

# JOY

*Developing Attunement through the Experience of Joy*

## ÚTMUTATÓ FELNŐTTKÉPZÉS BEN OKTATÓK SZÁMÁRA

Eredmény R4-A5

Kees Schuur, Eva Virág Suhajda, Margitta Glawe, Anikó Kottos, Giulia D'Annibale, Julia Dobay, Katalin Mária Lábán

ROGERS SZEMÉLYKÖZPONTÚ OKTATÁSÉRT  
ALAPÍTVÁNY, MAGYARORSZÁG

GESOB – GESELLSCHAFT FÜR  
SOZIALFORSCHUNG UND BILDUNG, AUSZTRIA

UWEZO GmbH, NÉMETORSZÁG

ASTORIA SZÍNHÁZI KÖZMŰVELŐDÉSI EGYESÜLET,  
MAGYARORSZÁG

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO DANILÒ,  
DOLCI, OLASZORSZÁG



Az Európai Unió  
társfinanszírozásával



## Információk az elért eredményekről

<b>Támogatási megállapodás száma</b>	<b>2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311</b>
<b>A projekt betűszava</b>	Örömóda
<b>Projekt címe</b>	Örömóda – Az összhang kialakítása a derű érzetének megtapasztalásán keresztül
<b>A projekt időtartama</b>	2021.11.01. – 2024.05.01. (30 hónap)
<b>Eredmény</b>	R4-A5
<b>Állapot</b>	Végső verzió
<b>Verziószám</b>	1.0
<b>Felelős partner</b>	UWEZO GmbH
<b>Terjesztési szint</b>	Nyilvános

## Projekt koordinátor

<b>Név</b>	
<b>Szervezet</b>	Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány
<b>E-mail cím</b>	<a href="mailto:info@rogersalapitvany.hu">info@rogersalapitvany.hu</a>
<b>Postacím:</b>	6 Beethoven Street, Budapest, 1126, Magyarország

## Szerzők listája

<b>Név</b>	<b>Szervezet</b>
Kees Schuur	UWEZO GmbH
Virág Éva Suhajda	GeSoB - Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung
Margitta Glawe	UWEZO GmbH
Kottes Anikó	Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány
Dobay Júlia	Astoria Színházi Közművelődési Egyesület
Katalin Mária Lábán	Astoria Színházi Közművelődési Egyesület
Giulia D'Annibale	Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci



# Tartalom

1.	<i>Bevezetés</i>	1
2.	<i>A JOY projekt eredményei</i>	3
3.	<i>A JOY-modell</i>	4
4.	<i>A JOY-folyamat</i>	6
5.	<i>A JOY kézikönyv</i>	7
6.	<i>Hatékony iránymutatások felnőttképzésben oktatók számára</i>	9
6.1	Bevezetés	9
6.2	Együttműködésen és kölcsönös tiszteleten alapuló tanulási környezet	10
6.6	Folyamatos tanulás és kompetenciafejlesztés	15
6.7	Technológia	16
1.	<i>1. melléklet: A JOY-projektről</i>	18
2.2	<i>melléklet: A szociális és kreatív módszerek a JOY modellben</i>	20
2.	<i>3. melléklet: A korábbi kompetenciák értékelése – CH-Q az érzelmek és a formális elismerés közötti szakadék áthidalása</i>	32



## 1. Bevezetés

Az útmutató célja, hogy alaposan megvizsgálja a JOY projekt keretében kiválasztott módszereket. Az irányelvek alap gondolata öt társadalmi-kreatív megközelítés ötvözése a korábbi tanulás értékelésének alulról felfelé irányuló megközelítésével. Ezáltal célunk, hogy motiváljuk és ösztönözzük a NEET-fiatalokat, hogy jobban megismerjék önmagukat és képességeiket, növelve foglalkoztathatóságukat és érdeklődésüket a további oktatás vagy képzés iránt, valamint fokozzuk örömeiket és jólétüket.

A JOY modell az "Örömóda- Az összhang kialakítása a derű érzetének megtapasztalásán keresztül" nevű az Európai Unió által társfinanszírozott Erasmus+ project keretében kifejlesztett módszer.

A felnőttképzés formájában megvalósuló projekt fő kedvezményezettjei azok a fiatalok (15-29 éves korú), akinek az adott időszakban nincsen munkahelyük és tanulmányokat sem folytatnak (NEET ang.). Az okok, mely miatt a fiatalok kimaradnak az oktatásból és a munkaerőpiacról sokfélék lehetnek: korai iskolaelhagyók, akik nem érdeklődnek a munka iránt, fiatal nők, akik otthon gyermekükről vagy más családtagjaikról gondoskodnak, olyan emberek, akik nem képesek dolgozni, beteg, frusztrált, csalódott fiatal felnőttek, vagy olyanok, akik nem hivatalosan dolgoznak. Mindannyiukra jellemző, hogy nem igazán tudják kik ők, mire képesek és mi érdekli őket igazán, valamint hogy, hogyan kellene tanulni. Az általuk elsajátított ismeretek gyakran nem láthatók a külvilág számára. Ennek okai lehetnek például az, hogy nincsenek tudatában a kompetenciáiknak, valami miatt nem szeretnék mutatkozni mások irányában, esetleg így próbálják meg védeni magukat, vagy mert nem képesek megfelelően képviselni magukat.

Az emberi lény összehasonlítható egy jégheggyel. A jéghegy-kompetenciamodell rámutat bizonyos kihívásokra is, amelyekkel a JOY-nak és általában az értékelésnek meg kell küzdenie:

A jéghegy térfogatának 90% -a víz alatt fekszik, csak 10% -a a vízfelszín felett. És ebből a 10%-ból csak a külső réteg látható. Ezt a részt legtöbbször vastag védőpajzs borítja.



1. A **személyiségjegyek** és az **indítékok** többnyire mélyen rejtve vannak az emberben. Az emberek, akikkel dolgozunk, óvatos és körültekintő beavatkozást igényelnek.



2. Az önképen, az önértékelésen és az önbecsülésen való munkával a személynek meg kell változtatnia a meglévő attitűdöket és értéknormákat.
3. Minden ember betölt egy vagy több szerepmodellt, amelyet erősen befolyásolhat a környezet, és kevésbé egy erős önkép.
4. A **pozitív érzelmek** erőt és támogatást adnak, elősegítve ezzel a megnyílást. A negatív érzelmek viszont arra készítetik az embert, hogy még jobban elrejtőzzön vagy harcoljon a rá ható befolyások ellen.
5. A láthatóság a legnehezebb és legösszetettebb, nem szabad elpusztítani, hanem finoman formálni kell magának az embernek, a legmélyebb rétegekkel való munka segítségével.
6. A jéghegy magjában válogatott tudás és készségek rejtőznek, amelyeket az egyes személyek különböző okokból (személyes tapasztalatok menekülteként, zaklatás, otthoni bántalmazás, gyermekgondozás, iskola, ...) rejtve tartanak.

A külvilág csak a víz feletti részt látja, és az emberek gyakran vastag pajzzsal védik ezt a részt.

A jéghegy tengerbe merült részének ismeretlen mérete és alakja veszélyt jelent a túl közel kerülő hajókra. A mentőszolgálatok megrongálhatják a hajóikat, és ekkor elfordulhat, hogy egy személy vonakodik együttműködni.

A JOY megközelítés célja, hogy láthatóbbá tegye a belső világot az egyén és a külvilág számára is, ezáltal növelje az öntudatot, az önbecsülést, erősítse a személyiséget és az énképet, valamint csökkentse az említett védőpajzsot. A JOY a NEET-fiatalok pozitív kompetenciáit helyezi előtérbe, és ötvözi öt társadalmi-kreatív módszer alkalmazását a kompetenciák felismerésének és értékelésének módszerével.

A JOY eszközök a CH-Q megközelítéssel kombinálva alapvető fontosságúak a következőkhöz:

1. A jéghegy kompetenciamodell összes elemének tudatosítása.
2. Mindezen elemek összekapcsolása.
3. Normák és értékek kialakítása, alkalmazása.
4. Annak megértése, hogy miért kapcsolódnak ezek az elemek egymáshoz, és milyen módon befolyásolhatják a jólétet.



5. A pozitív érzelmek használata és kontrollálása.
6. A kompetenciák leírása.
7. A kompetenciák láthatóbbá, használhatóbbá és értékesebbé tétele.

## 2.A JOY projekt eredményei

A projekt eredményei háttérinformációkat, iránymutatást, a JOY-modellt különböző megközelítési eszközöket, alternatív tanterveket, képzési anyagokat tartalmazó eszköztárat, állásfoglalást és a felnőttoktatásban dolgozók számára szóló iránymutatásokat tartalmaznak. Mindezek a dokumentumok letölthetők a

### **JOY-honlapról:**

<https://joy-experience.eu/resources/>

Mely segédanyagok a következők:

1. **Kutatási beszámoló:** a rendszer szereplőinek (NEET-fiatalok, vállalatok, oktatás, kormányzat) megítéléséről, beleértve a COVID-19 és a gazdasági feszültségeknek a NEET-fiatalok helyzetére gyakorolt hatására vonatkozó szükségletelemzést.

1. **JOY-útmutató:** A JOY modell és az ehhez kapcsolódó módszertanok bemutatása.

A kutatás és az irányelvek alapján olyan módszereket választottunk ki, amelyek a trénerek és a felnőttoktatók munkáját tudja gazdagítani.

3. **JOY eszköztár:** konkrét gyakorlatok és módszerek gyűjteménye (drámaalapú módszerek, természet alapú módszerek, szomatikus módszerek, történetmesélés és narratív módszerek, ill. művészet alapú módszerek, szimbólummunka, CH-Q módszer), mely módszerek segítenek a pozitív érzelmek aktiválásában.

4. **JOY-kézikönyv:** az Eszköztár "elméleti" háttérül szolgáló módszerek megközelítéseiről és hatásmechanizmusáról szóló cikkek gyűjteménye.

5. A **JOY-kártyakészlet,** az eszköztárban található tevékenységek összefoglalójával.

6. **JOY képzés:** A JOY tréning olyan képzési programokat kínál, amelyek tartalmazzák azokat a struktúrákat és anyagokat, amelyek szükségesek ahhoz, hogy növeljük a kompetenciák tudatosítását, valamint az érzelmekkel, személyes jellemzőkkel és motivációval való kapcsolat



megértését. A képzési megközelítés többszintű, multidiszciplináris és gyakorlatorientált, így viszonylag rövid idő alatt alkalmazható a NEET-személyek (az oktatásból, képzésből és foglalkoztatásból kiesett fiatalok) képzésére. A program része az informális és nem formális tanulás értékelésének elemei is.

7. A **fenti eredmények** összefoglaló jelentése, lehetséges alkalmazások és tanácsok a JOY-modell, eljárások és eszközök további használatához.

8. **Állásfoglalási dokumentum** szakpolitikai ajánlásokkal.

9. **Iránymutatások** felnőttoktatásban dolgozók számára

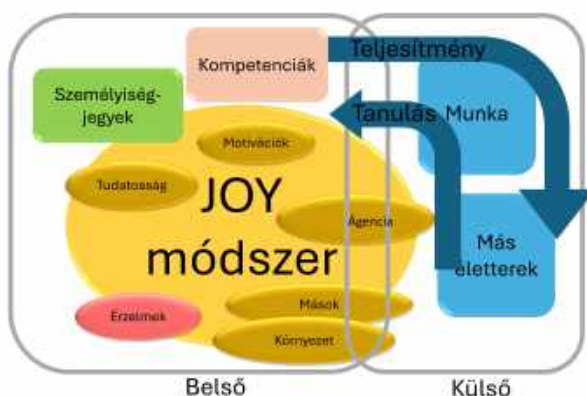
JOY segédeanyagok a JOY-weboldalon: <https://joy-experience.eu/resources/>

### 3.A JOY-modell

*(további információk a kutatási beszámolóban és a kézikönyvben található)*

A személyes jóllétnek több tényezője is van, melyek között ráadásul az összefüggésrendszer is rendkívül összetett.

Amikor egyéni, vagy csoportfolyamatok vezetőiként ilyen összetett dinamikákkal dolgozunk, úgy kell a teljes képpel tisztában lennünk, hogy közben a rendszernek egyszerre csak egy-egy elemét látjuk. A sikeres intervenció kulcsa, hogy megtaláljuk azt a tényezőt, vagy tényezőket, ami(k)re fókuszálva a lehető legjobb hatást tudjuk gyakorolni.



A két fő, egymással kölcsönhatásban levő terület a “belső”, azaz **internális**, ill. a “külső”, azaz **externális** terület – azaz a személy és a környezet. Coachként, tanácsadóként, ill. trénerként a gyakorlatban nem lehet közvetlen hatásunk a személy „külső” területére, a



különálló tényezőként dolgozva azonban mégis gyakorolhatunk rájuk egyfajta hatást (ahogy azoknak is van hatásuk a kliens belső környezetére).

