META-COIN

OKTATÓI KÉZIKÖNYV

Hibrid csoport anyagai

10/2024

META-COIN © 2024 by OMNIA is licensed under CC BY-SA 4.0
Project N° 2022-1-FI01-KA220-VET-000086285

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

Bevezetés a META-COIN-ba 3
A partnerség 5
META-COIN módszertan 5
Önértékelési eszköz: önreflexió a kiindulási helyzetről 6
META-COIN tanfolyam felépítése 9
1. modul: Önfejlesztés 9
1.1 Tanulási készségek 10
1.2 Kritikus gondolkodás 11
1.3 Önmenedzselés 12
1.4 Érzelmi intelligencia 12
2. modul: Csapatmunka 13
2.1 Szociális készségek 14
2.2 Csapatmunka 15
2.3 Kulturális megértés 16
2.4 Vezetés 17
3. modul: A változás kezelése 18
3.1 Rugalmasság 19
3.2 Felkészültség 20
3.3 Problémamegoldás 20
3.4 Kreativitás 21
Források 22
META-COIN tevékenységfájlok hibrid beállításokhoz 23

Bevezetés a META-COIN-projektbe

A gyors technológiai fejlődés, a változó társadalmi-gazdasági dinamika és a növekvő globális összekapcsolódás korában az Erasmus+ program (2022-1-FI01-KA220-VET-000086285) keretében társfinanszírozott META-COIN projekt a metakészségek fejlesztésének sürgető szükségességével foglalkozik, a jövőbeli munkaerőpiac igényeinek megfelelően. A metakészségek, amelyek olyan képességeket foglalnak magukban, mint a kritikus gondolkodás, az alkalmazkodóképesség, az érzelmi intelligencia és a kreatív problémamegoldás, olyan magasabb rendű kompetenciák, amelyek megalapozzák a tanulási, innovációs és az összetett kihívásokra való hatékony reagálási képességet. Mivel a munkahelyek egyre sokrétűbbé válnak, ezek a készségek mind a személyes, mind a szervezeti siker alapját képezik, megkövetelve, hogy az egyének rugalmasak és alkalmazkodóképesek maradjanak a változó szakmai környezetben. A projekt célja, hogy növelje e kompetenciákról való tudást és integrálja azokat a szakoktatási és szakképzési (VET) módszertanokba a globális munkaerőigényekhez való igazodás érdekében.

A metakészségek jelentősége különösen nyilvánvalóvá válik a nemzetközi- és multikulturális munkakörnyezetekben, ahol a sokszínűség kezelésének és a befogadás előmozdításának képessége kulcsfontosságú. A multinacionális vállalatok, az oktatási intézmények és a közösségek által irányított szervezetek mind profitálnak a metakészségek csapatirányítási és működési stratégiákba való integrálásából. Ilyen kontextusban a metakészségek elősegítik a hatékony kommunikációt, a kulturális különbségekből adódó kihívások megoldását, valamint a különböző nézőpontok kihasználását innovatív megoldások érdekében. Alkalmazásuk túlmutat a szakmai interakciókon, biztosítva az együttműködő és inkluzív gyakorlatokat, amelyek elengedhetetlenek a komplex szervezeti problémák kezelésében.

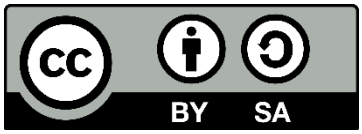
A jelen oktatói kézikönyv azért készült, hogy segítse az oktatókat és a képzőket abban, hogy a META-COIN képzési kínálatát, beleértve a tananyagot, a tevékenységeket és az értékelési módszereket, beépítsék az online és offline oktatásba. Átfogó keretet nyújt a meta kompetenciák képzésének különböző tanulási környezetekbe történő integrálásához, lehetővé téve a résztvevők számára, hogy elsajátítsák a gyorsan fejlődő munkaerőpiacon való sikerhez szükséges kompetenciákat. A gyakorlati megvalósításra helyezett hangsúly összekapcsolja az elméleti meglátásokat az alkalmazással, biztosítva a személyre szabott, az egyének és szervezetek igényeihez igazított képzés hatékony megvalósítását.

A META-COIN kurzus fejlesztését az a szigorú módszertan alapozta meg, amelyet a projekt “How Meta-Skills Have Been Trained in Work Contexts Worldwide” című Jó Gyakorlat Útmutató összeállítása során dolgoztak ki a partnerek. A partnerség az

eredményeket ebben az útmutatóban foglalta össze, átfogó forrást kínálva az intézmények, oktatók és szakemberek számára a metakészségek képzési endszereikbe történő beépítéséhez. Eelső lépésben minden partner átfogó háttérkutatásokra épülő nemzeti jelentést készített. Ezek a jelentések azonosították az európai szak- és felnőttképzés (VET és CVET) tanterveiben alkalmazott legjobb gyakorlatokat és ezek hatékonyságát egy szabványosított kulcsindikátor rendszer segítségével (KPI-k) elemezték. A KPI- olyan kritériumok alapján értékelték a gyakorlatokat, mint a sikerességi mutatók, fenntarthatóság, nemek közötti egyenlőség, sokszínűség és alkalmazkodóképesség. Minden gyakorlatot 1-től (legkevésbé hatékony) 5-ig (leginkább hatékony) terjedő skálán értékeltek, biztosítva ezzel a képzési módszerek objektív összehasonlíthatóságát különböző kontextusokban. A 15 legjobb gyakorlatot, amelyet ezen értékelés során választottak ki, belefoglalták az útmutatóba, így megteremtve a kurzus szerkezetének alapját.

A következő lépésben a partnerországok vállalataival és szervezeteivel készített kérdőíves felmérések és interjúk révén speciális iparági ismeretek is beépítésre kerültek. Ezek a beszélgetések kritikus szemléletet tettek lehetővé, rávilágítva a meglévő képzési hiányosságokra és a valós piaci igényekre, így biztosítva, hogy a kurzus szerkezete ténylegesen a munkaerőpiac elvárásaira reagáljon. Az információgyűjtés módszertanát három különálló, az alkalmazottaknak, HR-menedzsereknek és adminisztratív munkatársaknak szánt kérdőív alkotta. Ez a struktúrált megközelítés lehetővé tette, hogy a partnerség pártatlan, összehasonlítható adatokat gyűjtsön különböző nemzeti és kulturális környezetben. A felmérés és az interjúk eredményei alapvető hozzájárulást nyújtottak, különösen a kurzus tananyagában szereplő három fő tématerület – **Önfejlesztés, Csapatmunka és Változások kezelése** – relevanciájának azonosításában. Ezeket a tematikus pilléreket a konzorcium azért választotta ki, hogy azonosítsa a kortárs szakmai környezetben leginkább keresett meta-készségeket.

A META-COIN anyagok az Erasmus+ projekt finanszírozásának köszönhetően OER-forrásnak minősülnek, és a Creative Commons CC BY SA alapján nyílt oktatási forrásként vannak regisztrálva, ami azt jelenti, hogy a források megváltoztathatók, a projektre hivatkozni kell, és az ezen forrás felhasználásával készült anyagokat szintén OER CC BY SA jelzéssel kell ellátni.



