

# SAGE Kézikönyv



**Szerzők:**

**Christina Kunter, Regina Egger, Elizabeth Huber, Gerd Zimmer, Andrew Painter**

**2008. április**

Ezt a projektet az Európai Bizottság támogatásával finanszírozták.  
Ez a kiadvány [közlemény] a szerző véleményét tükrözi. A Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információ bármely lehetséges felhasználásáért.

## Előszó

---

Elisabeth Huber:

„Sage” (magyarul ’bölcs’) annyit tesz, „nagy tudású”, még hozzá nagy tapasztalat eredményeképpen. Számomra éppen ez a jelentése különlegesen értékes, ha történelmi szempontból nézzük az idősök szerepét a társadalomban. A régi időkben az idősöket tisztelték azért, mert nagy tapasztalatukból adódóan bölcsességgel rendelkeztek, ma viszont az emberek gyakran hátrányos megkülönböztetés áldozataivá válnak életük harmadik szakaszában.

Ugyanakkor az idősök egyedülálló kincsrel rendelkeznek, ami nem más, mint a tudással teli élet. Ezt azonban ritkán halljuk, amikor szociális juttatásokról, oktatásról, tanulásról vagy foglalkoztatásról van szó. Ezeket a problémákat viszont csak akkor kezelhetjük sikeresen, ha hasznosítjuk a tapasztalatokat.

Norberto Bobbio-t szeretném itt idézni, mert a dolgok lényegét ragadta meg alábbi írásában:

„Az öregkort nem szabad elválasztani attól az élettől, amelyet az illető korábban élt, hiszen az valójában az ifjúság és az azt követő életszakaszok folytatása ... Az öregkor addigi életszemléletünk leképezése és addigi életvitelünk valamint az életünk során szerzett eszméink jellemzik: van, aki úgy élte az életét, mintha egy meredek hegyet mászna meg; van, aki úgy, mintha egy nagy folyóba merülne bele és lassan átúszna a túlpartra; megint mások élete talán egy olyan dzsungelhez volt hasonló, amelyben körbe-szaladgáltak, anélkül, hogy megtalálták volna a helyes ösvényt, a kivezető utat ...”

Az idősök többé nem élnek teljes, aktív életet, valamelyest alárendelődnek, mivel a társadalomban elfoglalt helyünk mindig a szakmai életünk sikerein alapul, illetve ebből merítünk önbizalmat.

Csak az idős generáció társadalmunkban egyre növekvő aránya kezdi valamelyest megváltoztatni ezt a gondolkodásmódot. Manapság a nyugdíjazást egyre nagyobb társadalmi és gazdasági problémának tekintjük.

A kor, különösen az öreg kor formálja majd társadalmunk jövőjét! Ebből adódóan két fontos kérdés merül fel a jövőben. Az első, hogy mire van szükségük az idősöknek. A második, hogy mit adhatnak ők nekünk.

A SAGE fő célja többet megtudni az idősök tényleges szükségleteiről, másrészt pedig hasznosítani az idős, nem foglalkoztatott emberek tapasztalatait és biztosítani őket afelől, hogy továbbra is értékes tagjai társadalmunknak.

A SAGE tehát nem más, mint az idős, nem foglalkoztatott emberekben rejlő potenciál kiaknázása, valamint az idős polgárok bevonása a társadalmi tervezésbe és életük megszervezésébe. A SAGE által úgy tekinthetünk az öregkorra, mint a teljes alkotóerő életszakaszára!

Végül az osztrák-zsidó filozófust Martin Buber szeretném idézni: „Öregnek lenni csodálatos dolog, ha nem felejtsük el, hogyan kell újrakezdeni”. A SAGE tehát akár arra is lehetőséget nyújthat nekünk, hogy elképzeljük, mi magunk hogyan szeretnénk megöregedni anélkül, hogy elfelejtenénk újrakezdeni.

## 1. fejezet: Bevezetés

---

Ez a dokumentum a SAGE projekt tapasztalatain és eredményein alapuló képzési kiadványokból álló sorozat első része, amelyben két éven át működtek együtt 8 európai tagállam kutatói, gerontológusai, médiaszakértői, nyilvános testületei és felnőttképzési szervezetei.

