

„KEY” módszer

Módszertani leírás

A módszertani kiadvány
a TPPA/2013/03/26 „KRAFT - Kreatív, fejlesztő, gyakorlatorientált módszerek az egyéni
fejlesztésben” című projekt keretében
a Revita Alapítvány, a Förderverein cocomo, a CSAT Egyesület
és az Országos KID Egyesület partnerségében készült.

A kiadvány készítésében közreműködtek:

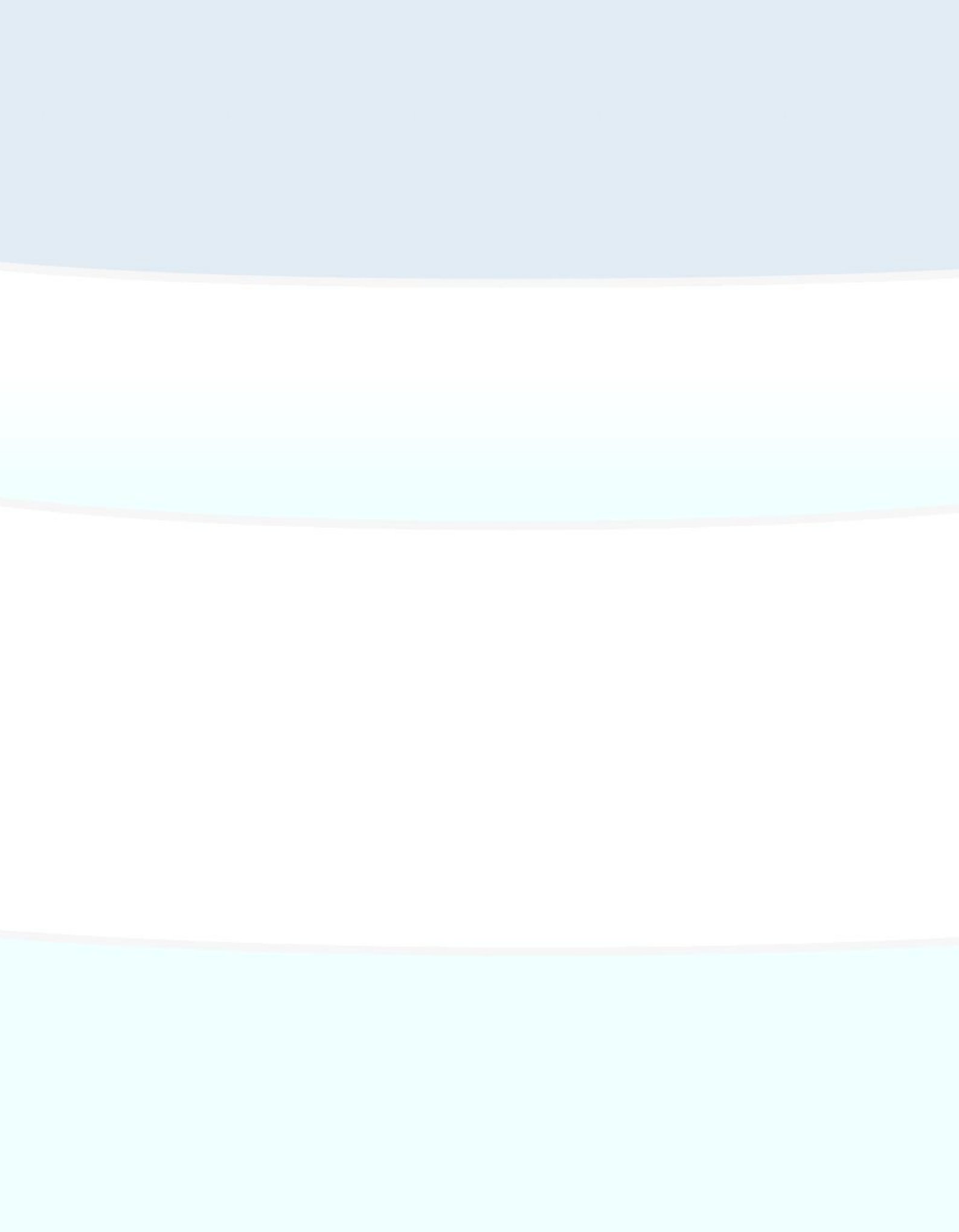
Prókai Orsolya
Varjú Tamás
Szerepi Anna
Sőrés Anett

Crista Schlegel
Franz Ryser
Alex Della Valle
Cornelia Balsiger

Almási Mariann
Eszik Édua
Kovács Zsuzsanna
Takács Judit

2014.

A módszertani anyag a www.revitaalapitvany.hu oldalon is megtekinthető.
A projekt a Svájci – Magyar Együtműködési Program társfinanszírozásával valósult meg.



TARTALOMJEGYZÉK

I.	KEY – Egy új kulcs a munkaerőpiacra való bejutáshoz.....	5
II.	A KEY módszer célja, célcsoportja	7
III.	A módszer alkalmazásával megfigyelhető kulcskompetenciák	10
	III.1 A kulcskompetencia fogalma	10
	III.2 A módszer által beazonosítható és megfigyelhető kulcskompetenciák	10
IV.	Folyamatleírás	16
	IV.1 A folyamat keretei.....	16
	IV.2 A kulcskompetenciák megfigyelése, dokumentálása és visszajelzése.....	16
	IV.3 A megvalósítás menete	17
	IV.4 Általános irányelvek	22
V.	Output.....	24
VI.	Elvárások a KEY-módszert alkalmazó szervezettel és szakemberekkel kapcsolatban ..	26
	VI.1 A szervezetre vonatkozó elvárások	26
	VI.2 A szakemberre vonatkozó elvárások.....	26
VII.	A KEY-módszer tesztelésének tapasztalatai.....	28
VIII.	Fejlesztési lehetőségek, kitekintés.....	31
	Mellékletek	33
	1. számú melléklet – A KEY módszer kialakítása során használt elméleti és gyakorlati források	33
	2. számú melléklet – „LEGO®” koffer – tartalom és feladatleírás.....	37
	3. számú melléklet – „Fa” koffer – tartalom és feladatleírás	40
	4. számú melléklet – „Kreatív” koffer – tartalom és feladatleírás	42
	5. számú melléklet – Napi tervező – minta.....	46
	6. számú melléklet – Megfigyelőlap	47
	7. számú melléklet – Összegző értékelő dokumentum	48
	8. számú melléklet – Kulcskompetencia-portfólió.....	54



I. KEY – Egy új kulcs a munkaerőpiacra való bejutáshoz

A svájci-magyar szakmai együttműködés¹ keretében kialakításra kerülő KEY egy új módszer (a hozzá kapcsolódó gyakorlatorientált eszközökkel), amely a munkaerőpiacon szükséges kulcskompetenciák előre rögzített elemeinek² beazonosítására és megfigyelésére szolgál, és egyben kiindulópontja lehet az egyéni fejlesztésnek, felkészítésének is. A munka világában elengedhetetlen, hogy a munkavállaló tisztában legyen azzal, hogy milyen szakmafeletti képességekkel rendelkezik, illetve milyenekre van szüksége egy konkrét munkakör betöltéséhez (ami a sikeres és tartós munkaerő-piaci integráció alapköve). A fejlesztő munkánk során kialakított – megítélésünk szerint hiánypótló jellegű³ – módszer kapcsán arra törekedtünk, hogy a munkavállaláshoz szükséges kulcskompetenciák többszintű megfigyelése során egy új megközelítésű, ugyanakkor az eddigi szakmai tapasztalatokra, gyakorlatra és az elméleti kereteket meghatározó szakmai anyagokra egyaránt építő módszerrel egészítsük ki a szakemberek által jelenleg használt módszertani palettát.

Meglehetősen összetett – hosszabb időtartamú (több napon át tartó), a cselekvés több fázisát, több szempontból és szemszögből is megfigyelő, kiértékelő, az egyén mellett a csoportdinamikára is hangsúlyt helyező – módszer kialakítását végeztük el a munkánk során. A módszer és a hozzá kapcsolódó eszköz kifejlesztéséhez számos szakirodalmi forrást felhasználtunk, illetve rendkívül inspiratív, fontos és hasznos tapasztalatokat szereztünk a projekt keretében lebonyolításra került tanulmányutak során, amikor személyesen látogattunk és ismertünk meg már működő, gyakorlatorientált, magyar és svájci módszereket⁴. Az így megszerzett ismereteket alapos elemzés után adaptáltuk, az analógiák tudatos elkerülése mellett vettük figyelembe fejlesztő munkánk során.

A projekt zárásával a KEY módszer kialakításának első, és egyben igen meghatározó, megalapozó fázisához értünk el. Ez a módszer lehetőséget biztosít a résztvevők számára, hogy cselekvés közben ismerjék meg és építsék fel a munkaerőpiacon szükséges kulcskompetenciáikat. Olyan, a (potenciális) munkavállalók megfigyelését, egyéni fejlesztését megalapozó praktikus (a gyakorló szakembereket konkrét – a projekt során tesztelt és korrigált – instrukciókkal ellátó) és gyakorlatias módszertani eszköz leírását tartja a kezében az olvasó, amely minden elemében a valós munkaerő-piaci igényekre fókuszál. A KEY alkalmas arra, hogy segítségével – több, a munkaerő-piaci szolgáltatások során jelenleg is használt módszertani eszközt kiegészítve, azokkal együtt használva – javítani lehessen a motivált álláskereső és munkahelyet, munkakört váltani akarók kulcsképeségeinek beazonosítását, felmérését és a kapott eredmények feldolgozását. A munkáltatókat könnyen értelmezhető, átlátható módon, célirányos információkkal segíti a

¹ Kapcsolódó projekt: „KRAFT - Kreatív, fejlesztő, gyakorlatorientált módszerek az egyéni fejlesztésben” (Pályázati azonosító: TPPA/2013/03/26). A projekt a Svájci-Magyar Együttműködési Program társfinanszírozásával valósult meg 2013.12.09. és 2014.10.31. között.

² A KEY tíz kulcskompetencia, illetve az egyes kulcskompetenciák meghatározott elemeinek beazonosítására és megfigyelésére fókuszál. A kulcskompetenciák fogalmi meghatározásáról, azok elemeiről a III. fejezetben olvashatnak részletesen.

³ A módszer hiánypótló jellegét több dolog is alátámasztja: a könnyen mozgatható, mobil eszköztár eltérő típusú „alapanyagokkal” dolgozik, így szinte bármilyen (minimális infrastrukturális feltételeket biztosító) fizikai helyszínre kitelepíthető; egyszerre alkalmas egyéni és csoportos felmérésre és fejlesztésre; több típusú tevékenység során többféle kulcskompetencia megfigyelésére alkalmas. Mindezen túl a felhasznált anyagok kapcsán egyszerre érvényesülnek a gazdaságosság (ECO-jelleg: könnyen és viszonylag olcsón beszerezhető, egyedi gyártást vagy speciális technológiát nem igénylő) és az újrahasznosíthatóság (ÖKO-jelleg: a minimálisan keletkező „selejt” segédanyag is újrahasznosítható) gyakorlati szempontjai.

⁴ A felhasznált irodalom és a tanulmányút során meglátogatott módszerek bemutatására az 1. számú melléklet – A KEY módszer kialakítása során használt elméleti és gyakorlati forrásokban térünk ki részletesen.

módszer abban, hogy saját munkaadói elvárásaikhoz illeszkedő munkavállalót találjanak. A KEY alkalmazásával annak akarjuk növelni az esélyét, hogy a megfelelő ember kerüljön a megfelelő (munka)helyre.

II. A KEY módszer célja, célcsoportja

A KEY **átfogó célja**, hogy javítsa a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek munkavállalási esélyeit, elősegítse – egyéni felmérésén és felkészítésén alapuló – foglalkoztatását. Ennek eléréséhez elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkát kereső emberek és a munkaerőpiacon működő szereplők (munkaadók, illetve az őket segítő munkaerő-piaci szolgáltatók) tisztában legyenek egymás jellemzőivel. **Közvetlen célunk** tehát, hogy a saját kulcskompetenciájukkal kapcsolatban reális kép rajzolódjon ki a résztvevőkben, valamint a különböző szereplők (munkát keresők, szolgáltatók, illetve munkaadók) egymás irányába megfogalmazott elvárásaik, igényeik és az egymásnak felkínált erőforrásaik és lehetőségeik a lehető legpontosabban illeszkedjenek egymáshoz.

A **KEY módszer célcsoportja** tehát a majdani – jelenleg állást kereső – motivált **munkavállalók** köre: a kulcsképeségekről szóló információkat hatékonyan fel tudják használni az álláskeresésben (a megfelelő munkahely, pozíció kiválasztásában) és a pályaorientációban (a megfelelő képzési, illetve tovább- és átképzési irány meghatározásában).

A fejlesztő munka során **azokkal a kulcsképeségekkel foglalkoztunk, amelyek** a bevont szakértők szakmai tapasztalataiból kiindulva a legtöbb szakma esetén, a legtöbb munkáltató számára fontosak (ha az egyes képeségek súlypontja változó is). E kulcskompetenciák **megfigyelésére, értékelésére helyeztük a hangsúlyt: egyes meghatározott elemeiket az általunk fejlesztett cselekvéssorokkal standardizált módon, előre meghatározott megfigyelési szempontok beemelésével értékelünk és dokumentálunk.** E kettős megfeleltetés alapján állítottuk össze azt a kompetencialistát, amelyek alapján jellemezzük a cselekvés közben megfigyelt résztvevőt: felelősségvállalás; teljesítőképeség; stresszkezelés; kreativitás; folyamatátlató képeség; konfliktuskezelés, kritikai kompetencia; kommunikációs képeség; alkalmazkodóképesség, változások kezelése; tanulási képeség; együttműködési képeség (részletesen lásd 0 fejezet). A KEY módszer a résztvevők (leendő munkavállalók) csoportban történő – több napon át tartó, több cselekvéssort is magában foglaló – egyéni megfigyelésére fókuszál.

Módszerünkkel lehetővé tesszük a munkavállaló kulcskompetenciáinak összevetését, illesztését a konkrét szakmához, illetve konkrét pozícióhoz kötődő elvárásokkal. A **munkáltatói oldal kulcskompetencia-igényeinek és szükségleteinek** (azokat, amelyekre szüksége van a munkáltatónak az adott szakma és a konkrét munkakör kapcsán) beazonosítása és megismerése (és későbbi tudatosítása mindkét célcsoport esetében!) a munkaerő-piaci szolgáltatások gyakorlatában alkalmazott módszertani anyagok, adatbázisok⁵, segítségével történik.