A Best Practice Guide letölthető innen:

ANGOL: https://metacoinproject.eu/outcomes/

FINNISH: https://metacoinproject.eu/fi/tulokset/

FRANCIA: https://metacoinproject.eu/fr/resultats/

NÉMET: https://metacoinproject.eu/de/ergebnisse/

MAGYARORSZÁG: https://metacoinproject.eu/hu/eredmenyek/

OLASZORSZÁGI: https://metacoinproject.eu/it/risultati/

A partnerség

Ez a kézikönyv és a hozzá tartozó képzési segédanyagok hét európai szervezet transznacionális együttműködésének szellemi termékei: Omnia (Finnország), KMOP Policy Center (Belgium), 36,6 CC (Skócia), Artemisszió (Magyarország), ENGIM (Olaszország), Padmanau Studio (Németország) és Syncnify (Franciaország). Az Erasmus+ program szellemiségét tükröző partnerség a különböző kulturális és szakmai szakértelmet egyesíti az alkalmazkodóképességet, a befogadást és a fenntarthatóságot elősegítő innovatív megközelítések megtervezése érdekében.

A szervezett projekt- és kurzusmódszertanával, amely elkötelezetten támogatja a szak- és felnőttképzés (VET) fejlődését, a META-COIN válaszol a munkaerőpiac kritikus kihívásaira, ezáltal biztosítva egy szakképzett, ellenálló és jövőorientált munkaerő kialakulását, amely képes eligazodni a fokozódóan összekapcsolódott világban.

META-COIN módszertan

A META-COIN anyagai olyan oktatóknak és nevelőknek szólnak, akik a metakompetenciák fejlesztését be kívánják építeni a szakmai alap- és továbbképzésbe. Ebben a kiadványban a képzők gyakorlati ötleteket kapnak arra vonatkozóan, hogy miként támogathatják a tanulóik önképző tanulási folyamatát a mindennapi személyes és szakmai életükben bekövetkezett vagy bekövetkező változásokhoz való alkalmazkodásban, hogy nagyobb magabiztossággal és rugalmassággal tudjanak reagálni olyan helyzetekben, amelyek kreatív- és rugalmas megoldásokat követelnek.

A META-COIN kurzus háromféle tanulási módot tesz lehetővé: egyénileg - e-learning segítségével, illetve személyes csoportos keretek között, hibrid vagy teljesen offline változatban. A tanfolyam az elméleti magyarázatokat gyakorlati alkalmazással ötvözi, és sok időt biztosít az ön- és csoportos reflexióra. Minden modul elméleti hátteret és gyakorlati tevékenységeket tartalmaz, hogy a résztvevők elmerülhessenek a témában, és hogy maguk határozhassák meg a saját tanulási útjukat.

Az önképzés folyamatának elindításához a tanulók egy önértékelési eszközt kapnak, amelyet az anyagok feldolgozása során többször is elővehetnek, hogy megértsék, hogyan változik a nézőpontjuk, és milyen a kiindulási állapotuk, hol érzik magukat magabiztosabbnak, és mikor értik meg mélyebben a témát, amelyről tanulnak.

Az egyéni e-learning tanfolyam kis egységekből áll, amelyeket a résztvevők saját időbeosztásuk szerint dolgozhatnak fel. Ez különösen hasznos azoknak a munkavállalóknak, akik a tanulási egységeket a munkanapjukba integrálják, például a vezetőség javaslatára, a szervezeten belüli folyamatos szakmai fejlődés részeként. A zökkenőmentes haladást az online tanulói felületen egy felhasználói útmutató segíti. Az ingyenes online kurzus a projekt honlapján keresztül elérhető, https://metacoinproject.eu/courses/, ahonnan az útmutató is letörölhető.

Ez a kézikönyv útmutatást nyújt a trénerek számára, hogy hogyan kell csoportos keretek között, a hibrid csoportos tananyagban szereplő prezentációk és tevékenységleírások felhasználásával tréninget tartani. A három elméleti modul témaleírásokkal, valamint feladatlapokkal gyakorlati anyagokat, elméleti hátteret és további forrásokat biztosít a tréner számára. A feladatlapok offline csoportok számára készültek, azonban vannak útmutatások arra vonatkozóan, hogyan lehet az eszközöket hibrid és online környezetben is használni. Az oktatók dönthetnek úgy is, hogy az e learning anyagból származó tananyagot további kiegészítő forrásként beépítik a tanulási folyamatba.

A kurzus végére a résztvevők elméleti ismereteket és gyakorlati készségeket szereznek, amelyek felkészítik őket a valós életben – magán- és szakmai területen egyaránt – való alkalmazásra, lehetővé téve számukra, hogy megalapozottabban reagáljanak, meta-kompetenciáikat használva, és tudatosabban, reflektívebben lépjenek interakcióba másokkal.

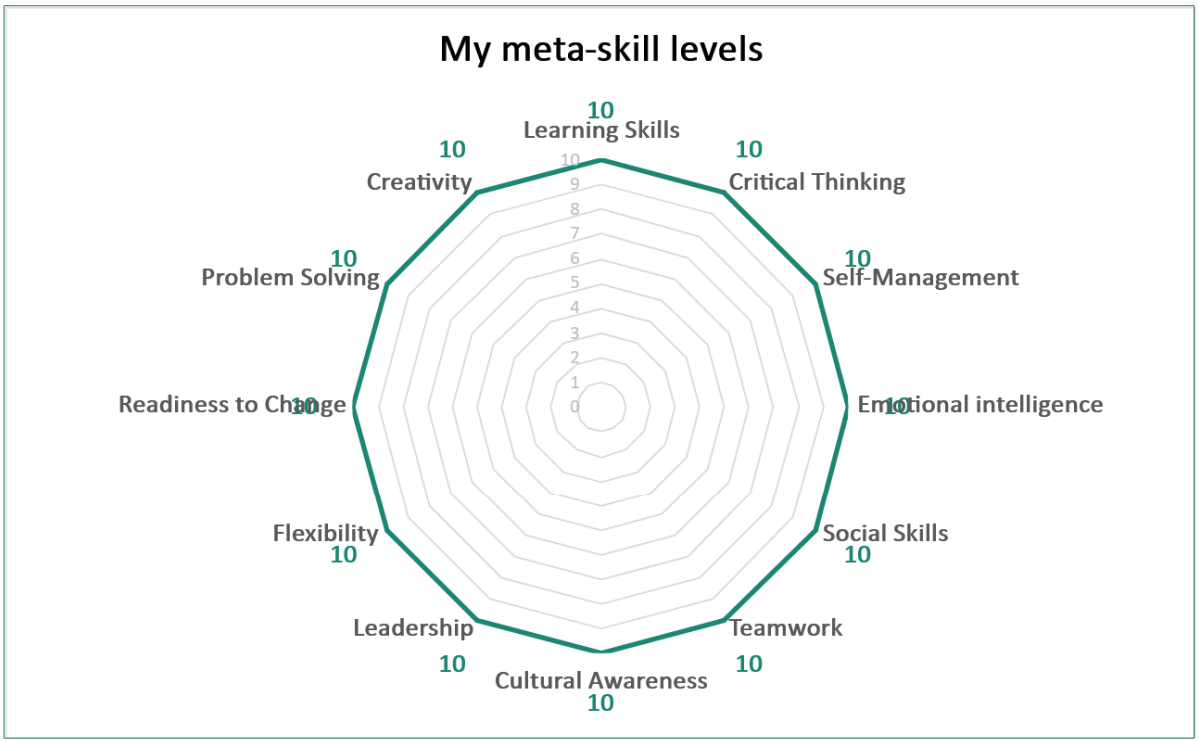
Minden gyakorlat leírása linkeken keresztül elérhetőebben az oktatói kézikönyvben, innen tölthető le a tanfolyam bevezetője is, valamint a teljes modulok pdf formátumban. A következőkben ismertetjük az önértékelési eszközt és a tanfolyam felépítését, valamint hozzá tartozó gyakorlatokat.