A projektet az Európai Unió Leonardo da Vinci Programja indította válaszul az Európában jelenleg végbemenő életkorral kapcsolatos demográfiai változásokra. A projekt eredményei közé egy sor olyan kompetencia-alapú képzés és vizsgálati eszköz tartozik, amelynek a célja olyan részvételi segítőket képezni, akik az ötven éves és annál idősebb korosztállyal dolgoznának.

Ennek a kézikönyvnek a célja olyan képzési szervezeteket kialakítani, amelyek megvalósítanák a projekt céljait, valamint létrehozni egy olyan útmutatót, amely a résztvevők igényeit még a tanfolyam megkezdése előtt fel tudná mérni.

Ez a kézikönyv két fejezetből és három függelékből áll:

### 1. fejezet

Röviden áttekinti a projektet és annak fejlődését, hangsúlyozza a SAGE képzés fontosságát és meghatározza, hogyan milyen típusú tanulók tudnának belőle profitálni. Utal az Európa egészét jellemző demográfiai életkor-összetételre és rávilágít arra, mit jelent a részvétel a projekt struktúrája alapján. A kompetencia terminus kifejtését az Erpenbeck által használt elméleti keret, illetve a kompetenciakeretnek a partnerség által kifejlesztett összefoglalója adja.

### 2. fejezet

A képzési szervezeteket a SAGE tanulók igényeit felmérő dokumentumokkal látja el, valamint olyan struktúrát nyújt nekik, amely hasznos lehet a képzés szervezői számára a tanulók képzést megelőző igényeinek és elvárásainak felmérésében.

A kézikönyv célja mindenek előtt megismertetni az állami és civil képzési szervezeteket egy olyan platformmal, amely felvilágosítást nyújt a SAGE koncepciójával és termékeivel kapcsolatban, valamint hogy olyan képzés előtti eszközökkel lássuk el őket, amelyekkel felmérhetik az egyéni képességeket és kompetenciákat.

## Tartalom

---

### 1. fejezet: Bevezetés

i.	A SAGE projekt.....	5
ii.	Változás.....	6
iii.	Részvétel.....	7
iv.	A SAGE-képzés.....	14
v.	Kompetenciák.....	15
vi.	A célcsoport.....	20
vii.	Az oktatók.....	21
viii.	Összefoglalás.....	21

### 2. fejezet: Készségek és kompetenciák azonosítása és értékelése

i.	Bevezetés.....	22
ii.	Értékelési eszközök.....	25

### Függelégek

A.	Hivatkozások.....	28
B.	Értékelési kérdőív.....	29
C.	Partnerekkel kapcsolatos információ.....	33

## 1. fejezet

---

### i. A SAGE Projekt.

A **SAGE** (magyarul: bölcs) mozaikszó jelentése: **Senior citizens pArticipate in creatinG their livEs** (Az idős polgárok részvétele életük alakításában)

Ausztria, Ciprus, Dánia, Németország, Észtország,  
Spanyolország, Magyarország és az Egyesült Királyság  
projektpartnerei két éven át végeztek kutatást és fejlesztették  
a kompetencia<sup>1</sup> alapú képzést.

A projekt fő céljai a következők voltak:

- európai és nemzeti statisztikák kutatásai a népesség változásainak trendjeivel és az 50 évesek vagy e kor felettek társadalmi / gazdasági bevonódásával kapcsolatban
- konzultáció számos olyan szervezettel, amely együtt dolgozik a célcsoporttal vagy képvisel azt
- találkozók 50 évesekkel és e kor felettekkel közösségi fórumokon
- a tanfolyam és az értékelési folyamatok kifejlesztése
- három pilot tanfolyam és ezek utólagos értékelése



A projekt a demográfiai változásra és a hanyatló részvételre kíván választ adni képzési források megteremtésével, valamint egy sor értékelési módszer kifejlesztésével olyan szervezetek és egyének számára, akik azon dolgoznak, hogy segítsék az életük középső és késői szakaszában lévőket. Azok a jelöltek, akik sikeresen megfelelnek a képzés előtti értékelésben és / vagy a képzés utáni képzési programban, részvételi „segítő”<sup>2</sup> képesítést kapnak, amellyel egy sor olyan helyen dolgozhatnak, ahol elősegíthetik az állampolgári aktivitást az 50 évesek vagy e kor fölöttiek körében. Ezáltal azt szeretnénk elérni, hogy az emberek erőt és képességet szerezzenek ahhoz, hogy képesek legyenek *saját* igényeiknek megfelelően alakítani a szolgáltatásokat.

