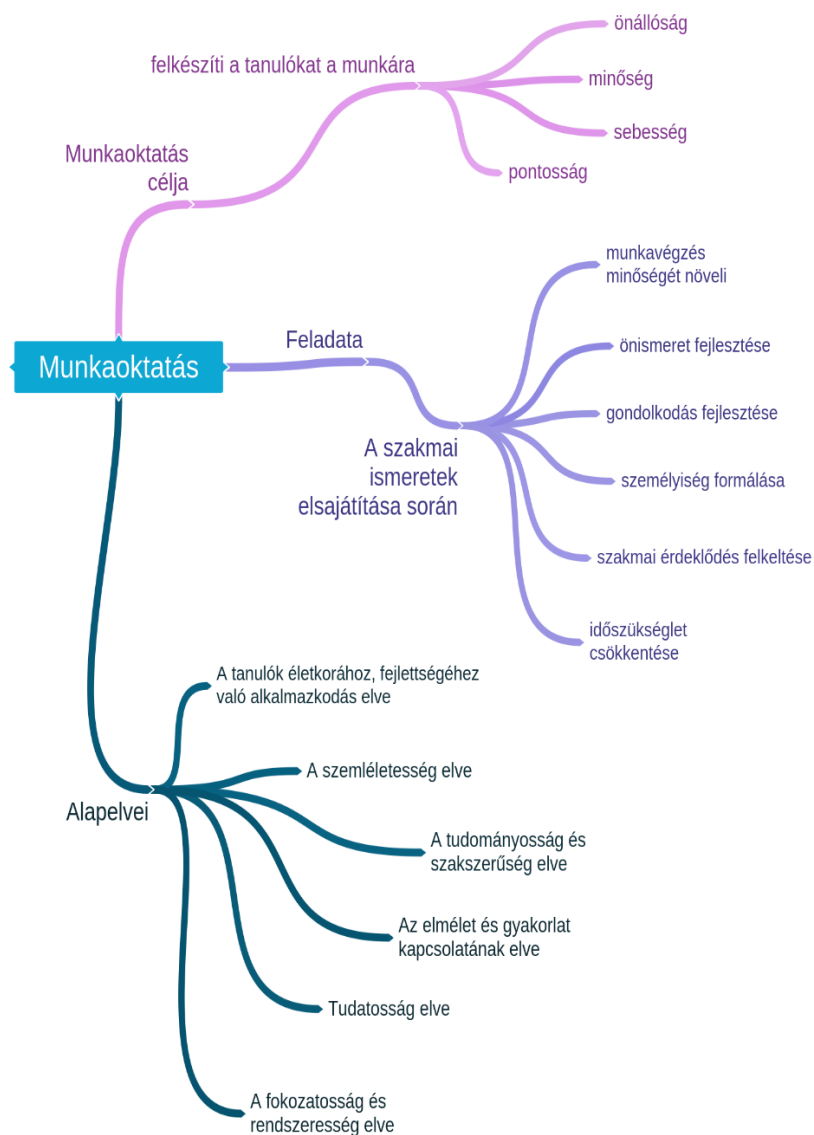
6. A fokozatosság és rendszeresség elve:

Az oktatás logikai rend alapján történik. Gondoskodni kell a témák összekapcsolásáról, az egymásra épülésről, az egyszerűbb tevékenységet kövesse a bonyolultabb, az ismert tevékenységet kövesse a kevésbé ismert vagy az új tevékenység elsajátítása. A fokozatosság elvének betartásával az ismeretek tartósabbá is válnak, mert biztos ismeretekre, ezáltal biztos alapra épülnek rá. A rendszeresség egyben tervezettséget, a tanuló számára kiszámíthatóságot, ezzel biztonságot is jelent. Például a nap bizonyos eseményeinek, feladatainak rendszeres, napi rutinba épített végrehajtása. Például a munkafeladat előkészítése, munkavégzés helyszínének előkészítése, takarítás, rendrakás stb. Fontos, hogy rendszeresen, előre rögzített időben, szempontok szerint végezzük a tanulók ellenőrzését, azt minden esetben kövesse a szakmai fejlődést elősegítő értékelés.

Kérdések, feladatok:

1. Mit értünk munkaoktatás alatt?
2. Melyek a munkaoktatás jellemzői?
3. Sorolja fel a munkaoktatás feladatait!
4. Mondjon példát saját gyakorlatából arra, hogyan kelti fel egy tanuló szakmai érdeklődét!
5. Mondjon példát saját gyakorlatából a következő alapelvek érvényesítésére!
 - tudományosság és szakszerűség elve
 - a szemléletesség elve
 - fokozatosság elve
 - az elmélet és a gyakorlat egységének elve ez sem kell
6. Hogyan lehet a tanulók meglévő tudását bevonni az oktatásba?

A munkaoktatás céljának, feladatának és alapelveinek ábrája



Az eltérő tanulási és munkaritmushoz alkalmazkodó módszerek

Az emberek és nyilvánvalóan a tanulók is nagyon különbözőek, más személyiséggel, attitűddel, készséggel és képességgel érkeznek a gyakorlati helyre. Mások a tapasztalataik, céljaik, érdeklődésük, más tempóban tanulnak, dolgoznak.

Az eltérő tanulási és munkatempóra is figyelemmel kell lenni, amikor a gyakorlati képzést szervezzük vagy vezetjük. A szakmai gyakorlat célja, hogy a tanuló a képzési idő végére eljusson egy meghatározott szintre, teljesítse az elvárt követelményeket. A képzés középpontjában a tanuló fejlesztése áll, a munkaoktatás középpontjában maga a tanuló van. Ebből következik, hogy a gyakorlati oktatás módszereit is a tanuló igényeihez illeszkedően kell megválasztani.

Nem mindenki egyformán gyors. Ha a saját tempónktól eltérő tempójú munkavégzésre kényszerítenek bennünket, akkor hamarabb elfáradunk, többet hibázunk, ennek hatására elvesztjük érdeklődésünket, munkakedvünket. Egyes tanulók az átlagosnál lassabban vagy gyorsabban olvasnak, beszélnek, tanulnak, megértenek. Ismerve ezt a különbséget, ha az eltérő tempót figyelembe vesszük a munkaszervezés során, a tanulóban az elfogadottság pozitív érzése erősödhet, ami jobb teljesítményre sarkallhatja őket. A körütekintő feladatok elvégzésére adjunk elég időt a tanulóknak. Ez az időszükséglet tanulónként más és más lehet, differenciált feladatadással, segítségnyújtással, hosszabb idő biztosításával szervezzük ilyen esetben a munkát. Az apróbb sikerek elismerésével, segítő, támogató attitűddel is segítünk a lemaradó tanulónak felzárkózni. Az iskola tájékoztatást adhat a tanulókról, ugyanakkor a mesterpedagógus tudatosan megfigyelve a tanulót, további hasznos információkhoz juthat, melyek segíthetik a hatékonyabb közös munkát.

Munkaoktatás során alkalmazható pedagógiai módszerek

1. Előadás
2. Magyarázat
3. Megbeszélés
4. Rétegmunka
5. Differenciálás

1. Előadás: szóbeli közlés, egy téma kifejtésére szolgál, hossza lehet 15 perc - 2 óra.

Például balestvédelmi oktatás, új témakör bevezetése esetén alkalmazzuk. Ha szemléltetést (rajz, kép, eszköz, anyag stb.) is alkalmazunk, a különböző érzékszerveken keresztül történő tanítás-tanulás hatékonyabb lesz (látás, szaglás, tapintás, ízlelés), mert jól szolgálja az érdeklődés felkeltését, a jobb megértést. Lassabb gondolkodású, elkalandozó figyelmű, vagy egyéb tanulási, megértési nehézséggel küzdő tanuló megértését ellenőrizhetjük, ha időnként a lényegesebb elemeket kiemeljük, arra visszakérdezzük, illetve ő is kérdéseket tehet fel.

2. Magyarázat: szóbeli közlés, például a munkafolyamat bemutatása során alkalmazzuk, vagy szabályokra, összefüggésekre, okokra világít rá, hossza 5-10 perc, az ennél hosszabb magyarázat pontos követésére nem vagyunk képesek.

A tanuló a magyarázat alatt csak egy hallgató, befogadó, passzív résztvevő, változtassunk ezen, aktivizáljuk őt. Szakítsuk meg a magyarázatot egy-egy, a lényegre irányuló kérdéssel, hogy ellenőrizzük a magyarázat megértését. Kérdezzünk rá a tanuló előzetes ismereteire, időnként foglaltassuk össze a lényeget. Munkafolyamat magyarázata esetén, ha lehetséges, adjunk alkalmat esetleg több tanulónak is a gyakorlati kipróbálásra. A gyorsabb felfogású tanulók legyenek az elsők között, így a társaiktól is tanulhatnak a lassabb felfogásúak.

Az előadás és a magyarázat is az egész csoportnak szól, nincs differenciálás, ám a tanulók egyéni különbségei az aktivizálás során megnyilvánulhatnak. A következő módszerek jobban figyelembe veszik a tanuló személyiségét, képességeit, az egyéni eltéréseket.

3. Megbeszélés: tanulók és tanár között zajlik, kérdések és válaszok sorozata, a válaszok hatására módosulhat a tervezett folyamat. (Pl. Ismeritek? 'Nem' válasz esetén szükség van az adott dolog bemutatására, míg 'Igen' válasz esetén kérjük, hogy mondja el mit tud a témáról és így lehet tovább lépni.) A tanulók aktívan együttműködnek, a kérdésekre adott válaszok során tanulnak, rájönnek a megoldásra. Valószínűleg a gyorsabban tanulók aktívabbak lesznek, használjuk ezt ki, de tartsuk korlátok között a megbeszélést. Ne engedjük, hogy a gyors gondolkodásúak átvegyék az irányítást, törekedjünk valamennyi tanuló bevonására.

A megbeszélést hatékonyabbá tehetjük, ha előzetesen tisztázzuk a témáját (előzetes ismeretek, tudásszint mérése, összefüggések megértése, vélemény stb.), szabályait (mikor kérdezhetnek, válaszolhatnak stb.). Fontos, hogy a válaszok átgondolására mindig adjunk elég időt. A lassú gondolkodású tanulónak célszerű eldöntendő (Lehetséges-e...?), vagy olyan kérdéseket feltenni, melyekre egy jó válasz adható (Hogy nevezzük...?), mások szívesen válaszolnak a nehezebb, önálló gondolkodást, az addigi ismeretek új szempontú átgondolását is igénylő elemző, értékelő kérdésekre (Mi a véleményed...? Milyen új módon lehetne...?) A kérdésekkel tehát lehet differenciálni is, alkalmazkodva a tanuló gondolkodási tempójához, a megbeszélés során fejleszthetjük a tanuló gondolkodási és kommunikációs készségeit.

Egyéni tanulási módszerek a személyiséget, az egyéni képességet teszik a középpontba, a tanuló a neki, saját képességének, egyéni fejlesztési igényének megfelelő feladatot kapja (például különböző munkadarabok létrehozása, eltérő munkafeladat megoldása, más munkaelem gyakorlása).

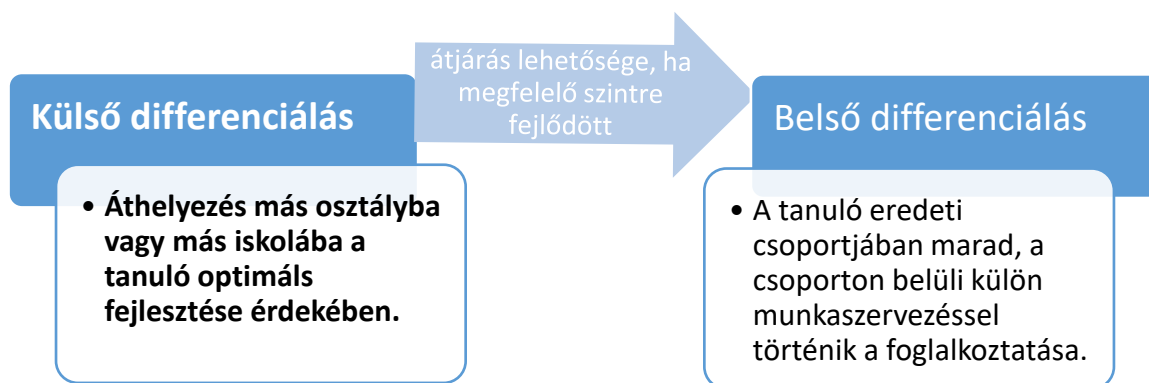
4. Rétegmunka: képesség és egyéni fejlesztési szükségletek alapján különböző csoportokba kerülnek a tanulók, az adott csoportban ugyanazt a munkát végzik önállóan, szükség esetén a mesterpedagógus segítséget nyújt.

Akkor alkalmazhatjuk ezt a technikát, ha a tanulók már legalább részben képesek az önálló munkavégzésre. A mesterpedagógusnak körültekintően kell megválasztani, differenciálni a munkafeladatokat, ki kell alakítania a megfelelő környezetet a rétegek munkavégzéséhez.

5. Differenciálás: az egyéni különbségek, igények figyelembevételével szervezett tanítás.

A differenciálás szó különbségtételt jelent. A pedagógia megkülönböztet külső és belső differenciálást. Különbségek forrása lehet például a szociális háttér vagy a veleszületett adottságból fakadó. Amennyiben részképességzavaros vagy tanulásban akadályozott tanuló került a csoportba, az iskolától kérhetünk felvilágosítást az állapotáról, a vele való foglalkozás kívánalmairól.

Külső és belső differenciálás



Sok szerző a differenciálást hibásan módszerként írja le. A differenciálás a tanulók mindenkor állapotát figyelembe vevő, az oktatási folyamatban alkalmazott munkaszervezési eljárás, mely számol a tanulók eltérő sajátosságaival és fejlesztési lehetőségekkel. Az ilyen szemléletű oktatás számára nem probléma, hanem természetes feladat az eltérő képességű tanulók munkaszervezése.

A munka során a környezet jótékony esélykiegyenlítő, a társas tanulási környezet húzó hatására egyaránt építhetünk. Ez a környezet támogatja a tanulói önállóságot, a saját ütemben történő tudásépítés lehetőségét. A pedagógustól előrelátó tervezést, nagymértékű elfogadást és fokozott figyelemmegosztás mellett jó időgazdálkodási képességet kíván. Ugyanakkor cselekvő együttműködésre van szükség a családdal és a tanuló fejlesztésében résztvevő munkatársakkal is. A differenciálás során különböző szintű feladatokat oldanak meg a tanulók, sokszor az adott tanuló maga választja ki a megfelelő szintet, így segítve az önismeret fejlesztését, ugyanakkor lehetőség van az önellenőrzésre, az önellenőrzés fejlesztésére is.

A differenciálásnak különösen nagy jelentősége van a Sajátos Nevelési Igényű (SNI) tanulók fejlesztése esetében. Az ő számukra szakértői bizottság határozatban írja elő az eltérő foglalkoztatást és az optimális fejlesztés súlypontjait. Az eltérő munkatempóra tekintettel (pl. részképességzavaros) differenciált munkaszervezés esetén időkedvezményt, vagy egyszerűbb, kevesebb fázisból álló feladatot kap a tanuló. Gyorsan haladó tanuló külön feladatot kaphat, vagy választhat magának. Figyelni kell azonban arra is, hogy a gyors gondolkodásúaknak is lehet figyelemzavara, koncentráció hiánya, így gondjai lehetnek, ha a kapott feladatot a munkafolyamat során többször nem ellenőrizzük.

A differenciálás olyan tanulásszervezési eljárás, amely a tanulók képességeihez optimálisan alkalmazkodó feladatkijelölést, módszertani, munkaszervezési megoldást, szükséges tanári segítségnyújtást és ellenőrzést, értékelést biztosít.

Tehát a differenciálás: tanítás az egyéni különbségek figyelembevételével!

Individualizált munka: teljesen önálló, egyénre szabott a feladatot kap a tanuló, nincs kapcsolata a társakkal, csak önmagához a tanulóhoz méri a sikert vagy a kudarcot, önmagához viszonyítja a tanuló előrehaladását. (Például a sajátos nevelési igényű- SNI tanuló sérülése, eltérő fejlődése esetén alkalmazzuk.) A tanulók egyéni különbségei meghatározzák a napi gyakorlatot. A tanuló személyiségéből adódó sajátosságok megnyilvánulnak, például az attitűdben, motivációban, az érdeklődési kör különbözőségében.

