

A HEFOP 3. 5. 1. „Korszerű felnőttképzési
módszerek kidolgozása és alkalmazása”
tanár-továbbképzési szeminárium

Budapest 2007. november 14-16.

Kraiciné Szokoly Mária

A felnőttképzésben dolgozó tanárok
szakmai kompetenciái

A workshop témakörei

- A tanítási-tanulási paradigma, az andragógiai munka változásának alapja
- Változó pedagógus-andragógus szerepek
- A kiemelt célcsoportokkal való foglalkozás andragógiai kérdései
 - ◆ Felnőttképzés és felsőoktatás
 - ◆ A hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatása
 - ◆ Új szerepek az e-learning világában

A problémafelvetés indokai

- Az élethosszig tartó tanulás kihívásai, a kapcsolódó EU-s és hazai dokumentumok
- A kompetencia alapú képzés igénye
- A pedagógusokkal és andragógusokkal szembeni követelmények változásai
- A hátrányos helyzetű csoportok képzésének prioritása
- A tudásmunkások képzésének prioritása. A Bolognai folyamat - Európai Felsőoktatási Térség Képesítési Keretrendszer

A tanítási-tanulási paradigma

Küldetés és célok

A tanítási paradigma - a tanulási paradigma

- Oktatási (szolgáltatás) nyújtása
- A tudás átadása a tanártól/intézménytől a tanulóhoz
- Kurzusok és programok ajánlása
- Az oktatás minőségének javítása, gazdagítása
- Minél több (különböző) tanuló beiskolázása
- Tanulási folyamat létrehozása
- Elérni, hogy a tanuló maga fedezze fel és konstruálja a tudást
- Hatékony tanulói környezet létrehozása
- A tanulás minőségének javítása
- A tanulók sikerességének elérése

A siker kritériumai

A tanítási paradigma - a tanulási paradigma

- Az intézmény minősége, az oktatás
- Bemenet és erőforrások
- A belépő diákok minősége
- Curriculum fejlesztés, expanzió
- Az erőforrások mennyisége és minősége
- A beiratkozottak számának és a bevételnek a növekedése
- A tanulók minősége, a tanulás
- A tanulási és tanulói eredményesség kilátásai
- A kilépő diákok minősége
A tanulási technológiák fejlesztése, expanzió
- Minőségi és mennyiségi kilátások
- A tanulási növekmény és a hatékonyság együttese

A tanítás-tanulás struktúrája

A tanítási paradigma - a tanulási paradigma

- Atomisztikus, a résztől az egészig
- Az idő konstans, a tanulás változó
45 perces órák
- A kurzus ideje fix, a tanuló alkalmazkodik
- Egy tanár – egy osztály
- Független diszciplínák
- Lefedő tananyag
- Oktatás szerinti csoportok/lépcsők az osztályon belül
- Egyéni értékelés
- Az elért szint, fokozat kredit akkumuláció alapján történő megállapítása
- Holisztikus, az egésztől a részekig
- A tanulás konstans, az idő változó
- Tanuló környezet
- A környezet kész amikor a hallgató érkezik,
- Bármilyen tanulási tapasztalati munka
- Kapcsolódó diszciplínák, oktatói együttműködések
- Specifikus tanulási eredmények
- Külső értékelés
- Csoportos értékelés
- Az elért szint, fokozat demonstrálható tudás és képesség alapján történő megállapítása

Tanulási teória

A tanítási paradigma - a tanulási paradigma

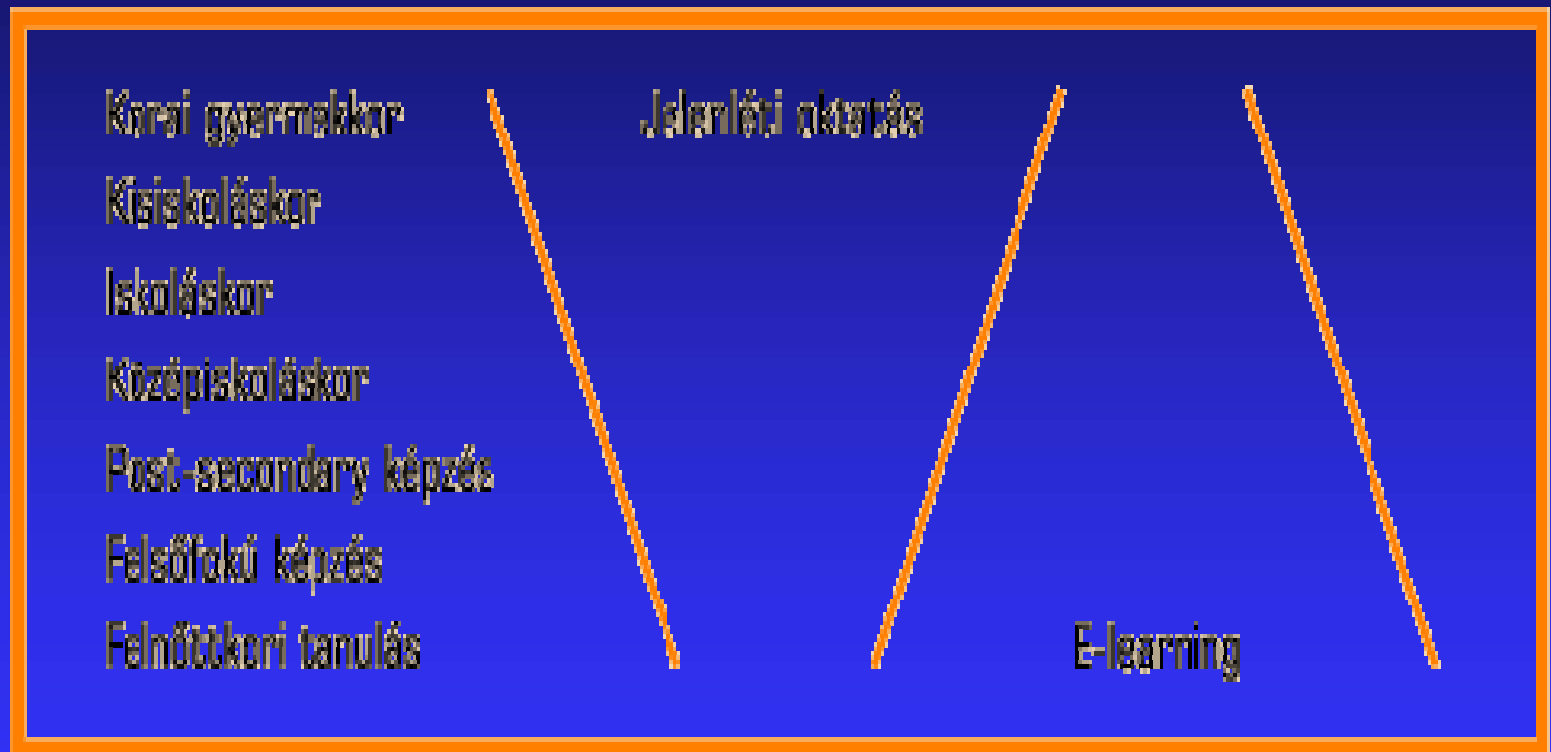
- A tudás „kívül létező entitás”
- A tudást bitek szolgáltatják
- A tanulás kumulatív és lineáris
- „Élő tanár”, „élő diák” szükségeltetik
- Az osztályterem és a tanulás versenyszellemű és egyéni jellegű (kompetitívek és individuálisak)
- A tehetség és a képesség (adottság) ritka
- A tudás minden egyes személy elméjében „belül létező” entitás
- A tudás oktatók által épül, jön létre (alkotódik)
- A tanulás tanulóközpontú és tanuló által kontrollált
- „Élő tanár” nem, csak aktív tanuló szükségeltetik
- A tanuló környezet és a tanuló kooperatív, kollaboratív és támogató
- A tehetség és a képesség (adottság) bőséges

