



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FutVol

Az egymástól tanulás modellje

2017-1-FI01-KA204-034696 sz. projekt

Nyilatkozat

Ezen dokumentum szerzői minden rendelkezésükre álló eszközzel biztosítják, hogy annak tartalma pontos, helytálló és jogszerű. Azonban sem a projekt konzorcium, sem pedig jelen dokumentum létrehozásában és publikálásában egy vagy más módon részt vevő egyes partnerek nem vállalnak felelősséget arra az esetre, ha annak tartalmát mások felhasználják.

Ez a kiadvány az ERASMUS+ Program támogatásával jött létre. Annak tartalma egyedül a FutVol konzorcium felelőssége alá tartozik, és semmiképp sem tekinthető az ERASMUS+ Program nézeteit tükröző kiadványnak.





A MODELL MŰKÖDÉSE

A jövőben szükséges jártasságok felismerése az önkéntes munka nagyon fontos részévé vált. Az önkéntességgel foglalkozó menedzserek és az önkéntesek tudatában vannak annak, hogy minden szinten minőségi és hatékony munkára van szükség. A szervezeten belüli oktatásra és autonóm munkára irányuló tendencia a minőség és hatékonyság felelősségét az önkéntesekre irányította.

Az önértékelésnek lényeges szerepe van az önkéntesek erősségeinek és gyengeségeinek felismerésében, jártasságaik minőségének javításához vezet, ami a munkában is jelentkezik. De nem feledkezhetünk meg az önkéntes szervezeteken belül létező különböző kultúrákról, ezért ezt a folyamatot baráti és befogadó légkörben kell végezni. Ezért a szervezetben a nem formális módon végzett önértékelés vagy önértékelő tanulás fontosabb, mint az iskolai és egyetemi tanulás.

A FutVol c. ERASMUS+ projekt, melynek célja az, hogy létrehozza az egymástól tanulás modelljét, melynek középpontjában az önkéntesek jövőben szükséges jártasságai állnak, és magába foglalja az önértékelést mint a tervező gondolkodás (design thinking) eszközt. Az egymástól tanulás modellje az önkéntes szervezet minden résztvevőjének segíteni kíván abban, hogy szisztematikusan önértékelést végezhesen saját munkáját, a munkájában és szervezetében betöltött szerepét illetően, és munkálkodhasson saját maga szakmai fejlesztésén.

Önértékelés

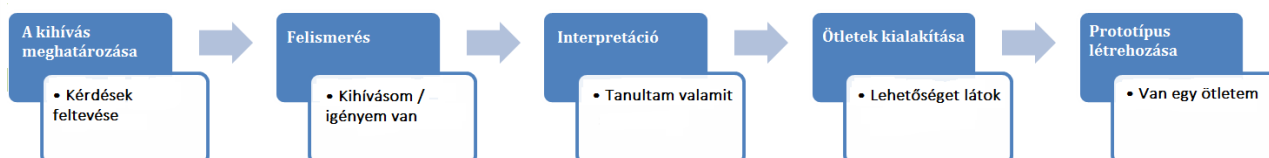
Az önértékelés egy önmagunk által kezdeményezett, belülről szervezett és önmagunk által szabályozott folyamat. Célja a szervezet céljai elérésének javítása a döntéshozatal professzionálisabbá tétele révén. Szervezhető egyénileg vagy a szervezeten belüli csoportok segítségével:

- egyénileg pl. az önkéntes, önkéntes menedzser,
- egyének csoportjai révén, pl. egy csapat önkéntes, az önkéntesek menedzsmentjének csapata.

Az értékelés akkor minősül önértékelésnek, ha az önkéntesek a mérési folyamatban csak a saját szerepüket vizsgálják.

Tervező gondolkodás (design thinking)

A tervező gondolkodás egy speciálisan az emberi igényeknek megfelelően kialakított módszer (1. ábra), ami rugalmasságot biztosít a meglévő korlátok közt végzett munkához. Ez egy folyamatosan alakuló, változó, tesztelő folyamat, ami azután átformálja nézeteinket arra vonatkozóan, hogy mi az, ami működik.