A tanuló-tanár-mesterpedagógus közötti jó kapcsolat a fejlesztés egyik alappillére. A jó kapcsolat a kölcsönös tiszteletre és a bizalomra épül. Megengedett és ugyanakkor elvárt, hogy a tanuló kérdezhesen és kérdezzen is, a megfogalmazott kérdéseire őszinte, kielégítő választ kapjon. Kívánságait, véleményét is hallgassák meg, vegyék figyelembe. A tevékenységgel, foglalkozással, feladattal kapcsolatban is megkérdezik a véleményét. A mesterpedagógus érezteti, hogy számára fontos a tanuló fejlődése, a tanuló teljesítményét önmagához, korábbi teljesítményéhez méri.

A közös munka során alkalmazkodjunk az egyénekhez, a tanuló igényeihez. Az elvárások legyenek összhangban a tanuló képességével, és adottságaival. Mindig pontosan határozzuk meg az elvárásainkat. Építsünk a tanulók meglévő tudására, tapasztalataira, legyen idő a gondolkodásra, bizonyos kérdésekben a tanuló szabadon dönthessen. Erősítsük a tanuló önbizalmát, önbecsülését. Az elismerésnek, dicséretnek a csoport előtt is adjunk hangot, míg a hibákat inkább csak az egyénnel közöljük.

Kérdések, feladatok:

1. Az előadásnak, mint pedagógiai módszernek a gyakorlati oktatás során is szerepe van. Melyek azok a témák, amelyek itt fontosak?
2. Melyek azok a témák, melyek a megbeszélésnél és a és a magyarázatnál fontosak a gyakorlati oktatásban?
3. Mit jelent a differenciálás kifejezés?
4. Mely pedagógiai módszereknek van kiemelt szerepe a gyakorlati oktatásnál az SNI tanulók esetén?

Helyes gyakorlási módok

Gyakorlás általános oktatási módszer, az ismeretátadás egyik módja, szolgálja a tanulói jártasságok és készségek kialakítását, a tevékenységek begyakorlását, a képességek fejlesztését. A gyakorlás sok hasonló művelet ismétlését jelenti, miközben a tanulók elkövetnek hibákat is, ezért a gyakorlás folyamán különböző mértékű mesteri, oktatói segítséget igényelnek. A munkaműveletek oktatásakor a tevékenység bemutatását követi a gyakorlás. A gyakorlás megtervezésekor kiemelten figyelembe kell venni a képzési feladatot, célt, a tanulók egyéni sajátosságait, a feladat jellegét, a didaktikai alapelveket.

A személyiség, az ember tulajdonságai a tevékenységek gyakorlásával fejleszthetők. Tevékenységek és tulajdonságok, képességek kölcsönhatásban vannak. A gyakorlással feladatunk a munkatevékenységhez szükséges a tanulók speciális képességeinek kialakítása is, ezek a tanulás eredményességének feltételei.

Az eredményes szakmai képzéshez, szakmai tudáshoz szükséges az ismeretek rendszerezése, rögzítése, és a tanult munkaműveletek begyakorlása, motorikus felidézése, megszilárdítása, ezért azokat újra és újra el kell végeztetni. A gyakorlati képzés során kezdetben a kapott munkafeladatot a tanulók közvetlen oktatói bemutatás, irányítás és korrigálás alapján végzik. A gyakorlás célja, hogy a műveletek rögzüljenek, azokat egyre pontosabban, gyorsabban, begyakorlottabban, hatékonyabban hajtsák végre. Ezáltal növekszik a tanulók önállósága is, azaz egyre kevesebb tanári segítséget, felügyeletet, ellenőrzést igényelnek. A szakma önálló művelésére készít fel a képzés, ezért fontos nevelési cél a tanulói önállóság fokozása, melynek eszközei az egyéni munkafeladatok. A képességek különböző szintűek, így a begyakorlottság szintjére egyik tanuló kevesebb, másik több gyakorlással jut el.

A szakmai gyakorlati képzés során gyakoroltatni lehet például:

- munka tervezését,
- munka szervezését,
- ellenőrzést és önellenőrzést,
- tevékenység koordinációjához szükséges képességek formáit,
- megismeréshez, munkavégzéshez szükséges látás, észlelés-élessége, pontossága stb.,
- mozdulatok gyorsasága, pontossága, gazdaságossága, állóképesség stb.,
- munkakészségek rugalmassága, a tevékenység változó feltételeihez való alkalmazkodást,
- munkacselekvések minőségi javulása, hibaszám csökkenését, selejtek felismerését,
- akarat és motiváció: nehézségek leküzdése, megoldásmód keresése, érdeklődés,

Gyakorlási módok tervezésekor figyelembe kell venni:

- Az **előzetes szakmai ismereteket** (vagyis azt lehet gyakoroltatni, amit a tanulók már ismernek): Elméleti vagy gyakorlati tevékenység esetén is (pl. kéziszerszám használata) minden gyakorlás előtt ellenőrizni kell a tanulók aktuális tudásszintjét összevetésben a megoldandó feladattal. Szóbeli kérdésekkel, rövid feladatokkal lehet ellenőrizni az előzetes tudást. Ha a tanuló nem értette meg a feladatot, a munkavégzés során bizonytalan, hibás mozdulatokat végez, akkor újra meg kell tanítani a tananyagot, be kell mutatni a munkamozdulatot!
- Ismerjék a tanulók **a gyakorlás célját**, mutassunk rá a legközelebbi célra!
- Tartsuk ébren a tanulók **érdeklődését**!
- **Egyszerre csak egy dolgot gyakoroltassunk!**
- Gyakorlás **eredményét mindig ellenőrizni, értékelni kell!**
- **Rendszeresen gyakoroltassunk**, gyorsabb tanulási tempó mellett kevesebb a gyakorlási lehetőség, ami beszűkíti az alkalmazási lehetőséget!
- A gyakorlás **pontos feladatvégrehajtással** történjen, kerüljük a helytelen beidegződést; a helyeset az automatizálásig gyakoroltassuk! A munkafeladat begyakorlottságának mértéke meghatározza az oktató feladatait: ha a tanuló gyakorlott, akkor távolról, ha bizonytalanság tapasztalható nála, akkor a tanuló munkájának közvetlen közléről történő megfigyelése javasolt, a tanuló munkájába történő azonnali beavatkozás hibás műveletvégrehajtás, rossz beidegződés elkerülése érdekében történjen (pl. a tanuló kezének vezetése)!
- A **gyakorlás nyújtson sikerélményt!**
- A **gyorsabban haladó tanuló számára nehezített** (új típusú), nagyobb önállóságot igénylő **feladatokat adjunk!**
- A **lassabban haladó tanuló számára a gyakorlás / ismétlés hosszabb ideig / esetleg megváltoztatott feltételek mellett is történhet!**
- A **munkatevékenység változatainak gyakoroltatása / végrehajtás különböző feltételekkel**. Például: másik tanulóval együttműködve, más anyag, eszköz használatával stb. A munkafolyamat feltételeinek változtatása rugalmasabb készségek kialakulásához vezet.
- A **gyakorlás során a tanulók cseréljenek szerepet!**
- **Változatos gyakorlási módokat alkalmazzunk** akár egy feladaton belül is!

A gyakorlás **időbeli elosztására ugyanaz érvényes, mint az elméleti tanulásra:**

- a szétszott gyakorlás hatékonyabb az egy tömegben végzettnél,
- a megtanulandó anyag elosztásának tervezése (tananyagelosztás) során tudatosan tervezzünk, iktassunk be, szánjunk a gyakorlásra is időt,
- gyakorlási szakaszok hossza függ a feladat összetettségétől, bonyolultságától, a tanuló szakmai szintjétől,

- a gyakorlásba iktatott szünetek hossza legyen elegendő a tanulók szellemi, fizikai felfrissülésére,
- szünetek elhelyezése függ a feladat jellegétől, a tanulók fizikai állapotától,
- megfelelő változatossággal és pihenéssel biztosítsuk a figyelem teljes koncentráltságát,

A tapasztalat az, hogy rövid gyakorlási idők közé iktatott gyakori, rövidebb szünet eredményesebb tanuláshoz vezet.

A gyakorlás sok ismételt végrehajtást jelent, így állandó problémaként jelentkezik a monoton munkavégzés hatása. Ez minden ismétlődő emberi tevékenységnél felmerül. Hatására a tanuló nemcsak testileg, de szellemileg is könnyebben elfárad, csökken figyelve, motivációja. Megnövekszik a munkavégzés ideje, nő a munkahelyi baleset bekövetkezésének, a selejt készítésének a valószínűsége. Ezt az oktátónak időben észre kell vennie. A tanulót „pihentetni” kell.

Ez jelentheti:

⇒ a munka felfüggesztését, pihenést (mozgás, étkezés stb.);

⇒ más munkahelyi feladattal történő megbízást.

Ezt követően később, a korábban megszakított gyakorlás ismét folytatható.

Kérdések, feladatok:

1. Melyek a helyes gyakorlási módok?
2. Saját gyakorlatából idézzon fel példákat, amikor a gyakoroltatás nehézségekbe ütközött!
3. A gyakorlást motiválni kell, hogy ne legyen unalmas. Hogyan tenné ezt?
4. Mit kell figyelembe venni a gyakorlat tervezésénél?

A bevezető foglalkozás feladatai

A szakmai gyakorlat egymásra épülő részek, foglalkozások rendszere, amelynél három részt különböztetünk meg:

1. Bevezető foglalkozás

A munkanap elején a gyakorlati munkavégzés előkészítése történik. Cél, a tanuló érdeklődését felkelteni, aktivizálni, hogy benne kialakuljon az aktív tanulás feltétele.

2. Szakmai gyakorlatok

Ekkor történik meg a munkafeladatok gyakorlása, a feladatok végrehajtása.

3. Befejező foglalkozás

A nap tapasztalatainak elemzése és értékelése történik a munkanap végén.

A mesterpedagógus feladatai a bevezető foglalkozás alatt:

1. Szakmai, elméleti és szakmai gyakorlati ismeretek előhívása, felelevenítése, közlése.
 2. A munkadarab, a gyakorlati tevékenység hasznosságának bemutatása esetleg több szempontból is (pl. rövidül a tenyészidő, biztonságosabb termesztés).
 3. A munkadarab, a tevékenység és a feladat végrehajtásának bemutatása (pl. palántázás).
 4. Baleseti lehetőségek ismertetése, balesetmegelőzés, balesetvédelem (pl. rakodás során, gép kezelése).
 5. Szakmai, műszaki követelmények közlése, selejt okok bemutatása.
 6. Ellenőrzés: a tanulók mindent megértettek-e?
-
1. **Elméleti és gyakorlati ismeretek előhívása, közlése:** A munkatevékenység elméleti és gyakorlati ismeretekre épül. A tanuló valamilyen előzetes ismerettel rendelkezik a feladattal kapcsolatban, a szükséges ismeretet ellenőrizni kell, erre a tudásra lehet majd építeni. A feladat megoldásához szükséges, a hiányzó elméleti ismeretet pótolni kell. A tevékenység végrehajtásához szükséges gyakorlati ismeretek vonatkozhatnak például műveleti, technológiai sorrendre, a munkahely jellegzetességeire.
 2. **A munkadarab, a gyakorlati tevékenység hasznosságának bemutatása:** felhívja a tanuló figyelmét a munka hasznosságára a társadalom, más ágazatok, más szakmák, a vállalkozás gazdasági, a képzőhely vagy szakemberek, adott személyek, akár a tanuló saját egzisztenciális, gazdasági szempontjából.
 3. **A munkadarab, a tevékenység és a feladat bemutatása:** a munkafeladat ismertetése, a szükséges szerszámok, eszközök, anyagok kiválasztása és a műszaki, minőségi előírások bemutatása. A munkatevékenység bemutatását a feladat bonyolultságának függvényében akár néhányszor meg is lehet ismételni. A tanulói igényekhez igazodóan kellően részletesen, lassítva, folyamatos szóbeli magyarázattal kísérve valósul meg az adott feladat bemutatása. Ezután, a bemutató végén, történjen meg a tevékenység visszakérdezése a tanulóktól, amit még követhet egy-két tanulói, felügyelt bemutatás is. Fontos még ezen a ponton az

ellenőrzési módok, hibakeresés és az esetleges javítás lehetőségeinek, módjainak bemutatása a tanuló munkájában.

4. **Baleseti lehetőségek ismertetése:** eszközhasználat, a gépek működtetéséhez szükséges baleseti veszély lehetőségei, ezek megelőzésének módjai, mit kell tenni baleset esetén, milyen szabálytalan tevékenység és hogyan okozhat balesetet. Baleseti veszély forrása lehet a tanuló tapasztalatlansága, gyakorlatlansága, fizikai gyengesége, fejletlensége, de bekövetkezhet az életkori sajátosságokból adódóan is (meggondolatlanság, kapkodás, játékoság, fegyelmezetlenség stb.).
5. **Szakmai, műszaki követelmények közlése, selejt okok bemutatása:** kapcsolat van a szakmai, műszaki követelmények és a selejt között, a selejt csökkentése érdekében a tanuló idézze fel munkaműveletenként a selejt lehetséges okait, annak kijavítási lehetőségét.
6. **Ellenőrzés:** az elhangzottak megértésének ellenőrzése ismétlő, irányított kérdésekkel történik. Igyekezzünk minden tanulót megszólítani, bevonni az elhangzottak, látottak megértésébe és megtanulásába. Az ismeretek ellenőrzése során mód van a lényeg kiemelésére, ami segíti a tudatos munkavégzést.

Példa a bevezető foglalkozás megtartására. A csoport munkafeladata: traktor kuplung-szerkezet ellenőrzése, beállítása.

1. Elméleti és gyakorlati ismeretek előhívása: maketten és ábrakon bemutatni a szerkezeti egységeket, alkatrészeket, új ismeret: szétszerelési folyamat elmondása, és az elmondottak visszaellenőrzése.
2. Gyakorlati tevékenység hasznosságának bemutatása: a tengelykapcsoló helyes működése szükséges a gép mozgatásához, az viszi át a motor energiáját a sebességváltóra, onnan a kerekre.
3. A feladat végrehajtásának bemutatása: MTZ-50 traktor bemutatása után a szerkezeti egység (kuplung-szerkezet) bemutatása történhet életnagyságú maketten, erőgép szétszerelése a diákok folyamatos, rotációjának segítségével, részegység beállítása, majd összeszerelése, a továbbiakban ismétlés, figyelve a rotáció megfelelő sorrendjére.
4. Balesetmegelőzés: baleseti lehetőségek ismertetése, szerszámok megfelelő használata.
5. Szakmai követelmények közlése, selejt okok: szerelési hibák elmondása és bemutatása már hibás alkatrészeken.
6. Ellenőrzés: ismétlések után visszakérdezni a részegységeket, szerelési folyamatot és a megfelelő szerszámhasználatot.

Az ellenőrzés és értékelés a munkaoktatás során

Ellenőrzés

Az ellenőrzés objektivitása fokozottan fontos a gyakorlati oktatásban, mert ezáltal pontos információt gyűjtünk a tanulási folyamatról. Az ismeretek ellenőrzését a tanuló szakmai ismereteinek, személyiségének fejlesztése érdekében alkalmazzuk.

Az eredmények megítélésénél tekintettel vagyunk a tanuló személyiségére, egyéni képességeinek szintjére is. Az értékelés szerves része az oktatásnak, a felszínre került hiányosságok akár az oktatási folyamat egészének a hibái is lehetnek.

Az ellenőrzés és az értékelés a visszajelzésen, minősítésen kívül betölthet helyzetfeltáró, felmérő funkciót is és irányulhat a fejlesztésre is.

Az ellenőrzés tanulási teljesítmény megállapítására vonatkozó információgyűjtés. Visszajelzést ad mind a tanulónak, mind a tanárnak, oktatónak. Ellenőrizni lehet az elért teljesítményt, megértést. A megértés ellenőrzése során törekszünk az elvárt, feltételezett ismeretek, kialakult jártasságok és készségek felfrissítésére, megszilárdítására. Az ellenőrzés az elért teljesítmény egybevetése valamilyen előre meghatározott egységgel.