A szabályok természetete

A tanítási paradigma - a tanulási paradigma

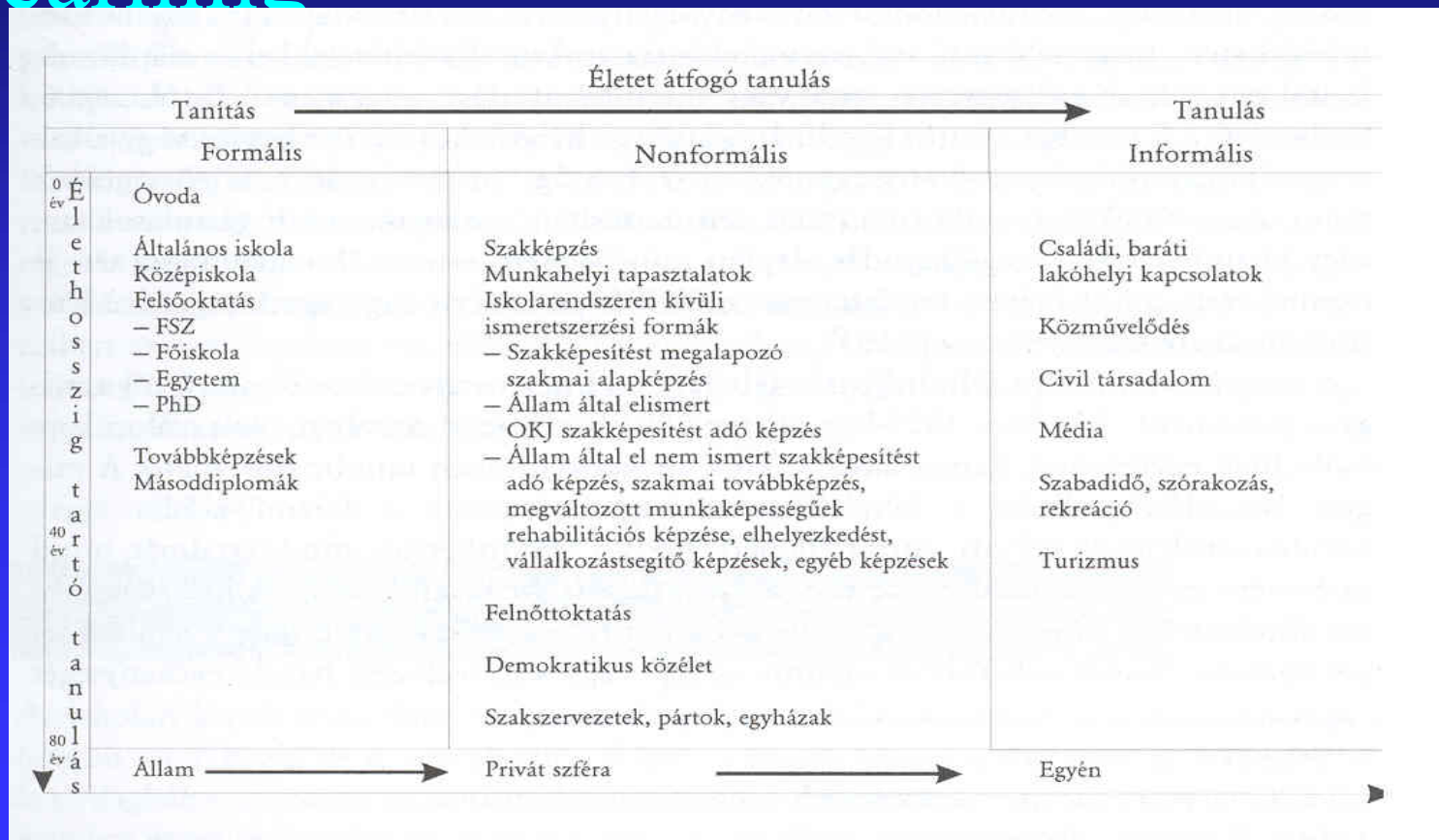
- A tanári kar elsősorban előadókból áll
- A tanári kar és a diákok egymástól függetlenül dolgoznak
- A tanár osztályozza és minősíti a diákokat
- A személyzet a tanítás folyamatot és a tantestületet szolgálja
- Minden tapasztalat tanít, de a hozott tapasztalatot kevésbé veszik figyelembe
- A tantestület elsősorban tanulás módszertani és környezeti tervezőkből áll
- A tanárok és a diákok team munkában dolgoznak egymással és a személyzet egyéb tagjaival
- A tanát fejleszti minden diák tehetségét, képességét
- A személyi állomány valamennyi tagja „nevelő”, hozzájárul a tanulási folyamathoz és az eredményességhez
- A képessé tévő (empowering) tanulás kihívás jellegű és komplex

