

# **SZAKDOLGOZAT**

**PUSKÁS TAMARA**

**tanító**

**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**2022/23**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Kaposvári Campus**

**Tanító BA Szak**

**A TRÉNINGMÓDSZER ALKALMAZÁSI LEHETŐDÉGEI**

**Belső konzulens:** Dr. Csajka Edina

Docens

**Készítette:** **Puskás Tamara**

OS0C8N

levelező

**Intézet/Tanszék:** MATE Kaposvári Campus

Neveléstudományi Intézet

**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**2022/23**

# Tartalom

1. Bevezetés.....	4
1.1. Probléma felvetése, kifejtés .....	5
1.2. Célkitűzés.....	7
2. A tréningmódszer szakirodalmi bemutatása.....	8
2.1. Az ember alapvető pszichológiai szükségletei .....	8
2.2. A tréning története, jellemzői .....	8
2.2.1. Kialakulásának története.....	8
2.2.2. A tréning szó jelentése .....	9
2.2.3. A tréning szabályai.....	10
2.3. A tréningmódszer alkalmazásának felépítése .....	11
2.4. A csoportdinamikai tréning módszerei .....	12
2.5. A tapasztalati tanulás .....	15
2.6. A tréningmódszer sajátos jegyei .....	18
2.6.1. A tréning résztvevői.....	19
2.6.2. A tréner.....	21
2.7. Alkalmazási lehetőségek .....	24
2.8. Tanuláselméletek .....	25
2.9. Drámajátékok .....	26
2.10. Szerepjáték.....	27
2.11. Iskolák közötti különbségek .....	27
2.12. A pedagógusok szerepe.....	28
3. A tréningmódszer alkalmazásának vizsgálata .....	30
3.1. Tréningmódszer az iskolában .....	30
3.2. A kvantitatív kutatás célja és módszerei .....	31
3.2.1. A kérdőíves kutatás eredménye .....	32
3.2.2. A kérdőív összegzése:.....	41
3.3. A tanítási módszerekre irányuló interjú válaszok kiértékelése .....	43
4. Összegzés.....	51

# 1. Bevezetés

A modern pedagógiai módszerek között kiemelt szerepet kap a tréningmódszer, amely egy hatékony és innovatív módszertani megközelítés a tanulás és a fejlesztés területén. A tréningmódszer alkalmazása számos területen alkalmazható, és lehetőséget ad arra, hogy a tanulók személyisége és készségei fejlődjenek. A jelenlegi oktatási rendszerek kihívásokkal szembesülnek, és számos problémára kell megoldást találniuk, például a tanulók motivációjának javítására, az egyéni tanulási igények kielégítésére, a tanulási folyamat hatékonyságának növelésére. A tréningmódszer használata lehetőséget ad arra, hogy ezekre a problémákra megoldást találjunk.

A szakdolgozatom célja, hogy áttekintést nyújtson a tréningmódszer alapjairól és alkalmazási lehetőségeiről az oktatás területén. Az alapok bemutatása mellett a munkám célja, hogy megvizsgáljam, hogyan lehet a tréningmódszert hatékonyan alkalmazni a gyakorlatban, különös tekintettel a közoktatásra, de kitérek más területekre is. Primer kutatásom egy kérdőív volt, ahol arra voltam kíváncsi, hogy az embereknek mi a véleményük a mai oktatási rendszerről melyet bárki kitölthetett. A szekunder kutatásomban úgy döntöttem, hogy belevetem magam a témába és megkérdeztem egy-egy pedagógust egy állami, és egy Waldorf iskolából, ők milyen módszert alkalmaznak és hogyan, például a csapatépítésre, közösségformálásra.

Az első részben bemutatom a tréningmódszer lényegét és a problémákat, amelyekre választ adhat a módszer alkalmazása. A második részben áttekintést írok a szakirodalom legfontosabb eredményeiről, és bemutatom az alkalmazási lehetőségeket, az iskolák közötti különbségeket, valamint a kutatási munka eredményeit a tréningmódszer terén. A harmadik részben saját tapasztalataimat osztom meg a tréningmódszer alkalmazásával kapcsolatban, és bemutatom a saját kutatásomat. Végül a dolgozatban következtetéseket vonunk le, összefoglalom az eredményeket, és javaslatokat teszek a további kutatásokra és a tréningmódszer hatékonyabb alkalmazására a gyakorlatban.

Ez a módszer az elmúlt évtizedekben egyre nagyobb népszerűségnek örvend a különböző oktatási intézményekben. A célja, hogy segítse a diákokat a különböző készségek, például a kommunikáció, az együttműködés és a vezetés terén. A tréningmódszer alapjai a csoportos munkára, az együttműködésre és az interaktív tanulásra épülnek. Az alkalmazási lehetőségek széles skáláját kínálják az általános iskolától a felsőoktatási intézményekig. A tréningmódszer hatékonyan alkalmazható a konfliktuskezelés, a problémamegoldás, a kommunikáció és az

érdekérvényesítés terén. Az iskolák között azonban vannak különbségek az alkalmazás módjában és a célkitűzésekben. Az iskolai tréningprogramok célja az általános készségek fejlesztése mellett gyakran a diákok önismeretének és érzelmi intelligenciájának növelése. A kutatási munkák egyre inkább megerősítik a tréningmódszer hatékonyságát az oktatásban. Megállapították, hogy a tréningmódszer hatékonyabb lehet, mint a hagyományos tanítási módszerek, különösen a szociális és érzelmi tanulási eredmények tekintetében. A pedagógus szerepe is fontos az alkalmazásban. Meg kell érteniük a tréningmódszer alapjait és technikáit, valamint a diákok egyéni szükségleteit és képességeit, hogy hatékonyan alkalmazhassák a módszert. Az általános iskolai és középiskolai tréningprogramok közül a legnépszerűbbek az önismeret és a kommunikáció fejlesztésére irányulnak. A felsőoktatási intézményekben a tréningmódszer alkalmazása széles körű és gyakran magában foglalja a diákok vezetői készségeinek és személyes fejlődésének fejlesztését. A tréningmódszer hatékonysága és alkalmazása azonban további kutatásokat igényel.

Összefoglalva, a tréningmódszer hatékony eszköz az oktatásban, amely számos előnyt kínál a diákok számára.

### **1.1. Probléma felvetése, kifejtés**

A tréningmódszer egy olyan hatékony eszköz, amely számos területen alkalmazható, mint például a stresszkezelés, az önismeret, a kommunikációfejlesztés, a vezetési készségek fejlesztése és még sok más. Ez a módszer az elmúlt évek során egyre népszerűbbé vált, mivel hatékonyan segít a személyes és szakmai fejlődésben. A stresszkezelés területén a tréningmódszer nagyon hatékony lehet abban, hogy megtanítsa az embereket, hogyan kezeljék az életükben felmerülő stresszhelyzeteket. A tréningek során az emberek megtanulhatják, hogyan lehet megküzdni az élet nehéz időszakaival, és hogyan lehet megőrizni az érzelmi egyensúlyt.

Az utóbbi években egyre nagyobb figyelmet fordítanak a diákok stressz kezelésének kérdésére. A mai gyerekek számára a tanulás mellett számos más terület is okozhat stresszt, például a családi és baráti kapcsolatok, a szociális média, a pályaválasztás és a jövőbeli lehetőségek. A tanulás okozta stressz a diákokat azért fenyegeti, mert a követelmények egyre magasabbak, a tanulók számára pedig egyre nehezebb teljesíteni őket. Több időt kell fordítaniuk a tanulásra, hogy elérjék a kívánt eredményeket, ami önmagában is stresszforrást jelent. Számukra a szorongás és a nyomás érzése is jellemző lehet, ha azt érzik, hogy nem elég jók a tanulásban, vagy ha félnek a kudarcoktól. Stresszforrás még a nyomás, amit családtagjaik

és barátaik támasztanak rájuk, hogy jó eredményeket érjenek el az iskolában, vagy hogy döntsenek egy bizonyos pályáról a jövőben. A szociális média pedig óriási százalékban jelent frusztrációt, mivel a diákok összehasonlítják magukat másokkal, és félnek attól, hogy nem elég jók, vagy hogy nem rendelkeznek elég sikeres életúttal, viszont azt nem tudják, hogy amit látnak annak a fele se igaz ezeken az internetes oldalakon. A pályaválasztás az egyik legtöbb stresszt okozó dolog a tinédzserek számára, mivel félnek attól, hogy rossz döntést hoznak, vagy hogy nem találnak olyan pályát, amelyik valóban érdekli őket és nem gondolnak abba bele, hogy nem csak egy próbálkozási lehetőségük van. Az lebeg a szemük előtt, hogy nem tudnak majd elhelyezkedni a munkaerőpiacon, vagy hogy nem lesznek képesek elérni a céljaikat az életben, ha nem kerülnek be egy általuk jónak titulált egyetemre.

Mindezek miatt a diákoknak szükségük van támogatásra és segítségre a stressz kezelésében, hogy segítsenek nekik megbirkózni a kihívásokkal, és hogy fel tudják térképezni a lehetőségeiket, valamint azokat meg is tudják valósítani. Mindezek miatt a pedagógusoknak, a családtagoknak és a szakembereknek együtt kell működniük. Az önismeret fejlesztése a diákoknak lehetővé teszi, hogy jobban megértsék saját érzelmeiket és gondolataikat, ami segíthet nekik abban, hogy jobban kezeljék a negatív érzelmeiket, mint például a szorongást és a frusztrációt. Továbbá, az önismeret segíthet a diákoknak abban, hogy jobban megértsék mások érzelmeit és gondolatait, ami javíthatja a kapcsolatokat és a kommunikációt másokkal. Az önismeret fejlesztésének többféle módja van. Az egyik módja, hogy a diákokat önreflexióra bízzák, hogy gondolkodjanak a saját gondolatokról, érzésekről és cselekedeteikről. Lehetőséget kell kapniuk arra, hogy beszéljenek a saját tapasztalataikról és azokról a helyzetekről, amelyekben jól vagy rosszul érezték magukat. Egy másik módja az önismeret fejlesztésének, hogy a diákokat bevonják a különböző személyiségtesztbe és felmérésekbe, amelyek segíthetnek nekik jobban megérteni saját személyiségüket és viselkedési mintáikat. Az iskolákban szakemberekkel való tanácsadás is segíthet a diákoknak az önismeret fejlesztésében.

Az állami iskolákban alkalmazott tanítási módszerek hátrányai:

- Túlsúlyban vannak a standardizált tesztek: Az állami iskolákban nagy hangsúlyt fektetnek a tananyag elsajátítására és a standardizált tesztekre való felkészülésre, ami azt jelenti, hogy a diákoknak kevesebb idő jut a kreativitásuk fejlesztésére és a projekt munkára.

- Hiányzó személyes fejlesztés: Nincs elegendő idő és lehetőség a diákok személyes fejlesztésére, mint például a kommunikációs, szociális és érzelmi készségek fejlesztésére.
- Túl nagy osztályméret: Az állami iskolákban általában nagyon nagy osztályméretek vannak, ami azt jelenti, hogy a tanároknak kevés idő jut egy-egy diákra, ami nehezé teszi a diákok egyéni fejlesztését.
- Hiányzó innováció: A tantervek és a tanítási módszerek gyakran nem innovatívok, ami azt jelenti, hogy a diákok nem kapnak lehetőséget a modern pedagógiai megközelítések és technológiák alkalmazására.
- Központosított tanterv: Az állami iskolákban a tantervek és a tanítási módszerek központosítottak, ami azt jelenti, hogy a diákoknak kevés lehetőségük van a saját ritmusuk és tanulási stílusuk szerint tanulni. (Tokodi, 2021)

Ezek a hátrányok természetesen változó mértékben jelentkezhetnek az egyes iskolákban és a tanulók esetében. Azt is fontos megemlíteni, hogy az állami iskolákban alkalmazott tanítási módszereknek is vannak előnyei, amikre a diplomamunkám során még kitérek.

## **1.2. Célkitűzés**

Szeretném bemutatni a szakdolgozatomban a tréningmódszer alkalmazásának hatásait a résztvevőkre, valamint, hogy milyen formában van jelen a tréningmódszer az oktatásban, és mindennapjainkban.

A következő kérdésekre keresem a válaszokat:

- a gyerekek mennyire képesek kifejezni érzelmeiket, hogyan tudnak csapatban dolgozni és mennyire bíznak egymásban
- a tanárok alkalmazzák-e az órájukon ezt a módszert, és ha nem akkor mi akadályozza meg őket abban, hogy használják
- az embereknek mi a véleménye a mai oktatási rendszerről, valamint, mennyire van jelen szerintük a stressz, kiégettség, motivációhiány a gyerekek körében.

## **2. A tréningmódszer szakirodalmi bemutatása**

### **2.1. Az ember alapvető pszichológiai szükségletei**

Edward L. Deci és Richard M. Ryan kidolgoztak egy önrendelkezési elméletet. A könyvük szerint az embereknek alapvető pszichológiai szükségleteik vannak, mint például az önmegvalósítás, az önrendelkezés és az összetartozás érzése, amelyek motiválják őket és javítják az életminőségüket. Ők a saját határozottság elméletét mutatják be. E szerint az embereknek három alapvető pszichológiai szükséglete van: az autonómia, a kapcsolatok és a tárgyi jelentőség. Az autonómia szükséglete az embereknek a saját döntéseik és cselekedeteik irányítását jelenti, míg a kapcsolatok szükséglete a társas kapcsolatok fontosságát. Végül, a tárgyi jelentőség szükséglete az embereknek azzal kapcsolatos, hogy életüknek van-e jelentősége és célja. Az írók bemutatják, hogy ezek a szükségletek alapvetőek az emberi motiváció és jóllét szempontjából, és hogy a hiányuk negatívan befolyásolhatja az emberi fejlődést és az egészséget. A továbbiakban részletezem, hogyan lehet ezeket a szükségleteket támogatni a tanulás, a munka és az élet más területein, és hogyan lehet elérni a teljesebb életet ezeknek a szükségleteknek a kielégítésével. (Deci, Ryan, 2017)

### **2.2. A tréning története, jellemzői**

#### **2.2.1. Kialakulásának története**

Az emberiség már az őskorban is tapasztalati tanuláson alapuló oktatást alkalmazott a növekvő nemzedékek számára. A középkori kolostorok és az ókori szofisták tarthatóak számon a tréningmódszer korai elődjeként, akik a mai napig kiváló csoportos önismereti tréningeket tarthatnának. Az 1906-ban létrehozott tízfős csoportban Sigmund Freud az érzelmek és életpaszthalatok feltárására ösztönözte a résztvevőket. Freud megkülönböztette a vezető nélküli és vezetőközpontú csoportokat. Az első modern tréningcsoport az 1946-ban létrehozott program volt, melyet Kurt Lewin vezetett, ahol csoportos vita módszereket és szituációs játékokat használtak az előítéletekkel szembeni harcra készítés céljából. Lewin tanítványai megfigyelték a napi eseményeket és elemezték azokat, majd a résztvevőkkel közösen értékelték azokat. Ez segítette a résztvevőknek a saját viselkedésük jobb megértésében. Lewinnek és tanítványai közötti beszélgetések és viták során egyértelművé vált, hogy a tréning során fontos a résztvevők érzéseinek és gondolatainak felszínre hozatala. Későbbi vizsgálatok során megbizonyosodtak arról, hogy a csoporttagok nagy része az itt megszerzett készségeket alkalmazta a mindennapi életben. A '60-as években a Carl Rogers és Abraham Harold Maslow által elindított encounter-mozgalom népszerűvé vált, ahol a résztvevők saját érzéseire és



interakcióira építve ismerhették meg önmagukat. Magyarországon Varga Károly kezdeményezésére 1979-ben az ENSZ Iparfejlesztési Intézetének támogatásával tartottak vezető-képzést, amely eltért az eddig megszokott frontális oktatástól. (Nagy, 2009)

Ez a sokszínű történelmi áttekintés jól mutatja, hogy a tréningek és csoportok használata az emberiség történelmének korai időszakaitól kezdve jelen van. A korai tréningek örökségei napjainkra is hatnak, és az évszázadok során kialakult tréningmódszerek folyamatosan fejlődnek és adaptálódnak az igényekhez és kihívásokhoz. Az önismereti és csoportdinamikai tréningek az élet minden területén alkalmazhatóak, és segíthetnek az embereknek a személyes és szakmai céljaik elérésében.

### **2.2.2. A tréning szó jelentése**

A mai világban a folyamatos tanulás és fejlődés elengedhetetlen. Sok lehetőség közül választhatunk, ha szellemileg szeretnénk fejlődni. A formális oktatás módszereivel száz különböző szintű és típusú iskolából választhatunk, ahol lexikális tudásunkat sajátíthatjuk el. Azonban a tudásunk hatékony és időtakarékos átültetése a gyakorlatba a nem-formális oktatás és a tréning keretén belül történhet, amelyek során a megszerzett ismereteket azonnal alkalmazni tudjuk a mindennapi életben. Nem csak a tudást, hanem a készségeinket, attitűdünket is fejleszthetjük a nem-formális oktatás során. Az önismeretünk, kommunikációs képességeink és csapatmunkánk is fejlődik. Gyakran a jól hangzó "tréning" megnevezéssel illetjük a gyakorlatorientált képzéseket és a szakmai továbbképzéseket is, ami azonban téves. A gyakorlati képzés során az ismereteket adják át, mellyel szemben a tréningen a résztvevők új kvalitásokat is elsajátítanak. A tréning egy másik fontos különbsége a gyakorlatorientált képzéssel szemben, hogy e módszer során a résztvevők a saját tapasztalataikon keresztül tanulnak és élnek át dolgokat, amelyeket később magunkénak érezhetnek. (Nagy, 2009)

Tehát, mit nevezünk valódi tréningnek? A tréning fogalmára számos különböző meghatározás létezik a szakirodalomban. Az egyik legpontosabb definíciót így fogalmazták meg: „a tréning egy olyan készségfejlesztő csoportos módszer, amely során a résztvevők személyes tapasztalatokat szereznek, és a tapasztalati tanulás révén új ismereteket szereznek önmagukról, másokról és különböző helyzetekről”. (Nagy, 2009) A tréning során különféle játékokat és szituációs gyakorlatokat használnak, melyeket feldolgoznak, és a jelenlévők értékelik egymást, használva a csoportdinamika módszereit. A képzés nem végig viszi a folyamatokat, csak elindítja azokat, majd, aki részt vett a tréningen, alkalmazhatja és beépítheti a tanultakat a különböző élethelyzeteikbe. (Nagy, 2009)

Összességében a tapasztalati tanulás által saját élményeket szerezhhetnek a résztvevők, amely a tréning egyik alapja. A tréner és a résztvevők állandó kapcsolatban vannak ugyanis a tréner irányítja a feladatok menetét, így a jelenlévők elsajátíthatják a megfelelő készségeket és tudást. A munkám során a tréning módszereit, ezek alapján mutattam be. (Nagy, 2009)

### **2.2.3. A tréning szabályai**

A tréningnek vannak szabályai melyek hozzásegítenek, hogy a foglalkozás sikeres, hatékony és jó élményt nyújtson a résztvevőknek. A következőkben bemutatom ezeket a szabályokat:

- „A jelen” szabálya: A tréningek során csak a jelen pillanatra összpontosítunk, kizárjuk a körülöttünk lévő dolgokat és a mindennapi gondokat. Ennek érdekében célszerű nem a munkahely egyik helységében megvalósítani a tréninget, hogy a résztvevők ne kerüljenek vissza a mindennapok körforgásába a szünetekben.
- „Én-jelenségek”: saját, egyéni érzéseinkre összpontosítsunk, ne általánosítsunk. Például: „Úgy érzem, ez a viselkedés nem megfelelő nekem”
- „Az érzésekkel is foglalkozunk, nem csak a racionalitásra fókuszálunk”: az együttérzés és az érzelmek fontos része a tanulásnak. A tréningen folyamatos interakció zajlik, amely során az érzelmek és az érzések megjelennek. Az egymástól való tanulás élménye akkor valósulhat meg, ha ezeket az érzelmeket figyeljük és reagálunk rájuk.
- „nem minősítünk”: Mindenki szabadon megoszthatja a saját véleményét, azonban másokét nem minősíthetjük. Fontos kerülni a negatív vagy bántó megjegyzéseket, viszont még az „örültnék” tűnő elképzelések is felkelhetnek a társainkban olyan gondolatokat, amelyek hasznosak lehetnek a tanulás szempontjából.
- „titoktartás”: Az „itt és most” szabályának részeként, a tréningen elhangzottak a csoporton belül maradnak, nem osztjuk meg másokkal a résztvevők vagy a tréner személyes vagy vállalati történeteit, tapasztalatait. Ez a titoktartás nem vonatkozik az újonnan tanult technikákra vagy módszerekre, amelyeket természetesen alkalmazhatunk a mindennapokban.
- „közös felelősség a lezajló eseményekért”: Az események lezajlásáért közösen felelősek vagyunk: a tréning sikeressége azon múlik, hogy a tréner és a résztvevők mennyire aktívan vesznek részt, mennyit tanulnak és tapasztalnak meg. (Kraicziné, 2004)

Ezek a szabályok alapvetőek ahhoz, hogy egy tréning hatékony és eredményes legyen. A jelen pillanatra való összpontosítás, a személyes érzések és az érzelmek fontossága, a minősítés

nélküli kommunikáció, a titoktartás, valamint a közös felelősségvállalás mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a jelenlévők nyitottak legyenek az új tapasztalatokra és a tanulásra. A tréningek használata továbbra is növekszik, mivel egyre többen látják a hasznát, hogy a személyes és szakmai fejlődésüket támogassák. A fent említett szabályok betartása segíthet abban, hogy a tréningek még hatékonyabbak és pozitívabb élményt nyújtsanak a résztvevőknek.