1. ábra: Tervezési folyamat

Ne számítsunk arra, hogy elsőre helyesen oldjuk meg. Teregetnünk kell magunkat a siker felé, és hinnünk kell abban, tudunk változtatni annak érdekében, hogy új, releváns megoldásokhoz jussunk, melyek pozitív hatásúak lesznek.

Négy, a tervező gondolkodáshoz kapcsolódó, lépés segít bennünket ebben a folyamatban. Ezek adják meg azokat az eszközöket és képességeket, melyek révén megérthetjük, milyen fajta jártasságokat kell kifejlesztenünk annak érdekében, hogy jelentős változást érhessünk el személyes fejlődésünkben és munkavégzésünkben: **1) felismerés, 2) interpretáció, 3) ötletek kialakítása, 4) prototípus létrehozása.**

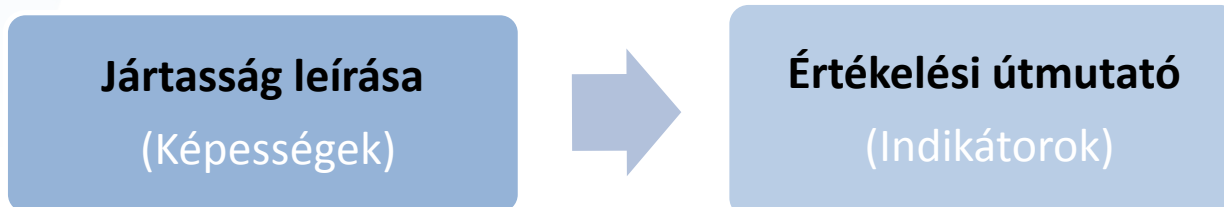
Az egymástól tanulás modellje (peer learning model)

Önkéntesként máris megtervezi minden egyes napját. Vajon vannak-e új módszerek a hatékonyabb munkavégzésre, képességeinek más módon történő alkalmazására, új jártasságok kifejlesztésére, a kollégákkal való újfajta kapcsolatokra vagy a szervezet számára új megoldások létrehozására?

Ez a modell, ami a tervező gondolkodás koncepcióján alapul, arra invitál, hogy kísérletezzünk a tervezési folyamatokkal.

A már korábban kifejlesztett készségmodellünk révén (ld. a Jártasságok, melyekre szükségük lesz az önkénteseknek a jövőben c. fejezetet [itt](#)) már rendelkezünk a jártasságokról, készségekről szóló leírással és értékelési útmutatóval, amely az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) euró-

pai kulcskompetenciáinak mutatóit követi. Ezt a készségmodellt fogjuk kiindulópontként használni a tervezési összejövetel előkészítésekor (2. ábra).



2. ábra: Készség- vagy jártassági modell – az önkéntesség jövőben szükséges készségei

De mindegyik készségen belül meghatározhatunk egy sor elemet és azt a lényeges vagy figyelemre méltó jártasságot, melyre szükségünk van ahhoz, hogy elmondhassuk, hogy ön mint önkéntes, rendelkezik-e ezzel a képességgel. A végső ponton, a minőségi kritériumok alapján, meghatározhatjuk azt, hogy ön milyen mértékben rendelkezik az adott készséggel/jártassággal (3. ábra).

A mi modellünk

FEDEZZE FEL	HATÁROZZA MEG	FEJLESSZE	TOVÁBBÍTSA
A készség leírása → (Képességek)	Elemek → (Cselekvést jelző jártasság / viselkedés)	Értékelési útmutató → (Indikátorok)	Minőségi kritérium (Mennyire jól?)

3. ábra

A FOLYAMAT:

Hogyan teremthet olyan szituációt vagy feladatot, amely segít abban, hogy jobban megértsük az önkéntesek jövőben szükséges jártasságait?