A JOY módszerünk leginkább az egyén belső világát célozza meg:

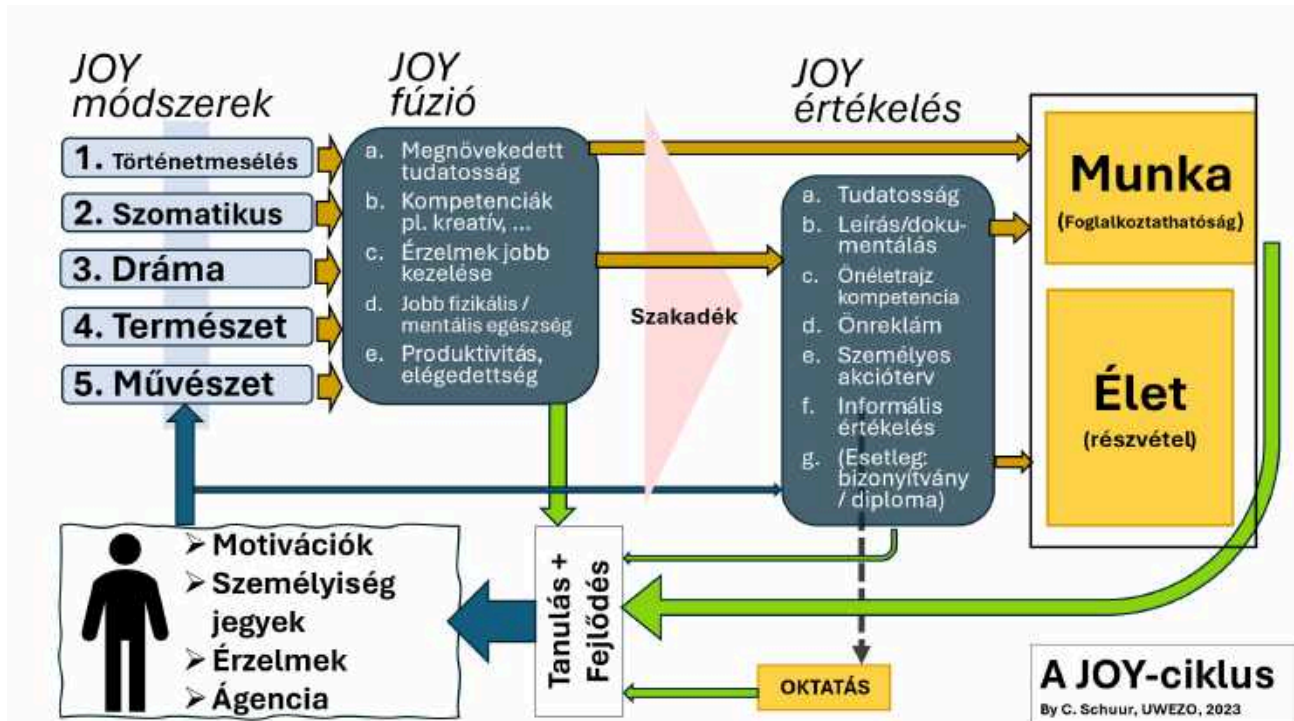
1. **Személyiségjegyek**
2. **(Pozitív) érzelmek**
3. **Tudatosság**
4. **Motiváció**
5. **Ágencia** (cselekvési és irányítási képesség).

Valamint a tanulási eredmények értékelési folyamatának kombinációját különböző normák és értékek mentén: 1) személyes, 2) szociális, 3) társadalmi/munkahelyi és 4) formális (képesítések).

Ahhoz, hogy úgy érezzük, mi irányítunk, tisztában kell lennünk saját érzéseinkkel, motivációinkkal és személyiségjegyeinkkel. A személyes hatóerő szintje az életünk folyamán képes változni.

## 4.A JOY-folyamat

A JOY-folyamat lépései:



### 1. LÉPÉS. A szociális és kreatív megközelítések összefonódása

A történetmesélés, a szomatika, a dráma, a természet és a művészet szociális és kreatív módszereinek kombinációi és fúziói a következőket eredményezik:

- Fokozott tudatosság.
- A kompetenciák (tovább)fejlesztése, mint például kreativitás, kommunikáció, csapatmunka, innováció.
- Az érzelmek jobb kezelése és használata.
- Fizikailag és mentálisan egészségesebb élet.
- Fokozottabb figyelmesség, elégedettség és elkötelezettség, ami valószínűleg nagyobb hatékonysághoz és kevesebb hibához vezet.

### 2. LÉPÉS: A tanulási eredmények értékelése

A szociális és kreatív gyakorlatok eredményei más személyes tulajdonságokkal, motivációkkal, érzelmekkel és cselekvőképességgel kombinálva.



*A kompetenciák tudatosságának továbbfejlesztése, amely jobban kapcsolódik a társadalomban és a munkában való működéshez.*

- *A kompetenciákra vonatkozó tudatosság továbbfejlesztése, mely inkább a társadalmi és munkahelyi működéshez kapcsolódik.*
- *Az egyéni folyamat elemzése, amely során a kompetenciák gyakorlatba ültetésre kerülnek.*
- *Olyan módszerek fejlesztése, mellyel a kompetenciákat bemutathatják a munkáltatók és társadalmi környezet számára.*
- *A személyes fejlődés megtervezése.*

A korábbi tanulmányok értékelésével kapcsolatos további meglátások a 3. mellékletben találhatóak.

### **3. LÉPÉS: A tanulás és annak beépítése**

Az folyamatos tanulás láthatóvá tétele és annak bemutatása, hogy hogyan járul ez hozzá az állandó fejlődésükhöz.

- Folyamatos informális és non-formális tanulás a munkában és a szociális életben.
- Tanulás a szociális és kreatív gyakorlatokból és a kompetenciáik értékeléséből.
- Tanulás arról, hogy az egyéni adottságok (kompetenciák, személyes tulajdonságok, motiváció és érzelmek) hogyan alkalmazhatók az egyéni célok érdekében.

## **5.A JOY kézikönyv**

A R2 projekt eredményeként egy kézikönyv készült el, amely részletesen bemutatja a Joy módszert. A kézikönyv a Joy módszer részletes bemutatására szolgál mely széleskörű eszköztárat nyújt a NEET-fiatalok önfejlesztéséhez. A történetmesélés, a tánc, a természet- valamint a művészetalapú módszerek azon fő megközelítések, melyek segíthetik az önmagukhoz való kapcsolódást. A Joy módszer célja, hogy segítse ezeket a fiatalokat abban, hogy motiváltak legyenek tanulmányi vagy szakmai téren.



A kézikönyv összeállítása során a különböző területek szakértőinek megkérdezésével a partnerek megpróbálták megérteni, hogyan lehetnek ezek a módszerek különösen működőképesek a pozitív érzelmek aktiválásában. A projektben résztvevő partnerek interjút készítettek a fent említett módszerek valamelyikét alkalmazó szakemberrel. Arról kérdezték Őket, hogy az egyes módszerek hogyan képesek támogatni a pozitív érzelmeket, és hogyan segíthetik a tanulást a korábban szerzett tapasztalatok.

Ez a kézikönyv a kiválasztott szakértők véleményére támaszkodva mutatja be egy olyan átfogó módszer fontosságát, amely különböző megközelítéseket egyesít az egyén jólétének érdekében. Az interjúk alapján világosan látható, hogy ezek a módszerek szorosan összefüggnek és könnyen alkalmazhatók, azon egyének esetében, akik szeretnék felfedezni legmélyebb vágyaikat. Az önmagunk újrafelfedezése, a kimondatlan érzések felismerése, valamint a korlátaink és képességeink elismerése növeli az önbecsülést, erősíti az önképet, és lehetővé teszi, hogy az egyén nagyobb erővel és örömmel nézzen szembe az élettel. A tánc, a történetmesélés, a természettel való kapcsolat, a kreativitás és az improvizáció, mind fontos részei ennek az önfelfedezési folyamatnak. Ezekkel a módszerekkel és a nem formális tanulás során szerzett tapasztalatok értékelésével az egyén újra képesnek érezheti magát különböző élettapasztalatok megszerzésére, megszabadulva az alkalmatlanság és frusztráció érzésétől.

A kézikönyv egy olyan cikkel zárul, amely a korábbi tanulmányok értékelésének alulról felfelé építkező módszerének (VPL) fontosságát tárgyalja, különösen a NEET-fiatalokkal való munka kapcsán, de általában az oktatási területen is. A kézikönyv célja, hogy elmélyítse és tisztázza a JOY módszer megközelítéseivel kapcsolatos kérdéseket, valamint lehetőséget nyújtson a személyes fejlődésre. Emellett gyakorlati feladatok révén bemutatja a szociális és kreatív módszereket a JOY Toolbox segítségével, amely elérhető a projekt honlapján ([www.joy-experience.eu](http://www.joy-experience.eu)). A módszertanokhoz kapcsolódó további elméleti tartalmak és a JOY modell megismerése ingyenes oktatási forrásainkon keresztül érhető el. Örömteli olvasást kívánunk!



## 6. Hatékony iránymutatások felnőttképzésben oktatók számára

### 6.1 Bevezetés

A felnőttek informális, nem formális és formális tanulása döntő szerepet játszik a mai társadalomban, mivel az egyre gyorsabban változó világ, növekvő komplexitás és bizonytalan jövő által táplált, sokféle igénynek és érdeklődésnek kell megfelelni. Legyen szó formális intézményekben, közösségi központokban vagy munkahelyi környezetben történő tanulásról, a felnőttképzésben oktatók egyedi kihívásokkal és lehetőségekkel szembesülnek. Az optimális tanulási eredmények biztosítása érdekében az oktatóknak olyan hatékony stratégiákat kell alkalmazniuk, amelyek a felnőtt tanulók specifikus igényeire szabottak. Ebben a kézikönyvben gyakorlati iránymutatásokat találhatnak az oktatók, amelyek segítenek egy támogató és inspiráló tanulási környezet kialakításában.

A JOY módszer öt szociális és kreatív megközelítést foglal magában:

1. **A történetmesélés és a narratív technikák** a gondolatok, érzelmek és élmények megfogalmazásán és újrafogalmazásán keresztül érik el hatásukat. E módszertanok lényegében lehetővé teszik, hogy az ember a személyiségfejlődés és önmaga megértésének útjára lépjen, egy támogató környezetben.
2. **A drámaterápia** során színházi technikákat alkalmaznak a személyes fejlődés és a mentális egészség elősegítésére. A résztvevők teljesen belemerülnek a témába; testük, elméjük, valamint érzelmeik aktívan működnek a drámajáték során.
3. **A szomatika** a testtudati munka és a mozgástudományok egy fajtája, amely a belső fizikai érzékelésre és megélésre helyezi a hangsúlyt. A kifejezést a mozgásterápiában azokra a megközelítésekre használják, melyeknek alapja az ún. szóma, azaz „a belsőleg érzékelt test”.
4. **A természetalapú** technikákra jellemző, hogy az ember és a természet közötti kapcsolódásra épül, vagy éppenséggel nem is különíti el az embert a természettől. Ezek a módszerek úgy tekintik, hogy az ember a természet része. Az itt alkalmazott módszerek minden esetben konkrét fejlődési célt (pl. valamely társas képesség, viselkedési képesség, személyes kompetencia, önismeret stb.) és reflexiót jelölnek meg.



5. **A művészet** fontos segédeszköze annak, hogy az emberek jobban érezzék magukat, inspirációt és energiát nyerjenek, rátaláljanak saját kreativitásukra, produktívabbak legyenek, megtanulják tudatosítani a kapott információkat, valamint fejlődjön a rezilienciájuk.

Ehhez az 5 megközelítéshez hozzáadódik a **korábbi tanulmányok értékelése**, mely az egyén szempontjából értékeli azokat a különböző értékelési szabványokat vagy rendszereket, amelyekkel találkozik.

1. *Személyes normák és elvárások, melyeket a személyiségjegyek, érzelmek és motiváció határoznak meg (mint egy jéghegy, melyből nagy rész nem látható).*
2. *Társadalmi normák, például család, barátok, kollégák.*
3. *Szervezeti normák, mint például önkéntesek, hobbi klubok.*
4. *Nemzeti és EU-szintű szabványok/funkcióprofilok.*

## 6.2 Együttműködésen és kölcsönös tiszteleten alapuló tanulási környezet

Fontos, hogy biztonságos tanulási környezetet és tiszteletteljes tanulási légkört hozzunk létre, amely ösztönzi az aktív részvételt, az együttműködést és a kölcsönös tiszteletet a résztvevők között. Ezt úgy érhetjük el, hogy interaktív tevékenységeket, csoportos beszélgetéseket és társak közötti tanulási lehetőségeket iktatunk be, amelyek elősegítik az aktív részvételt és a tudásmegosztást. A felnőttoktató és a résztvevők figyelembe veszik a tanulók különböző háttérét, tapasztalatait és nézőpontjait, ezzel egy olyan befogadó környezetet teremtve, ahol a NEET-fiatalok megértve, értékelve és meghallgatva érzik magukat.

Egy biztonságos, együttműködő és tiszteletteljes tanulási környezet elengedhetetlen ahhoz, hogy a NEET-fiatalok elköteleződjenek, aktívan részt vegyenek és kölcsönösen tiszteljék egymást. Ilyen környezetben a tanulók értékesnek és támogatottnak érzik magukat, valamint bátorítva vannak arra, hogy aktívan hozzájáruljanak a képzési folyamatukhoz. A felnőttoktatók feladata, hogy olyan teret teremtsenek, ahol a tanulók együttműködhetnek, megoszthatják ötleteiket, és egymástól tiszteletteljes és befogadó módon tanulhatnak.