⁵ Svájcban egy szakmakatalógus segítségével rendszerezték, hogy melyik szakma esetén, a többi között milyen szakmafeletti képességekre van szükség. **BERÜFSKATALOG.ch 2014.**: http://berufskatalog.ch/BKCH_BK01/#1/z. Magyarországon is készült hasonló adatbázis. Az **AMIT**[®] Aktuális Munkaköri Információ- és Tudástár a – svájci adatbázishoz hasonlóan – munkavállalók és munkaadók számára biztosít olyan könnyen érhető információkat, amelyeket mindkét oldalnak érdemes megismernie. Az egyes foglalkozásokról található ismeretek azok számára hasznosak, akik segítséget szeretnének kapni a sikeres szakmaválasztáshoz, az eredményes munkahelyi elhelyezkedésükhöz. Emellett a munkaadók is tudatosíthatják magukban, hogy az általuk felkínált munkalehetőségre – az adott szakmán, illetve a szakmához kapcsolódó szaktudáson túl – milyen típusú (milyen munkaérdeklődésű és milyen kompetenciákkal rendelkező) munkavállalóak lennének a legalkalmasabbak. A magyar adatbázis mindezen túl a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása kapcsán felmerülő kérdésekben is iránymutatásul szolgál (például milyen munkahelyi módosítások szükségesek ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű ember is be tudja tölteni az állást). Az **AMIT**[®] adatbázisa a <http://psycho.unideb.hu/mptr/amt/index.html> oldalon érhető el.

A fent megfogalmazott célok elérése és teljesülése érdekében **horizontális szempontokat** is megjelöltünk a KEY módszer fejlesztése során:

- **mobilitás:** olyan eszközöket kell alkalmazni, amelyek nem helyhez kötöttek, könnyen mozgathatóak, földrajzi megkötöttségek nélkül alkalmazhatóak, szükség szerint könnyen egymáshoz köthető cselekvéseket tesznek lehetővé egy fizikai térben;
- **variabilitás:** olyan eszközök használatára van szükség, amelyek sokfélék (sokféle anyagból és sokféle elemből állnak), tetszés szerint bővíthetők és jól kombinálhatóak, ugyanakkor előállításuk és sokszorosításuk nem igényel speciális előfeltételeket;
- **interkulturalitás:** olyan cselekvéssorokat és eszközöket kell alkalmazni, amelyek minden kultúrában jól köthetők a mindennapi valósághoz, egyértelmű jelentéstartalommal bírnak, és nem igényelnek elvont gondolkodást;
- **generációk közötti tanulás:** olyan cselekvéssorokat és eszközöket kell alkalmazni, amelyek minden korosztályú célcsoport esetében befogadható, jól értelmezhető, konkrét jelentéstartalommal bírnak;
- **gender-szemponturn megközelítés:** olyan cselekvéssorokat és eszközöket kell alkalmazni, amelyek mindkét nem esetén befogadható, jól értelmezhető, konkrét jelentéstartalommal bírnak.

A résztvevők a KEY segítségével:

- megtudhatják, hogy az eredményes munkavégzéshez kapcsolódóan mely képességek, készségek az erősségeik;
- megismerik saját cselekvéseik hatékonyságát;
- reflektálhatnak saját cselekvéseikre és megindokolják saját döntéseiket;
- megismerhetik munkaértékeiket, munkaérdeklődésüket.

A munkaadók a KEY segítségével:

- tudatosíthatják magukban, hogy leendő munkavállalójukra vonatkozóan milyen szakmafeletti kompetenciákra (milyen kompetencia-prioritással) van szükségük az általuk felkínált munkakörben;
- egy adott pozícióra jelentkezők közül az előzőek során tudatosított elvárások alapján a számukra leginkább megfelelő munkavállaló kiválasztásához kaphatnak hatékony segítséget.

A szakemberek a KEY segítségével:

- megfigyelhetik, beazonosíthatják a résztvevők egyes kulcskompetenciáit;
- a résztvevők számára könnyen érthető formában átadják, felhasználhatóvá teszik (írásban dokumentálják) a kulcskompetenciáikkal kapcsolatos megfigyeléseiket;
- tudatosítják a résztvevők egyéni kulcskompetenciáinak jelentőségét, illetve a munkavállalásban játszott szerepét;
- segítséget nyújthatnak a munkáltatók számára az adott pozícióra leginkább megfelelő munkatárs kiválasztásában.

A KEY módszerrel tehát a résztvevők – korábban megjelölt – kulcskompetenciáit munkahely-közeli körülmények között, cselekvés közben azonosítják be és figyelik meg a szakemberek. A többnapos megfigyelési folyamat során a résztvevőben tudatosodik az, hogy milyen hatást válthat ki másokban, milyen kép alakulhat ki róla munkahelyihez hasonló körülmények

között. Ezt az összképet az önfelismerés mellett a szakemberektől, illetve a többi résztvevőtől kapott visszajelzések alakítják ki. A kulcskompetenciákról – a megismerési folyamat végén – átadott könnyen érthető dokumentáció segíti a résztvevőt azáltal, hogy az abban összegzett és részletezett információkat hatékonyan fel tudja használni az álláskeresés során.

Annak érdekében, hogy a KEY jól megalapozott, jól tesztelhető, a későbbi (a projekt időtartamának lejártá utáni) fejlesztési fázisokban is jól kezelhető legyen, **a lehető leghatékonyabb keresztmetszetben határoztuk meg a célcsoportot** a projekt szakaszára vonatkozóan. A munkavállalási szempontból legfiatalabb korcsoportot választottuk célcsoportként a fejlesztő munkánk első, megalapozó szakaszához, olyat, akiknek a körében a legmeghatározóbb a kulcskompetenciáik ismerete, akiknek munkaéletútja a lehető legrövidebb, így nincs (vagy nagyon bizonytalan) a tapasztalati élményeken alapuló – a munka világában való érvényesüléshez kapcsolódó – énképük.

A **KEY célcsoportja** a fenti szempontok figyelembevételével a projekt időtartama alatt a következő: azon **pályakezdő, álláskereső munkanélküli fiatalok** – nemre, iskolai végzettségre való megkötés nélkül – akiknek a munkavállalását, munkába állását sem egészségügyi állapotuk, sem egyéb körülmény nem akadályozza, munkára kész állapotban vannak. Jelenleg **ezt a korcsoportot nagymértékben sújtja a munkanélküliség, nagy a veszélye a munkapiacra történő belépésük kitolódásának, esetleges elmaradásának, ők rendelkeznek legkevesebb munkatapasztalattal, így nekik a legkiforrotlanabb a munkavállalással kapcsolatos önképük. Ugyanakkor ez a korosztály a legfogékonyabb az önismereti lehetőségekre, a cselekvésre, bennük a legkevesebb az ellenállás az új iránt.**

III. A módszer alkalmazásával megfigyelhető kulcskompetenciák

III.1 A kulcskompetencia fogalma

A KEY módszertanban az **OECD** által 1997-ben kezdeményezett **DeSeCo** (Definition and Selection of Competencies⁶) elnevezésű projekt eredményeképpen kialakított **kulcskompetencia-definíciót használjuk**⁷. A **kulcskompetenciák** ezek szerint olyan kompetenciák, amelyek „**hasznosak az egyéni élet sikerességéhez és a társadalom jó működéséhez**”⁸.

A kulcskompetenciák **három feltételnek** felelnek meg:

- 1) **hozzájárulnak** a sikeres élet és a jól működő társadalom szempontjából nagyra értékelt kimeneti eredmények eléréséhez az egyén és a társadalom szintjén,
- 2) **közreműködnek** a komoly és összetett követelmények teljesítésében a kontextusok széles skálájában, és
- 3) minden ember számára **fontosak**⁹.

Emellett a módszertan kialakítása, a kulcskompetenciák meghatározása során szem előtt tartottuk a következő megközelítést is: „A 'kulcskompetencia' olyan kompetencia, amely az élet következő három összetevőjének valamelyike szempontjából döntő:

1. **a személyiség kiteljesítése és az egész életen át tartó fejlődés (kulturális tőke)** ~ a kulcskompetenciáknak képessé kell tenniük az embereket arra, hogy életük során olyan személyes célok elérésére törekedjenek, amelyek kijelölését személyes érdeklődésük, törekvéseik és a folyamatos tanulás iránti vágy határozza meg;
2. **aktív állampolgári szerepvállalás és beilleszkedés a társadalomba (társadalmi tőke)** ~ a kulcskompetenciáknak mindenki számára lehetővé kell tenniük a társadalom életében való aktív részvételt;
3. **foglalkoztathatóság (emberi tőke)** ~ minden egyes embernek képesnek kell lennie arra, hogy tisztességes munkához jusson a munkaerőpiacon.¹⁰

III.2 A módszer által beazonosítható és megfigyelhető kulcskompetenciák

A KEY módszer által beazonosítani és megfigyelni kívánt kompetenciák körének lehatárolásakor **két** fontos **szempontot** vettünk figyelembe: 1) olyan kompetenciák kerüljenek kiválasztásra, amelyek a magyar és svájci – a munkáltatókkal közvetlen és

⁶ A projektről bővebb információ elérhető a <http://www.deseco.admin.ch/> oldalon.

⁷ A kulcskompetenciák definíciójának meghatározásakor, illetve az egyes kompetenciák elemeinek lehatárolásakor figyelembe vettük az EU által készített stratégiai dokumentumokat is. A témában leggyakrabban hivatkozott, általunk is figyelembe vett stratégiai dokumentum a Bizottság által 2006-ban elfogadott „Javaslat az egész életen át tartó tanuláshoz kapcsolódó kulcskompetenciákra” *RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)*. A két keretrendszer hasonlóan értelmezi a kulcskompetencia fogalmát, ám eltérő módon határolja le azok körét, mindkét forrás leszögezi azonban azt, hogy a kulcskompetenciák körének lehatárolása egy adott időpillanatban, adott szakértők munkájának szintéziséen alapult és nem zárja ki azt, hogy további, eddig be nem sorolt kompetenciák bizonyos kontextusokban szintén értelmezhetőek kulcskompetenciaként.

⁸ Gábor Halász – Alain Michel: Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. In: European Journal of Education Vol 46. No 3, 2011

⁹ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

¹⁰ Halász Gábor: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

intenzív kapcsolatban álló – gyakorlati szakemberek tapasztalatai alapján **a munkáltatók legszélesebb köre számára a legfontosabb szakma feletti kompetenciák**, és 2) a KEY módszerrel – kvalitatív módon – **beazonosíthatóak és strukturált módon megfigyelhetőek legyenek**.

A KEY módszert – a két fenti szempont figyelembevételével – **10 kompetencia beazonosítására és megfigyelésére alkalmazzuk**:

1. Felelősségvállalás
2. Teljesítőképeség
3. Stresszkezelés
4. Kreativitás
5. Folyamatátlító képesség
6. Konfliktuskezelés, kritikai kompetencia
7. Kommunikációs képesség
8. Alkalmazkodóképesség, változások kezelése (reziliencia)
9. Tanulási képesség
10. Együttműködési képesség

A KEY módszertanban a fenti szempontok alapján **kiválasztott kulcskompetenciákat a két nemzetközi kulcskompetencia-keretrendszer ötvözésével kialakított értelmezési keretben mutatjuk be**. Azon kulcskompetenciák esetében, amelyek nem feleltethetők meg a két keretrendszerben felsorolt kompetenciák egyikének sem, egyéb forrásból származó definíciót, illetve saját meghatározást alkalmaztunk, de minden esetben jelöltük a felhasznált elemek forrását.

Az egyes kulcskompetenciák bemutatása során rövid definíciót adunk, illetve meghatározzuk az adott kompetenciához tartozó részelemeket (amennyiben vannak ilyenek), valamint a kompetencia beazonosítása és megfigyelése során figyelembe vett tartalmi elemeket is. A megfigyelések rögzítéséhez használt cselekvések az „összegző értékelő” című dokumentumban tekinthetők meg (7. számú melléklet – Összegző értékelő dokumentum).

A nem formális tanulás során megszerzett vagy kialakult kompetenciák igazolása mindaddig nem jelent külön problémát, ameddig arányuk – és fontosságuk – elhanyagolható az egyén össz-tudástömegében. Amint azonban az egyének kompetencia tőkéjének jelentős része a nem formális képzésből származik, problémaként vetődhet fel annak igazolatlansága. A munkaerőpiacon zajló „tranzakciók” során ugyanis a felek a kompetenciák / kompetencia-elvárások alapján címkézik – vagy ha úgy tetszik, kódolják – egymást. Az alkuk során döntő kérdés, hogy az egyes szereplők milyen meglévő kompetenciákkal rendelkeznek, illetve hogy mekkora ráfordítással milyen további kompetenciák megszerzésére képesek. **A kompetenciák láthatóvá tétele tehát elengedhetetlen alapfeltétele a munkaerő-piaci cserefolyamatok megvalósulásának¹¹.**

¹¹ Jakó Melinda www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafogalom.pdf

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
Felelősségvállalás	Az egyén következetesen és kiszámíthatóan, felelősséggel teljesíti kötelezettségeit a munkavégzés során ¹² , mind az egyén, mind a csoport viszonylatában számol saját tetteinek következményeivel, és vállalja azokat ¹³ .	Döntési képesség	Felméri a következményeket
			Képes a választásra
		Kötelezettségvállalás	Felelősség vállalása a döntéseieért
			Felelősség vállalása a saját munkájáért
			Felelősség vállalása a rábízott tárgyi eszközökért
			Felelősség vállalása a rábízott emberekért
Felelősség vállalása az eredményekért			
Teljesítőkéesség	Az adott munkafolyamat vagy tevékenység (másokhoz, vagy normához viszonyított) relatíve rövid időn belül, magas minőségben történő elvégzése; ugyanakkor a munkafolyamatok formai és tartalmi elvárásoknak megfelelő, elvárt módon történő elvégzése.	Gyorsaság (Elvárt időn belül való teljesítés!)	Elvárt időn belül (napi tervezőben meghatározott!) felfogja az írott, illetve hallott feladatot, feldolgozza a kapcsolódó információkat
			Az elvárt időn belül az elvárt mennyiséget elkészíti
			Relatíve hosszú időn keresztül képes fenntartani a gyors munkavégzés képességét
			Kontrollálja a saját tempóját
		Pontosság, hibázás	Az általa létrehozott produktum megfelel a minőségi követelményeknek
			Kontrollálja a saját munkájának minőségét

¹² Kompetencialeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében. A projektről részletesebb információ elérhető a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12 oldalon.

