

Gyakorlati útmutató és kelléktár kezdő tanárképző szakemberek számára

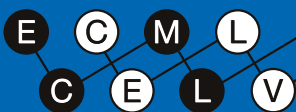
TrainEd könyv és CD-ROM

Gabriela S. Matei, Mercedes Bernaus, Frank Heyworth, Uwe Pohl, Tony Wright



TrainEd

Gyakorlati útmutató és kelléktár kezdő tanárképző szakemberek számára



European Centre for Modern Languages
Centre européen pour les langues vivantes



Az Európa Tanács Élő Nyelvek Európai Központja (ECML) 1995 óta foglalkozik a nyelvtanítás megújítását célzó kezdeményezések támogatásával. Fontos szerepet játszik abban, hogy a tagállamokban elterjessze a helyes gyakorlatokat, és segítse őket azok bevezetésében.

Az ECML kutatási és fejlesztési projekteket támogat a tevékenységek középtávú programjainak keretében. A főként multiplikátorok képzésével, a tanárok szakmai fejlődésének elősegítésével és szakértők hálózatainak kialakításával foglalkozó projekteket nemzetközi szakértői csoportok vezetnek. Az eredményekről az ECML beszámoló és kiadványai adnak képet, és egyben tanúsítják a résztvevők, különösen a projekteket koordináló csapatok elkötelezettségét és aktív hozzájárulását.

Az ECML 2004–2007 közötti, második középtávú programjának átfogó elnevezése Nyelvek a társadalmi összefogásért: Nyelvtanítás a soknyelvű, sokszínű Európában. Ez a témaválasztás hozzájárulhat a huszonegyedik század társadalmi előtt álló kihívások megoldásához, rámutatva arra, hogy a nyelvtanításnak nagy szerepe van az Európa polgárai közötti kölcsönös megértés és tisztelet előmozdításában.

A grazi székhelyű ECML központot az Európa Tanács „kibővített részleges megállapodása” hozta létre, melyet harminchárom ország írt alá. Az Európa Tanács alapvető értékeit szem előtt tartva az ECML támogatja a nyelvi és kulturális sokszínűséget, és elősegíti Európa polgárainak többnyelvűségét és különböző kultúráit. Programjai kiegészítik az Európa Tanács nyelvtanítás-politikai fejlesztésekért és tervezésért felelős Nyelvpolitikai Osztályának tevékenységét.

További ECML-információk és kiadványok:

European Centre for Modern Languages

Nikolaiplatz 4

A-8020 Graz

www.ecml.at

1 Az ECML kibővített részleges megállapodásának tagállamai: Albánia, Andorra, Ausztria, Bosznia és Hercegovina, Bulgária, Ciprus, Csehország, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Írország, Izland, Lengyelország, Lettország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Macedónia volt jugoszláv tagköztársaság, Magyarország, Málta, Németország, Norvégia, Örményország, Románia, Spanyolország, Svájc, Svédország, Szlovákia és Szlovénia.

Gyakorlati útmutató és kelléktár kezdő tanárképző szakemberek számára

TrainEd könyv és CD-ROM

Gabriela S. Matei
Mercedes Bernaus
Frank Heyworth
Uwe Pohl
Tony Wright

A kiadványt az angol eredetiből magyar
nyelvre fordította és a magyar nyelvtanítási
gyakorlathoz igazította: Hős Csilla



OKTATÁSKUTATÓ ÉS FEJLESZTŐ INTÉZET



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

Budapest, 2008

A kiadványt az angol eredetiből magyar
nyelvre fordította és a magyar nyelvtanítási
gyakorlathoz igazította: Hős Csilla
Lektorálta: Szesztay Margit

Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet –
Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum
ECML Magyarországi Kontaktpont
Budapest, 2008

Felelős kiadó: Farkas Katalin

Címlap: Gross Werbeagentur, Graz
Tipográfiai terv: Christian Stenner
Nyomda: Érdi Rózsa Nyomda

A könyv megjelenését az Oktatási és
Kulturális Minisztérium támogatta.

A kiadvány az Európa Tanács engedélyével
és a kiadó kizárólagos felelősségével jelenik meg.

A kiadványban kifejtett vélemények a szerző(k)
álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek
az Európa Tanács hivatalos álláspontjával.

Minden jog fenntartva, beleértve a sokszorosítás, a mű
bővített, illetve rövidített változata kiadásának jogát is.
A kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül sem a teljes mű,
sem annak része semmiféle formában nem sokszorosítható.

ISBN: 978-963-682-631-4

© Council of Europe, 2007 (*eredeti változat*)

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó az átdolgozott magyar kiadáshoz	5
Használati útmutató	7
1. Bevezető	8
1.1. A tanárképzés és tanítás összehasonlítása	8
1.2. A tanárképzés, ahogyan mi látjuk	9
1.3. A tanárképzés alapelvei	9
2. A tanárképző szakmai identitása	11
2.1. Szakmai közeged	12
2.2. Tanárképzés és motiváció	13
2.3. A tanárképző tevékenység végzéséhez szükséges kompetenciák	14
3. A tanárképző esemény levezetésének élménye és folyamata	17
3.1. Mi a feladatunk a képzés megkezdése előtt	17
3.2. Mi a feladatunk a képzés alatt	24
3.2.1. A tanfolyam indítása	24
3.2.2. A tanárképző szakember, mint a tanulás folyamatának segítője	26
3.2.3. A tanárképző szakember mint előadó	30
3.2.4. Óramegfigyelés és visszajelzés	32
3.3. Értékelés és a képzést követő tevékenységek	36
Bibliográfia	62
A TrainEd projektcsapat tagjai	63

Köszönetnyilvánítás

A projektcsapat tagjai köszönetüket fejezik ki a két grazi szeminárium, valamint a horvát, cseh, francia, görög, lett és lengyel helyszíneken megtartott TrainEd képzések résztvevőinek. Azon túl, hogy a képzések során létrehozott munkáikat felhasználhattuk, hasznos tanácsaikkal, építő jellegű visszajelzéseikkel és segítőkészségükkel is sokban hozzájárultak a kiadvány minőségéhez. Továbbá szeretnénk megköszönni az ECML munkatársainak folyamatos támogatását, hatékony szakmai és adminisztratív segítségét.

A kézikönyvhöz szervesen kapcsolódó CD-ROM a tanárképző szakember önképzésében és tanárképző gyakorlatában alkalmazható feladatlapokat és más dokumentumokat tartalmaz.

Előszó az átdolgozott magyar kiadáshoz

A kiadvány háttere

„Csak akkor tudunk harmonikusan együtt élni, ha megértjük egymást” – így szól a Élő Nyelvek Európai Központjának (ECML) mottója, rávilágítva ezzel az Európa Tanács kifejezetten nyelvtanításra és -tanulásra fókuszáló, 1995-ben alapított grazi intézetének céljára: a harminchárom tagországban segíteni a minél hatékonyabb nyelvtanulást.

Az ECML (www.ecml.at) számos, az innovatív nyelvoktatást támogató nemzetközi projektjének egyike a 2004–2007-ben megvalósult TrainEd projekt, melynek célja tanárképző szakemberek szakmai fejlődésének segítése volt, s melynek végső produktumát tartja kezében az olvasó. A kiadvány szerzői egy román, spanyol, német, svájci és brit tanárképző szakemberekből álló csapat. Ők fejlesztették ki, majd két nemzetközi és hat országos tanárképző szemináriumon alkalmazták a kiadvány magját képező képzési anyagot. Az eredetileg angol nyelvű, 2007-ben megjelent kiadás ízelítőt ad a szemináriumok résztvevőinek reakcióiból is, ami a magyar nyelvű átdolgozás során tovább bővült kifejezetten a magyarországi nyelvoktatáshoz illeszkedő dokumentumokkal.

Kinek szól a kiadvány

Az egymáshoz szervesen kapcsolódó könyv és CD-ROM elhivatott, tapasztalt nyelvtanárokat céloz meg, akik szeretnék tanár(tovább)képzőként is tevékenykedni, illetve meg szeretnék újítani tanárképző gyakorlatukat. Az eredeti, angol nyelvű kiadvány elsősorban angol szakos pedagógusoknak szól, míg az átdolgozott magyar változatnak bármely idegen nyelvet tanító pedagógus, esetleg bármely közismereti tárgyat tanító pedagógus is hasznát veheti, amennyiben:

- hosszabb vagy rövidebb ideje tanít, és osztálytermi tapasztalatait, tanítási ötleteit szeretné megosztani kollégáival;
- szakmai konferenciákra, továbbképzésekre jár, oktatási projektekben vesz részt (pl. Comenius), és szeretné továbbadni az újonnan tanultakat;
- vezetőtanárként dolgozik, de intézményes mentorképzésben nem vett részt;
- egyetemi vagy főiskolai tanárképző programban vállal szerepet, de kifejezett tanárképző képzése nincs;
- munkaközösség-vezetőként, projektvezetőként vagy egy együttműködő tanári csapat tagjaként (pl. nyelvi előkészítő programban) szakmai megbeszélések levezetésére vállalkozik;
- szaktanácsadóként pedagógus-továbbképzéseket szervez, órákat látogat stb., és szakmailag szeretne megújulni;
- bármilyen oktatási kontextusban saját és kollégái szakmai fejlődéséért, együttműködéséért felelősséget vállal.

Sőt, hasznos lehet a kiadvány azoknak is, akik a szerzőkhöz hasonlóan tanárképzők képzésével foglalkoznak.

A kiadvány alapján önállóan vagy kollégákkal közösen végezhető a különböző típusú önfejlesztő tevékenységek – a kiadvány tehát a nyelvtanárból tanárképzővé válás folyamatában lehet az egyéni vagy csoportos önképzés interaktív, hatékony eszköze.

Pedagógiai szemlélet és hangnem

Mindenki képes fejlődni, és mindannyian állandóan tanulunk – ez a szemlélet hatja át a kiadványt. A szakmai fejlődés folyamatát a szerzők felfogásában a felelősségvállalás, a közös gondolkodás és válaszkeresés, az egyén számára jelentéssel bíró élményszerű tanulás és reflexió határozza meg. Ennek szellemében a szerzők egyenrangú félként „szólítják meg” a képzési anyag leendő használóit közvetlen, segítőkész, személyes hangot megütve. A magyar változatban ezt többek között a tegezés használatával fejeztem ki. Amennyiben a CD-ROM-on található képzési anyagokat (pl. visszacsatoló kérdőíveket) olyan kontextusban szeretné valaki használni, ahol a tegezés nem a megfelelő megszólítási forma, a dokumentumok módosíthatók.

Szakkifejezések

A főként angolszász nyelvterületről származó módszertani szakszavak némelyike idegen szóként már meghonosodott a magyarországi angoltanárok körében, más tárgyat tanítók fülének azonban idegenül cseng. Ezért bizonyos esetekben inkább magyar kifejezéseket használtam. A kiadványon végigvonuló kérdéses kulcsszavak idegen eredetű és az ezek helyett általam használt magyar kifejezéseket sorolom itt fel:

- tanártréner – tanárképző szakember
- tanártréning – tanárképző esemény (bármilyen esemény, ami a tanárjelöltek vagy gyakorló pedagógusok szakmai fejlődését segíti)
- facilitálás – a tanulási folyamat segítése
- facilitátor – a tanulás folyamatának segítője
- diskurzus – szakmai vita, csoportos megbeszélés.

A kiadványban nem válik szét az egyetemi vagy főiskola tanárképzés a gyakorló pedagógusok továbbképzésétől – a kettőt együtt nevezzük a könyvben tanárképzésnek.

Miért hiánypótló a kiadvány Magyarországon

A hazánkban működő pedagógusképzéshez nem kapcsolódik intézményes tanártréner képzés. Igaz, a kilencvenes években több külföldi kulturális intézet szervezett tanfolyamokat elsősorban angol, német, és francia nyelv szakos tanárok számára, melyek célja a tanárképző kompetenciák elsajátítása volt. Ezek a szakmai fejlődést célzó projektek azonban lecsengtek, és korlátozott számú nyelvpedagógus vehetett részt bennük. Mentorképző kurzusokat a mai napig több felsőoktatási intézmény szervez, de főként angoltanárok számára. A tanárjelöltek különböző tantárgyakból végzett tanítási gyakorlatát vezető mentorok többsége pedagógus szakvizsga képesítéssel tölti be a vezetőtanári szerepet, anélkül, hogy kifejezetten tanárképző kompetenciákat fejlesztő képzésben vett volna részt. És időközben felnőtt a fiatal nyelvpedagógusok új generációja, aki ötleteit és friss tapasztalatait szívesen megosztaná kollégáival szakmai konferenciákon, műhelyfoglalkozásokon, ehhez viszont előadókészségre, egy tanárképző esemény megtervezéséhez szükséges felkészültségre van szüksége. Az intézményes képzésben jelentkező hiányt pótolhatja ez a kiadvány, amennyiben olyan pedagógusok kezébe kerül, akik felelősséget vállalnak saját szakmai fejlődésükért. És nem utolsósorban, hozzájárulhat a pedagógusok önbizalmának, önértékelésének növeléséhez, s ezen keresztül a pedagógus szakmaiság nagyobb társadalmi elismertségéhez.

Jó tanulást és sikeres tanárképző munkát kívánok!

A fordító

Használati útmutató

MIT TARTALMAZ A KIADVÁNY

A **könyv** gyakorlati útmutató: keretet ad az önképzéshez, fogalmakat és alapelveket ismertet, felkészíti az olvasót a CD-ROM-on található feladatokra, és felhívja a figyelmet a tanárképző szakemberré válás folyamatának legfontosabb kérdéseire.

A **CD-ROM** kelléktárként funkcionál, s az alábbi dokumentumtípusokat tartalmazza:

- feladatlapok a (kezdő) tanárképzők önképzéséhez;
- Power Point prezentációk, melyek a könyvben ismertetett legfontosabb kérdések látványos ismertetése – elsősorban az önképzést segítik, de némelyiket az olvasók maguk is használhatják saját képzéseiken;
- tanárképző tevékenységek leírásai, amiket a tanárképzők a saját maguk által vezetett képzéseken alkalmazhatnak.

MILYEN ÖNKÉPZŐ MÓDSZEREK ALKALMAZÁSÁRA AD LEHETŐSÉGET A KIADVÁNY

Elsősorban az alábbi típusú feladatokkal találkozik az olvasó:

- a könyvben bemutatott szemléletek, oktatásméleti fogalmak megismerése, kollégákkal való megvitatása;

Gondolkodj el

- reflektálás a számos elgondolkodtató kérdés alapján, melyeket a **Gondolkodj el** címszó jelez;



- megoldandó feladatlapok új ismeret rendszerezése vagy reflexió céljából; ezek a CD-ROM-on találhatóak, s a könyvben a **CD lemez** ikon jelzi, mikor javasolt az alkalmazásuk;

- önelemző kérdőívek kitöltése;
- gyakoroltató, készségek elsajátítását és fejlesztését segítő feladatok, pl. csoportmegbeszélés megfigyelése feladatlap segítségével.



- A szerzők által kulcsfontosságúnak tartott megállapításokra, alapelvekre ! hívja fel a figyelmet.

Ajánlott munkaformák

Óriási előnyt jelent, ha az olvasó nem egyénileg, hanem egy hasonlóan motivált kollégával, illetve kis csoportban végzi el a kiadvány által felkínált önképző tevékenységeket. A különböző nézetek ütköztetése, az eltérő pedagógusi tapasztalatok összehasonlítása, az együttműködés légköre, és az építő jellegű visszajelzés folyamatos gyakorlása rendkívül hatékonyan segíthetik a tanulási folyamatot.

Élvezetes, eredményes tanulást kívánunk!