### Miért fontos az együttműködés és a kölcsönös tisztelet?

A hatékony felnőttképzés alapelemei a biztonság, az együttműködés és a tisztelet. Az együttműködésen alapuló tanulási tevékenységek elősegítik a tanulók **aktív szerepvállalását** és részvételét, ami a tananyag mélyebb megértéséhez és beépítéséhez vezet. Egy ilyen környezet arra



ösztönzi a tanulókat, hogy megosszák eltérő nézőpontjaikat, tapasztalataikat és értelmezéseiket, ami gazdagítja a beszélgetéseket, és javítja a tanulási eredményeket az összes résztvevő számára.

A közös tanulási tapasztalatok segítik a kommunikáció, csapatmunka, kritikai gondolkodás és problémamegoldás alapvető képességeinek fejlesztését, melyek értékesek mind a személyes, mind a szakmai környezetben. A tanulók motiváltabbak lesznek, és az egymás tiszteletén alapuló tanulási környezet elősegíti a összetartozás, elfogadás és pszichológiai biztonság érzetét, ezáltal csökkentve a NEET-fiatalok stressz- és szorongás szintjét, és javítva az általános jólétet.

### **Hogyan lehet elősegíteni az együttműködést és a kölcsönös tiszteletet?**

A kezdetektől fogva kommunikáljon egyértelmű elvárásokat a viselkedés, a részvétel és a kommunikáció terén, hangsúlyozva a közös munka, az aktív hallgatás és a kölcsönös tisztelet fontosságát. Kezdje az üléseket jégtörő tevékenységekkel vagy bemutatkozással, ezzel segítve a tanulókat abban, hogy megismerjék egymást, kapcsolatokat alakítsanak ki és a közösség érzést teremteni.

A JOY megközelítés része önmagunk **megismerése**, a kompetenciák, személyiségjegyek, érzelmek és motivációk tudatosítása. Építse be a **csoportmunkát, a megbeszéléseket** és a társak közötti tanulási tevékenységeket a képzési megközelítésbe az együttműködés és a tudásmegosztás előmozdítása érdekében. Határozza meg egyértelműen a csoportfeladatok irányelveit és szerepeit, hogy mindenki egyenlő mértékben vehessen részt.

*Ösztönözze a NEET-fiatalokat az aktív hallgatásra úgy, azzal hogy figyelmesen meghallgat másokat, összefoglalja és átfogalmazza mások mondanivalóját, valamint tisztázó kérdéseket tesz fel a megértés érdekében.*

*Teremtsen tiszteletteljes kommunikációs kultúrát azzal, hogy tisztelettel beszél másokkal, elismeri a különböző nézőpontokat, és építő módon kezeli a konfliktusokat vagy nézeteltéréseket.*

*Bátorítsa a résztvevőket, hogy adjanak építő jellegű visszajelzéseket, javaslatokat és előremutató tanácsokat társaik munkájára, előadásaira vagy hozzászólásaira, rámutatva ezzel a támogató és udvarias kritika jelentőségére.*

*Biztosítson lehetőséget a NEET-fiataloknak, hogy reflektáljanak tanulási élményeikre, és adjanak visszajelzést a tanulási környezetről, a tanítási módszerekről és a tananyag tartalmáról.*



### 6.3 A NEET-fiatalok jellemzőinek megértése: kulcsfontosságú meglátások felnőttoktatók számára

A felnőttoktatás, különösen a NEET-fiatalok esetében, egy dinamikus terület, amely sokféle igényt és motivációt céloz meg. A hagyományos diákokkal ellentétben a NEET-fiatalok élettapasztalattal, felelősséggel és elvárásokkal érkeznek a képzési csoportba, emellett viszont ellenállást, korábbi tapasztalásokat, és kudarcokat is hozhatnak magukkal. Ahhoz, hogy hatékonyan bevonják és támogassák a tanulásban a NEET-fiatalokat az oktatóknak meg kell érteniük miben különböznek más diákoktól, és ennek megfelelően kell kialakítaniuk a tanítási módszereiket. A NEET-fiatalok főbb jellemzői meghatározzák, hogyan tanulnak és hogyan lehet legjobban támogatni őket a tanulásban. Ezeknek a személyiségjegyeknek a felismerése elengedhetetlen a képzési megközelítések hatékony kialakításához.

A felnőtt tanulók általában nagyfokú önirányítást vagy ellenállást mutatnak tanulási erőfeszítéseik során.

A gyermekekkel és serdülőkkel ellentétben a fiatal felnőtteket saját célok és érdekek kell, hogy motiválják és irányítsák, nem pedig külső irányelvek. A JOY segítségével megtanulják átvenni az irányítást a tanulási folyamat felett, kitűzni saját céljaikat, és meghatározni tanulásuk ütemét és irányát. A JOY módszer fejleszti ezt a belső motivációt azáltal, hogy lehetőséget biztosít az önálló tanulásra, a célok kitűzésére és a döntési szabadságra.

A fiatal felnőtt tanulók **élettapasztalatot hoznak a képzésbe**, mely tapasztalatok alakították a nézőpontjaikat, értékeiket és hozzáállásukat. A különböző tapasztalatoknak köszönhetően sokféle meglátást és nézőpontot hozhatnak a képzésbe. Az oktatók felhasználhatják ezt a tapasztalati tudást azáltal, hogy példákat, esettanulmányokat és valós életbeli alkalmazásokat hoznak a képzésbe. A fiatal tanulók ösztönzése arra, hogy osszák meg tapasztalataikat és meglátásaikat, elősegíti az együttműködő és támogató tanulási környezet kialakulását minden résztvevő számára.

A fiatal felnőtteket az ösztönzi leginkább, ha a tananyag gyakorlati jelentősége szorosan kapcsolódik személyes vagy szakmai életükhöz. Ezért a JOY képzés tanulási eredményeinek azonnal érzékelhetőnek, alkalmazhatónak és kézzelfogható előnyökkel járnak kell lennie, mint például nagyobb önismeret, a társak támogatásának elfogadása, új készségek elsajátítása, nagyobb elismerés megszerzése, valós problémák megoldása és karrierjük előmozdítása. Ezt úgy lehet elérni, hogy a JOY képzés tartalmát a tanulók céljaihoz, érdeklődési köréhez és a valós élet



kihívásaihoz kapcsolják, és kiemelik a gyakorlati következményeket és lehetőségeket. Így a tananyag relevanciája növekszik, és ezáltal fokozódik a NEET-fiatalok bevonódása és elköteleződése.

Az is nagy kihívást jelent a NEET-fiatalok számára, hogy egyensúlyt teremtsenek a sokféle felelősség, mint a munka, család, társadalmi/közösségi kötelezettségek és tervezett tevékenységek között. A tervezés és az időbeli korlátok jelentősen befolyásolhatják a képzési tevékenységekben való teljes körű részvételt és a feladatok ütemterv szerinti elvégzését. JOY módszerben ezeket a korlátokat felismerik és kis csoportokban vagy plenárisan megvitatják. A reflexió, visszajelzés, előremutató javaslatok és társak általi visszacsatolások, valamint az önreflexió révén támogató és befogadó tanulási környezetet alakul ki.

A JOY tréningen részt vevő NEET-fiatalok céljaik és motivációik elérésére törekszenek. Legyen szó személyes érdeklődésükről, élethelyzetük javításáról, kompetenciáik elismeréséről vagy karrierjük előmozdításáról, a képzést értelmet és célt keresve közelítik meg. A felnőtt oktatók ezt a belső motivációt kihasználhatják azáltal, hogy gondosan kiválasztják és összehangolják a JOY-képzés elemeit, értelmes visszajelzést és elismerést nyújtanak, és támogató tanulási közösséget hoznak létre. Az elért eredmények elismerése és megünneplése növeli a tanulók önbizalmát, pozitív érzelmeiket (például elégedettség, büszkeség, öröm) és motivációjukat. Ez erősíti céljaik iránti elkötelezettségüket, és fokozza a sikerélményüket.

#### 6.4 Különböző képzési módszerek és források használata

A JOY módszer sokféle képzési módszert és forrást alkalmaz (lásd a JOY eszköztárat), hogy alkalmazkodjon a különböző tanulási stílusokhoz és preferenciákhoz, és különböző célokat érjen el. A JOY **különböző szociális és kreatív** valamint tapasztalati tanulási módszereket alkalmaz, beleértve a táncot, a szimulációs gyakorlatot, a gyakorlati tanulási tevékenységeket és valós élethelyzeteket, alkalmazkodva a NEET-fiatalok változatos igényéhez. A rugalmas képzési megközelítések, az alternatív tantervek alkalmazása, a különböző tanulási stílusok figyelembevétele és a kompetenciák elismerésének összekapcsolása lehetővé teszi az oktatók számára, hogy hatékonyan alkalmazkodjanak a tanulók preferenciáihoz és érdeklődési köreihez.

A JOY arra ösztönzi a NEET-fiatalokat, hogy részesítsék előnyben a közösségi tanulást, a csoportmunkát és a közös projekteket. A közösségi tanulás elősegíti az **aktív elkötelezettséget**, a **tudásmegosztást** és a **társadalmi interakciót**, míg a közös tevékenységek támogatják a csapatmunkát, a kommunikációt és a problémamegoldó készségeket. Emellett a JOY tréning erősíti



az önértékelést, az örirányítást és az önmenedzselést, mely segítségével a fiatal felnőtt saját tanulását, fejlődését és tevékenységeit irányítja.

## 6.5 Kritikai gondolkodás és problémamegoldó készségek

A JOY fejleszti a kritikai gondolkodást és a problémamegoldó készségeket azáltal, hogy bevonja a tanulókat a kihívást jelentő tevékenységekbe és vitákba. A JOY gyakorlatok arra ösztönzik a NEET-fiatalokat, hogy megkérdőjelezzék feltételezéseiket, megtanítsák Őket a kritikus elemzésre, és problémamegoldó stratégiákat határozzanak meg valós élethelyzetükre. Lehetőséget biztosít az ön- és társak reflexiójára, valamint a konstruktív visszajelzésre, a feedforward és feed-up segíti a tanulókat elemző és döntéshozatali képességeik fejlesztésében.

Néhány gyakorlati stratégia a kritikai gondolkodás és a problémamegoldó készségek előmozdítására:

- *A JOY-gyakorlatok segítségével a fiatal felnőttek megtanulják, hogy kérdéseket tegyenek fel, felfedezzék az érdeklődési területeiket, és tudatosabban legyenek jelen testi és mentális állapotukkal kapcsolatban. Emellett arra ösztönzik Őket, hogy önállóan kutassák és találják meg a megoldásokat, ezáltal serkentve a kíváncsiságot és elősegítve a **kritikai gondolkodást**.*
- *A JOY a **szokratikus kérdezés módszerét** alkalmazza, ezzel ösztönözve a NEET-fiatalokat a kritikai gondolkodásra, valamint arra hogy elemezzék és értékeljék a rendelkezésre álló információkat, gondolják át a lehetséges perspektívákat, és nyitott kérdések segítségével fogalmazzák meg érvelésüket mások és saját maguk számára.*
- *Az alternatív tantervbe beépülő probléma-alapú tanulási tevékenységek során a NEET-fiatalok együtt dolgoznak a személyes, szociális és társadalmi problémák azonosításában, megvitatásában és megoldásában. A JOY ezáltal elősegíti az aktív tanulást, a csapatmunkát és a tudás gyakorlati alkalmazását, valamint fejleszti a problémamegoldó képességeket és a kreatív gondolkodást.*
- *A JOY-módszer VPL-komponense **analitikus írási** feladatokat, reflektív naplót és irányított reflexiókat foglal magában, arra ösztönzi a fiatal felnőtteket, hogy kritikusan felmérjék és értékeljék tapasztalataikat, megfogalmazzák gondolataikat, és összekapcsolják az eredményeket a közös normákkal és értékekkel személyes, társadalmi, szociális, munkahelyi és formális szinten.*



- A JOY nagy hangsúlyt fektet a **szimulációs** gyakorlatokra és forgatókönyv-alapú tevékenységekre, annak érdekében hogy valós helyzetekkel tudjanak megbirkózni a fiatalok. A "dráma/tánc" megközelítés fejleszti az empátiát, a szociális készségeket és a nyomás alatti döntéshozatalt, erősíti a pozitív érzelmek, ugyanakkor segít megküzdenni a negatív érzelmekkel illetve használni őket (pl. félelem, düh, csalódások, frusztráció), erősítve ezzel a tanulók mentális erejét, hatékonyan reagálva az élet kihívásaira.

A JOY megközelítés összekapcsolja a testet, az elmét, a személyiséget, a képességeket és az érzelmeket a szociális és kreatív módszerek segítségével, ezáltal összekötve a fiatal felnőtteket az őket körülvevő világ igényeivel. Az oktató arra tanítja a fiatal felnőtteket, hogy kapcsolatot teremtsenek a különböző területek, témák és nézőpontok között, és megbirkózzanak a kihívásokkal, emellett hangsúlyozza a konstruktív visszajelzést, a kritikai gondolkodást és a problémamegoldást, kiemelve a tisztaság, őszinteség, koherencia és bizonyítékon alapuló érvelés fontosságát és erősítését.