Önértékelési eszköz: önreflexió a kiindulásihelyzetről

Az önértékelési eszköz lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy értékeljék a kindulási állapotukat és később újraértékeljék a metakompetencia-tanulásukat. Ez az önreflexív gyakorlat támogatja a kurzus által megcélzott önmegerősítést, és időt ad az egyéneknek arra, hogy jobban megértsék önmagukat. Szerkezete követi a tanfolyam moduljait és témáit. Minden témakörhöz öt állítást kell értékelni egy 10-1-ig terjedő skála segítségével, amely magában foglalja az EKKR (Európai Képesítési Keretrendszer) szintjeit:

10	**Magabiztos vagyok**
9	**Alkalmi segítséget kérek**
8	**Még mindig segítségre van szükségem**
7	**Ez még korai**
6	**Kezdek felelősséget vállalni a tetteimért**
5	**Kezdek magamért gondolkodni**
4	**Próbálkozom, de mindig támogatásra van szükségem, hogy tovább tudjak menni**
3	**Próbálkozom, de könnyen feladom**
2	**Szeretném megpróbálni**
1	**Ez úgy hangzik, mintha én lennék**

Az eredmények egy pókháló grafikonban kerülnek megjelenítésre, és jelezhetik azokat a témákat, amelyekre a további tanulás során figyelmet kell fordítani, ha egy témában az eredmény alacsonyabb az átlagnál.



Az Önértékelő eszköz használatát részletesen a Felhasználói útmutató ismerteti. Az alábbi hivatkozásra kattintva

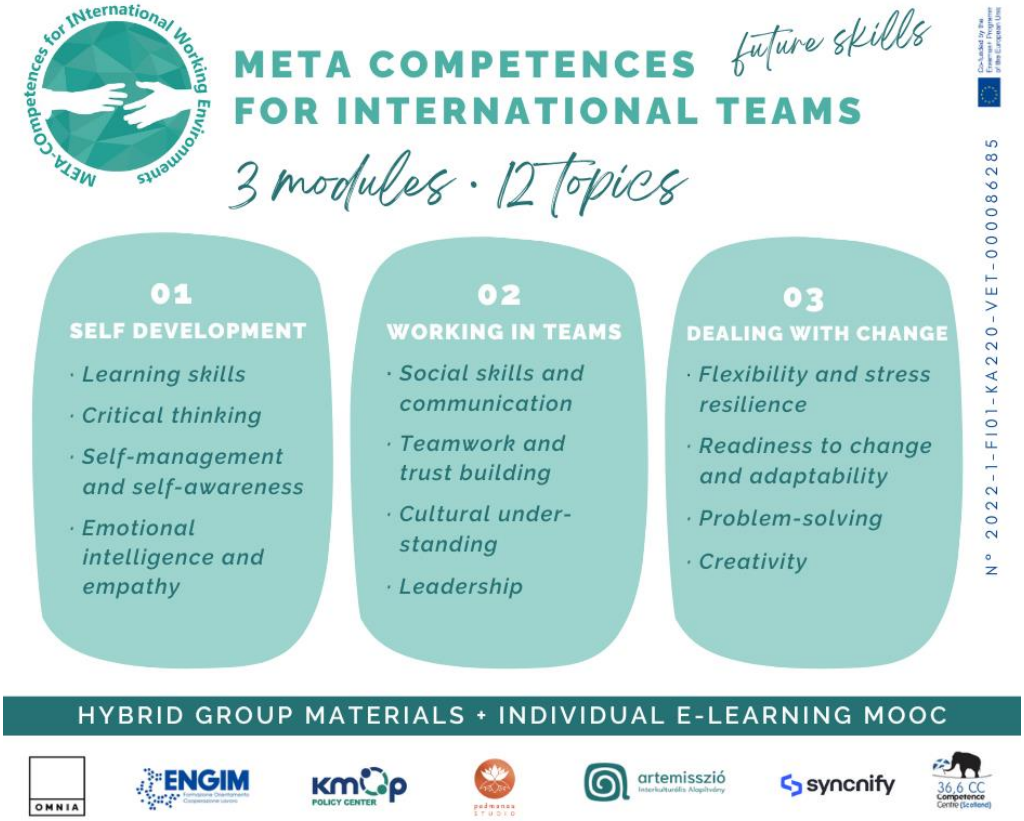
[A meta készségek önértékelése - META-COIN projekt]

A résztvevők tanulási útjuk különböző pontjain hozzáférhetnek az online eszközhöz. A 12 metakompetencia mindegyikéhez egy-egy kérdés tartozik, melyre a fenti leírás alapján 1 és 10 közötti értéket kell megadni. Az értékek manuális bevitele után az

önértékelő eszköz visszajelzést ad arról, hogy mely készségeket célszerű a META-COIN tanulási környezettel tovább fejleszteni.

A META-COIN tanfolyam felépítése

A nemzetközivé vált munkakörnyezetek metakompetenciáihoz kapcsolódó tanulási tevékenységek egyéni e-learning formájában egy ingyenesen elérhető online kurzusban (MOOC) és hibrid csoportos anyagként is elérhetőek. A kurzus három modulra tagolódik, amelyek egyenként négy témát tartalmaznak:



Minden modul mind a négy témájához részletes leírások tartoznak célkitűzésekkel és várt eredményekkel, valamint tevékenységek teljeskörűen kidolgozott anyagokkal, forrásokkal és hivatkozásokkal. Ezek az anyagok PDF formátumban letölthető fájlokként érhetők el, a kézikönyvben található hivatkozásokon keresztül.

Nemzetközi partnerségünk minden tagja részt vett ezeknek az anyagoknak az elkészítésében, ezért vannak köztük eltérések, például néha az eredmények és a célok inkább a képzőknek, néha inkább a tanulóknak szólnak. Az idézetek és hivatkozások stílusa is eltérő az anyagokban. Mesterséges intelligenciát használtunk néha az anyagok megfogalmazásához, minden bizonnyal az első fordításokhoz, majd lektoráltuk a szövegeket.

1. Modul: Önfejlesztés

A „Önfejlesztés” modul a személyes növekedés és a folyamatos fejlődés lényegét ragadja meg, kiemelve az önismeret és önfejlesztés útját. A modul célja, hogy a résztvevőket olyan készségekkel vértezze fel, amelyekkel mind magánéleti, mind

szakmai környezetben eredményesen boldogulhatnak, különös tekintettel a tanulási készségekre, kritikai gondolkodásra, önmenedzsmentre, érzelmi intelligenciára és empátiára. E képességek fejlesztésével a tanulók felkészülnek arra, hogy alkalmazkodni tudjanak a modern élet folyamatosan változó követelményeihez, és hatékonyan sajátítsanak el, tartsanak meg és használjanak fel új ismereteket. A tanulási stratégiák és a kritikai gondolkodás fejlesztése lehetővé teszi, hogy objektíven elemezzék az információkat, megalapozott döntéseket hozzanak és hatékonyan oldjanak meg problémákat, hiszen ezek a gyors ütemű társadalomban való sikerhez elengedhetetlen képességek.