¹³ Gaskó Krisztina: Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára 2010 <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qDDisBvXxGEJ:tamop413.ofi.hu/okkr-orzasgos-kepesitesi-keretrendszer/3-1-7-gasko+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
Stresszkezelés	A személy eredményesen tud szembenézni a megterhelő, nehéz, érzelmileg is kimerítő, feszültséggel teli helyzetekkel, valamint hatékony eszköztára van arra, hogy leküzdje a stresszt ¹⁴ .	Eustressz hasznosítása	Megoldja a stresszhelyzetet A magas elvárás jó teljesítményre készíti
		Distressz kezelése	A distressz hatására nem veszít munkájának termelékenységéből A felmerülő nehézségekkel megbirkózik
Kreativitás	Az a beállítódás és képesség (a képességek, szerveződése), hogy a korábban elszigetelt tapasztalatok között kapcsolatokat hozunk létre, amely új gondolkodási sémák formájában, új tapasztalatokként, elképzeléseként, vagy produktumokként jelennek meg.	Problémamegoldás	Eredeti, egyedi látásmóddal bír Elszigetelt tapasztalatokat, ismereteket összekapcsol
		Nyitottság az új megoldások, az alkotás felé	Ötletgazdagság jellemzi Újszerű megoldásokat talál
Folyamatátlató képesség	Az egyes munkafolyamatok rendszerként, folyamatként történő tudatos szemlélete / felfogása.	Tudatos cselekvés	Meg tudja határozni a célt Cél-orientáltság jellemzi
		Meghatározza és rendezi egy folyamat elemeit	Meg tudja határozni a folyamat lépéseit A folyamat egyes lépéseit képes sorba rendezni
Konfliktuskezelés, kritikai kompetencia	A konfliktusok sikeres kezelésének és konstruktív megoldásának, a szemben álló érdekek egyeztetésének és az elfogadható megoldások kidolgozásának képessége ¹⁵ . Bizalomkeltő, együttműködő hangulat egy adott csoporton belüli kiépítésének	Kritika kezelése	Fogadja a kritikát Reagál a kritikára Konstruktív módon ad kritikát

¹⁴ Munkáltatói mérőeszköz – fejlesztés <http://alexoft.hu/kompetencia/kompetencia7.php>

¹⁵ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
	képessége ¹⁶ . Mások számára elfogadható, konstruktív kritika adásának képessége, valamint mások által adott kritika meghallgatásának és megértésének képessége, illetve az erre való reagálás képessége.	Konfliktuskezelés	Fogadja a konfliktusos helyzetet Konfliktusos helyzetet kezdeményez Megoldja a konfliktushelyzeteket
Kommunikációs képesség	A gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége, nyelvek, szimbólumok és szövegek hatékony, interaktív (változatos helyzetekhez alkalmazkodó) használatára való képesség ¹⁷ , valamint a meggyőzés képessége ¹⁸ . Fő elemei az (írásbeli és szóbeli) anyanyelvi és idegen nyelvi kommunikáció.	Szóbeli kommunikáció	A helyzetnek megfelelően világosan és érthetően fejezi ki magát
			Másokat figyelemmel hallgat
			Össze tudja foglalni mások gondolatait
			Visszajelzést ad másoknak
			Képes másokat meggyőzni a saját elképzeléseiről
			Hatékony az egyirányú kommunikációja (pl. összegzés, prezentáció)
Nonverbális kommunikáció	Használja a nonverbális jelzéseket		
	Képes értelmezni mások nonverbális jelzéseit		
Alkalmazkodóképesség, változások kezelése (reziliencia)	Az egyén azon képessége, hogy a változó körülményekhez, kihívásokhoz folyamatosan, sikeresen alkalmazkodik, megújul, hatékonyan oldja meg a felmerülő problémákat ¹⁹ .		Észleli a változó helyzeteket
			Képes kezelni a változó helyzeteket

¹⁶ Kompetencialeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 44.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében. A projektről részletesebb információ elérhető a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12 oldalon.

¹⁷ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen> és Halász Gábor: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>, illetve Crista Schlegel: Schlüsselqualifikationen, Siegrist-Wunderli, Beltz Verlag

¹⁸ Kompetencialeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 54.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében. A projektről részletesebb információ elérhető a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12 oldalon.

¹⁹ <http://www.coachszemle.hu/hirek/kepzesek/359-reziliencia-fejlesztési-program-2014-februar-22>

Kulcskompetencia	Definíció	Részelemek	Tartalmi elemek
Tanulási képesség	A tanulási képességek lehetővé teszik az egyén számára, hogy egy problémát megértsen, megoldást találjon rá, végrehajtsa, illetve memorizálja azt, és később, hasonló probléma esetében újra alkalmazza azt.	Információk feldolgozása, megértés	Kognitív funkciói segítségével átlátja a feladatot, megszervezi a munkafolyamatot
			Nyitottan áll a megoldásra váró feladatokhoz
		A tanultak felhasználása	Meglévő és új működő megoldások újra alkalmazására képes
			Új helyzetben felhasználja a korábbi tanulságokat
Együttműködési képesség	Az együttműködési képesség lényege a közös célok elérése érdekében folytatott együttműködésre és közös munkára való képesség ²⁰ .		Előadja saját gondolatait
			Meghallgatja, összefoglalja mások véleményét
			Pozitív, előremutató a hozzáállása
			Saját érdekeit a közös érdekek érvényesülése érdekében háttérbe szorítja
			Aktívan részt vesz a csoportmunkában

²⁰ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

IV. Folyamatleírás

IV.1 A folyamat keretei

A KEY módszer komplex, meghatározott cselekvéssorozatból álló, öt nap alatt lebonyolítható csoportos módszer, mely elsősorban a kulcskompetenciák strukturált megfigyelésre, dokumentált értékelésére szolgál. A csoportmunka alapjának megteremtését és a kulcskompetenciák beazonosítását célzó első napot követően a résztvevők három napot töltenek gyakorlati munkával. Mindhárom nap egy-egy „koffer”, illetve az abban található elemek, eszközök adják a munkájuk alapját, továbbá az a feladtleírás, amelyet a csoportvezetőtől kapnak. Mindhárom nap „házépítés” zajlik; a három napon egymástól eltérő a rendelkezésre álló „alapanyagok” mennyisége és minősége, a házépítéshez kapott utasítások részletessége, illetve az egyéni és csapatmunka aránya. A csoportvezető a házépítési tevékenységben nem vesz részt, a munka során a kulcskompetenciák megfigyelését és azok rögzítését végzi. Az ötödik napon a tevékenységek feldolgozása, a megfigyelt kulcskompetenciákkal kapcsolatos értékelés és visszajelzés zajlik.

Csoport létszáma: 4-5 fő

A módszer megköveteli a csoporttagok állandó és folyamatos részvételét!

A módszer több csoporttal egy időpontban abban az esetben alkalmazható, ha a 2., 3. és 4. napon a napok teljes hosszában megoldható a csoportok elkülönítése, és elkerülhető a tapasztalatok megosztása a csoportok között. Az 1. és az 5. nap több csoporttal is lebonyolítható (összesen maximum 20 fő). A csoportok közötti személycsere nem megengedett!

Csoportvezetés: 1-2 fő képzett szakember

A csoportvezetésre alkalmas szakemberekkel kapcsolatos elvárásokat a 0 fejezet rögzíti. A csoportok aktív feladatmegoldása alatt a csoportvezető megfigyeléseket végez és rögzíti azokat.

Több csoport esetében minden csoportnak saját csoportvezetőre van szüksége.

A csoportvezető személye a módszer alkalmazása alatt nem cserélhető.

IV.2 A kulcskompetenciák megfigyelése, dokumentálása és visszajelzése

A KEY módszerrel a III. fejezetben ismertetett kulcskompetenciák standardizált szempontok szerint való megfigyelésére van lehetőség. **A megfigyelések rögzítése, megfelelő dokumentálása azt a célt szolgálja, hogy a csoportban résztvevők (részletes) szóbeli, illetve (portfolióban is felhasználható, rövid, lényegre törő) írásbeli visszajelzést kapjanak a kulcskompetenciáikra vonatkozóan.**

A módszer során a szakemberek által használt dokumentumok a következők:

Megfigyelőlap: A módszer lebonyolítása során a csoportvezető szakember folyamatosan jegyzetet készít a megfigyelőlap segítségével (lásd 6. számú melléklet – Megfigyelőlap), az abban meghatározott szempontok szerint.

Összegző értékelés: Minden résztvevő esetében kompetenciánként rögzítésre kerülnek a legfontosabb megfigyelések; a napi megfigyelések összegzése adja a szóbeli és írásbeli értékelés, visszajelzés alapját. (Minta lásd 7. számú melléklet – Összegző értékelő dokumentum leírás lásd V. fejezet)

Szóbeli visszajelzés: A résztvevők a napi munka szakaszárásainál röviden, majd (az összegző értékelésre alapozva) az 5. napon részletesen, minden megfigyelt kulcskompetenciára vonatkozóan példákkal alátámasztott visszajelzést kapnak, amit saját megfigyeléseikkel és reflexióikkal egészíthetnek ki. (Lásd V. fejezet)

Kulcskompetencia-portfólió: A módszer lebonyolítását követő öt napon belül készül el a résztvevő megfigyelt kulcskompetenciáit bemutató, az álláskeresés során jól használható, tanúsítványként is felmutatható rövid írásbeli értékelés. (Minta lásd 8. számú melléklet – Kulcskompetencia-portfólió leírás lásd V. fejezet)

IV.3 A megvalósítás menete

Az 5 nap során előre meghatározott (konkrét részmodulokat is tartalmazó) feladatokat oldanak meg a résztvevők, amelyek lehetővé teszik az előzetesen meghatározott kulcskompetenciák megfigyelését. Egy napon belül az egyes elemek dinamikusan követik egymást, nem különülnek el élesen egymástól. A foglalkozás tempóját a csoportvezető minden esetben az adott célcsoport képességeihez és személyes adottságaihoz igazítja. A csoportvezető a módszertani anyag alapján, illetve az adott csoportban résztvevők képességét, adottságait, jellemzőit figyelembe véve készíti el a napi tervezőt, amelyben rögzíti az aktuális csoportnak megfelelő pontos menetrendet és időkereteket (kb. 6-8 óra / nap). (Napi tervező minta lásd 5. számú melléklet – Napi tervező – minta)

1. NAP – „Bevezetés”

Cél: Az egész heti csoportmunka megalapozása, illetve a kulcskompetenciák beazonosítása:

- Ismerkedés, bemutatkozás
- Csapatépítés, együttműködés megalapozása
- Bizalom kiépítése
- Motiváció erősítése
- Csoportszabályok rögzítése
- Általános irányelvek ismertetése, tisztázása (lásd 0 fejezet)
- Kulcskompetenciák a munkaerőpiacon; a módszerrel megfigyelt kulcskompetenciák beazonosítása
- A csoportvezető szerepének tisztázása, a megfigyelés tárgyának, módjának ismertetése, tisztázása
- Fotó és video felvételek készítésének egyeztetése (beleegyező nyilatkozatok kitöltése)
- A heti program operatív tudnivalóinak (időkeretek, helyszín, szünetek stb.) ismertetése
- A módszer bemutatása (tárgya, célja, kimenete – a kofferek tartalmának és a tevékenységek ismertetése nem megengedett)
- A hét során elérni kívánt célok rögzítése.

Tevékenység: A csoportvezető által a csoport adottságait, képességeit és jellemzőit figyelembe véve választott gyakorlatok, feladatok.

Eszközök: A csoportvezető által választott tevékenységek lebonyolításához szükséges eszközök.

A csoportmunka bemutatására különösen alkalmas (és a későbbiekben jól hivatkozható) a csoportmunkák különböző formáit bemutató kisfilmek megtekintése és megvitatása.

Infrastrukturális feltételek: Minimum 20 m²-es terem, amely biztosítja a szabad mozgást, illetve elegendő teret a csoportvezető által választott tevékenységek lebonyolításához; 1 db internet elérhetőséggel ellátott számítógép (PC vagy notebook); fotó és / vagy videofelvétel készítésére alkalmas eszköz.

Szünetek: A csoport szükségleteinek és igényeinek megfelelően, de kétóránként legalább egyszer 20 perc, illetve egy alkalommal legalább 1 órás ebédszünet ajánlott. A szünetben a munka folytatása nem megengedett!

2. NAP – „LEGO®-KOFFER”

LEGO® koffer sajátossága: Nagy számú, apró LEGO®-elemekből pontos, részletes útmutatás alapján házépítés, illetve sorozatgyártás

Cél: A LEGO®-koffer felhasználásával a kapcsolódó feladatléírásoknak megfelelő tevékenységek lebonyolítása közben a kulcskompetenciák megfigyelése és a megfigyelések rögzítése.

Tevékenység:

- Délelőtt: „LEGO®-koffer 1. feladatléírás” dokumentumban foglalt tevékenységek megvalósítása (2. számú melléklet – „LEGO®” koffer – tartalom és feladatléírás). (Ráhangelődésként jól használható a munkaeszközök, elemek, anyagok szétválogatását, szortírozását bemutató kisfilm megtekintése és megvitatása 5-10 percben.)

A délelőtti és a délutáni munka között – a csoportvezető megítélése alapján megfelelő időpontban, a csoporttagok bevonásával vagy anélkül – a délelőtti folyamán megépített házakat vissza kell bontani, az elemeket vissza kell rakni a LEGO®-kofferbe.

- Délután: „LEGO®-koffer 2. feladatléírás” dokumentumban foglalt tevékenységek megvalósítása (2. számú melléklet – „LEGO®” koffer – tartalom és feladatléírás) (Ráhangelődésként jól használható a több munkaállomáson sorozatgyártást bemutató kisfilm megtekintése és megvitatása.)

Eszközök: „LEGO®-koffer tartalom” dokumentumban rögzített eszközök (2. számú melléklet – „LEGO®” koffer – tartalom és feladatléírás).

Stratégiai egyeztetés: A stratégiai egyeztetés a munka teljes felfüggesztésével jár, időtartama kb. 5 perc. Stratégiai egyeztetésre a csoportvezető megítélése alapján, a csoport sajátosságait figyelembe véve kerül sor, annak megfelelő gyakorisággal, amennyiben szükség van rá. Az egyeztetés lebonyolítható a csoportvezető személyes (de passzív) jelenlétében, illetve a személy jelenléte nélkül – ez elsősorban a helyi tréneri szakmai szabályok, másrészt a csoportvezető megítélésétől függ.

A stratégiai egyeztetés alatt elsősorban a következő kérdésekre koncentrálnak a résztvevők:

- Milyen stratégiát követtünk eddig és milyen fogunk ezután?
- Milyen szerepek jelentek meg a csoportban és ki milyen szerepet vállal ezután?

A csoportvezető az egyeztetés eredményét nem véleményezi, csak tudomásul veszi.

Csoportvezetői beavatkozás lehetősége: A csoportvezető nem avatkozhat be a csoport munkájába; az aktivitás megkezdését követően nem válaszolhat a csoporttagok kérdéseire, és semmilyen módon (sem viselkedésével, sem szóbeli kommunikációval) nem befolyásolhatja a csoport által végzett munkát.

Kompetenciák megfigyelése: A résztvevők által végzett tevékenység során a csoportvezető szakember folyamatosan jegyzetet készít a megfigyelőlap segítségével (lásd 6. számú melléklet – Megfigyelőlap), az abban meghatározott szempontok szerint.

Értékelés, visszajelzés: A csoportvezető az egyes munkaszakaszok végén (minimálisan a két feladatlírásban rögzített tevékenységek elvégzését követően) tart értékelést, visszajelzést. Ennek során elsősorban a csoporttagok reflektálnak saját és egymás munkájára vonatkozóan. A nap közbeni értékelés, visszajelzés 10-15 perc időtartamú, a nap végén tartott értékelés, visszajelzés 30-45 perc időtartamú.

Az értékelés, visszajelzés témakörei elsősorban:

- Végzett munka hatékonysága.
- Végzett munka és eredmények minősége.
- Kulcskompetenciák megjelenése, használata.

Infrastrukturális feltételek: Minimum 20 m²-es terem; résztvevőnként 1-1,5 m² munkafelület (asztal); a résztvevők számának megfelelő szék; 1 db internet elérhetőséggel ellátott számítógép (PC vagy notebook); fotó és / vagy videofelvétel készítésére alkalmas eszköz.