## 6.6 Folyamatos tanulás és kompetenciafejlesztés

A folyamatos tanulás nem egyszeri esemény, hanem egy élethosszig tartó fejlődési és növekedési folyamat. Egy felnőttképző olyan kultúrát alakít ki, amely támogatja az élethosszig tartó tanulást, elősegítve a fenntartható készségfejlesztést és a személyes fejlődést a felnőtt tanulók körében. Ez magában foglalja a további tanulás, a személyes és szakmai fejlődés, valamint a készségek fejlesztésének lehetőségeit, hogy a fiatal felnőttek elérhessék céljaikat és törekvéseiket. Ehhez hozzáférést biztosítanak erőforrásokhoz, mentoráláshoz és kapcsolatépítési lehetőségekhez, támogatva ezzel a tanulók folyamatos tanulását.

A JOY tréning keretében a folyamatos tanulást a következőképpen fogadják el és támogatják:

- Idő és türelem biztosítása a tanuláshoz.
- Egyértelmű célok kitűzése.
- A mentális növekedés pozitív érzésének megtapasztalása.
- A kíváncsiság fokozása.
- Visszajelzés kérése (mentoroktól, társaktól, felnőttképzőktől, családtól és barátoktól).



- A kudarc elfogadása.
- Ünneplés és örömteli pillanatok megélése!

A folyamatos tanulás elfogadásával a felnőtt tanulók fejlesztik képességeiket, alkalmazkodó- és ellenálló képességüket, így sikeresen helytállnak a gyorsan változó világban. A JOY tréning minden alkalmat kihasznál, hogy bővítse a tanulók ismereteit és kibontakoztassa a bennük rejlő lehetőségeket. A tanulás útja soha nem ér véget.

## 6.7 Technológia

A JOY tréning során a technológia használata minimálisra csökkentett, a résztvevők kikapcsolják mobiltelefonjaikat az oktatási alkalmak alatt. A képzés a fiatal felnőttekre összpontosít, és csoportos gyakorlatok révén segít felismerni a személyiségjegyeket, érzelmeket és motivációkat. A résztvevők tapasztalatot cserélnek, tanulnak egymástól, reflektálnak, értékelnek, valamint növelik önbecsülésüket. A technológia jelenléte zavarná a szociális és kreatív folyamatokat és a korábban megszerzett ismeretek értékelését.

Jóllehet a technológia a tanulási környezetbe és a mindennapi életbe, valamint a munkába való integrálásáról és annak hatásáról megoldási javaslatok és reflexiók folynak, a cél a megfelelő egyensúly megtalálása a technológia használata, hozzáférhetősége és rugalmassága között. Fontos tisztázni az online (tanulási) platformok, multimédiás források, interaktív szimulációk és virtuális együttműködési eszközök közvetlen (IKT használatával) és közvetett (IKT által megváltozott társadalom/munkakörnyezet) hatásait az egyének életére, így a résztvevők saját maguk dönthetik el, hogy milyen mértékben kívánják használni ezeket a technológiákat.

## 6.8 A tanulási eredmények értékelése és elismerése, és ennek megfelelő alkalmazása

A képzés célja, hogy elősegítse az értékes tanulási tapasztalatokat és ezáltal a tanulók teljes mértékben kibontakoztathassák képességeiket. A sikeres tanulási eredményekhez azonban többre van szükség, mint ismeretátadás. Folyamatos értékelést, felmérést, elemzést és alkalmazkodást igényel. A JOY gyakorlati megközelítéseket kínál a képzés, az oktatás hatékonyságának és a tanulók sikerének növelésére.



Az értékelés fő okai az elszámoltathatóság, a fejlődés, a tanulók sikeressége, a tanterv összehangolása és a folyamatos fejlesztés. A felnőttoktató különböző stratégiákat alkalmazhat, mint például:

- *Határozzon meg világos, mérhető tanulási célokat (SMART): vázolja fel azokat az ismereteket, készségeket és kompetenciákat, amelyeket a tanulóknak el kell sajátítaniuk a JOY tréning végéig.*
- *Használjon változatos értékelési módszereket: pl. csoportos és egyéni értékelés, visszajelzés, teljesítményértékelés, prezentációk, portfóliók.*
- *Adatok gyűjtése és elemzése: elemezze a résztvevők teljesítményét, eredményeit és elkötelezettségét, és keressen tendenciákat, mintákat és fejlesztendő területeket.*
- *Kérjen visszajelzést a résztvevőktől: felméréseket, értékeléseket, fókuszcsoportokat és informális megbeszéléseket a résztvevőkkel.*
- *Reflektáljon a képzési gyakorlatokra.*
- *Együttműködni és megosztani az ötleteket, gyakorlatokat és módszereket a kollégákkal és a társakkal.*
- *A képzési stratégiák és eszközök alkalmazása.*

Folyamatosan értékelje a tanulók fejlődését és elégedettségét, hogy felmérje a tanítási módszerek hatékonyságát és ezek alapján megtegye a szükséges módosításokat. Kérjen visszajelzést a tanulóktól felmérések, értékelések és informális megbeszélések révén, hogy megállapítsa a fejlesztésre és finomításra szoruló területeket. A tanulási eredmények nyomon követésével és az oktatási stratégiák ennek megfelelő kiigazításával az oktatók biztosíthatják, hogy az általuk vezetett képzés továbbra is megfeleljen a felnőtt tanulók változó igényeinek.

A JOY-megközelítés egy gondosan kidolgozott, tanulóközpontú módszertani megközelítést hoz létre, amely elsődlegesen az ön- és csoportos-reflexióra, pozitív érzelmekre, motivációra, elkötelezettségre és a jelentős relevanciára helyezi a hangsúlyt. A NEET-fiatalok jellemzőinek megértésével, együttműködésre ösztönző tanulási környezet kialakításával, a képzési módszerek ötvözetének felhasználásával és a korábbi tanulási eredmények elismerésével javítható a fenntartható tanulási élmény a fiatal felnőttek számára. Ezeknek az iránymutatásoknak követésével a felnőttképzők lehetővé tehetik a tanulók számára, hogy elérjék céljaikat, kibontakoztassák



képességeiket, és sikeresen helyt álljanak a mai folyamatosan változó világban. És a legfontosabb, hogy ezeket jó (mentális) egészségben és örömteli érzésekkel tegyék.

## 1. 1. melléklet: A JOY-projektről

Az Örömóda projekt az egyik pozitív érzelemről (öröm, büszkeség, elégedettség, megbecsülés) kapta a nevét, amelyek katalizátorként növelik az emberek elégedettségét általában a személyes életükben és szakmailag a munkájukban. Az örömteli emberek motiváltabbak a cselekvésre és a részvételre, sokkal kevésbé valószínű, hogy kiégést tapasztalnak, jobb mentális és fizikai egészségük van, és ellenállóbbak a kellemetlen érzelmekkel szemben. A projekt partnersége ezt az élményalapú módszerek, például a dráma, a bodywork, a tánc, a zene, a szimbólummunka, a történetmesélés, a természettel való munka egyesítésével kívánja elérni, amelyek segítenek a NEET-fiataloknak újra kapcsolatba lépni testükkel és elméjükkel, növelve az öröm megtapasztalásának és a kapcsolódásnak a képességét, és ezen a tapasztalaton keresztül nagyobb ráhangolódást és örömet fejlesztenek ki.

Figyelembe véve, hogy a nem formális és informális környezetben megszerzett kompetenciák elismerése és érvényesítése nehéz, de rendkívül fontos a foglalkoztathatóság és a részvétel szempontjából, az Örömóda projekt olyan speciális eszközökkel kíván beavatkozni, amelyek képesek kapcsolódni az ember mélyebb rétegeihez (láthatatlan tudás és készségek, társadalmi szerepek, önkép, személyes jellemzők, motívumok és a mögöttes pozitív érzelmek), és a pozitív érzelmeket arra használják, hogy láthatóvá tegyék őket, és összekapcsolják őket a vállalatok / szervezetek felismerhető igényeivel az előzetes tanulás értékelésén keresztül.

A főbb eredmények a következők:

- *JOY modell* – útmutató a JOY-tréning eszközeinek pedagógiai módszertanához.
- *Örömóda az örömpedagógusok forrásaihoz* – eszköztár és kézikönyv: módszerek/megközelítések gyűjteménye, amelynek célja, hogy részletes ismeretekkel lássa el az oktatókat és felnőttoktatókat munkagyakorlatuk gazdagítása érdekében, és támogassa őket tantervtervezési és végrehajtási feladatukban.
- *JOY tréning* – Olyan képzési rendszer, amely olyan struktúrát/anyagokat tartalmaz, melyek segítenek növelni a résztvevők kompetenciáinak tudatosságát és azok kapcsolódását az érzelmekhez, személyes jellemzőkhöz és motivációhoz.



- JOY **pozicionáló dokumentum** – a NEET-fiatalokkal foglalkozó politikai döntéshozóknak, érdekelt feleknek és szervezeteknek címzett egyetértési megállapodás, amely előkészíti az utat a JOY-modell, módszertan és eszközök szélesebb uniós szintű jóváhagyásához.

A projektben résztvevő szervezetek:

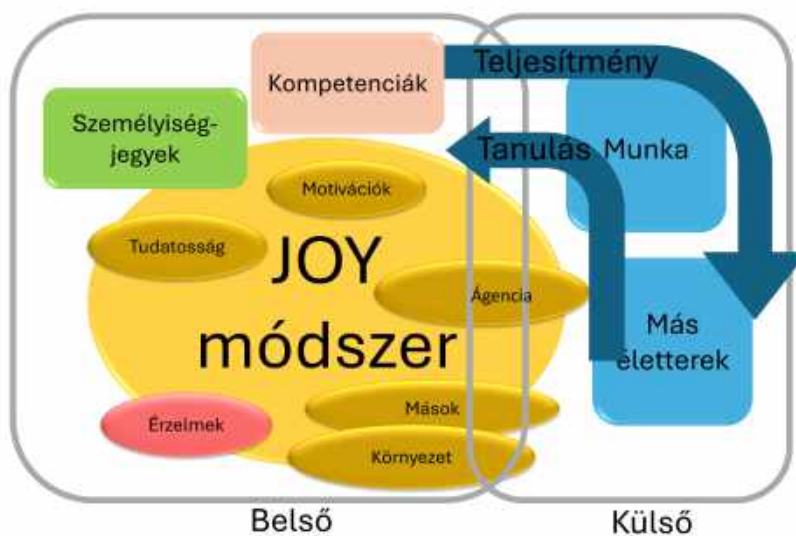
- Koordinátor: [Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány](#), Magyarország
- [GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung](#), Ausztria
- [UWEZO GmbH](#), Németország
- [Astoria Színházi Közművelődési Egyesület](#), Magyarország
- [Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci](#), Olaszország

További információk a következő weboldalon találhatóak: <https://joy-experience.eu/>

## 2.2 melléklet: A szociális és kreatív módszerek a JOY modellben

Nem könnyű meghatározni milyen módon tudjuk a személyes jólléthez vezető utat elérni, mivel számos tényező és a közöttük lévő összetett dinamika hozzájárul a teljes képhez, de az, hogy ha a teljes képet vizsgáljuk segít a folyamatban. Kulcsfontosságú azon tényezők feltárása, mely területen érheti el beavatkozásunk a legnagyobb potenciális hatást.

A két fő, egymással kölcsönhatásban levő terület a „belső”, azaz **internális**, ill. a „külső”, azaz **externális** terület – azaz a személy és a környezet. Coach-ként, tanácsadóként, ill. trénerként a gyakorlatban nem lehet közvetlen hatásunk a személy „külső” területére, a különálló tényezőkön dolgozva azonban mégis gyakorolhatunk rájuk egyfajta hatást (ahogyan azoknak is van hatásuk a kliens belső környezetére).



Modellünkben a külső területet elsősorban a „munka” és az „élet egyéb területei”, ill. maga a személyes élet alkotják. Az elhatárolás önkényes: miért számít bele a munka, és miért nem számítanak bele más fontos területek, pl. a család vagy a hobbik? Azért, mert modellünk célja eleve a jólléti szint javítása a munkához kapcsolódóan, aminek része többek között a kiégés megelőzése. A **munka** életünk nagyon fontos tényezője; olyan terület, amiről általában nem dönthetünk, hogy csináljuk-e vagy sem: ugyanis felnőttként (csaknem) mindannyiunknak dolgoznunk kell. Vannak, akinek az életében a munka és az egyéb területek nagyobb átfedésben vannak (pl. családi cég, de a hivatásként, nagy lelkesedéssel végzett munka is ilyen). Legtöbbünkénél azonban egyértelműen különválnak a munka és a szabadidő, vagy hobbi. Sokan érzik úgy, hogy a munka pusztán „kötelező



rossz”, ami boldogtalanná tesz, és alig várják, hogy letudják. Ha heti 40 órát vagy még többet töltünk egy olyan helyen, ahol nem szeretünk lenni, és csinálunk valami olyat, amit nem szeretünk, az a teljes életünkre kihat és olyan komoly probléma, amivel kezdeni kell valamit.

A NEET személyek nem rendelkeznek rendszeres munkával vagy munkahellyel. Éppen erre utal a kifejezés: Not in education employment or training – Olyan személy, aki nincs alkalmazásban és nem vesz részt oktatásban vagy képzésben. Nem mindegy azonban, hogy hogyan viszonyulnak a munkához, mint tevékenységhez. Ha képzettnak, önbizalomtelinek érzik magukat, és reális az önértékelésük, akkor jobb benyomást keltenek az interjúkon, könnyebben találnak munkát, és az jobb eséllyel lesz olyan, amit szívesen csinálnak.