1. Bevezető

KÖSZÖNTÜNK A TANÁRKÉPZÉS VILÁGÁBAN

Amikor új szakmai kihívás előtt állunk, például elkezdünk tanárképzőként tevékenykedni, tele vagyunk kérdésekkel. Ez az útmutató megpróbál választ adni a kezdő tanárképző szakember legégetőbb kérdéseire:

- Mit jelent tanárképzőnek lenni? Szükségem van-e speciális ismeretekre vagy készségekre, amikor felvállalom ezt a szerepet?
- Hogy fogjak egy műhelyfoglalkozás vagy tanfolyam megtervezéséhez?
- Milyen módszerekkel tudom legsikeresebben megosztani tudásomat a tanárjelöltekkel vagy pedagógus kollégáimmal?
- Van-e alapvető különbség a tanárképzés és tanítás között? Miben különböznek egy műhelyfoglalkozás résztvevői egy iskolai tanulócsoporttól?
- Mit tegyek, ha konfliktushelyzet alakul ki a műhelyfoglalkozás alatt? Hogyan reagáljak? Hogyan legyek ura a helyzetnek?
- Milyen módon deríthetem ki, hogy az általam vezetett tanárképző esemény elérte-e a célját?

Egyszóval, útmutatónk a tanárból tanárképző szakemberré válás folyamatában igyekszik segíteni.

1.1 A tanárképzés és a tanítás összehasonlítása

MIBEN MÁS A TANÁRKÉPZÉS?

Bizonyára többéves tanítási gyakorlattal és tapasztalattal rendelkezel és valószínűleg felferült benned a kérdés, vajon tanárok vagy tanárjelöltek elé kiállni nagyon más-e, mint amikor diákokat tanítasz az osztályteremben. Az is megfordulhatott a fejedben, hogy a jó tanárképző szakember, csakúgy, mint egy jó tanár, sokkal többet tud a tárgyáról, mint a hallgatói. Ez valószínűleg igaz, ha tanárjelölteknek tartasz módszertani kurzust. Viszont más a helyzet, ha hozzád hasonlóan tapasztalt kollégák továbbképzését vagy szakmai megbeszélését vezeted le. Az alábbi idézet egy tanárképző kollégánktól származik, aki a tanítás és tanárképzés közötti különbségekről és hasonlóságokról beszél:

„Hasonló és különböző is a kettő. A különbséget abban látom, hogy tanárképzés közben változathatjuk, milyen szemszögből tekintünk egy bizonyos feladatra. Amikor egy tevékenységet úgy mutatunk be, hogy a résztvevők végigcsinálják a lépéseket, mintha diákok lennének, akkor a tanárképző szerepe nagyon hasonlít a tanári szerephez. Viszont amikor a résztvevőket abban segítjük, hogy reflektáljanak az elvégzett feladatra, akkor ők tanárként elemzik, amit éppen megtapasztaltak, s a tanárképző szerepe ilyenkor más, mint tanórán.”

A tanárképzés lényeges eleme tehát a gyakori szemszögváltás és ezzel együtt a munkaformák váltakozása. Ezzel az a célunk, hogy a tanárjelöltek, illetve gyakorló pedagógusok a tanulás és tanítás folyamatát ismerjék meg behatóbban – vagyis a cél a pedagógiai tudás elmélyítése. Tanárképzőként az egyik fontos feladatod, hogy a résztvevőknek segíts megvalósítani ezeket a szemszögváltásokat. Ez azt is jelenti, hogy tanári tapasztalataidat olyan tudással és készségekkel kell kombinálnod, melyek túlmutatnak az osztálytermi gyakorlaton. Az is előfordulhat, hogy az általad vezetett tanárképző foglalkozások tartalma, az alkalmazott megközelítések és az elérendő célok eltérnek attól, amit saját képzésed során megtapasztaltál akár tanárjelöltként az egyetemen vagy főiskolán, akár pedagógus-továbbképzéseken. Ezek alapján mondhatjuk, hogy tanárképző pályafutásod alakulásával párhuzamosan pedagógus identitásod kibővül, sőt egy egészen új szakmai „én”-t is kifejleszthetsz.

Amennyiben már tartottál valamilyen tanárképző eseményt, vezettél már szakmai megbeszélést, vagy pedagóguskonferencián adtál elő, elvégezheted a CD-ROM-on található, az első tapasztalat tanulságait feltáró feladatokat. Ha van rá lehetőség, vitasd meg egy vagy több kollégáddal.



Feladatlapok

Tanárképző szakemberként
szerzett első élményeim
Tanárképző lettem?

1.2 A tanárképzés, ahogyan mi látjuk

Kiadványunk erősen tükröz egyfajta módszertani megközelítést, amely azon alapszik, ahogyan mi magunk megtapasztaltuk a szakmai tanulás folyamatát és az azt segítő és gátló tényezők hatását. Ez a megközelítés elsősorban a pedagógusok tanulási folyamatának bizonyos módon való felfogásában gyökerezik, abban, ahogyan a tudás létrejöttét felfogjuk, történjen az intézményes vagy informális keretek között.

Ez a megközelítés az élményszerű tanulás és a reflexív tanítási gyakorlat által meghatározott tanárképzés világa.

A pedagógus szakmai fejlődésének mozgatórugója az osztálytermi tapasztalat. A tanuláshoz tehát arra van szükség, hogy különböző tanulási helyzeteket élményszerűen megtapasztaljon, és miközben folyamatosan elemzi, mi működik az osztályteremben és mi nem (vagyis reflektál), új felismerésekkel bővíti meglévő tudását. A szakmai tanulás ezen kívül társas és kulturális folyamat, mivel a pedagógus bekapcsolódik a pedagógia szakmai közegébe, valamint az oktatási intézmény munkahelyi kultúrájába is. A tanítást erős érzelmi töltet jellemzi, hiszen tanítani annyit jelent, mint emberi kapcsolatokat kialakítani. Továbbá a pedagógus rendkívül összetett körülmények között dolgozik, és előre nem látható helyzetekre kell reagálnia. Mindez igaz a tanárképzésre is.

Az intézményes oktatás során gyakran háttérbe szorul az informális tanulás, és valószínűleg sok erőfeszítésünkbe telik, mire tanárképző foglalkozásainkon sikerül megterem-

teni a természetes tanulás feltételeit. A foglalkozásainkon részt vevő tanárjelöltek vagy pedagógus kollégák számára azt is lehetővé kell tennünk, hogy belegondoljanak, hogyan is tanítanak, átgondolják korábbi tapasztalataikat és a tanítási gyakorlatuk megújításához szükséges új lehetőségeket.

Hivatalos tanárképzéseken a résztvevők által tanított tantárgyak (jelen esetben az idegen nyelvek) szakmai módszertanával, az alkalmazott nyelvészet bizonyos kérdéseivel is valószínűleg foglalkozni fogunk.



Feladatlap A szakmai tudás kategóriái

1.3 A tanárképzés alapelvei

Amikor megtervezünk és levezetünk egy tanárképző foglalkozást, munkánkat egymással összefüggő alapelvek irányítják. A legfontosabbak elvek bemutatása következik.

A résztvevők tapasztalataira építés

Foglalkozásaink során a hallgatók számára lehetővé tesszük, hogy átgondolják és egymással megosszák korábbi tapasztalataikat és tudásukat, amit (nyelv)tanulóként, diákként vagy tanárként szereztek. A kevésbé tapasztalt és a sokéves gyakorlattal rendelkező résztvevőkre egyaránt igaz, hogy mindent, amivel egy műhelyfoglalkozáson vagy tanfolyamon találkoznak, korábbi tapasztalataik szűrőjén keresztül fogják értelmezni. A tapasztalatlan tanárjelölteknek közös tanulási élményekre is szükségük lehet, hogy azokat elemezni tudják a foglalkozásokon. A korábbi és új megtapasztalások képezik a tanítással kapcsolatos tanulás alapját.

Teremtsd meg a résztvevők közötti szakmai beszélgetés feltételeit

Ahhoz, hogy a résztvevők tapasztalatai, gondolatai felszínre kerüljenek és elemezhetőek legyenek, beszélgetésre van szükség. A hallgatók az adott témával kapcsolatban beszámolnak személyes tapasztalataikról, nehéz tanórai helyzetekről, történeteket, anekdotákat mondanak el. Az eszmecsere azonban nem következik be magától - a tanárképzőnek kell elősegítenie. A tanulási folyamat segítése magában foglalja az egyes résztvevők jellemének és a csoport jellegének figyelembe vételét, a csoportos kommunikáció megszervezését, és a résztvevők hozzászólásainak ügyes kezelését.

Tedd lehetővé az aktív tanulást és a reflexív elemzést

Meggyőződésünk, hogy maradandó, mélyreható tanulás csak akkor következik be, ha a résztvevők aktívak, eszmét cserélnek, vitáznak, tanítási problémákat oldanak meg, tanórai feladatokat terveznek. Arra is időt kell szakítani, hogy néha megálljanak, elgondolkodjanak, reflektáljanak, megemésszék az újdonságokat. Tehát a cselekedtető és reflektáló tevékenységek egyensúlya teszi lehetővé a mélyebb tanulást, aminek az egyén számára értelme és maradandó hatása van.

Segítsd az új fogalmak megértését – de csak alkalmas pillanatban

Célunk, hogy a résztvevők új fogalmakon és nézeteken gondolkodva távozzanak az általunk vezetett képzésről. Ezek a fogalmak a hallgatók korábbi tudására és tapasztalataira épülnek, de a képzés során szerzett friss élményekre, új meglátásaikra is. Amikor a résztvevők készek arra, hogy az új fogalmakat kapcsolatba hozzák saját meggyőződéseikkel és gyakorlatukkal (általában a tapasztalatok és fogalmak intenzív elemzése után), akkor jött el az ideje, hogy a tanárképző szakember magyarázatával megkönnyítse az új fogalmak megértését.

Teremts kapcsolatot a tanítás valós világával: az osztályteremmel, tanári szobával, az iskolákkal

A résztvevők az osztályteremből jönnek a foglalkozásunkra, és oda térnek vissza. Ezért azt várják a képzéstől, hogy releváns legyen aktuális vagy jövőbeli tanítási helyzetükre. Ezt az elvárást többek között úgy elégíthetjük ki, ha valós tanítási szituációkkal foglalkozunk, esetleg a résztvevők saját tanítási gyakorlatából veszünk példákat óramegfigyelés vagy saját elbeszélésük segítségével. Ezenkívül az is kiderült számunkra, hogy a résztvevők szívesen készítenek óraterveket, próbálnak ki új módszertani ötleteket, melyeket később beépíthetnek tanórai munkájukba.



Power Point prezentáció

A tanárképzés
néhány alapelve

2. A tanárképző szakmai identitása

Valószínűleg többéves tanári tapasztalat áll mögötted, és számos pedagógus-továbbképző tanfolyamon és konferencián vettél részt. Kollégáid sokszor kérnek tőled tanácsot, vagy tanítási ötletekért fordulnak hozzád. Következő lépésként tanár-továbbképző műhelyfoglalkozásokat tarthatsz kollégáid számára, konferenciákon adhatsz elő, esetleg vezetőtanárként vagy más módon bekapcsolódhatsz a tanárképzésbe.



A TANÁRKÉPZŐ SZAKEMBER VÁLTOZÁSOKAT IDÉZHET ELŐ

A sikeres tanárképzés komplex tevékenység. Változást eredményezhet a résztvevők gondolkodásában, a tanári pályához való hozzáállásukban, szakmai viselkedésükben, ami tanítási gyakorlatuk megváltozásához is vezethet, sőt kihathat az oktatási intézményre, ahol dolgoznak.

Mi tartozik a tanárképző szakember feladatai közé?

A TANÁRKÉPZÉS HATÓKÖRE

A tanárképző szakember nemcsak információkat közöl és tanítási ötleteit mutatja be, hanem csoportos szakmai megbeszéléseket, vitákat moderál, sőt a résztvevőket saját meggyőződések, alapvetéseik tudatosításában és elemzésében is segíti. A szakmai fejlődést elősegítő tevékenységek egy része óramegfigyelésen alapszik, tehát a tanárképző szakembernek tudnia kell korrekt módon elemezni más pedagógusok tanórai munkáját, és visszajelzést adni nekik.



Feladatlapok

A tanárképzés céljai

Mit tesz a tanárképző szakember

Tanárképző események típusai

Gondolkodj el

MITŐL SIKERES EGY TANÁRKÉPZŐ SZAKEMBER?

Idézz fel néhány sikeres tanárképző eseményt, melyen részt vettél – mitől voltak jók? És milyenek voltak a leggyengébbek?

Készíts listát a sikeres és sikertelen képzésekről.

„A jó tanárképző szakember...”

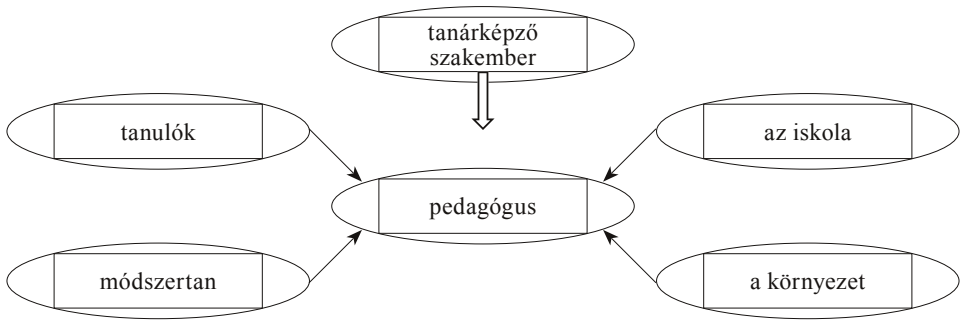
2.1 Szakmai közeged

A tanárképzés nem légtüres térben zajlik. A közoktatásban és a magán- illetve alapítványi iskolákban is több tényező befolyásolja:

- az iskola világa, pedagógiai programja,
- a tanterv,
- az oktatási minisztérium oktatáspolitikája,
- a szülők,
- jövőbeli munkaadók,
- az egyetemek.



**TANÁRKÉPZŐ SZAKEMBERKÉNT
KINEK TARTOZOL FELELŐSSÉGGEL?**



Láthatjuk, hogy a pedagógust sok hatás éri. A gyakorló tanárt foglalkoztathatják a tantervi változások, aggódhat az állása miatt, lehetnek fegyelmezési gondjai, módszertani dilemmái (hogyan dolgozzon fel egy bizonyos anyagrészt), és aggaszhatja a forgalmi dugó, amiben az iskolából hazafelé menet rendszeresen elakad. Tanárképzőként ismernünk és értenünk kell a tanárokat befolyásoló tényezőket. Bennünket is befolyásol saját szakmai közegünk, s nekünk is el kell gondolkodnunk azon, kinek tartozunk felelősséggel – a pedagógusnak, a diákjainak, vagy az oktatási intézménynek, ahol tanít? Ez különösen akkor igaz, ha a tanárképző feladata értékelni az új kolléga vagy az intézményben már huzamosabb ideje dolgozó pedagógus munkáját.



FONTOS, HOGY REÁLIS KÉPŰNK LEGYEN A TANÁRKÉPZÉS KÖZEGÉRŐL

A pedagógusképzést – a felsőoktatás és továbbképzés szintjén is – a társadalmi, politikai és gazdasági környezet határozza meg, melyben a pedagógusok élnek és dolgoznak. A meghatározó tényezők lehetnek országos érvényűek (például amikor megemelkedik a közoktatásban dolgozó pedagógusok kötelező heti óraszám), de vonatkozhatnak csak egy iskolára, tanszékre vagy személyre is – például ha egy pedagógus új feladatként osztályfőnöki teendőket vállal. Vannak tényezők, melyek pozitív, és vannak, melyek negatív hatást fejtenek ki.

Melyek a szakmai közegben ható pozitív és negatív tényezők?



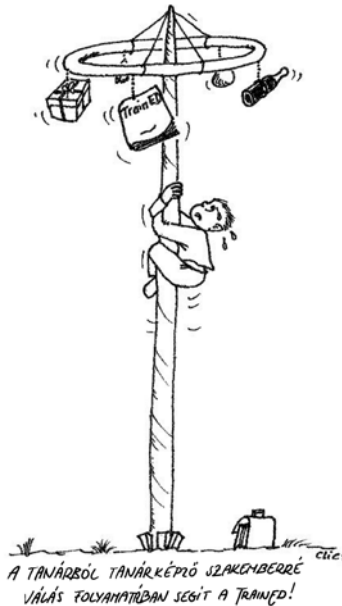
Feladatlapok

A szakmai környezetben ható
pozitív és negatív tényezők

A tanárképzést befolyásoló tényezők

Megváltozik-e a szakmai közegedhez való viszonyulásod, amikor már nem csak pedagógusként, hanem tanárképzőként is gondolkodsz? Milyen módon? Jegyezd le gondolataidat a témáról.