Szünetek: A csoport szükségleteinek és igényeinek megfelelően, de kétóránként legalább egyszer 20 perc, illetve egy alkalommal legalább 1 órás ebédszünet ajánlott. A szünetben a munka folytatása nem megengedett!

3. NAP – „FA-KOFFER”

Fa-koffer sajátossága: Kis számú, különböző méretű, lyukakkal ellátott MDF lapokból egy darab házat felépítése, sorozatgyártás előkészítése.

Cél: A Fa-koffer felhasználásával a kapcsolódó feladatlírásnak megfelelő tevékenységek lebonyolítása közben a kulcskompetenciák megfigyelése és a megfigyelések rögzítése.

Tevékenység: „Fa-koffer feladatlírás” dokumentumban foglalt tevékenységek megvalósítása (3. számú melléklet – „Fa” koffer – tartalom és feladatlírás).

Eszközök: „Fa-koffer tartalom” dokumentumban rögzített eszközök (3. számú melléklet – „Fa” koffer – tartalom és feladatlírás).

Stratégiai egyeztetés: A stratégiai egyeztetés a munka teljes felfüggesztésével jár, időtartama kb. 5 perc. Stratégiai egyeztetésre a csoportvezető megítélése alapján, a csoport sajátosságait figyelembe véve kerül sor, annak megfelelő gyakorisággal, amennyiben szükség van rá. Az egyeztetés lebonyolítható a csoportvezető személyes (de passzív) jelenlétében, illetve a személy jelenléte nélkül – ez elsősorban a helyi tréneri szakmai szabályok, másrészt a csoportvezető megítélésétől függ.

A stratégiai egyeztetés alatt elsősorban következő kérdésekre koncentrálnak a résztvevők:

- Milyen stratégiát követtünk eddig és milyen fogunk ezután?

- Milyen szerepek jelentek meg a csoportban és ki milyen szerepet vállal ezután?
A csoportvezető az egyeztetés eredményét nem véleményezi, csak tudomásul veszi.

Csoportvezetői beavatkozás lehetősége: A csoportvezető alapvetően (következő bekezdésben említett kivételektől eltekintve) nem avatkozhat be a csoport munkájába; az aktivitás megkezdését követően nem válaszolhat a csoporttagok kérdéseire, és semmilyen módon (sem viselkedésével, sem szóbeli kommunikációval) nem befolyásolhatja a csoport által végzett munkát.

A csoportvezető – leghamarabb az ebédszünetet követően – abban az esetben avatkozhat be a csoport munkájába, amennyiben a csoportnak még mindig nincs a házépítésre vonatkozóan konkrét elképzelése, terve; illetve a csoportmunka hosszabb ideje (kb. 10-15 perc) stagnál, a csoport semmiképp nem tud tovább lépni. A beavatkozás lehetséges formái (a csoportvezető a megítélése alapján leginkább alkalmas beavatkozást választja):

- Fotó átadása, amely a kész házat ábrázolja (egy fotó a földszintről, egy fotó a teljesen felépített házról).
- A tevékenység megakadását feloldó információ megosztása (pl. Az oszlopok nem a lépcső megépítésére szolgálnak; a legnagyobb elem nem a ház oldalfala stb.)

Kompetenciák megfigyelése: A résztvevők által végzett tevékenység során a csoportvezető szakember folyamatosan jegyzetet készít a megfigyelőlap segítségével (lásd 6. számú melléklet – Megfigyelőlap), az abban meghatározott szempontok szerint.

Értékelés, visszajelzés: A csoportvezető az egyes munkaszakaszok végén (minimálisan két alkalommal, a délelőtti munkát követően, illetve a feladatleírásban rögzített tevékenységek elvégzését követően) tart értékelést, ad visszajelzést. Ennek során elsősorban a csoporttagok reflektálnak saját és egymás munkájára vonatkozóan. A nap közbeni értékelés, visszajelzés 10-15 perc időtartamú, a nap végén tartott értékelés, visszajelzés 30-45 perc időtartamú.

Az értékelés, visszajelzés témakörei elsősorban:

- Végzett munka hatékonysága.
- Végzett munka és eredmények minősége.
- Kulcskompetenciák megjelenése, használata.

Infrastrukturális feltételek: Minimum 20 m²-es terem; 1 db körbeállható, 1-1,5 m²-es asztal munkafelületként; 1 db egyéb asztal a nem használt elemek, anyagok tárolására; a résztvevők számának megfelelő szék; 1 db internet elérhetőséggel ellátott számítógép (PC vagy notebook); fotó és / vagy videofelvétel készítésére alkalmas eszköz.

Szünetek: A csoport szükségleteinek és igényeinek megfelelően, de kétóránként legalább egyszer 20 perc, illetve egy alkalommal legalább 1 órás ebédszünet ajánlott. A szünetben a munka folytatása nem megengedett!

4. NAP – „KREATÍV-KOFFER”

Kreatív-koffer sajátossága: Különleges, szokatlan anyagokból saját házak építése szabadon, minimális instrukció alapján; az elkészített házakból város építése; egy kiválasztott saját házhoz kapcsolódó prezentáció.

Cél: A Kreatív-koffer felhasználásával a kapcsolódó feladtleírásoknak megfelelő tevékenységek lebonyolítása közben a kulcskompetenciák megfigyelése és a megfigyelések rögzítése.

Tevékenység:

- „Kreatív-koffer 1. feladtleírás” dokumentumban foglalt tevékenységek megvalósítása (4. számú melléklet – „Kreatív” koffer – tartalom és feladtleírás).
- „Kreatív-koffer 2. feladtleírás” dokumentumban foglalt tevékenységek megvalósítása (4. számú melléklet – „Kreatív” koffer – tartalom és feladtleírás).
- „Kreatív-koffer 3. feladtleírás” dokumentumban foglalt tevékenységek megvalósítása (4. számú melléklet – „Kreatív” koffer – tartalom és feladtleírás). (Ráhangelődésként, a feladat értelmezésének elősegítésére jól használható egy termék, például mobiltelefont reklámozó, prezentáló kisfilm megtekintése és megvitatása.)

Eszközök: „Kreatív-koffer tartalom” dokumentumban rögzített eszközök (4. számú melléklet – „Kreatív” koffer – tartalom és feladtleírás).

Stratégiai egyeztetés: Nincs. (A feladtleírások által tartalmazott egyeztetési lehetőségen kívül!)

Csoportvezetői beavatkozás lehetősége: A csoportvezető nem avatkozhat be a csoport munkájába; az aktivitás megkezdését követően nem válaszolhat a csoporttagok kérdéseire, és semmilyen módon (sem viselkedésével, sem szóbeli kommunikációval) nem befolyásolhatja a csoport által végzett munkát.

Kompetenciák megfigyelése: A résztvevők által végzett tevékenység során a csoportvezető szakember folyamatosan jegyzetet készít a megfigyelőlap segítségével (lásd 6. számú melléklet – Megfigyelőlap), az abban meghatározott szempontok szerint.

Értékelés, visszajelzés: A csoportvezető az egyes munkaszakaszok végén (három alkalommal, az egyes szakaszok tevékenységének elvégzését követően) tart értékelést, visszajelzést. Ennek során elsősorban a csoporttagok reflektálnak saját és egymás munkájára vonatkozóan. A nap közbeni értékelés, visszajelzés 10-15 perc időtartamú, a nap végén tartott értékelés, visszajelzés 30-45 perc időtartamú.

Az értékelés, visszajelzés témakörei elsősorban:

- Végzett munka hatékonysága.
- Végzett munka és eredmények minősége.
- Kulcskompetenciák megjelenése, használata.

Infrastrukturális feltételek: Minimum 20 m²-es terem; résztvevőnként 1-1,5 m²-es asztal munkafelületként; 1 db egyéb asztal a közösen használható elemek, anyagok tárolására; 1 db minimum 3 m²-es munkafelület a közös város felépítéséhez; felület a prezentációk bemutatására; a résztvevők számának megfelelő szék; 1 db internet elérhetőséggel ellátott számítógép (PC vagy notebook); fotó és / vagy videofelvétel készítésére alkalmas eszköz.

Szünetek: A csoport szükségleteinek és igényeinek megfelelően, de kétóránként legalább egyszer 20 perc, illetve egy alkalommal legalább 1 óras ebédszünet ajánlott. A szünetben a munka folytatása tilos!

5. NAP – „Zárás”

Cél: Az egész heti csoportmunka értékelése, illetve a kulcskompetenciákkal kapcsolatos visszajelzések:

- Munka hatékonysága
- Csoportmunka során választott stratégiák és szerepek, azok változása
- Három házépítési folyamat értékelése
- Kulcskompetenciákkal kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtése
- Kulcskompetenciákra vonatkozó önértékelés és csoporton belüli visszajelzések
- Kulcskompetenciákra vonatkozó szóbeli visszajelzés a csoportvezetőtől a résztvevők számára (csoportos vagy egyéni formában, a csoportvezető megítélése szerint)
- A közös munka lezárása, az írásbeli értékelés átvételi formájának tisztázása

Tevékenység: A csoportvezető által a csoport adottságait, képességeit és jellemzőit figyelembe véve választott feladatok, tevékenységek. Fontos az eredmények vizualizálása! Amennyiben a csoportról készült fotó, illetve kisvideo, azok (illetve bizonyos részeik) megtekintése hasznos lehet.

Eszközök: A csoportvezető által választott feladatok, tevékenységek lebonyolításához szükséges eszközök.

Infrastrukturális feltételek: Minimum 20 m²-es terem, amely biztosítja a szabad mozgást, illetve elegendő teret a csoportvezető által választott tevékenységek lebonyolításához; 1 db internet elérhetőséggel ellátott számítógép (PC vagy notebook); fotó és / vagy videofelvétel készítésére alkalmas eszköz.

Szünetek: A csoport szükségleteinek és igényeinek megfelelően, de kétóránként legalább egyszer 20 perc, illetve egy alkalommal legalább 1 óras ebédszünet ajánlott. A szünetben a munka folytatása nem megengedett!

A KEY módszer folyamata, táblázatos formában összefoglalva:

1. nap	2. nap	3. nap	4. nap	5. nap
Bevezetés Ismerkedés Csapatépítés Kulcskompetenciák Motiváció Módszer	LEGO® 1.	FA-KOFFER	KREATÍV 1.	<i>Szakember(ek) felkészülése a szóbeli visszajelzésre</i> Szóbeli visszajelzés a kulcs- kompetenciákról Értékelés Zárás
	LEGO® 2.		KREATÍV 2.	
			KREATÍV 3.	

IV.4 Általános irányelvek

A következő általános irányelveket a módszer lebonyolításának teljes időtartama alatt be kell tartani. Az irányelvek „horizontálisan” értelmezendők, a különböző napok során nem változnak, a módszer minden résztvevőjére egyformán vonatkoznak.

A KEY módszer lebonyolításának általános irányelvei:

- A koffer tartalmát nem ismerhetik meg a résztvevők hamarabb, mint ahogyan az aktuális napon megkapják a kapcsolódó feladatokat.

- Minden feladatléírást egy példányban kap meg a csoport.
- A feladatok, tevékenységek megkezdése előtt fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy minden résztvevő számára világos legyen a feladat leírása.
- A feladatléírásban rögzített tevékenységeket el kell végezni (nincs kihagyható tevékenység!), illetve a kért eredményt a rögzített időtartamon belül el kell készíteni.
- A módszer teljes időtartama alatt a résztvevők rendelkezésére áll 1 db internet elérhetőséggel ellátott számítógép (PC vagy notebook), amelyet saját igényeik, ötleteik alapján szabadon használhatnak a kapott feladatok végrehajtása során.
- A módszer teljes időtartama alatt a résztvevők rendelkezésére áll több különböző méretű papír, illetve ceruza, toll és színes filcek annak érdekében, hogy bármikor jegyzetet, tervet, vagy egyéb vizuális ábrázolást készítsenek saját ötleteik, igényeik alapján.
- Minden kofferhez kapcsolódóan az eszközök első használata során fel kell hívni a figyelmet a kapcsolódó balesetvédelmi szempontokra.
- A csoportvezető az aktivitás megkezdését követően nem válaszolhat a csoporttagok kérdéseire, és semmilyen módon (sem viselkedésével, sem szóbeli kommunikációval) nem befolyásolhatja a csoport által végzett munkát.

Az első nap az irányelvek csoporttal való ismertetése, tisztázása, megtárgyalása nem elhagyható!

V. Output

A KEY módszer egyik legfontosabb sajátossága, hogy a résztvevők a módszer kimeneteként dokumentációval alátámasztott szóbeli és írásbeli visszajelzést is kapnak a megfigyelt kulcskompetenciákra vonatkozóan, amelyeket közvetlenül tudnak hasznosítani az álláskeresés során. A módszer kimeneteként a résztvevő kulcskompetenciáira vonatkozóan kapott információk közvetlenül felhasználhatók a munkába állást célzó egyéni fejlődés, fejlesztés során is. Emellett a kapott értékelés a potenciális munkaadók számára tanúsítványként is értelmezhető, amely dokumentált megfigyelések, strukturált szempontok alapján készült.

A KEY módszer lebonyolítása során tett megfigyelések alapján kerül kitöltésre minden résztvevőre vonatkozóan az „összegző értékelés”, majd ezt felhasználva zajlik le a szóbeli összegző visszajelzés, illetve készül el az írásos kulcskompetencia-portfólió.

Összegző értékelés: Minden résztvevő esetében elkészül a személyre szóló összegző értékelés (7. számú melléklet – Összegző értékelő dokumentum), amely táblázatos formában, napi bontásban tartalmazza az egyes kompetenciákhoz kapcsolódó megfigyeléseket, példákkal alátámasztva. A csoportvezető a napi megfigyelőlap alapján tölti ki az összegző értékelés dokumentumát (azaz naponta, minden résztvevőre vonatkozóan külön.) A módszer 5. napjának első felében – a résztvevők nélkül – a csoportvezető összegzi a napi megfigyeléseket, és kompetenciánként összefoglalja a legfontosabb eredményeket, ezzel előkészítve a szóbeli és írásbeli összegző visszajelzést. (Kettős csoportvezetés esetén a szakemberek együtt készítik el az összegző értékelést.) Amennyiben a résztvevő hozzájárul, úgy az összegző értékelés egyes kompetenciákra vonatkozó szöveges összefoglalója (a napi aktivitások nélkül) külön kérésre kiadható a résztvevő után érdeklődő szakember, illetve potenciális munkáltató számára, a portfólió elkészítésétől számított 2 éven belül.

Szóbeli összegző visszajelzés: Az 5. napon a résztvevők összegző jellegű szóbeli visszajelzést kapnak a csoportvezetőtől a megfigyelt kompetenciákra vonatkozóan. A szóbeli értékeléshez, visszajelzéshez a csoportvezető az összegző értékelést használja fel, amely dokumentum alkalmas arra, hogy a résztvevők kulcskompetenciáiról külön-külön visszajelzést, értékelést adjon a szakember, ugyanakkor igény esetén (az értékelés alátámasztására, tisztázására) azonnal használhatóak a napi megfigyelések során rögzített példák. A szóbeli visszajelzés lebonyolítható csoportban vagy személyesen (egyénileg egyeztetett időpontban). A szóbeli összegző visszajelzés formájáról a csoportvezető (esetleg a csoport bevonásával) dönt, a csoport adottságainak, jellemzőinek figyelembe vételével. (Erősen befolyásoló tényezők például a csoportvezető és a résztvevők további kapcsolata, egyéni fejlesztés folytatása; a csoportban felmerült konfliktusok és feszültségek stb.)