Új pedagógiai-andragógiai paradigma



Változó pedagógus-andragógus szerepek

A szerep változás oka a többek között a tanulási szintek gazdagodása: lifelong és lifewide learning



A tanári professzionalizmus jegyei az OECD szerint:

- Szakértelem
- Pedagógiai know-how
- A technológia értése
- Szervezeti kompetencia és team munka
- Rugalmasság
- Mobilitás
- Nyitottság

Forrás: OECD Education Policy Anaysis Paris 1998.

OECD 1998	ANGOLSZÁSZ (CBL)	McSCRIVEN 1989	ZRINSZKY 1994 Kozma 1977	TRENCSENY I 1988	SZOKOLY 2003
Szakértelem	Tervező	Kötelességek ismerete	Nevelő egyfajta „szülői szerep”,	A nevelőtestület „belső”, „függetlení-tett” tagja	Tantárgyi
Ped-i know how	Alkotó	Az iskola és az iskolai közösség ismerete	Szakember egy tudományágban specialista	„külsősök”	Módszertani, ICT
A technológia értése	Tudásmérő	Szaktudományi	Tisztviselő	Páros ped.szerepek	Tervezési
Szervezeti kompetencia és együttműködés	Gyakorló	Oktatástervezési (insructional design)		Osztályfőnök	Mérési, minőségbiztosítási
Rugalmasság	Tantárgyi	Tanulókról szóló információk gyűjtése		Hármas, négyes elemű szerepkörök	Iskolaszervező, -vezető
Mobilitás	Ösztönző	Feed back viselkedés			Innovációs (vállalkozási)
Nyitottság	Iskolarendszer tagja	oktatási viselkedés			Nevelési
	Értékelő				Tanácsadó
	Vállalkozó				Gyermek- és ifjúságvédelmi
	Pedagógiai szakember				Szabadidő szervező

Az oktatási és képzési rendszerek fejlesztésének három stratégiai célja (Európai Tanács 2001. évi

márciusi stockholmi ülés)

1. Az európai oktatási és képzési rendszerek minőségének és hatékonyságának javítása.
 - A tanárok és oktatók képzésének fejlesztése.
 - A tudás alapú társadalom által megkívánt készségek és képességek fejlesztése.
 - Az információs és kommunikációs technológiákhoz (IKT) való hozzáférés biztosítása mindenki számára.
 - A természettudományi és a műszaki tanulmányok vonzóbbá tétele.
 - Az erőforrások legjobb kihasználása.
2. Az oktatási és képzési rendszerekhez való hozzáférés megkönnyítése mindenki számára.
 - Nyitott tanulási környezet biztosítása. A tanulás vonzóbbá tétele.
 - Az aktív állampolgárság, az egyenlő esélyek és a társadalmi kohézió támogatása.
3. Az oktatási és képzési rendszerek megnyitása szélesebb közönség számára.
 - A kapcsolódási pontok erősítése a munka és a kutatás világával, valamint a társadalommal általában.
 - A vállalkozó szellem fejlesztése. Az idegennyelv-tanulás fejlesztése.
 - A mobilitás erősítése. Az európai együttműködés erősítése.

Kulcskompetenciák

Az új pedagógus profil kialakításának igénye 1.

A tudás, a technológia és az információ menedzselése. Fel kell készülni

- ◆ az ismeretek megszerzésére, elemzésére, értékelésére és átadására,
- ◆ a rendelkezésre álló technológiák alkalmazására.
- ◆ A szakmai készségeknek meg kell felelni a tanulóbarát környezet megteremtésére és menedzselésére irányuló igényeknek,
- ◆ az innovációra és a kreativitásra.

Kulcskompetenciák

Az új pedagógus profil kialakításának igénye 2.

Együtt munkálkodás másokkal

- A pedagógus szakma a társadalmi kohézió értékein, a tanulók képességeinek fejlesztésén alapszik.
- Ismerniük kell az emberi fejlődést,
- Képesnek kell lenniük együtt dolgozni a tanulókkal, mint egyénekkel, és támogatniuk kell őket abban, hogy a társadalom aktív tagjaivá váljanak.

Kulcskompetenciák

Az új pedagógus profil kialakításának igénye 3.

A társadalommal és a társdalomban való együttműködés, nemzeti, európai és globális szinten

- ◆ EU állampolgárságra történő felkészítés
- ◆ Az EU mobilitás és kooperáció elősegítése
- ◆ Interkulturális készségek, megértés fejlesztése
- ◆ A tanulók kultúrájának sokfélesége – közös értékek
- ◆ Hatékony együttműködés a helyi közösséggel (szülők, intézmények, érdekcsoportok)

Pedagógus-andragógus szerepek és
kompetenciák az ezredfordulón.
ELTE PPK Neveléstudományi Doktoriskola
2005.