A munka és az élet belső területe között a közös felületet a **kompetenciák** jelentik, hiszen a munkában elsősorban a kompetenciáinkon keresztül mutatjuk meg magunkat. Léteznek olyan kompetenciák, amik közvetlenül a munkához kapcsolódnak (pl. az autószerelő meg tud javítani egy bizonyos autót): ezeket *funkcionális kompetenciáknak*, illetve *szaktudásnak* hívjuk. Tanácsadóként, ill. trénerként azonban általában nem a szaktudás áll a fókuszunkban.

Az úgynevezett *módszertani kompetenciák* (methodological competences) amelyek az egyes, a munkahelyen megoldandó feladatok megoldása során szükségesek, így például a szervezés, a döntéshozatal, a problémamegoldás, olyan területek, amelyekre közvetetten hatunk, ám még ezek sem azok, amelyeket tanácsadóként elsődlegesen fókuszba állítunk.

Mi segítőként elsősorban a személyes és szociális kompetenciák fejlesztését célozzuk meg. Ezek is olyan készségek, amelyek közvetlenül befolyásolják a munkánk hatékonyságát, eredményességét, ám egy összetettebb módon. Az önszabályozás, a belső stabilitás, a stressztűrőképesség, a saját integritásunk – belső egységünk, az önreflexiós képességünk, az alkotókészségünk (kreativitásunk) és az öngazgatási (önmenedzselési) készségeink mind kihatnak arra, hogy hogyan tudunk kommunikálni a munkatársainkkal, a főnökeinkkel, a beosztottjainkkal, mennyire értjük meg az ő működésüket, és egyáltalán hogyan tudjuk elvégezni a munkánkat.

A személyes kompetenciák olyan személyes tulajdonságok és képességek, amelyek befolyásolják a munkahelyi és az életben elért eredményeket, mint például az önfegyelem, a stabilitás, a stressztűrés, az integritás, az önreflexió, a kreativitás és az öngazgatás. A JOY modell közvetlen hatással van a szociális kompetenciák, a társadalmi interakciók kezelésének képessége, empátia, mások cselekedeteinek megértése és kommunikációs készségek tapasztalati úton történő fejlesztésére.



Az **élet más területein** – család, barátok, hobbik, tanulás, otthon stb. – még erősebb a hatás, és könnyebben összemosódnak az érzések és a belső megélések. Maslow jól ismert elmélete szerint (Maslow piramis) a fiziológiai szükségletek – lakóhely, étel, fűtött otthon – a legfontosabb szükségleteink, melyeknek egyértelmű hatásuk van arra, hogy épp hogyan érezzük magunkat. Ha fázunk vagy éhesek vagyunk, akkor érdeklődésünk és motivációnk gyakorlatilag a nullára csökken.

A fiziológiai és fizikai biztonság mellett azonban Maslow piramisában a létezés harmadik szükséglete a kapcsolatok. A megbecsülés és az önmegvalósítás igénye a kapcsolatok felett áll, de ezek a növekedés szükségletei. A kapcsolatok részben kívül vannak – mint az a személy, akivel bármilyen kapcsolatban vagyunk –, részben pedig belül, mivel a kapcsolat a köztünk és a többiek közötti dinamika, amely mélyen gyökerezik a kapcsolódás és kötődés belső mintáiban. Modellünk közvetlenül ezt a két területet célozza meg: biztonságos környezet biztosítása, ahol kapcsolati mintáinkkal dolgozhatunk.

A fiziológiai szükségletek, illetve a fizikai és pszichikai értelemben vett biztonság felett közvetlenül a szociális szükségletek, azaz leegyszerűsítve az emberi kapcsolatok helyezkednek a Maslow-piramisban. A tisztelet és az önmegvalósítási igény a kapcsolatok felett található, szintén fontos szükségletek. Az emberi kapcsolatokon általában a másokhoz való kapcsolódást értjük, ugyanakkor legalább ennyire fontosak, a saját belső kapcsolódási és kötődési mintáink, amik nagymértékben kihatnak az emberi kapcsolatainkra. A JOY projektben alkotott modelljeink közvetlenül foglalkoznak ezzel a két területtel: olyan biztonságos környezetet biztosítanak, amelyben dolgozhatunk kapcsolati mintáinkon.

A külső és a belső területek közötti fő dinamikát a **“végrehajtás”** – külső világunk formálása, valamint a **“tanulás”**, azaz, hogy hogyan igazodunk a külső világhoz az új képességek, mintázatok megismerésével és adaptálásával – határozza meg. Itt fontos megemlíteni, hogy a legtöbb maladaptív belső mintázatunk és reakciónk is e tanulási folyamat eredménye.

A JOY módszer legfőképpen a belső világunkra fókuszál: személyiségjegyek, érzelmek, tudatosság, (személyes) motiváció, ágencia.

1. A **személyiségjegyeket** velünk született természetes adottságainkként határozzuk meg. Némelyikünk személyisége introvertáltabb, másoké extrovertáltabb. Van, aki szeret foglalkozni a részletekkel, van, aki nem. A személyiségjegyek viszonylag stabilak, életünk során kis mértékben alakulnak és változnak, de ez a változás nem erőszakolható ki kívülről. Előfordulhat például, hogy valamilyen nehézség miatt egy korábban közvetlen ember



látszólag befelé fordulóvá válik, valójában azonban ő szenved ebben az állapotban, mely félelmeken alapul, nem természetes tendencia.

2. Az **érzelme**k szerepe a tanulási és cselekvési folyamatban az elmúlt 20 év kutatásai során egyre gyakrabban került előtérbe. A neurológiai kutatásokban különösen nagy fókusz helyeznek az érzelme

k, a tanulás és a teljesítmény közötti kapcsolat megismerésére. Az érzelme

k testi szinten mélyen beágyazottak, szomatizálódnak, azaz „megtestesülnek”. Eredeti evolúciós céljuk az élet támogatása és a faj fenntartásának elősegítése.

A kutatások egyik fontos eredménye annak felismerése, hogy az érzelem és az észlelés egymást tartja fent, azaz kölcsönösen függenek egymástól – nincs olyan cselekvés, ami ne érzelme

ken alapulna.

A személyiségjegye

ktől eltérően azonban az érzelme

k kívülről és belülről is viszonylag könnyen változtathatók. Elég azokra az öngondoskodó módszerekre gondolni, amit mindannyian alkalmazunk, ha fáradtak vagy ingerültek vagyunk: milyen sokat segíthet, ha megiszunk egy jó kávé

t, kapunk egy ölelést, vagy akár csak leülünk nyugalomban, meditálunk vagy alszunk. Ezek az önsegítő tevékenységek még hatásosabban működnek, ha közben tudatosítjuk magunkban az érzéseinket.

3. Az érzelmektől eltérően, a **tudatosságra** való képesség nem velünk született. Az életünk első éveiben meg kell tanulnunk megkülönböztetni az érzelmeinket egymástól, és másoknál is fel kell ismernünk őket – Ehhez elsőként a csecsemőhöz legközelebb álló személy – általában az édesanya vagy az édesapa – járul hozzá legintenzívebben. Az érzelme

k tükrözése során a szülő elmondja a kisbabának, hogy mit érez, tükrözve az ő érzéseit: „éhes, szomorú, vidám a kisbabám, ...”. Az azonban, hogy kiskorunkban mit tanulunk meg ezen a módon, korlátozott (diszfunkcionális családokban pedig különösen az) – később, magunknak kell megtanulnunk az összetettebb érzéseket felmérni és azokra reflektálni. Az önreflexióra való képesség egyértelműen fejleszhető.

4. **Motivációink** – azok a vágyak és hajtóerők, amelyek arra sarkallnak, hogy erőfeszítést tegyünk meg valamiért, amit el szeretnénk érni – szintén fontos, a tanulással és a teljesítménnyel összefüggő tényezők. A motivációk kölcsönhatásban vannak érzelmeinkkel és testi érzeteinkkel, valamint személyiségjegyeinkkel és képességeinkkel is. Általában valami olyan dolog felé irányítanak minket, ami végül örömet okoz számunkra. A motivációkat a „jutalom”, azaz cselekvéseink pozitív eredménye fűti. Minél nagyobb az



észlelt pozitív eredmény, annál erősebb lesz a motivációnk arra a cselekvésre. Életünk folyamán meg kell tanulnunk a hosszú távú motivációk kifejlesztését (azaz a jutalmazás késleltetésének elviselését), ha viszont csak hosszú távú motivációkkal rendelkezünk, valószínűleg nem leszünk teljesen elégedettek, hiszen nagyon nehezen jutunk el a jutalomhoz. Ezért fontos megtalálni és fenntartani az egyensúlyt a rövid távú (pl. együtt akarunk lenni a szeretteinkkel) és a hosszú távú motivációk (pl. egy későbbi sikerért végzett munka) között.

5. Végül, de nem utolsósorban érintenünk kell a **személyes hatóerőt**, mint fontos tényezőt is. A személyes hatóerő azt jelenti, hogy úgy érezzük, van uralmunk afelett, ami történik velünk, és hatásunk van a környezetünkre. A hatóerő érzetének előfeltétele, hogy tudatában legyünk saját érzelmeinknek, motivációinknak és személyiségjegyeinknek. A személyes hatóerő szintje az életünk folyamán változik. A csecsemőnek még saját mozgása felett sincs kontrollja, először tehát megtanulja kontrollálni a testét (ez az ágencia alapszintje), később az érzéseit, legvégül pedig az őt körülvevő helyzeteket is.

### Kritériumok a JOY módszerek esetében

Modellünk alapján azokat a módszereket tartjuk hatékonynak a kliensekkel való munka során, ahol a szakemberek figyelembe veszik az előző részekben leírt különböző tényezőket.

A módszerek alkalmazásakor a következő kritériumokat szükséges figyelembe venni:

- Személyközpontú megközelítést alkalmaz
- Biztonságos (átmeneti) térben (safe space) zajlik
- Tapasztalati tanulásra épít
- Csoportmódszer
- Valós hatással bír az egyén életére
- Tudatos jelenlétre épül (mindfulness)
- Növeli a személyes hatóerőt (ágenciát)
- Validálja az érzéseket, fejleszti az érzelmi intelligenciát
- Önértékelésre és külső értékelésre ösztönöz
- Elősegíti az egészséges kapcsolatok kialakítását és fenntartását



- Segíti a természetes és az épített környezethez való tudatos viszonyulást

## JOY módszertanok

A következő fejezetben olyan módszertanokat – azaz azonos megközelítésű, összefüggő módszerek csoportjait – ismertetünk, amelyek kutatásunk és személyes tapasztalataink alapján elősegítik a derű- és elégedettségérzet megélését, valamint pozitívan hatnak a személyiség fejlődésére.

A csoportokkal dolgozó szakemberek számára e módszerek akár kiindulópontként is szolgálhatnak saját módszertanuk összeállításához, illetve a módszerek bármelyikének elsajátításával kiegészíthetik már meglévő tudástárukat, módszertanukat.

Az itt említett módszerek listája nem teljes. Számos egyéb, itt nem felsorolt módszer is létezik melyekkel hasonló eredményt tudunk elérni, és az is előfordulhat, hogy, kevésbé képzett, vagy más hozzáállással rendelkező facilitátorok esetén e módszerek alkalmazása sem hozza meg a kívánt eredményt.

## TÖRTÉNETMESÉLÉSI ÉS NARRATÍV TECHNIKÁK

A történetmesélés és a narratív technikák, például a kreatív könyvterápia, és a versterápia vagy más néven költészetterápia olyan művészetterápiás módszerek, amelyek a gondolatok, érzelmek és élmények megfogalmazásán és újrafogalmazásán keresztül érik el hatásukat. E módszertanok lényegében lehetővé teszik, hogy az ember a személyiségfejlődés és önmaga megértésének útjára lépjen, egy támogató környezetben. A gyakorlatok nem az események egyszerű időrendi narrációjából állnak. A cél, hogy a folyamat résztvevői azonosuljanak a cselekménnyel, és sajátjuknak érezzék a történetet. Ezen a módon a történet mondanivalója utat tör a belső lényünkhöz, mivel befogadója személyes narrációjának részévé válik. A történet a hallgatója/olvasója/nézője, azaz a felhasználója képes lesz a kitalált történet elmesélésén keresztül megélni az összefüggéseket saját tapasztalataival, élményeivel és válaszokat találni bizonyos kérdésekre a saját magáról.

A történetmesélés fontos, innovatív módszernek bizonyul, mert nagyon sokféle csoporttal használható, és egymástól eltérő területeken is jól működik. A módszertani útmutatóban a következő történetmesélési technikákkal foglalkozunk:



1. Szóbeli történetmesélés
2. Vizuális történetmesélés
3. Elbeszélő történetmesélés
4. Digitális történetmesélés

A történetmesélés céljai sokrétűek: terápiás, marketing célú, egészségügyi, vallási, szociális, politikai, művészeti, kapcsolati, iskolán belüli stb. A történetmesélés tehát széleskörű gyakorlat, ami többféle összefüggésrendszerben használható. Felhasználható oktatási módszerként a résztvevők személyes fejlődését és tanulását szolgálva.