A „**hat kérdőszavas**” módszer nagyon egyszerű, de rendkívül hatékony eszköz a hatások és okok, valamint a megoldások és a rövid idő alatt elérhető gyors eredmények elemzésére.

A „ki, mi, miért, mikor, hol és hogyan” együttesen mutatja be ezt az egész szituációt, és elvezet bennünket a szükséges megoldáshoz.

- *Miért? – a szituáció*

Mielőtt felismerjük a jövőben szükséges jártasságokat, biztosak kell lennünk abban, hogy ezek léteznek. A meglévő jártasságok felismerése, megértése, a munka során való viselkedés és tapasztalat fogja biztosítani azt az alapot és irányt, amire szükségünk van.

Például:

Miért	kell az önkénteseknek tudniuk a jövőben szükséges készségeikről?
Miért	engedik az önkéntesek, hogy ez történjen?
Miért	van erre szükség napjainkban?
Miért	ez a legjobb forgatókönyv?

- *Mi? – az információ, amit meg kell osztanunk (információcsere)*

Ez a szakasz a kommunikáció eszköze. Az információcserére azért van szükség, hogy megértsük a helyzettel kapcsolatos összképet.

Például:

Mik	az erősségek és a gyenge pontok?
Milyen	más perspektíva létezik?
Mi	a leginkább/legkevésbé fontos?
Mit	tehetünk egy pozitív változás érdekében?

- *Ki? – az érintett*

Meg kell értenünk ennek a változásnak az érintettjeit és azt, hogy kire van szükségünk a kommunikációhoz.

Például:

Ki	az, akinek ez hasznára válik?
Ki	az, aki ezzel kapcsolatos döntéseket hoz?
Ki	érint legközvetlenebbül?
Ki	lenne a konzultációra legalkalmasabb személy?

- *Hol? – található további információ*

Most meghatározzuk a szituáció minden egyes részének a szerkezeti természetét.



Például:

Hol	van erre a legnagyobb szükség?
Hol	szerezhethetünk be még több információt?
Hol	vannak azok a területek, melyek javíthatók?
Hol	láthatjuk mindezt a valós életben?

- *Mikor? – az időrend*

Szükséges az időrend meghatározása, mégpedig nem csupán az első napra, hanem a készségek kialakulásának idejére is. Mik a kiindulópontok? Ki fogja vezetni a folyamatot?

Például:

Mikor	fog ez jót tenni a munkánknak/társadalomnak?
Mikor	elfogadható/elfogadhatatlan?
Mikor	fogjuk megtudni, hogy sikeresek voltunk-e?
Mikor	számíthatunk a változásra?

- *Hogyan? – történik*

A fent említett információ típusokat szükséges finomítani, összetevőire lebontani.

Például:

Hogyan	profitálhatunk ebből mi/mások?
Hogyan	látjuk ezt a jövőben?
Hogyan	változtathatjuk mindezt a javunkra?
Hogyan	fogjuk megközelíteni ezt?

A „tervező gondolkodás” és a „hat kérdőszavas” módszer alkalmazásával most már elkezdhetjük az egymástól tanulást a jövőben szükséges önkéntesi jártasságok felfedezése érdekében.



1. SZAKASZ

A JÁRTASSÁGOK LEÍRÁSA – KÉPESSÉGEK / FELISMERÉS

Az önkéntesi jártasságok beazonosítása

Az önkéntesek számára az a kihívás, hogy önértékelés és a csoporton belüli párhuzamok vonásával beazonosítsák készségeiket: a jelenlegi készségek összevetése múltbéli és jelenlegi teljesítményükkel, illetve más önkéntesek tapasztalataival való összehasonlítás révén.

1. feladat (használja az 1. sz. mellékletet)

Alakítsanak kört, majd kövessék a következő irányelveket:

- Pár percben gondoljon egy olyan szituációra, melynek a megoldásában vagy egy speciális feladat teljesítésében aktívan részt vett, majd azonosítsa be azokat a készségeket, melyeket alkalmazott, és azokat, melyeket tudott volna alkalmazni.
- Ezeket egyesével ossza meg a csoporttal.
- Vizsgálja meg ugyanezt a többi önkéntesre vonatkozóan (az 1. sz. mellékletben található táblázat segítségével).
- Fűzzön véleményt a társai által használt készségekhez, illetve azokhoz, melyeket használhattak volna az általuk bemutatott szituációban.