A tanulók munkájának ellenőrzése, értékelése.

Segíti a gyakorlati oktatás vezetőjét:

- annak megítélésében, hogy munkája során a helyes utat választotta-e,
- a választott képzési stratégia összhangban van-e a képzési követelményekkel és a tanulói szempontokkal.

Segíti a tanulót:

- a gyakorlati képességek, tulajdonságok fejlesztésében, a jellemző munkafogások elsajátításában,
- tudatos és eredményes munkavégzés megvalósításában.

Ellenőrizni lehet szóban vagy írásban (például szakmai ismeretek számonkérése).

Az ellenőrzés az azt végző személytől, illetve az ellenőrzött személytől függően lehet:

- Külső ellenőrzés, amikor például a tanár, az oktató ellenőrzi diákját.
- Önellenőrzés, mikor saját munkáját ellenőrzi az oktató vagy a tanuló.

A tanuló önellenőrzése kezdetben fejletlen, ekkor szükség van a munkafolyamat gyakori oktatói ellenőrzésére. Később, ahogy egyre fejlettebb lesz a tanuló önellenőrzése, a külső ellenőrzés ritkulhat. Az önellenőrzés szokásai, gyakorlati készségei fejleszthetők. Az ellenőrzés folyamán a pedagógiai alapelveket mindig tartjuk szem előtt, figyeljünk a tanuló sajátosságaira, az egyéni bánásmódra.

Az ellenőrzés eszközei változatosak, az ellenőrizni kívántaktól függően változhatnak.

Esetenként elegendő lehet egy egyszerű megfigyelés is, de pontosabb eredmények érdekében lehet, hogy különböző méréseket kell alkalmazni (például munkadarabok készítése, mennyisége). A gyakorlati képzés során az ellenőrzés leggyakoribb eszköze a teljesítménymérés, amely a munka eredményének ellenőrzése és értékelése révén valósul meg. Az ellenőrzés előtt meghatározzuk, az érintettekkel közöljük az ellenőrzés szempontjait.

Mit ellenőrizünk?

- a munkavégzés folyamatát,
- a munkavégzést, az eszközhasználat szakszerűségét,
- munkavédelmi, biztonsági előírások betartását,
- a munkavégzés pontosságát, gondosságát, esztétikáját,
- a munkavégzés tempóját, ritmusát,
- takarékossgot,
- helyzetfelismerő készséget,
- együttműködési készséget,
- az elkészült munkafeladatot, munkadarab lényeges paramétereinek ellenőrzését (ebből az elvégzett munka pontosságára és a szakmai tudás szintjére is következtethetünk).

Hogyan, milyen módszerrel ellenőrizünk? (megfigyelés, szóbeli, írásbeli ellenőrzés)

Megfigyeléssel ellenőrizhető például a tanuló figyelme, szorgalma, munkájának pontossága, együttműködése a társakkal. Kérdésekkel, beszélgetés során, tevékenység végzése közben is ellenőrizhetünk szóban. Az írásbeli ellenőrzés viszonylag ritka a gyakorlati képzés során, közöttük például a teszt, házidolgozat, kérdőív fordulhat elő.

Mikor ellenőrizünk? (folyamat közben)

Értelemszerűen mindent a maga idejében, rendszeresen és **folyamatosan** kell ellenőrizni. (Például a munkavédelmi szabályok betartását csak ritkán ellenőrizhetjük a munkavégzés után.)

Egy munkafeladat, munkadarab elkészítése során nemcsak a végeredmény számít, hanem a munkavégzés módja is. (Ezek lehetnek például a szabályok, előírások betartása, szerszámok használata stb.) A munkafolyamat megfigyelése, ellenőrzése során tapasztalt hibákat a gyakorlás során vagy veszélyes hiba előfordulása esetén azonnal, egyéb esetekben a munka befejezése után a tanulóval közösen át kell tekinteni. A mesterpedagógus az ellenőrzés alapján megerősíti a tanulót a munkavégzés szakszerűségével, minőségével kapcsolatban, illetve a feltárt hibák javítása érdekében kiegészítő magyarázattal, bemutatással segíti a tanuló fejlődését.

A tapasztalható hibáknak csak egy részét tükrözi az elvégzett munka, munkatermék, az elemzés során a gyakorlati munka alatt tapasztalt egyéb selejtokokra, negatívumokra is ki kell térni, ilyenek lehetnek például:

- aktivitás hiánya
- rossz magatartás
- nem megfelelő munkatempó
- figyelem zavara, - „nemtörődömség”
- elméleti ismeretek hiánya
- rossz kommunikáció – munkatársakkal, mesterpedagógussal

A szakmai képzés során az ellenőrzés kiterjedhet:

- tevékenység megtervezésére, megszervezésére
- a munkaműveletek végrehajtásának helyességére
- az alkalmazott munkamódszerek észszerűségére
- a végzett munka minőségére, technológiai, szakmai előírások betartására
- az önállóság fokára
- a munka hatékonyságára, termelékenységére

Az elsajátítás szintje szerint az ellenőrzés kiterjedhet különböző tevékenységekre. Például:

- Ráismerés, felismerés (pl. eszköz)
- Megnevezés (pl. növény, gép)
- Tanult műveletelem alkalmazása
- Tanult művelet alkalmazása
- Tevékenység alkotó alkalmazása

Értékelés:

Az ellenőrzést mindig követi értékelés, mert e nélkül az ellenőrzés nem éri el fejlesztő hatását, és értékelés hiányában sem a tanuló, sem az oktató nem tud következtetéseket levonni a további munkára, fejlesztési feladatokra vonatkozóan.

Az értékelés célja, hogy visszajelzést adjon egy folyamatról, a célokhoz viszonyítva az elért eredményekre, előforduló hibákra, hibák okaira is ki kell térni. Kiemelten fontosak a hibajavítási lehetőségek, a fejlődés érdekében további tennivalók számbavétele.

A folyamatos, rendszeres, életkori sajátosságokat, a tanulók helyzetét, a szakma sajátosságait, követelményeit figyelembe vevő, pozitívumokra építő ellenőrzés és értékelés motiváló hatású, jobb teljesítményre sarkallja a tanulót.

Az értékelés lehet:

- folyamat közbeni, motiváló értékelés,
- összegző, lezáró célú értékelés.

Értékelési módszerek:

- Szóbeli visszajelzés: a tanulóval történő beszélgetés, megbeszélés munkaszituációban. Fontos, hogy előre tisztázzuk, milyen tanulási eredményeket várunk el, ez világossá teszi, hogy milyen célok érdekében zajlik az értékelés.
- Feladatvégzés közbeni megfigyelés alapján, előre megadott, meghatározott szempontok szerinti értékelés.
- Elkészült munkadarab, munkafeladat (a tanuló megszerzett, gyakorlatban alkalmazott kompetenciáinak) értékelése.
- Vizsga: tanár vagy bizottság jelenlétében. A tanuló meghatározott munkafeladatot végez, ehhez kapcsolódó szóbeli kiegészítését, indoklását is értékelik.
- Írásbeli feladatok szöveges értékelése (iskolai oktatásban jellemző).

Az értékelés legyen:

- személyre szóló, de nem személyeskedő,
- őszinte,
- ösztönző hatású,
- objektív,
- sokoldalú,
- érdek nélküli,
- segítse az önértékelést,
- támogassa a tanulói önállóság fejlődését,
- segítse elő a társakkal történő együttműködést.

Fontos, hogy értékeljük az egész csoport munkáját összességében is, de ne csak csoportos munkák esetében. Adjunk lehetőséget arra, hogy a csoporton belül az egyes tanulók szintén értékeljék saját szerepvállalásukat, mennyit tettek hozzá a csoport munkájához, milyen volt az együttműködés szintje stb. A tanári, mesterpedagógusi tanulói értékelést megelőzheti vagy követheti a tanuló önértékelése, tanulótárs munkájának értékelése. Az önértékelés, társértékelés segíti a kritikai érzéknek, a felelősségvállalás szintjének emelését.

Kérdések és feladatok:

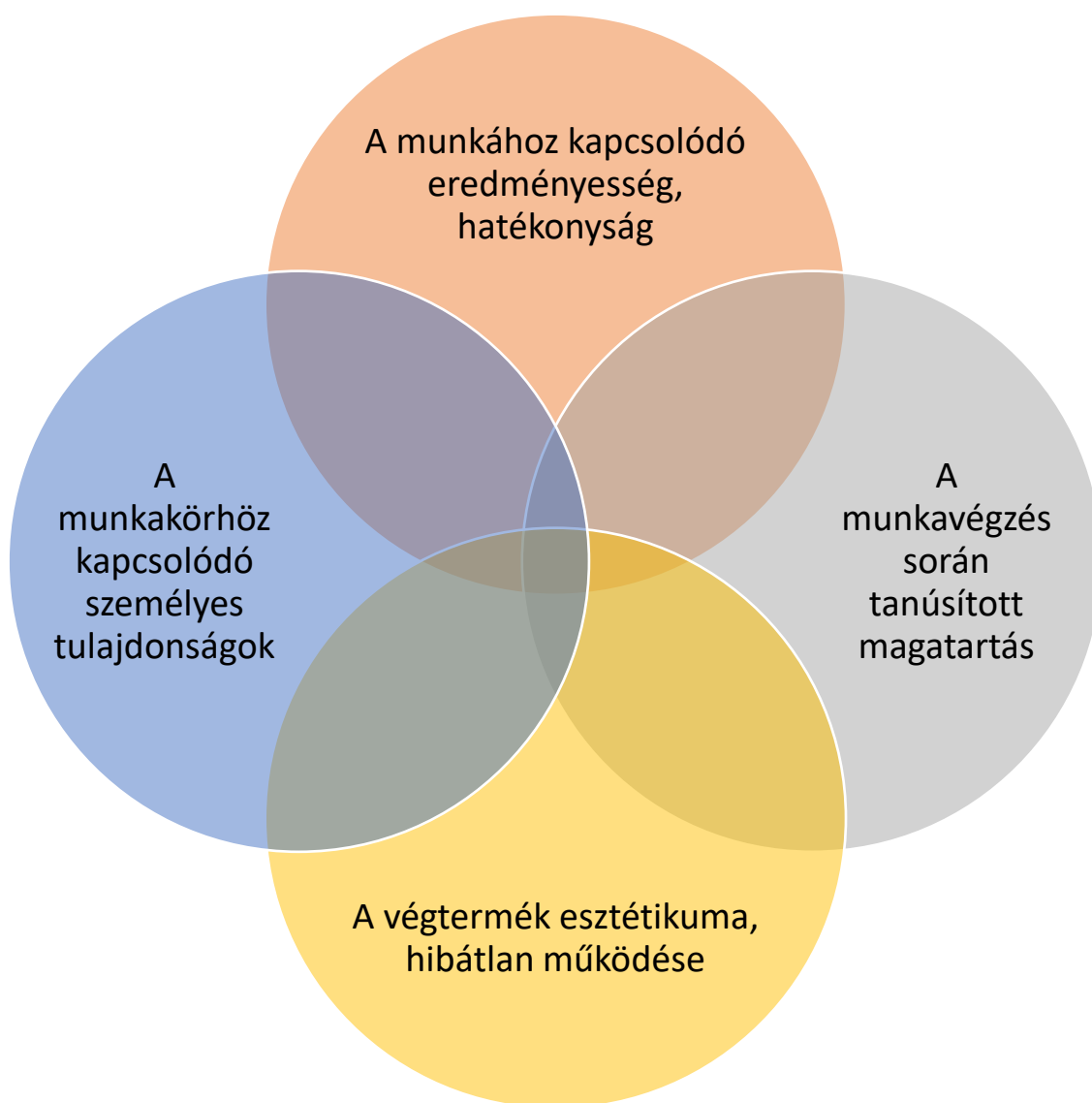
1. Melyek lehetnek a tanulói munka ellenőrzésének főbb szempontjai?
2. Miben segíti az oktatót a helyesen végrehajtott ellenőrzés?
3. Melyek a tanulók szóbeli ellenőrzésének a gyakorlatban megvalósítható formái?
4. Mik lehetnek a tanulói munka ellenőrzésének főbb szempontjai?
5. A saját gyakorlatából idézze fel, milyen ellenőrzési eljárásokat használ?
6. Milyen legyen a jó értékelés? Mondjon példát erre!
7. Mit ért folyamat közbeni ellenőrzés alatt? Mondjon egy példát!
8. Milyen ellenőrzési hibákat véthetünk?
9. Miért fontos, hogy az ellenőrzési folyamatot az értékelés kövesse?

Munkateljesítményt befolyásoló tényezők

A munkateljesítményt pozitívan, illetve negatívan befolyásoló tényezők

A munkateljesítményt több emberi és környezeti tényező is befolyásolhatja, ezek a tényezők lehetnek pozitívak és negatívak egyaránt. Ismernünk kell a tanuló személyiségét, vágyait, a korcsoport pszichológiai jellemzőit, a munkaoktatás környezetét, hogy ki tudjuk használni azok munkateljesítményre gyakorolt hatását.

A munkateljesítmény értékelésének különleges szempontjai



Pszichológiai szempontok

Motiváció – miért csinálom? A motiváció az egyik legfontosabb belső hajtóerő, mely magasabb teljesítményre ösztönözi a tanulót. Lehet az életpályával, szakmával kapcsolatos cél, kíváncsiság, versenyszellem.

Valamilyen elérni kívánt cél kitűzésével „értelmet adva” a munkának a munkateljesítményt pozitívan befolyásolhatjuk. A kitűzött cél elérése, az adott feladat megfelelő szintű végrehajtása után egy, a tanuló által vágyott feladat, jutalomnak tekintett tevékenység következik. (Ha végeztél ezzel a munkával, akkor lehet...) Emeli a motivációt, ha a tanuló tisztában van tevékenységének, a termelés eredményének hasznosságával.

Szükséglet is lehet motivációs ok, például kell a túlórapénz (az emberi szükségletek fedezése, kielégítése érdekében gyakran vállalnak többletmunkát a dolgozók).

Konformitás – egyes személyiségtípusoknak alapvető „szükséglete” a másoknak, társadalomnak való megfelelés.

Szervezeti kultúra (munkahelyi légkör - társas normák) A munkatársakkal létrejövő viszonyok, emberi kapcsolatok nagyban befolyásolják a dolgozók munkateljesítményét.

- Kapcsolat a munkahelyi vezetővel, a mesterpedagógussal, ők mennyire törődnek a dolgozókkal, tanulókkal kiemelt szerepet játszik a jó munkahelyi légkör kialakításában.
- Kapcsolat a tanulók között: akik szeretnek együtt dolgozni, egymást serkentve, egyre jobban, folyamatosan fejlődve többet tudnak és fognak dolgozni, míg az egymást nem kedvelőket „összezárva” a teljesítményük romlani fog.
- **Szervezeti elkötelezettség**, az „ide tartozom” érzése például a japán munkakultúrában igen magasfokú. A szervezet érdekeiért többet vállalva többletteljesítményt nyújthatnak az emberek.

A stressz szintje is hat a munkavégzés minőségére. Alacsony szinten jótékony, serkentő hatású, míg magas szinten viszont hátráltathatja a munkát. Koncentrációzavart, döntésképtelenséget, figyelmetlenséget, gyors kifáradást okozhat.