A szóbeli összegző visszajelzéshez nagyon jól használható az a dokumentum, amely a munka során készült fényképekből tartalmaz egy válogatást, amelyeket a csoportvezető legfontosabb megállapításai kísérik. Ez a dokumentum - a vizuális megjelenítés – jó alapot adhat a végzett munka felelevenítésére és a kulcskompetenciák megtárgyalására.

Kulcskompetencia-portfólió: A KEY módszer írásos outputja, amelyet a résztvevő – tanúsítványként – az önéletrajza mellékleteként is felhasználhat, a megfigyelt kulcskompetenciákkal kapcsolatos legfontosabb eredményeket tartalmazza röviden. Az

írásos értékelés rövid, és a résztvevő erősségeit emeli ki. Példákat nem tartalmaz, de rögzíti a módszer lebonyolításának tényét, körülményeit, a megfigyelések érvényességét, a módszert lebonyolító szervezet és szakember nevét, illetve a kapcsolatfelvétel lehetőségét. A kulcskompetencia-portfólió a módszer lebonyolítását követő öt munkanapon belül készül el, és kerül átadásra a résztvevő számára. (Minta lásd 8. számú melléklet – Kulcskompetencia-portfólió) A résztvevő a dokumentum kiállítását követő két éven belül kérheti újra a portfólió kiadását (például az eredeti dokumentum elvesztése miatt).

VI. Elvárások a KEY-módszert alkalmazó szervezettel és szakemberekkel kapcsolatban

Mind a megfelelő munkahely, munkakör megtalálását, mind a megfelelő munkatársak kiválasztását illetően nem elegendő csupán szakmai szempontokat figyelembe venni: egyre inkább döntő szerepet kapnak a szakmai képességeken átívelő egyéb kompetenciák, például a kommunikációs készség, valamint a vezetői kompetenciák. Ennek megfelelően azok a szakemberek, akik e folyamatban segítik a munkavállalók és munkaadók illesztését, szükségszerűen a szakma feletti kompetenciák értékelésére is alkalmasak kell, hogy legyenek. A „KEY” ötnapos értékelő módszer (assessment) a munkavállalók és munkaadók számára kínál segítséget a döntéshozatalban, ugyanakkor a komplex kérdésfelvetések megválaszolására szolgáló pszicho-diagnosztikai eljárás²¹ sajátosságai miatt rögzítenünk kell a módszert alkalmazó szervezettel és szakemberrel kapcsolatos elvárásainkat.

VI.1 A szervezetre vonatkozó elvárások

A KEY-módszert Svájcban olyan szervezetek / intézmények alkalmazhatják, amelyek rendelkeznek hivatalosan elismert és érvényes minőségbiztosítási tanúsítvánnyal (pl.: EFQM, ISO 9001, SVOAM stb.). Magyarországon még nem alakult ki a munkaerő-piaci szolgáltatók által egységesen alkalmazandó minőségbiztosítási rendszer, ezért itt minimálisan 3 év (referenciával igazolt) munkaerő-piaci szolgáltatói tapasztalat a bemeneti követelmény a módszer alkalmazásához.

VI.2 A szakemberre vonatkozó elvárások

A KEY-módszer alkalmazásához a szakembereknek a következő végzettséggel és szakmai kompetenciákkal kapcsolatos elvárásoknak szükséges megfelelni.

1. Végzettség

a) A módszert Svájcban²² alkalmazó szakembereknek a következő végzettségek valamelyikével kell rendelkezniük:

- Svájci Államszövetség által kibocsátott szakképző igazolvány²³
- Felsőfokú szakirányú képzésben felnőttképzés területén szerzett oklevél²⁴
- A svájci állam által elismert képzésszervezői diploma²⁵
- Alkalmazott pszichológia területén, munka és szervezetpszichológia szakterületen a svájci állam által elismert diploma²⁶
- Szupervízió, tanácsadás és szervezetfejlesztés területén szerzett mesterszakos diploma²⁷

²¹ Karl Delhees, a Zürichi Műszaki Főiskola munkatársa és a ABP Assessment Rt. partnere szerint az ilyen állapotfelmérés (assessment) a jövőképes humán erőforrás menedzsment alappillére.

²² A szakmai követelmények leírásához a svájci szakképzési szolgáltatásokkal valamint szakmai, tanulmányi és életvezetési tanácsadással foglalkozó központ, az SDBB (*Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien und Laufbahnberatung*) vonatkozó megnevezéseit használjuk (www.sdbb.ch).

²³ Eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder

²⁴ Dipl. Erwachsenenbildnerin/Erwachsenbildner HF

²⁵ Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter mit eidg. Diplom

²⁶ Anerkanntes eidg. Diplom in angewandter Psychologie mit Vertiefung in Arbeits- und Organisationspsychologie

²⁷ MAS in Supervision, Beratung und Organisationsentwicklung

- Pályaválasztási, továbbtanulási és életvezetési tanácsadás területen szerzett oklevél²⁸
- Életvezetési és rehabilitációs pszichológia terén szerzett szakpszichológiai oklevél²⁹

b) A módszert Magyarországon alkalmazó szakembereknek a következő végzettségek valamelyikével szükséges rendelkezni:

- humán³⁰ vagy szociális³¹ területen, legalább alapképzésben szerzett diploma **és:**
- munkaerő-piaci tanácsadó / munkavállalási szaktanácsadó szakirányú továbbképzésben megszerzett diploma, **vagy**
- legalább (referenciával igazolt) 300 óra tapasztalat munkaerő-piaci szolgáltatások területén.

2. Szakmai kompetenciák

- Legalább 3 éves tapasztalat munkanélküli emberek számára tartott egyéni és csoportos tanácsadás területén
- Legalább 2 éves tapasztalat tréning módszerek, motivációs technikák, szituációs gyakorlatok, interjú módszerek alkalmazása területén
- Országos és regionális munkáltatói elvárások ismerete, azok nyomon követésének képessége

3. Egyéb készségek és képességek

- Empatikus képesség
- Jó kommunikáció
- Jó megfigyelő készség
- Elemző, rendszerező készség
- Rugalmas alkalmazkodóképesség
- Kreativitás
- Konfliktuskezelő képesség
- Csoportvezetői képességek

4. Egyéb ismeretek

Szükséges, hogy a foglalkozást vezető szakemberek részt vegyenek a módszer gyakorlati alkalmazását előkészítő, legalább két napos, szakmai továbbképzésen, mely biztosítja a módszer helyes használatát. (A szakmai továbbképzés jelenleg fejlesztés alatt áll.)

²⁸ Diplom (BBT) Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin/Laufbahnberater

²⁹ SBAP

³⁰ Lehetőség szerint andragógus

³¹ Lehetőség szerint szociális munkás

VII.A KEY-módszer tesztelésének tapasztalatai

A módszertani anyag és a hozzákapcsolódó eszköz elméleti keretei és annak konkrét tartalma gyakorlati körülmények között, lépésről-lépésre – a célcsoport aktív részvételével, véleményük visszacsatolásával – tesztelésre került. A tesztelés során több olyan markáns megfigyelést rögzíthettünk mind svájci, mind magyar oldalon, ami elősegítette az eredetileg rögzített elméleti szakmai koncepció formálását és véglegesítését.

A tesztelés két nagyobb területre világított rá:

- egyfelől azokra a szükségszerű módosításokra, pontosításokra (mind a módszer, mind az eszközök tekintetében), amelyek a KEY módszer használhatóságát és hatékonyságát javítják;
- másfelől azokra a szakmai tartalmakra, amelyekre kiemelt figyelmet kell fordítani a KEY-módszer további fejlesztése során.

A tesztelésre összesen hat alkalommal nyílt lehetőségünk 2014. augusztus és szeptember során: Svájcban és Magyarországon egyaránt három-három csoporttal teszteltük a KEY-módszert. Az alábbiakban a tesztelés legfontosabb gyakorlati tapasztalatait foglaljuk össze.

Csoportok száma: Az eredeti elképzelés szerint két párhuzamos csoportban folyt volna a munka, de a tesztelés során – már a gyakorlati előkészületi fázisban – bebizonyosodott, hogy ez nem megoldható, mert nagyon fontos, hogy a résztvevők ne lássák egymás munkáját és ne cseréljenek tapasztalatot (pl. szünetben). Ennek megfelelően csak úgy lehetséges egy időpontban több csoporttal dolgozni, ha teljes mértékben biztosítható fizikai elkülönítésük, azaz két egymástól független csoport dolgozik, akik szünetben sem találkoznak. Kizárólag az első és utolsó nap (amikor nem folyik konkrét „építkezés”) lehet közös, a közbenső három nem. A csoportok párhuzamos, egymástól térben fizikailag elkülönített „építkezése” ugyanakkor kétszer annyi szakembert igényel, ami nem költséghatékony. Mindazonáltal további megfigyelési lehetőségeket biztosítanak (például az egyes munkaállomások résztvevői összetételének megváltoztatásával, a munkaállomásokon résztvevők együttműködésének beillesztésével), ráadásul egyszerre több ember kulcskompetenciáinak összetettebb megfigyelését teszik lehetővé.

Résztvevő megfigyelő alkalmazása: Az eredeti szakmai elképzelésben szerepelt résztvevő megfigyelő kiemelése a csoportból. Ennek feltétele volt, hogy minden építkezési folyamat ismételhető (kétszer lebonyolítható) a rendelkezésre álló idő alatt, így minden résztvevő legalább egy alkalommal rész tud venni minden építkezési folyamatban. Idő hiányában, illetve a munka másolásának okán azonban csak annyi építési munkát lehetett beépíteni a cselekvési folyamatba (kofferenként csak egy-egy kört, az ismétlés lehetősége nélkül), hogy a résztvevő megfigyelő csoportból való kiemelése nem volt megoldható, illetve megengedhető. Az egyes építkezési folyamatokból való kimaradás az adott személy kulcskompetenciáinak megfigyelhetőségét tette volna lehetetlenné az adott munkafolyamatban. A csoporttagok egymás felé való visszajelzése beépítésre került ugyan a módszerbe, mindazonáltal a fejlesztés során továbbra is keresni kell azokat a lehetőségeket, amikor a résztvevő megfigyelőként jelezhet vissza munkatársainak.

Eltérő célcsoport: A tesztelés során egymástól karakteresen eltérő összetételű csoportokkal folyt a munka. A lényegesen eltérő készségek, képességek és meglévő

tapasztalatok (pl. a LEGO®-val való tapasztalat teljes hiánya) miatt a csoportvezetőnek – munka közben – többször is módosítania kellett az eredeti szakmai koncepciót (feladatleírás, feladatok ütemezése), illetve olyan alternatív megoldásokat kellett keresnie (például az eredetileg tervezett szabványterv alapján összeállított LEGO® házaktól teljesen eltérő, leegyszerűsített házak építése), ami az eredetileg kitűzött szakmai célok megtartását lehetővé tette. Ez a kihívás ugyanakkor bebizonyította, hogy a napi tervező és a feladatleírás – gyakorlott és felkészült szakemberek segítségével – a célcsoport sajátosságainak megfelelően rugalmasan alakítható, módosítható, így az egymástól eltérő csoportok esetében is jól alkalmazható a KEY-módszer keretkonceptiója. A projektet követő fejlesztő munka során különböző nehézségi fokozatú feladatokat kell majd összeállítani, az eltérő feladatokhoz kapcsolódó koffer tartalmakkal.

Visszajelzés: A tesztelés tapasztalatai egyöntetűen és egyértelműen megerősítették a szakmai stáb tagjait abban, hogy a résztvevők számára a szóbeli és írásbeli visszajelzésre egyaránt szükség van. A folyamatos szóbeli visszajelzések egy-egy cselekvési szakaszt lezárva lehetőséget adnak arra, hogy a szakember mellett a résztvevők is – példák illusztrálva, értelmezve a látottakat, hallottakat – visszajelezzenek egymásnak. A szóbeli visszajelzés csoportos formája jól működött a tesztelés során, ugyanakkor indokolt esetben (pl. akut konfliktushelyzet kialakulásakor) egyénileg is összegezni lehet a megfigyeléseket. A tréning zárását követően olyan – összegző jellegű, a résztvevők mellett a munkaadók, valamint további szakemberek számára is értelmezhető – írásbeli visszacsatolásra (egyéni portfólió) is szükség van, ami rövid, a munkaadók vagy további tanácsadók számára is átlátható és értelmezhető, ugyanakkor önéletrajz mellékleteként, tanúsítványként is felhasználható a munkakeresés során.

Dokumentáció: A résztvevők feladatvégzése közben a trénerek folyamatosan feljegyezték a konkrét személyhez, illetve egy-egy munkafolyamat során látott cselekvéseihez kötött megfigyeléseiket. Az eredeti elképzelés szerint elkészített megfigyelőlap (nagyságából, illetve részletességéből adódóan) nem bizonyult alkalmasnak a folyamat közbeni megfigyelések gyors rögzítésére. A tesztelés során került kialakításra egy hatékonyabb, működőképesebb (a módszertani anyagban ismertetésre került) gyakorlat.

Fontos megemlítenünk a vizuális dokumentáció készítésével kapcsolatos tesztelési tapasztalatainkat is: mind a résztvevők, mind az ő felmérésükben és felkészítésükben érintett szakemberek számára hasznosak lehetnek a cselekvésekről rögzített videofelvételek, fotósorozatok (a résztvevők³² körében nagyon kedvelt volt az öt másodpercenként fix pozícióból rögzített képekből összeállított „kisfilm”). Ezek az eszközök lehetővé teszik az érintettek számára, hogy saját, illetve mások cselekvéseivel kapcsolatban elmondják véleményüket, értelmezzék az adott cselekvés kapcsán tett megfigyeléseiket.

Az egyéni portfóliók praktikusán használható dokumentumok, ugyanakkor célirányosságuk, tömörségük miatt szükség szerint (munkáltatók, illetve szakemberek külön kérésére) szakmai megalapozottságukra, alátámasztottságukra is szükség lehet, amit a strukturált és standardizált csoportvezetői feljegyzések alapján megfelelően lehet biztosítani.

Szakemberképzés: A tesztelés során egyértelművé vált, hogy a módszertani anyag értelmezése, saját élmény szerzése, a megfelelő megfigyelői attitűd elsajátítása, a dokumentáció helyes kezelése és a módszer-specifikus csoportvezetői készségek

³² A svájci tesztcsoportok esetében készült ilyen kisfilm.

szükségessége miatt elengedhetetlen a módszer hatékonyságának biztosításához a módszert (a jövőben) alkalmazó szakemberek rövid (néhány napos), célirányos képzése. A szakirányú képzés azokra az ismeretekre és tapasztalatokra épít, amely a módszertani anyag szakemberekkel kapcsolatos elvárásokat összefoglaló fejezetében (0 fejezet) rögzítésre került.