A modul a kognitív készségek mellett kiemeli az önmenedzsment, az érzelmi intelligencia és az empátia fontosságát, amelyek mind a produktivitás, mind az interperszonális kapcsolatok szempontjából kulcsfontosságúak. Az olyan önmenedzselési készségek, mint az önmotiváció, az önismeret és az önálló munkavégzés képessége létfontosságúak a célok eléréséhez és a hatékonyság fenntartásához. Az érzelmi intelligencia és az empátia kulcsfontosságú az egészséges kapcsolatok kiépítéséhez és fenntartásához, az együttérzés elősegítéséhez és az együttműködő környezet megteremtéséhez. Ezekre a területekre összpontosítva a modul célja, hogy olyan összetett egyéniségek fejlődését segítse elő, akik nem csak tudással és képzettséggel, hanem empátiával is rendelkeznek, és képesek pozitívan hozzájárulni a munkakörnyezetükhöz és a társadalomhoz.

Az önfejlesztés a lélek, az elme és a szellem ápolásának művészete, egy a soha véget nem érő növekedés és lelki megvilágosodás útjának megkezdése. Maga a modul neve is azt hangsúlyozza, hogy a fejlődés személyes vállalás, mely önvizsgálatot, elkötelezettséget és kitartó munkát igényel. Ez egy holisztikus megközelítést jelent, amely nemcsak az intellektuális képességekre terjed ki, hanem az érzelmi, társas és gyakorlati készségekre is. E keretben a jelen modul négy alapvető témakörre bontva lett kidolgozva, melyek mindegyikét úgy választottuk ki, hogy a személyes és szakmai fejlődés kritikus területeit ölelje fel.

1.1 Tanulási készségek

A tanulási készségek alapvető fontosságúak, mivel ezek képezik az új ismeretek és kompetenciák megszerzésének és elsajátításának alapját. Az erős tanulási készségek elsajátításával az egyének javíthatják az információ hatékony befogadásának képességét, ami azt jelenti, hogy gyorsabban és alaposabban tudják feldolgozni és megérteni az új fogalmakat. Emellett a hatékony tanulási stratégiák lehetővé teszik az egyének számára, hogy hosszabb ideig megtartsák az információkat, ami elengedhetetlen a hosszútávú ismeretszerzéshez és alkalmazáshoz. Ez nemcsak a karrierépítés, hanem a személyes fejlődés szempontjából is előnyös, mivel ösztönöz az élethosszig tartó tudás- és önfejlesztésre.

Gyakorlatok:

AKTÍV HALLGATÁS	A gyakorlata „Motiváció – Aktiválás – Reflexió” elvén alapul. Az első részt minden résztvevő egyénileg végzi el, míg a második szakasz kiscsoportos munkában történik. A végső összefoglaló során megbeszélik és összegzik az egyéni és csoportos tapasztalatokat, felismeréseket, amelyek a folyamat során felmerültek.
A SAJÁT STRATÉGIÁM	A „Saját stratégiám” gyakorlat egy személyre szabott önmenedzsment tevékenység, amely arra ösztönzi a résztvevőket, hogy aktívan tervezzék meg, kövessék nyomon és értékeljék saját tanulási stratégiáikat, egyszerű lépéseken keresztül, világos és elérhető célok felé haladva. A résztvevők különböző tanulási módszereket próbálhatnak ki, hogy megtalálják azokat a technikákat, melyek a leghatékonyabbak saját fejlődésük támogatásához. A folyamatot egy gondolattérképen írják le, amely egy meghatározott szerkezetű, időbeosztáshoz hasonló vázlat, de a résztvevő saját ízlése és játékos kreativitása szerint tölti ki. Minden egyéni és csoportos lépést dokumentálni kell a saját munkalapon az egész tanulási tapasztalat szerves részeként. A gyakorlatot egy reflektív értékelés zárja.

1.2 Kritikus gondolkodás

A kritikus gondolkodás képessé teszi az egyént arra, hogy objektíven elemezze az információkat, szigorúan értékelje az érveket, és megalapozott döntéseket hozzon. Ez a kognitív folyamat magában foglalja a saját feltételezések megkérdőjelezését, az elfogultságok felismerését és az alternatív nézőpontok mérlegelését, amelyek elengedhetetlenek bármely kérdés átfogó megértéséhez. Egy olyan környezetben, ahol az információk sokasága óriási, de nem egyformán megbízható, a tények és a fikció megkülönböztetése felbecsülhetetlen értékű készséggé válik. Következésképpen a kritikus gondolkodás képessé teszi az egyént arra, hogy nagyobb hatékonysággal oldjon meg problémákat, megalapozott döntéseket hozzon, és biztonsággal navigáljon az összetett helyzetekben.

Gyakorlatok:

TELEFONJÁTÉK	A gyakorlat a „motiváció – aktiválás – reflexió” elvén alapul, amely az érzelmi intelligencia „Six Seconds” módszertanának sarokköve. A gyakorlat során újból eljátsszuk a klasszikus gyerekjátékot, az ún. „Telefonjátékot”, ahol a résztvevők egymásnak súgnak át üzeneteket, majd közösen reflektálnak a torzulásokra és a kommunikációs kihívásokra.

A HÁROM SZITA	Ez a tevékenység szintén a „motiváció – aktiválás – reflexió” mintát követi. A tréner feladata, hogy először motiválja és aktiválja a csoportot, majd kulcskérdésekkel vezesse be a reflexiós szakaszt. A résztvevők ezután saját tapasztalataikat osztják meg, ezzel gazdagítva a közös tanulást és elősegítve a mélyebb önismeretet.

1.3 Önmenedzsment

Az önmenedzsment, beleértve az önmotivációt, az önismeretet és az önálló munkavégzés képességét, létfontosságú a hatékonyság és a hosszú távú célok elérése szempontjából. Az önmotiváció arra készteti az egyént, hogy értelmes célokat tűzzön ki és kövessen, míg az önismeret lehetővé teszi erősségeink és a fejlesztendő területek reális értékelését. Az önálló munkavégzés képessége növeli a függetlenséget, elősegíti az elszámoltathatóság érzését és a felelősségvállalást a saját cselekedeteinkért. Az önmenedzselési készségek továbbá elengedhetetlenek a hatékony időgazdálkodáshoz, a stressz csökkentéséhez és a munka és a magánélet egészséges egyensúlyának fenntartásához. Ezek a kompetenciák lehetővé teszik az egyének számára, hogy mind a magánélet, mind a szakmai élet követelményeit magabiztosan és rugalmasan kezeljék.

