



PedPilóták - Önvezérelt Tanulási Útmutató Pedagógusoknak

2024-1-HU01-KA220-SCH-000250549



Az Európai Unió
támogatásával

PedPilóták - “Tréning kísérőtanároknak”

1. tanegység

A résztvevők kiválasztása

HU

„Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő információk és állítások a szerző(k) álláspontját képviselik, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy a Tempus Közalapítvány hivatalos véleményét. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem vonható felelősségre miattuk.”

Munkafüzetünk 12 fejezete a Projekt honlapján elérhető, onnan szabadon letölthető és felhasználható. Digitális, önállóan feldolgozható tananyagként a Genially felületét ajánljuk.



<https://www.pedpilot.eu/>



<https://view.genially.com/6885f7076f6692a268885f03>

1. A résztvevők kiválasztása

Bevezetés

A sikeres nemzetközi mobilitási programok egyik kulcsa a **megfelelő résztvevők kiválasztása** – mind a diákok, mind a kísérő pedagógusok esetében. Ez a folyamat sokkal többről szól, mint a legjobbak „kiválogatásáról”. Figyelembe kell vennünk a tanulók **motivációját, személyiségét, fejlődési lehetőségeit**, valamint a **csoport egészének** dinamikáját.

A kiválasztás során gyakran szembesülünk olyan kihívásokkal is, mint a visszalépések, a póttagok bevonása vagy a csapaton belüli egyensúly megtartása. Ezek a helyzetek különösen nehezek lehetnek egy kezdő pedagógus számára, hiszen egyszerre igényelnek **szervezettséget, empátiát és előrelátást**.

Ez a tanegység abban nyújt támogatást, hogy lépésről lépésre átgondolja a kiválasztási folyamatot, megismerjen praktikus szempontokat és kérdéseket, reflektáljon a karaktertípológia szerepére a csoportdinamikában, hogy felkészülten tudjon reagálni az esetlegesen felmerülő nehézségekre. A cél nemcsak a jól működő csapat összeállítása, hanem az is, hogy a nemzetközi mobilitási program minden résztvevő számára **valódi fejlődési** lehetőséggé váljon.

Célok

- csapatkiválasztás és koordináció;
- konfliktusok fokozatai és megoldási stratégiák;
- vészhelyzeti lista és szülői kapcsolatok kezelése;
- jövőbeli fejlesztési lehetőségek azonosítása.

A tanegységhez rendelt idő

90 perc

Tanulási eredmények

- csoportok, közösségek fejlesztése (nyitottság, esélyteremtés, érvelési kultúra fejlesztése, egymás tisztelete, elfogadása, együttműködés);
- kommunikáció, konfliktuskezelés (együttműködés, problémamegoldás, kapcsolattartás, jogszabályok betartása, hiteles kommunikáció, visszajelzések befogadása, képes meggyőzni és meggyőzhető);
- elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért (önreflexió, együttműködés a többi féllel, szakmai kooperáció, jövőbeli tervek).

A tananyag gyakorlatokon keresztül

I. Bevezető gondolatok – indító kérdések

Mielőtt elkezdődne a konkrét kiválasztási folyamat, olvassa végig a következő 3 szituációt és válasszon közülük egyet, majd válaszoljon az alábbi kérdésekre!

- **Miért olyan fontos a megfelelő résztvevők kiválasztása egy nemzetközi mobilitási program során?** Hogyan befolyásolja a résztvevők szakmai és személyes kompetenciája a csoport dinamikáját és a program sikerét?
- **Hogyan biztosíthatjuk, hogy minden résztvevő diák és pedagógus megfelelő feladatot kapjon a nemzetközi mobilitási program során?** Hogyan érdemes mérni a diákok motivációját és felkészültségét a program előtt?

- **Mi történik, ha egy diák vagy pedagógus visszalép a nemzetközi mobilitási program előtt? Hogyan kezeljük ezt a helyzetet, hogy a csapat és a program gördülékenyen működhessen tovább?** Milyen elveket kell követni a póttagok kijelölésekor, hogy biztosítsuk a csoport hatékony működését?

- **Hogyan befolyásolják a különböző karakterek a csapattdinamikát?** Milyen hatással van a különböző személyiségtípusok jelenléte a csoport együttműködésére? Hogyan dolgozhatunk tudatosan a csoportkohézió erősítésén?

Szituációs gyakorlat

1. szituáció: A kiválasztás előtti dilemmák

A pedagógusok éppen most kezdik el a diákok kiválasztását a következő nemzetközi mobilitási programra. Több diák is jelentkezett, de a jelentkezők különböző szempontok alapján nem teljesen felelnek meg az elvárásoknak. Van egy diák, aki kiválóan teljesít tanulmányi szempontból, de bizonytalan a csapatmunkában, és a csapattdinamikát is zűrzavarosabbá tenné. Egy másik diák motivált, de nem annyira kiemelkedő az iskolai teljesítménye, és még nem mutatta meg, hogyan dolgozik csapatban.

1. feladat

- Hogyan dönt, hogy melyik diákot válassza a nemzetközi mobilitási programra? Miért?
- Mi a legfontosabb szempont, amit figyelembe kell venni a döntés során? Miért?
- Hogyan biztosítja, hogy a csapat összhangban és hatékonyan működjön, figyelembe véve a különböző kompetenciákat?

2. szituáció: A visszalépés kezelése

Egy héttel a nemzetközi mobilitási program előtt egy diák visszalép a programból, mert családi problémákra hivatkozva nem tud részt venni. A csapat már megkezdte a felkészülést,

és most szükség van egy új tagra, aki pótolhatja őt. A döntés sürgős és fontos, hogy a póttag is jól illeszkedjen a csapatba.

2. feladat

- Hogyan kommunikálja a csapat felé a változást, hogy mindenki tisztában legyen a helyzettel, és a lehető legkevesebb negatív hatással járjon a döntés?
- Hogyan választ póttagot, aki gyorsan beilleszkedhet, és biztosítani tudja a csapat dinamikáját?
- Mi a teendő, ha a csapat nem elégedett a póttag kiválasztásával?