VIII. Fejlesztési lehetőségek, kitekintés

A KEY kidolgozására rendelkezésre álló – meglehetősen rövid – idő arra volt elég, hogy az **újszerű megközelítésű, cselekvésközpontú megfigyelés alapkonceptióját rögzítsük**, a gyakorlatban **teszteljük**, a tesztidőszak tapasztalatait figyelembe véve **„véglegesítsük”**. Fejlesztő munkánk eredményeként egy olyan módszert és eszközt adunk a gyakorló – a munkanélküli emberek munkaerő-piaci integrációját segítő – szakemberek kezébe, amely alkalmas arra, hogy maguk is kipróbálhassák, tesztelhessék, illetve saját alkalmazásuk tapasztalataira támaszkodva véleményezzék. Ezek a **tapasztalatok, strukturált visszajelzések biztosítják számunkra a módszer igazi véglegesítését, illetve folyamatos finomítását, valamint a továbbfejlesztés alapját** is egyben.

A projekt során a módszertani fejlesztés első nagyobb szakaszát zártuk le, ami magában hordozza a továbbgondolás lehetőségét. Az alapkonceptió rögzítésével már kirajzolódtak a további lehetséges **fejlesztési irányok**:

- A KEY-t a pályakezdő fiatalok célcsoportjára – a célcsoport sajátosságait figyelembe véve – fejlesztettük ki. Ugyanakkor a fejlesztés magában hordozza a **további** – a munkaerőpiacon más típusú hátrányokkal rendelkező (megváltozott munkaképességű emberek, szakmaváltás előtt álló munkavállalók, idősebb, gyermekgondozásból visszatérni akaró emberek stb.) – **célcsoportok számára adaptált** (a célcsoport-specifikus kiegészítésekkel átdolgozott) **módszer fejlesztését**. A KEY kidolgozása során olyan típusú cselekvéssorokat, eszközöket, szimbólumokat (pl. ház építése) használunk, amelyek kisebb módosításokkal alkalmasak arra, hogy további célcsoportok kulcskompetenciáit is megfigyelhessük.
- A KEY módszert a pályakezdő álláskereső, munkanélküli fiatalok számára dolgoztuk ki, ugyanakkor – a generációk közötti tanulás lehetősége és interkulturális jellege miatt (a cselekvéssor, a hozzákapcsolódó eszközök és szimbólum biztosítja ezt a jelleget) – izgalmas alkalmazási lehetőségeket rejt magában **vegyes** (eltérő célcsoportok résztvevőiből álló) **csoportokkal való munka során** is.
- A KEY – a jelenleg kidolgozott kompetenciákon, azok meghatározott elemein túl – a **kulcskompetenciák teljes palettájának megfigyelésére alkalmassá tehető módszer**, ami a többi között a pályaeorientáció területén való alkalmazását vetíti előre, színesítve ezzel az ott alkalmazott komplex, cselekvésorientált megfigyelési módszerek palettáját. A feladat összetettségének növelése (például a váratlan helyzetek számának növelése, bonyolultabb számolási, tervezési feladatok beillesztése) további – akár speciális – kompetenciák mérését is lehetővé teszik.
- A KEY magában hordozza a **szakma- és munkakör-specifikus felmérés** kidolgozásának lehetőségét. Akkor nyeri el a módszer az igazi szerepét a munkaerő-piaci integrációhoz kapcsolódó szolgáltatások körében, ha segítségével pontosan beazonosítható és felmérhető egy szakma, azon belül is annak konkrét munkakör-specifikus kulcskompetencia-szükséglete. Ehhez a fejlesztéshez szorosan kapcsolódik a munkáltatók felmérésének kidolgozása (a jelenleg alkalmazott módszerek kiegészítése, továbbgondolása), a konkrét munkakörhöz kapcsolódó kulcskompetencia-elvárások tisztázása, tudatosítása is. Akkor nyeri el átfogó jellegét a módszer, ha a konkrét (munkáltatói elvárásokban megfogalmazódó és kirajzolódó)

munkakörhöz kapcsolódó kompetenciákat pontosan illeszteni lehet a résztvevők egyéni kompetenciáinak megfigyelt eredményeivel.

- A KEY jelenleg a résztvevők kulcskompetenciáinak a beazonosítására és megfigyelésére fókuszál, ami a résztvevő fejlesztésének és felkészítésének megalapozottságát biztosítja, végső soron elősegítve ezzel annak sikerességét. A feladatok, cselekvéssorok összetettségének és menetének megváltoztatásával, valamint a módszer alkalmazásának időtartamának megnövelésével (ami lehetővé teszi egyes feladatsorok ismétlését, azok ismételt megfigyelését, azok alapján a feladatok, cselekvések apróbb módosításainak beillesztését) a KEY jól alkalmazható a munka világára való **felkészítés és fejlesztés** összetett módszertanának **újszerű elemeként** is.
- A KEY jelenlegi állapotában az aktuális egyéni kulcskompetenciák megfigyelését teszi lehetővé. A résztvevők cselekvésorientált megfigyelését olyan – kvantitatív elemeket is tartalmazó, több hónapon át tesztelt – **standardizált értékelési rendszer kidolgozásával** kell kiegészíteni, amely lehetőséget biztosít az összehasonlíthatóságra, és jól ábrázolhatóvá teszi az eredményeket: a résztvevők egymással történő összehasonlítása mellett lehetővé téve a résztvevők későbbi önmagával való összevetését, a fejlődés, illetve változások nyomonkövetését.

Mellékletek

1. számú melléklet – A KEY módszer kialakítása során használt elméleti és gyakorlati források

A KEY módszer kifejlesztése során számos forrást felhasználtunk az ismereteink bővítésére, célirányos információk és tapasztalatok megszerzésére, illetve az analógiák elkerülésére:

- internetes adatbázisok (AMIT³³, Berufskatalog³⁴),
- jelenleg is alkalmazott módszerekhez használt kézikönyvek (Lantegi³⁵, MOMAP Tool³⁶, Csoportos Önépítés³⁷),
- elméleti tanulmányok, cikkek,
- internetes oldalak,
- személyes projektlátogatások alkalmával szerzett tapasztalatok.

Személyes projektlátogatásra és az ehhez kapcsolódó tapasztalatszerzésre részben a jelenlegi projekt, részben a KRAFT projekt szerves előzményének tekinthető, ugyanezen konzorciumi partneri kör által lebonyolított „Életrevaló – U for Life” című projekt biztosított lehetőséget. A konzorcium által 2012-2013-ban megvalósított „Életrevaló – U for Life” projekt³⁸ során a szakemberek több olyan magyar és svájci munkaerő-piaci szolgáltatási módszertant vizsgáltak meg, amelyek valamilyen gyakorlatorientált eszközt (is) alkalmaztak a résztvevők felmérése, fejlesztése során³⁹.

A konzorcium által 2014-ben megvalósított következő, **KRAFT** elnevezésű **projekt** keretében a két ország szakemberei (közös kidolgozott szempontrendszer alapján) bemutattak egymásnak 10-10 jelenleg is használt gyakorlatorientált **módszert**⁴⁰. Ezek közül került kiválasztásra⁴¹ 5-5 módszer, amelyeket a szakmai tanulmányút során a projekt szakemberei személyesen is meglátogattak. A látogatások alkalmával a vendéglátó szakemberek tartottak előadást és/vagy bemutatót a stáb számára; ezen túl szakmai párbeszédre is lehetőség nyílt a módszer gyakorlati alkalmazásában tapasztalt munkatársakkal, illetve a célcsoporttal, résztvevőkkel is több esetben találkozhattunk. A szerzett benyomások és tapasztalatok strukturált feldolgozása során megfogalmazásra kerültek a pozitív és negatív benyomások, tapasztalatok, illetve azok az elemek, amelyeket a közös, új módszer szempontjából a szakértők adaptálhatónak éreztek.

³³ AMIT – Aktuális Munkaköri Információ és Tudástár <http://psycho.unideb.hu/mptr/amit/index.html>

³⁴ A Berufskatalog Svájcban készített, a szakmákat bemutató, illetve a hozzájuk kapcsolódó kompetenciákat összefoglaló kiadvány. http://www.berufskatalog.ch/BKCH_BK01/#30

³⁵ A Lantegi módszerről bővebben lásd: http://dolgoz6ok.hu/sites/default/files/feltoltesek/Kezenfogva_Alapitvany-Lantegi_modszer.pdf

³⁶ A MoMap módszer honlapja: <http://cccc.eu/momap/hu/>

³⁷ Marco Siegrist – René Wunderli: Csoportos önépítés. 1996 Gödöllői Agrártudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete

³⁸ Az Életrevaló – U for Life projektről bővebb információ érhető el a Revita Alapítvány honlapján: <http://revitaalapitvany.hu/index.php?l=11&hir=213>

³⁹ A vizsgált projektek: BBI, Első lépés, Jucomo, KID Program, Prospettive CII, Támogatott foglalkoztatás. A módszereket, illetve azok elemzésének eredményeit összegző zárótanulmány elérhető: <http://www.csat.hu/swissproject2012>

⁴⁰ A 10 magyar és 10 svájci gyakorlatorientált módszer magyar és német nyelven letölthető a Revita Alapítvány oldaláról: <http://www.revitaalapitvany.hu/index.php?l=11&hir=217>

⁴¹ A döntést a következő szempontok szerint hozták meg a szakemberek: melyek azok, amelyek az ő gyakorlatukból a leginkább hiányoznak, melyek tehetnek szert a legtöbb új tudásra, melyek hordoznak figyelemre méltó gyakorlatorientált elemet, valamint melyeket látogatnák meg a másik országban személyesen.

A Svájcban megismert módszerek:

1. **„Marte Meo” – „Saját erőből”**. A módszer rövid videofelvételek elemzésén alapul. A felvétel után a tanácsadó átnézi az elkészült filmet, és előre meghatározott szempontok szerint elemzi a látottakat. A felvétel után a felvett anyagot az érintettekkel, egyénileg vagy kiscsoportokban megtekintik és közösen megbeszélik: a felvételeket pillanattfelvételekre osztják, illetve a filmet újból és újból megállítják azért, hogy a legkisebb pozitív interakciókat is kiemeljék / vizsgálják.

2. **„Munkakörkép”**. A módszer arra nyújt lehetőséget, hogy a résztvevők munkával kapcsolatosan szerzett eddigi tapasztalataik révén számba vegyék erősségeiket és gyengeségeiket – forrásorientált módon. A panoráma-megközelítés lehetővé teszi az eddigi munkatapasztalatok, munkaviszonyok, mint erőforrások leltárszerű rögzítését, vizuális eszközökkel.

3. **„Munkaerő-piaci kvalifikációk felmérése”**. Ennek a komplex módszernek a középpontjában az áll, hogy felmérjék a résztvevők munkaerő-piaci integrációjának potenciálját, és azt, hogy mennyire állnák meg a helyüket a munkaerőpiacon. Fontos alkotóelemei a módszernek a képzés és a munka szoros összekapcsolása, a kvalifikáció és a potenciálemelés, az intenzív szakmai és pályaválasztási tanácsadás, illetve a teljesítőképeség diagnosztikája. A gyakorlatorientált, cselekvésalapú – egyszerre többféle kulcskompetencia megfigyelésére és fejlesztésére alkalmas – munkaállomások (pl. textil, asztalos, fémmegmunkáló műhely) az ott végzett értékteremtő kétéves munkát irányító, támogató és értékelő szakemberek vezetik. A résztvevők számára a munkakipróbálás („stage”) előtti szakaszban biztosítanak felkészülési lehetőséget több héten keresztül, érzékelhetően javítva ezzel a résztvevők munkapróbán végzett munkájának minőségét, illetve a majdani munkavállalási esélyeit.

4. **„Értékszempléletek”**. Ez a módszer arra irányítja rá a figyelmet, hogy az értékszempléletünkben megmutatkozó különbségek milyen módon határozzák meg döntéseinket és viselkedésmódunkat, legyen szó egyénekről vagy közösségekről. A gyakorlat átfogó célja az, hogy a csoport tagjai felismerjék, hogy milyen hasonlóságok és eltérések mutatkoznak meg a csoporton belül az értékszempléletet illetően. A csoporttagok reflektálnak a saját szemléletükre és ezt összehasonlítják azzal, hogy a többiek hogyan gondolkodnak az értékekről.

5. **„Az ügyfél mint rendező”**. A módszer lehetőséget nyújt arra, hogy az ügyféllel a felmerült életvezetési problémák különböző megoldási lehetőségeit az általa elképzelt ideális filmben végigjátszassanak. Így az ügyfél félelmeiktől, előítéletektől vagy bármilyen negatív élménytől mentesen fogalmazhatja meg, jelenítheti meg képi formában és játszhatja végig a számára kívánatos elképzéseket.

6. **„Munkahelyváltás”**. A foglalkozás résztvevői konkrét, munkahellyel kapcsolatos (kreatív) feladatokat kapnak, melyek nem csak aktív részvételt követelnek, hanem azt is, hogy „meglepetéseket” (nézőpontváltásokat) is megéljenek annak érdekében, hogy a lehető legtöbb csatornán keresztül sajátítsanak el új szemléleteket, ismereteket.

A Magyarországon megismert módszerek:

1. **„Retextil”**. A Retextil módszer technológiai alapja a klasszikus textiltechnikák alkalmazása reciklikált (újrafelhasznált) fonalra, így a hulladékfeldolgozás, a művészeti tevékenység és a terápia/rehabilitáció egy tevékenységen belül valósul meg. A használt ruhákból új fonal nyérésének technikája magában foglal egy terápiás folyamatot, amely az életfonal újraértelmezésén és a múlt feldolgozásán alapul.

2. **„MoMap Tool”**. A MoMap Tool célja a résztvevő támogatása a sikeres földrajzi vagy társadalmi mobilitás elérésében, ennek érdekében felméri és fejleszti az ehhez szükséges kompetencia-területeket. A felmérés során egy elektronikus – online felületen elérhető – kérdőív kitöltése történik. A kérdőív kitöltése után a résztvevő azonnali írásos visszajelzést kap, illetve készül egy részletesebb statisztikai elemzés is, melyet a tanácsadó értelmez és értékeli ki a MoMap Iránytű alapján.

3. **„Lantegi”**. A módszer egy spanyol munkaképesség-vizsgáló eszköz, mely a megváltozott munkaképességű munkavállalók (ezen belül is elsősorban az értelmi sérült emberek) munkába állását segíti elő. A módszer kétféle profilt tartalmaz; egyrészt a résztvevő személy, másrészt pedig a munkakör profilját, vizuálisan is megjelenítve azokat. Ezeket a profilokat egyenként értékeli ki, és a személy képességeit az adott munkakör munkakövetelményeihez illesztik.