Pedagógiai szempontok

- Követhető, tanulói igényeknek **megfelelő tempó**: a túl lassú tempó hatására unatkozik, elveszti érdeklődését a tanuló, míg a hajsztolt tempó következtében a tanuló összezavarodik, nem lesz ideje a megértésre, gyakorlásra. Például egy munkaműveletet lépéseinek egymás utáni gyors bemutatásakor a tanuló nem tudja követni a mozdulatok, műveletelemek sorrendjét, hibázik, elbizonytalanodik.
- **Rövid, lényegre törő mondatokat** használjuk, ez segít a tanulót a megértésben, a koncentráció fenntartásában és a lényeg kiemelésében. A hosszú, bonyolult, egymásba ágyazott mondatok, kérdések a megértést hátráltatják, a tanulót összezavarhatják.
- **Ismételjük, hangsúlyozzuk a lényeget**, akár ismeretről, akár tevékenységről van szó. A monotonitás elkerülése érdekében használhatunk más hangsúlyt, más szavakat, különböző példákat sorolhatunk, ebbe bevonhatjuk a tanulót is. A szakmai feladatok gyakorlását változatossá tehetjük, ha más környezetben, más eszközzel stb. végeztetjük. Az emlékezetbe vésést az ismétlés nagyban elősegíti, ezért a tanulás-tanítás folyamatában szinte az első pillanattól kezdve jelen kell lennie.
- **Koncentráljunk a tanítási feladatra**, a felesleges, zavaró információkat, a hangos gondolkodást kerüljük, mert a tanuló befogadóképessége korlátos, a felesleges adatok, információk elterelhetik a lényegről a figyelmét.
- **Vonjuk be a tanulókat** a teljes oktatási folyamatba a szintjüknek megfelelően. Állítsunk fel alternatívákat (például képzési céljainknak megfelelő, de különböző munkadarabok között, munkafeladatok közül lehet választani), a tanuló jobb teljesítményt nyújt, ha maga dönthet, melyiket szeretné elvégezni. A mesterpedagógus által irányított tanulói 'önálló' problémamegoldás szintén ösztönző hatású.
- A **tanuló szintjének megfelelő**, azt kissé meghaladó, kihívást jelentő feladat mindenképpen ösztönző hatású. A tanulóhoz igazodó elvárások, igények közvetítése nagyon fontos.
- Tartsunk, iktassunk be **szüneteket**, mert a koncentrált figyelem időtartama korlátos, pihenésre is szüksége van az agynak.
- A **munkateljesítményt befolyásolja a napszak**, reggel, délelőtt energikusabbak vagyunk, jobb teljesítményt tudunk nyújtani, míg kora délután a teljesítmény mélypontra kerülhet.

Környezeti tényezők

Az emberi tényezőkön felül a tanulók, dolgozók teljesítményét nagyban befolyásolják a környezeti tényezők. Egy komfortosabb, kellemesebb, rendezettebb, jó környezetben jobban teljesítenek a tanulók is.

- **Megvilágítás, hőmérséklet, zajterhelés**

Természetes fény hatására növekszik a munkateljesítmény. 7%-kal növeli a munkateljesítményt, ha növelik a természetes fény mennyiségét, javítják a levegő minőségét, a hőmérsékletet. A napfény hatása egyértelműen kimutatható a mentális és koncentrációs tesztekben. A zajterhelés vizsgálatok bizonyítják, hogy a teljesítményen kívül egészségügyi, pszichológiai romboló hatása is van a túl hangos vagy monoton zajnak.

- Anyag és **szerszámellátottság minősége**, korszerűsége

- Segédeszközök, **kiegészítő berendezések megléte**, minősége

- **Gépesítés, automatizálás**

Modern, minden téren gépesített világunkban már szinte mindenféle munkához léteznek különböző gépek, segédeszközök, melyek a munka gyorsítására, egyszerűsítésére alkottak. Ezek alkalmazásával értelemszerűen fokozható a teljesítmény.

- **Információ, ismeretek**

Bizonyos információk birtokában nőhet és csökkenhet is a munkateljesítmény.

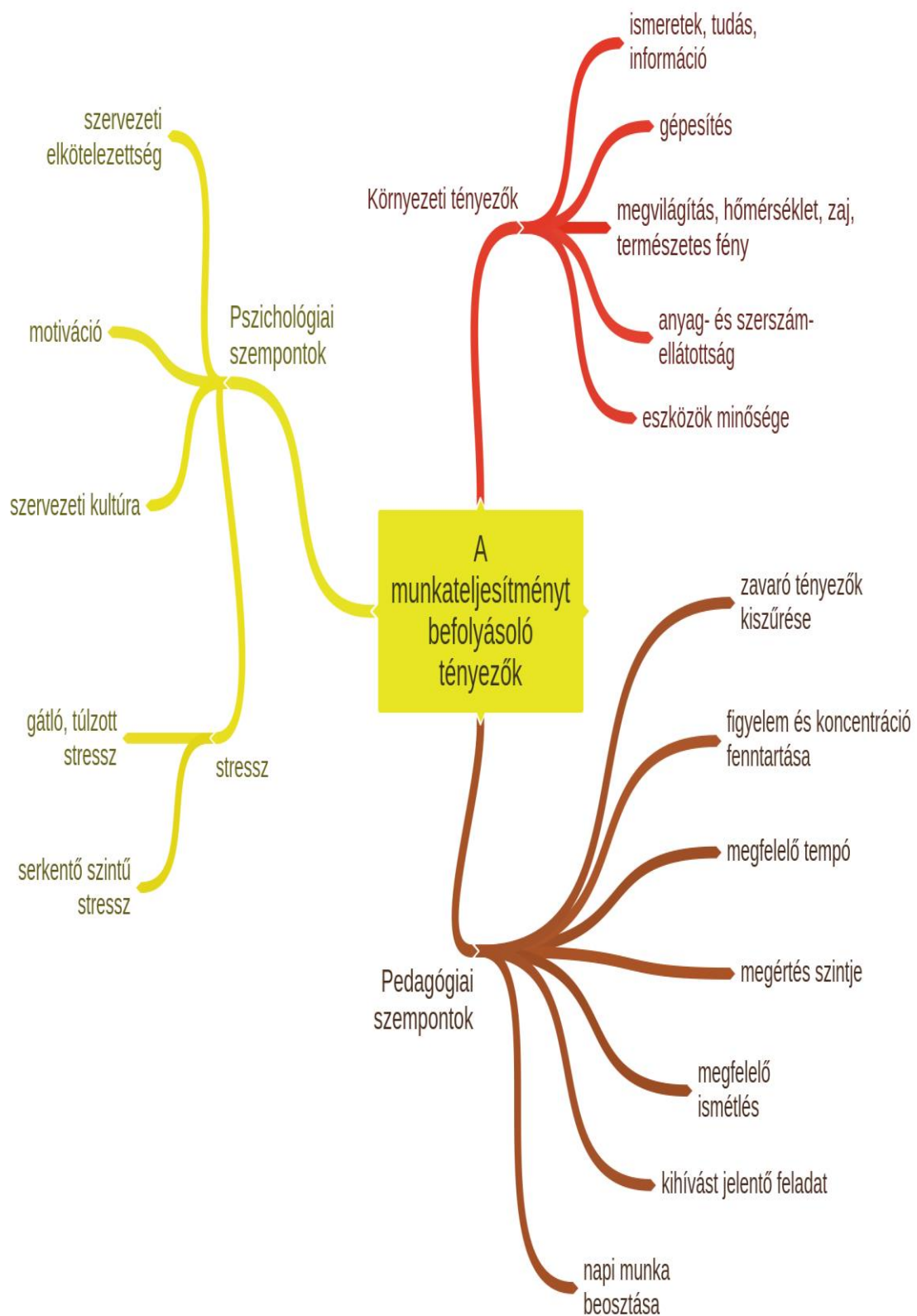
Ilyen információ lehet maga a munka elvégzéséhez szükséges tudás is, amely nagyban megkönnyíti a tanulóra bízott munka elvégzését.

Vagy ilyen információ is lehet az, mikor csak azért bíznak munkát valakire, hogy el legyen foglalva, viszont ennek tudatában a teljesítmény drasztikusan csökkenhet.

Kérdések, feladatok:

1. Sorolja fel munkateljesítményt befolyásoló tényezőket!
2. Milyen környezeti tényezőket ismer?
3. Milyen tényezők befolyásolják pozitívan a munkateljesítményt?
4. Mely tényezők rontják a munkateljesítményt?

A munkateljesítményt befolyásoló tényezők ábrája



A mesterpedagógus, mint oktató: általános ismérvek, személyiségvonások

Jegyzetünk több pontján is részletesen tárgyaljuk a mesterpedagógussal szemben támasztott általános és szakmai követelményeket. Szintén említettük már mintaadó szereplőként, akit felelősség terhel azért, hogy milyen példát, mintát látnak maguk előtt a tanulók, hiszen az elismert személy a tanulót követésre ösztönözi. Mindemellett a mesterpedagógus felszabadult viselkedése, spontán reakciói természetes személyisége is kibontakozik a munkakörnyezetben. A gyakorlati képzés során fontos a szoros kapcsolat létesítése a gyakorlati élettel, a munkafolyamatokkal, miközben elsődleges célunk a tanuló személyiségének alakítása. A tanuló külső és belső motiválását biztosítani kell a tanulási folyamat és az eredményes munkavégzés során egyaránt. Pontosan kell kommunikálnia, és nagy önbizalommal, hatékonyan kell együttműködni a szakképzés számos szereplőjével. Képesnek kell lennie akár csoportosan vagy egyénileg kezelni a felmerült konfliktusokat, a tanulók számára olyan támogatást kell nyújtania, amely nemcsak szakmai, hanem sokszor életvezetési problémáikat is segít megoldani. Mindezeknek a sikeres megvalósulása a mester-tanuló kapcsolat minőségének függvénye.

Sokan, sokféleképpen közelítik meg a jó mesterpedagógus személyiségét, sokszínű szerepkört Tony Robbins szakíró a következőkben foglalta össze: **„Az igazi mester ismérve a következetesség.”** Elvégre ugyan ki akarna csak nagy néha elérni valami eredményt? Ki akarna csak egy pillanatig örövendezni, vagy csak néha-néha nyújtani a legjobbat? Következtesen, folyamatosan szeretnénk átélni mindazokat az érzéseket, amelyek miatt érdemes élnünk. Akkor hát hogyan is biztosíthatjuk ezt a következetességet? A szokásainkkal. Nem elég csak tisztában lenni a tennivalókkal - ténylegesen végre is kell hajtani azokat.” Az idézet lényeges gondolata a folyamatos törekvés a szakmai siker elérésére a gyakorlati tevékenység során. Hogyan lehet ezeknek a követelményeknek megfelelni?

A mesterpedagógussal szemben támasztott követelmények: az általános emberi tulajdonságok és a szakmai elvárások.

A mesterpedagógussal szemben támasztott általános emberi tulajdonságok

A teljesség igénye és további részletezés nélkül még felsorolunk néhány alapvető, általános emberi tulajdonságot, amely a gyakorlati oktatásban résztvevő mesterpedagógus jellemző, fontos személyiségvonása:

- megértés, elfogadás és szeretet (nem mondani kell)
- humánus magatartás
- erős akarat
- önuralom és önkontroll
- következetesség és igazságosság
- tapintatosság, a tudomására jutott információkkal nem él vissza
- optimista és kommunikatív
- jó megjelenésű, ápolt

- van humora, ha kell, legyen kicsit színész
- a mesterpedagógus ismerje a tanuló családi hátterét, barátait
- jutalmazás, büntetés során döntéseit indokolja, következetes
- egyértelmű és világos követelményeket támaszt a tanulókkal szemben
- a tanulóval szemben érzett felelősség és tisztelet

A mesterpedagógus, mint irányító és nevelő személyiség

A gyakorlati helyszín a mesterpedagógus és a tanuló közötti kapcsolat kibontakozásának színtere. Mindazok a vonások, amelyek jellemzőek a mesterre elsősorban ebben a környezetben jelennek meg, de azzal tisztában kell lennünk, hogy a tanulók számára különösen kezdeti időszakban ez idegen környezet. Mesterpedagógus és tanuló kapcsolata különböző szintű szakmai feladatokban fog kibontakozni, amelyek majd meghatározóak lesznek viszonyuk alakulásában. Ezek a kezdeti benyomások, első lépések későbbiekben cselekvési és magatartási ösztönzést adnak a tanulók számára. Ezért különösen fontos ez a bevezető átmeneti időszak, amelyben meghatározó a türelem, elfogadás a meglévő pozitív tanulói tulajdonságokra való támaszkodás elve.

Majd ebből a bevezető időszakból átlépve, a fokozatosság elvét alkalmazva alakul ki az a gyakorlatirányítói tevékenység, mely során a mesterpedagógus pedagógiai ellenőrzést és irányítást végez.

Ezen felül:

- Biztosítja a gyakorlati munkavégzés során, hogy a tanult jártasságok és készségek színvonala ne essen vissza, folyamatosan fejlődjön.
- Folyamatosan segíti a tanulót az önálló munkavégzésben. Elősegíti a tanulók szakmai önállóságának kialakulását.
- Biztosítja, hogy a tanulók tervszerű munkaprogram szerint dolgozzanak. Képes azt megtervezni, de ha szükséges rugalmasan változtatni is tud rajta.
- Meghatározza és egyértelműen közli a gyakorlati munka folyamatát. Biztosítja és ellenőrzi a tanulók szakmai előrehaladását.
- A munkavégzés élményszerűségének biztosításával motivációs alapot létesít a feladat (munka) folytatására. Ezáltal a tanulókat sikerélményhez juttatja.

A mesterpedagógussal szemben támasztott szakmai elvárások

Szakmai elvárások:

- tudja és akarja átadni tudását
- magabiztos szakmai tudás
- naprakész szakmai ismeretek
- legyen nevelői tekintélye – legyen értékjelző

Mit kell értenünk a nevelői tekintély alatt? A nevelői személyiség szubjektív értékjelzője (mert van tudása, intelligenciája, rátermettsége stb.). Ennek alapja a megfelelő szintű pedagógiai, módszertani és pszichológiai tudás, amihez biztos szaktudás (szakmai tudás) is párosul. Ezek alapozzák meg a mesterpedagógus hitelességét a tanulókkal való kapcsolatban. Ahhoz, hogy ezek az ismeretek naprakészek legyenek, azt a képzéseken való rendszeres részvétellel és önképzéssel is biztosítani kell.

A tanuló személyiségének stabilitása szempontjából meghatározó, hogy milyen **nevelési-vezetési stílust** képviselő felnőttek társaságában nő fel. A vezetési stílust háromféle csoportra szokás sorolni, úgymint **tekintélyelvű** – parancsolgató, vagy teljes irányítás nélküli – **ráhagyó**, esetleg **együttműködő** – elfogadó. Az **ismeretek átadásának**, az ismeretek tanulók számára megfelelő szintű megjelenítésének és konvertálásának képessége a legnehezebb feladatok egyike. Ez alatt azt értjük, hogy a tanuló egyéni képességeit figyelembe véve keressük számára a legmotiválóbb, legjobb eredményre vezető tanulási utakat. Miközben minden tanítványa egyéni tanulási tempóját, tanulási stílusát megismerte, a mesterpedagógus folyamatosan elősegíti a szakmai ismeretek elsajátítását és begyakorlását. Ehhez szükséges a tanuló feltétel nélküli elfogadása.

Személyi feltételek

A mesterpedagógus egyszemélyben szakember és pedagógus. Így általános elvárás vele szemben:

- Lelkesedjen a szakma és annak oktatása iránt.
- Alakítsa ki a helyes oktató-tanuló viszonyt.
- Mind emberileg, mind szakmailag legyen példakép.
- Szakmai és módszertani szempontból felkészült legyen.

Elvárások a mesterpedagógus viselkedésével szemben

A mesterpedagógus már külső megjelenésével, beszédmodorával is legyen tekintélyteremtő. Öltözködése, ápoltsága legyen mindig kifogástalan, tiszta, rendezett. Megnyilatkozásai legyenek udvariasak, megfontoltak, cselekedetei pedig határozottak, célratörők.

Döntéseiben legyen igazságos, határozott, és ha lehet, indokolja meg azokat. A tanulók előtt nem engedhet meg magának semmilyen szélsőséges megnyilatkozást, politikai véleménynyilvánítást vagy trágár beszédet. Minden körülmények között őrizzük meg higgadtságunkat, tekintélyünket. Az elvesztett tekintély visszaszerzése az amúgy is fokozottan kritikus kamasz környezetben rendkívül nehéz. A mesterpedagógus viselkedése az egyik meghatározó minta a tanulók számára.