Gyakorlatok:

ÖNMAGAD FELFEDEZÉSE	A 16 személyiségtípus-teszt, a Myers-Briggs Típusindikátor (MBTI) inspirációja nyomán, az egyéneket kognitív és viselkedésbeli preferenciáik alapján 16 típusba sorolja. A teszt fejleszti az önismeretet és a mások iránti empátiát az olyan dichotómiák vizsgálatával, mint az introverzió és extroverzió. Csoportban elősegíti a kommunikációt, az együttműködést és a sokszínűség megbecsülését.
SAJÁT KÜLDETÉS TÉRKÉPE	A „Solo Quest Map” egy önmenedzsment-gyakorlat, melyben a résztvevők SMART-célkitűzéseket és az Eisenhower-mátrixot alkalmazva tervezik, követik és értékelik személyes fejlődésüket. Struktúrált keretet biztosít a nagyobb célok lebontásához kezelhető feladatokra, egyértelmű mérföldkövekkel.

1.4 Érzelmi intelligencia

Az érzelmi intelligencia és az empátia nélkülözhetetlen az egészséges személyközi kapcsolatok ápolásához és fenntartásához. Az érzelmi intelligencia magában foglalja a saját érzelmeink felismerését és szabályozását, valamint mások érzelmeinek megértését és befolyásolását. Az empátia lehetővé teszi az egyének számára, hogy

mélyebb kapcsolatokat alakítsanak ki másokkal, létrehozva az együttérzés, az együttműködés és a kölcsönös tisztelet környezetét. Ezek a kompetenciák elengedhetetlenek a hatékony kommunikációhoz, a csapatmunkához és a konfliktusok megoldásához, mivel elősegítik a különböző csoportok közötti megértést és együttműködést. E készségek fejlesztésével az egyének harmonikusabb és produktívabb kapcsolatokat teremthetnek mind személyes, mind szakmai téren, ami nagyobb sikerhez és kiteljesedéshez vezet.

Gyakorlatok:

EMPÁTIA TÉRKÉP	Ez a tevékenység abban segít, hogy jobban megértsünk más embereket: azt, hogy mit gondolnak és éreznek, illetve hogyan viselkednek vagy mit mondanak különböző helyzetekben. Feltérképezi, mik a fájdalompontjaik, feszültségeik, és hogyan néz ki számukra a siker.
ÉRZELEMKÁRTYÁK	Ez a gyakorlat az érzelmek és érzések felismerését, megnevezését és kezelését segíti elő.

2. Modul: Csapatmunka

Alig van olyan állásinterjú, ahol a jelölt valamikor ne szembesülne a kérdéssel: "Jó csapatjátékos vagy?" A válasz általában egy lelkes "Igen!", de ennél több kell ahhoz, hogy meggyőzzük leendő munkaadóinkat arról, hogy jól fogunk működni a csapatukban. Az első lépés az, hogy megmutassuk nekik, hogy értjük, miről beszélnek. Valójában, mit is jelent jó csapatjátékosnak lenni?

A kompetencia a tudás, a készségek és az attitűdök kombinációja, így a kérdés így fordítható le: mit kell tudnia valakinek, miben kell jónak lennie, és milyen általános beállítottsággal kell rendelkeznie ahhoz, hogy egy csoport fejlődését segítse? Ebben az esetben az attitűd lehet az első.

Az önzés a csapatmunka ellen hat. A közösséget értékként kell tekinteni, amelyért érdemes bizonyos áldozatot is hozni. Ugyanakkor, ha hiányzik az egyéni felelősségvállalás és a szándék, hogy mindenki a tőle telhető legjobbat nyújtsa, a csoporthoz való érzelmi kötődés pozitív hatása elveszhet. Itt jön a képbe a készségek jelentősége. Minden csoport bizonyos mértékig elvont fogalom – konkrétan az interakciókban válik valósággá. A kulcs: a kommunikáció. Nagyszerű, ha világosan tudunk fogalmazni, de ugyanilyen fontos megtanulni odafigyelni a másikra, mint emberre – nem csupán, mint az üzenet címzettjére. Az együttműködés azt jelenti: együtt cselekedni. Az „együtt cselekvés” pedig sokszor kompromisszumot kíván – olykor azt is,

hogy elengedjük legjobb ötleteinket, ha azok nem illeszkednek mások szükségleteihez vagy elképzeléseihez.

Az együttműködés azt jelenti, hogy képesnek kell lenni alkalmazkodni, hallgatni, vezetni vagy engedni – a helyzettől függően. Az együttműködés azt is jelenti, hogy megértjük, hogy a sokféleség minden csapat természetes velejárója, és jobb, ha elfogadjuk, mintha ellene dolgoznánk.

A formális tudás kevésbé fontos a csapatban való jó munkavégzéshez, mint a készségek és a hozzáállás, de vannak bizonyos dolgok, amelyeket hasznos tudni, és amelyeket meg lehet tanulni. Ugyanis az, hogy mit gondolsz a csoportkultúráról (a kultúráról általában), a csoportidentitásról, a sokszínűségről, a vezetésről vagy a kommunikációról, befolyásolhatja azt, hogy hogyan értékeled az eseményeket és a tényeket, és hogyan cselekszel bizonyos helyzetekben. Az emberek jelentésalkotó lények, és ahogyan a napjainkat éljük, nem hagyjuk abba a naiv elméletek létrehozását, hogy magyarázatot adjunk a tapasztalatainkra. Az állatokkal szemben az az előnyünk, hogy támaszkodhatunk az előttünk járók tudására. Ezért jó ötlet megismerni a csapatmunka meglévő elméleteit, hogy szembesítsük velük naiv elméleteinket.

2.1 Szociális készségek

A szociális készségek azok a képességek, amelyek lehetővé teszik az egyének számára, hogy hatékonyan és harmonikusan lépjenek kapcsolatba másokkal. Olyan képességek széles skáláját foglalják magukban, mint a kommunikáció, az aktív hallgatás, az empátia, a konfliktuskezelés, a csapatmunka és az alkalmazkodóképesség. Ezek a készségek lehetővé teszik az emberek számára, hogy megértsék mások érzéseit, szükségleteit és viselkedését, és megfelelően reagáljanak rájuk a különböző társaskontextusokban.

Csapatmunkában a szociális készségek kulcsfontosságúak, mert elősegítik az együttműködést, bizalmat építenek, és pozitív munkakörnyezetet teremtenek. Ha a csapattagok jól kommunikálnak és empátiát mutatnak, akkor például jobban megértik a különböző nézőpontokat, békésen oldják meg a konfliktusokat, és biztosítják, hogy mindenki úgy érezze, hogy értékelik és meghallgatják. Ez végső soron magasabb produktivitáshoz, kreativitáshoz és összetartóbb csoportdinamikához vezet, ami megkönnyíti a közös célok elérését.

Gyakorlatok:

DIALÓGUSBINGÓ	Vizsgáld meg saját, jellemző kommunikációs mintáidat, és fejleszd őket egy párbeszéden alapulóbb, nyitottabb irányba.
A SZALVÉTA, AZ ÖTLETEK, A CSOPORT	Azt tartják, hogy a legjobb ötletek néha egy szalvétára születnek. Ez a gyakorlat ezt a helyzetet idézi meg, hogy arra ösztönözze a csapatot: közösen, kreatívan és együttműködésen keresztül oldjanak meg problémákat. Az ilyen egyszerű feladatok – mint a szalvétás ötletelés –

beszélgetéseket indíthatnak el, amelyek elősegítik a munkacsoport formálódását, miközben fejlesztik a kulcsfontosságú transzverzális készségeket, mint az empátia, a problémamegoldás, a csapatmunka és a kulturális érzékenység.