3. szituáció: Karaktertipológia és csapatt dinamika

A nemzetközi mobilitási program során a csapat három tagja közötti konfliktus kezd kialakulni. Az egyik diák a vezető típusú, a másik a támogató típusú, a harmadik pedig inkább visszahúzódó, introvertált. Az erős vezetői személyiség dominálja a kommunikációt, míg a másik két személy kevésbé szólal meg, és passzívan fogadja el a döntéseket, ami csökkenti a csoportkohéziót.

3. feladat

- Hogyan segít a csapatnak abban, hogy a különböző személyiségek harmonikusan dolgozzanak együtt?
- Hogyan alkalmazhatja a karaktertipológia elméletét, hogy a csapat erősségeit kiemelve, és az esetleges konfliktusokat megelőzze vagy kezelni tudja?
- Mi az a lépés, amit megtehet a kommunikáció javítására a csapaton belül?

Ha elgondolkodott a szituációkon bizonyára felbukkant néhány saját élmény is a témával kapcsolatban, és megállapíthatja, a résztvevők kiválasztása rengeteg buktatót rejt, ezért különös figyelmet igényel.

II. Résztevők kiválasztása

A résztvevők kiválasztása során számos fontos tényezőt figyelembe kell venni annak érdekében, hogy a nemzetközi mobilitási program valóban sikeres legyen. A továbbiakban segítséget nyújtunk Önnek a kiválasztási kritériumok finomításában. Kérjük, olvassa el figyelmesen az alábbi lépéseket!

2.1. Képességek és kompetenciák

Nem csak a jegyek számítanak – bár azok sem ártanak – hanem az is, hogy a résztvevők mennyire tudnak problémákat megoldani, mennyire nyitottak az újdonságokra, és mennyire érdeklik őket más kultúrák. Nyelvtudás? Naná, hogy fontos! A pedagógusoknak pedig fontos, hogy szakmailag ne csak papíron, hanem gyakorlatban is felkészültek legyenek: irányítani, segíteni, támogatni – ez lesz a fő feladatuk.

2.2. Motiváció és elkötelezettség

Az a legjobb, ha a diák nem csak azért jön, mert „jó lesz az önéletrajzba”, hanem mert tényleg érdekli, és hajlandó végigvinni a programot. A pedagógusok pedig legyenek azok a szuperhősök, akik nemcsak vezetnek, de támogatnak és végig ott vannak, amikor a diákoknak szükségük van rájuk.

2.3. A csoportdinamika figyelembevétele

Nem árt, ha a csapat nem csak összejön, hanem képes együtt is dolgozni, kommunikálni, egymást támogatni. Figyeljen arra, hogy legyenek vezetők, támogató háttéremberek, csendes gondolkodók – mert a változatosság tényleg gyönyörködtet, és egyben működőképesebbé teszi a csapatot.

2.4. Különböző háttérrel rendelkező résztvevők

Válasszon olyan résztvevőket, akik különböző hátterekkel érkeznek – mert minél színesebb a csapat, annál gazdagabbak az élmények és a tanulási lehetőségek. Egy jó mobilitás olyan, mint egy jó saláta: sokféle hozzávalóval az igazi!

2.5. Rugalmasság és alkalmazkodóképesség

Mobilitás = váratlan helyzetek. Ez nem valami sci-fi film, hanem a valóság. Olyan résztvevőkre van szükség, akik képesek gyorsan reagálni, átlendülni a nehézségeken, és nem esnek kétségbe, ha mondjuk az utolsó pillanatban változik valami. A pedagógusok szerepe meg, hogy ezt a rugalmasságot „vezessék” és támogassák.

2.6. Mérhető célok és elvárások

Mindenkinek legyen tiszta, hogy miért van ott, és mit várunk tőle. Az elvárások legyenek világosak, a célok mérhetőek – így könnyebb együtt dolgozni és sikerélményt szerezni.

2.7. Képzések és előkészítő programok

A kiválasztás még csak a kezdet. A résztvevőket fel kell készíteni, hogy ne érje őket meglepetés. Jó előkészítő programokkal mindenki magabiztosabban vághat neki a kalandnak – így a mobilitás nem csak sikeres, de élvezetes is lesz!

Ha ezt mind figyelembe veszi, garantáltan olyan csapatot állít össze, amelyikkel nemcsak működni fog a program, de még öröm is lesz részt venni benne. És ezt a titkot nyugodtan elmondhatja kollégáinak is!

1. feladat Készítsen egy listát azokról a szempontokról, amelyek fontosak a kiválasztás során! Ezt vesse össze más kollégák véleményével vagy az általunk javasolt

szempontrendszerrel (lásd 1. – 3. melléklet), hogy több szemszögből is értékelhessék a résztvevők felkészültségét és alkalmasságát!

2. feladat Az előző feladatban nyert szempontrendszert tartva szem előtt, gondolatban válassza ki egy kollégáját vagy egyik diákját és pontozza! Ha 35 pontnál többet ért el, akkor viheti magával. :)

III. Visszalépések kezelése és póttagok kijelölése

Néha előfordul, hogy a jól megválasztott csapat valamelyik tagja valamilyen (személyes, egészségi, családi stb.) okból kifolyólag mégsem tud részt venni a nemzetközi mobilitáson és ez az utolsó száz méteren derül ki. Ilyenkor arra kényszerülünk, hogy póttagot válasszunk, legyen szó résztvevő diákról vagy kísérő tanárról.

A továbbiakban egy konkrét helyzetről olvashat, részletes információkkal a résztvevőkről, a kontextusról és a póttagként jelentkező személyekről. Olvassa el figyelmesen a helyezetet, majd oldja meg a feladatokat!

Terjedelmi okokból a témához tartozó feladat a 4. számú mellékletben található.