A mesterpedagógussal, mint oktatóval szemben támasztott követelmények

- Tervezetten, szervezetten, az előírások és szabályzók betartásával végzi. A kötelező adminisztratív feladatokat ellátja. Folyamatosan konzultál a tanuló intézményével, szüleivel.
- Birtokában van a korszerű szakmai ismereteknek, ismereteit folyamatosan megújítja.
- Ismeri a gyakorlati oktatásban részt vevő szakemberekre vonatkozó jogi, etikai szabályokat, normákat.
- Képes a környezetvédelemmel, munkavédelemmel és a balesetvédelemmel kapcsolatos követelmények érvényesítésére a gyakorlati képzésben, alkalmazza és betartatja a biztonságtechnikai, tűzvédelmi és higiéniai szabályokat, előírásokat.
- Ismeri a szakmai gyakorlati oktatás legfontosabb pedagógiai, pszichológiai elméleteit, törvényszerűségeit.
- Rendelkezik a gyakorlati oktatás tervezéséhez, vezetéséhez szükséges speciális elméleti és módszertani alapokkal.
- Ismeri a nevelés, oktatás, képzés összefüggéseit.
- Munkáját a didaktikai alapelvek figyelembevételével végzi.
- Képes a gyakorlati oktatásnak megfelelő oktatási stratégiák megválasztására.
- A tanuló érdekében együttműködik a pedagógusokkal, szülőkkel, más szakemberekkel.
- Figyelembe veszi az életkori sajátosságokat.
- Ismeri a tanulók megismerésének módszereit.
- Képes a tanulók szakmai készségének, jártasságának fejlesztésére, szakmai tudásának átadására.
- Nyitott a szakterületén zajló, a szakképzést érintő, kiemelt szakmai, technológiai fejlesztés és innováció megismerésére, elfogadására, közvetítésére.
- A tanulót teljes, önálló egyéniségként neveli, oktatja.
- Tudással rendelkezik a személyiségfejlődés, hátrányos helyzet, magatartásproblémák okairól, nézeteiről.
- Képes a konfliktusok hatékony kezelésére.
- A tanuló fejlesztését az egyéni sajátosságokhoz igazítja, törekszik a differenciálást elősegítő stratégiák, módszerek alkalmazására.

A mesterpedagógus, mint mintaadó személy

- Testi-lelki egyensúly.
- Elkötelezettség a nemzeti értékek és azonosságtudat iránt.
- Környezettudatosság.
- Erkölcsi normák közvetítése.
- Mindenkiiben meglátja az értéket, pozitívan viszonyul az emberekhez.
- Egységben működő erkölcsi meggyőződés, érzelem és tevékenység.
- Munkamorál: pl. pontosság, rendszeret, munkafegyelem, kollektivitás, felelősségtudat.

- Együttműködő, segítő kommunikáció.
- Szociális érzékenység, segítőkészség, előítélet-mentesség.
- Komplex vagy váratlan döntési helyzetekben is a jogszabályok és etikai normák figyelembevételével dönt.
- Transzferálás. (képes átadni tudását)

Hogyan viselkedjünk a gyakorlatban (arany szabályok)

- Szükséges az ösztönző jellegű kritika a megfelelő helyen és időben, amely készségre és speciális teljesítményekre vonatkozik.
- Ösztönözzük a munkán kívüli érdeklődést és kiegyensúlyozott felkészülést az életre!
- A személyes kapcsolattartás során nem lehet minden tanulót egyformán kezelni. (Differenciálás szükséges: minden tanuló más személyiség, más a lelki szükséglete, képességei, igény szintje.)
- Következetesség minden áron, mert a hitelesség a tét. (Ne legyen eltérő bánásmód ugyanolyan helyzetre!)
- Személyes kapcsolattartás a gyerekekkel.
- Nyílt vezetési elvet valósítsuk meg.
- Rendszeresen kommunikáljunk a támogató csoportokkal (tanár, szakemberek, szülők).
- Legyünk őszinték, adjuk önmagunkat (bizalom)!
- Legyünk segítőkészek és törekedjünk a tanulók önértékelését és önbizalmát növelni!
- Dicsérjünk, biztassunk!
- Ügyeljünk arra, hogyan viszonyulnak a tanítványok egymáshoz! Állítsuk le, ítéljük el azonnal a kegyetlen, egymást nem támogató viselkedést!
- Vegyük figyelembe az életkori sajátosságokat!
- Törekedjünk arra, hogy találkozzunk a gyerekek szüleivel vagy más családtagjaikkal!
- A mesterpedagógus a tanuló felnőtt vezetője. Szabályokat állít fel, meghatározza a gyerekek viselkedését, de nem szükséges mindenfajta cselekedetet és magatartást megítélni.

Kérdések, feladatok:

1. Sorolja fel a mesterre vonatkozó legfontosabb szakmai és magatartási elvárásokat!
2. Mit ért az alatt, hogy a mester személyisége minta a tanuló számára?
3. Gyűjtsön példákat arra, hogyan viselkedjen a mester tanítványa előtt a gyakorlatban!

A mesterpedagógus teendői, hogy a tanuló megszeresse jövőő szakmáját

Amit nem ismerünk, attól idegenkedünk, gyakran elutasítjuk, félünk tőle, míg más esetben kíváncsisággal, érdeklődéssel fordulunk a számunkra új dolgok felé.

A tanuló gyakorlólhelyen töltött első napjai általában ezekkel a vegyes érzelmekkel telnek, még akkor is, ha ennek nem ad hangot, ám viselkedéséből, várakozásából következtethetünk a benne dúló ambivalens érzésekre. Az első benyomások a munkahelyen ugyanúgy fontosak, mint amikor először találkozunk valakivel. Az ismeretlennek nem ismerjük a személyiségét, szokásait, véleményét egy-egy adott témában, nem tudjuk milyen képességekkel, készségekkel rendelkezik, milyen a hozzáállása, de közös programunk van, vagy elkezdünk közösen dolgozni, és ez módot ad arra, hogy felmérjük, megismerjük a másikat.

A munkahelyet, képző helyet, a munka szabályait, az ott dolgozó embereket a tanulók nem ismerik, lehet, hogy a választott szakmájuknak gyakorlati követelményeivel, nehézségeivel, szépségeivel sincsenek tisztában, nincs munkatapasztalatuk. Azért, hogy ezeket megtanulják, elsajátítsák, érkeztek a munkahelyre. A mesterpedagógus feladata többek között, hogy ezt a tanulási folyamatot elősegítse, ennek következtében a tanulók sikereket érjenek el, megszeressék leendő szakmájukat, leendő munkahelyükön jó szakemberré váljanak.

Az emberek személyisége sokféle, többféleképpen lehet őket megközelíteni, különböző módon, különböző módszerek segítségével lehet náluk eredményt, változást elérni. Maslow a szükségletpiramis tetejére helyezi az önmegvalósítás és elismerés iránti vágy emberi szükségletét. Ezek közé tartozik például a kihívásoknak való megfelelés, kreativitás, siker, elismerés. A szociális szükségletek közé sorolja az elfogadottság, valahová tartozás érzését, a szeretetet és csoporttevékenységet.

Az egyik ember szeret tanulni, sikereket elérni, számára ez az érték, míg mások a kortársak elismerését akarják kivívni, azt tekintik értéknek. Hogy mit tekint egy-egy ember értéknek, értékesnek, az függ például az egyén szociális helyzetétől, a személyiségétől, attitűdjétől, az őt ért korábbi hatásoktól. Ezek a hatások származhatnak a családból, kortárscsoporttól, környezetében élő felnőttektől is. A gyerek számára a környezetében élő felnőttek (családtagok, tanárok, szakemberek) viselkedése szerepmodellek, amik mintaként szolgálnak a tanulónak és befolyásolják a személyiségük kialakulását. Bennük a tanuló viselkedési mintát, modellt lát arra, milyen szülő, milyen munkatárs, milyen szakember legyen, vagy ne legyen. Optimális esetben a mesterpedagógus viselkedését a tanuló megfigyeli, utánozza, ennek célja a szakma minél magasabb szintű elsajátítása. Ugyanakkor ez idő alatt azonosul is vele, kialakul az érzelmi kötődés. Kialakul a tanulóban egy belső értékrend, mely meghatározó a szakmához, munkahelyéhez fűződő viszonyában. A gyakorlati képzés során tehát a mesterpedagógus személye kiemelkedően fontos, meghatározó. Hiteles, őszinte viselkedésével, elfogadó, tiszteletet sugárzó, pozitív attitűdjével nemcsak a fiatalok szakmai tudásának gyarapításában, de a tanulói személyiség formálásában is kulcsszerepe van. Kialakítja a jó mester-tanuló viszonyt, a pozitív környezetet, amelyet tisztelet és elfogadás jellemez, amely lehetőséget ad a tanuló számára a fejlődésre. A tanuló felelőssége, hogy ezzel akar-e élni, akar-e fejlődni.

A tanuló már lépéseket tett a szakma megismerése felé az iskolában, de ezek elméleti ismeretek voltak. A fizikai munka és a gyakorlat világa teljesen új számára. Az iskolai közegben már otthonosan mozgó gyerek a gyakorlólhelyen teljesen új munkatársakkal, eszközökkel, munkaszervezéssel, értékeléssel stb. találkozik. Ezeket most meg kell ismernie, meg kell találnia a helyét a rendszerben, ebben is a mesterpedagógus vezetheti, segítheti őt a legjobban.

A szokottól eltérő környezet, a munka világának megszerettetésében fontos szerepe van a tanuló **kíváncsiságának**, amely megnyilvánul az új emberek, környezet, anyagok, eszközök felé is. A tanuló kíváncsisága, belső motivációja elősegíti az ismeretek, készségek elsajátítását, a tanulási folyamatot hatékonyabbá teszi, ezt a mesterpedagógusnak ki kell használnia. A kíváncsi ember kérdez, ha a kérdésekre adekvát választ kap, akkor ismeretei is bővülnek. Hagyjuk a tanulókat kérdezni, használjuk ki a kíváncsiságukat. Vonjuk be őket a feladatok megoldásába, használjuk fel kezdeményezéseiket, ötleteiket, használjuk ki meglévő tudásukat.

Az egyes tanuló önbizalma, a szakmához való kötődése is erősödik, ha tudásának, képességének megfelelő munkával bízzák meg. Az önállóan, felelősséggel végzett munka öröme nem elhanyagolható. A kapott munkafeladat jelenthet némi kihívást, kockázatvállalást is (a biztonsági előírások figyelembevételével), melynek következtében a tanuló is ráébred saját képességeinek hatáira. Hibázhat, de ez együtt jár a tanulással. A mesterpedagógus építő jellegű értékelésével és nem büntetéssel érheti el, hogy a tanuló később is kísérletezzon, vállaljon hasonló, kihívást jelentő feladatot. Az iskolapadból a tanuló széleskörű tudással érkezik, okosan kihasználva ezt (pl. informatikai tudás) nő a tanuló kötődése munkahelyéhez.

Gyakorlati tudás, tapasztalat megszerzése a gyakorlati oktatás feladata, mutassuk be a szakmát több oldalról, ne csak egy-egy részfeladattal ismerkedjenek meg.

Több dolgot is tehet a mesterpedagógus azért, hogy önmagát is fejlesztve minta, hiteles példa legyen a tanuló előtt, és elősegítse, hogy a tanulók is megszeressék jövőendő szakmájukat.

Például:

- Szélesítse a saját szakmai ismeretét (szakfolyóirat, nyelvtanulás), és ezt meg kell követelni a tanulótól is.
- Reális követelmények támasztása. A képességeket bőven meghaladó túlzott elvárás csalódottsághoz, önbizalom elvesztéséhez vezet, míg a túl alacsony követelmények hatására a tanuló képességeihez mérten mélyen alul teljesít, a kívánt fejlesztési eredmények nem realizálódnak.
- Szakmai környezetbe való bevezetés (munkatársak, beszállítók, megrendelők, más vállalkozás).
- Eredményességre törekvés: pozitív megerősítés, a tanuló támogatása.
- A jövő, a lehetőségek és a távlatok, valamint, a szakma fejlődés irányának megismertetése.
- Egyéni vágyak, egyéni boldogulás támogatása, személyes jövőről alkotott kép alakítása.
- Hivatástudat kialakítása, feladat és felelősség érzésének kialakítása.
- Pályaválasztási döntések megerősítése, pályaválasztási konfliktusok kezelése

- Továbbtanulás támogatása.
- Ha kell személyes tanácsok, magánéleti problémákban való eligazodás megsegítése.

A mesterpedagógus teendői a tanulók egészségmegőrzésének érdekében

A képzésnek, így a szakképzésnek is kettős feladata van: egyrészt az oktatás, az ismeretek elsajátíttatása, másrészt a tanuló személyiségének alakítása, a valóságos embernevelés.

A nevelés a szülők, a tanuló fejlődéséért dolgozó tanárok, oktatók, szakemberek feladata, tágabb értelemben azonban részt vesz benne az egész közösség, a társadalom.

A nevelés több területre is kiterjed, ezeket az előző fejezetekben ismertettük és kiemeltük ezek közül az erkölcsi és az esztétikai nevelést. A mesterpedagógus oktató-nevelő munkái közül most kiemelt nevelési területtel az egészségneveléssel foglalkozunk.

Testi nevelés: a tanuló testi fejlődését, az egészség megalapozását elősegítő tevékenységek (testnevelés, testápolásra vonatkozó ismeretek, szokások, öltözködés stb.).

Egészségnevelés: az egészséget tudatosan fenntartó, erősítő viselkedést segít kialakítani (mozgás, sport, egészséges táplálkozás, egészséges életmód, szenvedélybetegségek stb.).

Az egészség megőrzése mellett korunkban kiemelkedő figyelmet kap a betegségmegelőzés, az egészséges életmód tudatosítása. A családok nevelési feladatait ezen a területen is kiegészítik intézményi kezdeményezések, előadások, bemutatók (iskolaorvos, rendőr, pszichológus). Szervezett iskolai programok célul tűzik ki a szenvedélybetegségek (dohányzás, alkoholizmus, drogfogyasztás, játékfüggőség) kialakulásának megelőzését, megtanítani a gyereket „nem”-et mondani az egészséget károsító dolgokra.

A mesterpedagógus a képzés során különleges szerepet játszik a tanuló életében. Ő vezeti be a gyereket a munka világába, szakmai tudása, személye példa a tanulóknak előtt. A mesterpedagógus elsajátíttatja a szakmát a lehető legmagasabb színvonalon, amelyhez hozzátartozik a szabályos, biztonságos munkavégzés megkövetelése. A gyakorlati munka során a mesterpedagógus nevel, esztétikai nevelést valósít meg a szép, tiszta munkaterület, pontos munkavégzés megkövetelésével. A tanuló ismereteit bővíti, de a személyiségét is formálja a gyakorlat, mert a napi munkafeladatok, a mesterpedagógus tanítása, vezetése, irányítása hat a tanuló viselkedésére.

A szakképzésben részt vevő tanuló az élete jelentős részét iskolában, gyakorlati képzőhelyen tölti. Elvárás, hogy igényes, kulturált környezetben, egészséges, biztonságos körülmények között tudjon fejlődni. A biztonság megteremtésében a legfontosabb teendő a megfelelő munkakörülmények előzetes megteremtése. Például: a telephely tisztasága, rendje, a belső forgalom szabályozása, jelzések, higiéniai és pihenési feltételek biztosítása (ivóvíz, étkezőhelyiség, mosdó, zuhanyzó, öltöző), dohányzásra vonatkozó házirend, vészhelyzeti intézkedések, elsősegélynyújtás, orvoshoz szállítás rendje. Igazolt, hogy a dolgozók egészségére, munkateljesítményére is kihat az esztétikus munkakörnyezet, a megfelelő

munkafeltételek. Ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy a tanulók gyakran nem elég erősek, nem elég tapasztaltak, nem elég érettek, a képzőhelyen lévő veszélyforrásokat sem veszik komolyan. A tanulónak további védelemre lehet szüksége, mely a képzőhely és a tanuló közös érdeke, felelőssége. Tapasztalat, hogy a nem gyakorlott fiatalok, tanulók sokkal több balesetet szenvednek el munkakörnyezetben, mint a gyakorlottak.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség egy nemzetközi szervezet, mely kiadott a fiatalok munkahelyi védelmére vonatkozó dokumentumot, az abban foglaltak iránymutatók a szakképzésben részt vevő tanulókkal kapcsolatban is.

Általános szabályként 18 év alatti személyek NEM végezhetnek olyan munkát, amely:

- meghaladja fizikai vagy szellemi képességeiket;
- mérgező vagy rákkeltő anyagoknak teszi ki őket;
- sugárzásnak teszi ki őket;
- rendkívüli hővel, zajjal vagy rezgéssel jár;
- olyan kockázatokkal jár, melyeket tapasztalataik vagy képzésük hiányában vagy a biztonsággal kapcsolatos elégtelen figyelmük miatt valószínűleg nem képesek felismerni vagy elkerülni.