### **2.3. A tréningmódszer alkalmazásának felépítése**

A tréningmódszerek használata egyre elterjedtebb, mivel hatékony eszköznek bizonyulnak a személyes és szakmai fejlődés elősegítésében. A módszerek hatékonysága különösen akkor érvényesül, ha a megfelelő módon alkalmazzák őket, figyelembe véve a résztvevők igényeit és az oktatási célokat. Az üzleti életben, a katonai kiképzésben, az oktatásban, a sportban, és a szervezetfejlesztésben is egyre több helyen alkalmazzák a tréningmódszereket. Ahhoz viszont, hogy megfelelően használni tudják, fontos, hogy részletesen felépítsék a módszer tervezetét.

Az "A tréningpiac: módszerek, stílus és kultúra" című cikk az üzleti tréningekre és a tréningpiacra fókuszálva leírja, hogy a tréningek megfelelő előkészítése és kiválasztása alapvető fontosságú az eredményesség szempontjából. Tükrözniük kell a vállalat vagy oktatási rendszer kultúráját és értékrendjét, hogy hatékonyan fejlesszék az alkalmazottak vagy tanulók készségeit és tudását. A tréningek célja az, hogy segítsék a résztvevőket az új készségek elsajátításában, és a cég céljainak vagy a személyiségfejlődés elérésében. Ezeknek azonban nemcsak a tartalmuk és a módszertanuk, hanem a kultúrájuk is fontos. A tréningek helyszíne, időtartama, hangulata mind hozzájárulnak ahhoz, hogy hatékonyan átadhassák az információkat, és a résztvevők aktívan vegyenek részt azokban. Az üzleti tréningeknek olyan módszereket kell alkalmazniuk, amelyek a kultúrához igazodnak, és segítenek a vállalat értékeit és céltudatos stratégiáját megvalósítani. (Juhász, 2008)

Összességében a tréningek hatékonysága csak akkor érvényesül, ha megfelelő módon alkalmazzák őket, figyelembe véve a résztvevők igényeit és az oktatási célokat. Az üzleti tréningeknél különösen fontos a megfelelő előkészítés és kiválasztás, hogy hatékonyan támogassák a vállalat céljait és értékeit. A kultúrája és hangulata is fontos szerepet játszik a résztvevők aktív részvételének és az új tudás hatékony elsajátításának elősegítésében.

## 2.4. A csoportdinamikai tréning módszerei

A csoportokban történő munka során gyakran előfordulnak nehézségek a kommunikációban, a konfliktusokban és az együttműködésben. A csoportdinamikai tréning módszere egy olyan megközelítés, amely segíthet a csoportok hatékonyabb és harmonikusabb működésében. Ebben a pontban bemutatom a csoportdinamikai tréning módszerének alapelveit és munkaformáit.

A csoportdinamikai tréning módszere az interperszonális kapcsolatok javítására és a csoporttudatosság fejlesztésére összpontosít. Az alapelvek közé tartozik, a nyitottság, a bizalom és a tisztelet, amelyek nélkülözhetetlenek a konstruktív kommunikációhoz és az együttműködéshez.

A csoportdinamikának vannak különböző elemei:

- csoportnorma
- csoport kohézió
- csoportkommunikáció – interakciós minták
- csoportkultúra

valamint a módszer különböző munkaformái közé tartozik a:

- csoportos gyakorlatok,
- a szerepjátékok és a
- problémamegoldó feladatok.

Ezek a tevékenységek segíthetik a csoporttagokat az interperszonális kommunikáció fejlesztésében, a konfliktusok kezelésében és az együttműködési készségek javításában. Az egyik fontos munkaforma a visszajelzés, amely lehetővé teszi a csoporttagok számára, hogy megosszák egymással a tapasztalataikat és az érzéseiket a csoportban történő interakciókról. A visszajelzés segít a csoporttagoknak megérteni, hogyan hatnak a viselkedésük másokra, és hogyan befolyásolják a csoport dinamikáját. (Bányász, 2008)

Pontosan ezért, most rátérhetünk az után követés témájára.

A Mont Human Menedzsment Iroda konferenciáján Szalai Piroska hangsúlyozta, hogy a tréningek hatékonyságát csak kevés cég méri fel, és enélkül nem lehet valódi versenyelőnyt szerezni. A tréningek ugyan hasznosak lehetnek, de azok hatékonyságának pontos mérése

elengedhetetlen. A válság idején a cég vezetőinek számára fontos, hogy megtudják, hogy miért költ a cég annyi pénzt képzésre, és hogy megtérül-e a befektetett pénz. Azonban ahhoz, hogy választ kapjanak ezekre a kérdésekre, szükséges a tréningek hatékonyságának mérése - állítja Szalai Piroska. Az egyetlen probléma az, hogy az oktatás hasznosságának mérése nehéz, vagy akár lehetetlen, de ezt a tulajdonosoknak felelős vezetőként nem lehet elismerni. Azok, akik befektetik a pénzüket, jogosan várják el, hogy beszámoljunk, hogy mire költöttük el a képzési keretet, és mikor várhatóak a hasznok. A tréningek hatékonyságmérésének fejlődését bemutató cikk szerint, a hatékonyságmérésnek négy szintje van. Az első szinten egyszerű kérdőívekkel mérhetjük a résztvevők elégedettségét a tréninggel kapcsolatban. A második szint tesztek segítségével vizsgálja, hogy mennyire sikerült átadni a tudást a résztvevőknek. A harmadik szint már azt méri, hogy az adott tudást a résztvevők valóban alkalmazni tudják-e a munkahelyükön. A negyedik szint pedig azt vizsgálja, hogy a tréningnek volt-e hatása az üzleti eredményekre. Az ötödik szintet, az ún. ROI-t (Return on Investment) Dr. Jack Phillips javasolta, amely megmutatja, hogy a tréning mennyi hasznot hozott a vállalat számára. A cikk szerint mindkét szintre szükség van ahhoz, hogy igazolni tudjuk a tréning hatékonyságát, de sok cég csak az elégedettséget méri. (Paraszt, 2008)

Ahogy már említettem, ahhoz, hogy a módszerünk megfelelő legyen nagyon fontos az előzetes kutatás és tervezés. Erre egy nagyon jó példa a következő 10 pont:

### 1. Hol kezdjük?

Ha a tanulás egy utazás, akkor milyen útvonalon járnak a tanulók, és mi a különbség az ő tudásuk és a szükséges tudás között? Néha ez a különbség a tudásban rejlik, de gyakran a készségekben, motivációban vagy környezetben is. Meg kell tanulni azt, hogy hogyan azonosítható mindegyiket.

### 2. Kik a tanulóid?

A tanulók másképpen látják a világot, mint te, és ahhoz, hogy hatékony tanulási élményeket tervezhess, meg kell értened a világukat.

### 3. Mi a cél?

A legjobb tanulási élmények egyértelmű céllal rendelkeznek, de néha egyértelmű cél kialakítása nehezebb, mint amilyennek tűnik. Fontos megtanulni, hogyan határozható meg a célokat pontosan.

#### 4. Hogyan emlékszünk?

Meg kell ismerni azt, hogy az agy hogyan működik az információra való koncentrálással és annak megtartásával kapcsolatban.

#### 5. Hogyan lehet felkelteni az érdeklődést?

A tanulás első előfeltétele, hogy felkeltsük a tanulók érdeklődését. Fontos ismerni a stratégiákat arra, hogyan lépj túl a zavaró tényezőkön és hogyan segítsd a tanulóidat az odafigyelésben.

#### 6. Tervezz a tudásra

A leggyakoribb tanulási élmények a tudás megtanítására összpontosítanak. El kell sajátítani, hogyan teheted ezt a lehető leghatékonyabbá.

#### 7. Tervezz a készségekre

Ha azt kérdezed, hogy "Lehet-e az, hogy valaki jártas legyen gyakorlás nélkül?", és a válasz "Nem", akkor nem információt, hanem készséget tanítasz, és a készségekhez szükség van a gyakorlásra. Ehhez fontos, hogy tudjuk, hogyan lehet segíteni a tanulókat, hogy megszerezzék a szükséges gyakorlatot a készségek fejlesztéséhez.

#### 8. Tervezz a motivációra

Ha valaha is halljuk a tanulók szájából azt a mondatot, hogy "Tudom, de...", akkor valószínűleg nem tudáshiányról, hanem motiváció hiányáról van szó. Meg kell tanulni stratégiákat arra, hogyan lehet a tanulókat nem csak arra motiválni, hogy többet tanuljanak, hanem hogy többet is tegyenek.

#### 9. Tervezz az környezetre

Lehet, hogy több információt is bele tudunk tenni a tanulók fejébe, vagy az alternatíva lehet az, hogy megtanuljuk, hogyan tegyük elérhetővé az információkat környezetükben, hogy azt elérjék, amikor szükségük van rá.

#### 10. Következtetés

Oktatási tréningek és programok tartása az anyag összefoglalására és az eredményes tanulás érdekében. (Dirksen, 2012)

Összefoglalva, a megfelelő tanulási élmények tervezéséhez előzetes kutatás és tervezés szükséges. Fontos azonosítani a tanulók különböző szükségleteit és célokat kitűzni a tanulási

folyamat számára. Emellett érdemes megismerni az agy működését, felkelteni az érdeklődést, tervezni a tudásra és készségekre, motiválni a tanulókat, és gondoskodni arról, hogy az információk elérhetőek legyenek a környezetben. Az oktatási tréningek és programok pedig segíthetnek az anyag összefoglalásában és a hatékony tanulásban.

## **2.5. A tapasztalati tanulás**

*„A tapasztalat számomra a legfőbb tekintély. Az érvényesség próbaköve a saját tapasztalatom. Sem egy másik ember tapasztalatai, sem a magam elgondolásai nem vetekedhetnek a tapasztalataim hitelével. Újra és újra- a tapasztalataimhoz kell nyúlnom, hogy minél közelebb kerüljek a valósághoz; miközben énbennem kialakul. Carl Rogers” (kéTTé, 2016)*

A tréningmódszer a tapasztalati tanuláson alapul, amely azt jelenti, hogy az egyén saját tapasztalatai útján szerzi meg az ismereteket, készségeket és algoritmusokat. Ez a módszer azt jelenti, hogy a résztvevők aktívan részt vesznek a tanulási folyamatban, gyakorlati tapasztalatokat szereznek és alkalmazzák azokat a gyakorlatban. A tapasztalati tanulás gyakran a "learning by doing" kifejezéssel van jelölve, ami azt jelenti, hogy az egyén azon keresztül tanul, hogy aktívan részt vesz az adott tevékenységben, és kísérletezik a megoldási lehetőségekkel. Az ilyen módszer segítségével az egyén hatékonyabban sajátítja el azokat az ismereteket és készségeket, amelyekre szüksége van az adott területen. A tréning módszer a mindennapokban is alkalmazható, hiszen a tapasztalati tanulás segítségével rengeteg dologra lehet rájönni és tanulni az életben. Azonban a tréning lehetőséget biztosít egy "védett" környezetet, ahol az egyén problémákkal találkozhat és gyakorolhatja azokat, mielőtt a való életben kellene alkalmaznia. Ez a módszer lehetővé teszi, hogy az egyén magabiztosan és hatékonyan tudjon reagálni a különböző helyzetekre, amikor azok felmerülnek és élményeket tudjanak szerezni. Az egyénnek lehetőséget kell kapnia arra, hogy megtalálja a feladat megoldását, és ne ossza meg azonnal a többiekkel, hogy esélyt kapjanak ők is az élményszerzésre. A tapasztalati tanulás során az érzések és az élmények kiemelten fontosok, ugyanis ezek segítenek az egyénnek az ismeretek könnyebb elsajátításában, és hogy aktív részese legyen a tanulási folyamatnak. (Nagy, 2009)

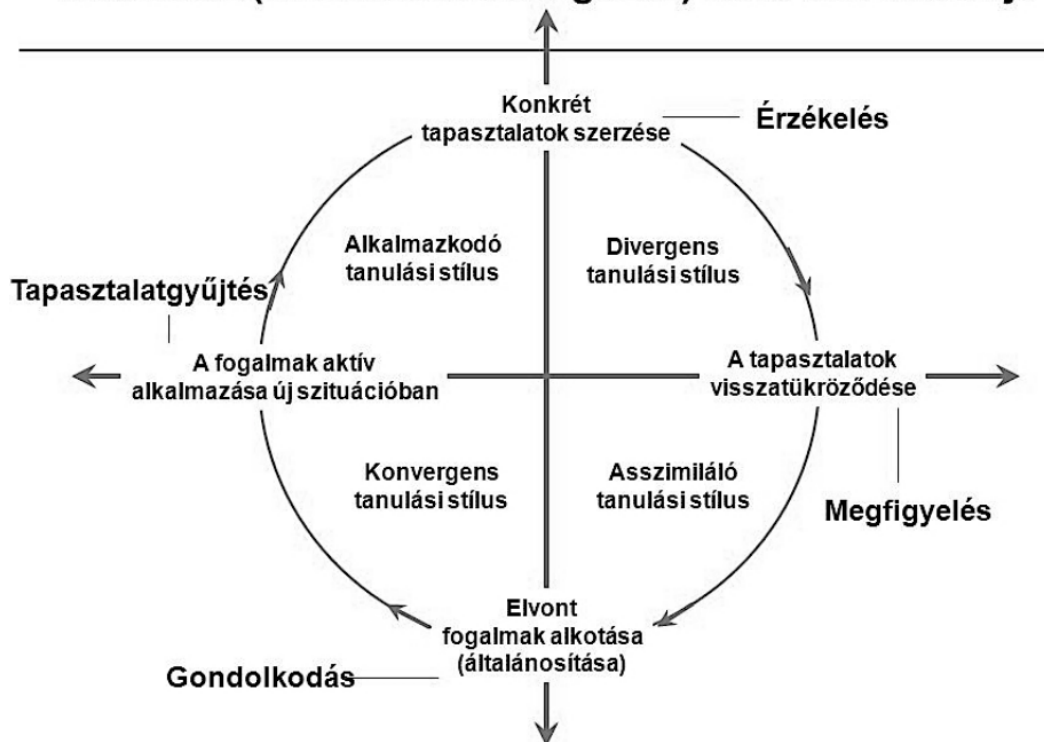
David Kolb kidolgozta a tapasztalati tanulás modelljét az 1970-es évek elején, melynek gyakorlati alapjait már Kurt Hahn megírta a 20-as években. Hahn módszerei eredetileg a pedagógia területén, az "iskolaként" valósultak meg, később pedig alkalmazkodtak a felnőttképzés, szociális és pszichoterápia területeire is. (kéTTé, 2016)

Kolb szerint a tapasztalati tanulás négy fázisból áll: konkrét tapasztalat, megfigyelés és reflexió, elméleti értelmezés, valamint aktív kísérletezés. Az egyén az első fázisban saját tapasztalatokat szerez, majd a megfigyelés és reflexió során feldolgozza ezeket a tapasztalatokat. A következő fázisban az egyén elméleti értelmezést ad a tapasztalatoknak, majd az utolsó fázisban aktív kísérletezéssel alkalmazza a megszerzett tudást. Hahn módszerei a korabeli társadalom és oktatás kritikájára adott válaszként jöttek létre, és céljuk az volt, hogy a résztvevők fejlesszék a személyes képességeiket, az önismeretet, a személyes felelősségvállalást és a cselekvőképességet. A módszerek alkalmazkodtak és átalakultak a felnőttképzés, szociális és pszichoterápia területein is, ahogyan azt David Kolb is megfogalmazta: „a tapasztalati tanulás egy olyan folyamat, mely során a tudás a tapasztalat átalakulása által jön létre.” (kéTTé, 2016)

A Tapasztalati Tanulás Modellje (lásd 1. ábra) négy lépésből áll, Az említett elemek közül az első a tapasztalás, a második az ebből való megfigyelés és visszacsatolás, a harmadik az absztrakt koncepciók kialakítása a tapasztalatok alapján, míg a negyedik elem a korábban kialakított koncepciók tesztelése a további tapasztalatokon keresztül. Az első lépésben az egyén tapasztalatokat szerez az adott helyzetben vagy tevékenységben. A második lépésben az egyén megfigyeli a tapasztalatokat, és visszajelzéseket kap a megfigyeléseiről. A harmadik lépésben az egyén absztrakt koncepciókat és mintákat hoz létre a tapasztalatok alapján, amelyek segítenek megérteni és strukturálni az adott témát vagy tevékenységet. A negyedik lépésben az egyén kipróbálja és alkalmazza az újonnan szerzett koncepciókat a gyakorlatban, és értékeli a változásokat. Ez a modell arra épül, hogy az egyén aktívan részt vegyen a tanulási folyamatban, és a tapasztalatokon keresztül sajátítsa el az új ismereteket és készségeket. A visszajelzések és az absztrakt koncepciók kialakítása segít az egyénnek, hogy strukturálja és összefüggésbe hozza a tapasztalatokat, és ezáltal hatékonyabbá váljon a fejlődési folyamat. A negyedik lépés pedig lehetőséget ad az egyénnek, hogy tesztelje az új koncepciókat a gyakorlatban, és megtapasztalja azok hatékonyságát. (kéTTé, 2016)