2.2 Tanárképzés és motiváció



A motiváció az oktatás és tanárképzés egyik központi fogalma, és a tanárképző szakembernek értenie kell, hogyan befolyásolja a munkáját saját és résztvevői motivációja.

A pedagógus motivációja: alapvetően belső indíttatás (a pedagógus munka szeretetéből, hivatástudatból ered) szorosan összefügg a pedagógus szakma társadalmi elismertségével (vagy ennek hiányával) és az oktatási intézmények adta lehetőségekkel és korlátokkal; egy életen át tartó, hullámozó folyamat;

rendkívül törekeny, s ki van téve számos negatív hatásnak, melyek közül néhány a pedagógus szakma velejárója.

Motivált-e a tanárképző szakember? Mi történik, ha nem az? Milyen mértékben motiváltak a tanárjelöltek, illetve a továbbképzésben részt vevő gyakorló pedagógusok? Tanárképzőként tudjuk-e motiválni a résztvevőket?

A motiváció egy hasznos meghatározása:

Motiváció: egy személyre vagy személyben ható erők, melyek cselekvésre indítják. A szó a latin *motivus* szóból származik („mozgó ok”), ami a pszichológiai motivációs folyamat mozgósító jellegére utal. (www.britannica.com)

MI KÉSZTETHET CSELEKVÉSRE?

- *a vágy, hogy elismerjenek;*
- *a vágy, hogy tartozzak valahova;*
- *a vágy, hogy megvalósítsam önmagam;*
- *a másokkal való interakció öröme;*
- *a kihívás izgalma;*
- *a diákok fejlődése feletti öröm;*
- *a függetlenség érzése.*

A motiváció egyaránt fontos tanárképző szakemberek, gyakorló pedagógusok és tanárjelöltek esetében, mivel alapvető emberi szükségleteken alapszik és ezek kielégítésére sarkall: ilyenek az *önállóság* (annak a megtapasztalása, hogy cselekedeteim saját döntéseimen alapszanak), a más emberekkel való *kapcsolat* (közel érzem magam másokhoz, valami összeköt minket), és a *képesség* (az érzés, hogy eredménye van annak, amit teszek).

Csak akkor tudunk hatást gyakorolni a hallgatókra, ha sugárzik belőlünk, hogy szeretjük a munkánkat.



Feladatlap
Motivációs önelemzés

Gondolkodj el

HOGYAN MOTIVÁLHATJA
A TANÁRKÉPZŐ SZAKEMBER
SAJÁT MAGÁT ÉS HALLGATÓIT?

Mit változtatnál eddigi pályafutásodon, hogy motiváltabbnak érezd magad? Hogyan motiválhatod a műhelyfoglalkozásod résztvevőit, hogy sikeresen folytassák pedagógus pályájukat és elkerüljék a kiégést?

Milyen technikákkal tudod megemelni a csoport energiaszintjét? Hogyan tudod érzelmileg pozitívan befolyásolni a csoportot?

2.3 A tanárképző tevékenység végzéséhez szükséges kompetenciák

A *Közös európai nyelvi referenciakeret* (2001) meghatározza a kommunikatív kompetencia egy lehetséges modelljét, mely szerint nyelvhasználat közben információkat dolgozunk fel és interakciót folytatunk azzal a céllal, hogy embertársainkkal közösen feladatokat tudjunk elvégezni. Egy kommunikációs helyzetben akkor teljesítünk jól, ha használjuk a nyelvi, pragmatikai, és stratégiai kompetenciáinkat egyaránt. A tanárképző tevékenységet is felfoghatjuk hasonló módon: jelen kiadványunk különböző tanárképző kompetenciákat határoz meg, és segít fejleszteni azokat.



web

A *Közös európai nyelvi referenciakeret* (2001) teljes angol nyelvű szövege megtalálható az http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/CADRE_EN.asp weboldalon.



JÓ TANÁRKÉPZŐ SZAKEMBERRE SOK GYAKORLÁS ÉS A SZÜKSÉGES KÉSZSÉGEK ELSAJÁTÍTÁSA ÚTJÁN VÁLHATUNK

A tanárképző kompetenciák egy része **befogadó készség**, információk megértését és feldolgozását feltételezi; például:

Az óramegfigyeléshez jó megfigyelő és interpretáló készségre van szükségünk, hogy lássuk és értelmezzni tudjuk, ami egy tanórán történik.

Csoportos megbeszélés, szakmai vita vezetéséhez hatékonyan kell tudnunk figyelni, hogy „meghalljuk” a ki nem mondott alapvetéseket, melyekben gyakran a feltett kérdések és megfogalmazott kételyek gyökereznek.

A **produktív tanárképző kompetenciák** közé tartoznak:

- a szervezőképesség – a tanárképző esemény megszervezéséhez;
- előadóképesség – hogy világos, emlékezetes előadásokat tartsunk;
- megbeszélések, viták vezetésének képessége – hogy a vita konstruktív legyen, a szóban forgó kérdés megértését segítse elő;
- konfliktuskezelő és csoportépítő képesség – hogy kezelni tudjuk a csoportban fellépő nehézségeket, a csoport passzivitását, az együttműködésbeli problémákat;
- a tanulási folyamat segítésének képessége – hogy felszínre hozzuk és aktivizáljuk a csoport közös bölcsességét, s ezáltal a csoport újszerű, kreatív megoldásokat találjon a felvetett kérdésekre.

A fentiekén kívül a tanárképző szakember számos általános, átfogó szerepet is betölt: tanácsadó, támogató, motiváló, értékelő funkcióban is felléphet. És az egyik legfontosabb, stratégiai kompetencia lényege, hogy el tudjuk dönteni, mikor melyik szerepre van szükség.



Feladatlap

A tanárképző tevékenységhez szükséges tudás, készségek és tudatosság

Milyen tanárképző szakember vagy?

Ez a lista a tanárképző tevékenység végzéséhez szükséges készségeket, ismereteket tartalmazza.

Használhatod önértékeléshez, és segítségével megtervezheted további szakmai fejlődésed.		
	Ebben magabiztos vagyok	Ezen a téren még van mit fejlődnöm
<i>Szakértelem</i>		
Jól ismerem az idegennyelv-tanítás ¹ elméleti és gyakorlati kulcskérdéseit, azok nyelvi, módszertani és interkulturális aspektusait.		
Jártas vagyok a felnőttoktatás és motiváció elméleti és gyakorlati kérdéseiben.		
A pedagógusképzés és szakmai fejlődés több különböző megközelítését és módszerét ismerem.		
<i>Szervező- és előadókészség</i>		
Képes vagyok felmérni a képzési igényeket, és a célcsoport szükségleteinek megfelelő képzési, fejlesztési programot tudok összeállítani.		
Meg tudom tervezni a tanárképző eseményeket megfelelő időbeosztással, változatos tevékenységekkel és képzési anyagokkal.		
Hatásosan, emlékezetesen tudok előadni, különböző technikákat alkalmazva a Power Pointtól a poszttertábláig.		
<i>A tanárképzés módszertana</i>		
Képes vagyok világosan elmagyarázni egy tanítási technikát, releváns példákkal illusztrálva.		
Meg tudom tervezni és világos instrukciókkal le tudom vezényelni a kis csoportos foglalkozásokat, melyek végén visszajelzést kérek, az eredményeket összefoglalom.		
Képes vagyok csoportos megbeszélést, vitát vezetni, a résztvevőket a vitában aktivizálni, és lehetővé tenni, hogy mindenki elmondhassa a véleményét.		
Oda tudok figyelni a hallgatókra, és képes vagyok felismerni, ha gondot okoz nekik valami, még ha nyíltan nem is beszélnek róla.		

¹ illetve a szaktárgyam tanításának

<i>A tanulási folyamat segítése (facilitálás)</i>		
Ismerem a tanulási folyamat segítésének elméleti alapjait és előnyeit a direkt oktatással szemben, és képes vagyok felismerni azokat a képzési helyzeteket, melyekben ez a szemlélet vezethet eredményhez.		
Képes vagyok nyílt légkört teremteni, a csoport igényeire építve csoportos megbeszéléseket és foglalkozásokat a tanulási folyamatot segítő módon vezetni.		
Képes vagyok a háttérből segíteni a tanulási folyamatokat és megteremteni a résztvevők számára a tanulás és szakmai fejlődés feltételeit.		
<i>Óramegfigyelés</i>		
Az óramegfigyelés számos technikájában jártas vagyok és azokat a megfigyelés céljával összhangban (pl. szakmai fejlődés segítése, minőség-ellenőrzés, a pedagógus támogatása) alkalmazom.		
Az óramegbeszéléseket tanárjelöltekkel és gyakorló pedagógusokkal is építő jelleggel, empatikusan tudom levezetni.		
Az óramegfigyelések során világos kritériumrendszert használok, és az órák értékelését a kritériumrendszer segítségével objektíven, pontosan végzem.		
<i>Attitűd</i>		
Bízom a kollégáim képességeiben, és meggyőződésem, hogy mindenki képes a szakmai fejlődésre.		
A személyes szakmai fejlődés és az életen át tartó tanulás elkötelezettje vagyok, és igyekszem megosztani tapasztalataimat kollégáimmal és a tanárjelöltekkel.		
Hiszem, hogy a szakmai fejlődést segíti, ha a pedagógus saját és mások gyakorlatát, tapasztalatát rendszeresen elemzi, arra reflektál.		
A diszkréciót a legtöbb képzés és szakmai fejlesztés egyik alapelvének tekintem.		
Nem hiszem, hogy mindent tudok, és elismerem, ha egy felmerülő kérdésre vagy problémára nem tudom a választ.		
<i>Motiváció</i>		
Alaposan felkészülök az általam vezetett kurzusokra, szemináriumokra.		
A személyes szakmai fejlődés elkötelezettje vagyok.		
Naprakészen követem a pedagógusképzéssel foglalkozó szakirodalmat.		
Szeretek tanárjelöltekkel, illetve gyakorló pedagógusokkal foglalkozni.		
Amikor egy tanfolyam/szeminárium levezetésére készülök, alig várom, hogy találkozom a résztvevőkkel.		

A fenti önértékelő teszt kinyomtatható formában megtalálható a CD-ROM-on.



Feladatlap
Tanárképző kompetenciák
– önértékelő teszt

Gondolkodj el

A PEDAGÓGUSOK TANULÁSI
FOLYAMATA SOSEM ÉR VÉGET

Miután elvégezted az önértékelést, gondolkodj el az eredményen, és készíts magadnak egy önfejlesztő akciótervet, melyben fontossági sorrendben felsorolod a fejlesztendő kompetenciákat. Amikor már végighaladtál a kiadvány és a CD-ROM feladatain, visszatérhetsz az akciótervedhez, hogy megnézd, miben sikerült fejlődnöd.

3. A tanárképző esemény levezetésének élménye és folyamata

A tanárképző szakember szakmai identitásával már foglalkoztunk. Most vizsgáljuk meg, mit is teszünk valójában egy tanárképző esemény előtt, alatt és után – vagyis elérkezünk a tanárképző szakma lényegéhez. Nehéz előrelátni, milyen jellegű képzést fogsz tartani: lehet, hogy a tanári szobában fogsz vezetni egy egyórás szakmai megbeszélést egy bizonyos tanítási technikáról, de az is lehet, hogy két félévnyi egyetemi tanárképző kurzusért leszel felelős. Mi általános tanácsokat adunk, melyek bármilyen foglalkozásra érvényesek, és rajtad áll, hogy mindezt saját helyzetedre alkalmazd.



Feladatlapok

Sikeres és csapnivaló
műhelyfoglalkozások
Milyen tevékenységeket
alkalmaznak?

3.1 Mi a feladatunk a képzés megkezdése előtt

A tanárképző tanfolyam megtervezésének alapelveivel kezdjük. Ezután több kérdéssor következik a tanfolyamtervezés lépései szerint csoportosítva: ezeket a kérdéseket tedd fel magadnak és válaszold meg, amikor belefogsz egy tanárképző foglalkozás megtervezésébe. Emellett készítettünk egy emlékeztetőt is (a CD-ROM-on található), aminek a szervezés során fogod hasznát venni – segítségével biztos lehetsz benne, hogy minden rendben fog menni, amikor eljön a pillanat, hogy kiállj a résztvevők elé.



A TANÁRKÉPZŐ ESEMÉNYEK TERVEZÉSÉNEK ALAPELVEI

Az alább felsorolt, a tanárképző tanfolyamok megtervezésére vonatkozó alapelveket a minőségbiztosítás elvei ihlették – ha sikeres, minőségi képzéseket szeretnél tartani, ezeknek az alapelveknek nagy hasznát fogod venni!



Elveken alapuló
tanárképző gyakorlat

Az alábbi kérdések segítenek abban, hogy a tervezés legelején elkezd kialakítani a tanárképző foglalkozás értékelésének módját, s amikor elkészültél a tervezéssel, érdemes átnézni a teljes tervet, és a lista alapján minőségellenőrzést végezni.

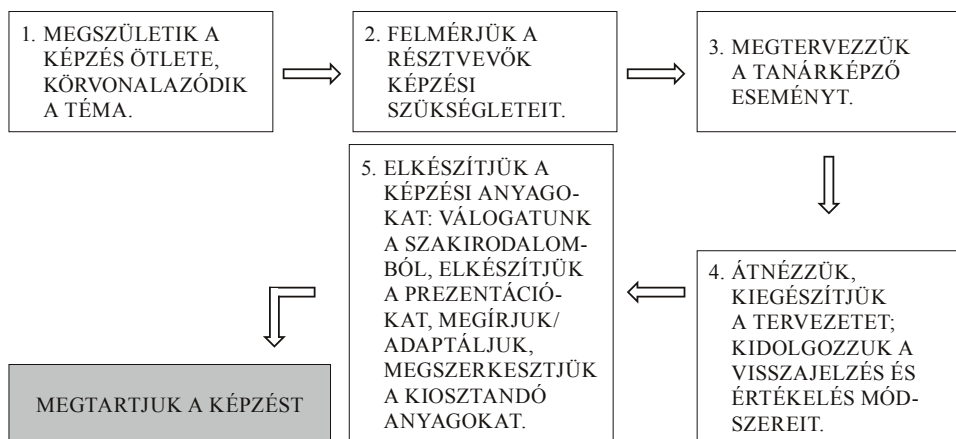
- Szakmai közegedben melyik tanfolyam-tervezési alapelv a legfontosabb?
- Számodra melyik a legfontosabb alapelv?
- Szeretnéd kiegészíteni a listát más alapelvvel/alapelvekkel?

	Minősbiztosítási mottó	Alapelv
1.	„A jó tanárképző tanfolyam felülmúlja a résztvevők várakozásait.”	<p>A tanárképzés középpontjában a résztvevők állnak:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ a képzés a „kliens” megismerésével kezdődik (esetünkben a kliensek több vagy kevesebb tapasztalattal rendelkező pedagógusok); ▪ elemezni kell a kliensek szükségleteit, igényeit, és motivációját; ▪ lehetőséget kell biztosítani a közös megbeszélésen alapuló módosításra, a résztvevői visszacsatolásra; ▪ ajánlatos megfelelő technikákkal a rövid és hosszú távú elégedettséget is mérni.
2.	„Azt tesszük, amit kell, és úgy, ahogy kell.”	<p>A tanárképzés folyamatorientált:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ a képzés megtervezésének, levezetésének és értékelésének folyamatát elemezni kell; ▪ tervezés: a képzés céljainak, tervezett eredményeinek, menetének és tartalmának rögzítése; ▪ a képzés levezetése: a tanulási folyamat segítése, előadás, gyakorlatok levezénylése, feladatok ismertetése, konfliktuskezelés; ▪ értékelés: a képzési folyamatok által elért eredmények, érzelmi hatás és hatékonyság vizsgálata.