A kutatás célja

- Európai és hazai források elemzése,
- Egy új, a közoktatásban és a felnőttképzésben dolgozók tevékenységét modellezni képes elméleti szerep- és kompetencia modell körvonalazása
- Empirikus kutatás keretében megvizsgálni gyakorló pedagógusok és andragógusok tudását, vélekedéseit e szerepekről és kompetenciákról.

Kutatási alapelvek 1.

A pedagógus-andragógus szerepek és kompetenciák a LLL korában a **kultúráközvetítés szélesebb összefüggésében vizsgálándók.** Így

- ◆ **a formális,**
- ◆ **A non formális és**
- ◆ **Az informális területeken.**

Kutatási alapelvek 2.

- A tanítói, a tanári és a felnőttoktatói munka **egylényegű mesterségként** írható le.
- A **pedagógus szerepek** több kevesebb módosítással **kiterjeszthetők** a kultúráközvetítők szélesebb világára
- A hagyományosan jól körülhatárolt, stabil pedagógus szerep-együttes és a hagyományosan nyitottabb andragógus szerep-együttes **számos ponton közeledni látszik.**

Kutatási alapelvek 3.

- Az andragógus karrier során a szereptársítások és a hozzárendelt tudások és kompetenciák ma gazdagabbak és gyorsabban változnak, mint korábban.

A közoktatási és felnőttképzési gyakorlat legfőbb közös jellemzői

- a változásokhoz való **gyors alkalmazkodás**,
- a **folyamatos reflexió** szükségessége a társadalmi és a szakmai környezetre, az új tudományos eredményekre,
- a szakadatlan **döntéshozatal** a tanítás-tanulás folyamatának minden pillanatában.

A változásokhoz való gyors alkalmazkodás

- A hagyományos tantárgyi, a módszertani, a nevelési (osztályfőnöki) szakember, valamint a vezető szerepek mellett ma nő a jelentősége az egyéb szerepeknek (tervezési, innovációs, tanácsadó, gyermek és ifjúságvédő, szabadidő szervező stb.).
- A pedagógusok szerepeiket a változó világ kihívásainak megfelelően gyorsan és rugalmasan kell változtassák.

A pedagógus-andragógus munka fő jellemzője: az állandó döntéshozatal

- A folyamatos döntéshozatal jelenti
 - ◆ az elméleti ismeretrendszer folyamatos szembesítését a gyakorlattal,
 - ◆ A pedagógiai eljárások, módszerek, rutinok folyamatos gyakorlati megvalósítása kapcsán az elméletre történő reflektálást, feed back-et.
- A döntési folyamatok eredményeként új pedagógiai, andragógiai tudások jönnek létre.

A szerep-rendszer

- A szerep és kompetenciarendszert virtuális halmazként modelleztük, ahol
 - ◆ a szerepek és feladatok kapcsolódnak, közös részhalmazokat alkothatnak, átmehetnek egymásba.
 - ◆ Az egyes szerephez tartozó feladatok és kompetenciák több szerep megvalósításában közreműködnek, több helyütt jelentkezhetnek követelményként.
 - ◆ A kompetenciák pedig – jellegüknél fogva – transzferábilisek, átvihetők az egyik munkával kapcsolatos helyzetből a másikba.

A tízes pedagógus-andragógus szereprendszer

A pedagógusok sorrendje
Döntőnek tekintették

- a tantárgyi
 - a nevelési
 - a módszertani
- szakember szerepeket

Az andragógusok sorrendje
tantárgyi
módszertani
nevelési

Jóval kisebb a fontossága

- az iskolavezető-szervező
 - az innovációs-vállalkozási
 - a tervezési
 - a mérési-értékelési
 - a tanácsadó
 - az ifjúságsegítő
 - a szabadidő szervező
- szakember szerepeknek.
Ezeket még a hátrányos helyzet
kapcsán sem említették.

A pedagógus szerint

kommunikációs készségek
problémamegoldás
együtt dolgozás másokkal
saját tanulás és teljesítmény javítása, önképzés
kreativitás.

Az iskola szerint

kommunikációs készségek
együtt dolgozás másokkal
problémamegoldás
saját tanulás és teljesítmény javítása,
önképzés
alkalmazkodóképesség, rugalmasság,
lehetőségek megragadása.

A szülők szerint

kommunikációs készségek
nyelvtudás
összpontosítás az eredményességre
saját tanulás és teljesítmény javítása, önképzés
alkalmazkodóképesség, rugalmasság,
lehetőségek megragadása.