IV. Csoportdinamika és karaktertípológia

Ön milyen csapattag lenne?

Feladat Használjon egy karaktertípológiai eszközt (pl. Myers-Briggs vagy DISC teszt, lásd linkek alább) annak érdekében, hogy megtudja milyen típusú ember és hogyan illeszkedne egy csapatba!

- <https://ennea.hu/>
- <https://enneagram-personality.com/hu>
- <https://www.nn.hu/szemelyiseg-teszt>

V. Összegzés

A résztvevők kiválasztása és a csapatdinamika kezelése nem csupán „adminisztrációs hercehurca”. Valójában ez az egyik kulcs ahhoz, hogy a mobilitás ne csak papíron nézzen ki jól, hanem a valóságban is élménydús, gördülékeny és mindenki számára hasznos legyen.

Ha jól válogatjuk össze a csapatot, figyelünk arra, ki kivel tud jól együttműködni (és ki kivel *nem*), akkor sok későbbi fejfájástól kímélhetjük meg magunkat és a többi résztvevőt is. A visszalépések és pótagok kezelése sem ördögtől való, csak egy kis rugalmasság kell hozzá (meg néha egy kis kreativitás és humorérzék).

A karaktertipológia alkalmazása szintén jó eszköz. Ha tudjuk, ki a csapat lelkes motorja, ki a béketeremtő, és ki az, aki mindig elhozza a kávé (vagy legalább a jókedvet), akkor már félig nyert ügyünk van.

És ne feledjük: minden projekt során tanulunk valami újat. Legközelebb egy még jobb, még olajozottabban működő csapatot tudunk összeállítani, így minden újabb projekt még jobban sikerül majd.

Kérdés útravalónak

Hogyan tudná elérni, hogy a jövőbeli nemzetközi mobilitások ne csak jól hangozzanak, hanem tényleg jól is sikerüljenek? Hogyan hangolná össze a különböző személyiségeket, a csapatdinamikát meg a közös célokat úgy, hogy mindenki valódi tanulással és élményekkel is gazdagodjon?

Gyors ellenőrzőlista

(nem csak pipálgatáshoz, hanem valódi átgondoláshoz meg egy kis megnyugváshoz :)

1. Tervezés – mielőtt belevágunk

- Meghatározta a mobilitási program célját és azt, hogy milyen készségekre van szükség a részvételhez?
- Kidolgozta a kiválasztás szempontjait? (Nemcsak az iskolai teljesítmény számít! A motiváció, a személyiség és a csapathoz való illeszkedés is sokat nyom a latban.)
- Világosan kommunikálta a jelentkezés feltételeit a potenciális résztvevők felé? (Nem árt, ha nem a folyosón hallják először, hogy "már le is zárult a jelentkezés".)

2. A kiválasztás folyamata

- Összegyűjtötte a jelentkezőket, és a korábban meghatározott szempontok alapján értékelte őket?
- Figyelembe vette azt is, hogy a résztvevők mennyire tudnak majd jól együttműködni? (A csapatdinamika tényleg kulcskérdés!)
- Elvégezte a szükséges háttérellenőrzéseket? (Pl. van-e érvényes okmánya, valóban vállalni tudja a részvételt stb.)
- Milyen módszerekkel mérte fel a jelentkezők motivációját? (Ha valaki úgy lelkes, mint egy hétfő reggel, érdemes elgondolkodni.)
- Biztosította, hogy a kiválasztottak értik a program célját és az elvárásokat?

3. Visszalépések és póttagok kezelése

- Készült egy B-tervvel arra az esetre, ha valaki visszalép?
- Van stratégiája arra, hogyan válasszon gyorsan megfelelő póttagot, ha szükséges?
- Tájékoztatta a csapatot a változásokról? (Nem szerencsés, ha „csendben kicserélődik” egy résztvevő.)
- Gondoskodott róla, hogy a póttag gyorsan be tudjon illeszkedni, és ne zavarja meg a kialakult csapatdinamikát?

4. Csapatdinamika és karakterek

- Figyelembe vette, hogy a csapat tagjai különböző személyiségek? (vezető típus, támogató háttérember, csendes megfigyelő stb.)
- Felismerte a lehetséges konfliktusforrásokat, és volt terve ezek kezelésére?
- Tisztázta a szerepeket a csapaton belül, hogy mindenki tudja, mit várnak tőle?
- Készült tervvel a csapatkohézió fenntartására és erősítésére?
- Biztosította, hogy minden résztvevő megkapja a szükséges támogatást a program során?

5. Reflexió és értékelés

- Időről időre ránézett arra, hogyan működik a csapat, milyen a dinamika?
- Ösztönözte a résztvevőket arra, hogy visszajelzést adjanak és reflektáljanak saját szerepükre, teljesítményükre?
- A program végén összegyűjtötte a tapasztalatokat, tanulságokat, és ezeket felhasználja a jövőbeni kiválasztásoknál?
- Visszajelzést adott a csapatnak, és közösen kiértékelték a programot, a kiválasztást és az együttműködést?

Ha a legtöbb kérdésre igennel tud válaszolni, jó eséllyel egy olyan mobilitási programot állított össze, amely nemcsak zökkenőmentes, hanem valódi élményt is jelent a résztvevők számára. És ami a legjobb: legközelebb még gördülékenyebb lesz!