3.	„Mit nyerne a résztvevők a képzés elvégzése által?”	<p>A tanárképzés eredményorientált:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ célunk, hogy a képzés valamilyen változást eredményezzen: a résztvevők tanítási gyakorlatában, az általuk alkalmazott módszerekben, pedagógiai megközelítésükben, a tanításhoz való hozzáállásukban, felfogásukban stb.; ▪ konkrét, megfogható eredményeket kell meghatározni, hogy a sikeresség mérhető legyen; ▪ abból kell kiindulnunk és arra kell építenünk, amit a résztvevők a képzés elején tudnak (lásd az első alapelvet); ▪ ahhoz, hogy a képzés eredményei beépüljenek a pedagógusok mindennapi tanítási gyakorlatába, lépéseket kell tennünk az intézményesítés felé.
4.	„Ha a képzés nem tükröz egyfajta értékrendet, az olyan, mintha majmoknak trükköket tanítanánk be.”	<p>A tanárképzés értékrendet tükröz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ a tanárképzés tartalmát és gyakorlatát átszövő értékeket világosan fogalmazzuk meg; ezek lehetnek; ▪ az egyén tisztelete; <ul style="list-style-type: none"> ▪ az állandó szakmai fejlődés fontossága; ▪ az együttműködés, egymás segítése; ▪ kultúrák közötti megértés.

Tanfolyamtervezés lépésről lépésre

Amikor ezeket az alapelveket megpróbáljuk átültetni a gyakorlatba, hasznos segítséget nyújthat, ha az alábbi ábrán bemutatott lépéseket követjük.



Most nézzük végig ezeket a lépéseket.

1. lépés: Megszületik a képzés ötlete

Minden tanárképző tanfolyam egy „ötlet”-tel, kezdődik, ami lehet a sajátod, de előfordulhat, hogy egy kliens (tanár, szaktanácsadó, iskolaigazgató stb.) igénye alapján kérnek fel egy képzés megtervezésére. Lehet, hogy a tanfolyam egy már meglévő vagy korábbi program folytatása, amelynek témája lehet új tankönyvek bemutatása vagy multimédia használata a tanórán, kommunikációs készségek fejlesztése stb.

2. lépés: Felmérjük a résztvevők képzési szükségleteit

Nem győzzük eléggé hangsúlyozni ennek a lépésnek a fontosságát. Miután már többször érintettük ezt a kérdést, mostanra bizonyára világos, mennyire fontos felmérni, mire van szükségük a résztvevőknek, mit szeretnének, mire motiváltak, és mennyire fontos figyelembe venni, mit hoznak magukkal a képzésre attitűdök, meglévő tudás és korábbi tapasztalatok formájában. Tapasztalataink azonban azt mutatják, hogy amit a résztvevők szeretnének, és amire elemzésünk alapján szakmai fejlődésükhöz szerintünk szükségük van, nem mindig egyezik. A résztvevők szükségletei a képzés során is változnak, ezért tartjuk fontosnak azok folyamatos felmérését a tanfolyam alatt. Reméljük, hogy az alábbiakban leírt tanácsok valamint a CD-ROM-on található tevékenységek alapján sikerül feltárni, mi segíti leginkább a résztvevők szakmai fejlődését.



A KÉPZÉSI ANYAGOT ÉS FELADATOKAT IGAZÍTSD A RÉSZTVEVŐK IGÉNYEIHEZ

A képzés megkezdése előtt igyekezzünk megtudni, milyen szakmai fejlődésre van szükségük a résztvevőknek rövid távon – ezáltal hasznos, releváns képzésben tudjuk őket részesíteni (pl. interaktív táblahasználatból). A hosszú távú szükségleteket nehezebb diagnosztizálni, de ezt is meg kell kísérelnünk, hogy elő tudjuk segíteni a résztvevők hosszú távú fejlődését. Ne feledjük: kihívás nélkül nincs tanulás (Vigotszkij, 1979) - ezért meg kell próbálnunk túlszárnyalni a résztvevők elvárásait. Az általunk megtartott képzés eredményeképp a résztvevők remélhetőleg mélyebben, átfogóbban értik majd a szóban forgó ismeretanyagot, és magabiztosabban, tudatosan alkalmazzák a gyakorolt készségeket, mint a képzés előtt. A szükségletek elemzése tehát a sikeres szakmai fejlődés sarokköve.

Gondkoddj el

KÉRDÉSEK A RÉSZTVEVŐKRŐL

Résztevők

- Miért jelentkeztek a résztvevők a tanfolyamra?
- Hányan lesznek?
- Várhatók-e problémák a csoportban (súrlódások, feszültség, bizonytalanság érzése stb.)?
- Hogyan fogom kezelni a résztvevők különböző (kulturális) hátterét, tanulási stílusát, az eltérő személyiségeket?

Gondolkodj el

KÉPZÉSI SZÜKSÉGLETEK FELMÉRÉSE

Mielőtt elkezdenéd tanulmányozni a CD-ROM-on található segédanyagokat, válaszolj néhány kérdésre:

Az általad vezetett tanárképző eseményeken mely módszereket tartod legmegfelelőbbnek a résztvevők képzési szükségleteinek felmérésre? Mennyire idő- és munkaigényesek? Tudod-e ezeket a módszereket önállóan alkalmazni, vagy segítségre van szükséged?



Feladatlapok

Mi mindent hoznak magukkal a résztvevők a képzésre?

A képzési szükségletek felmérésére alkalmas módszerek

Kérdőív a képzési szükségletek felméréséhez

3. lépés: Megtervezzük a tanárképző eseményt

Most már elkezdheted megtervezni a kurzust. A legfontosabb megválaszolendő kérdés: „Pontosan mit fogok tenni a tanfolyam alatt?” Ehhez át kell gondolni a következőket:

- mely módszertani megközelítést akarom alkalmazni;
- mik a céljaim, és várhatóan mit fognak elsajátítani a résztvevők a tanfolyam végére;
- milyen típusú feladatokat, gyakorlatokat szeretnék használni.

Gondold át az alábbi kérdéseket, majd végezd el a képzés megtervezését gyakoroltató feladatot.

A megközelítés kiválasztása	<ul style="list-style-type: none">▪ Mely módszertani megközelítést fogom alkalmazni?▪ Hogyan látom a tanítás és tanulás viszonyát?▪ Milyen szemléletet és értékeket fog tükrözni a műhelyfoglalkozás/tanfolyam?▪ Mi lesz a résztvevők szerepe a tanfolyam során?▪ Hogyan fogom kezelni a résztvevők különböző hátterét, tapasztalatait, tanulási stílusát?
A célok és az elsajátítandó ismeretek, készségek meghatározása	<p>Feltétlenül tedd fel magadnak az alábbi kérdést:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Terveim szerint a tanfolyam elvégzése után mit fognak a résztvevők tudni, mire lesznek képesek, és mit fognak érezni, amit most nem tudnak, amire még nem képesek, amit most nem éreznek? Vagy más szóval:▪ Milyen változást szeretnék elérni azzal, hogy megtartom ezt a műhelyfoglalkozást/tanfolyamot? <p>Továbbá:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Melyek a tanfolyam főbb céljai?▪ Várhatóan mivel fognak gazdagodni a résztvevők? Mit fognak megtanulni?▪ Mik azok az ismeretek/készségek/attitűdök, melyek feldolgozását/ismertetését/fejlesztését/elmélyítését segíteni szeretném a tanfolyam során?▪ Milyen gyakorlati ötletek/tanórai tevékenységek/technikák/feladatok bemutatását és meg tapasztalását szeretném elősegíteni?

Tervezz meg egy műhelyfoglalkozást vagy tanfolyamot a fent leírt lépéseket követve vagy a CD-ROM-on található feladatlapok segítségével.



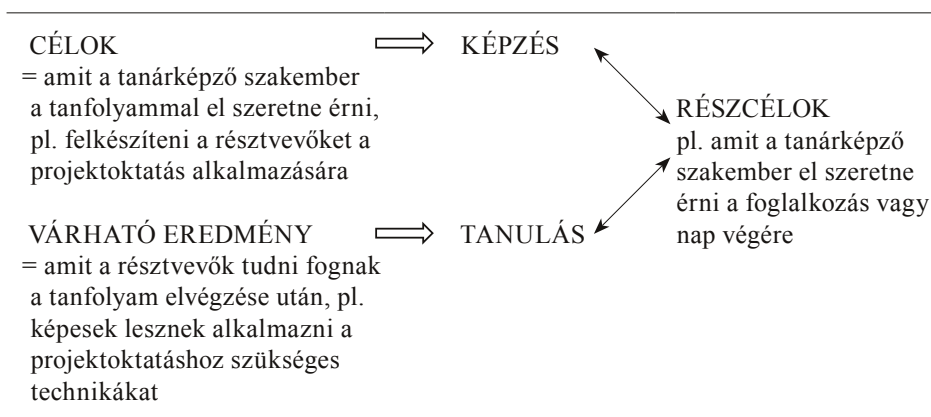
Feladatlapok

Akcióterv a tanárképző események megtervezéséhez

Tanfolyamtervezés lépésről lépésre

A képzés céljai és várható eredményei

A célok meghatározásánál hasznos lehet az alábbi ábra és definíciók (Moon, 2001: 20):



Mi a képzés tartalma?

Minden képzésnek van egy központi témája; a feladatok ezt a témakört járják körül és a kapcsolódó készségek fejlesztésére irányulnak.

<p>A tanfolyam tartalmának meghatározása</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi az, amit a résztvevők már tudnak a tanfolyam témájáról? ▪ Mik a tanfolyam tartalmával kapcsolatos elvárásaik? ▪ A témakör mely területeire fókuszáljak? ▪ Milyen ismereteket/készségeket/attitűdöket dolgozzak fel/fejlesszek/ismertessek? ▪ Milyen sorrendbe rendezzem az altémákat?
<p>Időbeosztás</p>	<p>Mennyi idő áll a rendelkezésemre? Elegendő ahhoz, hogy feldolgozzuk a témakört? (Tapasztalatunk szerint az idő sosem elég... jegyezd meg, hogy a tanárképzésben, mint oly sok más helyzetben, „a kevesebb több” – de ezt lehet, hogy a saját károdon kell megtanulnod.)</p> <p>Amikor az időbeosztást tervezed, feltétlen hagyj időt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hangulatoldó/ráhangelő feladatokra (ezek hossza a tanfolyam/műhelyfoglalkozás hosszától függ); ▪ arra, hogy a résztvevők hangot adhassanak aggályaiknak (problémafeltárás), és elmondhassák javaslataikat; ▪ visszajelzésre és értékelésre; ▪ szünetre! <p>Nem árt, ha az időbeosztás készítésekor alkalmazod az „adj hozzá tíz percet” elvet, vagyis minden tervezett tevékenységet tíz perccel hosszabbra tervezel, mint eredetileg gondoltad. Ez különösen akkor ajánlatos, ha a feladat kis csoportos megbeszélésen, interakción alapszik, ami mindig több időt vesz igénybe, mint váránk.</p>

Feladatok összeválogatása

Amikor eldöntöted, milyen feladatokat fogsz alkalmazni, az alábbi kérdések segítségével gondold át, melyik feladattal mit tudsz elérni, és igyekezz változatosá tenni a képzést a különböző típusú feladatok alkalmazásával.

- Milyen interakció típusokat fogok alkalmazni (egyéni, páros vagy kis csoportos munka, plénum)?
- Az interakció típusok változatosak lesznek-e?
- Hosszabb vagy rövidebb feladatokon fognak dolgozni a résztvevők?
- Be kell-e mutatniuk kiscsoportban vagy egyénileg elkészített „produktumaikat”, pl. poszter, írásvetítő stb. segítségével? Milyen módon?

4. lépés: Kidolgozzuk a visszajelzés és értékelés módszereit

Amint elkezdjük a tanfolyamot, megkezdődik a visszajelzés és értékelés folyamata is. Lehet, hogy ez kicsit furcsán hangzik, de érdemes belegondolni, mennyire meg tudja határozni a képzés sikerét az átgondolt, mindenki által komolyan vett résztvevői visszajelzés és értékelés.

Leginkább a következő időpontokban szoktuk kikérni a résztvevők véleményét:

- közvetlenül a tanfolyam indítása előtt;
- a tanfolyam alatt, bizonyos egységek lezárásakor (pl. minden nap végén); a folyamatos értékelést ajánlatos informális de strukturált módon begyűjteni;
- közvetlenül a tanfolyam befejezése után.

A visszajelzés és értékelés szerepét külön fejezetben részletesen tárgyaljuk.

Gondolkodj el

AZ ÉRTÉKELÉS BEÉPÍTÉSE A KÉPZÉSBE

- Hogyan kérek visszajelzést a résztvevőktől a tanfolyam alatt és a képzés befejeztével?
- Milyen jellegű visszajelzést szeretnék?

Egy viszonylag rövid képzés alatt szükség van-e minden egyes foglalkozás értékelésére? Egy aránylag hosszabb képzés alatt szükséges-e visszajelzést kérnünk minden nap végén? Ha igen, lehet-e ez informális véleménynyilvánítás, főleg, ha a résztvevők fáradtak?

Hogyan zajlik majd a tanfolyam hivatalos értékelése? Mikor? A résztvevőkön kívül ki fogja még értékelni a képzést?

Értékelni fogjuk-e a résztvevők/hallgatók teljesítményét? Ha igen, hogyan? Lesz-e hozzá kidolgozott kritériumrendszer?



Feladatlapok

Emlékeztető a tanfolyamok
előadói és szervezői számára

Akkreditáció

Amennyiben a megtervezett és kidolgozott tanfolyamot pedagógus-továbbképző programként akkreditáltatni szeretnéd az oktatási minisztériummal, az eddig felsorolt kérdéseket mind meg kell válaszolnod az alapító kérelem kitöltésekor. Elképzelhető, hogy akkreditált tanfolyam megtartására kérnek fel – ez esetben alaposan meg kell ismerkedned az alapító okirattal, és az abban foglaltakat követve ki kell dolgoznod a képzési anyagokat, ha azok nem állnak rendelkezésedre.

Az akkreditált képzés előnye azon túl, hogy a képzés minősége biztosított, az, hogy a résztvevők továbbképzéséhez szükséges kreditpontokba beleszámít (minimum 30 órás kurzust lehet akkreditáltatni, ami 30 kreditpontot ér) és ez motiválón hathat a résztvevőkre. Az adminisztratív munka mennyisége és az anyagi költségek viszont megnövekednek. Az akkreditációs folyamat részletes leírása és a szükséges dokumentumok megtalálhatók a www.sulinova.hu weboldalon.

5. lépés: Elkészítjük a képzési anyagokat

Most, hogy már ismered a csoportot, világosak a céljaid, és tudod, várhatóan mit fognak elsajátítani a hallgatók a képzés végére, továbbá a képzés tartalmáról is döntöttél már, eljött az ideje, hogy elkészítsd a képzési anyagot és taneszközöket. Készítened kell fénymásolatokat, amit majd kiosztasz, és szemléltető fóliákat, ha írásvetítőt használsz. Valószínűleg szükséged lesz poszter papírra, hang- és filmanyagra, képekre, és Power Point prezentációkra. Lehet, hogy a kis csoportos foglalkozásokhoz szemelvényeket, feladatlapokat, kártyákat, különböző tárgyakat is elő kell készítened.

Bármit is választasz, mindig tartsd szem előtt, hogy a képzési anyagok és taneszközök segítségével bevonni és aktivizálni szeretnéd a hallgatókat.

Gondkoddj el

MILYEN TANANYAGOKAT,
TANESZKÖZÖKET HASZNÁLJAK?

Az alábbi kérdéseket tedd fel magadnak:

- Milyen tananyagot és taneszközöket fogok használni?
- Készen vannak, vagy nekem kell ezeket elkészítenem/adaptálnom/megírnom?
- Kapnak-e a hallgatók szakirodalmat, olvasási feladatot, bibliográfiát?
- Milyen felszerelésre lesz szükségem (számítógép, projektor, posztertábla, videó, magnó, CD-lejátszó stb.)? A rendelkezésemre állnak?
- Milyen papír- és írószerre lesz szükségem?
- Hogyan fogom berendezni a termet? A székeket körben/U alakban/„kávézó stílusban” (csoportosan, asztalok köré) fogom elrendezni?