A munkaerőpiac szerint

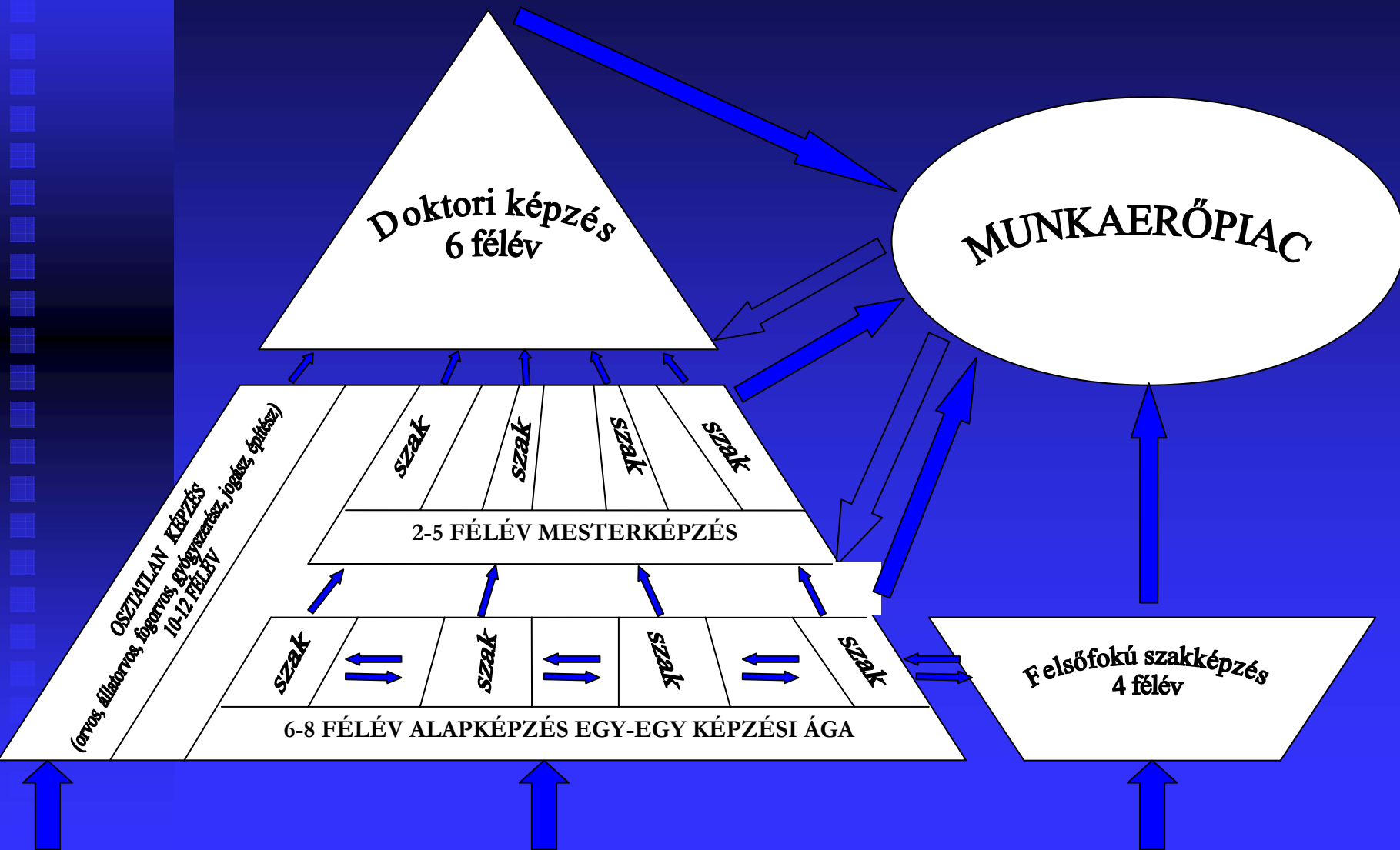
kommunikációs készségek
nyelvtudás
számítástechnikai, információfeldolgozási
képességek
kreativitás
problémamegoldás.

A kiemelt célcsoportokkal való foglalkozás andragógiai kérdései

Felnőttképzés és felsőoktatás

A BOLOGNA FOLYAMAT

LINEÁRIS KÉPZÉSI SZERKEZETE



A Bolognai folyamat

- Munkaerőpiacra orientált felsőoktatási minőségbiztosítás, működés korszerűsítés, (termék portfólió menedzsment bevezetése),
- kredit-monitoring és pályakövetés, a diplomák mobilitása (EUROPASS oklevél melléklet)
- Megélénkült a pedagógiai paradigmaváltás folyamata és számos kutatás született (Deseco, PISA, PIRS, magyarországi kompetenciamérések,)
- a pedagógia és az andragógia világa közeledik

Európai ajánlások a nemzeti stratégiák számára 1.

1. A pedagógus rendelkeznek **felsőfokú végzettséggel**.
2. A pedagógusképzés **ölelje fel a felsőoktatás mindhárom bolognai ciklusát**, annak érdekében, hogy megfelelő helyet kapjon az Európai Felsőoktatási Térségben, és hogy a szakmai fejlődés és mobilitás lehetősége biztosítva legyen.
3. Elő kell segíteni **a kutatás és a tényeken alapuló gyakorlat** szerepének növelését az oktatásról és képzésről megszerzhető tudás gyarapításában
4. Ösztönözni kell **az iskolák, a gazdaság, a képzőintézmények szorosabb együttműködését** a magas szintű képzés támogatására, és a helyi és regionális innovációs hálózatok fejlesztésére.
5. A pedagógusok számára is ki kell alakítani **az egész életen át tartó tanulás stratégiáját** (formális és informális tanulás).

Európai ajánlások a nemzeti stratégiák számára 2.

7. Minden pedagógusképzési programban támogatni kell **mobilitási projektek** kialakítását a képzés szerves részeként.
8. A képzési programokban biztosítani kell a tanárok számára **az európai kooperációval kapcsolatos ismereteket** és tapasztalatot, hogy tiszteljék a kulturális sokszínűséget, és felkészítsék a tanulókat az EU állampolgárságra.
6. A felkészítő és továbbképzési programok tartalmának tükröznie kell a tanulás **interdiszciplináris és kollaboratív megközelítéseit**.
7. Támogatni kell valamennyi képzésben **az idegen nyelv tanulást**, beleértve a szaknyelvet is
8. Prioritást kell adni Európában a **pedagógus képesítések átjárhatóságának**, a kölcsönös elismerés és a mobilitás növekedése érdekében.