Támogató anyagok

<https://ennea.hu/>

<https://enneagram-personality.com/hu>

<https://www.nn.hu/szemelyiseg-teszt>

Ellenőrző feladatok

1. Mi a legfontosabb első lépés a résztvevők kiválasztása előtt?
 - a) Megkérdezni a tanári kart, kiket javasolnak
 - b) Meghatározni a nemzetközi mobilitási program célját és az ahhoz szükséges készségeket
 - c) Az előző nemzetközi mobilitási program tapasztalataira építeni

2. Melyik szempont NEM elégséges önmagában a résztvevő diák kiválasztásához?
 - a) Jó tanulmányi eredmény
 - b) Jó magatartás
 - c) Személyes motiváció figyelmen kívül hagyása

3. Mi a fő célja a póttag kijelölésének?
 - a) A kiválasztottak motiválása
 - b) Az utazási csoport bővítése
 - c) Felkészülés a visszalépések esetére

4. Miért fontos a csapatdinamika figyelembevétele a kiválasztás során?
 - a) Mert mindenki szeret csapatban dolgozni
 - b) Mert a konfliktusok teljesen elkerülhetők
 - c) Mert a hatékony együttműködés a nemzetközi mobilitási program sikerének kulcsa

5. Mi lehet az egyik leggyakoribb konfliktusforrás a csapaton belül?
 - a) Különböző nyelvtudási szintek
 - b) Különböző személyiségtípusok együttműködése
 - c) A helyszín kiválasztása

6. Melyik állítás IGAZ a pedagógusok kiválasztására?

- a) Csak tapasztalt pedagógus utazhat
- b) A kiválasztott pedagógus legyen képes együttműködni a diákokkal és a partnerekkel
- c) Csak az utazni vágyók jelentkezhetnek

7. Hogyan lehet a visszalépést a legjobban kezelni?

- a) Azonnali újraindított jelentkezéssel
- b) Felkészített póttaggokkal
- c) A nemzetközi mobilitási program lemondásával

8. Mit jelent a karaktertípológia figyelembevétele?

- a) A diákok külső tulajdonságainak elemzését
- b) A tanulók személyiségtípusának és viselkedésének megértését
- c) A tanulmányi eredmények rangsorolását

9. Mi NEM jó módszer a motiváció mérésére a kiválasztás során?

- a) Szóbeli interjú
- b) Előre megírt esszé
- c) Véletlenszerű sorsolás

10. Miért érdemes visszajelzést kérni a résztvevőktől a nemzetközi mobilitási program után?

- a) Mert ez kötelező adminisztráció
- b) Mert ez alapján lehet jutalmazni őket
- c) Mert ez segíthet a jövőbeni kiválasztási és felkészítési folyamatok fejlesztésében

Megoldókulcs (indoklással)

1. b) A nemzetközi mobilitási program céljának és a szükséges kompetenciáknak a tisztázása adja meg az alapot a résztvevők kiválasztásához.
2. c) A személyes motiváció figyelembevétele alapvető; pusztán jó jegyek nem elegendőek.
3. c) A póttagok kijelölésének célja a rugalmasság biztosítása visszalépések esetén.
4. c) A csapatdinamika befolyásolja az együttműködést, a hangulatot és a konfliktuskezelést.
5. b) A különböző személyiségtípusok együttműködése gyakran rejt kihívásokat.
6. b) A pedagógusok feladata nemcsak a felügyelet, hanem az aktív együttműködés is.
7. b) A visszalépések zökkenőmentes kezeléséhez előre felkészített póttagokra van szükség.
8. b) A karaktertípológia azt jelenti, hogy a tanulók viselkedését, csoportban való működését is értékeljük.
9. c) A véletlenszerű sorsolás nem tükrözi a motivációt és az alkalmasságot.
10. c) A visszajelzések segítenek a folyamatok javításában és a tapasztalatok feldolgozásában.

Források

Wertán Janka: Az ENNEAGRAM karaktertípológia használhatósága a vezetőfejlesztésben, Új Munkaügyi Szemle, II. évfolyam, 2021 / 4. sz.

<https://enneagram-tanfolyam.hu/az-enneagram-eredete/>

<https://itmental.hu/category/spiritualitas/enneagram/>

<https://www.astronet.hu/test-es-lelek/lelekgyogyaszat/enneagram-8211-melyik-szemelyisegtipusba-tartozol-43348/>

<https://gephaz.metropolitan.hu/storage/documents/94/Wert%C3%A1n%20Janka-%20Az%20Enneagram%20karaktertípol%C3%B3gia%20haszn%C3%A1lhat%C3%B3s%C3%A1ga%20a%20vezet%C5%91fejleszt%C3%A9sben-17367639999.pdf>

<https://www.youtube.com/watch?v=0uG1zd9X1CI>

https://www.szertelenkek.hu/anyagok/negyszin_kerdoiv.pdf

1. melléklet

A tanárok kiválasztásának kritériumai Erasmus+ mobilitásokhoz

A tanárok kiválasztása kulcsfontosságú annak biztosítása érdekében, hogy a diákokat felelősségteljes, tapasztalt és támogató személyek kísérjék, akik képesek a logisztikát kezelni, a biztonságot garantálni és a tanulást elősegíteni a mobilitás során. A megfelelő tanárok kiválasztása az Erasmus+ projekt általános minőségét és hatását is erősíti a hatékony koordináció és az értelmes interkulturális elkötelezettség révén. Az Erasmus-mobilitásokon részt vevő diákcsoportokat kísérő tanárok kiválasztásakor fontos, hogy mind gyakorlati, mind pedagógiai szempontokat figyelembe vegyünk a tapasztalat sikerének és biztonságának biztosítása érdekében.

Szakmai és pedagógiai kritériumok

1. Nemzetközi projektekkel vagy Erasmus+ programokkal kapcsolatos tapasztalat

Az Erasmus céljainak és eljárásainak ismerete biztosítja a zökkenőmentesebb koordinációt.

2. Nyelvtudás

Az angol (vagy a fogadó ország nyelvének) jó ismerete a hatékony külföldi kommunikáció érdekében.

3. Oktatói tapasztalat és tárgyi relevancia

Ideális esetben a tanár szaktudása illeszkedik a mobilitás fókuszához (pl. STEM, nyelvek, művészetek).

4. Osztálytermi vezetési és tanulófelügyeleti készségek

Képesség a különböző diákcsoportok kezelésére, a viselkedés irányítására és a konfliktusok megoldására.

5. Kulturális érzékenység és nyitottság

Hajlandóság más kultúrák befogadására és a diákok interkulturális tanulásának elősegítésére.