## A tanulás (információfeldolgozás) Kolb féle modellje



1.ábra: A David Kolb által létrehozott tapasztalati tanulás modellje (kétTTé, 2016)

Weiss 1995-ös kutatása szerint a felnőttek általában nagyon kevés információt képesek hosszú távra megjegyezni. Az előadáson elhangzott információk csak körülbelül 5%-át, az olvasott információk csak körülbelül 10%-át, míg az egyidőben látott és hallott információk csak körülbelül 20%-át képesek hosszú távon felidézni. Ugyanakkor a saját maguk által megtapasztalt dolgokat, tapasztalatokat a felnőttek akár 75%-ban is képesek hosszú távon megjegyezni, még néhány nap elteltével is fel tudják idézni. (Forintos, 2006)

Ahogy Weiss kutatása is alátámasztja, a tapasztalati tanulás hatékonysága jóval magasabb, mint a hagyományos oktatási módszereké. A tapasztalatokon keresztüli tanulás segít abban, hogy az egyén aktívan részt vegyen a tanulási folyamatban, és saját tapasztalatai útján szerezze meg az ismereteket és készségeket. A tapasztalati tanulás folyamata azonban nem csak a felnőttképzésben, hanem az élet más területein is hatékonyan alkalmazható. A saját tapasztalatokon alapuló tanulás segít az egyénnek abban, hogy hatékonyabb és magabiztosabb legyen a mindennapi életben, és könnyebben megoldja a felmerülő problémákat. (kétTTé, 2016)

## 2.6. A tréningmódszer sajátos jegyei

A tréner szerepe a tapasztalati tanulás folyamatában megállapíthatóak abból, hogy nem azonos a hagyományos oktatói szereppel, inkább módszertani segítőként, tanácsadóként és együttműködik, mint partner és támogatja a tréning folyamatát. Általában nem övé a főszerep, de ha szükséges, értelmezi a problémákat, segít áthidalni az elakadásokat. A munkájához fontos, hogy rendelkezzen megfelelő szociális kompetenciákkal. A trénernek egyenrangú kapcsolatot kell fenntartania a résztvevőkkel, és közvetett, nem direktív eszközökkel kell dolgoznia. Nem ad konkrét értékeléseket és minősítéseket, függetlenné teszi magát a saját véleményétől, és nyitott a mások véleményére. Feladata, hogy a közeg biztonságot nyújtson, ahol a gondolatok szabadon áramolhatnak, és lehetőség nyílik a kreatív gondolkodásra. A tréning légköre a képzés alatt a belső biztonságérzet, tolerancia és kölcsönös empátia jellemzi. Ezek a feltételek rámutatnak a személyiség olyan képességeire, amelyek szükségesek a tréning vezetéséhez. A trénernek nyitottnak, empatikusnak, türelmesnek és rugalmasnak kell lennie, és a résztvevők igényeit kell figyelembe vennie a tréning folyamatában. (Légrádiné, 2006)

A résztvevők szerepe a tréning folyamatában aktív szerepet jelent, és konstruktív résztvevői a megismerési folyamatoknak. A tréning során a résztvevők folyamatosan megoldanak helyzeteket és problémákat dolgoznak fel, ami segít a tréning sikerességében. A trénernek fontos, hogy támaszkodjon a résztvevők élettapasztalataira, mert ez lehetővé teszi a tudásmegosztást a csoporton belül. A résztvevők számára a legfontosabb a saját élmények szerzése a tréning során. A tréning célja, hogy az egyén aktívan részt vegyen a tanulási folyamatban, és a tapasztalatokon keresztül sajátítsa el az új ismereteket és készségeket. A résztvevőknek lehetőséget kell kapniuk arra, hogy kipróbálják és alkalmazzák az újonnan szerzett koncepciókat a gyakorlatban, és értékeljék a változásokat. A résztvevőknek fontos szerepe van a tréning sikerében, és a tréningcsoporton belül képesek tudást átadni és befogadni egymástól. Az ő megélt élettapasztalataik és hozzájárulásuk nélkül a tréning folyamata nem lenne olyan hatékony. (Légrádiné, 2006)

Összességében a tréning folyamata a tréner és a résztvevők együttműködésén alapul. A trénernek támogató és közvetítő szerepet kell vállalnia, míg a résztvevőknek aktív szerepet kell vállalniuk a tanulási folyamatban. A tréning során a résztvevőknek lehetőséget kell kapniuk arra, hogy megoszthassák élettapasztalataikat és egymástól tanuljanak. A tréning célja, hogy az egyén hatékonyabban és magabiztosabban tudjon reagálni a különböző helyzetekre, amikor azok felmerülnek. A tréningcsoportban a bizalom, az elfogadás és az empátia jelenti a kreatív

gondolkodás és a tanulás alapját. A tréning módszere a mindennapokban is alkalmazható, hiszen a tapasztalati tanulás segítségével rengeteg dologra lehet rájönni és tanulni az életben. A tréning lehetőséget biztosít egy "védett" környezetet, ahol az egyén problémákkal találkozhat és gyakorolhatja azokat, mielőtt a való életben kellene alkalmaznia. Az ilyen módszer segítségével az egyén hatékonyabban sajátíthatja el azokat a tapasztalatokat és praktikákat, amelyekre szüksége van az adott területen.

### **2.6.1. A tréning résztvevői**

A továbbiakban a résztvevők és a tréner feladatait mutatom be. Az egyéni személyiség és az egyén csoporttal való kapcsolatának fontosságát kiemelném azok számára, akik részt vesznek a tréningen, illetve részletezem a tréner feladatait és azokat tulajdonságokat, amelyekre szüksége van.

A tréningmódszer széleskörűen alkalmazható, és bármilyen célcsoport számára hasznos lehet, legyen az iskolás gyermek vagy felnőtt. A résztvevők motivációja kulcsfontosságú a tréning sikerességéhez, ezért előnyös, ha önkéntesen vesznek részt a tréningen, és nem csak az iskola vagy a munkahely küldi őket. Ebben az esetben a résztvevők aktívabbak és motiváltabbak lesznek, tisztában vannak a tréning céljaival és tudják, hogy mit várnak el az adott alkalmaktól. Az új helyzetben találhatja magát a résztvevő a tréning során. Általában a formális oktatásban megszokott előadás-központú módszerekkel találkoznak a diákok/hallgatók, amelyek során az oktató/előadó ismereteket ad át, és a hallgatók próbálják feldolgozni az elhangzottakat, és kapcsolatot találni a megtörtént eseményekkel. A tréning során azonban a tréner veszi át az előadó szerepét, és a hallgatók a résztvevőként vesznek részt az eseményeken. A résztvevő aktív cselekvőként vesz részt a tréningen, és hatást gyakorol társaira és a trénerre is. Fejlődik az ember személyisége, saját élmények által szerez tapasztalatokat és kompetenciákat, amelyek segítik a személyes fejlődést. Azokat az embereket, akik először vesznek részt egy tréningen, érdemes megfigyelni. Számukra fontos, hogy megértsék a terem elrendezésének okát. A tréningen általában a székek körben vannak elrendezve, ezért a jelenlévők és a tréning vezetője egy bizalmas körben ülnek. Fontos ez a kialakítás, hogy megszabadítsuk a fizikai korlátokat a résztvevőktől. Az, hogy mindenki látja mindenkit, könnyebbé teszi az árnyaltabb kommunikációt, még akár tudat alatt is (pl., ha valaki hozzászeretne tenni valamit a témához). Továbbá a tréning folyamatos interakciója is idegen lehet az "új" résztvevők számára, mivel az életük során nem ezt tapasztalták az oktatásaik során. Pontosan ezért, hasznosnak tartják, hogy a tréningmódszer által adják át a tudásanyagot, mivel

ezáltal mindenki elmondhatja a véleményét és ötleteit az anyaggal kapcsolatban, amire eddig nem volt lehetőségük tanulmányaik során. Ezzel fejleszhető a kommunikációs készség is. Tekintsünk vissza a tréning során megfigyelhető metakommunikációs jelekre, különösen a testbeszédre. (Nagy, 2009) Például, ha egy üvegen keresztül figyeljük a résztvevők reakcióit, rengeteg következtetést levonhatnánk a tréning eseményeiről. Az első órákban sok résztvevő szorongó, lábukat és karjukat keresztezik, ritkán reagálnak, csak ha kérdezik őket, és nehezen nyilvánítják ki érzelmeiket - ez függhet az egyéntől és a csoporttól is. Az idő múlásával a résztvevőkben lévő gátlások oldódnak, és természetes módon viselkednek. A különféle hangulatoldó játékok alkalmazásának nagy szerepe lehet a szorongás enyhítésében. A tréning során a résztvevő egy csoport részévé válik, ami lehetővé teszi számunkra, hogy más viselkedési formákat figyeljünk meg az egyéneken, szemben azzal, amit az önálló vizsgálat során látnánk. (Forintos, 2006)

Freud szavai szerint: „ha az egyén a tömegben van, lelki tevékenységében sokesetben mélyreható változás következik be a tömeg hatására” (Freud, 1969)

Az emberek csoportban eltérő szerepeket vesznek fel, és ez a tréningközeg helyzetében sem különbözik. Azonosíthatóak a "főszólók", "mindig értetlenkedők", "csendes, de hatékony megvalósítók", "bohócok, akik megnevettetik a többi résztvevőt" stb. a brit kutató Meredith Belbin által megírt „A team, avagy az együttműködő csoport” című művében csapattagtípus-kérdőív (lásd 1. melléklet) segítségével meghatározható a csoporttagok szerepbeosztása. A kérdőív célja, hogy akik részt vesznek a tréningen önmaguk szerepét mérjék fel a csoportban. A kérdőívben 7 nyitott mondat van, melyekhez 8 választási lehetőség tartozik. A kitöltő megoszthatja a 10 pontot egyenlően a válaszlehetőségek között, vagy csak egy megállapításhoz is hozzárendelheti, de úgy, hogy összességében a 70 pontot nem lépheti túl. Az eredmény alapján az egyén megtudja, hogy a Belbin-teszt szerint melyik kategóriába tartozik. A második legmagasabb eredmény jelzi azt, hogy melyik a másodlagos csoportszerepe az egyénnek, ami arra szolgál, hogyha nem működik számára az elsődleges szerepe. A legalacsonyabb pontszámokkal rendelkező szerepeket nem veszi fel az ember, hacsak nem hozza ki belőle a csoport többi tagja. (Nagy, 2009)

Ez a 8 csoportszerep, amelyekhez Belbin tulajdonságokat rendelt:

- „Elnök”: Önbizalommal rendelkező, nyugodt egyén, aki kontrolláltan viselkedik. Célorientált, az érdekek alapján értékeli és objektív, de a kreativitás és az intelligencia nem az erőssége.
- „Vállalatépítő”: Hagyományos, felelősségtudó és megbízható, jól strukturált, aki kemény munkára szokott és fegyelmezett viselkedést mutat. Az innovációra kevésbé fogékony, és rugalmatlansága lehet gyengesége.
- „Serkentő”: Élénk, lendületes, ugyanakkor nyugtalan egyén, aki nem tolerálja a tehetetlenséget és az eredménytelenséget. Harcol az önmagába merülés és elégedettség ellen, hajlamos az idegességre, az agresszióra és az türelmetlenségre.
- „Palánta” (ötletgyártó): Komolyan fontolgató, önálló gondolkodású, kreatív, innovatív, tudása széleskörű és kiváló képességekkel rendelkezik. Gyakran felületes, figyelmetlen, elkalandozó.
- „Forrásfeltáró”: Olyan személy, aki kíváncsi, beszédes, nyitott, megfelelő tudással rendelkezik. Időszakosan motivált típus: Az első lendület elmúltával elveszíti motivációját.
- „Helyzetértékelő”: Racionális, tiszta gondolkodású, jövőorientált, jó értékelő képességgel rendelkezik. Nem tud motiválni másokat, sem pedig magát.
- „Csapatjátékos”: Kellemes, barátságos személy, aki szeret társaságban lenni és hatékonyan reagál különböző helyzetekre, ezzel segítve a csapatmunkát. Azonban, ha stresszes helyzetekbe kerül, elveszti határozókéességét és döntésképtelenné válhat.
- „Megvalósító”: Pontos, kötelességtudó és rendezett személy, aki befejezi az elkezdett dolgokat, és a tökéletességre törekszik. Ugyanakkor, bár rendelkezik jó tulajdonságokkal, szorongó, gyakran a "részleteken" töpreng, és nehezen tudja elengedni magát. (Nagy, 2009)

### **2.6.2. A tréner**

Az előző részben bemutattam a tréningen résztvevőket, ebben a részben pedig a tréner szerepét részletezem. „A tréner a kiscsoportos foglalkozások vezetője, aki módszertani segítő, tanácsadó és együttműködő partnerként támogatja a tréning folyamatait”. (Légrádiné, 2006)

A tapasztalt trénerok szerint nem szükséges szakértőnek lenniük a területen, amelyen a tréning zajlik, de természetesen előzetes szakmai ismeretekre szükség van. A trénereknek azonban ismerniük kell a technikákat és módszereket, amelyekkel hatékonyan vezethetik a tréninget. A jó trénernek számos módszert kell ismernie és alkalmaznia kellő időben és helyen,

például: asszociációs kör, páros vagy kiscsoportos feladatok, egyéni válaszadás, körkérdés, prezentáció és brainstorming. A tréning hatékonysága nagyban függ a tréner szakmai tudásától, igényességétől és személyiségétől. Mivel a tréning a résztvevők tanulására épül, így az ő szerepük a legfontosabb. A tréner nem oktató, hanem inkább a folyamatokat katalizálja. A feladata a megfelelő szintű érdeklődés, bizalom és nyitottság kialakítása. A tréner irányítja a folyamatokat, vezet közös elemzéseket, és a csoportlégkör őszinte, nyitott és bizalmi atmoszférájának fenntartása a feladata. A tréning sikeressége nagymértékben függ a tréner személyiségétől, szakmaitudásától, és igényességétől. A tréning a résztvevők tanulására épül, így a résztvevők játszanak főszerepet. A tréner nem oktató, inkább a folyamatokat katalizálja, és feladata az érdeklődés, bizalom és nyitottság megfelelő szintjének biztosítása. A tréner irányítja a folyamatokat, közös elemzéseket vezet, és gondoskodik az őszinte csoportlégkör kialakításáról és fenntartásáról. Azonban, hogy ki a jó tréner és milyen képességekkel kell rendelkeznie, nem lehet egy mondatban vagy néhány pontban precízen meghatározni, mivel a jó tréner több tucatnyi képességgel és készséggel kell rendelkezzen ahhoz, hogy a tréning a várt eredményt hozza. Néhány fontos jellemzője azonban az adott szakmai terület naprakész ismerete, az emberi kapcsolatok jó menedzselése, értő figyelem, önbizalommal teli kiállás, remek kommunikációs készség, problémafeltárás képessége, visszajelzés adása, döntéshozatali képesség és nem utolsósorban az empátia és az aktív hallgatás képessége. A jó légkör megteremtése kiemelten fontos, mivel ez alapozza meg a tréning hangulatát, menetét és hatékonyságát. A tréner feladata az, hogy a résztvevők tudását, képességét és készségét fejlessze, és ennek érdekében a trénernek folyamatosan képeznie kell magát. (Forintos, 2006)

Az a véleményem, hogy a tréning sikerességének nagyban hozzájárul az is, hogy a tréner milyen módszertani eszközöket alkalmaz. A trénernek széleskörű ismeretekkel kell rendelkeznie a különböző módszertani eszközökről, és megfelelően kell kiválasztania azokat a tréning célját, témáját és célcsoportját figyelembe véve. Az eredményesség érdekében a trénernek tudnia kell a megfelelő eszközöket használnia, és a tréning során szükség esetén rugalmasan reagálni a résztvevők és a folyamatok változásaira.

A továbbiakban bemutatom a tréner feladatait és szükséges tulajdonságait. A vezetői feladatokról szóló szakirodalomból példaként Rudas János - Delfi örökösei című könyvében megfogalmazottakat említeném:

1. Az a feladat a tréner számára, hogy a csoport megalakulásának kezdetétől a végig kísérelje a csoport működését, irányítsa a tevékenységeket és biztosítson instrukciókat, hogy a

résztevők minél többet tanulhassanak és tapasztalhassanak egy-egy alkalom során. Egy csoport létrehozásának feltétele a nyugodt légkör kialakítása, a jó hangulat biztosítása, és a kezdeti félelmek leküzdése.

2. „A csoportkultúra kialakítása”: a normákat a résztvevők alakítják ki, melyek által létrejön a csoportkultúra. A kialakításban és fenntartásában közreműködik a tréner, mivel ezek határozzák meg a folyamat sikeres lebonyolítását. Például a tréning elején célszerű a csoport tagjaival közösen megalkotni a csoportnormákat, majd írásban rögzíteni, hogy a résztvevők betartsák azokat és zavartalanul zajlhasson a tréning.
3. A tréning során olyan interakciók is előfordulhatnak, melyek nem közvetlenül kapcsolódnak a témához (például egyéni vagy szervezeti problémák felszínre kerülése). A trénernek azonban érzékelnie kell a kapcsolódási pontokat a témához, segítséget kell nyújtania a lehetséges megoldások megtalálásában, rá kell vezetnie a csoport tagjait a saját és egymás érzéseinek észlelésében és értelmezésében. (Nagy, 2009)

A tréning eredményessége nem csak attól függ, hogy a tréner jól elvégezze a feladatait, hanem a tréner személyiségétől is függ. Martin Grotjahn, amerikai pszichiáter szerint a csoport vezetőjének rendelkeznie kell bizonyos személyiségjegyekkel: spontaneitás, bizalom, humorérzék, jó kommunikációs készség, kiváltott érzések és indulatok kezelése, szilárd azonosság, esendőség és képesség a háttérbe húzódásra. A jó trénernek képesnek kell lennie gyorsan, de felelősségteljesen dönteni, időben reagálni a váratlan helyzetekre, és önmagában és a csoportban is bíznia kell, képviselnie kell saját nézeteit és véleményét, világosan kell beszélnie és fogalmaznia a tréning során. Fontos, hogy a tréner humoros, de nem bántó megjegyzésekkel feldobja a hangulatot, és kiváltott érzéseket és indulatokat kezelni tudjon. Az esendőség és az emberi hibák elfogadása fontos a tekintély fenntartása és a korrekció elfogadása szempontjából. (Rudas, 2007)

Összefoglalva, a tréning sikeressége nagyban függ a tréner képességeitől és személyiségétől, valamint a megfelelő módszertani eszközök alkalmazásától. A trénernek széleskörű ismeretekkel kell rendelkeznie a szakmájában és az emberi kapcsolatok menedzselésében, valamint fontos a rugalmasság és az empátia képessége is. Az ideális tréner feladata a csoport megalakítása és irányítása, a csoportkultúra kialakítása, valamint a folyamatok és résztvevők figyelése és azokhoz való rugalmas alkalmazkodás. Az eredményesség érdekében a trénernek folyamatosan képeznie kell magát és alkalmaznia kell a megfelelő módszertani eszközöket. Az ideális tréner személyiségjegyei közé tartozik a

spontaneitás, a jó kommunikációs készség, a szilárd azonosság, a humorérzék, az esendőség és az emberi hibák elfogadása. A tréner feladata a résztvevők tudásának és készségeinek fejlesztése, és az eredményesség kulcsa a megfelelő légkör megteremtése és fenntartása.