A menekültkérdés kezelésében a történetmesélés szintén fontos gyakorlat lehet, amely megkönnyítheti a menekültek beilleszkedését a helyi közösségekbe. Számos projekt valósult már meg a menekültek magabiztosságának és motivációjának növelésére az európai társadalmakban. Ezek a projektek lehetőséget nyújtottak számukra, hogy megosszák saját történeteiket ezzel is erősítve kapcsolódásukat a befogadó ország polgáraihoz. Ilyen projektek például a következők:

- *Misty projekt* (<https://danilodolci.org/project/misty/>)
- *Storyliving projekt* (<https://storylivingyouth.eu/partners/>)

## DRÁMA TECHNIKÁK

A dráma két kategóriába sorolható aszerint, hogy terápiás célt szolgál vagy oktatási módszerként alkalmazzák.

- A dráma mint terápia: "A drámaterápia egy színházi technika, mely elősegíti a személyiség fejlődését és támogatja a lelki egészséget. A drámaterápia számos színhelyen használható, így például kórházakban, iskolákban, mentális egészségközpontokban, börtönökben és üzleti területen is. A kreatív [művészetterápiák](#) egyik típusa, mely többféle formában létezik, és egyének, párok, családok, ill. különböző csoportok esetén is alkalmazható." (Wikipedia)
- A dráma mint pedagógiai módszer: „A drámaalapú tanulás során a diákok teljes mértékben bevonódnak. Testük, szellemük és érzelmeik egyaránt rendkívül aktív, amíg leköti őket a dráma.(...) Az improvizációs, pantomimes, játékos, rekonstruálási tevékenységek feladata, hogy fejlesszék a résztvevők kreatív képességét és elősegítsék a kritikai gondolkodás képességének kialakulását.”(Google)



Régóta ismert az a tény, hogy a drámát nem csupán a színészek alkalmazzák. Terápiás jellegű lehet azok számára, aki nyitottak a személyiségük fejlesztésére a dráma módszerein keresztül. A dráma alapú módszerünk a JOY modell összes feltételének megfelel és a Rogers-féle megközelítésen alapul, minden esetben biztonságos környezetben, kis létszámú csoportokban valósul meg. Része a tudatos jelenlét (mindfulness) módszere, az érzelmeket pedig összetett, személyközpontú módon kezeli. A szituációs gyakorlatok útján ösztönözzük a résztvevőket, hogy kapcsolatot alakítsanak ki egymással, mely tapasztalást később a való életben is előnyükre fordíthatják (pl. a barátokkal, ismerősökkel, családdal, társukkal).

### SZOMATIKUS GYAKORLATOK

A Wikipédia szerint: *“a szomatika a testtudati munka és a mozgástudományok egy fajtája, amely a belső fizikai érzékelésre és megélésre helyezi a hangsúlyt. A kifejezést a mozgásterápiában azokra a megközelítésekre használják, melyeknek alapja az ún. szóma, azaz „a belsőleg érzékelt test”. A táncban a kifejezés a táncos belső érzékelésén alapuló technikákat jelenti, szemben az „előadó technikákkal”, pl. a balettel vagy a formális táncokkal, amelyek a „kívülről látott testre”, azaz a nézők által megfigyelt mozgásra helyezik a hangsúlyt. A testtudati munka a testtel dolgozó összes technikát magába foglaló gyűjtőfogalom.*

A szomatikus megközelítés, belső testi megközelítés: azt vallja, hogy az elme és a test szétválaszthatatlan egységet alkot, így ami az elmében / az emberrel történik, az a testtel is történik. Van der Kolk, a híres traumakutató is ezt a címet adta könyvének: A test mindent számon tart. Az érzések nem pusztán az elmében történnek, hanem az egész szomatikus énkben. Ezért a derűérzet elérésének egyik legegyszerűbb módja, ha a testtel dolgozunk.

A szomatikus megközelítéseknek különböző szintjei vannak. Mindig ajánlott, hogy a foglalkozás során a résztvevők elérjék a „testbe kerülés” egy szintjét, „megérkezzenek a saját testükbe”, befelé figyeljenek, és tudatosan az itt-és-most-ban létezzenek. Mindez alapvető légző-, relaxációs és mozgási gyakorlatokkal érhető el. A csukottszemes mozgások szintén használatosak a bizalom növelésére, ill. a tanulási élményekhez. A társak által adott egyszerű masszázs (páronként rövid vállmasszázst adnak egymásnak a résztvevők, ill. körben mindenki a mellette levőnek ad masszázst) szintén gyakran használt felfrissítő és újrafókuszáló gyakorlat ezeken a foglalkozásokon. Minden típusú nem-verbális munka segíti a tudatos jelenlét szintjének erősítését, a szomatikus munka pedig kiváló módszere ennek mind természetes, mind mesterséges környezetben.



## TERMÉSZETALAPÚ MÓDSZEREK

Számos módszer létezik, amely az ember és a természet közötti kapcsolódásra épül, vagy éppenséggel nem is különíti el az embert a természettől. Ezek a módszerek úgy tekintik, hogy az ember a természet része. A mi kontextusunkban a természetalapú technikáknak több egyéb jellemzőjük is van a természet, illetve a természethez való kapcsolódás mellett. Az itt tárgyalt módszerek minden esetben konkrét fejlődési célt (pl. valamely társas képesség, viselkedési képesség, személyes kompetencia, önismeret stb.) és reflexiót jelölnek meg. E módszerek két kulcsának egyike a tanulási zóna, amely a komfortzóna és a pánikzóna között helyezkedik el. Azért tanulási zóna a neve, mert az a célja, hogy a komfortzónából a pánik elérése nélkül lehessen eljutni a tanulási zónába. Ez az a tartomány, ahol élményalapú tanulási folyamataink általában a leghatékonyabbak. A másik kulcs a kapcsolat, azaz az egészséges kapcsolódás kialakítása a természettel, a többi részvevővel és magunkkal.

A természethez kapcsolódó módszereknek sok szintje és sokféle típusa létezik. A módszerek különböző célkitűzései különböző képzettségeket igényelnek. Az alapvető célkitűzés a derű érzésének elérése. Ez azt jelenti, hogy akár játszhatunk együtt, vagy tehetünk egy kirándulást csak azért, hogy jól érezzük magunkat. Ez a típusú célkitűzés nem igényel előképzettséget, legfeljebb valamennyi tapasztalatot. A következő szint a fejlesztés. Itt a gyakorlatvezetőnek csoportvezetői tapasztalattal kell rendelkeznie, és jól kell ismernie a csoport célkitűzését és jellegzetességeit. Fontos az is, hogy tapasztalt legyen a csoportban esetleg előforduló kirívó magatartás vagy kifejezett ellenállás kezelésében is. A facilitátori vagy tréneri képzést és gyakorlatot követően hasznos, ha fejlesztési célú foglalkozásokat is vezet. A következő alkalmazási szint a terápia. Terápiás csoport vezetőjének terapeuta képzettséggel és jogosultsággal kell rendelkeznie, az adott ország szabályozásainak megfelelően. Ez rendszerint legalább egy pszichológusi diplomát, gyakran klinikai pszichológusi diplomát jelent. Mindazonáltal gyakran az öröm- és a fejlesztési célból végzett gyakorlatoknak önmagukban is van terápiás hatásuk.

A tapasztalati tanítás, ezen belül a kaland- és természeti technikák erősen ajánlottak azoknak, akik problémamegoldási, kommunikációs, együttműködési, kudarcűrési és hasonló képességeiket szeretnék fejleszteni. E módszerekben a csoport együtt dolgozik egy, a komfortzónájukon kívül eső probléma megoldásán. A realiztikus célkitűzések és a közös erőfeszítés javítja a kölcsönös elfogadást, a bizalmat és fejleszti az önbizalmat is. A módszerek gyakran a tapasztalati tanulás Kolb-féle modelljét alkalmazzák. A csoport először közös tapasztalatot szerez, majd megfigyelik a



tapasztalást és reflektálnak rá, ezután, a reflexiókra alapozva absztrakt koncepciót alakítanak ki, majd tesztelik és alkalmazzák ezeket a koncepciókat.

## MŰVÉSZETALAPÚ MÓDSZEREK

A művészet az emberi kreatív készség és képzelet kifejezése vagy alkalmazása, amely jellemzően vizuális formában, például festmény vagy szobor formájában jelenik meg, és elsősorban esztétikai szépsége vagy érzelmi ereje miatt értékeljük.

Az ART-ban a művészet fogalmát rendszerint a rajzolásra, festésre és szoboralkotásra korlátozzuk.<sup>1</sup> A felnőtteket általában ambivalens érzések fűzik a művészethez és a művészi alkotáshoz: gyakran lebecsülik a művészetet, vagy alábecsülik magukat, elutasítják, néha a saját művészi képességeik hiánya miatti szégyent érznek. Felnőttkorukra azok, akik nem művészi hivatást űznek, mások művészetének szemlélőivé válnak ahelyett, hogy aktívan fejtenék ki kreativitásukat. Ezzel elveszítik a kreatív önkifejezés számos előnyét. (American Scientist). A művészet útmutatást nyújt abban, hogyan kapcsolódjunk a kreatív gyakorlatokhoz, amelyek támogatják a mentális egészséget, segítenek az élet kihívásaival és bizonytalanságaival szembeni megküzdésben, valamint hozzájárulnak a reziliencia növeléséhez.

A művészet használatának lényege:

1. A mentális vagy fizikai egészségi problémák gyógyítása, ill. az azokkal való megküzdés,
2. A kreativitás fejlesztése és az új dolgok létrehozásának elősegítése,
3. Önkifejezés festéssel, rajzolással, szobrászattal),
4. Jobb / más észlelések kifejlesztése,
5. Tárgyak és folyamatok értelmezésének fejlesztése.

Emellett a művészet alkalmazható a csoportos kreatív képességek fejlesztésére is.

Az ART fontos segédeszköze annak, hogy az emberek jobban érezzék magukat, inspirációt és energiát nyerjenek, rátaláljanak saját kreativitásukra, hatékonyabbak legyenek, és növelje a rezilienciát.

---

<sup>1</sup> A művészet kifejezés magában foglalja a zenét, a mozgást, az írást, a drámát és más kreatív tevékenységeket is.



Az Essexi Egyetem<sup>2</sup> vizsgálatának eredményei szerint azok a résztvevők, akik gazdagabb, műtárgyakat és növényeket is tartalmazó irodai környezetben dolgoztak, 15%-kal gyorsabban végezték el a munkájukat, és kevesebbet panaszkodtak, mint azok, akik unalmas, céges munkafülkékben tevékenykedtek, ahol a munkaterület megálmódói mindent megtettek a figyelem-elterelés elkerülésére. A változatosabb munkakörnyezetben a dolgozók maguk választhatták meg és rendezhették el a műtárgyakat és a növényeket. Az ART pillanatnyi figyelem-elterelést, egy perc menedéket kínál, és lehetőséget az energiával való feltöltődésre.

### **A művészetalapú módszerek megközelítési módjai**

A művészetterápiát a kognitív és a szenzomotoros funkciók fejlesztésére, az önbecsülés és az önismeret támogatására, az érzelmi ellenálló képesség ((reziliencia) javítására, az intuitív és a szociális képességek fejlesztésére, a konfliktusok és a distressz csökkentésére és megszüntetésére, valamint a társadalmi és ökológiai változások elősegítésére is alkalmazzák.

Egy terápiás folyamat során általában az érzelmek megjelenítése a cél, különböző eszközökkel, például rajzolás, festés, kreatív írás, vagy bármilyen szabad alkotás.

Sok felnőtt hiszi azt, hogy csak sablont használva tudna festeni, vagy mindenképpen egy, a fejükben már meglévő témát kell megjelenítenie. Annál nagyobb a meglepetésük és a lelkesedésük, amikor megtapasztalják, mennyire könnyű a (szabad) festés. Egy idő elteltével már senki sem akar ülni festeni, mert már az ülő pozíciót is túlságosan korlátozónak érzik.

A szabad festés egy kalandtúrához hasonló, mely tele van meglepetésekkel és különböző érzékelésekkel. A tér átélése mozgás közben, a nagyobb mértékű fizikai aktivitás a nyugalom megőrzése mellett olyan szabadságot ad, ami azután a képekben is megjelenik. Semmi sem tereli el a figyelmet: lehetőség nyílik egy védett helyen, stressztől, befolyásolástól, értelmezésektől és értékeléstől mentesen alkotni.

A vizuális, érzékelési és érzelmi gondolkodásért elsősorban a jobb agyfélteke felelős. A verbális, analitikai, logikai gondolkodás ezzel szemben főként a bal féltekében történik. Betty Edwards „Az új, jobb agyféltekés rajzolás” c. könyvében módszereket ismertet arra, hogy a festőművészet miként javíthatja az önismeretet, a jobb agyféltekét stimulálva működéssé.

---

<sup>2</sup> <https://www.theguardian.com/careers/2016/jan/21/art-works-how-art-in-the-office-boosts-staff-productivity>



Egy kép (vagy szobor) többet ér „ezer” szónál, azaz a művészet vizualitása több, mint pusztán színek, formák és formatervek együttese. Pozitív hatást gyakorolhat a személyes jólétre és a társadalmi életre.