MEGJEGYZÉS: Minden szakaszban a legfontosabb a készségek felismerése és értékelése, nem pedig az emberek önbecsülésének fenntartása: értékelje saját készségeit és saját szerepét a szervezetben belül, és dolgozzon szisztematikusan saját szakmai fejlődésén.



2. SZAKASZ

ELEMEK / MEGHATÁROZÁS

Értékelje jelenlegi készségeit

Már sikerült beazonosítania egy sor készséget, melyek korábbi tapasztalatai során keletkeztek.

Most vessen egy pillantást a következő készséglistára:

1. KONFLIKTUSKEZELÉS
2. TISZTELET
3. AKTÍV ÉS PASSZÍV KOMMUNIKÁCIÓ
4. KRITIKUS GONDOLKODÁS
5. EMPÁTIA ÉS ALTRUIZMUS (ÖNZETLENSÉG)
6. INTERKULTURÁLIS MEGÉRTÉS
7. DIGITÁLIS KOMPETENCIA
8. ALKALMAZKODÓ KÉPESSÉG
9. CSAPATMUNKA
10. KÉSZSÉGEK FELBECSÜLÉSE ÉS FELISMERÉSE
11. IDŐGAZDÁLKODÁS
12. PROBLÉMAMEGOLDÁS
13. KEZDEMÉNYEZŐKÉSZSÉG
14. SZERVEZŐKÉSZSÉG

Vizsgálja meg, hogy a beazonosított készségek egybeesnek-e és/vagy beleillenek-e a listán szereplőkkel. A készséget jelző számot helyezze be az 1. sz. melléklet élethosszig tartó tanuláson alapuló „14 készség”-oszlopába, és vitassa meg a többiekkel, hogy miért helyezte be azokat oda. Ezt követően egyénenként haladjanak tovább a 2. feladatban leírt önértékeléssel.

2. feladat (használja a 2. sz. mellékletet)

Az önkéntesek SWOT-analízis (erőségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek) alkalmazásával megvitatják készségeik és munkájuk erős és gyenge pontjait, valamint legfőbb lehetőségeiket és az őket fenyegető veszélyeket.



A fő cél: erősségeink további fejlesztése vagy megtartása, gyengeségeink és azon veszélyek kiküszöbölése, melyek a gyengeségekhez vezetnek.

- Töltse ki a 2. sz. melléklet táblázatát a fenti készséglista alkalmazásával akár úgy, hogy behelyezi azokat a táblázatba, akár úgy, hogy a nyílt kérdések megválaszolásakor azokat használja fő referenciáiként.

Üdvözlünk minden más arra vonatkozó kérdést, amely segít nekünk a négy kritériummal kapcsolatban. Az erősségeket és gyengeségeket mind belső, mind pedig külső szempontból figyelembe kell venni.

A javasolt kérdések segítségével elkezdődhet az önkéntesség jövőben szükséges készségeivel kapcsolatos vita.

STAGE 3. SZAKASZ

ÉRTÉKELÉSI ÚTMUTATÓ / FEJLESZTÉS

A jövőben szükséges önkéntesi készségek

Saját fejlődésünkhöz és a szervezet fejlődéséhez szükséges, sikerhez vagy bukáshoz vezető kulcsfontosságú készségek elkülönítésével és vizsgálatával az önkénteseknek el kell képzelniük a jövőbeni önkéntes profilját. Ezeknek kell azon mutatóinknak lenniük, melyek azt bizonyítják, hogy elérünk valamit.

A létfontosságú cél az, hogy az információt a készségek javítására használjuk akkor, amikor azokat még használjuk, felvázoljuk annak a hasznát, amit tanultunk, és tanácsot adjunk az önkénteseknek.