**A fő irány egész Európában: tanári oklevél csak a második ciklusban
szerezhető**

Az Európai Unió oktatási és képzési rendszerekkel kapcsolatos elvárásai

- (1) Európa az oktatás és képzés területén képviselje a legjobb minőséget – oktatási és képzési rendszereinek, intézményeinek minősége *világszerte referenciául* szolgáljon.
- (2) Az európai oktatási és képzési rendszerek legyenek kellően *kompatibilisek* ahhoz, hogy lehetővé tegyék az állampolgárok számára az átjárhatóságot és a sokszínűség kiaknázását.
- (3) Az EU bármely *tagállamában szerzett végzettségeket*, tudást és ismeretet az állampolgárok karrierjük vagy további tanulásuk során legyenek képesek *elismertetni az EU egész területén*.
- (4) Az európaiak előtt koruktól függetlenül álljon *nyitva az élethosszig tartó tanulás lehetősége*.
- (5) *Európa legyen nyitott az Európán kívüli régiókkal való együttműködésre* a kölcsönös haszon érdekében, miközben Európának *preferált célállomássá* kell válnia a világ más régióiból érkező diákok és kutatók számára.

Az Európai Tanács ország-specifikus ajánlása Magyarország számára

- Az alkalmazkodóképesség növelése (foglalkoztatás-barát bérfolyamatok).
- A munkavállalás – a mindenki számára elérhető választási lehetőség (a munkavállalók aggasztó egészségi állapotának és a munkakörülmények javítása).
- Beruházás a humán tőkébe (a lifelong learning stratégia keretében csökkenteni a lemorzsolódást, növelni a tanuláshoz való hozzájárulás egyenlőségét).

**A kiemelt célcsoportokkal való
foglalkozás andragógiai kérdései**

A hátrányos helyzetű csoportokkal
való foglalkozás néhány kérdése

A felzárkóztató programok andragógiai tanulságai 1.

- A tanulás egyre inkább kilép az iskola alrendszeréből,
- a hangsúly a tanításról áttevődik a tanulásra,
- Központban az egyének tanulási képességeinek kialakítása és fejlesztése áll
- Erősödik a non formális és informális területeken való tanulás jelentősége, megnő az itt szerzett tudások munkaerőpiaci értéke.

A felzárkóztató programok andragógiai tanulságai 2.

- **Az irányított tanulásról csak akkor térhetünk át az önirányító tanulásra, ha a felnőtt tanuló rendelkezik
 - ◆ **az önmeghatározás és orientáció**
 - ◆ **a válogatás és döntés**
 - ◆ **az eszköztudás**
 - ◆ **az önálló tanulás**
 - ◆ **az önszervezés készségével****
- **Részesítsük előnyben a formatív és diagnosztikus értékelést, a szummatív vizsga típusúakkal szemben**
- **Rugalmas képzési idő alkalmazása az életvitel ismeretében**

A felzárkóztatás sikerének kulcsa: felnőttképzési mentorok képzése, alkalmazása

- A felnőttképzési mentor a szocializációt segítő, támogató, megerősítő személy, akinek tudatosan kiépített módszertára van a hátrányos helyzetű csoportok problémáinak felismeréséhez,
- feladatának tekinti, hogy a hátrányos helyzetűekkel történő partnerkapcsolat kiépítésével,
- információkkal és tanácsokkal szolgáljon e problémák megoldásához.
- Autentikus és modellértékű személyiségként segítő és prevenciós feladatokat lát el, ezáltal sikeresebbé teszi és felgyorsítja a támogatott személy és a kisközösség alkalmazkodását a változó világ kihívásaihoz.

A mentori szerep

- A mentori kapcsolat *a mentorált személy egyéni elkísérését jelenti.*
- A mentori szerep –az andragógus szerepekhez hasonlóan – összetett tevékenység együttes, amelyben a szerepek akár konfliktusba is kerülhetnek egymással.
- Alapvető kérdés a mentori szerep, a mentori azonosulás kompetenciahatárainak meghatározása. (A mentor nem szociális segítségnyújtó és nem pszichológus, pszichiáter.)
- A mentor legfőbb szerepe a segítség, de ez jól megkülönböztethető más segítő szerepektől (szülő, tanár, barát, idősebb testvér stb.).
- A mentor az „útmutató tábla” metaforájával írható le (Mészáros 2007, Szivák 2003), azaz megmutat, ajánl egyfajta megoldási utat egy adott probléma felmerülése esetén, de dönteni és az utat végigjárni magának a segített személynek kell

Kistérségi mentorok a felzárkóztató programokban

- A futamidő alatt valamennyi célszemélyt, egyénre szabott, mindenkor elérhető, egyéni tanulási, foglalkoztatási és életvezetési mentori támogatással segítették.
- Így a célszemélyek a foglalkoztatás és tanulás ideje alatt problémáikkal nem maradnak magukra, segítséget kaptak a munka világában való eligazodásukhoz.
- A mentorok megmutatták és készségszintre emelték a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést és mások hozzáférésének segítségét,
- Fejlesztették az erkölcsi integritást, az érdek artikulációt és érdekvédelmet. .

„Kompetencia alapú mérési, képzési, foglalkoztatási, valamint mentorozási program” című, HU 0305-03-01-0010 Perseus sz. projekt (Barcs és kistérsége)

NKFP 5/035/04 „Magyar-szlovák összehasonlító komplex képzési program a romák felzárkóztatásáért” c. projekt (Zempléni és Királyhelmecei kistérség)

A mentori munka elvei

- A mentori munka számos foglalkozás és hivatás ismeret- és kompetenciarendszerére építhető, hivatásnak tekinthető tevékenység.
- A segítő, tanácsadó módszerek megtanulhatók, a személyes törődés és odafigyelés képessége fejleszthető.
- *partneri együttműködésen alapuló szimmetrikus kapcsolat, amely a kölcsönös bizalomra épül. A személyes kapcsolat során a célszemély - még külön megerősítés nélkül is - magatartási mintákat vesz át a mentorától, ami segítheti az eredményes beilleszkedést.*