2.2 Csapatmunka

Az együttműködés képessége az a képesség, hogy hatékonyan és készségesen együtt tudunk dolgozni másokkal egy közös cél elérése érdekében. Ez magában foglalja a nyílt kommunikációt, a felelősség megosztását, a támogatás felajánlását és a csoporton belüli különböző nézőpontok tiszteletben tartását. Az együttműködés nemcsak a másokkal való együttműködésre való hajlandóságot, hanem alkalmazkodóképességet, kompromisszumkészséget és a kollektív sikerre való összpontosítást is megköveteli az egyéni érdekekkel szemben.

Az együttműködés létfontosságú a csapatmunkában, mert elősegíti az egységet, a bizalmat és a hatékonyságot. Amikor a csapattagok együttműködnek, egyesítik egyedi képességeiket, tudásukat és ötleteiket, ami gyakran jobb döntéshozatalt, innovációt és hatékonyságot eredményez. Segít továbbá csökkenteni a konfliktusokat és elősegíti az erős személyközi kapcsolatok kialakítását, biztosítva, hogy a csapat tagok a kihívásokat közösen oldják meg, a sikereket pedig együtt ünnepeljék.

Gyakorlatok:

SOKSZÍNŰSÉGI JÁTÉK	A résztvevők csoportokat alkotnak, majd az élmény alapján közösen reflektálnak arra, milyen szempontok alapján szoktunk a valós életben csoportokat létrehozni. Az oktató kreatív kihívások elé állítja őket, arra ösztönözve, hogy új, szokatlan módokat találjanak a csoportalakításra. Ez mély beszélgetést indít a csoportidentitásról, kirekesztésről és befogadásról, valamint arról, hogy milyen előnyei lehetnek a homogén és sokszínű csapatoknak a munkahelyi környezetben.
VIRTUÁLIS CSAPATTÁRS	Ez a gyakorlat arra irányul, hogy a csapat minden tagját bevonja, és képességeiket, sokféleségüket a lehető legteljesebben kihasználja, miközben elősegíti a kölcsönös megismerést. Az oktató arra kéri a csoportot, hogy válasszanak ki egy témát – lehet ez egy valós munkahelyi probléma vagy változást igénylő helyzet. Kiscsoportokban a résztvevők feltérképezik saját erősségeiket és kompetenciáikat, majd ezekből építenek egy „virtuális

csapattársat”, amely az összesített képességek révén segít megtalálni a legjobb megoldást.

MIT JELENT CSAPATBAN DOLGOZNI?	Önreflexiós tevékenységek a „csapatmunka” jelentéséről. A feladat célja, hogy a résztvevők tudatosítsák, milyen készségeket használunk csapatban való munka során, és hogy ezek milyen fontos szerepet játszanak. Ez a gyakorlat többkultúrájú, különböző nyelvű csoportban végzendő.
SAPKACSERE	Ebben a gyakorlatban az oktató vagy egy résztvevő választ ki egy dilemmát, problémát vagy valós élethelyzetet, amelyről közösen gondolkodnak. A cél a nézőpontváltás gyakorlása: a résztvevők többféle megközelítést tapasztalnak meg, így fejlesztve a rugalmasságot – ezt a kompetenciát, amely alapja a tanulási nyitottságnak. Minden résztvevő egy szerepet kap, amelyet egy színes sapka jelképez, és az adott szerep szemszögéből vizsgálja a helyzetet – csoportos beszélgetésben, de egyénileg is, a szerepek cserélgetésével.

2.3 Kulturális tudatosság

A kulturális tudatosság a saját és más kultúrák közötti különbségek és hasonlóságok felismerésének, megértésének és tiszteletben tartásának képessége. Magában foglalja a különböző csoportokban eltérő kulturális normák, értékek, kommunikációs stílusok, hiedelmek és viselkedési formák tudatosítását. Ez a tudatosság lehetővé teszi az egyének számára, hogy könnyebben lépjenek kapcsolatba különböző kulturális hátterű emberekkel.

Csapatmunkában a kulturális tudatosság kulcsfontosságú, mert segít a befogadó, tiszteletteljes és harmonikus környezet kialakításában. A különböző nézőpontok megbecsülésével és értékelésével a csapattagok elősegíthetik a kölcsönös tiszteletet, és csökkenthetik a félreértéseket vagy konfliktusokat. Emellett ösztönzi az innovatív gondolkodást és a hatékonyabb együttműködést, mivel a különböző tapasztalatok és ötletek beépülnek a problémamegoldási és döntéshozatali folyamatokba. A kulturális tudatosság így erősíti a csapatmunkát és javítja a csoport általános teljesítményét.

Gyakorlatok:

KULTÚRA A TEREMBEN	Ez a gyakorlat arra hív, hogy felismerjük: a kultúra mindenütt jelen van – körülöttünk és bennünk is. A képzési termek, nappalik, ebédlők és a közterek is „tele vannak a kultúra jeleivel”. Ahhoz, hogy megfelelően értelmezzük ezeket a tereket, tisztában kell lennünk az építők és a használók normáival és értékeivel. A résztvevők ebben a gyakorlatban a fizikai tér jeleit értelmezik, amelyek kulturális értékekre és normákra utalnak.

AZ IDENTITÁS ÉS A KULTÚRA HAGYMÁJA	Ez a tevékenység a kultúra és az identitás fogalmának feltárását célozza. Segíthet abban is, hogy jobban megismerjük egymást, de nem javasolt első gyakorlatként, mivel az itt megosztott információk érzékenyek lehetnek, és idegenekkel nehezebb ezeket megnevezni vagy felfedni.
NÉZŐPONTVÁLTÓ KÉPEK	Ez a gyakorlat azt szemlélteti, hogy nemcsak elszenvedői vagyunk a kulturális normák hatásának, hanem belsővé is tesszük és tovább is adjuk őket. Kiváló bevezető lehet az interkulturális elmélet alapfogalmaihoz, mint például a nézőpont, érzékeny pontok, vagy a kultúrosok. A résztvevők olyan képekről gondolkodnak, amelyek valószínűleg erős érzelmi reakciókat váltanak ki. A beszélgetés során ráébrednek, hogy a képen nem maga az ábrázolt helyzet a lényeg, hanem az, ahogyan saját kulturális beágyazottságukon keresztül értelmezik azt.

2.4 Vezetés

A vezetői képességek azok a képességek, amelyek lehetővé teszik az egyén számára, hogy másokat irányítson, inspiráljon és befolyásoljon egy közös cél elérése érdekében. Ezek a készségek gyakran magukban foglalják a hatékony kommunikációt, a döntéshozatalt, a problémamegoldást, az empátiát, az alkalmazkodóképességet, valamint a feladatok megfelelő motiválásának és delegálásának képességét. A jó vezetők példát mutatnak, irányt mutatnak, és olyan környezetet teremtenek, amelyben a csapattagok felhatalmazva és megbecsülve érzik magukat.