6. Szervezési és adminisztratív készségek

Képes a logisztika, a papírmunka és a váratlan helyzetek kezelésére

Személyes és személyközi kritériumok

7. Megbízhatóság és felelősségtudat

A tanároknak megbízhatónak kell lenniük, és a kollégáknak, a diákoknak és a szülőknek meg kell bízniuk bennük.

8. Elsősegélynyújtási ismeretek és vészhelyzeti felkészültség

Alapfokú képzés vagy hajlandóság az utazás előtt elvégezni azt, előny.

9. Csapatmunka és együttműködés

Képes jól együttműködni a többi kísérő munkatárssal és a fogadó szervezettel.

10. Empátia és kapcsolat a diákokkal

Legyen olyan személy, akihez a diákok ismeretlen környezetben is szívesen fordulnak.

11. Rugalmasság és alkalmazkodóképesség

Képes nyugodt maradni és módosítani a terveket, ha a dolgok nem a vártak szerint alakulnak.

Egyéb szempontok

12. Nemek közötti egyensúly

Vegye figyelembe a diákok és a kísérő tanárok nemek szerinti összetételét az elhelyezés és a biztonság érdekében.

13. Előzetes részvétel a felkészítő tevékenységekben

Azok a tanárok, akik hozzájárultak a mobilitást megelőző tervezéshez, a diákok kiválasztásához vagy a projekttervezéshez.

14. Hajlandóság a terjesztéshez és a nyomon követéshez való hozzájárulásra

Részvétel a mobilitás utáni jelentésekben, prezentációkban és az eredmények megosztásában az iskolával.

15. Egészség és állóképesség

Fizikailag és mentálisan fel kell készülni az utazásra, a hosszú napokra és az aktív felügyeletre.

Az Erasmus+ mobilitásokat kísérő tanárok kiválasztásának módszerei

Jelentkezés és motivációs levél

A tanárok írásos pályázatot nyújtanak be, amelyben kifejtik, hogy miért szeretnének részt venni, milyen releváns tapasztalattal és készségekkel rendelkeznek, valamint hogyan tudnak hozzájárulni a projekthez a mobilitás előtt, alatt és után. Ez lehetővé teszi a motiváció és a projekt céljaihoz való igazodás értékelését.

Értékelés pontozási mátrix alapján

Egy strukturált pontozási rendszer (mint amilyenről korábban már beszéltünk) segít objektíven összehasonlítani a jelentkezőket olyan előre meghatározott kritériumok alapján, mint például a tapasztalat, a nyelvtudás vagy a diákok közötti kapcsolat.

Interjú vagy vitafórum

Rövid interjúk vagy csoportos megbeszélések tisztázhatják a jelölt motivációját, értékelhetik a kommunikációt és az alkalmazkodóképességet, valamint lehetővé teszik az értékelők számára, hogy szituációs kérdéseket tegyenek fel (pl. „Hogyan kezelne egy külföldi diák vészhelyzetét?”).

Korábbi részvétel az Erasmus- vagy iskolai projektekben

Különös súlyt adjon azoknak a tanároknak, akik hozzájárultak az Erasmus-projekt tervezéséhez vagy koordinálásához, akik részt vettek előkészítő vagy képzési foglalkozásokon, vagy akik mentorálták a projektben részt vevő diákokat.

Csapatmegfontolás és rotáció

A méltányosság és a kapacitásépítés biztosítása érdekében egyes iskolák több mobilitás során rotálják a tanárok részvételét, esetleg figyelembe veszik a kísérő csapatban a tapasztalat, a nemek és a tantárgyak egyensúlyát.

Tanárválasztás: Erasmus-mobilitások pontozási mátrixa (max. 55 pont)

Ssz.	Kritérium	Leírás	Skála
1.	Erasmus/nemzetközi tapasztalat	Korábban már részt vett Erasmus+ vagy hasonló projekteken.	0–5
2.	Nyelvtudás (pl. angol, fogadó nyelv)	Hatékonyan tud kommunikálni a munkanyelvén.	0–5
3.	Tanítási tapasztalat és a téma relevanciája	Releváns a mobilitás fókusz szemszögéből, és képes összekapcsolni azt a diákok tanulási céljaival.	0–5
4.	Hallgatói felügyeleti készség	Képes a diákok viselkedésének és jóllétének irányítására és támogatására.	0–5
5.	Kulturális nyitottság és interkulturális készségek	Nyitottságot mutat az új kultúrák iránt, és támogatja a sokszínűséget és a befogadást.	0–5
6.	Szervezési készségek	Képes az adminisztratív feladatok hatékony megtervezésére, koordinálására és irányítására.	0–5
7.	Empátia és a diákokkal való kapcsolatteremtés	Megbízhatnak benne a diákok, támogatóként viselkedik.	0–5
8.	Csapatmunka együttműködés	Jól együttműködik kollégákkal és külső partnerekkel.	0–5
9.	Rugalmasság problémamegoldás	Alkalmazkodik az új környezethez és önállóan oldja meg a problémákat	0–5
10.	Elsősegélynyújtás vészhelyzeti felkészültség	Rendelkezik elsősegélynyújtási képzéssel vagy hajlandó azt elvégezni	0–3
11.	A nemek közötti egyensúly figyelembevétele	Segít fenntartani a nemek kiegyensúlyozott arányát a kísérő személyzet körében.	0–2
12.	Felkészüléshez/nyomon követéshez való hozzájárulás	Részt vesz a tervezésben vagy elkötelezett a projekt eredményeinek terjesztése iránt.	0–5

Tippek a mátrix használathoz

- Minimum küszöbértékeket is megadhatóak (pl. legalább 35 pontot kell elérni ahhoz, hogy figyelembe vegyék).
- A súlyok vagy a maximális pontszámok módosíthatók, ha egyes kritériumok fontosabbak.
- A mátrix használható a kollégákkal tartott panelbeszélgetésen is az objektívebb pontozás érdekében.

