

„D” TÍPUSÚ KÉPZÉSI PROGRAM KOMPETENCIÁK ÖSSZETETT FEJLESZTÉSE 1.

KÉPZÉSI PROGRAM

1. A képzési program megnevezése

1.1.	Képzés megnevezése ¹	Kompetenciák összetett fejlesztése 1.
1.2.	OKJ azonosító ²	
1.3.	Szakmai, vagy nyelvi programkövetelmény azonosítója ³	
1.4.	Nyelvi képzés esetén a képzés típusa, fajtája, szintje ⁴	
1.5.	Képzés nyilvántartásba-vételi száma ⁵	E-001288/2015/0021
1.6.	A képzés célja	A képzési programon résztvevők olyan kompetenciákat szerezzenek, melynek birtokában hatékonyan tudják a konfliktushelyzeteket, a stresszt és a kiégést kezelni.
1.7.	A képzés célcsoportja	Közintézményekben dolgozó és legalább alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

2.1.	Képes a konfliktust meghatározni, ismeri a típusait
2.2.	Képes a konfliktusokat csoportosítani
2.3.	Ismeri a konfliktusok fokozatait
2.4.	Ismeri a konfliktus kialakulás folyamatát
2.5.	Képes az önismeretre
2.6.	Képes konfliktus megoldó stratégiák alkalmazására
2.7.	Ismeri a konfliktuskezelés három archetípusát
2.8.	Képes alkalmazni a konfliktuskezelő magatartás típusokat
2.9.	Ismeri a problémamegoldó stratégia lépéseit
2.10.	Képes konstruktív konfliktuskezelésre
2.11.	Képes alkalmazni a konfliktusfeloldás módszereit
2.12.	Ismeri a mediációt és főbb elemeit
2.13.	Képes a konfliktusok értékelésére
2.14.	Képes a stressz jeleinek, tüneteinek felismerésére (fizikai-, érzelmi-, viselkedésbeli- és kognitív tünetek)
2.15.	Képes stresszhelyzetek megelőzésére
2.16.	Képes a meglévő stresszhelyzetek kezelésére
2.17.	Ismeri a relaxációt, a feszültségvezető technikákat
2.18.	Ismeri a stressz és a betegség összefüggéseit
2.19.	Ismeri a kiégés (burnout-szindróma) okait, tüneteit, szakaszait

2.20.	Ismeri a kiégés kezelési lehetőségeit
2.21.	Ismeri a kiégés megelőzésének lehetőségeit

3. A programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	Alapfokú iskolai végzettség
3.2.	Szakmai végzettség	---
3.3.	Szakmai gyakorlat	---
3.4.	Egészségügyi alkalmasság	---
3.5.	Előzetesen elvárt ismeretek	---
3.6.	Egyéb feltételek	---

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	A képzésben részt vevők által aláírt jelenléti ív minden képzési alkalommal és a képzésben részt vevők hiányzásait dokumentáló haladási napló.
4.2.	Megengedett hiányzás	8%, azaz 1 óra
4.3.	Egyéb feltételek	-

5. Tervezett képzési idő

5.1.	Elméleti órák száma ⁶	3 óra
5.2.	Gyakorlati órák száma ⁷	9 óra
5.3.	Összes óraszám ⁸	12 óra

Tananyagegység mátrix

Sorszám	A követelménymodul/tananyagegység azonosítója és megnevezése	Elmélet	Gyakorlat	Összes
		óraszám		
1.	Konfliktuskezelés	1	3	4
2.	Stressz-kezelés	1	3	4
3.	Kiégés	1	3	4
OKJ szerinti szakmai modulok összes óraszám		3	9	12
OKJ szerinti szakmai modulok elméleti és gyakorlati óraszámának aránya		25%	75%	100 %

6. A képzés formájának meghatározása (A, B és D kör szerinti képzések esetén egyéni felkészítés, csoportos képzés és távoktatás, C kör szerinti kontaktóras képzés esetén csoportos képzés és egyéni felkészítés)⁹

6.1.	A képzés formája	Csoportos képzés
------	------------------	------------------

7. A tananyagegységek¹⁰

A tananyagegység megnevezése	
7.1.	Konfliktuskezelés
7.2.	Stressz-kezelés
7.3.	Kiegészítés