---

<sup>1</sup> Olyan tudás, képesség vagy hozzáállás, amelyek segítségével hatékonyan végezhetőek egy adott szakma, foglalkozás által felölelt tevékenységek, az adott foglalkoztatási forma kritériumainak megfelelően. [www.ibstpi.org/glossary.htm](http://www.ibstpi.org/glossary.htm)

<sup>2</sup> A **segítő** az a személy, akit arra képeztek ki, hogy segítsen egy embercsoportnak megérteni közös céljait, illetve segítsen nekik megtervezni, hogy hogyan érhetik el ezeket, anélkül, hogy a segítő maga bármilyen oldalon állást foglalna ennek megvitatásában. A segítő megpróbál segíteni a csoport tagjainak, hogy konszenzusra jussanak bármely akár előzetesen fennálló, akár a találkozó során keletkező nézeteltéréssel kapcsolatban azért, hogy erős bázis alakuljon ki a jövőbeli együttműködéshez.

A SAGE weboldalán megtekintheti a projekt indításáról szóló videót, valamint további információkat találhat a projektről. További információkért látogasson el a [www.sage-eu.com](http://www.sage-eu.com) weboldalra.

## 1. fejezet

---

### ii. rész: Változás

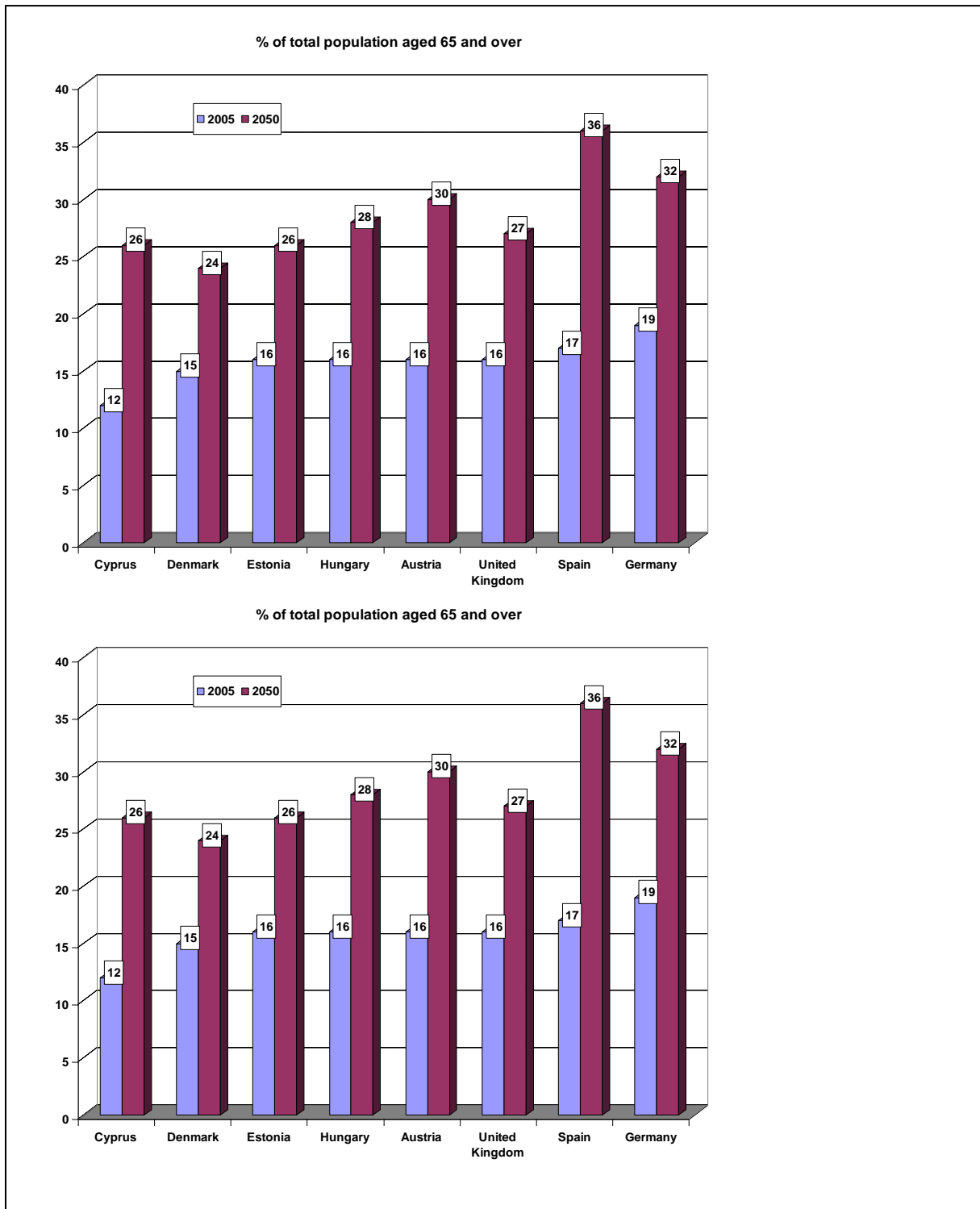
A lakosság elöregedése Európa egyik legnagyobb huszonegyedik századi vívmánya, ugyanakkor legnagyobb kihívása is. A jobb egészség és táplálkozás, valamint a csökkenő születésszámok miatt Európában mind több ember keres munkát és tart igényt szociális szolgáltatásokra élete közepén vagy végén.