2. melléklet

Nemzetközi mobilitáson részt vevő tanulók kiválasztásának kritériumai

A diákok kiválasztása fontos annak biztosítása érdekében, hogy a résztvevők motiváltak, felelősségteljesek és képesek legyenek teljes mértékben kihasználni az Erasmus+ tapasztalatokat, miközben pozitívan képviselik az iskolát. A méltányos és átgondolt kiválasztási folyamat a befogadást is elősegíti, egyenlő esélyeket biztosítva a különböző háttérű diákoknak.

Tanulmányi és projekttel kapcsolatos kritériumok

1. Érdeklődés és motiváció

Valódi érdeklődés a mobilitási téma iránt és motiváció a részvételre.

2. Relevancia a projekt céljai szempontjából

A tanuló háttere vagy tanulási céljai illeszkednek a projekt témájához.

3. Nyelvtudás

Képesség a mobilitás munkanyelvének (általában angol) megértésére és kommunikációjára.

4. Tanulmányi teljesítmény / munkamorál

Felelősségtudatot mutat, elvégzi a feladatokat, és fenntartja a pozitív tanulási attitűdöt.

Személyes és szociális kritériumok

5. Csapatmunka és együttműködési készség

Jól együttműködik társaival, és pozitívan járul hozzá a csoporttevékenységekhez.

6. Alkalmazkodóképesség és függetlenség

Képes alkalmazkodni az új környezethez és korlátozott felügyelet mellett megoldani a feladatokat.

7. Viselkedés és felelősségvállalás

Érettségről tesz tanúbizonyságot, betartja a szabályokat, és jól képviseli az iskolát.

8. Empátia és interkulturális tudatosság

Tiszteletet mutat mások iránt és nyitottságot a különböző kultúrák iránt.

Befogadási és hozzáférhetőségi kritériumok

9. Kevésbé esélyes háttér (adott esetben)

A (gazdasági, társadalmi, földrajzi stb.) szempontból hátrányosabb helyzetű tanulókat előnyben részesítjük.

10. Felkészítő tevékenységekben való részvétel

Részt vett találkozók, nyelvtanfolyamokon, workshopokon stb.

11. Hozzájárulás a terjesztéshez

Hajlandóság és képesség arra, hogy hazatérésük után megosszák tapasztalataikat másokkal.

A tanulók nemzetközi mobilitásokra való kiválasztásának módszerei a méltányosság, a befogadás és a projektcélokhöz való igazodás biztosítása érdekében

Pályázati űrlap és motivációs levél

A diákok kitöltnek egy űrlapot, és írnak egy rövid motivációs levelet, amelyben kifejtik, miért szeretnének részt venni, mit remélnek tanulni, és hogyan tervezik, hogy az utazás után hogyan járulnak hozzá a projekthez és az iskolához. Ebből kiderül az érdeklődésük, elkötelezettségük és a mobilitás iránti megértésük.

Értékelés pontozási mátrix alapján

Egy átlátható és strukturált pontozási rendszer segít összehasonlítani a jelentkezőket a motiváció, a nyelvtudás, a tanulmányi erőfeszítések, a szociális készségek, valamint a befogadási kritériumok (pl. kevesebb lehetőség) alapján.

Interjúk vagy csoportos megbeszélések

Rövid interjúk vagy csoportfoglalkozások segítségével felmérhetők: a kommunikációs készségek, a csapatban való munkaképesség, a kulturális sokszínűséghez való hozzáállás, valamint az érettség és az önállóság.

Tanári ajánlások

Az osztály- vagy tantárgytanárok véleménye betekintést nyújt a tanuló viselkedésébe és megbízhatóságába, alkalmazkodási és csoportmunkára való képességébe, valamint az iskola pozitív képviselőjére való képességébe.

Részvétel a felkészítő tevékenységekben

Elsőbbséget élvezhetnek azok a diákok, akik részt vesznek a nyelvi foglalkozásokon, műhelymunkákon vagy projekttalálkozókon, továbbá aktívan részt vesznek a tervezésben vagy a különböző iskolai szintű rendezvényeken.

A befogadás és az esélyegyenlőség biztosítása

Gondoskodjon arról, hogy a kiválasztási folyamat során a (gazdasági, szociális stb.) szempontból hátrányosabb helyzetű tanulók számára helyeket tartsanak fenn vagy adjanak többletpontokat, és vegye figyelembe a nemek közötti egyensúlyt és a sokszínű képviseletet is.

A diákok kiválasztása: Pontozási mátrix a nemzetközi mobilitásokhoz (max.55 pont)

Ssz.	Kritérium	Leírás	Skála
1.	Érdeklődés motiváció	ésValódi érdeklődés és világos indokok jelentkezéshez	a0-5
2.	A projekt relevanciája	A tanuló profilja és a projekt témája közötti kapcsolat	0-5
3.	Nyelvtudás	Kommunikációs képesség a munkanyelven	0-5
4.	Tudományos hozzáállás/felelősség tudat	Megbízhatóság a tanulmányi feladatok teljesítésében	0-5
5.	Csapatmunka szociális készségek	ésJól együttműködik csoportos keretek között	0-5
6.	Alkalmazkodóképesség és függetlenség	Nyugodtan és kezdeményezően kezeli kihívásokat	a0-5
7.	Viselkedés magatartás	ésTisztelettudó, fegyelmezett, az iskola jó nagykövete	0-5
8.	Interkulturális tudatosság	Empátiát és nyitottságot mutat a sokféleség iránt	0-5
9.	Hátrányos státusz (ha van ilyen)	Hátrányos helyzetű csoporthoz tartozik (előny élvezhet)	0-5
10.	Felkészülésben részvétel	valóRészt vett az előkészítő tevékenységekben	0-5
11.	Disszeminációs elkötelezettség	Hajlandó megosztani a mobilitás utáni tapasztalatokat	0-5

3. melléklet

Kiegészítő kritériumok a nemzetközi szakmai gyakorlathoz (szakképzés vagy iskolából a munka világába irányuló mobilitás)