Csapatmunkában a vezetői készségek azért fontosak, mert segítenek fenntartani a fókuszt, ösztönözni az előrehaladást, és pozitív és együttműködő munkakultúrát építeni. A hatékony vezetők minden egyes csapattagból a legjobbat hozzák ki, biztosítva, hogy mindenki a lehető legteljesebb mértékben hozzájáruljon a közös sikerhez, miközben elősegítik az összetartást, a bizalmat és a rugalmasságot. Ennek eredményeképpen produktívabb, hatékonyabb és motiváltabb csapatok jönnek létre, amelyek jobban felkészültek a kihívások leküzdésére és céljaik elérésére.

Gyakorlatok:

VEZETÉSI STÍLUSOK ÖSSZEHASONLÍTÁSA	A cél annak megértése, hogyan a vezetési stílusok különböznek a különböző kultúrákban, és annak áttekintése, hogy ezek a stílusok miként jelennek meg különféle kulturális környezetekben. A résztvevők megvitatják saját preferenciáikat, reflektálnak arra, mennyire alkalmazkodóképesek a vezetési stílusok multikulturális

	csapatokban, és betekintést nyernek abba, hogyan lehet hatékonyan vezetni sokszínű környezetben.
MI TÖRTÉNT AZ IMÉNT?	A tevékenység célja, hogy fejlessze a résztvevők képességét a kulturális sokszínűségben való eligazodásra, különösen a multikulturális csapatokon belüli vezetésre és konfliktuskezelésre. Mindezt interaktív tanuláson és készségfejlesztő gyakorlatokon keresztül, amelyek a kultúrák közötti interakciók megértésére épülnek.

3. Modul: A változás kezelése

A változások kezeléséhez szükséges kompetenciák elengedhetetlenek a mai gyorsan változó világban. Ezek a készségek, mint például a problémamegoldás, a kreativitás és a változásra való készség, lehetővé teszik az egyének számára, hogy hatékonyan navigáljanak a bizonytalanságban. A problémamegoldás elősegíti a kihívások szisztematikus kezelésének képességét, míg a kreativitás innovatív megoldásokra ösztönöz. A változásra való készség az új tapasztalatokra és megközelítésekre való nyitottságot tükrözi, ami elengedhetetlen a változó környezethez való alkalmazkodáshoz. A rugalmasság biztosítja, hogy az egyének képesek legyenek megbirkózni a váratlan eseményekkel és stresszorokkal anélkül, hogy elveszítenék a koncentrációjukat vagy hatékonyságukat. Ezek a kompetenciák együttesen képessé teszik az egyéneket arra, hogy az állandó változások közepette is boldoguljanak, és mind a személyes, mind a szakmai fejlődésükben előrébb lépjenek.

A változás állandó a magánéletben és a szakmai életben egyaránt, és a változáshoz való hatékony alkalmazkodás nem csupán gyakorlati készségeket, hanem gondolkodásmódváltást is igényel. Ezt a modult úgy tervezték, hogy segítsen az egyéneknek olyan kulcskompetenciák kifejlesztésében, amelyek elősegítik az alkalmazkodóképességet és az ellenálló képességet a változásokkal szemben. Olyan gondolkodásmód kialakítására összpontosít, amely elfogadja a változást, ösztönzi a rugalmasságot és elősegíti a kreatív problémamegoldást.

A gyakorlatokban való aktív részvétel révén a résztvevők fejlesztik alkalmazkodóképességüket, innovatív gondolkodásmódjukat, és nyitottabbá válnak az új lehetőségekre. Legyen szó bizonytalanság kezeléséről, stresszhelyzetek megoldásáról vagy akadályok leküzdésének új módjairól, a modulban tárgyalt kompetenciák olyan eszköztárat nyújtanak, amely segíti a tanulókat a folyamatosan változó környezetben való boldogulásban. A cél nem pusztán a változásokhoz való alkalmazkodás, hanem azok kihasználása a személyes és szakmai fejlődés motorjaként.

3.1 Rugalmasság

Ez a kompetencia magában foglalja a bizonytalanságtűrést, a stressztűrést és az alkalmazkodóképességet, biztosítja, hogy az egyének képesek legyenek megbirkózni a váratlan eseményekkel és stressz faktorokkal anélkül, hogy elveszítenék a fókuszt vagy a hatékonyságot. A rugalmasság a változások kezelésével összefüggésben arra a képességre utal, hogy az egyén gondolkodását, viselkedését és megközelítését az új vagy változó körülményekhez igazítsa. Magában foglalja az új ötletek iránti nyitottságot, a tervek módosításának képességét, ha szükséges, és a hajlandóságot arra, hogy elengedjük a dolgok elvégzésének merev módjait. A rugalmasság döntő fontosságú, amikor váratlan változásokkal vagy bizonytalanságokkal kell szembenézni, mivel lehetővé teszi az egyének számára, hogy alkalmazkodjanak, anélkül, hogy túlterheltté vagy ellenállóvá válnának.

Rugalmasnak lenni azt jelenti, hogy stresszhelyzetben is higgadtnak kell maradni, szükség esetén át kell értékelni a célokat vagy módszereket, és a termelékenységet a zavarok ellenére is fenn kell tartani. Ide tartozik az a képesség is, hogy a kihívásokra reagálva gyorsan változtatni tudjunk, és a változások elkerülése helyett inkább elfogadjuk azokat. Összességében a rugalmasság növeli az ember képességét a bizonytalanság kezelésére, a problémák kreatív megoldására és a folyamatos változással járó környezetben való boldogulásra.

Gyakorlatok:

BEFOLYÁSI KÖR	A befolyási kör egy olyan koncepció, amely segít a résztvevőknek rendszerezni, hogy milyen ügyekre van lehetőségük hatást gyakorolni. Három koncentrikus körből áll, amelyek a befolyás és irányítás különböző szintjeit jelölik. A kör közepén azok a dolgok találhatók, amelyekre közvetlen hatással lehetünk, míg a külső körök azokat a területeket jelképezik, ahol korlátozott a kontrollunk. A befolyási kör gyakorlata egyénileg vagy csoportosan is végezhető.
AZ ÖNBIZALOM MEGÉRTÉSE	A bizonytalanság tolerálása azt jelenti, hogy képesek vagyunk alkalmazkodni a változásokhoz, túlélni a stresszt és elfogadni, hogy nem tudhatjuk, mi következik. Meg lehet tanulni elfogadni a bizonytalanságot azáltal, hogy felismerjük a kiváltó tényezőket, és megbékélünk azzal, hogy bizonyos dolgokra nincs befolyásunk.

3.2 Felkészültség

A változásra való felkészültség létfontosságú a változások sikeres átvészeléséhez és végrehajtásához, mivel ez az új helyzetek, ötletek vagy viselkedésmódok elfogadásához szükséges gondolkodásmódot és hajlandóságot jelenti. Felkészültség nélkül az egyének ellenállhatnak a változásnak, és azt inkább fenyegetésnek, mint lehetőségnek tekintik. A változásra való nyitottság zökkenőmentesebbé teszi az átmenetet, lehetővé téve az egyének számára a gyors és hatékony alkalmazkodást.

Ha az emberek készen állnak a változásra, akkor nagyobb valószínűséggel igazítják a viselkedésüket úgy, hogy proaktív lépéseket tegyenek, új készségeket tanuljanak, hozzáállásukat kiigazítsák, és viselkedésüket az új igényekhez illesszék. Ez a felkészültség elősegíti az ellenállóság és a rugalmasság érzését, amelyek kulcsfontosságúak a kihívások és a bizonytalanságok leküzdéséhez, így a változás folyamata kevésbé stresszes és eredményesebb lesz. Lényegében a változásra való felkészültség teremti meg az alapját az új realitásokhoz való sikeres és fenntartható alkalmazkodásnak.