## **2.7. Alkalmazási lehetőségek**

A tréningmódszer széles körben alkalmazható különböző területeken, ahol az együttműködés, a kommunikáció és a problémamegoldás fontos szerepet játszik. Néhány példa az alkalmazási lehetőségekre:

1. A klasszikus tréning módszerei és hatékonysága: A klasszikus tréningek, mint például a prezentációk, előadások, szemináriumok, workshopok és tréningek hatékonyak a tanulásban.
2. A tapasztalati tanulás módszerei és hatékonysága: A tapasztalati tanulás különböző módszereit, mint például a játékok, szerepjátékok, gyakorlatok, kalandtréningek és outdoor tréningek, a dolgozatomban már említettem, valamint azt, hogy milyen előnyökkel és hátrányokkal járnak ezek a módszerek.
3. Az online tréningek módszerei és hatékonysága: Az online tréningeknek különböző módszereik és hatékonyságaik vannak, valamint sok előnye és korlátja van az online tanulásnak. A könyv továbbá javaslatokat is tartalmaz a hatékony online tréningek tervezésére és vezetésére.
4. A coaching és mentorálás módszerei és hatékonysága: A coachingnak és mentorálásnak szintén sok különböző módszere és hatékonysága segíthet az egyéni személyes fejlődésben. A coachingot és mentorálást hatékonyan lehet felhasználni a tréningek során.
5. A blended learning módszerei és hatékonysága: A blended learning, vagyis az online és offline tréningek kombinálásának különböző módszerei és hatékonysága szintén hasznos. (Barcy, 1997)

Ezek a módszerek az alábbi helyszíneken lehetnek jelen:

- Iskolai oktatás: A tréningmódszer kiválóan alkalmazható az iskolai oktatásban, ahol a diákokat arra tanítják, hogyan kell hatékonyan együttműködni, kommunikálni és problémákat megoldani. Ez segíthet a diákoknak javítani az eredményeiket, valamint az életük egyéb területein is sikeresnek lenni.



- Vállalati tréningek: A vállalatok számára a tréningmódszer lehetővé teszi, hogy az alkalmazottjaik hatékonyabbak legyenek az együttműködés, a kommunikáció és a problémamegoldás terén. Ez segíthet a vállalatoknak javítani a munkahelyi teljesítményt és az ügyfél-elégedettséget.
- Sportcsapatok: A sportcsapatok számára a tréningmódszer segíthet az együttműködési és kommunikációs készségek javításában, valamint az együttes problémamegoldó képesség fejlesztésében. Ez segíthet javítani a csapat teljesítményét és a játékosok személyes fejlődését is.
- Szociális csoportok: A tréningmódszer hasznos lehet szociális csoportok számára, például a baráti társaságok, családok vagy önkéntes szervezetek számára. Ez segíthet az emberek közötti kapcsolatok megerősítésében és javításában.
- Egészségügyi intézmények: Az egészségügyi intézmények számára a tréningmódszer segíthet a betegek és az egészségügyi szakemberek közötti hatékony kommunikáció és együttműködés elősegítésében.
- Közösségi csoportok: A tréningmódszer segíthet a közösségi csoportokban, például a vallási közösségekben, hogy javítsák az emberek közötti kommunikációt és az együttműködési készségeket, valamint a problémamegoldó képességet.

Összességében a tréningmódszer sokféle területen használható, ahol az emberekkel való interakció fontos tényező.

## 2.8. Tanuláselméletek

A tanulás a folyamatos fejlődés és személyes növekedés elengedhetetlen eszköze, amely minden életszakaszban jelentős szerepet játszik. Azonban a felnőtt tanulás folyamata több szempontból megközelíthető, és az oktatóknak szükségük van az erre vonatkozó alapos tudásra ahhoz, hogy hatékony támogatást nyújtsanak a tanulóknak. A szakirodalom Öt tanuláselméletet ismertet:

- *„Az asszociációs elmélet”*

Az asszociációs elmélet azt jelenti, hogy az egyén képzeteket és fogalmakat társít egymáshoz. Minél több képzet-fogalom áll rendelkezésére, annál több tudást képes előhívni. Az oktatásban gyakran használják azt a megközelítést, hogy minél több ismeretet adnak a diákoknak, ami hasonló az asszociációs elmélethez.

- *„A behaviorista elmélet”*

Ez a tanuláselmélet azzal értelmezi a tanulást, hogy mindenki az ingerek és válaszok kapcsolódási folyamataiban sajátítja el az új ismereteket. Ennek az elméletnek az alkalmazása a programozott oktatásban jelent meg, ahol a tanulók saját ütemükben haladnak és azonnali megerősítést kapnak a helyes válaszokra (például igaz/hamis vagy több válaszlehetőséget tartalmazó játékokban). Ez a módszери megközelítés segíti a tanulást és az értékelést.

- *„A problémamegoldó elmélet”*

A tudásszerzést úgy értelmezi, hogy az a problémamegoldás folyamatában valósul meg. A tanulási-tanítási folyamat során a problémamegoldás folyamata összekapcsolódik az ismeretek és tevékenységek rögzítésével és azok felidézésével.

- *„A kognitívizmus elmélet”*

A tanulás kutatása az egyén belső működésére összpontosít, és a kutatás arra irányul, hogy megismerje ennek folyamatát. A tanulók információk feldolgozása és alkalmazása során fejlesztik a gondolkodásmódjukat.

- *„A konstruktivista elmélet”*

Az emberi tudás az építő tevékenység eredménye, míg a tanulás egy folyamatos építkezési folyamat. A konstruktívizmus elmélete szerint a tudást nem készen kapjuk, hanem mi magunk hozzuk létre. Az előzetes tudásnak nagy jelentősége van ebben az elméletben, mivel minden tanuló előzetes tudása egyedi. Az oktatás folyamán közvetített új ismeretek az egyén előzetes tudáshalmazán alapulnak, és új, személyes tudáselemeket hoznak létre, vagy befolyásolják a tanuló korábbi szemléletmódját. Ezért minden tanuló másképp és másként tanul, attól függően, hogy hogyan értelmezi a tanórán hallottakat. Egy tanulócsoporthban az tanítás alatt különböző tudáskonstrukciók jönnek létre, mivel a tanulócsoporth tagjainak előzetes tudáskonstrukciói egyediek és különbözőek. (Szántóné, 2022)

## **2.9. Drámajátékok**

A tréningeken gyakran alkalmaznak játékokat és gyakorlatokat, amelyek gyakran vitatott témáját képezik a tréningeknek. Sok felnőtt nem szeret játszani, és úgy gondolják, hogy csak a gyermekeknek szabad játszaniuk. Azonban a gyakorlatokból sok mindent tanulhatunk, és fejleszthetjük különböző képességeinket, mint például a kreativitást, memóriát, kommunikációt, kapcsolatteremtést és csoportmunkát. A tréningek önkéntes alapon zajlanak, és az önkéntes gyakorlatok fontosok, hogy mindenki részt vegyen benne, hogy megismerjék a

saját élményüket és beszélgethessenek róla. Azonban fontos, hogy a tréner egyértelművé tegye, hogy a gyakorlatot miért végzik el a csoportban. A másik fontos szabály a tréningeken az, hogy ne csak a játék kedvéért játsszunk, hanem a játék tanítson és szemléltessen valamit. A jelenlévők az írásos vagy szóbeli helyzetismertetés után önkéntes szerepekbe bújva szimulálják a problémás helyzetet és próbálnak megoldást találni rá. Ez a gyakorlat különösen alkalmas az ellentétes nézetek megoldására. A nézők aktív részvétele nélkül a játék végeredményét megbeszélik. Gyakran előfordul, hogy a szerepcserével megismétlik a szituációt a megoldás előtt. Ezzel a módszerrel fejleszthetjük az együttérző és együttműködési készségét. (Dr. Martinkó, 2023)

## **2.10. Szerepjáték**

Az előzetes szerepjáték lehetőséget ad a résztvevőknek, hogy megtapasztalják egy adott helyzetben való viselkedést és reakciókat (például állásinterjú-szimuláció). Az utólagos szerepjátékban a résztvevők valós helyzeteket dolgoznak fel, azonosítják korábbi viselkedésük okait, és alternatív megoldásokat keresnek. A szerepjáték és tréning vezetése érdekében fontos a szakképzett és gyakorlott tréner ellenőrzése. (Dr. Martinkó, 2023)

Az előnyei közé tartozik, hogy életszerű helyzetbe kerülünk, megtanuljuk mások szemszögéből gondolkodni, növeljük az empátiás készségünket, és sokoldalú megvilágítást kapunk. Hátrányai közé tartozik, hogy viszonylag sok időt igényel, szakértelmet igényel a vezetése, lehet személyeskedés forrása, és ha nem elég dinamikus, unalmassá válhat. (Dr. Martinkó, 2023)

## **2.11. Iskolák közötti különbségek**

Az oktatási szokások világszerte eltérőek lehetnek, attól függően, hogy melyik országban vagyunk. Például az Egyesült Államokban az oktatás sokkal inkább önálló tanulásra épül, míg Japánban nagyon magas az elvárás a tanulók iránt, és nagyon sok időt töltenek a tanulással. Néhány országban, például Skandináviában, az oktatás ingyenes, míg más országokban, például az Egyesült Királyságban, az oktatás magas árú. A továbbtanulási arányokat tekintve, az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban nagyon magas a továbbtanulási arány, míg más országokban, például India és Kína, a továbbtanulási arányok alacsonyabbak. Japánban viszont nagyon magas ez az arány, de a diákok sokkal több időt töltenek a tanulással, mint más országokban. Skandinávia és Nyugat-Európa országaiban is magas a továbbtanulási arány, valamint a közoktatás minősége is magas. Az arányokról való rangsorolást nehéz lenne megtenni, mert az arányokat befolyásolja az országok gazdasági helyzete, a kultúra és a társadalmi elvárások is. (Mihály, 2009)

A Waldorf iskolák és a magyar állami iskolák közti különbségek több téren is megfigyelhetők. Az egyik leglátványosabb különbség az oktatási filozófia terén van. A Waldorf iskolák Rudolf Steiner tanításain alapulnak, ami egy holisztikus megközelítést jelent, amely figyelembe veszi a gyermek egész személyiségét, beleértve az érzelmi, intellektuális és spirituálisfejlődését. (Langerné, 2010)

A magyar állami iskolák pedig a hagyományos oktatási rendszert képviselik, amely a tananyag átadására fókuszál, és elsősorban a tanulók kognitív fejlődését célozza meg. Másik különbség a tantervben, amelyben a Waldorf iskolákban több hangsúlyt fektetnek az élményalapú tanulásra, a kreativitásra és az érzékelésen alapuló tanulásra, és kevésbé hangsúlyosak a tanulók értékelését célzó tesztek és osztályzatok. A magyar állami iskolákban pedig jellemzően a tanulók értékelését célzó tesztek és osztályzatok a meghatározók. Harmadik különbség a pedagógiai módszerek terén, amelyben a Waldorf iskolákban a tanárok nagyobb szabadságot kapnak a tanterv és a tanulók szükségleteinek alapján, a magyar állami iskolákban pedig a tanterv meghatározóbb és a tanárok kötöttebbek az óra menetét illetően. Azt is meg kell említeni, hogy a Waldorf iskolák általában magániskolák, és a magyar állami iskolák általában állami fenntartásúak, amelynek következtében is van különbség a finanszírozásban, a tanárok képzésében és a kötelező tananyagban is. (Langerné, 2010)

## **2.12. A pedagógusok szerepe**

A pedagógusok szerepe a tanulók fejlődésének elősegítésében és oktatásában kulcsfontosságú. A pedagógusok felelősek a tanulók tanulásának irányításáért, segítik őket a tanulási folyamatban, és támogatják őket a tanulásban. A pedagógusoknak szükségük van tudásra, készségekre és képességekre, hogy ezt a feladatot el tudják látni. Tudniuk kell, hogyan lehet hatékonyan tanítani, hogyan lehet segíteni a tanulók fejlődését, és hogyan lehet a tanulók szükségleteit kielégíteni. Azt is fontos elsajátítaniuk, hogyan kell használni a tanulási segédanyagokat, hogyan kell ösztönözni a tanulókat, és hogyan kell kezelni a tanulókkal kapcsolatos problémákat. A pedagógusoknak képesnek kell lenniük a tanulók fejlesztésére, ezért fontos, hogy a jó kommunikációs készség, azért, hogy hatékonyan tudjanak kommunikálni a tanulókkal, a szülőkkel és a többi pedagógussal. Szükséges még az is, hogy a tanulók értékelését reálisan lássák, hogy megértsék, hol tartanak a tanulók, és hogyan lehet segíteni őket a fejlődésben. A pedagógusok hatékony munkájához szükséges, hogy rendelkezzenek jó szervezési készségekkel, melyek segítségével hatékonyan tudják szervezni az órákat és kezelni azok menetét. Emellett a pedagógusoknak képesnek kell lenniük a tanulók

motiválására, hogy ösztönözzék őket a tanulásra. A tanárok fontos szerepet töltenek be az osztályteremben is, hiszen ők felelősek a tanulók tanításáért és a tanulás elősegítéséért. Azonban nemcsak tanításban, hanem a pozitív tanulási környezet megteremtésében is segítenek a diákoknak. A tanároknak képesnek kell lenniük arra, hogy együtt dolgozzanak a tanulókkal és kezeljék viselkedésüket annak érdekében, hogy hatékony tanulási környezetet teremtsenek. Nem csak a pedagógusoknak van nagy jelentősége a gyerekek életében, hanem az őket szabályozó közoktatásnak is. A közoktatásnak a tanulók alapképzésének biztosítása a szerepe és célja az, hogy a diákok olyan készségeket és képességeket szerezzenek, amelyek elősegítik a sikeres boldogulást a jövőben. A közoktatás által biztosított alapképzés elengedhetetlen ahhoz, hogy a tanulók elérjék a szükséges tudást, készségeket és képességeket, amelyekre a való életben szükségük lesz. A közoktatásban elsajátított készségek, mint a kreatív és kritikus gondolkodás, valamint az önértékelési képesség, hozzájárulnak a diákok sikeres fejlődéséhez, és elősegítik a társadalom fejlődését. (Restyánszki, 2005)

### **3. A tréning módszer alkalmazásának vizsgálata**

#### **3.1. Tréning módszer az iskolában**

A következőkben bemutatok egy játékot melyet akár egy egészségnap vagy sportnap keretein belül alkalmazni lehet a tréning módszer használatával.

Játék neve: "Kincskeresők"

Játékosok száma: 10-30 fő

Cél: A játékosok csapatokba szerveződnek, és az egész napos játék során a különböző feladatokat megoldva, utalásokat követve és kihívásokat teljesítve, végül megtalálják a rejtett kincset.

Helyszín: Az egész területen, ahol az osztály vagy csoport tartózkodik. Ez lehet az iskola udvara, vagy akár egy park vagy erdő.

Időtartam: Egész napos játék, körülbelül 6-8 óra.

Játék menete:

- A játékosok két vagy három csapatba oszlanak, és minden csapat kap egy térképet és egy utalást, amely az első helyszínre mutat.
- Az első helyszínen a játékosok találnak egy kihívást vagy feladatot, amelynek megoldása után kapnak egy új utalást, amely az újabb helyszínre mutat.
- Az egész nap során a játékosok találkoznak különböző kihívásokkal és feladatokkal, amelyek megoldása után újabb utalást kapnak, és tovább haladnak a játékban.
- Az utalások és kihívások változatosak lehetnek, és különböző készségeket igényelhetnek. Például lehetnek logikai feladatok, ügyességi kihívások, rejtélyek, kézműves tevékenységek, sportversenyek stb.
- A játék végén, miután a játékosok összegyűjtötték az összes utalást és teljesítették az összes kihívást, eljutnak a végső helyszínre, ahol megtalálják a rejtett kincset.

Fontos elemei:

- Az egész napos játék során a játékosoknak csapatban kell dolgozniuk, és együttműködniük ahhoz, hogy megoldják az összes kihívást.
- A játékvezetőknek változatos és izgalmas kihívásokat kell kitalálniuk, amelyek megfelelnek a játékosok életkorának és készségeinek.

- A játék során a játékosoknak lehetőséget kell adniuk arra, hogy pihenjenek és feltöltődjenek, és hogy megfelelő időbeosztással kezeljék az egész nap.

Az "Kincskeresők" játék kiváló lehetőséget nyújt a gyerekek számára, hogy együtt dolgozzanak, együttműködjenek és közös célra koncentráljanak. Az egész napos játék során a gyerekek nem csak élvezhetik az izgalmas kihívásokat és kalandokat, de olyan készségeket is fejleszthetnek, mint a csapatmunka, a problémamegoldás, a kommunikáció és az ügyesség.

### **3.2. A kvantitatív kutatás célja és módszerei**

A szakirodalom alapján többféle szemszögből bemutattam a tréningmódszer alkalmazásának lehetőségeit, valamint, további módszereket arra, hogyan fejlesszük a gyerekek személyes és szociális kompetenciáit. Érdekelt, hogy ez hogyan valósul meg a gyerekek tanulmányaiban, valamint milyen hatással van rájuk, hiszen gyakran érzékeljük, hogy a gyerekek stresszesek és kimerültek. Kutatásom fókuszában az emberek véleménye állt a mai oktatási rendszerről. Az is érdekelt, hogy mekkora különbség lehet egy állami, valamint egy Waldorf iskolai pedagógus tanítási eszközei között. Ehhez összegyűjtöttem és elemzés alá vettem a magánszemélyek véleményét a magyar oktatásról, valamint két gyakorlott tanárt is megkérdeztem a megfelelő adatokért, amelyeket kérdőív és interjú formájában vittem véghez.