Motiváció és karrierrel kapcsolatos relevancia

- Erős érdeklődés az adott gyakornoki terület iránt
- A szakmai gyakorlat megfelel a jövőbeli karrier- vagy oktatási céljaiknak

Szakmai hozzáállás és munkamorál

- Felelősségtudat, pontosság és érettség
- Képes követni az utasításokat és betartani a határidőket

Gyakorlati/technikai készségek

- Rendelkezik a szakmai gyakorlathoz szükséges alapvető szakmai készségekkel
- Kezdeményezőkétséget és hajlandóságot mutat az új eszközök, eljárások vagy technológiák elsajátítására

Kommunikációs és nyelvi készségek

- Képes a nyelv megértésére és használatára a munkával kapcsolatos kontextusban (pl. munkahelyi utasítások)
- Hajlandóság a kommunikáció fejlesztésére egy multikulturális csapatban

Alkalmazkodóképesség a munkahelyi környezethez

- Kényelmesen mozog az új környezetben, feladatokban és rutinokban
- Képes a honvágy, a stressz vagy a váratlan kihívások támogatással történő kezelésére

Viselkedés és önállóság

- Képes professzionálisan viselkedni a munkahelyen (modor, higiénia, csapatmunka)
- Önállóságot mutat, ugyanakkor tudja, hogy mikor kell segítséget kérnie

Készen áll a kulturális és szakmai beilleszkedésre

- Nyitott a más munkakultúrából való tanulásra
- Tiszteletet tanúsít a munkahelyi szabályok, az etikett és a sokszínűség iránt

Pontozási mátrix a nemzetközi szakmai gyakorlathoz

(szakképzés vagy az iskolából a munkába való mobilitás – max. 50 pont)

Ssz.	Kritérium	Leírás	Skála
1.	Motiváció és a karrier szempontjából fontosság	Egyértelmű érdeklődés a gyakornoki terület és annak a jövőbeli céljaihoz való kapcsolódása iránt	0–5
2.	Szakmai hozzáállás és munkamorál	Érettség, megbízhatóság, pontosság és erős munkaszokás	0–5
3.	Alapvető gyakorlati/technikai készségek	Rendelkezik a gyakornoki területhez szükséges ismeretekkel/készségekkel	0–5
4.	Nyelvi és kommunikációs készségek	Megérti és használja a munkahelyi nyelvet; hajlandó fejlődni	0–5
5.	Alkalmazkodóképesség és stresszkezelés	Konstruktívan kezeli az új környezetet, ütemtervet és kihívásokat	0–5
6.	Önállóság és kezdeményezőkézség	Önállóan dolgozik, problémákat old meg, megfelelő segítséget kér	0–5
7.	Interperszonális képességek	Jól együttműködik másokkal, udvarias és tisztelettudó a szakmai környezetben	0–5
8.	Kulturális tudatosság és munkahelyi beilleszkedés	Hajlandó alkalmazkodni a különböző munkamódszerekhez, interkulturális tiszteletet tanúsít	0–5
9.	Felkészítő tevékenységekben való részvétel	Részt vett információs megbeszéléseken, nyelvi képzésen vagy az indulás előtti workshopokon	0–5
10.	Hátrányok mérlegelése	Kevesebb lehetőséggel rendelkező csoporthoz tartozik (ha alkalmazható és releváns)	0–5

Tippek a használatához

- Ezt a pontozási rendszert testre lehet szabni, hogy tükrözze az adott nemzetközi szakmai gyakorlat típusát (pl. vendéglátás, IT, egészségügy, stb.).

- Megfontolandó egy interjú vagy tanári értékelés beillesztése bizonyos kritériumok pontosabb értékeléséhez.
- Meghatározható meg egy minimális pontszám (pl. min. 35 pont) vagy használható egy szélesebb körű kiválasztási folyamat részeként.

4. melléklet

Feladat

A helyzet: egy ciprusi Erasmus mobilitási program keretében 8 középiskolás diák kísérésére két tapasztalt és rátermett pedagógust választottak ki.

Információk a mobilitásról

- **3 hét Cipruson:** hosszú idő, tehát fontos az állóképesség, rugalmasság, konfliktuskezelés és a jó hangulat fenntartása;
- **8 serdülő fiatal (16–18 éves):** ez a korosztály önállóbb, de kritikusabb is. Fontos a hitelesség, a partneri viszony, ugyanakkor kell a határozott keret is;
- **kulturális, oktatási és szabadidős programok:** valószínűleg szükség van a nyelvtudásra, jó szervezésre, érzelmi jelenlétre, és csoportdinamika kezelésére.

Az alábbi táblázat a mobilitáson résztvevő 8 középiskolásról tartalmaz információkat: rövid jellemzés, beleértve erősségeiket és esetleges nehézségeiket, illetve hogy mire van szükségük a kísérő pedagógustól.

Tanuló	Rövid jellemzés	Erősségek	Nehézségek / kockázatok	Mire van szüksége a kísérőtől?
Bence	csendes, megfigyelő típus, jó tanuló	felelősségteljes, megbízható	hajlamos szorongani, nehezen nyílik meg	türelmes, bátorító jelenlétre
Lili	közösségi ember, mindenkit összefog	kommunikatív, rugalmas	néha túl domináns, hajlamos konfliktusokra más vezető típusokkal	kiegyensúlyozott, konfliktuskezelő támogatásra
Márk	tech-zseni, mindig segít a digitális dolgokban	problémamegoldó, kreatív	kicsit zárkózott, nem túl szociális	figyelemre, hogy ne szigetelődjön el
Eszti	lelkes, álmodozó, nagyon várja az utat	nyitott, nyelvileg ügyes	néha szétszórt, kevésbé koncentrált	segítségre a szervezettségben, emlékeztetőkre
Petra	sokat utazott már a családjával, magabiztos	önálló, jó problémakezelő	néha lekezeli a kevésbé rutinos társait	empátiára nevelés, érzékenyítés
Kristóf	zárkózott, de jó humorú fiú	hűséges barát, jó megfigyelő	idegen környezetben bizonytalan lehet	egyéni figyelemre, megerősítésre