A NEET-fiatlok körében az ART módszerekkel összefüggő projekttevékenység a digitális művészet is, amelyen belül a fiatal felnőttek fejleszthetik ehhez kapcsolódó készségüket, elősegítve ezzel a munkavállalásukat is ebben a szektorban.



## 2. 3. melléklet: A korábbi kompetenciák értékelése – CH-Q az érzelmek és a formális elismerés közötti szakadék áthidalása

A JOY módszer egyik alapköve az előzőleg megszerzett készségek értékelése. A személyes és szakmai fejlődés útjára lépve nem csak a hivatalos környezetben szerzett tudásra kell támaszkodnunk, hanem az életünk során szerzett tapasztalatokra is szükség van. A JOY módszerek ezért törekednek rá, hogy a résztvevőket ösztönözzék arra, hogy önmagukat ismét felfedezzék azáltal is, hogy megvizsgálják, mit tanultak az életük során. Közelebbről vizsgáljuk meg, hogy mit jelent a CH-Q módszer és a korábban megszerzett kompetenciák értékelése.

Folyamatosan értékelnek minket azért, amit tudunk, amit teszünk, vagy amik vagyunk. Értékelnek az oktatásban, a munkahelyen, társadalmilag és saját magunkat is értékeljük. Az emberek perspektívája a különböző értékelési rendszerek kombinációjából tevődik össze. Minden rendszernek és minden 'szintnek' megvannak a maga normái és értékei. A kompetenciákat láthatóvá és érthetővé kell tenni magunknak és másoknak, hogy az értékelés lehetséges legyen. Az embereknek tisztában kell lenniük saját kompetenciáikkal, meg kell érteniük ezek kombinációinak erejét.

A pozitív visszajelzések által boldogabbnak, büszkébbnek és magabiztosabbnak érezzük magunkat. Ezáltal hatékonyabbak és motiváltabbak leszünk, valamint több energiát is fektetünk saját fejlődésünkbe. Kutatások<sup>3</sup> szerint a jókedv és az egészség közötti összefüggés a következő: a vidám lelkiállapot hozzájárulhat az alacsonyabb vérnyomáshoz, a normál szív működéshez, a megfelelő testsúlyhoz, vércukorszinthez és hosszabb élethez. Annak pontos oka, hogy a kellemes érzések jobb egészséget eredményeznek-e, vagy az egészséges életmód vezet a pozitív érzésekhez, még nem teljesen tisztázott.

Az értékelés segít megérteni, hogy miben vagyunk jók és miben kell még fejlődnünk. Ezáltal rámutat arra, hogy milyen képességekkel rendelkezünk és mennyire fontosak ezek az erősségek. Az értékelés során figyelembe vesszük az egyéni és társadalmi készségeket, és ezek alapján meghatározzuk az emberi potenciált. Ha pozitív visszajelzést kapunk, az erősíti az önbizalmunkat és

<sup>3</sup>



jobb lesz a közérzetünk, ami abban is segít, hogy jobban boldoguljunk az életben és a munkában. Ezáltal értelmet kap az életünk, és kevésbé aggódunk vagy félünk a kudarctól, valamint könnyebben irányítjuk és fejlesztjük képességeinket is.

Az Európai Tanács azt javasolja a tagállamoknak, hogy hozzanak létre saját eljárásokat a tudás hivatalos elismerésére. Ezek az eljárások gyakran tartalmazzák a Korábban Megszerzett Tudás Validálását (KMTV), amely abban segít az egyéneknek, hogy „azonosítsa, dokumentálja, értékelje és tanúsítsa (=validálja) az összes tanulási formát, és ezt a tanulást a karrier előrehaladásához és további oktatáshoz és képzéshez használja fel”.<sup>4</sup> A validáció lényege az, hogy egy megbízható intézmény megerősíti, hogy valaki valóban olyan tanulmányi eredményeket ért el, amelyeket a megfelelő szabványok alapján értékelték (például a Nemzeti Képesítési Keretrendszer alapján). Azonban a KMTV alkalmazása korlátozott lehet, mert a hivatalos szabványok nem mindig illeszkednek az egyén személyiségéhez, motivációihoz és érzelmi intelligenciájához.

A JOY módszertan értékes gyakorlatokat ad a korábbi tanulási eredmények értékelési folyamatához a CH-Q megközelítés alkalmazásával<sup>5</sup>. Ezek a gyakorlatok speciális lehetőséget és segítséget nyújtanak a korábbi tanulmányok értékeléséhez.

## JOY módszerek

1. Történetmesélés
2. Szomatika
3. Dráma
4. Természet
5. Művészet

## A korábban tanultak értékelése

- a. Kompetenciák tudatosítása
- b. Kompetenciák láthatóvá tétele
- c. Kompetencia-alapú önéletrajz
- d. Szisztematikus önértékelés
- e. Portfólió, személyes akcióterv

A JOY modellben a kompetenciaértékelés a CH-Q módszer mellett történik, és részben átfedésben van. A két megközelítés kombinációjának előnyeit az alábbiakban soroljuk fel.

1. Kompetenciafejlesztés: A JOY módszerek és gyakorlatok többféle

kompetenciát fejleszhetnek. Ilyen például a kreativitás, a kommunikáció, empátia és a csoportmunka.

2. A konkrét kompetenciák tudatosításának összekapcsolása a mögöttes érzelmekkel, motivációkkal és személyiségjegyekkel.

<sup>4</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en>

<sup>5</sup> A CH-Q a kompetenciák elismerésének alulról felfelé építkező megközelítése, amely fenntartható önmenedzseléshez vezet.



3. A kompetenciák jobb vagy más értékelési rendszerekben való láthatóvá és értékelhetővé tétele.
4. Közvetett pozitív hatás más kompetenciák értékelésére.
5. A személyiségjegyek használatának erősítése és az önbecsülés növelése.
6. Az érzelmek hatékony kezelése lehetővé teszi, hogy felfedezzük és kifejezzük a rejtett vagy ki nem mondott pozitív érzelmeket, és megértsük, hogy ezek hogyan járulnak hozzá a jólléthez, és hogyan hatnak a negatív érzelmekre.
7. Fokozottabb motiváció arra, hogy jelen vegyünk, kitartóak legyünk és hatékonyabban dolgozzunk az eredményesség érdekében.
8. Az identitás megerősítése.
9. Új kontextus meg tapasztalása, amely növelheti a kompetenciák megértését.
10. A kulturális és kontextuális jelentés felfedezése/felismerése, valamint a megfelelő cselekvések és viselkedések megtervezése.

Nézzük meg alaposabban az értékelési rendszereket az ember életében. Egy személy általában három különböző szinten szembesül értékítéletekkel. Az átfogó értékelési rendszerben a személy szempontjából ez a három szint különböző normatív megközelítésekhez kapcsolódik (az önértékeléstől a Nemzeti Képesítési Keretrendszer (NQF) érvényesítéséig és az önbecsüléstől az érettségiig terjedő eredményekig).

Az értékelésben két fő megközelítés létezik:

1. Alulról felfelé irányuló (CH-Q + JOY-módszerek)
2. Felülről lefelé irányuló (NQF + a korábbi tanulmányok validálása).

A következőkben különböző módszereket vizsgálunk az értékeléshez, az egyéni módszerektől kezdve egészen a CH-Q módszerig. Ezek az értékelések együttesen segíthetnek egy személy átfogó értékelésében.



## Önértékelés

Az értékelés középpontja mindig az EGYÉN áll. Az összes értékelési rendszer és típus arra összpontosít, hogy az egyén szempontjait figyelembe véve értékelje a teljesítményt. Fontos, hogy az egyénnek képesnek kell lennie arra, hogy összeegyeztesse az önértékelését a kapott visszajelzésekkel. A kihívás az, hogy mélyen és őszintén kell kapcsolódnunk, hogy megértsük a személyiségjegyek, az érzelmek, az önkép, a betöltött szerepek és a motiváció mögött rejlő mélyebb rétegeket.

## Külső értékelés

Külső értékelés alatt a kollégák, a munkahely, a barátok, a család által végzett értékelést értjük. Munkahelyi környezetben ez a fizetésemelésben, különböző elismerésekben is megnyilvánulhat. Manapság nagyon fontos készség a hatékony kommunikáció és a jó kapcsolatépítés, különösen egy olyan világban és munkahelyi környezetben, ahol gyorsan változnak a dolgok. Sok fiatalnak nehézséget okoz munkát találni a választott szakterületükön, és gyakran alacsony fizetésű állásokat kényszerülnek elfogadni. Ez növelheti a stresszt és csökkentheti az önbecsülést. A felnőttkori tanulás 65-94%-a informális. Az informális tanulásban való részvétel szintje a nyugdíjba vonulásig magas marad, míg a formális tanulás (és értékelés) szintje 40 éves kor után gyorsan csökken, így meglehetősen ésszerűtlen, hogy ilyen kevés figyelmet fordítunk az informális vagy nem formális környezetben megszerzett ismeretekre.

## Validálás / hivatalos akkreditáció (VPL, VNIL, APL, APEL stb.)

A formális elismerés megközelítése (oktatás, korábbi tanulási eredmények elismerése) a Nemzeti Képesítési Keretrendszerre vagy iparági szabványokra épül. Az elismerést globális, EU-s és nemzeti szinten egyaránt támogatják. 2022-ben az EU-ban a 25-34 évesek több mint 40%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel.

2021 februárjában az Európa Tanács állásfoglalást fogadott el, amely uniós szintű célt tűz ki: 2030-ra a 25-34 évesek legalább 45%-ának kell felsőfokú végzettséggel rendelkeznie. Ezért a formális akkreditáció, még a legalacsonyabb EQF szinteken is, még több formális elismerést igényel az oktatási rendszerekben a validálás révén. <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [Európai Unió, 2022](#)



Az elmúlt 20 évben az oktatás és munka formális megközelítésében a VPL használata nagyon korlátozott, a nemzeti és nemzetközi erőfeszítések ellenére. Annak ellenére, hogy megpróbálták növelni a stratégiákat, a Cedefop szerint kevés információ van arról, hogy ez a rendszer milyen mértékben került bevezetésre.<sup>7</sup> A validálási rendszerek monitorozása még mindig korlátozott, és keveset tudunk arról, hogy a validálást milyen mértékben fogadják el a kompetenciák értékelésének vagy tanúsításának egyik lehetséges útjaként.

### JOY-A korábbi tanulás elismerése (VPL)

A JOY alulról felfelé építkező módszere a biztonságos környezet megteremtésével kezdődik, személyes szintű értékeléssel, majd a társadalmi szint elérésével, ezáltal alapot teremtve a kompetenciák informális és nem formális szintű elismeréséhez.

Úgy működik, mint egy piramis. Az alján egy nagyon dinamikus önértékelési folyamat áll, amelyben az érzelmek nagyon fontos szerepet játszanak. A pozitív érzelmek támogatják ezt a folyamatot, a félelem és a szorongás pedig megvéd bennünket a rossz döntésektől vagy az életutunkon lévő veszélyektől.

A CH-Q megközelítés az érzelmi hányadost erősíti:

- Érzelmi tudatosság
- Érzelemszabályozás
- Motiváció
- Alkalmazkodóképesség
- Teljesítményorientáltság
- Pozitív szemlélet
- Empátia
- Szociális készségek
- Szervezeti tudatosság
- Befolyásolás
- Coach és mentor.
- Konfliktuskezelés
- Csapatmunka
- Inspiráló vezetés

A következő ábra áttekintést nyújt a különböző elismerési szintekről, normákról, értékekről. Legfelül található a formális elismerés, amely a törvények és szabályozások által meghatározott formális keretrendszerben (EQF/NVQ) történik, és diplomával vagy bizonyítványokkal zárul. Ez egy

<sup>7</sup> [CEDEFOP](#)



statikus rendszer, amelyben a változások és alkalmazkodások nagyon lassan mennek végbe. Mivel oktatási rendszerünk erre a keretrendszerre épül, a formális tanulási környezet alkalmazkodása is sok időt vesz igénybe. Ha azt vesszük alapul, hogy a) a 2030-as években a munkahelyek több mint fele még nem létezik, b) a rendszer lassan változik, és c) a rövid értékelési folyamatok jellemzőek a személyt körülvevő hálózatokban, akkor ez valószínűleg egy ígéretesebb jövőt biztosít számára.