7.1. Tananyagegység

7.1.1.	Megnevezése ¹¹	Konfliktuskezelés
7.1.2.	Célja	A képzésben részt vevő ismerje meg a konfliktusok jellemzőit és a konfliktuskezelés hatékony módszereit.
7.1.3.	Tartalma	<p>A konfliktus meghatározása, típusai</p> <p>A konfliktusok csoportosítása:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A konfliktus részt vevői alapján - A konfliktus jellege alapján - A konfliktus hatása és következménye alapján <p>A konfliktusok fokozatai</p> <p>A konfliktus kialakulása és folyamata</p> <p>Önismeret – konfliktus megoldó stratégiák</p> <p>A konfliktuskezelés három archetípusa</p> <p>Konfliktuskezelő magatartás típusok</p> <p>A problémamegoldó stratégia lépései</p> <p>A konstruktív konfliktuskezelés</p> <p>A konfliktusfeloldás módszere – háromlépcsős folyamata</p> <p>A mediáció és főbb elemei</p> <p>A konfliktus értékelése</p>
7.1.4.	Terjedelme	4 óra
7.1.5.	Elméleti órák száma	1 óra
7.1.6.	Gyakorlati órák száma	3 óra
7.1.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység elsajátítása során a résztvevő teljesítmény értékelése alapján kiadott oktatói igazolás

7.2. Tananyagegység

7.2.1.	Megnevezése ¹²	Stressz-kezelés
7.2.2.	Célja	A képzésben részt vevő ismerje meg a stressz jellemzőit, megelőzését, a stresszhelyzetek kezelését.
7.2.3.	Tartalma	<p>A stressz fogalma, élettani alapjai, fázisai, folyamata, jeleinek, tüneteinek felismerése (fizikai-, érzelmi-, viselkedésbeli- és kognitív tünetek)</p> <p>Stresszhelyzetek megelőzése – a stressz tűrőképesség fokozása.</p> <ul style="list-style-type: none"> - az időstruktúra jellemzői; - saját tűrőküszöbünk tudatosítása, ennek agressziómentes el-

		<p>fogadtatása;</p> <ul style="list-style-type: none"> - az eltérő kapcsolati készségeket igénylő helyzetek felismerése; - a személyes és csoportigények agressziómentes érvényesítése; <p>Meglévő stresszhelyzetek kezelése</p> <ul style="list-style-type: none"> - A stressz kezelés alapvető módjai, a relaxáció - Feszültséglevezető technikák - Ellenállás-kezelés: a konfliktusok „együttműködő” megoldása; <p>A rendszeresen visszatérő kapcsolati problémák kezelése A stressz és a betegség Empátia csoportokkal és egyénekkkel</p>
7.2.4.	Terjedelme	4 óra
7.2.5.	Elméleti órák száma	1 óra
7.2.6.	Gyakorlati órák száma	3 óra
7.2.7.	A tananyag egység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyag egység elsajátítása során a résztvevő teljesítmény értékelése alapján kiadott oktatói igazolás

7.3. Tananyag egység

7.3.1.	Megnevezése	Kiegészítés
7.3.2.	Célja	A képzésben részt vevő ismerje meg a kiegészítés jellemzőit, megelőzését, szakaszait, kezelési lehetőségeit.
7.3.3.	Tartalma	<p>Kiegészítési tünetek (burnout szindróma) keletkezése és megoldási lehetőségei</p> <p>Az emberrel foglalkozó szakmák, így a pedagóguspálya is magában hordozza az úgynevezett kiegészítési szindróma veszélyét, azt az állapotot, amikor az egyébként motivált, érzelmgazdag személyiség telítődik azokkal a problémákkal, amelyek nap mint nap jelentkeznek tevékenységében.</p> <p>A téma bemutatása</p> <p>A kiegészítés (burnout) képszerű fogalom, amelyet eredetileg a technológiában használtak és amely az egykor működő energiaforrás gyengülését írja le a megszűnésig. Ez nem történik hirtelen, hanem folyamatosan, több szakaszban. Ez leolvasható a nyelvtani formáról is: a burnout a folyamat, a burned-out a - helyrehozhatatlan - végállapot lenne.</p> <p>Herbert J. Freudenberger (1974) pszichoanalitikus, aki a kiegészítés fogalmát megalkotta, önszolgáltató közösség tagjainál, krízisintervenciós központok, egészségügyi intézmények dolgozóinál figyelte meg és írta le a kiegészítés jellegzetes tünetegyüttesét. Azóta e problémakörnek egyre nő az irodalma, elméleti megközelítése és gyakorlati szociálpszichológiai kutatása. A vizsgálatok során más foglalkozásúaknál, pedagógusoknál, jogászoknál, rendőrtisztjeknél is leírták.</p> <p>A fogalom meghatározása</p> <p><i>“A szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.” (H. J. Freudenberger)</i></p>