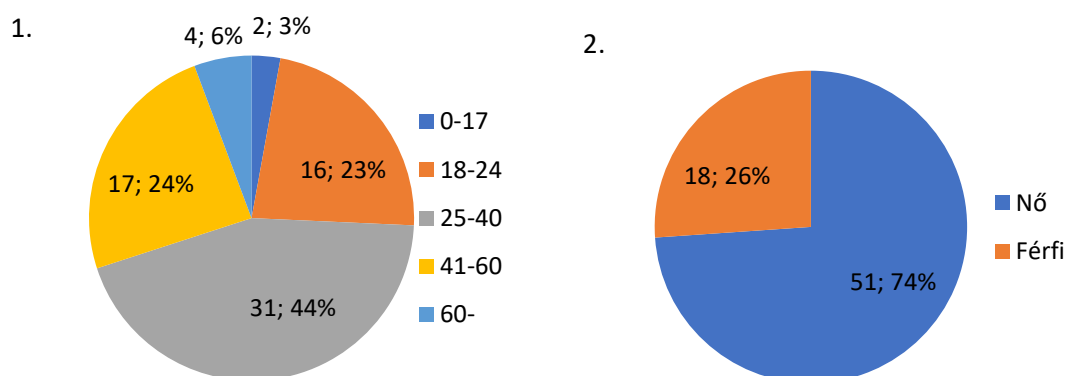
A módszertan megválasztásakor az volt az elsődleges célom, hogy minél több embert meg tudjak kérdezni, minél szélesebb körben. Így a kvantitatív kutatást online kérdőív segítségével végeztem melyhez segítségül vettem az [online-kerdoiv.com](http://online-kerdoiv.com) oldalán ajánlott „Az aktuális magyar oktatási rendszer” című sablont és kiegészítettem pár saját kérdéssel. Az internet magas arányú penetrációja miatt a lakosság széles rétegei elérhetőek. A módszer előnye, hogy a kitöltők a saját kényelmes környezetükben, időkorlát nélkül tudnak válaszolni, nincs nyomás, ami őszintébb reakciókhoz vezet, valamint az anonimitás is ezt támogatja. Tehát ezzel a módszerrel az emberek jobban fel merik vállalni a véleményüket. Ezenkívül senkire nincs ráerőltetve a válaszadás, így csak azok töltik ki, akiket tényleg érdekel a téma. A kutatás során nem határoztam meg szűrőfeltételeket, hogy egy minél általánosabb mintát kapjak. Célom az volt, hogy mi az emberek többségének a véleménye a mai magyar oktatási rendszerről, valamint a gyerekek motivációjáról és stresszszintjéről. Maga a kérdőív a 2. számú mellékletben olvasható. Látható, hogy több témakört is körbejárnak a kérdések, összesen 19 kérdést tartalmaz. Első körben kíváncsi voltam a kitöltők korosztályára és arra, hogy az oktatási rendszer résztvevői jelenleg vagy sem. Ezután kíváncsi voltam arra, hogy a kitöltők szerint a

mai oktatás mennyire felel meg a társadalmi elvárásoknak, valamint a továbbiakban szintén az oktatásról, valamint a tanulás és a gyerekek tanításáról tettem fel kérdéseket.

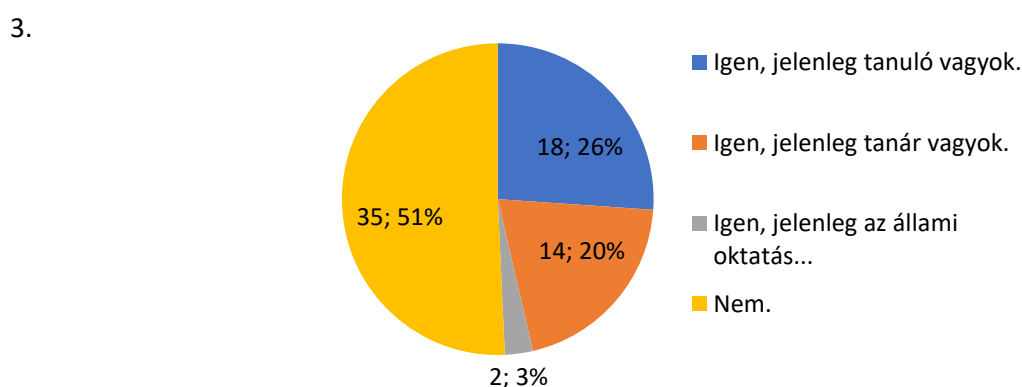
A kérdőívet elsősorban a Facebook közösségi oldalon hirdettem meg, a kitöltési lehetősége 2023.04.12-04.22-ig tartott. Ennek indoka az, hogy napjainkban a legtöbb ember ezt a közösségi platformot használja napi szinten, így ez volt a legegyszerűbb módja kérdőív gyors terjesztésének.

### 3.2.1. A kérdőíves kutatás eredménye

Az általam összeállított kérdőívet összesen 70 fő töltötte ki. Ahhoz, hogy átfogó képet kapjak, örülök, hogy minden korosztályból válaszolt legalább egy ember a kérdéseimre. Az 1. és a 2. diagrammon látható, hogy legnagyobb arányban (31,44%) 25-40 éves kor közötti személyek válaszoltak, valamint többségében nők. Ebben a kérdőívben nem csak a pedagógusok véleményére, hanem a magánszemélyek és diákok véleményére is kíváncsi voltam. Ez a kérdőív nem a tréningmódszer alkalmazására irányul, hanem inkább arra, hogyan is látják az emberek a mai oktatási helyzetet és azoknak a hatásait a gyerekek életére.



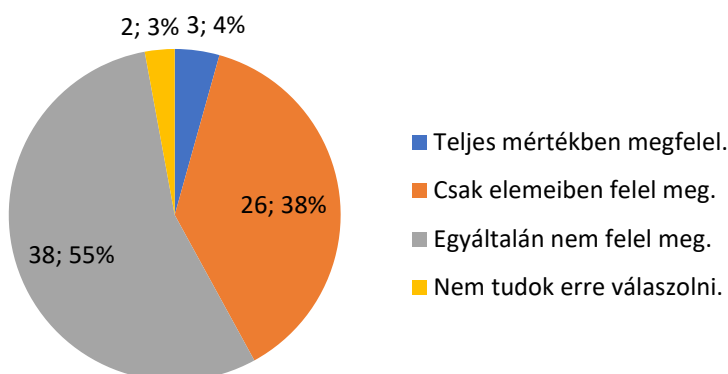
A harmadik kérdés alapján kiderült (3. diagram), hogy a kitöltők kb. fele dolgozik vagy tanul iskolában, míg a másik fele nem (49% vs. 51%). Érdekelt, hogy mennyire eltérőek lesznek a válaszok a két csoport között, de azt tapasztaltam, hogy a válaszok viszonylag hasonlóak voltak.





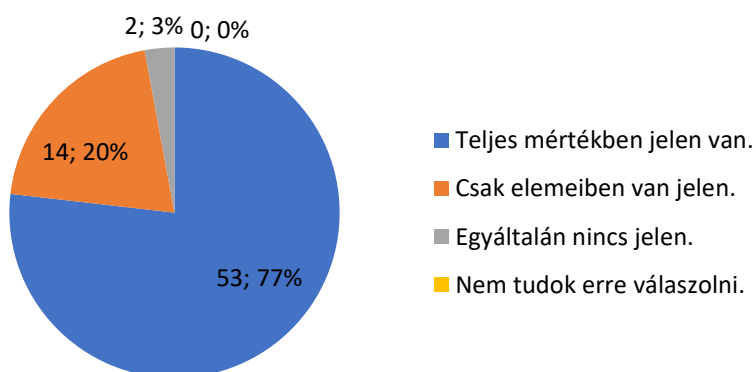
A negyedik kérdés (4.diagram) célja az volt, hogy felmérje a kitöltők véleményét arról, hogy az oktatás mennyire felel meg a modern társadalmi elvárásoknak. Csak három ember (4,3%) válaszolta azt, hogy teljes mértékben megfelelő kettő ember pedig nem tudott erre válaszolni (2,9%), míg a legtöbben (55,1%) azt választották, hogy egyáltalán nem felel meg. A "csak elemeiben felel meg" válaszlehetőség a második helyen állt (37,7%). Az eredmények azt mutatják, hogy a legtöbb kitöltő elégedetlen a magyar oktatási rendszerrel, amit a további eredményekkel együtt kiértékelve, ez egyre nyilvánvalóbbá válik.

4.



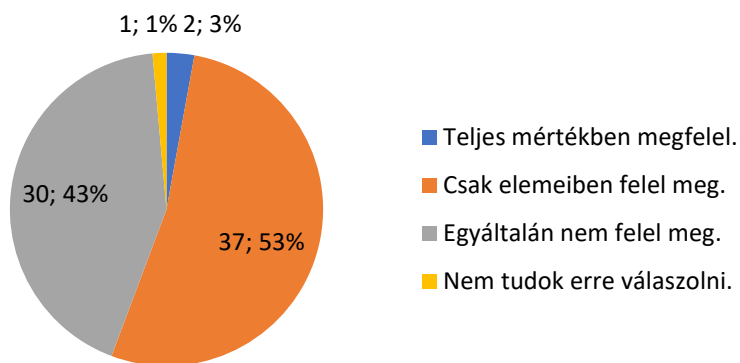
A következő kérdésem a gyerekek motivációhiányára és stressz szintjére irányult. Az 5. diagrammon látható, hogy a válaszadók 76,8%-a válaszolta azt, hogy a gyerek életében teljes mértékben jelen vannak ezek a jelenségek. 20,3%-a válaszolta azt, hogy csak elemeiben van jelen és mindössze 2,9% válaszolta azt, hogy egyáltalán nincsenek jelen.

5.



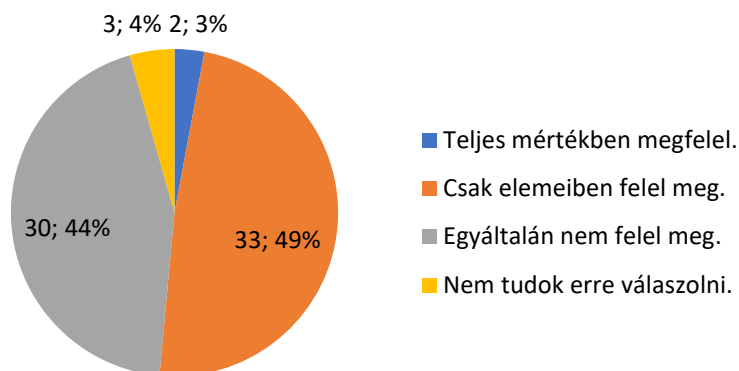
A 6. kérdés az idegen nyelv kompetenciájának elsajátításának a kérdésére irányul, hogy a jelenlegi oktatási rendszerben milyen mértékben felel meg. A válaszadók mindössze 2,9%-a válaszolta azt, hogy teljes mértékben felel meg. a többség válasza szerint csak elemeiben felel meg ami szerintem egy jó arány és 42,9%-a felelte azt, hogy egyáltalán nem felel meg.

6.



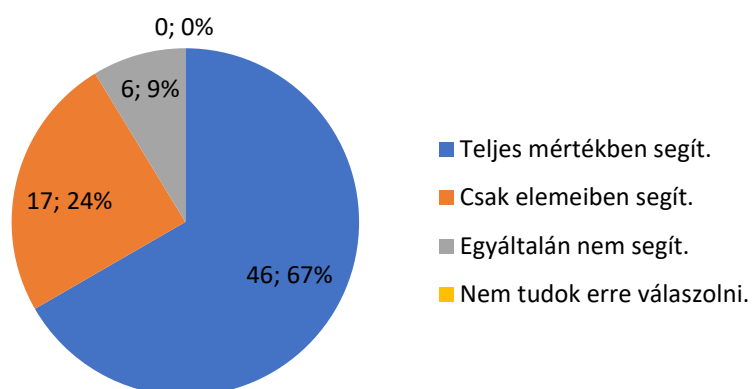
A 7. kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy milyen mértékben felel meg az aktuális oktatási rendszerben az adaptációs készségek elsajátíttatása. A 7. diagrammon látható, hogy a válaszadók zöme erre azt a választ adta, hogy csak elemeiben vagy egyáltalán nem felel meg. Itt is jelen van 2,9% akik úgy gondolják teljesen megfelel és a magyar oktatási rendszer megfelelően elsajátíttatja a diákokkal a tanulás tanulásának kompetenciáját.

7.



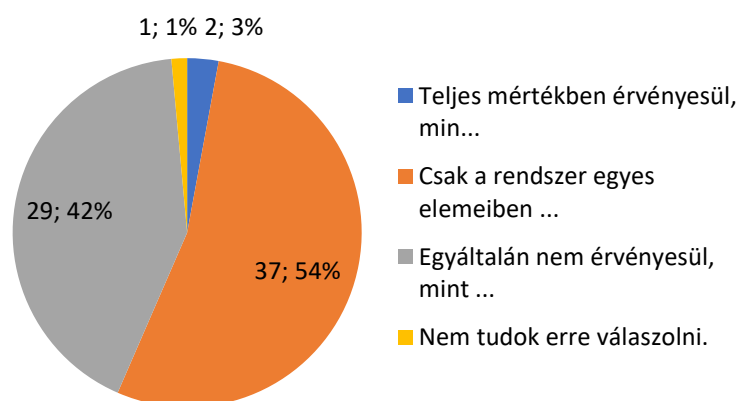
A 8. kérdés a csoportban való dolgozásról szól. Az adatok alapján a válaszadók többsége, 67%-a szerint a csoportban való dolgozás teljes mértékben segít a tanulásban és a személyiség fejlődésben. Ezzel szemben 9%-uk szerint egyáltalán nem segít, és csak 24%-uk szerint segít csak elemeiben.

8.

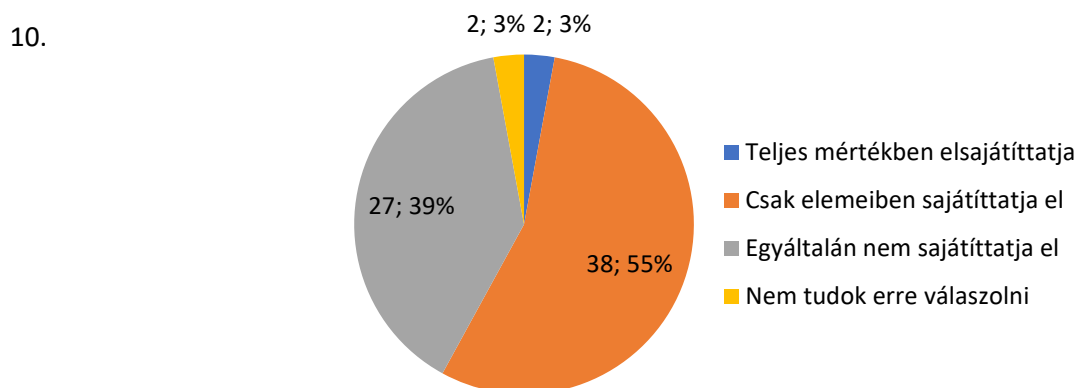


A 9. kérdés adatai alapján a válaszadók több mint fele, 53.6%-a szerint a mai oktatási rendszer csak bizonyos elemeiben érvényesül a diák, mint egyéniség. Ezzel szemben a válaszadók 42%-a úgy gondolja, hogy egyáltalán nem érvényesül a diák, mint egyéniség. Az adatokból az is kiderül, hogy mindössze 2.9% szerint teljes mértékben érvényesül a diák, mint egyéniség a mai oktatási rendszerben.

9.

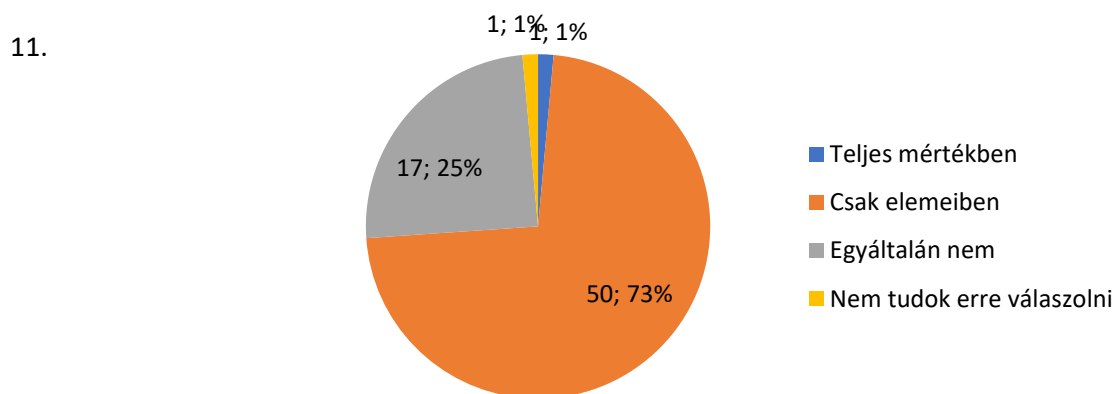


A következő kérdés adatai alapján (10. diagram) a válaszadók több mint fele, 55.1%-a szerint az aktuális oktatási rendszer csak bizonyos elemeiben sajátítja el a tolerancia kompetenciáját,



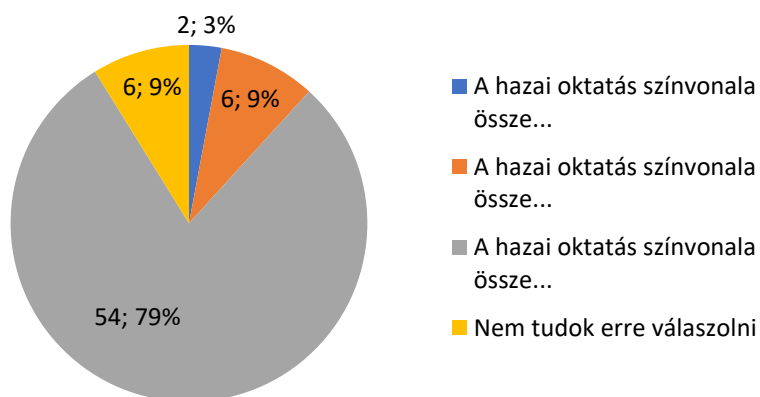
míg a válaszadók 39.1%-a úgy gondolja, hogy egyáltalán nem sajátítja el. Az adatokból az is kiderül, hogy mindössze 2.9% szerint teljes mértékben sajátítja el az oktatási rendszer a tolerancia kompetenciáját.

A 11. diagram adatai alapján a válaszadók több mint 70%-a úgy gondolja, hogy a jelenlegi oktatási rendszer csak bizonyos elemeiben neveli a tanulókat az együttműködésre, míg a válaszadók 24.6%-a szerint egyáltalán nem neveli. Mindössze 1.4% szerint a jelenlegi oktatási rendszer teljes mértékben neveli a tanulókat az együttműködésre.



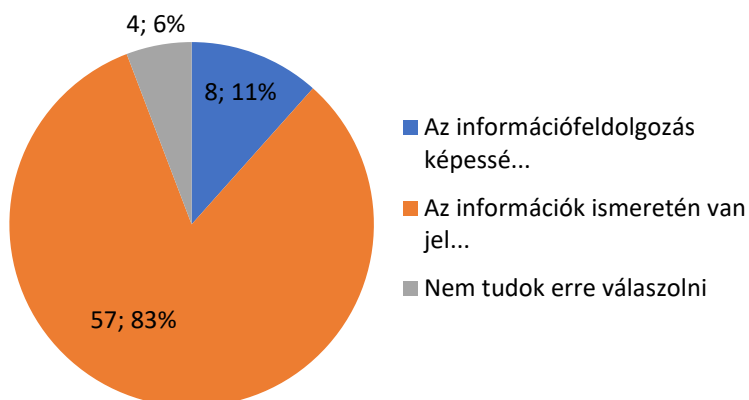
12. kérdésben azt mutatják az adatok, hogy a válaszadók nagy többsége, 79.4%-a szerint a hazai oktatás színvonala összességében alacsonyabb, mint a fejlett országokban (osztrák, angol, amerikai, finn, stb.) Az adatokból az is kiderül, hogy mindössze 2.9% szerint magasabb a hazai oktatás színvonala, míg a válaszadók 8.8%-a szerint azonos.

12.