Az 1. ábra azt mutatja, hogy az idős emberek aránya a teljes lakossággal összehasonlítva minden partnerállamban hatalmas mértékben fog emelkedni. A legmagasabb növekedés Spanyolországban várható, ahol 2060-ra az idősek (65 évesek és afeletti) száma a teljes lakosság közel 38%-át teszi majd ki.

1. ábra: A 65 évesek és afeletti (várható) aránya az összes partnerállamban (2006-ban és 2060-ban)

---



## 1. fejezet

---

Egyes mutatók szerint az idősek növekvő száma a társadalomban nem áll összhangban ennek a korcsoportnak a növekvő társadalmi részvételével.

A SAGE projekt kezdeti szakaszaiban a partnerek a társadalmi és gazdasági tevékenység korösszetétel szerinti mennyiségi és minőségi adatainak értékelésével bővítik az európai helyzettel kapcsolatos tudásukat.

Az eredmények azt mutatják, hogy szükség van egy olyan képzési megközelítésre, amely meg tud birkózni a növekvő inaktivitás és az emelkedő munkanélküliség problémájával, amely az ötven éves vagy afeletti korosztályt jellemzi.

Mivel egyre több bizonyíték áll rendelkezésünkre azzal kapcsolatban, hogy ez a korcsoport társadalmi és gazdasági hátrányt szenved, a projekt céljai időszerűek, és segítik majd ezeket a szervezeteket egy olyan munkaerőbázis kialakításában, amely képes szembeszállni a jövő kihívásaival.

A partnerség által végzett kutatással kapcsolatos további információkat a naprakész jelentésben találhatja meg, amely a SAGE weboldaláról érhető el. [www.sage-eu.com](http://www.sage-eu.com).



## 1. fejezet: Bevezetés

---

### iii. rész: Részvétel

Senki sem követ el akkora hibát, mint az, aki azért nem tesz semmit, mert csak keveset tehet.  
- Edmund Burke

**A részvétel** azt az aktív állampolgári létet és konzultációt jelenti, amely az egyének hatalommal való felruházását eredményezi. Olyan légkört támogat, amelyben a változások megfelelnek az emberek óhajainak, és erősítik a társadalmi és gazdasági kohéziót. A lakásépítési projektek, az oktatás előmozdítása és a foglalkoztatási kezdeményezések mind azt példázzák, hogyan segíthetik a részvételi projektek e célok elérését. Az az elgondolás áll mind e mögött, hogy minden érintettnek részt kell tudnia vennie a változási folyamatokban, köztük a munkavállalóknak, azok képviselőinek, az ügyfeleknek, a kampánycsoportoknak és az egyéneknek.