4. **„LEGOstics – Gréta”**. A LEGOstics Laboratórium (Laboratory of LEGOstics) környezet interaktív lehetőséget biztosít arra, hogy a résztvevők megismerjék, és a cselekvésen keresztül tanulás segítségével elsajátítsák a modern logisztika elméleteit. Ez az újszerű, innovatív oktatási környezet a szakmai kutatás-fejlesztési feladatokban is alkalmazható valós problémák modellezésére, a modelleken végzett számítógépes szimulációs vizsgálatokra, majd a cselekvésen keresztül történő verifikálásra. A Gréta projektben megjelenik az építés, mint munkafolyamat (egy GReTA fantázianévre hallgató speciális kisautó összeépítése; a gyakorlat során használt eszköz a végtelen számú (építési) variációk kialakítására alkalmas LEGO®; a munkafolyamat egyes szakaszai különböző terepasztalokon (mini munkaállomásokon) kerülnek lebonyolításra.

5. **„Szociális cirkusz”**. A módszer célja az ügyesség, testtudat, koordinációs képesség, figyelem, kitartás, és szenzomotoros készségek cirkuszi eszközökkel, egyensúlyozó-eszközökkel, és akrobatikus gyakorlatokkal történő fejlesztése. A módszert hazánkban a leghátrányosabb helyzetű csoportok társadalmi integrációjának részeként alkalmazzák.

A projektlátogatások nemcsak színesítették, gazdagabbá és élményszerűbbé tették a módszer fejlesztésének előkészítését, hanem nagymértékben elősegítették a módszer konkrét alapelveinek, jellemzőinek, elemeinek közös tapasztalatokon alapuló beazonosítását is, amely a két országból érkező szakértők eltérő szakmai tapasztalatai és nyelvezete miatt kiemelkedő jelentőséggel bírt. E mellett a projektlátogatások – nem utolsósorban – minden szervezet szakmai kapcsolatainak bővülését, ezáltal szakmai potenciáljának növekedését is eredményezték.

Tanulmányok, cikkek és internetes oldalak

Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása (2006. december 18.) az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2006/962/EK) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=EN>

Gábor Halász – Alain Michel: Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. In: European Journal of Education Vol 46. No 3, 2011

Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira.
<http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

Jakó Melinda: A kompetencia fogalmának értelmezése:
<http://www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafogalom.pdf>

Kompetenciaeltár és Módszertani leírás. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42.o. Készült a TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II. című kiemelt projekt keretében

Gaskó Krisztina: Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára 2010

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qDDisBvXxGEJ:tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/3-1-7-gasko+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

Crista Schlegel: Schlüsselqualifikationen, Siegrist-Wunderli, Beltz Verlag

Halász Gábor: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák
<http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

<http://www.ofi.hu/tudastar/esely-2000-konferencia/felnottkori-tanulas>

<http://www.deseco.admin.ch/>

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12

<http://www.coachszemle.hu/hirek/kepzesek/359-reziliencia-fejlesztési-program-2014-februar-22>

<http://alexoft.hu/kompetencia/kompetencia7.php>

<http://www.kerekvilag.sulinet.hu/iskola/kongitiv.php>

2. számú melléklet – „LEGO®” koffer – tartalom és feladtleírás

LEGO®-Koffer

Tartalom

8 db LEGO® ház megépítéséhez elegendő mennyiségű elem

1 db építési útmutató

10 db műanyag doboz

2 db feladtleírás (LEGO® 1. és LEGO® 2. feladtleírások)

LEGO® – koffer

1. Feladtleírás

Olvassák el a következő feladtleírást! 10 perc áll rendelkezésükre, ez alatt az idő alatt kérdéseket tehetnek fel a csoportvezetőnek.

A koffer kinyitása után a csoportvezetőnek már nem tehetnek fel további kérdéseket.

Az Önök feladata:

1. Egy gyárban dolgoznak, ahol mindenki egy munkacsoport tagja, megadott terv alapján házakat állítanak elő.
2. Mindenki építsen önállóan 1 LEGO®-házat a leírásnak megfelelően! Gyekezzenek minél pontosabban és gyorsabban dolgozni!
3. Jelezzék a foglalkozás vezetőjének, ha készen állnak, és szeretnék elkezdni a munkát!
4. Ezután a munkacsoport a következő eszközöket kapja kézhez egy "kofferben":
 - egy dobozt, mely a LEGO®-házakhoz szükséges építőköveket tartalmazza,
 - 10 műanyag edényt,
 - építési útmutatót.
5. Maximálisan felhasználható idő 2 óra
6. Jelezzék a csoportvezetőnek, ha elkészültek a munkával.
7. Jó munkát!

A feladat végrehajtása során figyelemmel kísérjük munkájukat, és megfigyeljük a különböző kulcskompetenciáikat.

LEGO® – koffer

2. Feladatleírás

Olvassák el a következő feladatleírást! 10 perc áll rendelkezésükre, ez alatt az idő alatt kérdéseket tehetnek fel a csoportvezetőnek. A koffer kinyitása után nem tehetnek fel további kérdéseket a csoportvezetőnek.

Az Önök feladata:

1. Egy gyárban dolgoznak, ahol terv alapján házakat állítanak elő.
2. Önök tehát most egy munkacsoport tagjai, akik ebben a gyárban a gyártósoron végzik a munkájukat.
3. Építsenek 8 LEGO®-házat a leírásnak megfelelően! Igyekezzenek minél pontosabban és gyorsabban dolgozni!
4. A munka megkezdése előtt beszéljék meg a csoportban, hogyan fogják a feladatot végrehajtani, és készítsék elő a gyártósort, amelybe beletartozik a stratégiaalkotás, a munkaterület kialakítása is.
5. A gyártósor legalább három munkaállomásból álljon!
6. A tervezéshez rendelkezésre álló idő max. 20 perc
7. Jelezzék a foglalkozás vezetőjének, ha készen állnak és szeretnék elkezdni a munkát!
8. Használják a már kézhez kapott "kofferben" lévő eszközöket:
 - egy doboz, mely a LEGO®-házakhoz szükséges építőköveket tartalmazza,
 - 10 műanyag edény,
 - építési útmutató.
9. Maximálisan felhasználható idő 1 óra 30 perc
10. Jó munkát!

A feladat végrehajtása során figyelemmel kísérjük munkájukat, és megfigyeljük a különböző kulcskompetenciáikat.

3. számú melléklet – „Fa” koffer – tartalom és feladatleírás

FA – koffer

Tartalom

Darabszám	Anyag	Funkció	Hosszúság (mm)	Szélesség (mm)
5	MDF 3 mm	hosszanti oldalfalak	600	200
2	MDF 3 mm	tető	600	350
4	MDF 3 mm	keresztfalak	200	394
6	MDF 3 mm	rövid oldalfalak / padló	200	200
3	MDF 3 mm	ajtók / ablakok	200	100
8	MDF 3 mm	lépcső	100	50
6	MDF	oszlop	200	20x20
2		szélvágó		
2		többfunkciós fogó		
3 készlet		lámpa szett		
80 db		kábelkötegelő		
1		mérőszalag		

1 db feladatleírás

1 db építési segédlet, amely 2 fotót tartalmaz a megépített házról: egyet a földszintről, egyet teljesen készre épített állapotban.

FA – koffer

Feladatléírás

Olvassák el a következő feladatléírást! Ezt követően 10 percük van arra, hogy a feladathoz kapcsolódó kérdéseket tegyenek fel a csoportvezetőnek.

Önök egy tervezőiroda építészei. Könnyűszerkezetes házak sorozatgyártását kell előkészíteniük!

1. Készítsenek egy koncepciót a ház megépítésére! Például rajzolhatnak, tervet vagy építési útmutatót készíthetnek, megoszthatják egymás között a feladatokat.
2. A feladathoz egy "koffert" kapnak, amelyben különféle elemeket találnak.
 - a. a ház legalább 50, de legfeljebb 70 cm magas legyen.
 - b. a földszinten egy ajtónak kell lennie.
 - c. az emeletre vezessen fel egy lépcső
 - d. az emeleten legyen egy ablak
 - e. a ház nyeregtetős és a tetőtér két oldalt nyitott
 - f. a földszinten és az emeleten egy-egy lámpának kell világítania
 - g. a háznak támaszték nélkül meg kell állnia
 - h. csak olyan anyagokat és eszközöket használhatnak fel, melyeket az eszközcsomagban találnak.
3. Az építési elemeket változatlan formában kell felhasználni (nem vágható, hajlítható színezhető, rajzolható).
4. A házépitésre vonatkozó koncepciót (amennyiben készült, a rajzot, tervet, építési útmutatót, feladatmegosztást) mutassák be a csoportvezetőnek!
5. Ezt követően építsék meg a házat a koncepciójuk alapján. Az építés során, ha szükséges, a koncepciót javíthatnak, változtathatnak.
6. A ház elkészítése után mutassák be a végleges házépitési koncepciót lépésről lépésre, ami alapján a sorozatgyártást el lehet kezdeni.
7. Maximum 3 óra áll a rendelkezésükre, amely magában foglalja a tervezést és a kivitelezést egyaránt.
8. Jelezzék a foglalkozás vezetőjénél, ha készen állnak a munka elkezdésére!

A feladat végrehajtása során figyelemmel kísérjük munkájukat, és megfigyeljük a különböző kulcskompetenciáikat.

4. számú melléklet – „Kreatív” koffer – tartalom és feladtleírás

KREATÍV – koffer

Tartalom

1. feladat:

Részvevőnként:

Teljes mértékben felhasználható, fogyó eszköz:

- újságpapír (kb. 3-4 újság)
- 10 db hurkapálca
- 1 tekercs, 2,5 cm széles ragasztószalag
- 1 m² textil
- 10 db műanyag mappa
- 2 db A4-es kartonlap

Újrafelhasználható:

- 3 db alátét
- 1 db olló
- 1 db vonalzó / mérőszalag

A csoport egésze által használható:

- tűzőgép
- csípőfogó
- sniccer (tapétavágó)
- gyurma

2. feladat:

- Megmaradt anyagok
- Tervezőkártyák (hosszabbak és rövidebbek)

3. feladat:

A csoport egésze által használható:

- Flipchart papír / A3-as papír
- Festék (többféle szín) és ecset
- Színes filctollak
- Ceruza
- Radír
- Tervező kártyák
- Festő köpeny (védőruha)
- Fólia (asztal letakarásához)

KREATÍV – koffer

1. Feladatléírás

Olvassák el a következő feladatléírást! 10 percük arra, hogy a feladathoz kapcsolódó kérdéseket tegyenek fel a csoportvezetőnek.

1. Ön kap egy "koffert", amely különböző anyagokat tartalmaz:
 - újságpapír
 - 10 db hurkapálca
 - 1 tekercs ragasztószalag
 - 1 m² textil
 - 10 db műanyag mappa
 - 2 db A4-es kartonpapír
 - 3 db alátét a házak alapjának (amelyet ne építsen be és ne módosítson, mert ez egy újrahasználatos alaptartozék!)
 - 1 db olló
 - 1 db vonalzó / mérőszalag
2. A munkához rendelkezésre áll továbbá védőkötény, amennyiben szükséges van rá, vegye fel.
3. Most önállóan fog dolgozni. Három különböző házat kell majd építenie.
4. A házak mérete minimum 10 cm x 10 cm x 10 cm, maximum 25cm x 25 cm x 25 cm legyen.
5. Mindkét háznak legalább három-három különböző anyag felhasználásával kell elkészülnie. (A ragasztóanyagon kívül.)
6. Minden anyagot legalább egyszer használnia kell! (De nem kell minden anyagból a teljes mennyiséget felhasználnia!)
7. A házaknak támaszték nélkül meg kell állniuk.
8. Maximum 1,5 óra áll a rendelkezésére.
9. Jó munkát!

A feladat végrehajtása során figyelemmel kísérjük munkáját, és megfigyeljük a különböző kulcskompetenciáikat.

KREATÍV – koffer

2. Feladatléírás

Olvassák el a következő feladatléírást! 10 percük van arra, hogy a feladathoz kapcsolódó kérdéseket tegyenek fel a csoportvezetőnek.

Az Önök feladata:

1. Társaival közösen építsenek egy várost az elkészült házakból!
2. Az egyéni munkát követően megmaradt anyagok felhasználásával olyan közterületeket is készíthetnek, melyekre egy városnak szüksége van.
3. Beszéljék meg, hová kerüljenek az egyes házak és miért, hogyan építik fel a városukat!
4. Kezdjék el a kivitelezést, építsék meg a városukat!
5. Összesen 45 perc áll rendelkezésükre a város megépítéséhez.
6. Jó munkát!

A feladat végrehajtása során figyelemmel kísérjük munkájukat, és megfigyeljük a különböző kulcskompetenciáikat.

KREATÍV – koffer

3. Feladtleírás

Olvassa el a következő feladtleírást! 10 percük van arra, hogy a feladathoz kapcsolódó kérdéseket tegyenek fel a csoportvezetőnek.

Most önállóan fog dolgozni.

1. Válasszon ki egyet az Ön által készített házak közül!
2. Készítsen reklámanyagot vagy hirdetést, melyben ezt a házat eladásra kínálja!
3. Az asztalon olyan anyagokat talál, melyekre szüksége lehet a reklámanyag, hirdetés elkészítéséhez
4. A reklámanyag, hirdetés elkészítésére 1 óra áll a rendelkezésére.
5. Ezt követően 3-5 percet kap majd, hogy a saját házát reklámozhassa.
6. Jó munkát!

A feladat végrehajtása során figyelemmel kísérjük munkáját, és megfigyeljük a különböző kulcskompetenciáikat.

5. számú melléklet – Napi tervező – minta

KEY napi program		1. nap (...) ÉÉÉÉ.HH.NN.	
Célok	- - ...		
Idő	Tartalom	Módszertani tudnivalók	Értékelés/ megjegyzések
09.00			
..			
16.00			
<p>- A szakemberek megjegyzései:</p> <p>- Beadott munkalapok:</p>			

6. számú melléklet – Megfigyelőlap

KEY – Megfigyelőlap

Dátum:	
Helyszín:	
Szakember:	
Koffer:	

Rögzítse megfigyeléseit a KEY módszertani anyagában megjelölt kulcskompetenciákra vonatkozóan, illetve azokhoz kapcsolódóan! Minden megállapítása mellett – később is jól beazonosítható – példát is rögzítsen!

Minden megfigyeléshez rögzítse annak a résztvevőnek a nevét, akire a megfigyelés vonatkozik! (pl. monogram segítségével)

A nap végén tűzze össze a felhasznált papírokat, és számozza be az oldalakat!

7. számú melléklet – Összegző értékelő dokumentum

(Az összegző értékelő dokumentum alapvetően „Excel” programban készült fájl, amelyben könnyen, átláthatóan kezelhető.)

Az összegző értékelő dokumentum résztvevőnként készül el!