"A kiégés tartós vagy ismételt emocionális terhelés eredménye más emberekért való hosszú távú, intenzív erőfeszítéssel összefüggésben." (Ditsa Kafry 1981)

A kiégés fogalmát csak segítő foglalkozásokkal kapcsolatban használják. Ditsa Kafry, a kaliforniai Berkeley Egyetem munkapszichológia professzora 1990-ben Pines, E.N./ Aronson E.-vel közösen adta ki a "Kiegye - az unalomtól az önfejlesztésig" (Ausgebrannt - vom Überdruß zur Selbsterhaltung, Stuttgart) című munkát. Négyezer személlyel folytatott kiégés-vizsgálatokat. A vizsgálat alapján a kiégésnek három okát találta: az érzelmi túlterheltséget, bizonyos személyiségjegyeket, melyek a pályaválasztáshoz vezettek és a kliensközpontú orientálódást. Az érintetteknek a kimerülés testi, szellemi és érzelmi területen jelentkezett. Testi szinten krónikus fáradtság, gyengeség és kedvetlenség, betegségekre való hajlam, az étkezési szokások és a testsúly változása lépett föl. Érzelmi szempontból a kimerültség, levertség, gyámoltalanság, reménytelenség, kiúttalanság voltak a főbb tünetek. A szellemi kimerülés állapotára jellemző, hogy az érintettekben negatív beállítódás alakul ki önmagukkal, a munkával és általában az élettel szemben. Dehumanizáló magatartást alakítanak ki azokkal, akiknek segíteniük kellene.

Barth A. R. (Burnout bei Lehrern - unveröffentlichte Dissertation. 1990, Nürnberg) a kiégés okaként három dolgot említ: (1) sok stressz, nagy megterhelés, amelyből érzelmi kimerülés keletkezik; (2) kevés motiváció a munkában, kismértékű munkahelyi megelégedettség, mely csökkent teljesítményhez vezet; (3) a munkahelyen megromlott kapcsolatok minősége dehumanizálódást hoz magával. Véleménye szerint az öt szolgálati évet betöltő tanárok mintegy 25%-a mutatja a burnout jeleit. A pályát kezdő első ideálok nem állták ki a realitás próbáját. A kezdetben magas szakmai elvárásokkal rendelkező emberek az érintettek.

Moreno, J. L. a szerepet a viselkedés funkcionális egységének tekintette. Az énkép a szerepekből fejlődik ki és szereprendszerként fogható fel. Önmagunk érzékelése ahhoz a szerephez kötődik, amelyet betöltünk, és önértékelésünk attól függ, hogy milyen jól töltjük be azt. Így érthető, hogy aki szakmai szerepében csődöt mond, annak önértékelése csökkenni kezd. Egy szerep értékének szétesése szerepbeli kifáradáshoz vagy szereпкиégéshez vezet, melynek oka az elavult elképzelésekben és a teljesületlen szerepelvárásokban rejlik.

A kiégés az empátiás kapacitás kimerülése. A segítő hivatását nem gyakorolhatja hatékonyan, ha a kliens tárgyként kezeli. A kiégés az altruizmusnak nem szükségszerű velejárója, hanem lehetséges következménye, ami csak akkor áll elő, ha a funkció kimerül.

A kiégés folyamata

A kiégést tizenkét lépcsős folyamatként írhatjuk le, a stádiumok között nincs éles határ. A szakaszok élethelyzettől és személyiségtől függően különböző intenzitással jelentkezhetnek.

1. A bizonyítási akarástól a bizonyítási kényszerig

Arra való törekvés, hogy "ideális legyen". Csapda: ezen ideálok követségét a környezet szorgalmazza, elismeréssel honorálja, serkenti. Mi segít? Annak a felismerése, amikor a bizonyítási igényből kényszer lesz. Természetes, saját munka- és életritmus kialakítása és a hozzá való alkalmazkodás.