A mentor munka céljai

- a hátrányos helyzetű csoportok körében jelentkező nehézségek megismerése, felmérése, módszerek és eljárások ezek semlegesítésére,
- Segítés tanácsadással (életvezetési, tanulási, munkahelyi problémák, konfliktusok)
- Munka szocializáció
- prevenció

A mentorok feladatai

- Válasz a célcsoport napi igényeire
- Az értékek tisztázása
- A munkacsoporton belüli magatartási szokások, elvárások ismertetése
- Visszajelzés a viselkedésről, a teljesítményekről
- Példamutatás a szerepekben, magatartásban
- A szerepek tisztázása, önértékesítés a csoportban
- A munkahelyi kapcsolatok kialakítása
- Védelem a támadásoktól
- Felkészítés a munkaköri feladatok ellátására
- A beilleszkedési terv egyeztetése
- Tanácsadás és visszajelzés a munkafeladatok kapcsán
- Az egyéni célok, ambíciók, képességek átbeszélése. Informálás, tájékoztatás lehetőségekről

A mentorok kompetenciái 1.

- **Az empátia:** a segítő kapcsolat fontos eleme az **érzelmi visszatükrözés:** a segített személy aktuális, emocionális állapotának felfogása, megértése és visszajelzése a bizalmi légkör megerősítését és a hatékony mentális támasznyújtást szolgálják
- **Az elfogadás:** Az elfogadás **feltétlenül működik.** Nem függ a célszemély magatartásától, viszonyulásától, tulajdonságaitól, a mentor ezektől függetlenül mindig a célszemély mellett áll.
- **A kongruencia:** **hatékony együttműködést eredményező, az adott helyzetnek megfelelő kommunikáció,** a segítő szakember hiteles megnyilvánulása. Azt jelenti, hogy a verbális és a nem verbális közlések szinkronban vannak egymással.

A mentorok kompetenciái 2.

- A mentor képes a hátrányos helyzetűek körében oly gyakori emocionális feszültségek csökkentésére.
- Az azonnal ható, elfogadó, célirányos segítő kapcsolat a célszemély számára egyfajta kontrollt biztosít, lehetőséget nyújt az érzések szabad és közvetlen kifejezésére, ami már rövidtávon is a feszültség csökkenését és a kontaktusképesség javulását eredményezi.

A mentorok kompetenciái 3.

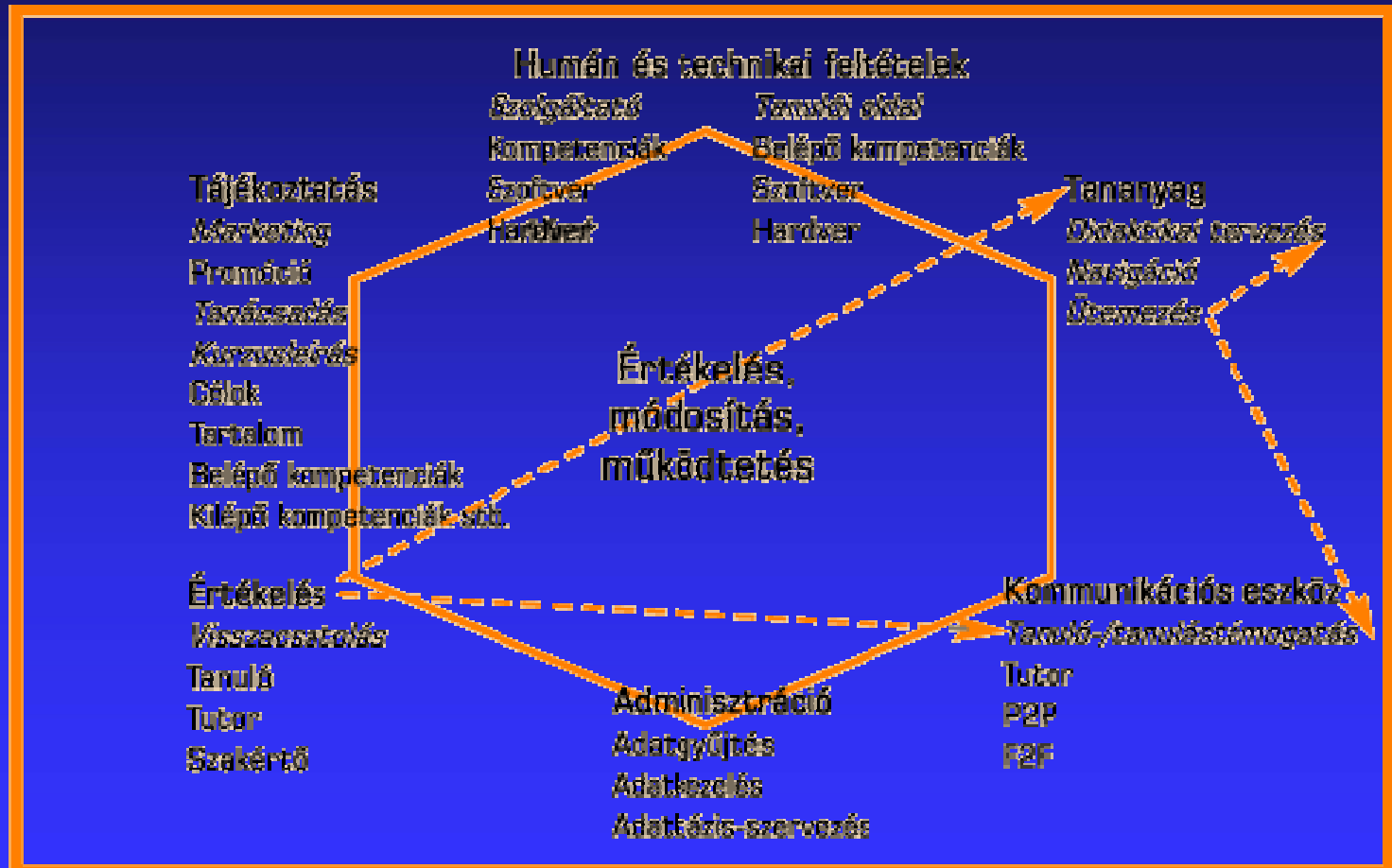
- Ismeri és alkalmazni tudja a csoport- és hálózatépítés, az együttműködés általános folyamatát, technikáit
- Problémaérzékenység jellemzi, rendelkezik a probléma azonosításának képességével és ismeri a megoldási lehetőségeket, a problémakezelő és feszültség- és konfliktusmegoldó technikákat.
- Képes a csoportot és az egyéneket ráhangolni, animálni közös célok, feladatok megfogalmazására, megvalósítására
- Empátia és szociális érzékenység, multikulturális látásmód
- Képes bizalmi légkört teremteni, a csoportot a háttérből befolyásolni, irányítani.
- Adaptációs készségek, kreativitása révén képes gyorsan alkalmazkodni a változó helyzetekhez és ezt képes környezetében kisugározni
- felelősségvállalás