Kulcs-kompetencia	Részelemek	Tartalmi elemek	Példák megfigyelhető cselekvésekre	„LEGO®” koffer	„Fa” koffer	„Kreatív” koffer	ÖSSZEGZÉS
Felelősségvállalás	Döntési képesség	Felméri a következményeket	Felsorolja a különböző cselekvések következményeit Érvel a felmerült lehetőségek "mellett - ellen"				
		Képes a választásra	A csoport cselekvését befolyásoló döntést hoz, ezt egyértelműen kommunikálja A saját cselekvését befolyásoló döntést hoz, ezt egyértelműen kommunikálja				
	Kötelezettségvállalás	Felelősség vállalása a döntéseiért	Általa hozott rossz döntés esetén nyíltan (kommunikációjában) vállalja a felelősséget és az ezzel járó következményeket				
		Felelősség vállalása a saját munkájáért	Általa elkövetett hiba esetén nyíltan (kommunikációjában) vállalja a felelősséget és az ezzel járó következményeket				
		Felelősség vállalása a rábízott tárgyi eszközökért	Általa elrontott, elhagyott tárgyi eszközök esetén nyíltan (kommunikációjában) vállalja a felelősséget és az ezzel járó következményeket				
		Felelősség vállalása a rábízott emberekért	Amennyiben vállalt, végzett vezetői szerepet a csoportban, úgy vállalta a vezetői döntéseiért a felelősséget és a következményeket				
		Felelősség vállalása az eredményekért	A csoport által elérni kívánt eredmények elmaradása esetén vállalja a saját felelősségét és az ezzel járó következményeket A saját hatáskörébe tartozó eredmény elmaradása esetén vállalja a felelősséget és az ezzel járó következményeket				

Teljesítőképeség	Gyorsaság (Elvárt időn belül való teljesítés!)	Elvárt időn belül (napi tervezőben meghatározott!) felfogja az írott, illetve hallott feladatot, feldolgozza a kapcsolódó információkat	Nem az írott, illetve hallott utasításoknak megfelelően cselekszik				
		Az elvárt időn belül az elvárt mennyiséget elkészíti	Az általa vállalt mennyiségű feladatot az elvárt időn belül elvégzi				
		Relatív hosszú időn keresztül képes fenntartani a gyors munkavégzés képességét	Két szünet között képes ugyanazt a gyors munkatempót folyamatosan fenntartani				
		Kontrollálja a saját tempóját	Gyorsabban, többet dolgozik, ha közeledik a határidő és el van maradva				
	Pontosság, hibázás	Az általa létrehozott produktum megfelel a minőségi követelményeknek	A ház általa készített részei úgy néznek ki, ahogyan kell A ház általa készített részei úgy funkcionálnak, ahogy kell				
		Kontrollálja a saját munkájának minőségét	Ellenőrzi, hogy a munkája megfelel-e a minőségi követelményeknek Ha észreveszi, hogy minőségi problémák vannak a munkájával, akkor kijavítja azt				
Stresszkezelés	Eustressz hasznosítása	Megoldja a stresszhelyzetet	Stresszhelyzetben egyedül oldja meg a nehézséget Ha nem tudja megoldani a nehézséget és segítséget kér, azt racionális érveléssel teszi, megindokolja				
		A magas elvárás jó teljesítményre készíti	Stresszhelyzetben növekszik a teljesítménye				
	Distressz kezelése	A distressz hatására nem veszít munkájának termelékenységéből	Stressztüneteket produkál (pl. izzadás, remegés, dadogás, szédülés, sírás, emelt hangerő) Stresszhelyzetben is tudja tartani saját tempóját Stresszhelyzetben is tudja tartani saját pontosságát				
		A felmerülő nehézségekkel megbirkózik	Úrrá tud lenni a distressz helyzeten				

Kreativitás	Probléma- megoldás	Eredeti, egyedi látásmóddal bír	Olyan ötleteket fogalmaz meg, amelyeket mások nem Házépítés közben a csoport többi tagjainak megoldásait másolja Újragondolja, továbbfejleszti a már látott megoldásokat				
		Elszigetelt tapasztalatokat, ismereteket összekapcsol	Más helyzetben szerzett tapasztalatokat hasznosít az építkezés során				
	Nyitottság az új megoldások, az alkotás felé	Ötletgazdagság jellemzi	Egy adott probléma kapcsán több ötlettel is előáll A 3. (kreatív) koefficiensnél a három épített ház egymástól jelentősen				
		Újszerű megoldásokat talál	Megoldásra váró helyzetben újszerű (az átlagostól eltérő) ötletekkel áll elő Fantáziadús ötletek a lakópark építésénél (képzeteletérő)				
Folyamatátlátó képesség	Tudatos cselekvés	Meg tudja határozni a célt	Kérdéseket tesz fel a cél megértésére Meg tudja fogalmazni a célt				
		Cél-orientáltság jellemzi	Munkafolyamat során felhívja a figyelmet a célokra Figyelmeztet, ha a céloktól való eltérést tapasztal Kérdés esetén meg tudja magyarázni, mit miért cselekszik				
	Meghatározza és rendezi egy folyamat elemeit	Meg tudja határozni a folyamat lépéseit	A házépítés tervezése során elmondja, hogy konkrétan hogyan képzeli el a házépítés lépéseit Kérdéseket tesz fel a folyamat megismerésére				
		A folyamat egyes lépéseit képes sorba rendezni	Megfelelő sorrendben mondja el a házépítés lépéseit				

Konfliktuskezelés, kritikai kompetencia	Kritika kezelése	Fogadja a kritikát	Végighallgatja a kritikát Negatív reakció a kritikára (megsértődés, agresszió, sírás)				
		Reagál a kritikára	Jogosnak elfogadott kritika után próbál változtatni a viselkedésén A visszautasított kritikát követően sértődötten viselkedik				
		Konstruktív módon ad kritikát	Él a kritikaadás lehetőségével; Személyeskedő, negatív minősítést ad a kritika megfogalmazása során				
	Konfliktuskezelés	Fogadja a konfliktusos helyzetet	Azonnal kilép a konfliktusos helyzetből Felvállalja a konfliktushelyzetet Érzelmének kimutatása konfliktusos helyzetben				
		Konfliktusos helyzetet kezdeményez	Tettlegességgel kezdeményez konfliktust Szóban kezdeményez konfliktust				
		Megoldja a konfliktushelyzeteket	A konfliktushelyzet megoldásában aktívan részt vesz Fel tud oldani elfajuló konfliktust (pl. humorral) Konfliktus megoldási javaslatokat fogalmaz meg				
Kommunikációs képesség	Szóbeli kommunikáció	A helyzetnek megfelelően világosan és érthetően fejezi ki magát	Megosztja a csoport többi tagjával az elképzeléseit A csoport többi tagja visszajelez, hogy nem érti, amit mond Egyértelmű kérdéseket fogalmaz meg				
		Másokat figyelemmel hallgat	Közbeszól, megszakítja a másik résztvevő beszédét				
		Össze tudja foglalni mások gondolatait	Röviden, tömören, a lényegre koncentrálna összegzi a más által elmondottakat				
		Visszajelzést ad másoknak	Szóbeli visszajelzést ad mások gondolataira vonatkozóan				
		Képes másokat meggyőzni a saját elképzeléseiről	Érveket, ellenérveket sorolva vitatkozik Érvek helyett más eszközöket (pl. fenyegetés, zsarolás, agresszió) alkalmaz a meggyőzés érdekében				
		Hatékony az egyirányú kommunikációja (pl. összegzés, prezentáció)	A csoport előtti beszédben magabiztos Összefüggően beszél a csoport előtt Folyamatosan beszél a csoport előtt				
	Nonverbális kommunikáció	Használja a nonverbális jelzéseket	A szóbeli és nonverbális kommunikációja nincs összhangban Önmagában használja a nonverbális kommunikációt, szóbeli nélkül				
		Képes értelmezni mások nonverbális jelzéseit	Szóban visszajelez mások nonverbális jelzéseire				

Alkalmazkodóképesség, változások kezelése (reziliencia)		Észleli a változó helyzeteket	Váratlan, új helyzetben stressztüneteket produkál (pl. izzadás, remegés, dadogás, szédülés, sírás, emelt hangerő)				
		Képes kezelni a változó helyzeteket	Váratlan, új helyzetben legalább 1 megoldást mond A váratlan, új helyzetben megszakítja az általa végzett munkafolyamatot A váratlan, új helyzetet követően az új helyzetnek megfelelő módon folytatja tovább a munkáját A váratlan, új helyzetet követően csökken a munkája hatékonysága				
Tanulási képesség	Információk feldolgozása, megértése	Kognitív funkciói segítségével átlátja a feladatot, megszervezi a munkafolyamatot	Képes kizárólag a feladatra figyelni, koncentrálni Memorizálja a helyzeteket, a helyzetek megoldási módját				
		Nyitottan áll a megoldásra váró feladatokhoz	Problémaként fogja fel a megoldásra váró feladatokat A feladatban lehetőséget, kihívást lát, amelyet meg kell oldani Motivációt mutat a feladat megoldására				
	A tanultak felhasználása	Meglévő és új működő megoldások újra alkalmazására képes	Hasonló szituációban visszaemlékszik a korábbi szituációban alkalmazott megoldásokra A korábban már alkalmazott megoldást újra képes végrehajtani, reprodukálni a korábbi tevékenységet				
		Új helyzetben felhasználja a korábbi tanulságokat	A munkafolyamat során beépíti a korábban (a módszer alkalmazása alatt) szerzett tapasztalatait Ugyanazt a rossz megoldást ismétli hasonló helyzetben				

Együttműködési képesség	Előadja saját gondolatait	Eredeti, saját, önálló gondolatai vannak A csoportdinamika és az elmondott gondolatai kongruensek Az aktuális helyzet és az elmondott gondolatai kongruensek Intenzíven, impulzívan adja elő a gondolatait				
	Meghallgatja, összefoglalja mások véleményét	Értő figyelemmel hallgat másokat Mások gondolatait beépíti, felhasználja Mások gondolatait objektíven kezeli (érzelmi befolyásoltság nélkül)				
	Pozitív, előremutató a hozzáállása	Kerüli mások minősítését Hozzájárul a pozitív munkaléghoz (humor, barátságosság, közvetlenség stb.)				
	Saját érdekeit a közös érdekek érvényesülése érdekében háttérbe szorítja	A csoportmunkához elegendő frusztrációtűréssel rendelkezik Késleltetésre való képességgel rendelkezik Ellenkező csoportdöntés esetében képes elengedni a saját ötletét / akaratát				
	Aktívan részt vesz a csoportmunkában	Felvesz és következetesen képvisel egy csoportszerepet Tevőlegesen hozzájárul a feladatok megoldásához				

8. számú melléklet – Kulcskompetencia-portfólió

Munkaerő-piaci kulcskompetenciák

Portfólió

Portfólió tulajdonosának neve:	
Portfóliót kiadó szervezet:	
Közreműködő szakember neve:	
Közreműködő szakember elérhetősége:	
Portfólió kiadásának időpontja ⁴² :	

A munkaerő-piaci kulcskompetenciák megfigyelése a „KEY” módszer felhasználásával történt, a kapcsolódó módszertani leírásnak⁴³ megfelelően. A módszer gyakorlatorientált szemléletű, a megfigyelések előre meghatározott cselekvések közben, rögzített szempontok szerint történtek, folyamatos dokumentálás mellett, kognitív tesztek alkalmazása nélkül. Érdeklődés esetén a portfólióban foglalt eredményeket alátámasztó dokumentáció a közreműködő szakember felkeresésével (a kiállítás időpontját követő 2 éven belül) megtekinthető, amennyiben a portfólió tulajdonosa ehhez hozzájárul.

Felelősségvállalás:

Teljesítőképesség:

Stresszkezelés:

Kreativitás:

Folyamatátlató képesség:

Konfliktuskezelés, kritikai kompetencia:

⁴² A portfólió kiadása a módszer lebonyolításának záró dátumától számított 5 napon belül történik.

⁴³ A „KEY” módszer módszertani anyaga elérhető: www.revitaalapitvany.hu

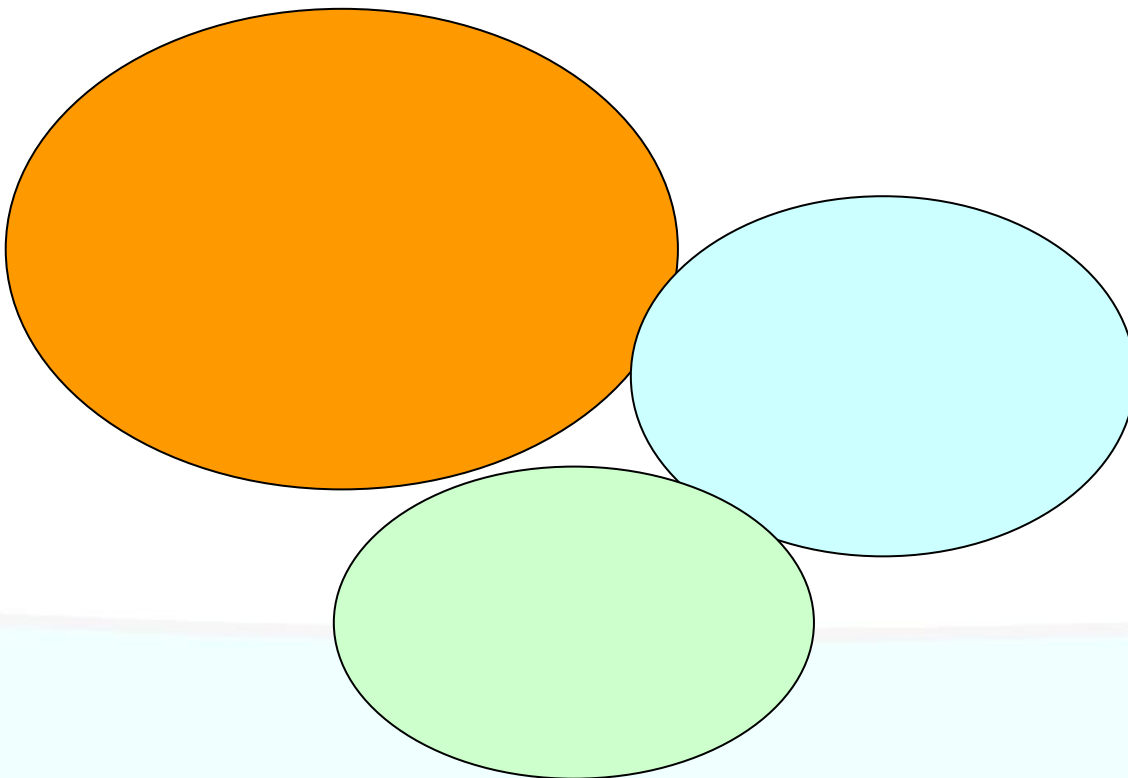
Kommunikációs képesség:

Alkalmazkodóképesség:

Tanulási képesség:

Együttműködési képesség:

A portfólió tulajdonosának legerősebb munkaerő-piaci kulcskompetenciái⁴⁴:



A portfólióban rögzített megfigyeléseink a módszer által alkalmazott körülmények között érvényesek. A módszer során alkalmazott helyzettől jelentősen eltérő egyéb helyzetben a kulcskompetenciák a jelen portfólióban rögzítettől eltérőek is lehetnek.

Az értékelés a megjelölt kulcskompetenciák aktuális jellemzőiről ad visszajelzést. A portfólióban rögzített eredmény így nem az állandó állapot leírása, hanem időben változó, illetve fejleszthető jellemzőnek tekintendő.

⁴⁴ A három legerősebb kulcskompetencia és egy-egy fontos megállapítás kerül vizuálisan kiemelésre.