Tanuló	Rövid jellemzés	Erősségek	Nehézségek / kockázatok	Mire van szüksége a kísérőtől?
Noémi	kiváló tanuló, szeret szervezni	fegyelmezett, precíz	hajlamos túlterhelni magát, maximalista	stresszoldásra, pozitív visszajelzésekre
Ádám	sportos, laza, mindenhez van egy vicce	könnyen teremti meg a hangulatot	néha fegyelmezetlen, figyelme elkalandozik	határozott, de humoros irányításra

Probléma

A kiválasztott kísérőtanárok egyike egészségügyi okok miatt le kell mondja részvételét a mobilitás előtt egy héttel. A társa sem akar nélküle menni. Emiatt sürgősen új kísérő pedagógus(oka)t kell választani. Alább található a három jelentkező rövid jellemzése.

Jelentkezők:

1. Zsuzsa néni (nyugdíjhoz közelítő tanítónő)

Zsuzsa néni 35 éve tanít az iskolában, és a diákok már messziről megérik a sültje illatát. A lelkesedésével és gondoskodásával mindenkinek biztonságérzetet ad. Már részt vett egy nemzetközi projektben, viszont nem beszél jól angolul, és a digitális eszközöket még mindig "okos kis kütyüknek" nevezi. Nagy erőssége a konfliktuskezelés és a csapatmorál építése. A háromhetes távollét családi logisztikailag kissé megterhelő számára, de próbálja megoldani.

2. Balázs tanár úr (pályakezdő, informatika szakos pedagógus)

Balázs tanár úr három éve dolgozik az iskolában, és minden diákját lenyűgözi a tudásával és a közvetlen stílusával. Folyékonyan beszél angolul, volt már külföldön Erasmus tanfolyamon is, de diákokat még nem kísért el hosszabb útra. A tapasztalata hiányzik a "kríziskezelés meleg helyzetekben" kategóriában, viszont lelkes, rugalmas, és egy héten belül képes lenne minden papírmunkát elintézni.

3. Edit tanárnő (középkorú osztályfőnök, magyar-angol szakos)

Edit tanárnő kiválóan ért a logisztikához, pontos, határidőre mindig minden nála van (sőt, még a többiek helyett is). Angolból B2-es szintje van, nem beszél folyékonyan, de nem jön zavarba a reptéri helyzetekben. Tanít diákokat, de inkább a háttérben szeret dolgozni. Néha túlságosan is ragaszkodik a szabályokhoz, de ha szervezni kell, nála jobb nincs.

1.feladat Készítsen egy táblázatot, a jelöltek legfontosabb pozitív és negatív tulajdonságaival, képességeivel, tapasztalataival és bármi egyéb olyan információval, ami a mobilitás sikerességét befolyásolhatja.

Jelöltek összehasonlítása

Jelölt neve	Előnyök (Pro)	Hátrányok (Kontra)
Zsuzsa néni		
Balázs tanár úr		
Edit tanárnő		

2. feladat

- Ki lenne a legjobb egyértelmű választás egyedüli kísérőként? Miért?
- Ha két kísérő mehetne, kik lennének? Miért?
- Ki ne induljon el semmiképp egyedül? Miért?

JAVASOLT MEGOLDÁSOK

1. feladat

Jelölt neve	Jelöltek összehasonlítása Előnyök (Pro)	Hátrányok (Kontra)
Zsuzsa néni (nyugdíjhoz közelítő tanítónő)	- Nyugodt, tapasztalt - Kiválóan kezeli a nehezebb természetű diákokat - Jó kapcsolatot ápol a szülőkkel - Korábban többször vett részt tanulmányutakon	- Nincs tapasztalata tizenéves korosztállyal - Nem beszél idegen nyelvet - Nem használ rutinszerűen digitális eszközöket - Egészségügyi állapota időnként ingadozó
Balázs tanár úr (pályakezdő, informatika szakos)	- Energikus, technikailag naprakész - Jól kommunikál angolul - Könnyen szót ért a fiatalokkal - Volt már külföldi tanulmányúton	- Kevés pedagógiai tapasztalata van - Még nem kísért csoportot nemzetközi programban - Néha túlságosan engedékeny - Hajlamos alábecsülni a problémás helyzeteket
Edit tanárnő (középkorú osztályfőnök, magyar-angol)	- Stabil és tapasztalt - Jól beszél angolul - Kiváló szervező, rendszeresen kísér diákokat versenyekre	- Elég szigorú, néha nehezen oldódik - Nem szokott hosszabb ideig távol lenni családjától - Közepes a digitális kompetenciája

Jelölt neve szakos)	Előnyök (Pro)	Hátrányok (Kontra)
	- Könnyen alkalmazkodik	- Néha túlterheli magát

2. feladat

Legjobb egyértelmű választás egyedüli kísérőként: Zsuzsa néni

Miért?

- Megbízható, tapasztalt, jól kezeli a hosszú távú együttlét feszültségeit.
- A diákok érzelmi biztonságban lesznek.
- A nyelvi hátrányát kompenzálja a kapcsolatteremtő ereje és nyugalma.

Megjegyzés: Hasznos lenne, ha lenne mellette valaki, aki erősebben kommunikál angolul.

Ha két kísérő mehet: Balázs tanár úr és Zsuzsa néni

Ideális párosítás: Balázs hozza a lendületet, a nyelvtudást, a digitális világot; Zsuzsa néni pedig a nyugalmat, a tapasztalatot és a háttérstabilitást.

Ki ne menjen egyedül? Edit

Bár szervezésben kiváló, a diákcsoport kezelésében valószínűleg kevésbé lenne hatékony, főleg 3 hétig, intenzív közösségi jelenlétet igénylő helyzetben.