A felmérési útmutató eredményei felhasználhatóak arra, hogy bemutassuk a készségek megtalálásának hatékonyságát, beazonosítsuk azokat a módszereket, melyekkel ezek a jövőben javíthatók.

3. feladat (használja a 3. mellékletet)

- Válassza ki azokat a készségeket, melyeket a legmegfelelőbbnek gondol, és a táblázatban jelölje x-szel a szükséges kompetencia szintjét/fokát.

Ne felejtse, hogy a táblázat egy „jó” önkéntest mutat be, nem pedig egy „tökéleteset”. A jó önkéntesnek már vannak releváns készségei, de mindig van, amiben még javulnia kell.



Ebben a szakaszban az önkéntesek kidolgozhatnak egy tervet arra vonatkozóan, hogy hogyan kívánják elérni azokat a jövőbeni készségeket, és hogyan kívánják azokban képezni magukat.

4. SZAKASZ

MINŐSÉGI KRITÉRIUMOK / TERJESZTÉS

Az önkéntesnek – a jövőben szükséges készségek felismerésekor – el kell képzelnie a jövőbeni önkéntes profilját. Felvázolhatják jövőbeni profiljukat és azt is, hogy az mennyiben különbözik a jelenlegitől, végezhetnek önelemzést a tőlük a jövőben elvárt készségekkel kapcsolatos helyzetükről. Ebben a szakaszban az önkéntesek összehasonlíthatják jelenlegi készségeiket a jövőbeniekkel.

4. feladat (használja a 4. mellékletet)

A baloldali oszlopban készítsen listát a jövőbeni profiljához szükséges készségekről. A jobboldalon pontozzon egytől tízig minden egyes készséget vagy kompetenciát aszerint, hogy az mennyire szükséges ahhoz a munkához, amit éppen elemez.

Ha a pontozással elkészült a dokumentum, tollal kösse össze a pontokat, mely révén egy vonalat kap. Ez a vonal képviseli az ehhez a tevékenységhez vagy szervezethez a jövőben szükséges készségeket.

A feladat befejezéséhez az önkéntesnek a saját elemzését is el kell végeznie egy ugyanilyen szerkezetű új lap használatával az elfogadott korábbi készségeire és kompetenciáira vonatkozóan. Így a kiválasztott tulajdonságok pontozása után kapott pontok összekötésével meg kell kapnia saját vonalát.



1. MELLÉKLET

NÉV	HELYZET	HASZNÁLT KÉSZSÉGEK	KÉSZSÉGEK, AMIKET FEL LEHETETT VOLNA HASZNÁLNI	14 KÉSZSÉG
<i>pld. Péter</i>	<i>pld. határidős jelentés</i>	<i>pld. íráskészség és szervezet</i>	<i>pld. másokkal való együttmű- ködés</i>	<i>pld. 3, 9, 11</i>



2. MELLÉKLET

SWOT ANALÍZIS		
Erősségek	<ul style="list-style-type: none">• Mit csinállok jól?• Mik a legjobb készségeim, amiket alkalmazni tudok	
Gyengeségek	<ul style="list-style-type: none">• Milyen készségeken tudnék javítani?	
Lehetőségek	<ul style="list-style-type: none">• Hogyan tudom hasznosítani erősségeimet?	
Veszélyek	<ul style="list-style-type: none">• Milyen tényezők hátráltatnak?	



3. MELLÉKLET

Milyen fajta készségeket szeretnénk figyelembe venni akkor, amikor azt halljuk, hogy valaki jó önkéntes?				
JÖVŐBENI KÉSZSÉGEK	Jól tudja végezni	El tudja végezni, de képzést igényel	Már csinálta, de javulnia kell	Könnyen tanul
SZEMÉLYES KÉSZSÉGEK				
SZAKMAI KÉSZSÉGEK				

4. MELLÉKLET

JÖVŐBENI KÉSZSÉGEK / KOMPETENCIÁK	IMPORTANCE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