A 18 év alatti, de az iskolaköteles kor felső határát már betöltött személyek igen kivételes körülmények között elvégezhetik a fenti munkákat, amennyiben:

- a munka a szakképzésük szempontjából nélkülözhetetlen;
- a munkát hozzáértő személy felügyelete alatt végzik;
- a kockázatokat a lehető legalacsonyabb szintre csökkentették

A tanulóra is, mint minden munkavállalóra vonatkoznak a munkavégzéshez szükséges jogszabályi előírások (pl. munka törvénykönyve, munkavédelemről szóló törvény), amelyek betartása a munkahelyre és a tanulóra is kötelező!

A tanuló egészségmegőrzésének érdekében tett lépések a gyakorlati képzés során:

Munkavédelmi, balesetelhárítási és környezetvédelmi oktatás

Minden munkavállalónak, tanulónak joga van megismerni a munkahelyi veszélyforrásokat és saját biztonsága érdekében tehető lépéseket, vagy baleset, vészhelyzet esetén mit kell tennie. A mesterpedagógusnak meg kell győződnie arról, hogy a tanuló tisztában van minden, képzőhelyen előforduló veszélyforrással, és ezeket hogyan kell megelőzni és kezelni. A tanuló első gyakorlati napján a képzőhely ezzel megbízott szakembere kötelező, ingyenes

munkavédelmi oktatást tart, átadja a szükséges védőeszközöket, válaszol a feltett, biztonságra vonatkozó kérdésekre.

Minden kijelölt munkatevékenység tekintetében rá kell mutatni a kockázatokra és utasítani a tanulót arra, hogy soha ne kockáztasson, és kérdésével azonnal forduljon a kijelölt személyhez. A biztonság érdekében különösen fontos az elmélet gyakorlatba történő átültetése, ezért erre vonatkozó, például vészhelyzeti gyakorlatokat javasolt tartani meghatározott időközönként. Javasolt a gyakorlattal rendelkező tanulók bevonása a munkabiztonsági folyamatokba, tapasztalataikat átadva elősegíthetik a biztonságosabb munkavégzést. Az Európai Bizottság kiadványa „A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme a mezőgazdaság, az állattenyésztés, a kertészet és az erdészet területén” (Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2015) áttekinti a veszélyforrásokat, azok megelőzésére is tesz javaslatokat.

A veszélyforrások feltárása, a megelőző intézkedések bevezetésére a képzőhely felelőssége, de a tanulónak is van saját felelősségi területe.

Valamennyi munkavállalónak, így a tanulónak is ügyelnie kell saját és mások testi épségére, az egészségvédelem és biztonság terén együtt kell működnie a munkáltatójával. Köteles betartani minden biztonsági szabályt, útmutatást, előírást (eszköz, gép, biztonsági berendezés, egyéni védőeszköz stb. használata), köteles minden egészségvédelmi és biztonsági veszélyt a megbízott személynek jelenteni.

A tanuló egészségének megóvása

A tanuló egészségének megóvása érdekében a mesterpedagógus különböző intézkedéseket tehet. Ezek általában nem pedagógiai feladatok, az egészség megőrzéséhez szükségesek. Például:

- **A munkahely megfelelő megvilágítása:**

Kötelező feladat, hogy biztosítsuk a megfelelő láthatóságot a szín, a forma és a térbeli érzékeléshez.

A látás élessége az életkor előre haladtával csökken. A pontos munkavégzést károsan befolyásolhatja a káprázás (okozza pl. erős természetes fény vagy lámpatest, illetve fényvisszaverő felületek: fényes bútor, üveg). A természetes fény a legjobb, mesterséges fény használatakor törekedni kell a természetes megvilágításhoz közelíteni. Gondoljunk a munkahely, a lépcsők, folyosók megfelelően, a balesetmentes munkavégzés, közlekedés érdekében kialakított megvilágítására is! Törekedjünk a természetes megvilágítás növelésére: például fény útjába állított tárgy eltávolítása. A fényérzetet növelhetjük például világosra festett falakkal. A sugárzó fény vagy a helyiség más részén lévő állandó félhomály kiegyenlítésére is törekedni kell.

- **Zaj – zajártalom:**

A zajártalom okozta egészségkárosodás lassan alakul ki, de visszafordíthatatlan károsodást okozhat, ezért a megfelelő védőfelszerelés biztosítása mellett a képzőhely vezetőjének törekednie kell a zajszint csökkentésére (pl. gépek, berendezések, munkaeszközök karbantartása, felújítása, korszerűbbek beszerzése, hangszigetelés, munka közbeni zenehallgatás korlátozása) 40-60 dB tartós zaj okozhatja a koncentrálókéesség csökkenését, fáradtságérzést. Tartós károsodást még nem okoz,

megszokható. 65-75 dB hatására nő a vérnyomás és egyéb szervi zavarok jelentkezhetnek. Nem szokható meg, nincs maradandó károsító hatása. 75 dB felett hallásromlás léphet fel, fejfájás, hallásküszöb emelkedés jelentkezik. 120 dB felett visszafordíthatatlan halláskárosodás lép fel. Társalgás zajszintje 60 dB, hangos beszédé 70 dB, kiabálás 80-100 dB is lehet. Kézi köszörű használata már 100 dB feletti zajszintet eredményez.

- **Tartós rezgés okozta ártalom:**

A mezőgazdaság az egyik leginkább érintett ágazat a vibráció okozta egészségkárosodás területén. Rezgés okozta ártalom csökkentése az eszközök, berendezések korszerűsítésével érhető el. A rezgések kihatnak az egész testre, ebben például a haszongépjárművek vezetői és a nehéz munkagépek kezelői érintettek. Csökkenteni lehet például megfelelő ülések, vibrációt csökkentő fogantyúk használatával. A kéz-kar vibráció káros hatásai jelentkeznek például az ütve-fúró működtetése során, de ide tartoznak a sűrített levegővel működő, robbanó- vagy villanymotorral meghajtott eszközök, melyet kézzel irányítanak. A kemény markolat fokozza a vibráció okozta károsodások kockázatát. Káros hatásokat lehet csökkenteni a megfelelő karbantartással, az eszközök szakszerű, biztonságos használatát célzó képzéssel, pihenőidők beiktatásával, védőruházattal, helyes, tudatos kéz- és kartartással.

- **A levegő minősége:**

A törvényi szabályozáson túl, az egészségre kevésbé ártalmas levegő, klíma biztosítása a munkahelyen fontos kérdés, mert nemcsak a munkavállalók egészségét, de a termelékenység fokozását is segíti. A levegő hőmérséklete, páratartalma, mozgása, nyomása, hőcsere ellenőrzése, hűtő-, fűtő, szellőztető, páraszabályozó berendezések működtetése az épületekben a korszerű munkahely jellemzője. A munkahely jellegéből adódó légszennyezés rendszeres mérése, a szennyezés forrásának megszüntetése, szűrőberendezések felszerelése a munkaadó, a képzőhely feladata. Amennyiben az egészséget nem károsító levegő biztosítása műszakilag nem megoldható, akkor védőeszközt, védőitelt kell alkalmazni, illetve munkaszervezéssel kell biztosítani a károsító hatás csökkentését. A tanuló az egészségre káros területen és feladattal csak korlátozottan, a szabályozók betartása mellett foglalkoztatható.

- **Mérgezések, fertőzések:**

Mint a balesetek esetében, a mérgezésekkel, fertőzésekkel kapcsolatban is legfontosabb a megelőzés, a kockázat becslése, a tudatosítás. A munkáltató, képzőhely köteles megfelelő figyelmeztető és tájékoztató jelzéseket elhelyezni, melyek felhívják a dolgozókat, a tanuló figyelmét az egészségkárosító és a biztonságot veszélyeztető kockázatra. A képzőhelyen használt valamennyi veszélyes készítmény, vegyszer, vegyi anyag (takarításhoz, tisztálkodáshoz használt anyagok is) biztos beszerzőhelyről kell, hogy származzanak, rendelkezniük kell műszaki adatlappal. Továbbá ezeket az anyagokat megfelelő tárolóban, esetenként elzárt helyen kell tárolni, és csak az illetékes személyek kezelhetik. Ez tartalmazza az összetevőket, tárolásra, használatra vonatkozó előírásokat, felhasználhatóság területi és időbeli korlátait. A használatához szükséges munkavédelmi intézkedéseket be kell tartani, be

kell tartatni, a szükséges munkavédelmi eszközök viselését meg kell követelni a tanulóktól (pl. védőkesztyű, védőszemüveg). Bőrirritáció, légúti vagy más panaszok esetén figyeljük meg, hogy azok köthetők-e a munkavégzés során használt anyagokhoz. Mérgezés vagy annak gyanúja esetén a veszély forrásának lokalizálása, az intézkedési terv alapján szükséges intézkedések megtétele (pl. orvos, katasztrófavédelem) a mesterpedagógus, illetve a képzőhely ezzel megbízott szakemberének a feladata.

- **Foglalkozási betegségek:**

A fizikai elváltozást okozó foglalkozási betegségek kialakulását megelőzhetjük, lassíthatjuk, ha a tanuló figyelmét már a képzés megkezdésétől ráirányítjuk erre a területre. Bemutatjuk a lehetséges elváltozásokat, szervi betegségeket és következményeiket. Megelőzőképpen szigorúan megköveteljük a helyes mozdulat, művelet végrehajtását, például súlyos tárgyak kézi emelésének helyes módját, a munkavégzés közbeni helyes testtartást. Korszerű eszközök beszerzésével elősegíthetjük egyes foglalkozási elváltozások kialakulását, mert azok az ergonómiai szempontokat is figyelembe véve készülnek.

- **Védőruházat biztosítása:**

A megfelelő védőruházat, lábbeli, védőkesztyű, védőszemüveg biztosítása, azok viselésének megkövetelése a képzőhely feladata. Ma már a szaküzletekben ezek többféle kivitelezésben, színben is elérhetők. Ha lehetőség van rá, kérjük ki a tanuló véleményét, és válasszunk olyanokat, amelyeket szívesen visel.

- **Színdinamika:**

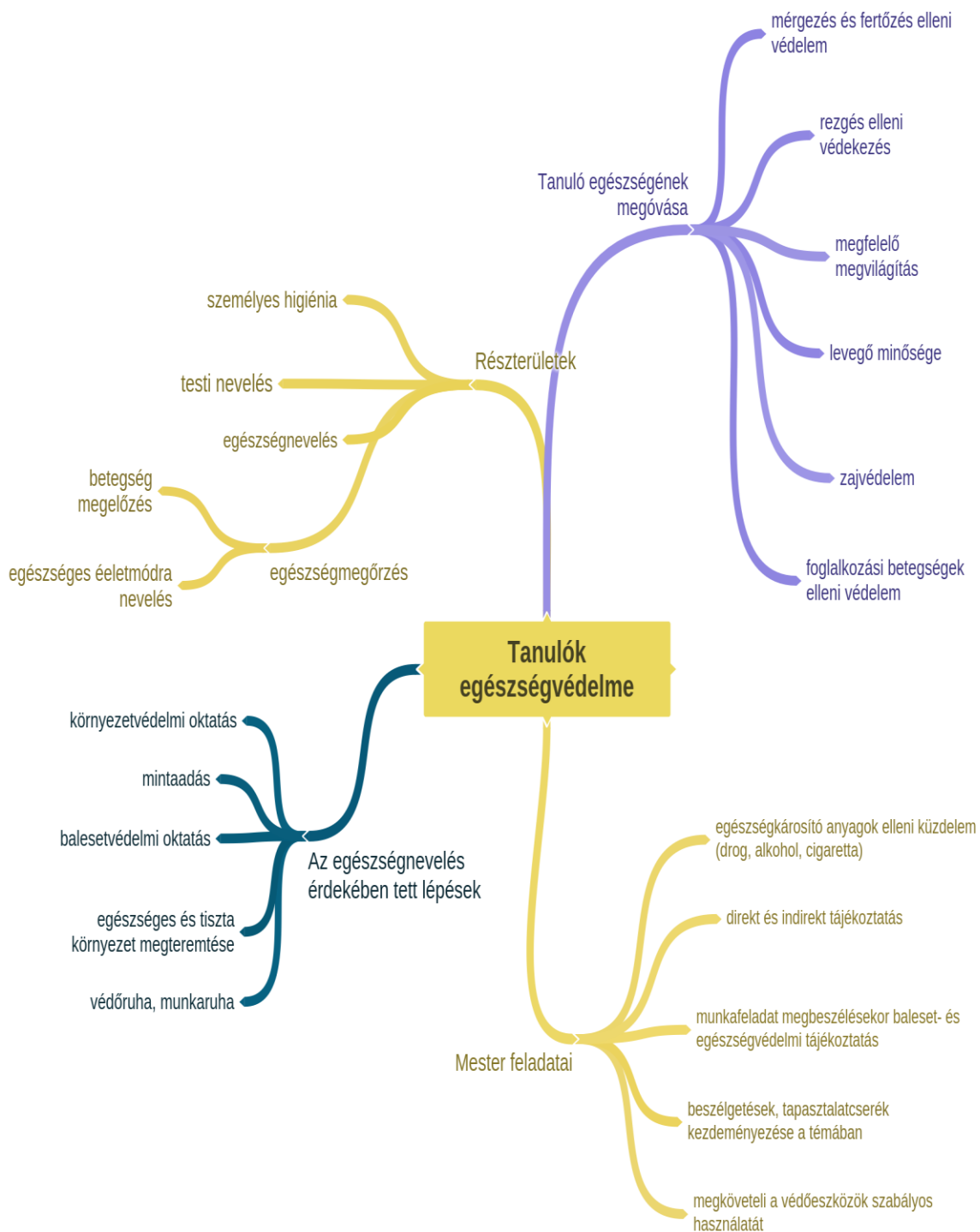
A színdinamikai kérdések ismerete a korszerű foglalkozástudomány egyik területe. A munkahely kialakításakor érdemes erre is odafigyelni. Bizonyított, hogy a munkahely színezésének élettani, lélektani hatása van a munkateljesítményre (Például a zöld szín a természet színe, lazít, biztonságos, nyugodt légkört teremt, fehér sok esetben kápráztat, barna túlzott használatának nyomasztó és álmosító hatása lehet).

Természetesen a munkahely jellegzetességéből adódóan sokféle, összetett munkavédelmi előírást, szabályt szükséges betartani, hogy az egészség megóvása az elsődleges szempont legyen a munkavégzés során.

Az egészség megőrzése érdekében a mesterpedagógus a napi gyakorlatba ágyazva felvilágosító, megelőző tevékenységet is végezhet, amely lehet direkt (közvetlen) vagy indirekt (közvetett). A munkafeladat megbeszélésekor célzottan ki kell térni egészségvédelmi kérdésekre is. Beszélgetést kezdeményezhet, vagy bekapcsolódhat a tanulók, fiatalok életvezetési szokásai, szakmai életpályaépítés, munkaszervezés, kommunikáció, környezeti fenntarthatóság, veszélyes anyagok kezelése stb. napi gyakorlata témában zajló tapasztalatcserébe. Fontos, hogy a mesterpedagógus markánsan közvetítse véleményét, utasítsa el a tanulók egészségét veszélyeztető anyagok (kábitószerek, drogok, alkohol) használatát. A káros szokások (pl. dohányzás, játékfüggőség) kialakulását igyekezzen meggátolni, ezek egészséget károsító hatásaival önmaga is tisztában legyen. Ugyanakkor nevelőmunkájában fokozott gondot

fordítson a helyes táplálkozási szokásokra, napirendre, pihenőidő hasznos eltöltésére vonatkozóan, így elősegítve azt, hogy a tanulóból az évek során egészséges, erős, jó szakember válhasson.

A tanulók egészségénekvédelmének lehetőségeit bemutató ábra



Kérdések, feladatok:

1. Miért fontos a tanulók egészségvédelme a mester számára?
2. Milyen fény megfelelő a munkahely megvilágításához?
3. Mit ért az egészségnevelés fogalma alatt?
4. Milyen egyéb területet kell figyelembe venni a tanuló egészségének megóvása érdekében?
5. Sorolja fel a legfontosabb szabályokat a 18 év alattiak munkavégzésére vonatkozóan! Melyek a legfontosabb szabályok a 18 év alatti munkavállalóval kapcsolatban?
6. Mondjon példákat saját gyakorlatából, mit tehet a mester a tanulók egészségvédelme érdekében?