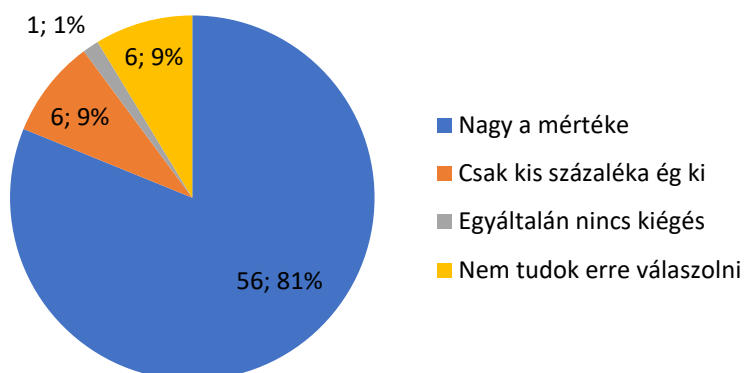
Az adatok alapján a 13. kérdés válaszadói több mint 80%-a szerint a jelenlegi oktatási rendszerben az információk ismeretén van nagyobb hangsúly, míg a válaszadók 11.6%-a szerint az információfeldolgozás képességén van nagyobb hangsúly. Az adatokból az is kiderül, hogy mindössze 5.8% szerint nem tudnak erre válaszolni.

13.



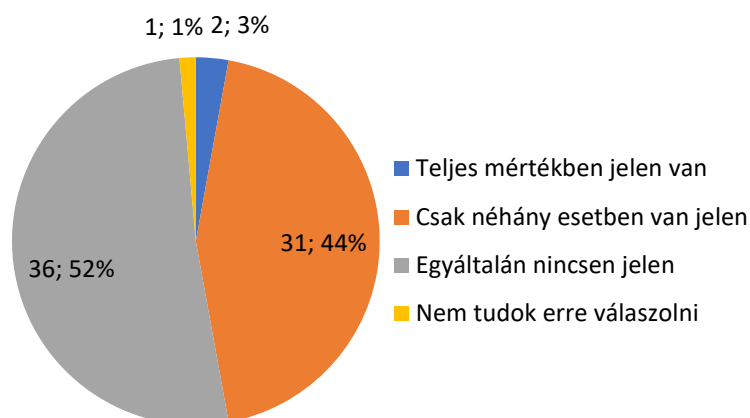
A 14. kérdés adatai alapján a válaszadók nagy többsége, 81.2%-a szerint nagy a mértéke a gyerekek tanulási vágyának kiegészésének az aktuális oktatási rendszerben. Az adatokból az is kiderül, hogy mindössze 8.7% szerint csak kis százaléka ég ki, míg a válaszadók 1.4%-a szerint egyáltalán nincs kiegészés.

14.



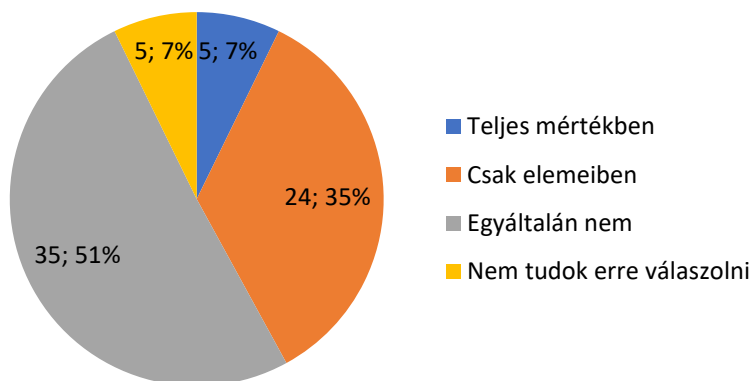
15. kérdés adatai alapján a válaszadók 51.4%-a szerint egyáltalán nincs jelen az önismeret fejlesztése a mai oktatási rendszerben. A válaszadók 44.3%-a szerint csak néhány esetben van jelen, míg mindössze 2.9% szerint teljes mértékben jelen van az önismeret fejlesztése. Az adatokból az is kiderül, hogy mindössze 1.4% nem tud erre válaszolni.

15.



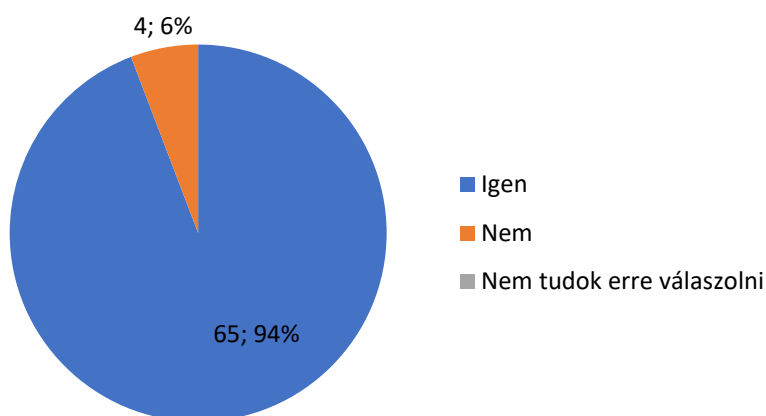
A következő kérdés adatai alapján a válaszadók 50.7%-a szerint egyáltalán nem sajátítja el a tanulókkal a demokratikus jogaik ismeretét a jelenlegi oktatási rendszerben. A válaszadók 34.8%-a szerint csak elemeiben van jelen, míg mindössze 7.2% szerint teljes mértékben van jelen az ismeretek átadása. Az adatokból az is kiderül, hogy a válaszadók 7.2%-a nem tud erre válaszolni.

16.



A 17. kérdés adatai alapján a válaszadók 94.2%-a szerint az eddigi kérdésekben szereplő elemek többsége fontos tényezője a modern oktatási rendszernek, míg csak 5.8% szerint nem.

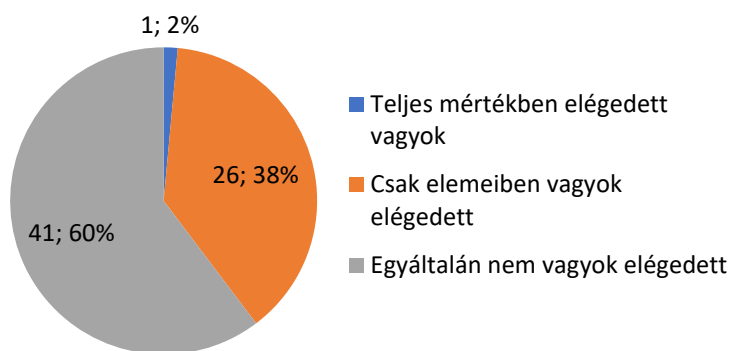
17.



A 18. diagram adatai alapján a válaszadók többsége, 60.3%-a egyáltalán nem elégedett a mai oktatási rendszerrel. A válaszadók 38.2%-a csak elemeiben elégedett a rendszerrel, míg mindössze 1.5% teljes mértékben elégedett.

Az eredmények arra utalnak, hogy a válaszadók elégedetlenek a jelenlegi oktatási rendszerrel. Az oktatási rendszernek jobban kellene figyelnie az egyének igényeire és kihívásaira, és új megközelítéseket kellene alkalmaznia a diákok oktatásában és nevelésében. Fontos, hogy az oktatási rendszer megfeleljen a modern társadalom kihívásainak és változó igényeinek, és biztosítsa a diákok számára azokat az eszközöket és készségeket, amelyekre szükségük van a sikeres élethez. Az elégedetlenség jelzi, hogy az oktatási rendszernek nagyobb figyelmet kell fordítania a diákok igényeire és az új kihívásokra.

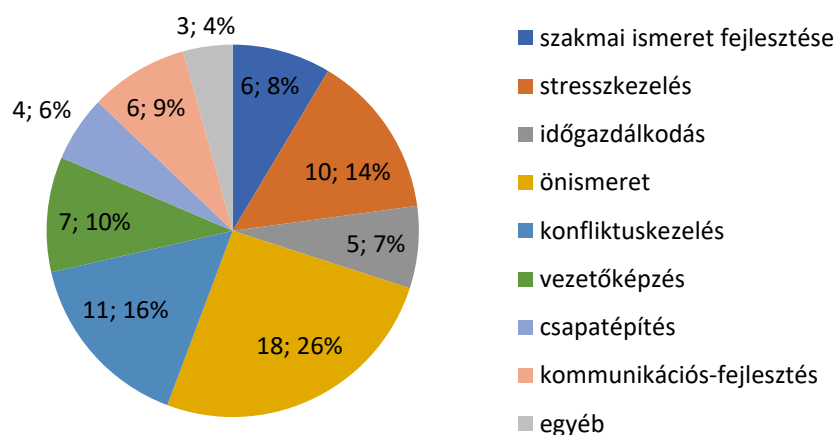
18.



Az utolsó kérdésnél kíváncsi voltam, hogy a válaszadók vajon milyen tréningen vennének részt szívesen. A válaszadók által leggyakrabban említett tréning az önfejlesztés, amelyet az összes válaszadó 25.7%-a választott. Ezután a stresszkezelés és a konfliktuskezelés következik, amelyeket 14.3% és 15.7% választott, illetve az időgazdálkodás és a kommunikációs-fejlesztés, amelyeket 7.1% és 8.6% választott. A szakmai ismeretek fejlesztése és a vezetőképzés kisebb arányban szerepeltek a válaszok között, 8.6% és 10%. A csapatépítés és az egyéb tréningek iránti érdeklődés alacsony volt, mindössze 5.7% és 4.3%.

A 19. diagram eredményei alapján az önismeret és a személyes fejlődés fontos téma a válaszadók számára, amelyeket a tréningek segítségével szeretnék fejleszteni. A stressz- és konfliktuskezelés is kiemelt fontosságú témakörként jelenik meg. Az eredmények segíthetnek az oktatási intézményeknek, vállalatoknak és tréningeket szervező szervezeteknek, hogy jobban megértsék az emberek igényeit és elvárásait az önfejlesztés és a tréningek terén, és ennek megfelelően új lehetőségeket kínáljanak.

19.





### **3.2.2. A kérdőív összegzése:**

Az elégedetlenség a modern oktatási rendszerrel arra utal, hogy nagyobb figyelmet kellene fordítani a diákok igényeire és az új kihívásokra. Az eredmények azt jelzik, hogy a stressz és motivációhiány komoly probléma a gyerekek életében, amely befolyásolja a tanulmányaikat és az általános életminőségüket. Az idegen nyelv oktatása szintén elégedetlenséget vált ki a válaszadóknál, és az adaptációs készség elsajátítása is hiányosságokat mutat az oktatási rendszerben. A csoportmunka lehetőséget ad az egyéni erősségek kiaknázására, de az egyéni különbségek miatt nem mindig működik hatékonyan mindenki számára. Az eredmények összességében azt sugallják, hogy a mai oktatási rendszerben van helye a fejlődésnek azáltal, hogy jobban figyelembe veszi az egyének egyedi igényeit és képességeit. A diák, mint egyéniség érvényesítése hozzájárulhat a diák motivációjához és fejlődéséhez az oktatásban, de az oktatási rendszernek további fejlesztésekre van szüksége a stresszkezelés, motiváció fenntartás és adaptációs készség területén. Az oktatási rendszernek további erőfeszítéseket kell tennie annak érdekében, hogy az életben szükséges készségeket és képességeket fejlessze ki a diákokban. Az eredmények arra utalnak, hogy az oktatási rendszernek nagyobb hangsúlyt kell fektetnie a diákok életvezetési, pénzügyi és egészségügyi ismereteinek oktatására. Az életvezetési ismeretek, mint például a stresszkezelés, az időgazdálkodás, a problémamegoldás és a döntéshozatal fontosok ahhoz, hogy a diákok felkészüljenek az életben felmerülő kihívásokra. A pénzügyi ismeretek pedig ahhoz, hogy a diákok hatékonyan tudják kezelni a pénzügyeiket, míg az egészségügyi ismeretek segíthetnek a diákoknak az egészségesebb életmód kialakításában és az egészséges döntések meghozatalában. Továbbá az eredmények arra utalnak, hogy az oktatási rendszernek több figyelmet kell fordítania a digitális kompetenciák oktatására. A digitális technológiák és az online világ egyre nagyobb szerepet játszanak az életünkben, és az oktatási rendszernek fel kell készülnie a diákokat a digitális kor kihívásaira. Az oktatási rendszernek több lehetőséget kell adnia a diákoknak a digitális eszközök használatára, például az online oktatásra vagy az interaktív tananyagokra összpontosító tanórák bevezetésével. Valamint az oktatási rendszernek lehetőséget kellene adnia a diákoknak a digitális kultúra, az online biztonság és az adatvédelem témájában való oktatásra is.

Összességében az eredmények átfogó képet adnak az oktatási rendszerrel kapcsolatos fontosabb kihívásokról és hiányosságokról. Az eredmények alapján az oktatási rendszernek nagyobb figyelmet kell fordítania a kritikus gondolkodás, az önismeret, az együttműködési készségek, az adaptációs és az információfeldolgozási képességek oktatására. Az eredmények

továbbá arra is felhívják a figyelmet, hogy az oktatási rendszernek jobban kell figyelnie a diákok egyéni igényeire és kihívásaira, és biztosítani kell azokat az eszközöket és készségeket, amelyekre szükségük van a sikeres élethez. Az eredmények alapján az oktatási rendszernek új megközelítéseket kell alkalmaznia a diákok oktatásában és nevelésében, hogy megfeleljen a modern társadalom változó igényeinek és kihívásainak. Az oktatási rendszernek a diákok igényeire és az új kihívásokra való jobb reagálásával elősegítheti az egyének sikeres életét és fejlődését, valamint hozzájárulhat az egész társadalom fejlődéséhez.

### 3.3. A tanítási módszerekre irányuló interjú válaszok kiértékelése

Az érdeklődésem által vezérelve két kiváló pedagógust kerestem meg, akiknek tapasztalatai rendkívül értékesek lehetnek a gyerekek fejlesztése szempontjából. A pedagógusok állami és magán (Waldorf) iskolában tanítanak, így mindkét területre kiterjedő ismeretekkel találkozhattam. Az interjú célja az volt, hogy megismerjem, milyen módszereket alkalmaznak a gyerekek fejlesztésére, hogy pályafutásuk során milyen változásokat eszközöltek a pedagógiai módszereiken, valamint kíváncsi voltam arra, hogy mennyiben eltérőek a két iskola közti lehetőségek és tevékenységek.

Az interjú során elsőként a PTE GYÁIG Deák Ferenc Általános Iskola tanítóját, Lovas Évát kerestem meg, mint az első válaszadómat. Lovas Éva rendkívül tapasztalt pedagógus, hiszen már 38 éve van a pályán, így szakmai életútja során számos kihívással és tapasztalattal találkozott. Az interjú célja az volt, hogy megismerjük Lovas Éva pedagógiai módszereit, és hogy megértsük, hogyan fejleszti a gyerekek különböző képességeit és kompetenciáit az oktatási folyamat során. Lovas Éva tapasztalatai alapján izgalmas és értékes információkat kaphattunk a pedagógiai munka gyakorlati megvalósításával kapcsolatban:

1. Hány éve tanít, és miben változtatott a tanítási módszereiben a pályakezdése óta?

*38 éve tanítok. Tanítottam állami fenntartású iskolában, ahol az integráció szerepe volt nagyon fontos. Most gyakorló iskolában tanítok, ahol a tehetséggondozás áll első helyen, de a felzárkóztatásnak is egyre nagyobb szerep jut. Tanítói pályám kezdetekor sokkal többet követeltem a tanítványaimtól, nem volt ennyi inger, ami a figyelmüket más irányba terelte volna, jobban tudtak tanulni. Most már kevesebb a követelmény, szórt a figyelmük, követni kell a kor vívmányait, és olyan módszereket alkalmazni, amelyek felkeltik az érdeklődésüket. Több az interaktív módszer, az eszközhasználat, a változatosság.*

2. Mi a véleménye az interaktív oktatási módszerekről? Ön szerint milyen előnyökkel és hátrányokkal járnak az interaktív módszerek az osztályteremben?

*Szívesen használom őket, ha adva vannak a feltételek, és nem az óra nagy része azzal megy el, hogy keressük a wifit. A gyerekek is szívesen használnak tableteket, okos táblát. Szemléletes, nagyon érdekes feladatok találhatóak az egyes oldalakon. Meg kell találni a helyes középutat a használatukhoz. Alsó tagozaton még aránylag keveset használjuk, felsősöknél már gyakrabban.*

3. Tud-e mondani nekem egy példát az osztályteremben alkalmazott interaktív módszerekre?

*Tableten szoktunk a tananyaghoz kapcsolódó feladatokat megoldani. Én személy szerint nagyon szeretem az Okos doboz feladatait, Kahoot! feladatait, amelyek gyerekre szabottak, én is tudok feladatokat készíteni, és nagyon élvezetek.*

4. Hogyan lehetne javítani a diákok aktivitását az osztályban? Mit gondol, milyen módszerek lehetnek hatékonyak?

*Alsóban játékosággal, érdekes, az adott korosztályhoz szóló feladatokkal. A játékoság elve nagyon fontos, ill. a felfedeztetést szeretik még, amikor kutakodni, keresgélgni kell, hogy ők magunk találják meg az ismereteiket.*

5. Ön szerint hogyan lehetne megerősíteni a diákok együttműködési és csapatmunka készségeit az osztályban?

*Már első osztályban el kell kezdeni a páros munkát, és szép fokozatosan olyan feladatokat kitalálni, módszereket, eszközöket alkalmazni, amelyek készítetik őket az együttműködésre.*

6. Milyen módszerek lehetnek hatékonyak a diákok figyelmének felkeltésére az osztályban?

*Játékoság, a korosztálynak megfelelő zenék, történetek megtalálása, azok bevitele az órákra.*

7. Hogyan lehetne javítani az osztályban folyó kommunikációt a diákok és a tanár között?

*Csakis sok együttléttel, akár iskolán belül, akár iskolán kívül, és sok beszélgetéssel.*

8. Mi a véleménye az önálló tanulás fontosságáról? Hogyan lehetne segíteni a diákokat abban, hogy önállóan tanuljanak és fejlődjenek?

*Az önálló tanulás nagyon fontos, de úgy érzem, hogy a mai gyerekek nagyon nehezen jutnak el arra a szintre, hogy egyedül, önállóan legyenek képesek megtanulni tanulni. Jobban szeretik, ha készen kapnak mindent, ha kevés erőfeszítéssel jutnak el a sikerig. Csalódottok, ha valami nem sikerül, de nem tesznek túl sokat azért, hogy jobb legyen. Természetesen ez nem mindenkire igaz, vannak kivételek is. A szülőknek is nagy a felelősségük abban, hogy segítsék az önálló tanulás kialakulását a gyerekeiknél, ne adjanak készen mindent a kezükbe. Idő kell hozzá, hogy megtanuljanak önállóan tanulni, ezt bizony már első osztályban el kell kezdeni.*

9. Milyen módszerekkel lehetne fejleszteni a diákok problémamegoldó készségét az osztályteremben?

*Megint csak a játékosság, az odafigyelés, az együttműködés, a segítség jut eszembe. A meghallgatás, a vélemények elfogadása, a beszélgetés. A sok dicséret, a biztatás.*

10. Mi a véleménye az osztályban folyó értékelési módszerekről? Ön szerint milyen módszerek lehetnek hatékonyak az értékelés és visszajelzés folyamatában?