2. Fokozott erőfeszítés

A bizonyításkényszer miatt a különböző feladatok egyre sürgetőbbé válnak. Megszűnik a feladatok delegálásának képessége, kialakul a kontrollvesztéstől való félelem. Kívülről a segítő szorgalmasnak, célratörőnek látszik. A teljesítmény állandó növekedéséből adódóan fáradtság és az eredményesség csökkenése alakul ki. *Mi segít?* A feladatok egy részének delegálása. Így csökken a megterhelés, az eredményesség javul.

3. A személyes igények elhanyagolása

Elfelejtik elintézni személyes dolgaikat, lassan eltűnik az életükből az érzelem, a szerelem, eltűnik a humor, a vidámság. Hazavisznek munkát, a hivatalos elfoglaltság az egyetlen időtöltés. *Mi segít?* Első lépés a felismerés: mi vezetett régebben pihenéshez? Előre megtervezett napi- és hetirend segíti a kiegyensúlyozott életet.

4. A személyes igények és konfliktusok elfojtása

Érzik, hogy jobban kellene vigyázni egészségükre, de mindent megtesznek, hogy környezetük ne vegye észre, mennyire aggódnak magukért. A testi kimerültség jeleire túlteljesítéssel reagálnak: a hétvégét átalusszák vagy végigsportolják, ezután még fáradtabbak. *Mi segíthet?* Az intések komolyan vétele, az adhoc reakciók helyett az alvás és a mozgásigény rendszeres, napokra való beosztása.

5. Az értékrend megváltozása

Az eddigiük során megtanultak lemondani igényeikről, melyek mindig háttérbe kerültek, így lassan felborul természetes értékrendjük is. Az ítélő- és érzékelőképesség is deformálódik. Régi, szoros kapcsolatok feladása, baráti kör elvesztése, egyedüllét. *Mi segít?* A saját értékrend őszinte áttekintése: mi a sorrend? Milyen lenne az a sorrend, amely kielégítené? Milyen lépéseket tehet ezért?

6. A fellépő problémák tagadása

Minden megszűnik létezni, ami a teljesítménykényszeren kívül esik. Elvész a környező világgal való kapcsolat. A feladatvégzésre irányuló fixálódás. A baráti látogatások, beszélgetések nyomasztó teherre válnak. Nő az intolerancia. Beszűkül a gondolatvilág, megszűnik a politikai, társadalmi események iránti érdeklődés. *Mi segít?* A túlterhelés csökkentése. A változás az eltagadott valóság kimondásával kezdődik. Segít, ha sikerül az állapotukról beszélni.

7. Visszahúzóadás

Nem hatnak rájuk a környezeti befolyások, a másokkal való eszme- és érzelemcsere elmarad. Az állandó túlterhelés miatt a remény és a téjékozódási igény kimerül. Szélsőséges jelenség lehet a "totális kiszálás" vágya. A visszahúzóadás az elmagányosodástól való félelemmel jár. *Mi segíthet?* Annak a belátása, hogy mindenkinek szüksége van emberi kapcsolatokra.

8. Magatartás- és viselkedésváltozás

Elvész a külső vélemény meghallgatása, minden kritikaként hat. A kapott szeretetre érzéketlenné válnak. Szervedélyek megjelenése vagy a veük való szakítás. A változások jellemzője a szélsőségesség. *Mi segít?* A változások felismerése és tudatosítása. A másoktól kapott gondoskodás és a kritika közötti differenciáló képesség visszaszerzése.

9. Deperszonalizáció

Az önértékelő képesség elvesztése, megszűnik a belső világgal való

kapcsolat. Például idegennek érzik testüket, elvesz a veszélyérzetük.
Mi segít? Szakszerű orvosi segítség.

10. Belső üresség

Tartósan ez elviselhetetlen, gyakran lelkibetegségbe fordul át, félelem, pánikrohamok, klausztofóbia stb. *Mi segít?* Szakszerű kezelés.

11. Depresszió

Az élet értelmetlennek, reménytelennek, örömtelennek, tehernek tűnik. A fáradtság és kétségbeesés érzése állandósul, nehéz az ágyból felkelni. *Mi segít?* Gyors szakorvosi és pszichoterápiás beavatkozás.