Ki lehet mentor?

- Helyi, hiteles személy
- aki a helyi közösségen belül elismertségnek örvend
 - ◆ szakmai és módszertani felkészültsége,
 - ◆ emberi magatartása,
 - ◆ érdekelődése, empatikus személyisége, szociális érzékenysége révén,
- az újdonságok iránt nyitottsága garanciája lehet a program sikerességének.

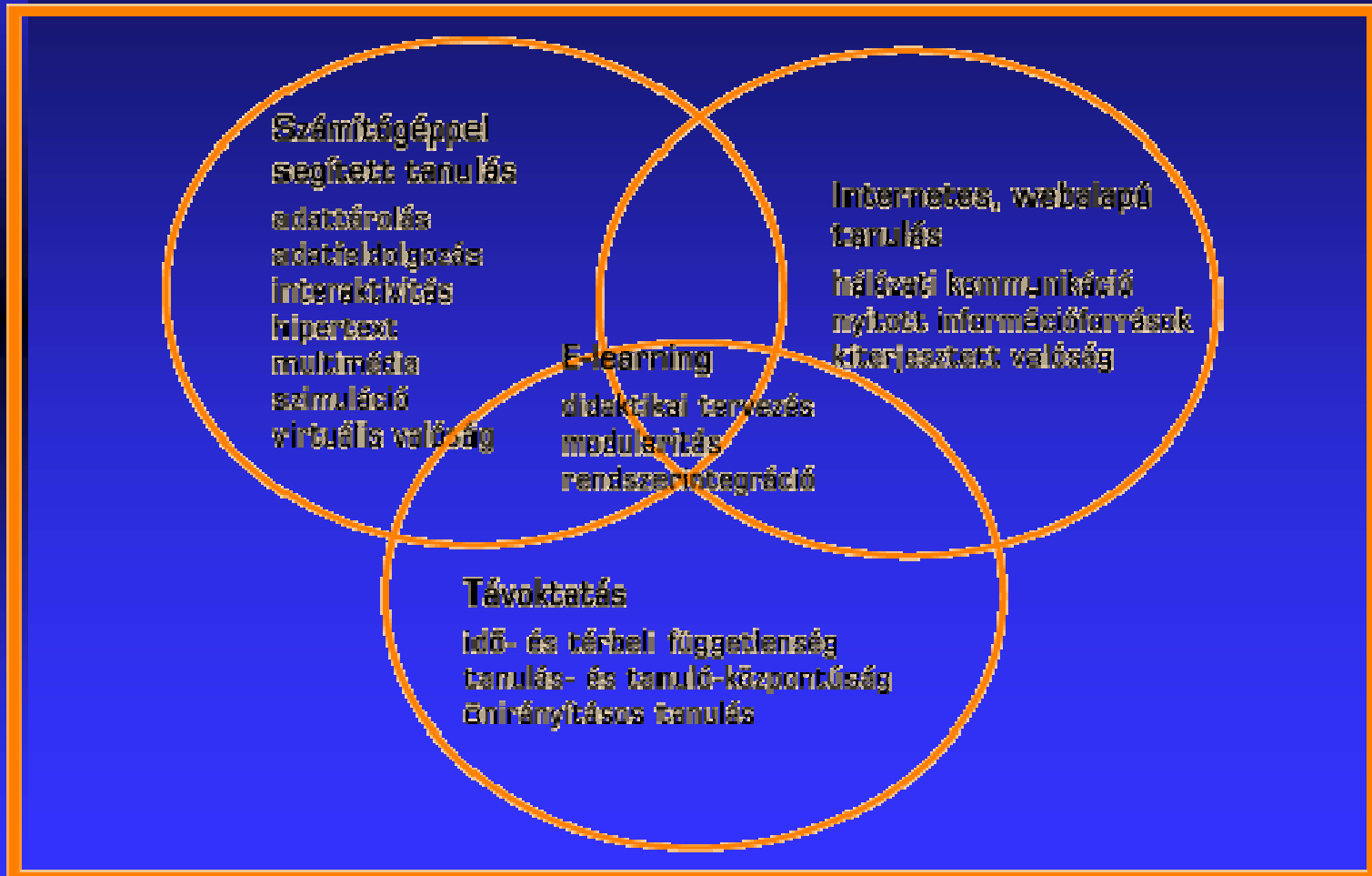
Kitekintés az e learning világra 1.

Változó szerepek az e learning területén



Kitekintés az e learning világra 2.

Változó szerepek az e learning területén



Köszönöm a figyelmet!

További információ:

szokolym@ppk.elte.hu

Pedagógus-andragógus szerepek és kompetenciák az ezredfordulón

ELTE Eötvös Kiadó Bp. 2006.