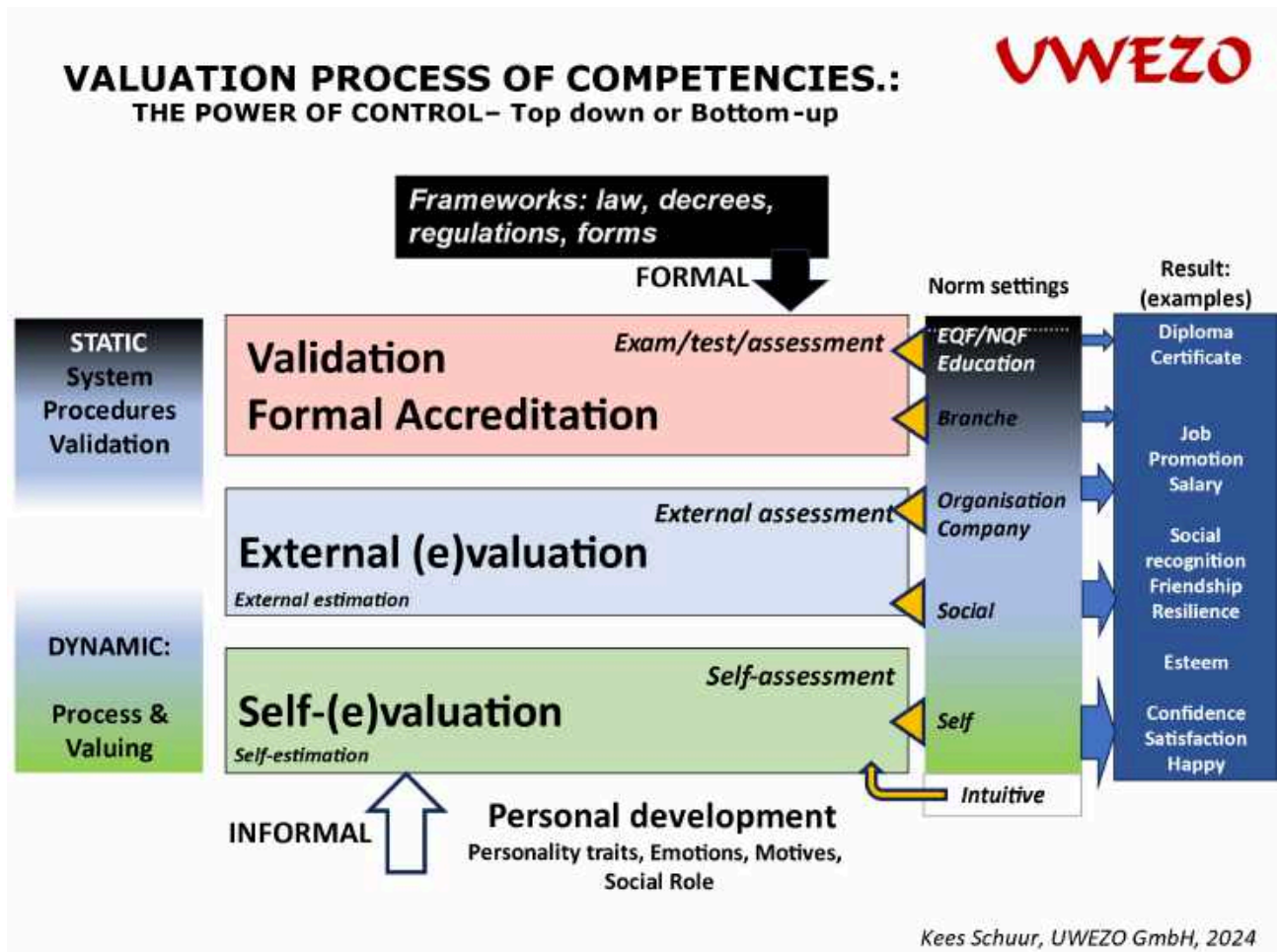
Az alulról felfelé építkező megközelítés erőssége a rugalmasság és az alkalmazkodóképesség, valamint a közvetlen eredmény személyes és társadalmi szinten. A pozitív értékelés közvetlen hatással van az önbizalomra, az önbecsülésre, a rugalmasságra, és pozitívan befolyásolja az olyan pozitív érzelmeket, mint a büszkeség, boldogság, elégedettség.

Tehát fontos, hogy sürgősen újragondoljuk a tanulás és az értékelés megközelítését.

a. A felnőttek 65-94%-a informális módon tanul (a tanulót középpontba helyezve és saját maga vezérelt, alulról felfelé irányuló), ugyanakkor a tanulási eredmények elismerésére irányuló politika és oktatási fókusz a formális elismerésre összpontosít (rendszer által irányított, felülről lefelé irányuló).

b. Rövid értékelési folyamatok jellemzőek amit a fiatal felnőttek különösen értékelnek, különösen a jelenlegi gyorsan változó társadalomban.

c. A kutatások kimutatták, hogy a munkáltatókat jobban érdekli egy személy motivációja, személyisége, attitűdje, általános kompetenciái, valamint a rugalmassága / alkalmazkodóképessége, mint az iskolai évek során megszerzett tanulmányi eredmények részletes leírása.



Erre az alulról építkező megközelítésre nagy szükség van, mert:

- Személyközpontú megközelítéssel válaszol az egyén sajátos szükségleteire.
- Gyors válaszokat biztosít az értékelés során. Míg a formális (felülről lefelé irányuló) megközelítés hosszadalmas eljárásokat, erős minőségellenőrzést, és gyakran költséges (vagy támogatott) módszereket foglal magába.
- Különös figyelmet fordít a rejtett tulajdonságokra.
- Illeszkedik a társadalom valóságához, amelyben a felnőttkori tanulás körülbelül 80%-a informálisan zajlik, és becslések szerint a kompetenciaértékelés akár 80%-a is informálisan történik;
- Nagy figyelmet fordít a személyes motivációra, a személyiségjegyekre és a pozitív érzelmekre.

A JOY értékelési módszer különös figyelmet fordít a Spencer & Spencer cég által 1993-ban feltalált kompetenciadiagramra: a kompetencia jéghegyére is, ahol a szerzők a jéghegy metaforájával írják le a kompetenciákat.

A jéghegy csúcán, a tengerszintből kiemelkedve a következőket találjuk:



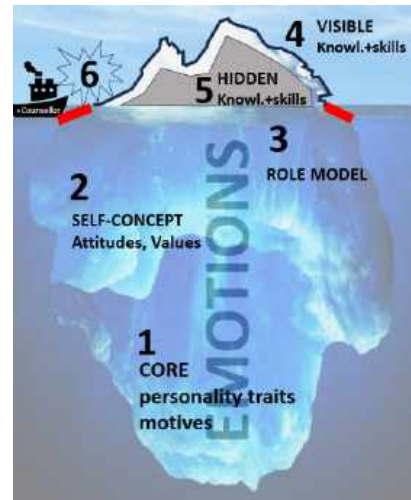
- tudás
- készségek,

a tengerszint alatt pedig:

- **önkép** (identitás és "önérték")
- **társadalmi szerep** (egy társadalmi vagy munkaköri funkcióhoz elvárt hozzáállás és viselkedés)
- **Érzelmek**

és még mélyebb szinten

- **személyiségjegyek**, mint intelligencia, kreativitás, kíváncsiság, lelkiismeretesség, önbizalom, önismeret, empátia, optimizmus, vezetői képesség, extra- és introverzió, kíváncsiság.
- **Motivációk**



A jéghegy-kompetenciamodell rámutat bizonyos kihívásokra is, amelyekkel a JOY-nak és általában az értékelésnek meg kell küzdenie:

- A személyiségjegyek és indítékok többnyire mélyen el vannak rejtve egy személyben. Az emberek, akikkel együtt dolgozunk, óvatos és körültekintő beavatkozást igényelnek.
- Az önképen, az önértékelésen és az önbecsülésen való munkával az egyénnek meg kell változtatnia meglévő attitűdöket és értéknormákat.
- Minden ember betölt egy vagy több szerepmodellt, amelyet erősen befolyásolhat a környezet, és kevésbé egy erős önkép.
- A láthatóság a legnehezebb és legösszetettebb, nem szabad elpusztítani, hanem finoman formálni kell magának az embernek, a legmélyebb rétegekkel való munka segítségével.
- A jéghegy magjában válogatott tudás és készségek rejtőznek, amelyeket az egyes személyek különböző okokból (személyes tapasztalatok menekülteként, zaklatás, otthoni bántalmazás, gyermekgondozás, iskola,...) rejtve tartanak.
- A jéghegy tengerbe merült részének ismeretlen mérete és alakja veszélyt jelent a túl közel kerülő hajókra. A mentőszolgálatok megrongálhatják a hajóikat, és ekkor elfordulhat, hogy egy személy vonakodik együttműködni.

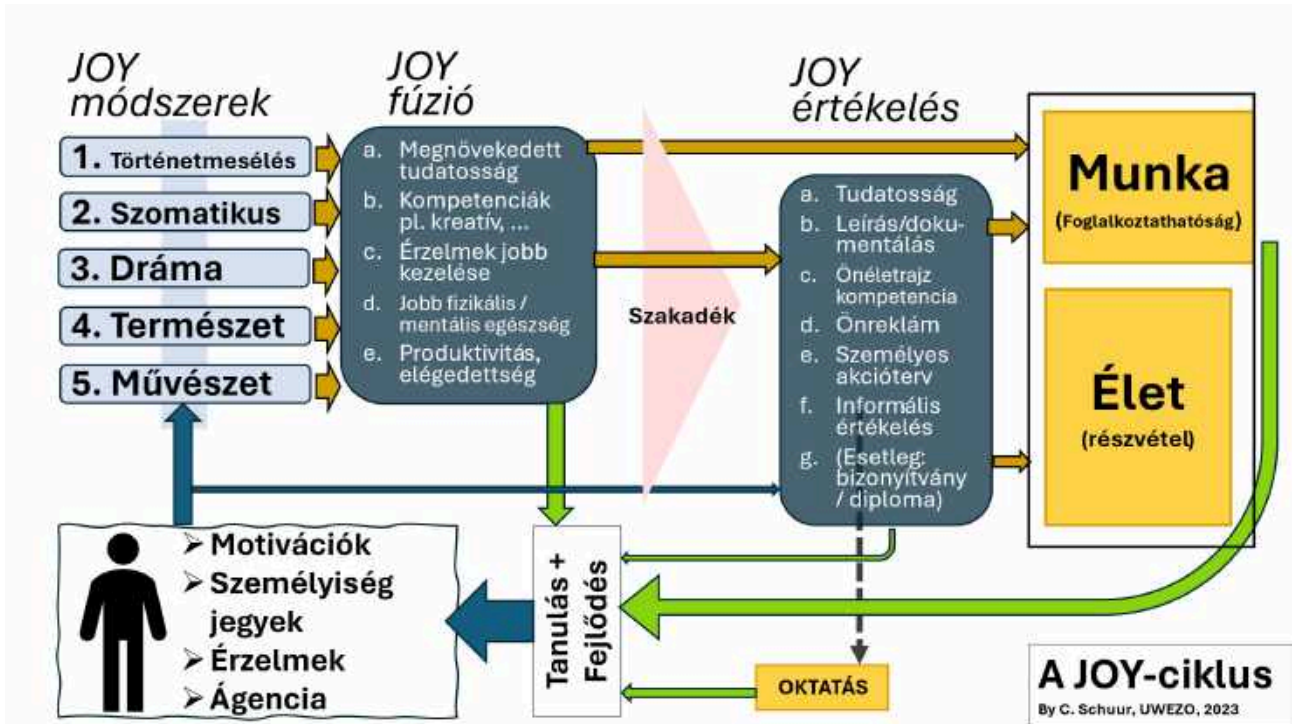


Fontos a kompetenciák láthatóbbá tétele és a mögöttes elemek tudatosítása. Ez elvezetheti az embereket kompetenciáik személyes, fenntartható kezeléséhez. A jéghegy metaforája a felülről lefelé irányuló ÉRTÉKELÉS megközelítés és az alulról felfelé irányuló ÉRTÉKELÉS megközelítés közötti különbséget is szemlélteti. A validáció elsősorban az NVQ vagy ágazati minősítések képesítéséhez kapcsolódó ismeretek, készségek és attitűdök egy meghatározott részének azonosítására, dokumentálására és validálására korlátozódik, de a jéghegy 90%-a a tengerszint alatt fekszik, és nem látható.

A szociális és kreatív módszerek az értékelési megközelítéssel kombinálva alapvető fontosságúak a következők szempontjából:

- *A jéghegy kompetencia modell összes elemének tudatosítása.*
- *Mindezen elemek összekapcsolása.*
- *Normák és értékek kialakítása/adaptálása.*
- *Annak megértése, hogy ezek az elemek miért kapcsolódnak egymáshoz, és milyen módon befolyásolhatják a jólétet;*
- *A pozitív érzelmek használata és kontrollálása.*
- *A kompetenciák leírása; a kompetenciák láthatóbbá, használhatóbbá és értékesebbé tétele.*

A JOY gyakorlatok (művészet, szomatika, dráma, természet, történetmesélés) és az alulról felfelé irányuló értékelés kombinációja lehetővé teszi a NEET-fiatalok sajátos igényeinek kielégítését, az értelem- és identitáskereséstől kezdve a társadalomban való beilleszkedés vágyáig, pl. munkahelykeresés, a folyamatos informális tanulás összekapcsolása a formális tanulással és a validációs lehetőségekkel. Ez a kombinált eljárás a fiatalabbak (megelőző beavatkozásként) és az idősebbek (javulás, reintegráció) esetében is alkalmazható.





KOORDINÁTOR

**Rogers Foundation for Person-Centred Education**

Hungary

[rogersalapitvany.hu](http://rogersalapitvany.hu)



**Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"**

Italy

[danilodolci.org](http://danilodolci.org)



**GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung**

Austria

[gesob.at](http://gesob.at)



**UWEZO GmbH**

Germany

[www.uwezo.de](http://www.uwezo.de)



**Astoria Színházi Közművelődési Egyesület**

Hungary

[rs9.hu](http://rs9.hu)



[joy-experience.eu](http://joy-experience.eu)



This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International

**ERASMUS+ programme – Cooperation Partnership in Adult Education**

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

**Ode to Joy - Developing Attunement through the Experience of Joy**

Project ID: 2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311



**Az Európai Unió  
társfinanszírozásával**