12. Teljes kiégettség

A kórképben a szomatikus és a pszichés veszélyeztetettség egyidejűleg jelentkezik. *Mi segít?* Gyors szakorvosi beavatkozás.

A segítő személyisége mint rizikófaktor

W. Schmidbauer pszichoanalitikus "Der hilflose Helfer" című művében 1977-ben szociális segítőök önismereti csoportja során szerzett tapasztalatai alapján írja le a *helfer-szindrómát*. Vizsgálja a professzionális segítőök

- motivációit,
- személyiségét,
- segítő kapcsolatát.

Személyiség: Schmidbauer tapasztalata alapján a *helfer-szindrómás* segítő a kora gyermekkorban átélte, nem tudatos, indirekt szülői elutasítást, illetve annak érzését éli meg, melyet a gyerek azonosulás révén tud emocionálisan feldolgozni. Énideál-identifikáció altruista normákkal. Ez a kora gyermekkori narcisztikus sérülés nem válik tudattossá a segítő számára, hanem átfordul cselekvésbe.

Motiváció: A *helfer-szindrómás* segítő azért segít másokon, hogy saját valódi érzéseit, szükségleteit ne kelljen észrevennie, egy belső űrt töltsön ki, mely a spontán érzésektől való félelemből származik, és összefügg "az elutasított gyermek" tudattalan dühével. Nem tudatos, rejtett motiváció.

A segítő-kliens kapcsolat buktatói:

- saját segítség kérésének elutasítása,
- egyenrangú kapcsolatok kerülése,
- vágyak, kívánságok a kapcsolatban nem mondhatók ki, csak összegyűjtött, kitörő szemrehányások útján vagy megbetegedésben,
- ingadozó önértékelés, örökösen függ a külső megerősítésektől,
- direkt agresszió gátolt, indirekt megjelenés, pl. más segítőkkal szemben, gyakori az autoagresszió, suicidium,
- omnipotens foglalkozási szerep, érzelmek elhárítása, szigorú kontrollja, intimitás-gyengeség, függőségtől, gyengeségtől való félelem, a felelősségvállalás hangsúlyt kap a kontaktusban.

A *helfer-szindrómánál* a kapcsolat segítő formája más típusú kapcsolatok, érzelmek elhárítását jelenti egyben. A professzionális segítő számára mintegy "droggá" válik a hivatás, a segítségre szorulókkal való kontaktus. Az ilyen "nagy dózisu drog" visszaéléshez, majd kiégéshez (burnout) vezet.

Az új típusú segítő foglalkozásban (szociális munkás, mentálhigiénés szakember stb.) a segítő-kliens kapcsolat koreográfiája korántsem

olyan egyértelmű, mint a régi, klasszikus segítő-kliens kapcsolatban (orvos, pap, tanár). A hierarchikus szerepmegosztás már ezekben a klasszikus hivatásokban is kevésbé stabil és egyértelműen definiált, jobban megterheli a segítő.

Pines, A. M. (Aronson, E. 1981) amerikai szociálpszichológus a segítő pályára lépésének motivációit és a burnout -szindróma kialakulásának kapcsolatát elemezve a kettő között egyértelmű kauzális összefüggést vélt felfedezni.

Edelwich Brodsky és Georg E. Becker a *burnout* kialakulását *öt fázisba* sorolta (Brodsky patológiás fázisai közé Becker a realizmus egészséges fázisát becsúsztatta).