Utolsó simítások

A tanfolyam előtti alapos felkészülés a siker elengedhetetlen feltétele. A készülés azonban a tanfolyam megkezdésével nem ér véget. Ha valóban érzékenyen figyelsz a hallgatók folyamatosan kifejezett igényeire, ha személyközpontú szemlélettel dolgozol, a képzés alatt végig módosítgatni fogod a kurzustervet. Hosszabb tanfolyamokon lesz lehetőség a menet közbeni módosításokra a résztvevők informális és hivatalos visszajelzései, vala-

mint saját értékelésed alapján – hisz neked is lesz egy képed a képzés addigi menetéről. Megkönnyítheti a munkának ezt a részét, ha csapatban dolgoztok (több előadó közösen vezeti a képzést), mivel a különböző nézőpontok segítenek tárgyilagosan értelmezni a visszajelzéseket, és közösen könnyebb objektíven értékelni a képzés folyamatát.



Dokumentumminták:

Tanfolyamvezetők levele a résztvevőkhöz (a kurzus megkezdése előtt)

Egy akkreditált tanfolyam szórólapja

3.2 Mi a feladatunk a képzés alatt

3.2.1 A tanfolyam indítása

Célunk, hogy jól induljon a kurzus. Az első foglalkozás megadja az alaphangot, a képzés ritmusát, és világosan jelzi a résztvevőknek:

- mi a tanulásról, tanításról vallott filozófiád;
- milyen pedagógiai szemléletre alapozod a képzést;
- milyen a tanfolyamvezetői stílusod;
- hogyan viszonyulsz a résztvevőkhöz;
- milyen érzelmi állapotban vagy (izgatott, ideges, lelkes stb.).

A feszültségoldó és ismerkedő feladatok megválasztásakor építhetsz arra, amit az igényfelmérés elemzése során már kiderítettél a csoportról; ugyanakkor, ha megfigyeled a résztvevők megnyilvánulásait a kurzusindító feladatok alatt, új ismereteket is szerezhetsz érzéseikről, képzési szükségleteikről, elvárásaikról.

Gondolkodj el

A KÉPZÉS ELEJÉN

Válaszolj a következő kérdésekre

- Résztvevőként mit vársz el egy tanfolyam legelső félórájától?
- Fel tudsz-e idézni emlékezetes kurzuskezdéseket, melyeket hallgatóként éltél át? Próbáld meg emlékezetedbe idézni, mitől voltak sikeresek (vagy mitől nem)!
- Tanárképző szakemberként hogyan szoktad/szeretnéd kezdeni a műhelyfoglalkozást/tanfolyamot?



ÚGY INDÍTSD A KÉPZÉST, HOGY A VÉGÉT TARTOD SZEM ELŐTT

A képzés indításának megtervezésekor érdemes figyelembe venni az alábbi kérdést:



Valószínűleg a következőket szeretnéd elérni (*Thorne és Mackey, 2003 alapján*):

Kíváncsiságot ébresztetni	Célod, hogy a résztvevők ízelítőt kapjanak a képzés témájából.
Jó kapcsolatot kialakítani	Együttműködő légkört szeretnél teremteni, melyben a résztvevők egymással és veled is szívesen dolgoznak.
Felkelteni az érdeklődést	Fel akarsz csigázni a résztvevők érdeklődését.
Növelni a motivációt	Azt akarsz, úgy érezzék, hasznos lesz számukra a képzés.
Megemelni az energiaszintet	Célod, hogy a hallgatók aktívak legyenek, s ne csupán megfigyelőként vegyenek részt; azt szeretnéd elérni, hogy érezzék magukénak a képzést.

Gondolkodj el

MILYEN FELADATOKKAL ÉRDEMES KEZDENI A KÉPZÉST

A tanfolyamindító tevékenységeket két fő kategóriába soroljuk: feszültségoldó és ráhangoló feladatokra. Jellemzőiket az alábbi táblázatban soroltuk fel:

Feszültségoldó	Ráhangoló
<ul style="list-style-type: none">▪ általában nem kapcsolódnak a képzés témájához	<ul style="list-style-type: none">▪ kapcsolódnak a képzés témájához
<ul style="list-style-type: none">▪ játékosak, viccesek lehetnek	<ul style="list-style-type: none">▪ elgondolkodtatnak, munka jellegűek
<ul style="list-style-type: none">▪ lehetővé teszik, hogy a résztvevők élményszerű, dinamikus tevékenységeken keresztül megismerjék egymást	<ul style="list-style-type: none">▪ ráhangolják a résztvevőket a képzés témájára, feltérképezik a képzés során feldolgozandó kérdéseket
<ul style="list-style-type: none">▪ segítenek lazítani, felszabadulni a csoportban, erősítik a bizalmat a csoporton belül, valamint a hallgatók és a tanárképző szakember között	<ul style="list-style-type: none">▪ lehetővé teszik, hogy a résztvevők kifejezzék elvárásait, céljait, képzési igényeiket
<ul style="list-style-type: none">▪ segítenek a tanárképző szakembernek, hogy megismerje a csoportot, s ezáltal csökkentik a szorongását	<ul style="list-style-type: none">▪ elvonják a résztvevők figyelmét más tevékenységekről, segítenek a képzés témájára összpontosítani

A CD-ROM-on található tanfolyamkezdő tevékenységek közül kedvedre válogathatsz. Megtalálhatod:

- a klasszikusnak számító „Keress valakit, aki...” feszültségoldó feladat leírását,
- a nemzetközi szemináriumoknak dinamikus kezdést biztosító „Köszöntsük egymást anyanyelvünkön” és „Virtuális térkép” ismerkedő feladatokat;
- a „Leülhetsz, ha...” mozgásra épülő ráhangoló feladatot,
- valamint a résztvevők elvárásait, korábbi tapasztalatait, alapvetéseiket feltáró „Mi van a bőröndömben” instrukcióit és a tevékenység alapelveit.

Feladatlapok

Keress valakit, aki...

Feszültségoldó feladatok nemzetközi tanárképző programokra

Leülhetsz, ha...

Mi van a bőröndömben? – a tevékenység leírása

Mi van a bőröndömben? - alapelvek





ALAPOSAN FONTOLD MEG, MILYEN TEVÉKENYSÉGGEL KEZDESZ

Amikor a képzés első tevékenységéről döntesz, az alábbi tényezőket érdemes megfontolni:

A csoport jellege	Készülj fel a csoportodból: mi aggasztja és mi érdekli őket, milyen szakmai és kulturális közegekből jönnek, korábban milyen képzésben vettek részt, hány évesek, milyen módszerrel szeretnek tanulni stb.
A résztvevők elvárásai	Ha van rá lehetőség, derítsd ki, melyek a résztvevők elvárásai saját tanulói szerepükkel kapcsolatban: pl. mennyire érzik otthon magukat az aktív, élményeket megtapasztaló tanuló szerepében? Ezt nem könnyű előre kideríteni, főleg, ha a hallgatók egy részének új ez a szerep.
A képzés témája	Ha a képzés témája várhatóan nagyon újszerű a csoport számára, kreatív ráhangoló feladatokkal felkészíthetjük a csoportot az új pedagógiai nézetekkel való találkozásra.
A képzés hossza	Egy hosszabb tanfolyamon több időt szánhatunk a hangulatoldásra, ráhangolódásra – mondjuk akár egy egész órát az egyhetes képzésből –, míg egy műhelyfoglalkozásnak kb. az első tíz percét fordíthatjuk erre a célra.
Kulturális tényezők	Kulturálisan érzékenynek kell lenned, különösen, ha a sajátodtól eltérő kultúrában/országban tartod a képzést. Ugyanakkor azt tapasztaltuk, hogy nagyon különböző kultúrájú résztvevők örömmel vesznek részt rendhagyó, izgalmas kurzusindító feladatokban, ha a tanfolyamvezető világosan felvázolja a tevékenységek célját.
Tanárképző stílusod és személyiséged	Fontos, hogy a képzés vezetőjeként, biztonságban érezd magad az adott kurzuskezdő feladat levezénylése közben, ami nem jelenti azt, hogy néha nem vállalhatsz bizonyos mértékű kockázatot.

Ha okosan választod meg a hangulatoldó és ráhangoló feladatokat, és alaposan felkészülsz rájuk, magabiztosan és hatásosan tudod majd elindítani a képzést, s ezzel együtt olyan légkört tudsz kialakítani, melyben tanulni könnyű és természetes.

3.2.2 A tanárképző szakember, mint a tanulás folyamatának segítője

Véleményünk szerint a jó tanárképző szakember elsősorban a tanulási folyamatot segíti, lehetővé teszi a résztvevőknek, hogy átgondolják és esetleg megváltoztassák nézeteiket, tanítási gyakorlatukat. A tanárképző szakember feladata tehát a csoportfolyamatok segítése (facilitálása) – célja, hogy felszínre hozza, amit a résztvevők tudnak, amit már korábban megtapasztaltak. Erre általában a kis csoportos tevékenységek a legalkalmasabbak, mivel ilyenkor a csoporttagok egy feladat kapcsán szakmai probléma megoldásán dolgoznak vagy közösen létrehozhatnak valamit (pl. óravázlatot, tananyagot stb.).



MIT ÉRTÜNK A TANULÁSI FOLYAMAT SEGÍTÉSÉN?

Hogy megvilágítsuk, milyen kihívással szembesül a tanulási folyamatot segíteni kívánó tanárképző szakember (facilitátor), egy kollégánk gondolatait idézzük:

„Arra jöttem rá, hogy nagyon fontos meghallani, amit a résztvevők mondanak: ahelyett, hogy a saját gondolataimmal lennék elfoglalva, késznek kell lennem, hogy megértem, más hogyan gondolkodik. Most már tudom, hogy ez nagyon sok erőfeszítésbe telik. Nem intézheted el a résztvevők véleményét egy vállrándítással, nem hozhatsz ítéleteket.”

„Elsősorban a résztvevők gondolatait, az ő munkájukat kell összefoglalnom – a tanfolyam eredménye valójában a résztvevők munkájának, közös gondolkodásának a gyümölcse kell, hogy legyen.”

A képzés során a tanfolyamvezető végig a résztvevők tapasztalatait, gondolatait, ötleteit tudatosan felhasználva igyekszik új meglátásokhoz, a problémák újszerű megoldásához eljutni a csoporttal.

A tanulás folyamatának segítőjeként a tanárképző szakember a résztvevők tudását az adott témáról olyan készségekkel és attitűdökkel kombinálja, melyek lehetővé teszik a csoport számára, hogy meríteni tudjanak saját kollektív tudásukból és tapasztalataikból, „a csoport bölcsességéből”.

Végezz egy kis önelemzést...



Feladatlap

Mennyire vagyok alkalmas a tanulás folyamatát segítő szerepre?

Csoportmegbeszélések segítése

Már bizonyára részt vettél különböző csoportmegbeszéléseken akár a tanári szobában, akár műhelyfoglalkozáson, tanfolyamokon. A tanárképzésben a csoportmegbeszélés célja általában az, hogy a résztvevők megoszthassák tapasztalataikat, ötleteiket, nézeteiket, vagy hogy megvitassanak, és közösen megoldjanak egy adott problémát.

A csoportmegbeszélések sikeres levezetésének technikáira minden tanárképző szakembernek szüksége van. Viszont a tevékenység eleven, dinamikus jellegéből fakadóan a szakmai megbeszélés folyamatának hatékony segítése még tapasztaltabb tanárképző kollégáknak is kihívást jelenthet.



Gondolkodj el

KÉRDÉSEK A CSOPORTMEGBESZÉLÉSEKKEL KAPCSOLATBAN

Jegyezd le az alábbi kérdésekre adott válaszaidat

- Milyen jellegű csoportmegbeszélésekben vettél már részt?
- Mitől jó egy megbeszélés? Vannak-e jellegzetes ismérvei, melyek által „reprodukálhatóvá” válhat?
- Milyen a hatásos vitaindító felvetés?
- Hogyan tudom a vitában való aktív részvételre ösztönözni a hallgatókat?
- Miért érdemes csoportmegbeszélést alkalmazni a tanárképzésben?
- Mikor érdemes vitára ösztökélni a résztvevőket?
- A csoportmegbeszélésnek milyen formái léteznek?

- Hogyan lehet sikeresen elindítani egy vitát?
- Tanárképző szakemberként mi a szerepem a megbeszélés alatt? Hogyan tudom segíteni a vita folyamatát? Mik a csoportmegbeszélés lezárásának módjai?

A csoportmegbeszélés típusai

A csoportmegbeszélés során gondolatok áramlanak a csoport tagjai között. Amikor egy megbeszélés gördülékeny, könnyűnek érezzük az eszmecserét, a gondolatok áramlása természetes módon folyik. Valójában ez a könnyed természetesség általában a csoport tagjainak közös erőfeszítése révén jön létre. Emiatt rendkívül nehéz egy csoportmegbeszélést elemezni, részeire szedni, felfedni az összetevőit, s egyúttal megragadni a résztvevők közötti interakciót, a vita mozgatórugóját.

Ahhoz, hogy a gondolatok áramlását megbeszélésnek nevezhessük, három alapvető feltételnek kell teljesülnie (Bridges, 1988):

- a résztvevők szóban fejtik ki véleményüket, gondolataikat,
- egymás hozzászólásait meghallgatják,
- és a korábban elhangzottakra reagálnak.

Fontos megkülönböztetni a csoportos megbeszélés három alaptípusát (Mercer, 1995):

Felsoroló: a hozzászólók pozitívan, kritikátlanul építenek arra, amit előzőleg csoporttársaik mondtak. Mind több és több nézet hangzik el, de nem cél ezek között összefüggéseket felfedezni. Szerintünk az ilyen típusú csoportmegbeszélést strukturálni, irányítani kell, amit végezhet moderátor vagy maga a csoport, ha eléggé autonóm.

Az **érvelő** vita lendületét a gondolatok, érvek ütköztetéséből felszabaduló energia élteti. Arra a ki nem mondott alapvetésre épül, hogy a vita segít megtalálni a „legjobb” (vagy legmeggyőzőbb) megoldást egy kérdésre vagy problémára. Az ilyen típusú megbeszélést rövid hozzászólások jellemzik: érvek, ellenérvek, az elhangzottak megkérdőjelezése és magyarázata.

A **feltáró** megbeszélés résztvevői kritikusan de konstruktívan reagálnak egymás gondolataira. ”A csoport együttműködése viszi előre a vitát... és feltárja a témát, amiről az eszmecsere folyik, amit közösen vizsgálunk.” (Moran, 1991: 14).

Tehát a közös koncentráció és a résztvevők különböző nézetei lendítik a csoportmegbeszélést afelé, hogy a résztvevők minél alaposabban megvizsgálják a szóban forgó kérdést. A hozzászólók arra használják energiájukat, hogy hozzájáruljanak a téma feltáráshoz ahelyett, hogy saját érdekeiket képviselnék. Ennek köszönhetően érezzük gyakran, hogy a megbeszélés gördülékeny, lendületes.

Nem szeretnénk azt sugallni, hogy valamelyik megbeszéléstípus eredményesebb, mint a többi. A gyakorlatban a legtöbb csoportmegbeszélés tartalmazza mindhárom típus elemeit. De ha vitát moderálunk, tudatosíthatjuk magunkban, mikor érdemes a csoportmegbeszélést felsoroló, érvelő vagy feltáró irányba terelni.

Gondolkodj el

CSOPORTMEGBESZÉLÉSEK MEGFIGYELÉSE

Ha van rá lehetőség, mielőtt elkezdenél magad is tanárképzést tartani, hasznos lehet a CD-ROM-on található megfigyelési szempontrendszer alapján végignézni és kielemezni néhány szakmai vitát. Ha abban a szerencsés helyzetben vagy, hogy egy tapasztalt kollégával közösen tartasz tanfolyamot, megfigyelheted, előadótársad hogyan alkalmazza a csoportos megbeszélés módszerét.



Önelemzés

Milyen szerepeket tölthetek be csoportmegbeszélés vezetőjeként

Feladatlap

csoportmegbeszélés megfigyeléséhez

Web

Az ECML egyik 2004-06-os nyelvtanárképző projektjének középpontjában a csoportmunka segítése áll. A projekt részletei és eredményei angol nyelven hozzáférhetők a www.ecml.at/mtp2/GroupLead weboldalon.

A csoportmunka segítésének buktatói

Munkád során már bizonyára tapasztaltad, hogy minden tanulócsoporthoz egyedi. A csoport jellege a résztvevők személyiségéből, preferenciáiból és aggályaiból alakul ki, amit a csoporttagok „magukkal hoznak” a képzésre. Emellett a résztvevők közötti viszonyok alakulása is meghatározza a csoportléggörte. Akár azt is mondhatjuk, hogy a csoportnak is van személyisége.