*Én nem szeretek fekete pontokat osztogatni, beírásokat írni. Tudom, hogy néha hatékony, de akkor sem. Megpróbálok a beszélgetés, megbeszélés erejével hatni, a ráhatás elvével eredményeket elérni. Sokat dicsérek, jutalomkártyákat osztogatok, piros pontokat és csillagokat. Szeretem, ha inkább örül a gyerek, mint szomorkodik.*

Éva interjúja alapján megállapítható, hogy az interaktív oktatási módszerek fontosak az osztályteremben, és hatékonyak lehetnek az érdeklődés felkeltésében és a tanulás folyamatának támogatásában. Az együttműködés és csapatmunka készségek fejlesztése szintén fontosnak tartott téma, amelyhez már az alsó tagozaton el kell kezdeni a gyakorlatokat és módszerek alkalmazását. Az önálló tanulás fontossága is felmerült, és az interaktív módszerek használata mellett az önálló tanulási készségek kialakítása is kulcsfontosságú a diákok számára. Éva értékelési módszerei terén a beszélgetés, a dicséret és a jutalmak használata kerül előtérbe, ahelyett, hogy csak fekete pontokat és beírásokat osztana. Az interjú alapján az is kiderült, hogy a tanítási módszerek idővel változnak, és a technológiai fejlődéshez alkalmazkodva alkalmaznak újabb és újabb módszereket az oktatásban.

Az adott kérdőívben említett oktatási módszerek, mint az interaktív oktatási módszerek, a páros munka, az önálló tanulás és a problémamegoldó készség fejlesztése, mind olyan tréningmódszerek, amelyeket a személyes és szakmai fejlődés elősegítése érdekében alkalmaznak. A tréningmódszerek célja, hogy javítsák a készségeket és az önbizalmat, és hogy hatékonyabbá tegyék a tanulási folyamatot. Az oktatási módszerek és a tréningmódszerek tehát közös pontokat mutatnak azzal, hogy mindkettő célja a fejlődés, az új készségek és ismeretek megszerzése és az egyéni teljesítmény javítása.

Az interjú második alanya Nemerey Péter volt, a pécsi Mandulafa Waldorf Óvoda és Általános Iskola tanítója, akinek 20 éves Waldorf pedagógiai tapasztalata van. Nemerey Péter először állami iskolában tanított egy évet, majd pár év kihagyása után úgy döntött, hogy beleveti magát a Waldorf iskola világába, mert úgy gondolta, hogy az inkább hozzá illő gondolkodásmódot és pedagógiai módszereket kínál számára. Az interjú célja az volt, hogy megismerjük Nemerey Péter tapasztalatait és szakmai véleményét a Waldorf iskola

pedagógiájáról, és hogy megértsük, hogyan alkalmazza a Waldorf pedagógiát a gyerekek fejlesztése során. A beszélgetés által kiderült, hogy Péter nagy hangsúlyt fektet a gyerekek kreativitásának és önállóságának fejlesztésére, és hogy az oktatás személyre szabása és a tanulók igényeire való odafigyelés számára kiemelten fontos. Az iskola pedagógiájában azt is fontosnak tartja, hogy a gyerekek a természettel és a környezettel való kapcsolatukat erősítsék, és hogy a tanulás során az érzelmeknek és a művészeti kifejezőmódoknak is helyük legyen.

1. Hány éve tanít, és miben változtatott a tanítási módszereiben a pályakezdése óta?

*Pályakezdőként 1 évet tanítottam állami iskolában majd pár év kihagyás után úgy döntöttem, hogy a Waldorf iskolában folytatom lassan már 20 éve a pályafutásomat. A módszertanom sokat változott az évek alatt, ugyanis eleinte azokat a módszereket használtam, amelyeket velem is alkalmaztak az általános/gimnáziumi tanulmányaim során. A Waldorf pedagógiát megismerve, most már arra törekszem, hogy a gyerekek szintjéhez mérten, a megfelelő korban a megfelelő tartalmakat közvetítem, illetve odafigyelek a megfelelő ritmusra, hogy a tudásátadás és kilélegzés közötti harmónia meglegyen.*

2. Mi a véleménye az interaktív oktatási módszerekről? Ön szerint milyen előnyökkel és hátrányokkal járnak az interaktív módszerek az osztályteremben?

*A számítógépet legfeljebb vetítésre használtam, de nem jellemző nálunk az internet használata, maximum magasabb osztályokban a projekt feladatok megoldásához, de ott is inkább a könyvek feldolgozását preferáljuk. A drámajátékok viszont napi szinten előfordulnak az óráimon. Általában a gyerekeket szituációkba helyezem, amely fejleszti a kreativitásukat, és erre támaszkodva tudják megoldani a feladatokat. A mi tanításunk eléggé analóg, viszont ebben az analógiában egyszerre színes és változatos.*

3. Tud-e mondani nekem egy példát az osztályteremben alkalmazott interaktív módszerekre?

*Például 6. osztályos történelem órán létrehozunk egy szituációt, ahol egy lovag és egy városi polgár beszélget, ahol összevethetik mindkét élet előnyeit és hátrányait. A játékok előtt természetesen átbeszéljük a témának a részleteit. Ugyan ezzel a módszerrel például 5. osztályban is nagyon jó ez a módszer a görögség tanításnál akár egy athén és egy spártai polgár beszélgethet. Számtalan féleképpen fel lehet ezt a módszert használni, szerintem ez főként a tanár kreativitásán múlik.*

4. Hogyan lehetne javítani a diákok aktivitását az osztályban? Mit gondol, milyen módszerek lehetnek hatékonyak?

*Úgy gondolom, hogy a gyerekek alapvetően úgy érkeznek az iskolába, hogy tudásra szomjaznak, ezért szerintem az aktivitást képességét fenntartani szükséges úgy, hogy megfelelő módon ütemezi az ember a tanítási tartalmakat, illetve figyelve arra, hogy ne fáradjon el a gyerek. Ha csak az intellektuális tudást próbáljuk átadni nekik, és nem szólítjuk meg a fizikai és a lelki világot a tanítás során, akkor elfáradnak a gyerekek. De hogyha figyelünk a légzésre, a szívritmusra, amelyek páratlanok az emberi szervezetben, akkor nem fáradnak el az óra végére és akkor lehet velük hatékonyan együtt dolgozni. Ez egyfajta művészi megközelítése a tanításnak, ezért is hívják a Waldorf pedagógiát művészetnek, mert az egész embert célozza meg nem csak az intellektusát. Megszólítjuk a fizikai, lelki és szellemi lényt egyaránt.*

5. Ön szerint hogyan lehetne megerősíteni a diákok együttműködési és csapatmunka készségeit az osztályban?

*Alapvetően fontos, hogy megtanuljanak egymásra figyelni. 1-8. osztályig a tanítás úgy kezdődik, hogy a gyerekekkel leülünk egy körbe (ezt mi úgy hívjuk, hogy a reggeli kör) és mindenki elmondhatja a gondolatait az elmúlt napról és mi van éppen a gyerekekben, amely nem kötelező, de aki szeretne mesélni azt a többiek csendben, odafigyelve hallgatják. Ezek után lehet a páros, vagy kisebb csoportos munkában együtt dolgozni melyek fejlesztik a szociális készségeket, valamint a későbbi tanulási folyamatok készségeit ismerteti meg a gyerekekkel.*

6. Milyen módszerek lehetnek hatékonyak a diákok figyelmének felkeltésére az osztályban?

*Itt én nem inkább módszerre gondolnék, hanem úgy gondolom, hogy ha a tanító lelkes és ezt látják a diákok, akkor a tanulók nyitottabban állnak a tananyag felé, viszont, ha tanár kiégett és ezt nem tudja biztosítani, akkor a gyerekek figyelme arányosan csökken a tanár hangulatához. Magamban kell felébreszteni azt a lelkesedést, amivel a diákok figyelmét feltudom kelteni. Fontos ehhez a felkészültség, valamint rugalmasnak kell lenni és jól kell tudni improvizálni a tanórák során. A waldorfos tanulókra is igaz, hogy nagyon sok inger éri őket a médiából ezért számukra is unalmas lehet a tanár, pontosan ezért fontos a változatosság elvét követni. Ezekre az előzőekben leírtak alapján, a mozgatás, az érzelmekre hatást alkalmazom osztályfokoktól függően.*

7. Hogyan lehetne javítani az osztályban folyó kommunikációt a diákok és a tanár között?

*Alapvetően úgy gondolom, hogy ismerni kell a diákokat egyenként, hogy ki az, akinek nehezebben megy a figyelés, ki az, akivel türelmesebbnek kell lenni. Hogyha mindenkit egyesével ismerek, akkor tudom, hogy mi az a módszer, ahogyan őt megtudom szólítani. Szerintem a fegyelmezés és a tanulásra való készítés, az a csak a tekintélyen keresztül működhet az iskolánkban, ugyanis nálunk nincsenek olyan lehetőségek, hogy osztályzatot vagy figyelmeztetést adjunk a gyerekeknek, melyet nem is szeretnénk bevezetni. Azt keressük a gyerekekben, hogy mi az, amiben értékesek, és ezt a gyerekek megérik, ezáltal kialakul egy kölcsönös tisztelet és bizalom közöttünk. Ismerik a határokat és emiatt remekül lehet tanítani az osztályokban.*

8. Mi a véleménye az önálló tanulás fontosságáról? Hogyan lehetne segíteni a diákokat abban, hogy önállóan tanuljanak és fejlődjenek?

*Nálunk elsőben és másodikban nem nagyon van házi feladat. Harmadik osztálytól kezdve, fokozatosan terheljük a gyerekeket a házi feladatokkal. Azt gondoljuk, hogy alapvetően az iskolában kell megtanulniuk a dolgokat, és a házi feladat az gyakorlásra van. Emiatt olyan feladatokat adunk, amelyeket a gyerekeknek önállóan kell megoldaniuk, mert nem az a cél, hogy valaki helyette esetleg megírja helyette csak legyen készen, hanem hogy belefér az is, hogy nem tudja valaki megoldani ezeket a feladatokat és ez egy visszajelzés a gyerekről, hogy miben kell még fejleszteni és, hogy valamit nem jól tanítottam meg neki. Ezáltal fejlesztjük az önálló tanulást, valamint a osztályosok a tanulmányaik végére eljutnak arra a szintre, hogy egy éves projekt munkát el tudnak készíteni önállóan egy adott témáról, melyet elő is adnak 20 percben évvégén.*

9. Milyen módszerekkel lehetne fejleszteni a diákok problémamegoldó készségét az osztályteremben?

*A véleményem szerint úgy, hogy a kapott feladat problémáit egyénileg, valamint csoportosan kell megoldaniuk és meg kell érteniük, hogy nem csak egy út vezet a megoldáshoz, hanem többféle is lehetséges. Fontos, hogy bízzunk bennük és megtapasztalják az esetleges hibákat is, amelyekből tanulhatnak, és ezekhez a tapasztalatokhoz későbbi helyzetekben kreatívan tudnak reagálni.*



10. Mi a véleménye az osztályban folyó értékelési módszerekről? Szerinted milyen módszerek lehetnek hatékonyak az értékelés és visszajelzés folyamatában?

*Nálunk az osztályban napi szintű a szóbeli visszajelzés a gyerekek számára minden területen, az idősebb évfolyamokon pedig feladatsorokat kell megoldaniuk, amit addig csinálhatnak míg nem lesz mindegyik feladat jó. Hogyha valaki nem elégedett az eredményével akkor újra megírhat egy hasonló feladatlapot, és itt nem az a cél, hogy úgy maradjon az eredmény, hanem hogy önmagához képest jobbat érjen el. Van egyfajta differenciálási lehetőség, tehát akiről tudjuk, hogy tanulási nehézségekkel küzd, azoknak a értékelésében ezt természetesen figyelembe vesszük. Évvégén a gyerekek egy 5-6 oldalas szöveges bizonyítványt kapnak, amely a tanuló általános jellemzésén túl, az egyes tantárgyakban mutatott aktivitásról és affinitásáról írunk, valamint a gyereket önmagához mérjük, hogy ő hogyan volt jelen az adott tantárgyban. Van még egy értékelésünk, amely úgy néz ki, hogy minden gyerek kap egy bizonyítvány verset az évvégén az osztályfőnöktől és ezt a következő tanévben, mindenki amelyik napon született, minden hét azon napján elmond. Ez a vers képekben, hasonlatokban és művészi módon fogalmazza meg azt a feladatot, amellyel a gyerekek meg kell birkóznia önmagában. Ezek a versek nem tudatosan, de hatnak a gyermekek lényére, mert az ő lényük van megjelenítve bennük. Valamint a szülőkkel való egyeztetés és kapcsolattartás is segít a közös nevelésben.*

Nemerey Péter elmondása szerint a Waldorf-pedagógia a gyerekek kreativitásának és önállóságának fejlesztésére helyezi a hangsúlyt, és kiemelt figyelmet fordít a gyerekek egyéni szükségleteire, valamint a természettel és a környezettel való kapcsolatuk erősítésére. Péter hangsúlyozza az osztályban folyó személyes kapcsolat fontosságát, az önálló tanulás és a problémamegoldó készségek fejlesztésének fontosságát, valamint az értékelés és visszajelzés folyamatában a pozitív megerősítés fontosságát. Péter interaktív oktatási módszerekkel dolgozik, melyek szituációs játékokra és drámajátékokra épülnek, és amelyek a kreativitás fejlesztésére szolgálnak. A tanár szerint a gyerekek figyelmét lelkesedéssel és rugalmassággal lehet felkelteni, és azt is fontosnak tartja, hogy a tanulás során az érzelmeknek és a művészeti kifejezőmódoknak is helyük legyen. A diákok együttműködési és csapatmunka készségeit a szociális készségek fejlesztése által erősíti. Péter meggyőződése, hogy a Waldorf-pedagógia egy művészeti megközelítése a tanításnak, amely az egész embert célozza meg, nem csak az intellektust.

### **Interjúk összevetése:**

Mindkét pedagógus a diákok fejlődésének támogatására törekszik. Az interjúban Éva hangsúlyozza az interaktív oktatási módszerek fontosságát az érdeklődés felkeltésében és a tanulás folyamatának támogatásában. Ugyancsak fontosnak tartja az együttműködést és csapatmunkát, az önálló tanulást, valamint az értékelés és visszajelzés pozitív megerősítését, míg Nemerey Péter a Waldorf-pedagógiában hisz, amely a gyerekek kreativitásának és önállóságának fejlesztésére helyezi a hangsúlyt. A személyes kapcsolatok fontosságát, az önálló tanulást és a problémamegoldó készségek fejlesztését hangsúlyozza, és interaktív oktatási módszereket alkalmaz, amelyek a kreativitás fejlesztését szolgálják. Az érzelmeknek és művészeti kifejezőmódoknak helyet biztosít a tanulás során, és az együttműködést és csapatmunkát is erősíti a szociális készségek fejlesztésével. A két interjú hasonlóságai közé tartozik az interaktív oktatási módszerek alkalmazása, az együttműködés és csapatmunka fejlesztése, az önálló tanulás fontossága, valamint az értékelés és visszajelzés pozitív megerősítése. Mindkét tanár hangsúlyozza a diákok fejlődésének támogatását és az egyéni fejlődés fontosságát. A különbségek között szerepel a tanítási módszerek megválasztása, mivel Éva szereti alkalmazni az internet adta lehetőségeket, valamint a dicséretet és a jutalmakat használja az értékelés során, míg Péter előszeretettel használja a drámapedagógia eszköztárát, valamint csak szóbeli vagy szöveges értékelést alkalmaz. Következtetésként elmondható, hogy mindkét fél arra törekszik, hogy a diákokat támogassa az oktatás során és eszközeikkel fejlesszék a gyerekek szociális képességeiket. Az interaktív oktatási módszerek hasznos eszközök lehetnek az érdeklődés felkeltésében és a tanulás támogatásában mind Éva interjújában látható példákban, mind a Nemerey Péter által alkalmazott módszerekben.

Összességében elmondható, hogy mindkettő tanító hasznos információkat adott az oktatásban alkalmazható módszerekről, és mindkettőre érdemes figyelmet fordítani az oktatási folyamat során. Az interaktív oktatási módszerek segítségével a diákok érdeklődése és motivációja növelhető, míg a Waldorf-pedagógia a kreativitás és önállóság fejlesztése mellett az egyéni szükségletekre és a természettel való kapcsolatra is hangsúlyt helyez. Az oktatási módszerek és pedagógiák fejlődése pedig továbbra is fontos, ahogy az oktatás során alkalmazkodni kell a technológiai fejlődéshez és a társadalmi változásokhoz is.

## 4. Összegzés

Az elmúlt években a tréningmódszer egyre népszerűbbé vált, mivel hatékonyan segít a személyes és szakmai fejlődésben. A hatékonysága számos területen alkalmazható, mint például a stresszkezelés, az önismeret, a kommunikációfejlesztés és a vezetési készségek fejlesztése. Dolgozatomban felvázoltam, hogy az utóbbi években egyre nagyobb figyelmet fordítottak a diákok stresszkezelésének kérdésére, mivel a tanulás mellett számos más terület is okozhat stresszt számukra, mint például a családi és baráti kapcsolatok, a szociális média, a pályaválasztás és a jövőbeli lehetőségek. A diákok számára a stressz okozta szorongás és nyomás érzése jellemző lehet, ha azt érzik, hogy nem elég jók a tanulásban, vagy félnek a kudarcoktól. Az állami iskolákban alkalmazott tanítási módszereknek vannak hátrányai, mint például a túlsúlyban lévő standardizált tesztek, a hiányzó személyes fejlesztés, a nagy osztályméret, a hiányzó innováció és a központosított tanterv. A szakdolgozatom célja az volt, hogy bemutassam a tréningmódszer alkalmazásának hatásait a résztvevőkre, valamint, hogy milyen formában van jelen az oktatásban és mindennapjainkban. A dolgozatomban választ kerestem arra, hogy a tanárok milyen módszereket használnak arra, hogy a gyerekek kitudják fejezni érzelmeiket, valamint, hogy hogyan motiválják őket a csapatmunkára és bizalomra. Kíváncsi voltam arra is, hogy a pedagógusok milyen módszereket alkalmaznak az órájukon egy állami, valamint egy Waldorf iskolában és hogy mi az emberek véleménye a mai oktatási rendszerről és mennyire van jelen szerintük a stressz, kiégettség és motivációhiány a gyerekek körében.