1. *Az idealizmus szakasza:* nagy lelkesedés a szakmáért, a kliensért való intenzív fáradozás, a kollégákkal való élénk kapcsolattartás, a lelkes idealista segítő a személyiségüket tekintik a legfontosabb "munkaeszköznek". A segítés kudarcát a személyiség felelősségeként, saját kudarcaként élik meg. Irreális elvárások a kliens feltétlen változni akarásában, azonnali eredmények szükségletében. A túlazonosulás miatt összekeverednek a segítő saját szükségletei a kliensével, a határok feloldódnak a kliens és a segítő élete, illetve a segítő szakmai és privát élete között.
2. *A realizmus fázisa:* szakmája iránt elkötelezett, kooperatív együttműködés a kollégákkal, érdeklődik a kliens fejlődése iránt. A távolságtartás és részvét egyensúlyának megteremtésén fáradozik. Kreatív tervek, kezdeményezések iránti nyitottság.
3. *A stagnálás vagy a kiábrándulás fázisa:* csökken a teljesítőképeség, érdeklődés, nyitottság. A klienssel való kapcsolat a legszükségesebbekre korlátozódik. A kollégákkal való beszélgetések gyakran terhesek, vagy csupán a saját védekező viselkedés megerősítését szolgálják.
4. *A frusztráció fázisa:* szakmájukban visszahúzódnak, a klienseket becsmérik, egyre több negatív változást észlelnek rajtuk (pl. diákokból diákság, diákanyag lesz). A kapcsolatban a megengedő és a tekintélyelvű stílus ingadozik. A szakmai, közéleti tevékenységből való visszavonulás annak értelmetlensége és üressége miatt. Kétségbe vonódik a saját tudás és a hivatás értelme és értéke. Miért csinálni? A kliens egyre idegesítőbb.
5. *Az apátia fázisa:* a minimumra korlátozódik a klienssel való interakció. A szakmai munka sematikusan történik. A kliens felé a hangulat ellenséges. A segítő a kollégákat kerüli, a helyzet megváltoztatásának lehetőségét elveti.

A burnout szindróma terápiája

Prevenció

a) *Általános motiváció* - A munkával, hivatással kapcsolatban a saját személy fontosságának és jelentőségének érzése a munkahelyeken. Autonómia, szakmai fejlődés lehetősége. Támogató rendszerek - a munkahelyen stábmegbeszélések, esetmegbeszélés, szakmai továbbképzések, szupervízió, kollegiális konzultáció stb. - megléte. Anyagi-erkölcsi megbecsültség. A szakmai túlterheltség szabályozása.

		<p><i>b) Személyes motiváció</i> - Professzionális segítő foglalkozás választásának átgondolása, tudatosítása. Aki segítő pályát választ, a motivációját egyedül vagy segítséggel tudatosítsa. A segítség ne válhasson kvázi pszichoterápiás szükségletté. A motivációk tudatossága döntő, a segítségen keresztül az öngyógyítási vágy így pozitív energiák, empátia forrása is lehet. A spontán emocionális segítőkészség, altruizmus alapvető emberi tulajdonság, lásd irgalmas szamaritánus.</p> <p>Intervenció</p> <p>Beavatkozási stratégiák és technikák a segítő részére.</p> <p><i>a) A stresszteni szituációkat kevésbé személyes módon, inkább intellektuális, racionális vonalon kell megközelíteni.</i></p> <p><i>b) A stresszteni interakciókban az involválódást igyekezni kell csökkenteni.</i></p> <p><i>c) Szorosabbra szükséges fűzni a személyzetten belüli támogató, feszültséget csökkentő, felelősség-megosztásra lehetőséget adó kapcsolatokat.</i></p> <p><i>d) Coping, megküzdési stratégiák. (C. A. Smith 1995. UMPCI 11 coping mechanizmust ír le.)</i></p> <p>Krisisintervenció</p> <p>A végstádium felrobbantja a szakmai szerep korrekcióit és terápiás intervenciót igényel, mert nem a segítő szerep cluster-zavaraira vonatkozik, hanem az egész személyiséget érinti.</p> <p>A burnout-szindróma öndiagnózis. A segítő szakmában időnként meg kell állni és megfogalmazni: milyen motiváció tart a pályán és mit jelent a segítség? Hogyan látnak engem a kliensek, és hogyan a kollégák? A kiegész fenti szakaszaiban hol tartok?</p>
7.3.4.	Terjedelme	4 óra
7.3.5.	Elméleti órák száma	1 óra
7.3.6.	Gyakorlati órák száma	3 óra
7.3.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység elsajátítása során a résztvevő teljesítmény értékelése alapján kiadott oktatói igazolás.

8. Csoportlétszám¹³

8.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	40 fő
------	-------------------------------	-------

¹³ A csoportlétszám minden esetben megegyező.

9. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása
(amennyiben a képzés OKJ szerinti szakképesítés megszerzésére irányul, az értékelő rendszer leírásának a modulzáró vizsgák teljesítményértékelését is tartalmaznia kell)

9.1. A képzés során alkalmazott értékelési rendszer

Számonkérések formája	Írásbeli feladatmegoldás Szóbeli felelet Gyakorlati tevékenység
Számonkérések rendszeressége	Az órák alatti, a tanítási-tanulási folyamatba épített folyamatos ellenőrzés, visszacsatolás. Az oktatás végén vizsga.
Számonkérések tartalma	Az elsajátítandó készségek, ismeretek és kompetenciák a számonkérésig feldolgozott tananyagra vonatkozóan.
A felnőttek tudásszintjének ellenőrzésére szolgáló módszer(ek)	Folyamatos szóbeli ellenőrzés, visszacsatolás. Alkalmanként írásbeli feladatmegoldás, számonkérés - visszacsatolás.
Megszerezhető minősítések	-
Megszerezhető minősítésekhez tartozó követelményszintek	-
Sikertelen teljesítés(ek) következménye(i)	Ha a hiányzás meghaladja a 8%-ot, akkor tananyag elsajátítását meg kell ismételnie.

10. A képzés zárása

10.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A képzési órákról való hiányzás nem haladja meg az összes óra 8%-át, az egy órát.
-------	--	---

11. A képzési program végrehajtásához szükséges feltételek

11.1.	Személyi feltételek	A képzés elméleti részének oktatása esetén a képzési tartalomnak megfelelő egyetemi, főiskolai szakképzettséggel.
11.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet 16. §. (9) b) szerint az oktatóra előírt alkalmazási feltételt munkaszerződéssel, megbízási szerződéssel vagy az oktató alkalmazását bizonyító más szerződéssel biztosítja.
11.2.	Tárgyi feltételek	393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet 1. sz. melléklete alapján: lásd a táblázat alatt.
11.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	A szükséges tárgyi feltételek biztosítása saját tulajdonú, ill. bérelt eszközök útján történik.
11.3.	Egyéb speciális feltételek	---
11.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	---

11.2. Tárgyi feltételek:

393/2013. (XI. 12.) Korm. rendelet 1. sz. melléklete alapján:

A FELNŐTTKÉPZÉSI TEVÉKENYSÉG FOLYTATÁSÁNAK TÁRGYI FELTÉTELEI

I. HELYSÉGEK

	A	B	C
	Helyiségek	Mennyiségi mutató	Megjegyzés
1.	Tanterem	képzési helyszínenként*, egyidejűleg képzésben lévő – maximum 40 fős – csoportonként 1	a terem alapterülete nem lehet kevesebb, mint 1,5 m ² /fő
2.	Adminisztrációs iroda és irattár	intézményenként 1	

3.	Ügyfélszolgálati helyiség vagy pult	intézményenként 1, elérhetőség jelzése képzési helyszínenként	
4.	Kiszolgáló helyiségek:		
4.1.	WC helyiség	képzési helyszínenként 1	az egy időben jelen lévő résztvevői létszám figyelembevételével
4.2.	WC helyiség és mosdó mozgáskorlátozottak számára felszerelve	érintett létszám szerint	ahol mozgáskorlátozott résztvevőket képeznek

* A „képzési helyszínenként” megjelölés esetén a székhelyen, a telephelyen vagy bármely más helyszínen, ahol képzést folytat az intézmény, a helyiség, a megnevezett eszköz, felszerelés biztosítandó.

II. HELYSÉGEK BÚTORZATA, EGYÉB BERENDEZÉSI TÁRGYAI*

	A	B	C
	Eszköz, berendezés	Mennyiségi mutató	Megjegyzés
1.	Tanterem		
1.1.	Tanulóasztalok, székek vagy írólapos székek	résztvevők létszámának figyelembevételével	mozgáskorlátozottak, középsúlyos értelmi fogyatékosok és gyengénlátók esetén állítható magasságú, dönthető lapú, peremes, egyszemélyes asztalok; gyengénlátóknál – szükség szerint – egyéni megvilágítási lehetőséggel; mozgáskorlátozottak székei állítható magasságú ülőkével, lábtartóval
1.2.	Tanári asztal, szék	tantermenként 1	
1.3.	Tábla vagy flipchart	tantermenként 1	
4.	Egyéb eszközök		
4.1.	Fénymásoló	intézményenként 1	
4.2.	Számítógép internet hozzáféréssel, perifériákkal	intézményenként 1	
4.3.	Hang és képlejátszásra alkalmas eszköz vagy eszközök	szükség szerint	

* A táblázatban felsorolt eszközök, felszerelések helyettesíthetők az érintett eszköz, felszerelés funkcióját kiváltó, korszerű eszközzel, felszereléssel.