A mesterpedagógus és a tanuló kapcsolata (nevelői stílus, kommunikáció, empátia)

Amikor két ember kapcsolatát vizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy az mindig többféle, kisebb és nagyobb alappilléren áll. A mesterpedagógus és tanuló kapcsolata során kölcsönös hatással vannak egymás normáinak alakítására, lelki egészségére, munkavégző képességére, érzelmeire, feladat-végrehajtására, önértékelésére, önbecsülésére. Ezek az elemek alapvetően határozzák meg viselkedésüket.

A **munkahelyi szocializáció** (azaz hogyan illeszkedik be a személy a munkahelyén), egyik nagyon fontos eleme a **foglalkozási szocializáció**, mely arra utal, hogy a foglalkozásunkhoz kötődő viselkedési mintákat hogyan sajátítjuk el, meghatározóan kötődik a mesterpedagógus személyéhez. E folyamat során tanulják meg a fiatalok, hogy milyen elvárások vannak velük szemben, és azokat hogyan kell teljesíteniük. Ahhoz, hogy ezeket az elvárásokat érzékeljék, elfogadják, majd teljesítsék is, egy olyan közvetítőre van szükségük, akinek személyével azonosulni tudnak. Ehhez a mesterpedagógus alapvető tulajdonságai közül a legfontosabbak a következők:

- a mesterpedagógus személyisége – példa
- nem csak beszédén keresztül közvetíti a normákat, viselkedése a mindennapokban és rendkívüli helyzetekben is mintaszerű
- hitelesség, az elfogadás megkérdőjelezhetetlen szintje
- saját értékek közvetítésének képessége
- elfogadás, megbecsülés a tanuló irányában
- követelés – igazítva a tanuló adottságaihoz
- figyelem és megértés, ha szükséges személyes segítségnyújtás

A hatékony és eredményes nevelő-oktató munka érdekében érdemes megismerkednünk a nevelői stílusokkal, mint az oktató viselkedésének lehetséges formáival. Vizsgálatok

bizonyítják, hogy az eltérő stílusok milyen hatással vannak a tanulókra. A nevelői stílusokat három fő csoportba sorolja a szakirodalom, a jobb megértés kedvéért példákkal illusztráljuk az egyes viselkedési formákat.

Nevelési stílusok

1. Autokratikus (tekintélyelvű) nevelői stílus jellemzője:

Egyedül vezet. Döntéseit egyedül hozza. Módszere: utasítás, parancs. Ebben a stílusban nevelkedő gyermekek visszahúzódóak, önállótlanak.

Jellemző oktatói magatartás: Megalázó, hatalmaskodó viselkedés, megszégyenítés, rendszeres büntetés, fenyegetőzés. A hanghordozás és a beszédstílus tekintélyelvű, hangos, utasítások sorozata, kiabálás, trágárság.

2. Demokratikus nevelői stílus jellemzője:

Alkalmat ad a döntés előtt a dolgok megvitatására, mindig figyelembe veszi a csoport véleményét. A tanulók nyitottak lesznek a problémák és azok megoldása iránt. Kialakul egyéniségük, a csoport hangulata jó.

Jellemző oktatói magatartás: Segítő, támogató magatartás. Elfogadó, a tanuló megismerésére törekszik, kíváncsi véleményére, ha lehetősége van rá, figyelembe veszi azt. Épít a tanuló pozitív tulajdonságaira, figyelembe veszi annak szükségleteit. Rendszeres, egyértelmű, határozott visszajelzéseket ad, értékelése reális, fejlesztő hatású. Hanghordozása nyugodt, megfogalmazásai partneri viszonyt tükröznek.

3, Laissez – faire (*ejtsd lászez fer*) (megengedő, ráhagyó) nevelési stílus jellemzője:

A francia kifejezés szó szerinti fordításban annyit tesz: „engedjétek csinálni.”

Az, hogy a megengedő vezetési stílus milyen eredményre vezet, nagymértékben függ a csoport összetételétől és a körülményektől.

Elképzelhető, hogy a csapat tagjai egyforma képességekkel rendelkeznek, és ezért a meglévő tudásukkal, kreativitásukkal az erősen motivált tanulók fantasztikus sikereket érnek el a teljes szabadságban. Ezzel szemben, ha a csoport tagjai eltérő tapasztalati szinten állnak, vagy nincs meg a belső motivációjuk, könnyen káosz alakulhat ki.

Általában a vezetés hiánya, anarchia jellemzi továbbá, hogy leginkább a csoport tagjaiból kivált informális vezetők hozzák meg a döntést.

Jellemző oktatói magatartás: csendes külső szemlélő, a problémákat és felvetéseket flegmán, reakció nélkül figyelmen kívül hagyja. Felkészületlen oktató magatartása, semmibe nem avatkozik bele, tanulói felvetésekre nem reagál. Nem értékeli, nem véleményez. Beszédstílusa flegma, hanyag, csak ritkán fogalmazza meg üzeneteit.

Ranschburg Jenő négy nevelési stílust különböztet meg: (ezt a szülő - gyerek kapcsolatára határozta meg, ami adaptálható az oktató – tanuló viszonyára is)

1. Meleg – engedelkeny:

Engedelkeny és nem túlzottan korlátozó magatartás. A szabályok és korlátok felállítása rugalmas, a tanuló közös megegyezés útján alakíthatja azokat. A szabályok megszegése nem túl szigorú feddéssel jár. Így azok nem válnak a cselekvés akadályává, de nem is nyomasztja a gyereket. Az így nevelkedett tanulók megvédik magukat, minden helyzetben kialakult véleményük van, ezért gyakran azt érezzük, hogy nehezebben kezelhetők. A felnőttekkel való azonosulás intenzív. A korlátozás kiterjed a tanuló indulatainak a helyszíni elfojtására, így azok gyakran máshol, más környezetben fokozottan jelennek meg. Az elfojtott indulatok gyakran eredményeznek túlzott szorongást.

2. Meleg – korlátozó

A túlóvó és túlféltő nevelői magatartás nem engedi a gyermeket önállósulni. A folyamatos szabályállítás gátolja a gyermek cselekedeteit, önmegvalósítását.

„Csak akkor veheted a kezedbe a szerszámot, ha azt én megengedem.”

3. Hideg – engedelkeny

A tanulóval való érzelmi kapcsolat hiánya mellett, a korlátozás és a szabályállítás már-már a felelőtlenségig hiányzik. E mögött a magatartás mögött gyakran a tanulóval szembeni elutasítás nyilvánul meg. A kapcsolatot kereső tanuló elutasítása, az elzárkózás bizonytalanságot, szorongást szülhet. A tanuló kapcsolati igényei nem kerülnek kielégítésre, gyakran sodródhatnak más csoportokhoz.

4. Hideg – korlátozó

Az előzőtől csak abban különbözik, hogy a gyermek viselkedése szigorú korlátok közé szorul. A minimális kapcsolat gyakran párosul fizikai büntetéssel. A sokszor értelmetlen szabályállítás és a nevelői elutasítás agressziót generál, amit, ha a korlátozó magatartás erővel elfojt, akkor elősegítheti különféle lelki és testi problémák kialakulását.

A nevelési stílusok természetesen sosem jelentkeznek ilyen tisztán és jól elkülöníthetően a gyakorlatban. Azonban a példák mindenképpen jók arra, hogy szemléltessük az egyes nevelői viselkedési módok lehetséges hatásait.

A mesterpedagógus és a tanuló közötti viszonyt befolyásolhatja még, hogy az oktató mennyire képes, megismerve tanulója helyzetét, azonosulni azzal, elfogadni és átérezni azt. Másképpen fogalmazva: rendelkezik-e az oktató azon képességgel, amely lehetővé teszi, hogy sajátjaként élje át mások érzéseit.

Empátia az a képesség, amivel egy másik ember, embercsoport, vagy más élőlény szempontját felfogni, megérteni és főként átérezni lehet.

Ez az állapot lehetőséget teremt a helyes beavatkozások és problémakezelési eljárások meghatározásában, a tanuló reális megítélésében.

Ezt a reális helyzetmegítélést több tényező is torzíthatja. A tipizálás, skatulyázás, a mesterpedagógus és tanulója között meglévő szimpátia vagy unszimpátia, első meghatározó benyomások stb. Ezért mindig a tanuló alapos megismerésére kell, hogy törekedjünk. A tanulókkal kialakított kapcsolat alapja legyen a folyamatos segítségnyújtás, visszajelzések küldése minden tanulói reakcióra, a tanulói erősségekre való támaszkodás. Vizsgálatok támasztják alá, hogy a pozitívumokra való építkezés az egyik legjobb nevelői szempontból. Az így közvetített bizalom a további fejlesztés lehetőségét magában foglalva a tanuló kiteljesítésének leghatékonyabb útja.

Gyakorta éljük tehát a biztatás, elismerés, helyeslés módszerével. Ezzel biztosíthatjuk a tanuló valóságos helyének felismerését, önbizalmának, önértékelésének megerősítését, ezáltal a sikerélmény elérését.

A mesterpedagógus és tanítvány közötti viszonyt meghatározza még a köztük lévő kommunikáció minősége. A jó munkakapcsolat feltétele a kommunikációs akadályok leküzdése és az értő figyelem egymásra.

Kommunikációs akadályok azok a viselkedési sémák, amelyek meggátolják a kölcsönös egyenrangú információcserét a felek között. Ilyen a parancsolgatás, fenyegetődzés, prédikáció, cinikus megjegyzések, kioktató magatartás. Ezek megalázók az elszenvető fél számára, szorongást kelthetnek és lezárják azokat az utakat, amelyek alapján párbeszéd, majd ennek eredményeként közös egyetértés alakulhatna ki. Az **értő figyelem** az a magatartás, amikor a közlő elbeszélésén kívül annak érzelmeire is odafigyelünk, így a kommunikáció útján további ismereteket is szerezhetünk a pusztá közlés tartalmán kívül.

Az eredményes kommunikáció eléréséhez a mesterpedagógusnak a következőkre célszerű odafigyelnie:

- rendelkeznie kell az információátadás és fogadás képességével, amely tanulható, fejleszthető tulajdonság
- a kommunikációs akadályok felismerése és megfelelő módon történő elhárítása, szintén fejleszthető gyakorlás útján
- az oktató a tanulóval csak akkor tud megfelelően foglalkozni, ha személyes kapcsolatot alakít ki vele
- a kommunikáció nem csupán verbális úton (szavakkal kifejezve) történhet, hanem nem verbális módon is (mimikával, gesztusokkal, testmozdulatokkal, egyezményes jelekkel)
- az értő figyelem külső megjelenési formáinak elsajátítása jelzésként hatnak a másik fél számára, hogy odafigyelek rád, érdekel, amit mondasz, fontos a véleményed (ilyenek pl. tekintettartás, bólogatás, biccentés, odaforduló testtartás, szóbeli kifejezése a figyelemnek „értem”, „igen”)

A gyakorlólhelyen történő kommunikáció sokszereplős helyzeteket is teremthet. A szülő, a szakképző intézmény pedagógusai, hivatalos személyek, szakértők stb. is megjelenhetnek a gyakorlati képzés helyszínén. Fokozottan figyelni kell arra, hogy a tanulóval való beszédstílus, beszédmodor ilyenkor se változzon meg a megszokotthoz képest. A tanulói korosztály életkoránál fogva kritikus, minden változásra odafigyel és reagál. Az ilyen jellegű esetleges „váltások” a mesterpedagógus hitelességét, tekintélyét rombolhatja.

A tiszta, nyílt kommunikáció a mindennapokban megszokottá válik, a megfelelő beszédstílus rögzül, az olyan stabil kapcsolat alapja lehet, ami gyümölcsöző lesz a felek számára.

Kérdések, feladatok:

1. Milyen jellemzői vannak a mester és tanítványa közötti jó kapcsolatnak?
2. Hogyan történik a tanuló megismerése? Mondjon példákat a gyakorlatából!
3. Mire kell odafigyelnie a mesterpedagógusnak az eredményes kommunikáció eléréséhez?
4. Jellemezze Ranschburg Jenő négy nevelési stílusát!

Jó kapcsolat a mesterpedagógus és a tanulója között

A mester és tanuló kapcsolat tartalma, erőssége, jellege még annál is fontosabb, hogy hogyan és mit tanítunk, hiszen a hatás, az ismeretátadás eredményessége is e kapcsolat függvénye.

Hogy az együtt töltött foglalkozások mire nevelnek, az a mesterpedagógus, azaz az Ön személyiségének is függvénye.

A gyakorlati képzés során szoros a kapcsolat az étellel, komoly lehetőséget kap, aki ilyen helyzetben a tanulókkal foglalkozik, hiszen fontos szerepe lesz a személyiség alakításában. A közös munka során a mesterpedagógus nyújtja az empátia, az elfogadás és a hitelessége útján azt a lehetőséget, hogy a tanuló elfogadja, megszeresse, és rajta keresztül megtanulja azokat a szakmai fogásokat, munkaeljárásokat, amelyeken majd aztán saját személyes szakmai jövője is múlik. Ez a kapcsolat fesztelen, nyitott és közvetlen kell, hogy legyen, de nem nélkülözi a követelést, a fegyelmezést sem. A fegyelmi követelmények betartatását, egységes szellemben, a ránk bízott tanulók mindegyikével a meggyőzés, példaállítás, ellenőrzés, ha kell szankcionálás eszközeinek megfelelő mértékű alkalmazásával kell biztosítani. Ezzel bizonyos helyzetekben szembe kerülhetnek a tanuló saját személyiségének önállósági, önérvényesítési törekvései, melyet figyelembe kell venni a kapcsolat során.

Ugyanakkor a korosztály természetes szükséglete a jókedv és a vidámság, azonban arra ügyelni kell, hogy a megfelelő kereteket ez sose lépje túl.

A munka során minden tanuló természetes igénye a biztonság érzése, elismerés és az érvényesülés lehetősége. Sok esetben a korosztályra jellemző viselkedési formák miatt ezek nem kerülnek közvetlenül és egyértelműen kifejezésre, de a tanulók mindegyike „jelzéseket”

ad a külvilág számára, hogy ezeket az igényeiket érvényre juttassák. Nagyon fontos, hogy ezeket a jelzéseket felfogjuk, helyesen értelmezzük és válaszoljunk ezekre. Ehhez minden esetben szükséges a tanuló alapos megismerése.

A tanuló megismerésének forrásai a következők lehetnek:

Hogyan ismerhetjük meg közelebbről tanulóinkat?

Feladatunk a tanuló élettörténetének és iskolai előrehaladásának megismerése, amelyről legtöbbször a tanuló iskolájából, osztályfőnökétől tájékozódhatunk. Egyéni és csoportos beszélgetések kezdeményezése a tanulóval, barátokkal, szülőkkel, tanárokkal, osztálytársakkal további fontos információkat nyújthat.

Figyeljük meg a tanulók szóbeli és írásbeli reakcióit, megnyilvánulásait. Ezt sokszor irányítottá is tehetjük, ha magunk kezdeményezünk különböző témákat, és hagyjuk, hogy a tanuló részletesen kifejtse ezekről a véleményét. A tanuló tanulmányi eredményeinek, tanulás során készített produktumainak elemzése, vizsgálata sokat elárulhat a munkafegyelméről, kialakult szokásairól.

Az idősebb tanulók esetében hasznos módszer lehet a tanuló önértékelése. Ez történhet szóban és írásban is. Lehetőséget ad arra, hogy a kialakított vélemény erősítse a tanuló saját önismeretét.

A tanuló viselkedésének távolabbról végzett megfigyelése a munka és tanulmányi helyzetekben szinten egy egyszerű és sok információt jelentő módszer lehet. A tanuló közvetlen környezetében végzett kérdéses interjú a társas és szociális helyzet felmérésének érdekében.

Az eredményesség érdekében többféle megismerési eljárást is ötvözzünk! A megismerés folyamata mindig hosszabb és időigényes feladat. Amennyiben az alaposabb értékelés érdekében feljegyzéseket is készítünk a tanulóinkról, annak tartalmát soha ne hozzuk nyilvánosságra, figyeljünk a tanuló személyiségi és adatkezeléssel kapcsolatos jogaira is.