Az önrendelkezési elmélet alapján az embereknek alapvető pszichológiai szükségleteik vannak, mint az autonómia, a kapcsolatok és a tárgyi jelentőség. Ezek a szükségletek motiválják az embereket és javítják az életminőségüket, hiányuk pedig negatívan befolyásolhatja az emberi fejlődést és az egészséget. Az önismereti és csoportdinamikai tréningek az élet minden területén alkalmazhatóak, és segíthetnek az embereknek a személyes és szakmai céljaik elérésében. A tréningek kialakulásának története számos elődöt mutat be, mint az ókori szofistákat és a középkori kolostorokat, valamint a vezető nélküli és vezetőközpontú csoportokat. A modern tréningcsoportokat Kurt Lewin vezette be az 1940-es években, ahol a csoportdinamikai folyamatokat figyelték és elemezték, majd beépítették a készségfejlesztés folyamatába. A tréningek segítik az emberek önállóságát, társas kapcsolataikat és azt, hogy rájöjjenek, életüknek van jelentősége és célja. Továbbá felvázoltam, hogy a sikeres tréning tartásához szükséges az alapos felkészülés azért, hogy a résztvevőknek gördülékenyen menjen a fejlődési

folyamat. Azonban ahhoz, hogy ez jól működjön, fontos a tréner és a résztvevők szerepe egyaránt. Az előre lefektetett szabályok alapján (melyek az empátián alapulnak) kell véghez vinniük a tréning feladatait és ezáltal egy tapasztalati tanulási folyamaton mennek keresztül. A tréner fő szerepe, hogy ismerje a technikákat és módszereket, amelyekkel hatékonyan vezetheti a tréninget. A jó trénernek számos módszert kell ismernie és alkalmaznia kellő időben és helyen, többek között olyan technikákat, mint például a körkérdés, prezentáció, asszociációs kör. A primer kutatásom kérdőíve világosan bemutatja, hogy nagy az elégedetlenség a jelenlegi oktatási rendszerrel és hogy nagyobb figyelmet kellene fordítani a diákok igényeire és az új kihívásokra. Az eredmények azt mutatják, hogy a stressz és motivációhiány komoly probléma a diákok életében, amely befolyásolja a tanulmányaikat és az általános életminőségüket. Az idegen nyelv oktatása szintén elégedetlenséget vált ki, és az adaptációs készség elsajátítása is hiányosságokat mutat. A csoportmunka lehetőséget ad az egyéni erősségek kiaknázására, de az néha pont az egyéni különbségek miatt nem működik hatékonyan mindenki számára. Az eredmények azt sugallják, hogy a mai oktatási rendszerben van helye a fejlődésnek azáltal, hogy jobban figyelembe veszi az egyének egyedi igényeit és képességeit. Az életvezetési, pénzügyi és egészségügyi ismeretek oktatása fontos ahhoz, hogy a diákok felkészüljenek az életben felmerülő kihívásokra, valamint a digitális kompetenciák oktatására is nagyobb hangsúlyt kellene fektetni. Az interjúmban szereplő két pedagógus, Lovas Éva és Nemerey Péter egyaránt a diákok fejlődésének támogatására törekszik, de eltérő pedagógiai módszereket alkalmaznak. Éva az interaktív oktatási módszerek fontosságát hangsúlyozza, valamint az együttműködés és csapatmunka, az önálló tanulás és az értékelés és visszajelzés pozitív megerősítése is szerepel a tanítási folyamatában. Nemerey Péter a Waldorf-pedagógiában hisz, amely a kreativitás és önállóság fejlesztésére helyezi a hangsúlyt, és szociális készségeket is erősít a tanulás során. Péter úgy gondolja, hogy a gyerek intellektuális és lelki világát is fejleszteni kell ahhoz, hogy a tanuló eredményesebb legyen a tanulmányaiban és ne fáradjon el túl korán. Az oktatási módszerek és pedagógiák fejlődése továbbra is fontos, hogy az oktatási folyamat alkalmazkodjon a technológiai fejlődéshez és a társadalmi változásokhoz is. Számomra mindkét pedagógus szemléletmódja hasznos lehet az oktatási folyamatban, és érdemes figyelmet fordítani a diákok fejlődésének támogatására.

Az eredmények alapján úgy gondolom, hogy az oktatási rendszernek új megközelítéseket kellene alkalmaznia a diákok oktatásában és nevelésében, hogy megfeleljen a modern társadalom változó igényeinek és kihívásainak. Az oktatási rendszernek a diákok igényeire és az új kihívásokra való jobb reagálásával elősegítheti az egyének sikeres életét és fejlődését,

valamint hozzájárulhat az egész társadalom fejlődéséhez, amelyhez kiváló eszköz lenne a tréningmódszer alkalmazása.

## **Felhasznált irodalom**

### **Szakkönyvek:**

1. Barcy Magdolna (1997): A csoportok hatékonysága és a személyes változás. Animula; Budapest 44 – 55. p.
2. Bányász Ibolya (2008): Csoportdinamikai jelenségek, az önvédelmi technikák alkalmazása, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest; 7 – 9. p.
3. Julie Dirksen (2012): DESIGN FOR HOW PEOPLE LEARN, New Riders; Berkeley, 11 – 12. p.
4. Kraicziné Szokoly Mária (2004): Felnőttképzési módszertár, Új Mandátum Kiadó; Budapest, 117. p.
5. Meredith Belbin (1998): A team, avagy az együttműködő csoport, SHL Hungary Kft.; Budapest, 109. p.
6. Rudas János (2007): Delfi örökösei, Lélekben Otthon Kiadó; Budapest, 90 – 91. p.
7. Edward L. Deci, Richard M. Ryan (2017): "Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness", The Guilford Press; New York, 500-516 p.
8. Sigmund Freud (1969): Tömegelektan és én-analízis, in: Pataki Ferenc (szerk.): Csoportlélektan, Gondolat Könyvkiadó; Budapest, 77. p.

### **Felhasznált folyóiratok:**

9. Forintos Klára (2006. április): A tréning szerepe. Tudásmenedzsment, VII. évfolyam, 1. szám, 56 – 59. p.
10. Légrádiné Lakner Szilvia (2007. október): A rogersi szemlélet a tréning- és a coachingmunkában. Tudásmenedzsment, VIII. évfolyam, 2. szám, 44 – 52. p.
11. Légrádiné Lakner Szilvia (2006. április): Tréningmódszer a felsőoktatásban, Tudásmenedzsment, VII. évfolyam, 1. szám, 60 – 66. p.
12. Restyánszki Lászlóné (2005. november): A pedagógus szerepe a közoktatás-fejlesztés folyamatában, Pedagógiai Folyóiratok; 1. p.

### **Internetes hivatkozások:**

13. Dr. Martinkó József, egyetemi docens (2010): Kooperatív módszerek: A tréning, Kaposvári Egyetem, Kaposvár; 7. fejezet 2023.04.20.

- [http://janus.ttk.pte.hu/tamop/kaposvari\\_anyag/martinko\\_jozsef/ch07s02.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/kaposvari_anyag/martinko_jozsef/ch07s02.html)
14. Juhász Tibor (2008): Tréningpiac: módszerek, stílus és kultúra, HRportál 1. p.; 2023.04.15. <http://www.hrportal.hu/hr/treningpiac-modszerek-stilus-es-kultura-20080620.html>
  15. Langerné Buchwald Judit (2010.): A reformpedagógiai iskola koncepciók és az alternatív iskolák elterjedésének korlátjai és lehetőségei a közoktatásban, Pannon Egyetem Nyelvtudományi Doktori Iskola, Veszprém; 127 – 137 p.; 2023.04.03. [https://konyvtar.uni-pannon.hu/doktori/2010/Langerne\\_Buchwald\\_Judit\\_dissertation.pdf](https://konyvtar.uni-pannon.hu/doktori/2010/Langerne_Buchwald_Judit_dissertation.pdf)
  16. Magyar Tapasztalati Tanulás Alapítvány (2016): Tapasztalati tanuláson alapuló módszerek tárháza, kéTTé; 1 – 4. p.; 2023.04.14. <http://tapasztalati-tanulas-kepzes.hu/tapasztalati-tanulas/>
  17. Magyar Tapasztalati Tanulás Alapítvány (2016): Mi a Tapasztalati Tanulás?; kéTTé; 1. p.; 2023.04.14. <https://tapasztalati-tanulas-alapitvany.hu/modszerek/>
  18. Meredith Belbin (1998) <http://www.szertelenkek.hu/anyagok/belbin-teszt.pdf> 1 – 2. p. 2023.05.03.
  19. Mihály Ildikó (2009): Összehasonlító mérés és értékelés a nemzetközi pedagógiai gyakorlatban, OFI; 1. p.; 2023.04.14. <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/osszehasonlito-meres>
  20. Nagy Eszter (2009.): A tudásszerzés új útja, avagy a tréningmódszer bemutatása, Kaposvári Egyetem Csokonai Vitéz Mihály Pedagógiai Főiskolai Kar, Kaposvár; 11–12. p.; 2023.03.25. <https://docplayer.hu/451711-Szakdolgozat-nagy-eszter.html>
  21. Paraszt Imre (2008): Után követés nélkül mit sem ér a tréning; HRportál; 1. p. 2023.04.12. <http://www.hrportal.hu/hr/utankovetes-nelkul-mit-sem-er-a-trening-20081022.html>
  22. Szántóné Tóth Hajnalka (2022): Módszertani eszköztár a felsőoktatásban; A hallgatói tanulás megértése; a tanulás támogatása, MATE Press, Gödöllő; 21 – 27. p.; 2023.04.17. <https://press.mater.uni-mate.hu/81/6/M%C3%B3dszertani%20eszk%C3%B6zt%C3%A1r%20fels%C5%91oktat%C3%A1sban%20tan%C3%ADt%C3%B3k%20oktat%C3%B3k%20sz%C3%A1m%C3%A1ra%20%20teljes%20k%C3%B6tet.pdf>

23. Szerző nem ismert (2022); Online Kérdőív, Az aktuális magyar oktatási rendszer;  
2023.03.30. <https://online-kerdoiv.com/index/q/preview/c0xWSm5FbURWeXZzMmNmVGZscVoyUT09?s=1&e=online-kerdoiv.com>
24. Tokodi Nóra Anna (2021): Magán vs. állami oktatás: melyik ideálisabb a gyerekek?,  
Műhely online; 1. p. 2023.04.27. <https://muhely.bme.hu/?p=3512>



## 1. számú melléklet

### Belbin-teszt

in Meredith Belbin (1998) <http://www.szertelenkek.hu/anyagok/belbin-teszt.pdf> 1 – 2. p.  
2023.05.03.

**„Az alábbi hét kérdéscsoport egyenként 10 pontot tartalmaz. Minősítse mindegyik mondatot abból a szempontból, hogy mennyire igaz Önre, minél jellemzőbb a megállapítás, annál több pontot adjon! Összesen 10 pontot használhat fel a minősítéshez.”**

„A 10 pontot egyenlően is megoszthatja, vagy akár egy megállapításhoz is hozzárendelheti, az összes pontszám nem haladhatja meg a 70 pontot. A minősítéseket írja a mondatok betűjele előtt található üres helyre!”

„1. Azzal veszem ki a részem a csapatmunkában, hogy

- (a) gyorsan észreveszem és megragadom a kínálkozó lehetőségeket.
- (b) szinte bárkivel együtt tudok dolgozni.
- (c) sosem fogyok ki az ötletekből.
- (d) kihozom a többiekből, amit a csapatért tenni tudnak.
- (e) mindent végig csinállok, amit elkezdtem.
- (f) ha a várható végeredmény indokolja, kész vagyok átmenetileg népszerűtlenné válni.
- (g) ismerős helyzetekben gyorsan meg tudom ítélni, mely lépések lennének célravezetők.
- (h) előítélet és elfogultság nélkül teszek alternatív javaslatokat, amelyeket indokolni is tudok.”

„2. A csapatmunkában talán hátrányos, hogy

- (a) kényelmetlenül érzem magam egy megbeszélésen, ha az nincs megfelelő módon előkészítve és irányítva.
- (b) támogatom azokat a javaslatokat, amelyeknek a csoport nem szentel kellő figyelmet.
- (c) ha új ötletekkel lehet előhozakodni, többet beszélek a kelleténél.
- (d) túlságosan tárgyilagosan gondolkodom ahhoz, hogy lelkesedjek a közös célokért.

\_\_ (e) erőszakosnak látszom, amikor megpróbálom elérni, hogy valamilyen problémát megoldjunk.

\_\_ (f) nem tudok vezéregyéniség lenni, aminek az lehet az oka, hogy túlságosan is figyelembe veszem a többiek véleményét.

\_\_ (g) ha valami új jut eszembe, hosszasan elmerengek rajta, és elmulasztom, ami közben történik.

\_\_ (h) túl sokat aggódok feleslegesen a részletek és a várható nehézségek miatt.”

„3. Ha másokkal közös munkán, projekten dolgozom,

\_\_ (a) anélkül tudom befolyásolni őket, hogy ezt nyomasztónak éreznék.

\_\_ (b) állandóan figyelek, nehogy gondatlanságból hibát kövessünk el, vagy kihagyjunk valamit.

\_\_ (c) cselekvésre ösztönzöm a csapatot, ha azt tapasztalom, hogy nem teszünk lépéseket célunk megvalósítására.

\_\_ (d) lehet számítani rá, hogy eredeti ötletekkel fogok előállni.

\_\_ (e) ha a csapat érdeke megkívánja, mindig támogatom az értelmes javaslatokat.

\_\_ (f) érdekelnek a legújabb ötletek és fejlemények.

\_\_ (g) megfontolt ítéleteket hozok, és azt a többiek is értékelik.

\_\_ (h) a munkaszervezésben lehet rám támaszkodni.”

„4. A csapatmunkához való viszonyomat az jellemzi, hogy

\_\_ (a) úgy érzem, lehetőséget jelent számomra, hogy munkatársaimat jobban megismerjem.

\_\_ (b) akkor is hangot adok ellenvéleményemnek, ha kisebbségben maradok.

\_\_ (c) általában meg tudom cáfolni a téves nézeteket.

\_\_ (d) tudom, hogyan kell hozzáfogni egy terv gyakorlati megvalósításához.

\_\_ (e) kerülöm a túlságosan kézenfekvő megoldásokat, és a járatlan utakat keresem.

\_\_ (f) a közös munka során mindig a tökéletesre törekszem.

(g) hasznosítom csoporton kívüli kapcsolataimat.

(h) minden vélemény érdekel, de ha dönteni kell, nem sokáig habozom.”

„5. Azért lelem örömet a munkában, mert

(a) szeretek különféle helyzeteket elemezni és választási lehetőségeket mérlegelni.

(b) érdekel a problémák gyakorlati megoldása.

(c) szerepem van a csoporton belüli jó munkakapcsolatok kialakításában.

(d) tudom befolyásolni, hogy milyen döntés születik.

(e) érdekes emberekkel találkozhatok.

(f) meg tudom győzni az embereket arról, mit kell tenni.

(g) elememben vagyok, ha egyetlen feladatra összpontosíthatok.

(h) szeretem használni a képzelőerőmet.”

„6. Ha hirtelen nehéz feladatot kapok, melyet ismeretlen emberekkel rövid idő alatt kell megoldani,

(a) visszavonulok, és elgondolkodom a megoldáson, mielőtt munkához látnék.

(b) megpróbálok együtt dolgozni azzal, aki konstruktív módon viszonyul a feladathoz bármilyen személyiség legyen is.

(c) megpróbálok felosztani a feladatot és megállapítani, hogy ki melyik részét tudná elvégezni.

(d) biztosan nem kerülök időzavarba, hiszen szeretem mihamarabb megoldani a feladatokat.

(e) nem veszítem el a nyugalmamat, hanem higgadtan mérlegelem a teendőket.

(f) akkor sem veszítem szem elől a célt, ha bármilyen nyomás nehezedik rám.

(g) kész vagyok kézbe venni az irányítást, ha úgy látom, hogy nem sikerül előre lepnünk.

(h) elindítom a beszélgetést, hogy másokat is gondolkodásra készítsek, és valahogy elkezdjük a közös munkát.”

„7. A közös munka során felmerülhet az a probléma, hogy

- \_\_ (a) türelmetlennek mutakozom azzal szemben, aki gátolja az előrelépést.
- \_\_ (b) kritikát kapok, mert túlságosan elemző és nem eléggé intuitív módon gondolkodom.
- \_\_ (c) feltartom a csapatot, mert biztos akarok lenni abban, hogy mindent rendesen elvégeztünk.
- \_\_ (d) könnyen elunom magam, mert csak egy-két olyan ember van, akinek a jelenléte ösztönzőleg hat rám.
- \_\_ (e) nehezen kezdem el a munkát, ha még nem tettük világossá a célokat.
- \_\_ (f) nehezen tudom elmagyarázni bonyolult gondolataimat.
- \_\_ (g) olyasmit követelek másoktól, amit magam sem tudnék teljesíteni.
- \_\_ (h) ha sokan nem értenek velem egyet, nem ragaszkodom eléggé a saját véleményemhez.

Most másolja át a táblázatba a fenti minősítéseket!” (Belbin, 1998)

	Ötletadó	Forrás-feltáró	Koordináló	Formáló	Értékelő	Csapat-játékos	Megvalósító	Befejező
1.	(c)	(a)	(d)	(f)	(h)	(b)	(g)	(e)
2.	(g)	(c)	(b)	(e)	(d)	(f)	(a)	(h)
3.	(d)	(f)	(a)	(c)	(g)	(e)	(h)	(b)
4.	(e)	(g)	(h)	(b)	(c)	(a)	(d)	(f)
5.	(h)	(e)	(f)	(d)	(a)	(c)	(b)	(g)
6.	(a)	(h)	(c)	(g)	(e)	(b)	(f)	(d)
7.	(f)	(d)	(g)	(a)	(b)	(h)	(e)	(c)
<b>Összesen</b>								

## 2. számú melléklet

### A kérdőív kérdései: Vélemény a jelenlegi magyar oktatási rendszer helyzetéről

- Milyen életkori csoportba tartozik?
- Neme?
- „Jelenleg az oktatási rendszer résztvevő tagja?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint, az oktatási rendszer milyen mértékben felel meg a modern társadalmi elvárásnak?” (Online kérdőív, 2022)
- Ön szerint milyen mértékben van jelen a gyerekek életében a stressz és motivációhiány?
- „Ön szerint, milyen mértékben felel meg az idegen nyelv kompetenciájának elsajátításának a jelenlegi oktatási rendszer?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint, milyen mértékben felel meg az aktuális oktatási rendszer adaptációs készség (tanulás tanulásának kompetenciája) elsajátításának?” (Online kérdőív, 2022)
- Ön szerint, milyen mértékben segít a tanulásban és a személyiség fejlődésben a csoportban való dolgozás?
- „Ön szerint, a mai oktatási rendszerben milyen mértékben érvényesül a diák, mint egyéniség?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint, a tolerancia (türelmesség mások iránt) kompetenciáját milyen mértékben sajátítja el az aktuális oktatási rendszer?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint, a jelenlegi oktatási rendszer milyen mértékben neveli a tanulókat az együttműködésre?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint a hazai oktatás színvonala összességében milyen, a fejlett országokéhoz (osztrák, angol, amerikai, finn stb.) képest?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint a jelenlegi oktatási rendszerben az információfeldolgozás képességének elsajátításán vagy az információk ismeretén van nagyobb hangsúly?” (Online kérdőív, 2022)
- Ön szerint, az aktuális oktatási rendszerben, mekkora a mértéke a gyerekek tanulási vágyának kiegészének?

- Ön szerint, a mai oktatási rendszerben milyen mértékben van jelen az önismeret fejlesztése?
- „Ön szerint, a jelenlegi oktatási rendszer milyen mértékben sajátíttatja el a tanulókkal a demokratikus jogaik ismeretét?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön szerint, az eddigi kérdésekben szereplő elemek többsége fontos tényezője a modern oktatási rendszernek?” (Online kérdőív, 2022)
- „Ön milyen mértékben elégedett a mai oktatási rendszerrel?” (Online kérdőív, 2022)
- Ön milyen típusú tréningen venne részt az alábbiak közül?