Mindez befolyásolja a csoportmunka alakulását, de leginkább a csoportmegbeszélések menetét. A csoport energiáit akkor érezzük leginkább, amikor a csoport

- koncentráltan, éberem figyel,
- megfeneklik,
- kimerült, és nem képes figyelni.

Néha a „mentális, érzelmi és fizikai intenzitás egyensúlyának percenkénti ingadozását... pozitív vagy negatív elektromos kisülésként érzékeljük a levegőben, mintha az [egész] csoport ki- vagy bekapcsolna” (Bentley, 1994: 23).

Gyakran előfordul, hogy egyes résztvevők viselkedése zavarja, megnehezíti a csoport munkáját. Ilyenkor nem könnyű a képzés témájára koncentrálni és megmaradni a tanulási folyamatot segítő szerepben.



Gondolkodj el

MIT TEHETEK, HA „NEHÉZ” CSOPORTTAL VAN DOLGOM?

A „nehéz” csoporttal való foglalkozás felőrli a tanárképző szakember energiáját, és sok stresszel jár. Íme néhány tanács az ilyen esetekre. Fontos észben tartani, hogy nem minden stratégia válik be minden helyzetben – ami bizonyos esetben működik, máskor eredménytelen lehet. Gondold át, milyen kockázattal járhatnak az alábbi a lépések:

Miközben átolvasod a tanácsainkat, gondold át, szerinted melyik milyen helyzetben alkalmazható.

- légy empátikus azáltal, hogy nem a problémára összpontosítasz, hanem az emberre;
- maradj semleges, ne foglalj állást;
- „oszd meg és uralkodj” pl. az ülésrend megváltoztatásával, sőt a problematikus résztvevőknek önmegfigyelő feladatlapot is adhatsz;
- „kápráztasd el” a gondot okozó résztvevőket, inspiráld őket;
- maradj pozitív miközben a negatív résztvevők viselkedésére, hozzászólásaikra reagálsz;
- ha szükséges, ne kerülj a „teljes konfrontációt”, de a problémát az egész csoport előtt tárd fel, és mindenkit vonj be a megvitatásába;
- emlékeztess magad, hogy amit tanárképzőként teszel, nem tetszhet mindig mindenkinek.



Feladatlap Konfliktuskezelés

3.2.3 A tanárképző szakember, mint előadó

Az interaktív munkaformák mellett néha előadást is kell tartanunk, ami lehet egy új fogalom rövid (pl. ötperces) bemutatása egy összefüggő tevékenységsor előtt, de lehet akár egy teljes órát kitöltő előadás is. A legfontosabb, hogy amikor átváltunk az előadói szerepre, ez a tanárképzés céljainak megvalósítása érdekében történjen.

Előadóként sokkal inkább „láthatók” vagyunk, mint a tanulás folyamatának segítése közben, hisz miközben prezentálunk, minden szem ránk tapad. És mialatt potenciálisan ki vagyunk téve a kritikának, magabiztos, a témához jól értő szakember benyomását szeretnénk kelteni. Más a helyzet, amíg képzésünkön a tanulási folyamatot indirekt módon segítjük, hiszen ilyenkor elsősorban a résztvevők vállalják a kockázatot, ők beszélnek, ők nyílnak meg egymás előtt.

Vannak képzési helyzetek, melyekben a legjobb opció egy előadás megtartása. A jó prezentációk viszont ugyanolyan résztvevő-központúak lehetnek, mint a képzés más, interaktívabb formái. Az alábbi helyzetekben indokolt az előadás, mint képzési módszer alkalmazása:

- amikor a csoportnak egy teljesen új fogalmat vagy fogalmi rendszert akarunk bemutatni mielőtt belefognánk az interaktív feladatokba;
- amikor összefoglaljuk egy csoportmegbeszélés lényegét;
- amikor meg akarunk indokolni egy feladatot, folyamatot stb., amit a résztvevők megtapasztaltak a foglalkozás során.

A prezentálást, mint képzési módszert további helyzetek is indokolják - ezeket a következő bekezdésben részletezzük. Itt azonban fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy hatásosabb, ha a résztvevők előbb élményszerűen megtapasztalják az új tanítási módszert, és csak *utána* beszélünk róla előadás formájában, míg az új fogalmak bemutatása célravezetőbb az interaktív feladatok elvégzése *előtt*.

Miért érdemes néha előadást tartani?

- Látványosabban ki tudod fejezni lelkesedéset egy téma iránt, és remélhetőleg ez ragályos lesz. Fel tudod kelteni a közönség érdeklődését, motiválhatod őket, hogy a témát feldolgozzák, megvizsgálják, továbbfejlesszék stb.
- Világosabban meg tudod szerkeszteni a tartalmat. Bizonyos nézőpontokat kiemelhetsz (beleértve a sajátodat), felvethetsz kérdéseket, rámutathatsz, miért releváns a téma a résztvevők számára, felvázolhatod az elmélet gyakorlati alkalmazásának lehetőségeit stb. Ily módon segíthetsz a hallgatónak elsajátítani az új ismeretanyagot.
- Korszerű szakirodalommal ismertetheted meg a résztvevőket. Lehet, hogy sok forrás számukra is elérhető, de az nem mindig a legfrissebb. Tanárképzőként valószínűleg hozzáférsz olyan könyvekhez és cikkekhez, melyekhez a résztvevők kevésbé. Az előadásodban saját munkádra, kutatásodra is kitérhetsz, vagy felvetheted új kutatási ötleteidet. A tapasztalt pedagógusok fel tudják mérni, hogy az előadásod milyen mértékben releváns saját szakmai közegükre nézve, míg a tapasztalatlanabb hallgatónak segíthetsz ennek megítélésében.
- Előfordul, hogy nincs más választásod, mint előadást tartani, pl. ha nagyszámú közönség elé kell kiállnod. Gyakran sokkal praktikusabb, ha egy előadást megtartasz, mintha ugyanazt többször mondd el kisebb csoportoknak.

Hogyan kerülhetjük el a prezentációs buktatókat

- Az előadás alatt a hallgatók passzivitása a figyelem rovására mehet. Viszont az előadás is lehet interaktív: időnként adj pár percet a hallgatóságnak, hogy megvitassa, s ezáltal feldolgozza a hallottakat.
- Előfordul, hogy az előadás anyaga hozzáférhető másutt, még hozzá könnyebben emészthető formában. Ha így van, előadásoddal csak vesztegeted az értékes időt. Mindig alaposan gondold át, mit miért mondasz.
- Egyes résztvevők számára az előadás üteme túl gyors lehet. Megeshet, hogy túl sokat

akarsz elmondani rövid idő alatt, és csak végigfutsz az anyagon. A hallgatóság nem fogja tudni kellő mélységben befogadni mondanivalódat. Előadásod inkább legyen mély, mint átfogó.

- A prezentációkat (főleg ha hosszúak) nem könnyű követni. A hallgatóság figyelmét és memóriáját alaposan próbára teszi egy hosszú előadás, és lehet, hogy túl sok információval terheled őket – feleslegesen! Több értelme van a rövid, csattanós előadásnak, amit könnyű befogadni, és emlékezetes.

(Forrás: „Hogyan tartsunk előadást”

www.staffs.ac.uk/schools/sciences/learning_and_teaching/LTMIlect.htm)



Feladatlapok
Emlékezetes előadások



ELŐADÓK FIGYELMÉBE AJÁNLJUK

A sikeres előadás három alappillére:

- alaposan készülj fel;
- próbáld el az előadásod;
- add elő – de jól!

Meggyőződésünk, hogy az alapos, a prezentáció minden aspektusára kiterjedő felkészülést semmi sem pótolhatja. Kevésbé tapasztalt előadók számára nagyon hasznos, ha „főpróbát” tartanak egy- vagy többfős közönség előtt, akiktől visszajelzést kérnek: ilyenkor felszínre kerülnek az előadás tartalmával, a gondolatok sorrendjével, a szemléltető eszközökkel, vagy az időbeosztással kapcsolatos esetleges problémák. Akkor lesz jó esélyünk emlékezetes előadásokat tartani, ha az előadásmódunkat az alábbiak jellemzik:

- világos;
- nem túl sok az információ;
- hatásos a vizuális szemléltetés;
- az előadás szakmailag releváns a hallgatóság számára, illeszkedik tudásukhoz, szakmai tapasztalataikhoz;
- jó az időbeosztás;
- időnként interaktív: vagy kérdéseket teszünk fel a hallgatóságnak, vagy lehetőséget adunk nekik, hogy egymással röviden megvitassák az elhangzottakat.



Power Point prezentáció Prezentációs buktatók

3.2.4 Óramegfigyelés és visszajelzés

Óralátogatások

Nem minden tanárképző szakember feladatkörébe tartozik óramegfigyelés. Sokunknak viszont ez az egyik fő feladata, például ha vezetőtanárként segítjük a tanárjelöltek fejlődését tanítási gyakorlatuk alatt. Óralátogatásra kerül sor akkor is, ha szaktanácsadók jönnek az iskolába – vagy azért, hogy tájékozódjanak az iskolában folyó oktató munkáról, vagy hogy értékeljék egy vagy több pedagógus munkáját. Az ő visszajelzésük nem kimondottan a pedagógus fejlődését hivatott segíteni. Ilyenkor inkább a továbbképzési igények mérhetőek fel.

Bármi is az óramegfigyelés célja, nyilvánvaló, hogy értenünk kell hozzá. Sőt, sokszor a tanórán kívüli történéseket is érdemes megfigyelni, hogy fel tudjuk mérni, hogyan viszonyul egy pedagógus a diákokhoz tanórán kívül, s milyen a kapcsolata a kollégáival.



Power Point prezentáció
Óramegfigyelés – ki, mikor,
miért, hogyan, és mit figyel meg?



**MIÉRT FONTOS, HOGY A TANÁRKÉPZŐ
SZAKEMBER ÓRÁKAT LÁTOGASSON**

A legtöbb főiskolai és egyetemi tanárképző program egyik alapkövetelménye a vizsgatánítás, amikor a tanárjelölt bizottság előtt tanít egy csoportot. Véleményünk szerint azonban az óramegfigyelés elsősorban a tanárok szakmai fejlődését hivatott segíteni azáltal, hogy tanórai viselkedésüket megfigyeli egy tanárképző szakember vagy egy pedagógus kollégájuk, majd közösen kielemezik az órán történeteket. Az óralátogató pedagógus részletesen vissza tud jelezni, továbbá gyakorlati tanácsokat és javaslatokat adhat az alapján, amit a tanórán látott, tapasztalt – mindezt azért, hogy segítse a megfigyelt tanár szakmai fejlődését.



Ezért, amikor az óramegfigyelést a szakmai fejlődés és nem az értékelés eszközének tekintjük, rendkívül hasznos lehet. Ezekben a helyzetekben a tanárképző szakember (vezetőtanár) szerepe nem az, hogy értékítéletet hozzon az órán látottakról. Ehelyett a feladata az, hogy pontosan lejegyezze, mi történt az órán, és az óramegbeszélés alatt segítsen a tanárnak átgondolni, elemezni az óramegfigyelés által felvetett, a megfigyelt tanár vagy a tanárképző által megfogalmazott kérdéseket. Rendkívül hasznos az olyan képzés, melynek során a pedagógusok elsajátítják az óramegfigyelés és visszajelzés technikáit, hogy azután párban vagy kis csoportban megfigyeljék, és megbeszéljék egymás óráit – ezáltal tudatosabb, sikeresebb tanárrá válhatnak.

Az óramegfigyelésben rejlő kockázatok

Jó okunk lehet arra is, hogy ne menjünk órát látogatni, mivel az óramegfigyelés:

- általában stresszel jár;
- „megmérgezheti” az órát, mert a látogatót gyakran betolakodónak érzik, és ez befolyásolhatja a tanóra menetét;
- túl sok információt eredményezhet, amit időszűke miatt képtelenség feldolgozni.

Miután megoldottad a CD-ROM-on található feladatokat, fogalmazd meg az óramegfigyelés szabályait: mire kell törekednünk, és mit igyekezzünk elkerülni.



Feladatlapok

Amikor látogató van az órán

Milyen vagyok, amikor órát látogatok?

Gondolkodj el

AZ ÓRAMEGFIGYELÉS FOLYAMATA

Az óramegfigyelés előtt

A tanár és a tanárképző/óralátogató megbeszélnek, mi legyen a megfigyelés fókuszában – vagyis megállapodnak az óralátogatás céljában. Mivel a legtöbb pedagógus saját bevétele szerint óralátogatás előtt izgul, igyekeznünk kell oldani a feszültségét. Ne feledjük, hogy az óralátogatással a tanár szakmai fejlődését szeretnénk segíteni. Emiatt részletesen beszéljük meg a pedagógussal az óralátogatás menetét, és legyen ő az, aki meghatározza, a tanítás mely aspektusairól kér visszajelzést.

Az óramegfigyelés alatt

Miközben folyik az óra, ne okozzunk a tanárnak még több stresszt azért, hogy például folyamatosan, bőszen írunk a jegyzetfüzetünkbe, vagy végig őt nézzük. Maradjunk minél észrevétlenebbek, hogy jelenlétünk a lehető legkisebb mértékben befolyásolja a hangulatot és az osztályteremben zajló tevékenységeket. Használhatunk (saját magunk vagy más által készített) megfigyelési szempontsort, de más formában is lejegyezhetjük, amit az órán látunk és tapasztalunk. Ne feledjük: a szempontsorról nem tesztelni akarjuk a tanárt, tehát a kitöltött szempontsort mutassuk meg neki az óramegbeszélés során.

Az óramegfigyelés után

Nagyon fontos, hogy nem sokkal a megfigyelt óra után találjunk időt a részletes óramegbeszélésre. A kitöltött szempontsor nagyon hasznos lehet: egyrészt fókuszot ad a megbeszélésnek, másrészt segít a tanárnak reflektálni, saját óráját elemezni. A pedagógus őszinte, empatikus visszajelzést vár tőlünk - erről a következő fejezetben lesz szó. Miután megbeszéltük az órát, a tanárral együtt jelöljük ki a fejlesztendő területeket, készségeket. Kérdéseinkkel segíthetjük a tanárt abban, hogy megindokolja döntéseit, pl. „Miért választottad ezt a feladatot?” „Miből következtethetsz arra, hogy a tanulók elsajátították az új szerkezetet?”.

Az óramegbeszélés végén abban is megállapodhatunk, hogyan tovább. Az óralátogatás ne egyszeri alkalom legyen, hanem képezze az osztálytermi tapasztalatban gyökerező tanulási folyamat részét. Tanárképző szakemberként ezt a folyamatot segíthetjük azáltal, hogy empátiával de őszintén jelzünk vissza, és támogatjuk a pedagógust.

Visszajelzés

Mi a visszajelzés?

A szótári meghatározások mellett, melyek általában szinonimákat sorolnak fel, mint pl. tanács, kritika, vélemény, információ valakinek a teljesítményéről, az alábbi definíciót is hasznosnak találjuk:

Visszajelzés = információ a cselekedeteid hatásáról.



Power Point prezentáció Szakmai visszajelzés óralátogatás után

A tanárképzési helyzetekre a visszajelzés két fő típusa jellemző:

1. óramegfigyeléssel kapcsolatos: az óramegbeszélés alatti visszajelzés a megfigyelt tanárnak vagy tanárjelöltnek;
2. képzéssel kapcsolatos: résztvevők visszajelzése a képzésről, valamint a tanárképző szakember visszajelzése a résztvevők képzés alatti tevékenységeiről.

Mire jó a visszajelzés?

A visszajelzés segítségével:

- motiváljuk a tanárjelölteket/tanárokat azáltal, hogy azt hangsúlyozzuk, amiben jók;
- növeljük az önbizalmukat;
- segítjük őket szakmai fejlődésükben;
- megláttatunk velük dolgokat, amiknek nem voltak tudatában;
- segítünk nekik a kritikus önelemzésben;
- segítünk megérteni a pedagógus szakmai szerepét;
- arra bátorítjuk őket, hogy önállóan alkossanak véleményt és hozzanak szakmai döntéseket.