Egy tanulóról alkotott vélemény kialakítása során próbáljunk meg elszakadni saját előfeltevéseinktől, előzetes elvárásainktól, amelyek arra vonatkoznak, hogy a tanulónak milyennek kellene lennie, mert ezek a szerzett tapasztalatainkat is torzíthatják. A tanulóink esetében is érvényesül az a hatás, hogy az élénkebb információkat inkább észleljük, és jobban emlékszünk rájuk. A kirívó magatartású tanulókat előbb vesszük észre, mint a csendes, háttérbe szorulókat. Az első benyomás kérdése szintén meghatározó lehet, ez az **elsőbbégi hatás**. A tanulóról szerzett első információk rendkívül erősen hatnak, és befolyásolhatják a későbbi megismerés folyamatát.

Bár általában nehezen látjuk be, de vizsgálatok bizonyítják, hogy egy kapcsolatot alapvetően határozhat meg a rokonszenv vagy az ellenszenv kérdése. A személyközi vonzalom mindenképpen fontos szerepet kap a tanuló és a mester kapcsolatában. A vonzerő hiányának vagy megerősítésének egyik útja lehet a közös élmények és közösen megélt erőfeszítések, sikerek sora. Ezek alapvetően befolyásolnak egy kapcsolatot, kezelhetővé teszik a személyközi vonzalom, rokonszenv hiányát.

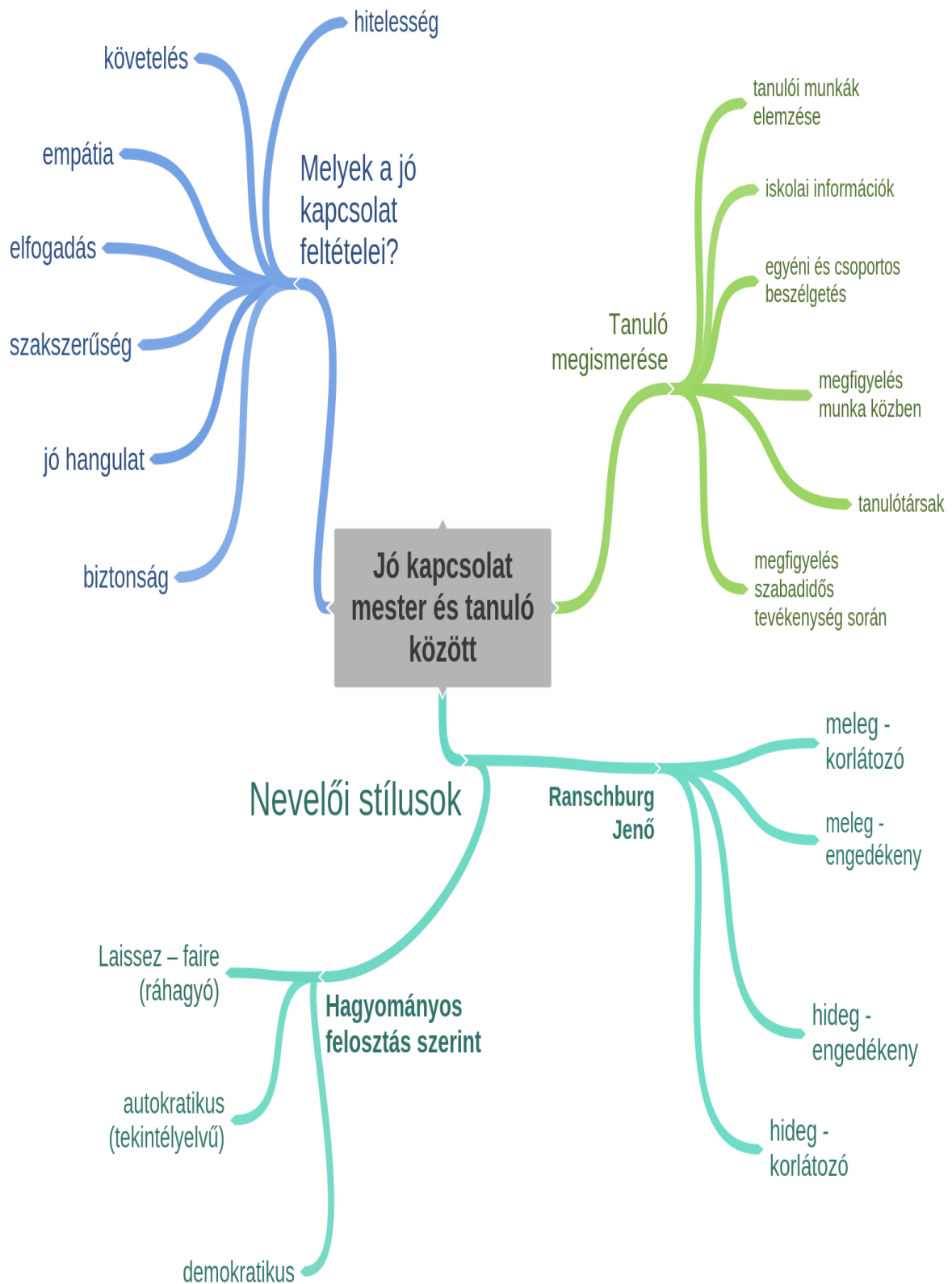
Összefoglalva tehát a tanuló és a mesterpedagógus közötti kapcsolat alapelvei a következők:

- Önmagunk és mások tisztelete, a másik személyének az elfogadása
- Figyelem és megértési készség
- Beleélő képesség
- A jó munkakapcsolat feltétele az eredményes kommunikáció

Kérdések, feladatok:

1. Milyen jellemzői vannak a mester és tanítványa közötti jó kapcsolatnak?
2. Hogyan történik a tanuló megismerése? Mondjon példákat a gyakorlatából!
3. Melyek a mester és a tanuló közötti kapcsolat alapelvei?

A mesterpedagógus és a tanuló jó kapcsolatát elősegítő összefoglaló ábra



Felhasznált irodalom

- Hunyady Györgyné – M. Nádas Mária: Pedagógiai tervezés, Comenius Bt., Pécs, 2000.
- Falus Iván: Didaktika, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1998.
- Báthory Zoltán: Tanulók, iskolák – különbségek, OKKER Kiadó, Budapest, 1997.
- Veszprémi László: DIDAKTIKA, APC Stúdió, Gyula, 2015.
- Gergely Jenő: A gyógypedagógia pedagógiai-pszichológiai kérdéseiről, APC Stúdió, Gyula, 2015.
- Dr. Emőkey András, Dr. Gombos Norbert PhD, Dr. Mészáros Aranka, Rakaczkiné Dr. Tóth Katalin: Kamarai gyakorlati oktatói képzés, oktatási jegyzet, NAK, Budapest, 2021.
- Pedagógiai Lexikon I.-III. kötet. Keraban Könyvkiadó, Budapest, 1997.
- Kagan Spencer: Kooperatív tanulás, Önkönet, Budapest, 2000.
- Dr. Mogyorósi Zsolt - Dr. Virág Irén: Iskola a társadalomban - az iskola társadalma – Forrás: http://okt.ektf.hu/data/szlahorek/file/hunline_pedpszi/15_iskola_a_tarsadalomban/index.html
- Neveléstörténet - <http://magyar-irodalom.elte.hu/nevelestortenet/>
- Fáyné dr. Dombi Alice és Dr. Sztanáné dr. Babics Edit: Pedagógus mesterség – Forrás: http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Pedaggus_mestersgV2/index.html
- Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal - <https://www.nive.hu/>
- Benedek András: Az európai és hazai szakképzési rendszer fejlődésének tendenciái - (2015.) https://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412b2/2013-0002_az_europai_es_hazai_szakkepzesi_rendszer_fejlodesenek_tendenciai/ES/sesjs33g.htm
- Benedek András: Szakképzés – pedagógia, Typotex-e Kiadó 2006.
- Kőpatakiné Mészáros Mária (Alkotószerkesztő): Adaptációs kézikönyv Gyakorlati útmutató integráló pedagógusoknak; Educatio Társadalmi Szolgáltató Közhasznú Társaság Budapest, 2008. Forrás: https://tanitonline.hu/uploads/655/adaptacios_kezikonyv.pdf
- Dr. Kenderfi Miklós: Pályaorientáció, Kiadó: Szent István Egyetem, Budapest, 2011. Forrás: https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_palyaorientacio/ch03.html
- Dr. Nagy Tamás (Szerkesztő): Módszertani kézikönyv a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati képzést végző szakemberek részére Forrás: <https://www.gymskik.hu/hu/szakkepzes/cikkek/modszertani-kezikonyv-a-gazdalkodo-szervezeteknel-gyakorlati-kepzes-vegzo-szakemberek-szamara-18270>
- Az értékelés új formái, Microdoft PIL Akadémia, 2012. Forrás: http://tanarblog.hu/attachments/2981_6_ertekeles.pdf
- Fazekasné dr. Fenyvesi Margit: A pedagógiai diagnosztika elméleti és gyakorlati tartalmi megújítása, Forrás: http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/A_pedagogiai_diagnosztika_elmleti_s_gyakorlati_tartalmi_megjtsaV2/index.html

Vámosi Tamás: A középfokú duális szakképzés értékelése a kibocsátás és komplex vizsga eredményeinek tükrében, Pécsi Tudományegyetem, Pécs. Forrás:

<http://www.irisro.org/pedagogia2017januar/34VamosiTamas.pdf>

Modláné Görgényi Ildikó: Duális képzéssel a munka világában – a duális szakképzés Magyarországon, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, 2015. Forrás:

https://www.tanuloszerzodes.hu/sites/default/files/files/downloads/Dualis_kepzes_HU.pdf

Szakképzési fogalomtár: Forrás:

http://www.aktivitas-tiszk.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=52:szakkepzesi-fogalomtar&catid=34:sajtoszoba&Itemid=76

Szabó Andrea, Kiss Balázs: Konfliktus és generáció, Politikatudományi Szemle XXII/4. 97–115. pp., MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Forrás:

http://www.poltudszemle.hu/szamok/2013_4szam/szabo_kiss.pdf

Személyiségelméletek. Forrás: https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_pszichologia_es_szemelyisegfejlesztes_i/tananyag/JEGYZET-10-2.1._Szemelyisegelmletek.scorml

Dr. habil Lükő István: A munkahelyi gyakorlati oktatás megvalósulásának elméleti háttere, Pécs, 2010. Forrás:

https://www.researchgate.net/publication/278849259_A_MUNKAHELYI_GYAKORLATI_OKTATAS_MEGVALOSULASANAK_ELMELETI_HATTERE_Hattertanulmany

Zrinszky László: Az esztétikai nevelésről, Új Pedagógiai Szemle 2001 december Forrás:

<http://epa.oszk.hu/00000/00035/00055/2001-12-ta-Zrinszky-Esztetikai.html>

Ballér Endre (Szerk.): Didaktika, Nemzeti Tankönyvkiadó Rt. Forrás:

https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_519_42498_2/ch10s06.html

Tóth Péter - Duchon Jenő (szerk.): Kutatások és innovatív megoldások a szakképzésben és a szakmai tanárképzésben, II. Trefort Ágoston Szakmai Tanárképzési Konferencia

Tanulmánykötet, 2012. Forrás:

http://trefort.tmpk.uni-obuda.hu/sites/default/files/Toth_Peter-Duchon_Jeno-kutatasok.es_innovativ.megoldasok.a.szakkepzesben.es_a.szakmai.tanarkepzesben.pdf

Kozma Béla, Suhajda Éva Virág PhD: Kamarai gyakorlati oktatói képzés 2019., Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, Forrás: <https://docplayer.hu/136464351-Kamarai-gyakorlati-oktatoi-kepzes.html>

Dr. Szilágyi Klára: Mestervizsgára felkészítő jegyzet, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, 2012. Forrás:

<https://docplayer.hu/17675288-Pedagogiai-ismeretek-mestervizsgara-felkeszito-jegyzet.html>

Kajdy József: Gyakorlati képzés tanulószervezéssel, együttműködési megállapodással és hallgatói munkaszervezéssel a munka világában, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, 2018. Forrás:

<http://www.bkmkik.hu/hu/szakkepzes/tanuloszerzodeses-tanacsadas/3099-letoltheto-a-2018-evi-gyakorlati-kepzes-segito-szakmai-kiadvany>

A tanulást támogató internetes linkgyűjtemény

Általános pszichológia vázlat

<https://index.hu/tudomany/2022/04/06/skinner-viselkedestudomany/>

A szükségletek hierarchiája

<https://www.youtube.com/watch?v=3fEHv5aY6gA>

Bagdy Emőke – Feszültségoldási technikák

<https://www.youtube.com/watch?v=-uBaz1sczkA>

A kognitív képességek

https://www.youtube.com/watch?v=towLcc_xM1g

Tanulási stílusok

<https://www.youtube.com/watch?v=Di31IPKK-hE>

Az oktatás szervezeti formái és szervezési módjai

<https://www.youtube.com/watch?v=ksn5tj3tocM>

A pedagógiai értékelés folyamata, formái és eszközei

<https://www.youtube.com/watch?v=vviI-teLFjA>

Lénárd Sándor - Differenciálás és egyéni tanulási utak

<https://www.youtube.com/watch?v=L2m7KNR5xQc>

Bagdy Emőke – Egészséges életre nevelés | InfoRádió 2017

<https://www.youtube.com/watch?v=ca4ArbdKpJs>

Mérő László: A korszerű tudás szerkezete

<https://www.youtube.com/watch?v=RUvNYp4tdVU>

Dr. Ranschburg Jenő: Nevelés vagy genetika? (Nyitott Akadémia)

https://www.youtube.com/watch?v=5D3bFB4Iy_s&list=PLJGobH4qjN51_dEBdQBXPdNihfr9WpG4&index=3

A munkapiac Z generációs szemmel

<https://www.youtube.com/watch?v=c4sh2ob9nmE>

Munkahelyi konfliktusok kezelése

<https://www.youtube.com/watch?v=n9qh2mVklmU>

Milyen konfliktusokat okozhat a generációs különbség a munkahelyen?

<https://www.youtube.com/watch?v=JF0bQCfSyA8>

Kamaszkor körül - Vekerdy Tamás előadása

<https://www.youtube.com/watch?v=S29W64tkQBk>

Dr. Vekerdy Tamás: A felnőttkor küszöbén

<https://www.youtube.com/watch?v=IFSsnQnF-JA>

Kitekintő: A jövő munkavállalója és a tudatos gyermeknevelés (2019.03.06.)

<https://www.youtube.com/watch?v=VtcultDnTNU>

Popper Péter: Szeretet, indulat, agresszivitás

<https://www.youtube.com/watch?v=HDS3893MI3s>

Pódiumbeszélgetés az oktatás és a munka világának kapcsolatáról (OH 2013.)

<https://www.youtube.com/watch?v=LiLTxUA-pM4>

Bagdy Emőke – Motiváció, siker és bizalom az üzleti életben

https://www.youtube.com/watch?v=e7guPJbuvs0&list=PLhzMBkF32wJ0H-VoMksL_oq-yx31CgSt4

Munkahelyi elégedettség – Dr. Mérő László

<https://www.youtube.com/watch?v=1a7xAHLdOgQ>

Dr. Mérő László a jó vezetői döntésekről

<https://www.youtube.com/watch?v=fPTgjmms5jE>

Interjú a duális képzés lényegéről.

<https://www.youtube.com/watch?v=V-kUU9QhYOA>

Duális képzés

<https://www.youtube.com/watch?v=jK7cg4yKSQ4>

Varga Mihály: A szakképzés fejlesztése nemzetgazdasági érdek

<https://www.youtube.com/watch?v=ZaccmqLyT1k>

Mesterember – Lovász

<https://www.youtube.com/watch?v=wWJ6SsWbZc0>

Az értelmi fejlődés megközelítése

https://janus.ttk.pte.hu/tamop/kaposvari_anyag/jozsef_istvan/az_rtelmi_fejlds_megkzeltse.html

Szakképzési törvény

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>

Kormányrendelet a Szakképzési törvény végrehajtásáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000012.kor>

Képzési és Kimeneti Követelmények és a Programtervek

<https://akkreditaltvizsgaztatas.ikk.hu/kkk-ptt>