Gyakorlatok

A VÁLTOZÁS, AMIT SZERETNÉL	A változás fázisainak megismerése és SMART típusú célok kitűzése, kis megvalósítható lépésekben segít a változáshoz való alkalmazkodásban. Egyéni vagy csoportos feladat.
FIGYELJ MAGADRA	Az aktív figyelem - másokra és saját érzéseidre vagy gondolataidra – gyakorlással sajátítható el. Érzelmi intelligenciával a kommunikáció könnyebbé válik, ahogy az önbizalom és empátia is nő. Így teremtődik meg az érzelmi biztonság érzése. Egyéni vagy csoportos feladat.

3.3 Problémamegoldás

A problémamegoldás a változások kezelésének kritikus kompetenciája, mivel képessé teszi az egyént a kihívások elemzésére, a megoldások azonosítására és hatékony stratégiák végrehajtására, amikor új vagy váratlan helyzetekkel szembesül. Változások idején a problémák gyakran ismeretlen körülmények, zavarok vagy összetettség miatt merülnek fel. Az átmenetek sikeres átvészelésének kulcsa az a képesség, hogy ezeket a problémákat strukturált és kreatív gondolkodásmóddal tudjuk megközelíteni.

A hatékony problémamegoldás magában foglalja a kritikus gondolkodást, a döntéshozatalt és a találékonyságot, amelyek mindegyike segít az egyéneknek abban,

hogy az összetett problémákat kezelhető részekre bontsák, értékeljék a lehetőségeket, és kiválasszák a legjobb cselekvési módot. Ez a kompetencia lehetővé teszi az egyének számára, hogy gyorsan alkalmazkodjanak, innovatív módokat találjanak az akadályok leküzdésére, és a bizonytalanság ellenére fenntartsák az előrehaladást. Lényegében a problémamegoldás az, ami a változással kapcsolatos kihívásokat a növekedés és fejlődés lehetőségeivé alakítja.

Gyakorlatok:

VÁRATLAN TÖRTÉNETEK	A gyakorlat a „Motiváció – Aktiváció – Reflexó” modellre épül. A MAR-modell (Motivation–Activation–Reflection) egy pszichológiai és oktatási keretrendszer, amely a tanulás, a viselkedésváltozás és a személyes fejlődés támogatását célozza.
KI IRÁNYÍT?	Ismerd fel azokat a szabályokat, amelyeket saját elméd alkot a viselkedésedre vagy az emberi kapcsolataidra vonatkozóan. A szabályok olyan belső utasítások, amelyeket önmagadnak állítasz fel. Tanuld meg felismerni, hogy ezek a szabályok segítik-e, hogy az értékeid szerint élj – vagy éppen akadályoznak ebben. Néha nehéz felismerni saját belső szabályainkat. Ha úgy érzed, ezek hátrányosan hatnak rád, tanuld meg észrevenni ezt a helyzetet és lépj másként. Az „5 miért” (Five Whys) egy problémamegoldó módszer, amely a problémák mögöttes okait kutatja. Célja, hogy a „Miért?” kérdés ismétlésével feltárja a problémák valódi gyökerét.

3.4 Kreativitás

A kreativitás kulcsszerepet játszik a változások kezelésében, mivel lehetővé teszi az egyének számára, hogy a a megszokott kereteken kívül gondolkodjanak, és innovatív megoldásokat találjanak új vagy összetett kihívásokra. Amikor változás történik – különösen, ha az váratlan vagy zavaró –, a korábbi, bevált módszerek gyakran már nem működnek hatékonyan. A kreativitás lehetőséget ad arra, hogy új megközelítéseket fedezzünk fel, friss ötletekkel álljunk elő, és alkalmazkodjunk a megváltozott körülményekhez olyan módon, amit a hagyományos gondolkodás nem tenne lehetővé.

Változás idején a kreativitás segíti az egyéneket és a szervezeteket abban, hogy új módokat találjanak céljaik elérésére, eligazodjanak a bizonytalanságban, és megragadják az újonnan felmerülő lehetőségeket. Elősegíti az alkalmazkodóképességet azáltal, hogy ösztönzi a gondolkodás és a cselekvés

rugalmasságát, így a változás nem félelmetes vagy elutasítandó akadályként jelenik meg, hanem a fejlődés és a megújulás lehetőségeként. A kreativitás ezért elengedhetetlen a problémamegoldáshoz, az ellenállósághoz és a sikeres boldoguláshoz dinamikus környezetekben.

Gyakorlatok:

KREATÍV GYAKORLATOK	A kreativitást fejlesztő tevékenységek sokfélék és széles körben alkalmazhatók; számos lehetőség áll rendelkezésre olyan befogadó környezet kialakítására, amely elősegíti a tanulók elköteleződését. Ezek a gyakorlatok rövid, kreatív csapatépítő feladatokat kínálnak, amelyek ösztönzik a tanulók közötti integrációt mind az oktatási, mind a munkahelyi környezetben. A kreatív gyakorlatok elősegítik a sokféleség elfogadását és erősítik az együttműködést.
GONDOLATTÉRKÉP	Az gondolattérkép egy sokoldalúan alkalmazható fejlesztő eszköz, amely különféle helyzetekhez igazítható, és segíti a készségek, ötletek, kapcsolatok összekapcsolását, valamint ösztönzi a kreativitást. Az elmetérképezés lehetőséget ad a tanulóknak készségeik fejlesztésére, az önismeret elmélyítésére, az ötletek rendszerezésére, a kreativitás kibontakoztatására és a fejlődési területek felismerésére.

További források

- *Az Erasmus+ DiM projekt többnyelvű online glosszáriuma segítséget nyújthat a többnyelvű csoportokkal foglalkozó oktatóknak. A projekt honlapja központi platformot biztosít a legfontosabb információk, frissítések és források megosztásához az érdekeltekkel és a szélesebb közösséggel. A szótár egy didaktikai eszköz, amelyet a tanárok használhatnak az óráikon, a diákok pedig az önállóságuk megvalósításához azáltal, hogy megtanulják, hogyan tanuljanak. A forrás eléréséhez kérjük, kövesse ezt a linket:* https://www.36and6.pl/36-6-scotland/dim-project.

Referenciák

A referenciák az egyes modulokon belül találhatók.

META-COIN tevékenységfájlok hibrid beállításokhoz

A gyakorlatokat tartalmazó fájlok PDF formátumban elérhetők online, a témák leírásában bemutatottak szerint. A következőkben zip-fájlként is hozzáadtuk őket, a modulok sorrendjében.

ANGOL: https://metacoinproject.eu/outcomes/

FINNISH: https://metacoinproject.eu/fi/tulokset/

FRANCIA: https://metacoinproject.eu/fr/resultats/

NÉMET: https://metacoinproject.eu/de/ergebnisse/

MAGYARORSZÁG: https://metacoinproject.eu/hu/eredmenyek/

OLASZORSZÁGI: https://metacoinproject.eu/it/risultati/