Tanárképzőként nyújtott teljesítményünkről azért kérünk visszajelzést, hogy az őszinte résztvevői vélemények alapján javítsunk gyakorlatunkon és szakmailag fejlődjünk. Az effajta visszajelzésről a következő fejezetben lesz szó.

A hasznos visszajelzés:

- nem értékelő, hanem leíró;
- nem általános, hanem konkrét;
- jól időzített;
- olyan tanórai megnyilvánulásra vonatkozik, amelyen a tanár képes változtatni;
- segítő célzatú.

A nem hasznos visszajelzés a fentiek ellentéte, illetve:

- túl kritikus;
- túl burkolt;
- túl pozitív (olyan helyzetben, amikor a tanár az őszinte visszajelzésből profitálna);
- túl szubjektív;
- túlságosan elméleti;
- előírásokat fogalmaz meg;
- érthetetlen.



Feladatlap

Mikor hasznos a visszajelzés?

Gondolkodj el

A VISSZAJELZÉS KÉT IRÁNYBAN HAT

Néha mi jelzünk vissza másoknak, máskor mi kapunk visszajelzést. Tanárképző szakemberként akár órát látogatunk, akár műhelyfoglalkozást tartunk, véleményt mondunk mások teljesítményéről, de a mi munkánkat is véleményezik. Kritikus véleményt megfogalmazni nem könnyű – íme néhány tanács, hogyan tegyük:

- jobb, ha ilyenkor nem pontozol;
- pozitívummal kezd és fejezd be a mondanivalód;
- jól válaszd meg a helyet és az időt;
- ahelyett, hogy „címkéznéd” a tanárt (pl. „nem összeszedett”, „érzéketlen”), írd le, pontosan mit láttál;
- az érzéseidről beszélj, ne arról, mit kellene (vagy kellett volna) tennie a tanárnak.

Visszajelzés közben próbáljunk meg egyensúlyt teremteni a dicséret és kritika között, mivel nem az a célunk, hogy elkedvetlenítsük a tanárt/tanárjelöltet, hanem hogy segítünk neki szakmailag fejlődni.

Hogyan fogalmazzuk meg visszajelzésünket

Az, ahogyan visszajelzésünket fogadják, sokban függ a megfogalmazásunktól. Stílusunkat próbáljuk meg a tanár(jelölt) egyéniségéhez, szakmai tapasztalatához igazítani. A tanítási gyakorlatukat végző tanárjelölteknek általában egyértelmű, világos visszajelzésre van szükségük, ami se nem túl kritikus, se nem túl tapintatos. Tapasztaltabb pedagógusok jobban értik a szakzsargont, és valószínűleg jobban értékelik az indirektebb, a tanulási folyamatot segítő nyelvezetet.

Ha nem megfelelően fogalmazzunk, a tanár(jelölt) akár meg is sértődhet, elmehet a kedve a további közös munkától, esetleg ellenállás alakul ki benne az általunk javasolt változtatásokkal szemben. Ahelyett, hogy azzal kezdenénk, „nem kellett volna...”, „miért nem inkább...”, „ott rontottad el, amikor...”, „minden rendben ment mindaddig, míg...”, fogalmazzunk inkább így: „észrevettem, hogy...”, „egy másik lehetséges megoldás ebben a helyzetben az lehetne...”, „szerinted mi volt a hozadéka ennek a döntésednek?” (forrás: Woodward, 1989: 21).



Feladatlap

Építő jellegű visszajelzés megfogalmazása

Ha minden adandó alkalommal kérsz visszajelzést, és gyakorolod a konstruktív véleménynyilvánítást (pl. miközben készülsz egy képzésre vagy csoportmunka levezetése után), tudni és érezni fogod, mikor hogyan jelezz vissza, s hogyan kerül el a buktatókat.

3.3 Értékelés és a képzést követő tevékenységek

Az értékelés típusai

Miközben tanfolyamot vagy műhelyfoglalkozást tartunk, természetesen tudni szeretnénk, hogyan él meg a képzést a résztvevők, és amikor vége van, kíváncsiak vagyunk, sikerült-e elérni a céljainkat. Ehhez három különböző típusú értékelésre lehet szükségünk:

formatív – a képzés alatt a résztvevőktől nyert információ (visszajelzés), ami alapján menet közben tudjuk módosítani és a résztvevők igényeihez igazítani a képzést;

szummatív – a képzés végén vagy után begyűjtött információ (minősítés), ami segít nekünk megítélni, mennyire volt sikeres a képzés és mennyire fogadták jól a résztvevők;

fejlesztő – önértékelés, ami elsősorban saját tanárképző munkánkra irányul; a résztvevők is végezhetnek önértékelést a képzés alatt a csoportban betöltött szerepükről.

Hogyan kérjük visszajelzést

Ha tanfolyamot tartunk, érdemes minden nap/modul végén egy kis időt reflexióra, visszacsatolásra szánni. Ennek több módja van:

- Különböző színű papírlapocskákat készítünk elő, és megkérjük a résztvevőket, jelezzenek vissza nekünk a képzésről négy címszó alatt (színkód): „mi tetszett”, „mi nem tetszett”, „kérdéseim”, „ezzel még foglalkozzunk”. A résztvevőket nem kérjük arra, hogy írják alá gondolataikat. Ezután a cetliket kitűzzük vagy kiragasztjuk (post-it) a falra vagy táblára, színek szerint csoportosítva.
- Szintén cetlikre írnak a résztvevők, de most arra kérjük őket, hogy fogalmazzanak meg öt emlékezetes gondolatot/pillanatot az aznapi foglalkozásokról.
- Megkérjük a résztvevőket, hogy miután átgondolták, mit tapasztaltak/tanultak aznap, írjanak tíz tanácsot nekünk, mint tanfolyamvezetőknek – mit tegyünk, és mit ne tegyünk a továbbiakban.



HA A KÉPZÉS TÖBB FOGLALKOZÁSBÓL ÁLL, ÉRDEMES VARIÁLNI A VISSZACSATOLÁS FORMÁIT ÉS FÓKUSZÁT.

MINDIG ELEMEZD KI A VISSZAJELZÉST, ÉS A KÖVETKEZŐ ÓRÁN SZÁMOLJ BE RÓLA A CSOPORTNAK: FOGLALD ÖSSZE, MI DERÜLT KI BELŐLE ÉS ENNEK ALAPJÁN MIT SZÁNDÉKOZOL TENNI.

Már mindannyian töltöttünk ki visszacsatoló kérdőíveket képzéseken, konferenciákon – de vajon készen állunk-e hasonló kérdőíveket kiosztani saját képzéseinken?

Gondolkodj el

AZ ÉRTÉKELÉS BUKTATÓI



Ha azt akarjuk, hogy a képzés értékelése mindenkinek a hasznára váljon, néhány gyakorlati kérdést alaposan át kell gondolnunk.

1. A résztvevők értékítélete a képzésről kedélyállapotuktól függően változik, s nem biztos, hogy ez az értékelés számunkra hasznos. Ne véleményt kérjünk tőlük, hanem információt, például arról, mit tapasztaltak/tanultak a képzés során.
2. Az értékelés során nyert információ nem mindig megbízható. Ha egy csoport visszajelzéséből az derül ki, hogy nem találtak hasznosnak egy bizonyos feladatot, még nem jelenti azt, hogy radikálisan meg kell változtatnunk a programot. Vigyázzunk, nehogy megroppanjunk a résztvevői értékelés hatására. Kezdő tanárképzőként ez nem lesz könnyű – ilyenkor sokat segít, ha nem egyedül tartjuk a képzést, hanem csapatban dolgozunk.
3. A résztvevők célja az értékelés során nem mindig egyezik a miénkkel. Előfordul, hogy a visszacsatoló kérdőív kitöltésével egészen más, az értékeléstől független célokat szeretnének elérni – még egy ok arra, hogy fenntartással kezeljünk bizonyos információkat.
4. A képzés végén történő értékelés (a tanfolyam utolsó napján „szertartásszerűen” kitöltött kérdőív) nem mindig hasznos - se a résztvevők, se a tanárképzők számára. Vannak, akik kifejezetten szeretnek a képzés befejezése után elvonulni, hogy nyugodtan olvashassák a sok szívet melengető megjegyzést. De nem biztos, hogy ez igazán hasznos. Amit a résztvevők az utolsó foglalkozáson éreznek és gondolnak fontos, de hamar elmúlik. Sokkal lényegesebb, hogyan befolyásolja a képzés a résztvevők tanári gyakorlatát hosszú távon – ezt lenne érdemes kideríteni.

Számos módja van annak, hogy ezeket a buktatókat elkerüljük. A CD-ROM-on található és az alábbiakban ismertetett értékelő és visszacsatoló módszerek alapján kialakíthatod saját kelléktárad, mellyel megbízható információt nyerhetsz arról, mennyire volt sikeres a képzés, amit tartottál.



Feladatlap Vélemények az értékelésről

Mitől lesz megbízható a képzés végi értékelés?

Így vélekedik erről egy tapasztalt tanárképző szakember:

„Gyakran alkalmazom azt a módszert, hogy a tanfolyam elején megkérem a résztvevőket, fogalmazzák meg elvárásaikat a képzéssel kapcsolatban. Az elvárásaikból egy szövegszerkesztett listát készítek, amit a tanfolyam végén kiosztok. Minden résztvevő megkapja a kinyomtatott listát és kipipálja azokat az elvárásokat, melyek az ő esetében megvalósultak. Néha egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálával egészítem ki a listát, hogy a résztvevők azt is jelezhessék, milyen mértékben valósultak meg az elvárásaik.”

Ezzel a módszerrel a tanárképző szakember elkerüli a semmitmondó vagy részrehajló megjegyzéseket, mivel a résztvevők igényeire, gondolataira épül az értékelés, s ezekhez képest kéri a képzés minősítését. Ez sok esetben célravezetőbb, mintha előre elkészített, több képzésen egyaránt alkalmazott kérdőívet kapnának a résztvevők, amit kevésbé éreznek relevánsnak és tudnak maguknak értelmezni.



AZ ÉRTÉKELÉS A KÉPZÉS RÉSZE

Miközben tanfolyamot tartasz, valamilyen formában biztosan kéred a csoport visszajelzését (formatív értékelés): vagy oly módon, hogy kötetlenül elbeszélgetsz velük a szünetekben, vagy rövid kérdőíveket töltetsz ki velük, esetleg visszacsatoló tevékenységre szánsz időt egy-egy nap végén. Figyeled és önmagad számára értékeled a képzés folyamatát, és érzed, mi ment jól, és mi nem. Egy tanárképző kollégánk ezt így fogalmazta meg:

„Ahogy múlnak a napok, mind jobban látom, mit sikerült elérnünk, és mit nem, át tudtam-e adni, amit szerettem volna, mennyire élvezték a munkát a résztvevők stb. Azért van szükségem erre az információra, hogy módosíthassam a kurzustervet, és úgy tudjam folytatni a képzést, hogy a lépések szervesen épüljenek egymásra.”

A formatív értékelés



Tapasztalatunk szerint a visszajelzés akkor hasznos, ha teljesülnek az alábbi feltételek:

- világosan elmagyarázzuk, milyen célból kérjük a visszajelzést, és aránylag egyszerű kérdőívet (vagy kreatívabb visszacsatoló formát) használunk – ezzel segítünk a résztvevőknek abban, hogy átgondoltan, őszintén jelezzenek vissza;
- őszintébben fognak visszajelezni a résztvevők, ha ezt névtelenül tehetik meg – ne kérd meg őket, hogy írják alá a visszajelzésüket;
- nagyon fontos, hogy ne hagyjuk a visszajelzést az utolsó percre; igyekezz úgy megtervezni a képzés végét, hogy legyen erre elegendő idő, s a résztvevőknek ne kutya-futtában kelljen értékelniük, hanem legyen idejük koncentrálni és felidézni a képzés különböző szakaszait;
- nincs értelme értékeléssel terhelni a résztvevőket, ha fáradtak vagy sietniük kell valahova.

Gondolkodj el

KÜLÖNBÖZŐ MÓDSZEREK

Mik az alábbi módszerek pozitívumai?

- a tanfolyam elején elmondod a résztvevőknek, mik a képzés céljai, és lehetőséget biztosítasz számukra, hogy a képzés elején és végén megvitassák ezeket;
- valahányszor visszajelzést kérsz, elmagyarázod, miért teszed;
- ismerteted a résztvevőkkel, milyen kritériumok alapján fogod feldolgozni a visszajelzéseiket; miután ez megtörtént, közlöd velük, mire jutottál a visszacsatolás elemzésével – mit tanultál belőle, mire jöttél rá;
- alkalmas pillanatban kérsz visszajelzést és bőven adsz rá időt;
- hosszabb tanfolyam alatt különböző napszakokban kérsz visszajelzést, és ha kell, változtatsz a kurzusterven; nem felejtet el közölni a résztvevőkkel, mit változtattál és miért;
- megkérdezed őket „Ha legközelebb ezt a tevékenységet alkalmazom/tanfolyamot tartom, mit csinálnak másként?”
- nem kéred a résztvevőktől, hogy írják alá a visszajelzéseiket;
- néhány hónappal a képzés befejezése után kérsz visszajelzést.

Gondolkodj el

HOGYAN DOLGOZZUK FEL A VISSZAJELZÉST

Ha arra kérjük a résztvevőket, jelezzenek vissza a képzésről, fontos (és úgy korrekt), hogy megosszuk velük, hogyan értelmeztük a visszajelzésüket. Mi még a képzés alatt ki szoktuk elemezni a kérdőíveket (főleg, ha formatív értékelésről van szó), és elmondjuk a csoportnak, mire világítottak rá. Ezáltal a tanulás folyamatát is modellezzük, hiszen a résztvevők látni fogják, hogy mi magunk miből mit tanultunk, és mit változtatunk a visszacsatolás eredményeképp.

Hosszabb tanfolyamokon többször is szoktunk visszajelzést kérni, például az aznapi foglalkozások zárásakor, vagy a tanfolyam közepénél és a végén, hogy tisztább képet kapjunk a résztvevők tanulási folyamatáról. Ezáltal jobban figyelembe tudjuk venni a résztvevők igényeit, és ehhez igazítjuk a képzés menetét. A folyamatos, fejlesztő jellegű visszacsatolás gyakorlata mintául szolgál a résztvevőknek, akik hasonló technikákat alkalmazhatnak tanóráikon, s ebből diákjaik is profitálnak majd.



Visszacatoló kérőívek [Visszajelzés a tanfolyam felénél –](#)
[Visszacatoló kérdőív 1. példa –](#) [Visszacatoló kérdőív 2. példa –](#)
[Visszacatoló kérdőív 3. példa –](#) [Visszacatoló kérdőív 4. példa](#)

Önelemzési technikák

Még a tapasztalt tanárképző szakemberek is sokszor túl kritikusak önmagukkal szemben. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne végezzünk önelemzést, elsősorban szakmai fejlődésünk végett. Ugyanúgy, mint a résztvevői értékelésnél, először információt kell gyűjtenünk, amire a reflexiót alapozhatjuk. A résztvevői visszajelzés mellé hasznos információt gyűjthetünk saját tanárképző munkánkról az alábbi technikákkal:

naplórás: a képzés alatt rendszeres időközönként lejegyzed gondolataidat a tanfolyam menetéről; ha egy bizonyos idő elteltével olvasgatod a naplót, amikor érzelmileg már eltávolodtál az eseménytől, igen hasznos információkat nyerhetsz; ha elég magabiztos vagy, még a résztvevőknek is felolvashatsz egy-két naplóbejegyzést;

a képzés alatt készült fényképek, video- és hangfelvételek sokat elárulnak rólad: milyen a testbeszéded, arcjátékod, hogyan mozogsz a teremben, hogyan viszonyulsz a résztvevőkhöz;

előadótárstól kapott visszacsatolás: ha nem egyedül tartod a tanfolyamot, kérd meg társadat, figyeljen meg foglalkozás közben és jelezzon vissza.

Képzés utáni tevékenységek

Gyakran a tanfolyam befejezése után is szeretnénk kapcsolatban maradni a résztvevőkkel, vagy legalábbis lehetővé tenni számukra, hogy kapcsolatban maradhassanak. Rendkívül izgalmas és hasznos pár hónap elteltével kideríteni, mit alkalmaznak a résztvevők abból, amivel a képzés alatt foglalkoztunk, mit és hogyan építettek be tanítási gyakorlatukba. Ezzel arra is fény derül, mennyire volt eredményes a képzés hosszú távon. Az Internet számos lehetőséget kínál a kapcsolattartásra:

csoportblogot vagy nyílt blogot hozhatunk létre, amire a résztvevők írhatnak, és anyagokat tölthetnek fel;

- egy intézményes weblapon szakmai fórumot indíthatunk;
- elektronikus hírlevelet szerkeszthetünk a résztvevők írásaiból, híreiből;
- rövid beszámolókat gyűjthetünk össze, amit kiküldünk az egész csoportnak.

Persze semmi sem ér többet annál, ha meg tudjuk látogatni a résztvevőket saját iskolájukban, bár ez nem mindig kivitelezhető.

Ezt próbáld ki!

Az alábbi két módszerrel összeköthetjük a hosszú távú értékelést az önértékeléssel – mi mindkét módszert nagyon hasznosnak találtuk.

PALACKPOSTA

A képzés utolsó foglalkozásán megkérjük a résztvevőket, írjanak levelet saját maguknak a képzésről: milyen volt, hogyan értékeli, mik a terveik. A tanárképző szakember összegyűjti a leveleket, és megígéri, hogy hat hónap múlva postázza őket a résztvevők által megcímezett borítékokban. A résztvevők pedig megígérik, hogy válaszolnak az előadónak. Válaszlevelükben (ami elektronikus üzenet is lehet) leírják majd, hogy érezték magukat, amikor megkapták fél évvel korábban írt saját levelüket a képzésről, és most mennyire látják másként a képzést és/vagy saját tanári munkájukat.

KÉPESLAP EGY CSOPORTTÁRSAMNAK

A tanárképző esemény végén minden résztvevő kap egy képeslapot, amelyet egy számára kijelölt csoporttársának megcímez, s röviden összefoglalja gondolatait a képzésről. (Valódi képeslapokat használunk erre a célra, és ügyeljünk arra, hogy pontosan legyenek megcímezve.) Az előadó összegyűjti a képeslapokat, és a résztvevőkkel megbeszéli, mikor küldje ki a címzetteknek – a három vagy hat hónap nekünk bevált. A résztvevők megígérik, hogy amikor megkapják a képeslapokat, a lap írójának és a tanárképzőnek is elektronikus üzenetet küldenek, melyben megírják reakcióikat a képeslap tartalmára.

Gondolkodj el

A VISSZAJELZÉS SEGÍTI SZAKMAI FEJLŐDÉSÜNKET

Tanárképző kompetenciáinkat és készségeinket elsősorban tapasztalatszerzés útján tudjuk fejleszteni. Azáltal, hogy rendszeresen kérünk visszajelzést a résztvevőktől, továbbá önelemzést végzünk és reflektálunk, értékes információt nyerünk tanárképző munkánkról, s arról, milyen hatást gyakorolunk a résztvevőkre – ezáltal tudunk fejlődni.

Végül egy tanárképző szakember gondolatai az értékelésről:

„Visszajelzést a tanárképző tevékenység konkrét aspektusaira kérj; ennek sokkal több hasznát fogod venni, mintha értékítéletet vagy véleményt kérnél a résztvevőktől. Ha valóban fejlődni szeretnénk, azt is meg kell tanulnunk, hogy ne hagyatkozzunk túlságosan a csoport pozitív visszajelzéseire.”

Búcsúzóul

Reméljük, tanárképző pályafutásod kezdetén hasznosnak találod az útmutatót és kiegészítőt. Bízunk benne, hogy a könyvben megfogalmazott tanácsok és a CD-ROM-on található ötletek és feladatok segítenek elindulni a pályán, és növelik önbizalmadat. Szívesen vennénk a visszajelzést, mert pedagógusként és oktatóanyagok szerzőiként mi is tovább szeretnénk fejlődni.

A szerzők

Bibliográfia

- BENTLEY, T., *Facilitation. Providing Opportunities for Learning*. [A tanulás lehetőségének megteremtése.] London., 1994.
- Council of Europe *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment*. [Az Európa Tanács Közös európai nyelvi referenciakerete: nyelvtanulás, nyelvtanítás, értékelés.] Cambridge, 2001.
- DÖRNYEI, Z., *Teaching and Researching Motivation*. [Tanítás és motivációs kutatás.] Harlow, 2001.
- MERCER, N., *The Guided Construction of Knowledge*. [A tudás irányított megkonstruálása.] Clevedon, 1995.
- MOON, J., *Short Courses and Workshops: Improving the Impact of Learning, Training and Professional Development*. [Rövid kurzusok és műhelyfoglalkozások: A tanulás, képzés és szakmai fejlődés hatékonyságának növelése.] London, 2001.
- MORAN, P. R., *Learning and discussion: a qualitative inquiry*. [A tanulás és csoportos megbeszélés: kvalitatív kutatás.] School of International Studies, Brattleboro, kézirat, 1991.
- MOSKOWITZ, G., *Caring and Sharing in the Foreign Language Class: A Sourcebook of Humanistic Techniques*. [Törődés és odafigyelés az idegen nyelvi órán: Humanisztikus technikák gyűjteménye.] Boston, 1978.
- THORNE, K. ÉS D. MACKEY, *Everything you ever needed to know about training*. [Amit a tanárképzésről tudni kell.] Harmadik kiadás. London, 2003.
- VYGOTSKY, L., *Thought and Language*. [Gondolkodás és a nyelv.] Cambridge, 1978.
- WAJNRYB, R., *Classroom Observation Tasks* [Óramegfigyelési feladatok.] Cambridge, 1992.
- WOODWARD, T., *Taking the Stress Out of Discussing Lessons* [Óramegbeszélések stresszmentesítése.] Cikk a The Teacher Trainer szaklapból, III, 2. 21. o.

A TrainEd projektcsapat tagjai

Mercè Bernaus a spanyolországi Universitat Autònoma de Barcelona nyelvpedagógusa. Felsőoktatási tanárképző és pedagógus-továbbképző tapasztalattal rendelkezik. Kutatásai középpontjában a többnyelvű közegben ható attitűdök, motiváció és az idegen nyelv tanulása áll. Számos, a többnyelvűséggel és multikulturalitással foglalkozó európai projektben vett részt, és ő koordinálta az ECML egyik korábbi, Language Educator Awareness (Nyelvpedagógusok tudatossága) elnevezésű projektjét.

Frank Heyworth az EAQUALS (European Association of Quality Language Services – Minőségi Nyelvi Szolgáltatások Európai Egyesülete) tanácsadója. Számos ECML projektben működött közre, melyek fókuszában a tanárképzés, minőségbiztosítás, projektvezetés, és innováció állt. Jelenleg az ECML középtávú programjainak konzulense. A Közös európai nyelvi referenciakeret kidolgozásában és alkalmazásában is részt vett. Jelenleg más területek, pl. az állampolgári ismeretek kompetenciáinak meghatározásán dolgozik.

Gabriela S. Matei tanárképző szakember, tanárképző tréner és konzulens, EAQUALS minőségbiztosítási felügyelő. Saját EduPlus Consulting oktatási vállalkozását vezeti Romániában, Temesvárott. Kutatási projektjeinek középpontjában a tanárképzés, osztálytermi kutatás és interkulturális kommunikatív kompetencia állnak. Korábban évekig a felsőoktatásban dolgozott mint idegen nyelvek tanárait képző és továbbképző szakember. Számos korábbi ECML oktatási projekt résztvevője volt.

Uwe Pohl a budapesti Eötvös Loránd Tudománygyetem docense, az Angol Nyelvpedagógia Tanszék vezetője. Szakmai érdeklődési köre az interkulturális kommunikációt, az angol nyelv tanításának módszertanát és tanárképzést öleli fel.

Tony Wright a nyelvpedagógia tanára az egyesült királysági (Plymouth) The College of St Mark and St John (Marjon) oktatási intézményben. Sokéves nemzetközi tanárképző tapasztalattal rendelkezik. Jelenleg posztgraduális kurzusokat és kutatásokat vezet tanárképző szakemberek számára. Számos nemzetközi nyelvtanítási kezdeményezés tanácsadója. A szakmai fejlődés témakörben aktívan kutat és rendszeresen publikál.

Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe Sales agents for publications of the Council of Europe

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie européenne SA
50, avenue A. Jonnart
B-1200 BRUXELLES 20
Tel.: (32) 2 734 0281
Fax: (32) 2 735 0860
E-mail: info@libeurop.be
<http://www.libeurop.be>

Jean de Lannoy
202, avenue du Roi
B-1190 BRUXELLES
Tel.: (32) 2 538 4308
Fax: (32) 2 538 0841
E-mail: jean.de.lannoy@euronet.be
<http://www.jean-de-lannoy.be>

CANADA

Renouf Publishing Company Limited
5369 Chemin Canotek Road
CDN-OTTAWA, Ontario, K1J 9J3
Tel.: (1) 613 745 2665
Fax: (1) 613 745 2660
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
<http://www.renoufbooks.com>

CZECH REPUBLIC/RÉP. TCHÈQUE

Suweco Cz Dovož Tisků Praha
Ceskomoravská 21
CZ-18021 PRAHA 9
Tel.: (420) 2 660 35 364
Fax: (420) 2 683 30 42
E-mail: import@suweco.cz

DENMARK/DANEMARK

GAD Direct
Fiolstaede 31-33
DK-1171 KOBENHAVN K
Tel.: (45) 33 13 72 33
Fax: (45) 33 12 54 94
E-mail: info@gaddirect.dk

FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
Keskuskatu 1, PO Box 218
FIN-00381 HELSINKI
Tel.: (358) 9 121 41
Fax: (358) 9 121 4450
E-mail: akatiiaus@stockmann.fi
<http://www.akatiiaus.akateeminen.com>

GERMANY/ALLEMAGNE

AUSTRIA/AUTRICHE
UNO Verlag
August Bebel Allee 6
D-53175 BONN
Tel.: (49) 2 28 94 90 20
Fax: (49) 2 28 94 90 222
E-mail: bestellung@uno-verlag.de
<http://www.uno-verlag.de>

GREECE/GRÈCE

Librairie Kauffmann
Mavrokordatu 9
GR-ATHINA 106 78
Tel.: (30) 1 38 29 283
Fax: (30) 1 38 33 967
E-mail: ord@otenet.gr

HUNGARY/HONGRIE

Euro Info Service
Hungexpo Europa Kozpont ter 1
H-1101 BUDAPEST
Tel.: (361) 264 8270
Fax: (361) 264 8271
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
<http://www.euroinfo.hu>

ITALY/ITALIE

Libreria Commissionaria Sansoni
Via Duca di Calabria 1/1, CP 552
I-50125 FIRENZE
Tel.: (39) 556 4831
Fax: (39) 556 41257
E-mail: licos@licos.com
<http://www.licos.com>

NETHERLANDS/PAYS-BAS

De Lindeboom Internationale Publikaties
PO Box 202, MA de Ruyterstraat 20 A
NL-7480 AE HAAKSBERGEN
Tel.: (31) 53 574 0004
Fax: (31) 53 572 9296
E-mail: lindeboo@worldonline.nl
<http://home-1-orldonline.nl/~lindeboo/>

NORWAY/NORVÈGE

Akademika, A/S Universitetsbokhandel
PO Box 84, Blindern
N-0314 OSLO
Tel.: (47) 22 85 30 30
Fax: (47) 23 12 24 20

POLAND/POLOGNE

Główna Księgarnia Naukowa
im. B. Prusa
Krakowskie Przedmieście 7
PL-00-068 WARSZAWA
Tel.: (48) 29 22 66
Fax: (48) 22 26 64 49
E-mail: inter@internews.com.pl
<http://www.internews.com.pl>

PORTUGAL

Livraria Portugal
Rua do Carmo, 70
P-1200 LISBOA
Tel.: (351) 13 47 49 82
Fax: (351) 13 47 02 64
E-mail: liv.portugal@mail.telepac.pt

SPAIN/ESPAGNE

Mundi-Prensa Libros SA
Castelló 37
E-28001 MADRID
Tel.: (34) 914 36 37 00
Fax: (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
<http://www.mundiprensa.com>

SWITZERLAND/SUISSE

Adeco – Van Diermen
Chemin du Lacuez 41
CH-1807 BLONAY
Tel.: (41) 21 943 26 73
Fax: (41) 21 943 36 05
E-mail: info@adeco.org

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

TSO (formerly HMSO)
51 Nine Elms Lane
GB-LONDON SW8 5DR
Tel.: (44) 207 873 8372
Fax: (44) 207 873 8200
E-mail: customer.services@theso.co.uk
<http://www.the-stationery-office.co.uk>
<http://www.itsofficial.net>

UNITED STATES and CANADA/

ÉTATS-UNIS et CANADA
Manhattan Publishing Company
468 Albany Post Road, PO Box 850
CROTON-ON-HUDSON,
NY 10520, USA
Tel.: (1) 914 271 5194
Fax: (1) 914 271 5856
E-mail: Info@manhattanpublishing.com
<http://www.manhattanpublishing.com>

FRANCE

La Documentation française
(Diffusion/Vente France entière)
124 rue H. Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
Tel.: (33) 01 40 15 70 00
Fax: (33) 01 40 15 68 00
E-mail: vel@ladocfrancaise.gouv.fr
<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

Librairie Kléber (Vente Strasbourg)
Palais de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
Fax: (33) 03 88 52 91 21
E-mail: librairie.kleber@coe.int

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

Tel.: (33) 03 88 41 25 81 – Fax: (33) 03 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>



Élő Nyelvek Európai Központja Magyarországi Kontaktpont



A Kontaktpont segítséget nyújt a nyelvoktatás módszertani megújításához, a minél eredményesebb iskolai nyelvtanításhoz nyelvtanároknak, tanárjelölteknek és minden érintettnek azzal, hogy

- gyűjti és hozzáférhetővé teszi a grazi központ kiadványait,
- lehetőséget biztosít a központtal való kapcsolat létesítésére, munkájának megismerésére,
- helyet biztosít a hazai szakértők és érdeklődők számára viták, ankétok és képzések szervezéséhez.

Mindehhez az OFI - Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum állománya és munkatársainak segítő szakértelme biztosít háttérrel.

Címünk:
1089 Budapest,
Könyves Kálmán krt. 40.

<http://ecml.opkm.hu>

Nyitva tartás
Kedd - Péntek: 9 - 19 h
Szombat: 9 - 14 h

TrainEd

Gyakorlati útmutató és kelléktár kezdő tanárképző szakemerek számára

Gyakorlati útmutató és kelléktár kezdő tanárképző szakemberek számára

TrainEd könyv és CD-ROM

Gabriela S. Matei, Mercedes Bernaus, Frank Heyworth, Uwe Pohl, Tony Wright

Az egymáshoz szervesen kapcsolódó könyv és CD-ROM elhivatott, tapasztalt pedagógusokat céloz meg, akik szeretnék tanár(tovább)képzőként is tevékenykedni, illetve meg kívánják újítani tanárképző gyakorlatukat. Hasznos és érdekes lehet a kiadvány azoknak is, akik tanárképzők képzésével foglalkoznak.

A könyv a tanárképző tevékenység négy fő területével foglalkozik:

- a tanárképző szakember szakmai identitása, szerepei és feladatai;
- tanárképző események megtervezése és előkészítése (beleértve a képzési szükségletek felmérését)
- tanfolyamok, szemináriumok, műhelyfoglalkozások levezetése (a tanulási folyamat segítésére, csoportmegbeszélések moderálására helyezve a hangsúlyt)
- visszajelzés és értékelés.

A CD-ROM kelléktárként egészíti ki a könyvet, és több mint negyven dokumentumot tartalmaz: feladatlapokat, önelemzést segítő kérdéssorokat, Power Point prezentációkat, tanárképző programokban alkalmazható tevékenységeket, visszacsatoló kérdőíveket.

A TrainEd könyv és CD alapján önállóan vagy kollégákkal közösen végezhető a különböző típusú önfejlesztő tevékenységek – a kiadvány a nyelvtanárból tanárképző szakemberré válás folyamatában lehet az egyéni vagy csoportos önképzés interaktív, hatékony eszköze.



ISBN

978-963-682-631-4



9 789636 826314

<http://book.coe.int>
Council of Europe Publishing