Ahogy azt Edmund Burke is sugallja, a változás nem magától történik, hanem az embereknek kell eszközölniük azt, olyan ötletekkel és tettekkel, amelyek aztán vagy negatív vagy pozitív kimenetelűek lesznek a társadalomra. Ami a változások előidézését illeti, a döntéshozók arra jöttek rá, hogy nagyobb részvételi szintre van szükség ahhoz, hogy az emberek bevonódjanak az életükre hatást gyakorló változások alakításában.

A történelem során több alkalommal is jelentek meg a részvételi keret politikai és társadalmi körökön belül történő fejlesztésére vonatkozó törekvések. Az 1960-as években az idősek társas életét előmozdító idősek klubjai és napközi központjai nyíltak meg. A 1970-es években a részvétel kifinomultabb szintjei is megjelentek, az érdekérvényesítő csoportok megerősödtek a kormányzati törekvések, amelyek célja több beleszólást nyújtani az embereknek a közösségeiket érintő szolgáltatások alakításába. A 80-as és 90-es években néhány kormány a nemzet szükségleteinek „statisztikai” képét vázolta fel az egyének vizsgálata és a velük való konzultáció nyomán, illetve táblázatokba foglalta az előrejelzett szükségleteket abból a célból, hogy összehangolja a kínálatot a kereslettel.

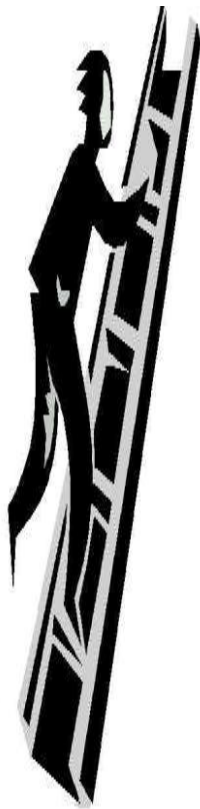
A 21. század elején azonban igazi szemléletváltás következett be, amely értelmében az „időseket” már nem lehet többé beskatulyázni vagy felcímkézni. Erősödik az egyén elismerése és növekszik annak a felismerése, hogy az emberek igényei nem elégíthetők ki kizárólag társadalmi kategorizálás útján.

A SAGE kontextusán belül éppen ezért hasznos lenne több időt fordítani annak kiderítésére, hogy mit is jelent a részvétel és hogyan lehet azt kontextusba foglalni és olyan szintre fejleszteni, hogy képzett segítők dolgozzanak azon, hogy nagyobb szerepet adjanak a többi embernek.

## 1. fejezet: Bevezetés

### A részvétel formái

A szükséges részvétel mértéke a fennálló helyzet bonyolultságától és hatókörétől függ. Éppen ezért érdemes átgondolni a részvételi segítő potenciális szerepeit és azok kapcsolatát az egyénnel és / vagy szervezetekkel. Látható, hogy az alábbi ábrán egy „részvételi létrát” használunk, vagyis egy olyan folyamatot, amely megmagyarázza, hogy minél magasabba lép valaki, annál magasabb részvételének mértéke és annál mélyebb a polgárok bevonódása.

	<b>Független közösségi kezdeményezése támogatása</b>	Segít másoknak, hogy azt tegyék, amit szeretnének, esetleg forrásgazda által nyújtott ösztöndíjjal, támogatással, tanácsadással
	<b>együttcselekvés</b>	Nem csak együtt születik döntés arról, hogy mi lenne a legjobb, hanem partnerség is alakul a szükséglet kielégítésére. Mindkettő egyformán felelős a kimenetelért.
	<b>Együttdöntés</b>	Bátorít másokat, hogy további ötletekkel és opciókkal álljanak elő, és hogy Önnel együtt döntsék el, mi lenne a leghelyesebb további lépés.
	<b>Konzultáció</b>	Tisztában van azzal, hogy miről akarja kikérni az emberek véleményét és miért, meghatározza azt, hogy mit lehet, és mit nem lehet megváltoztatni. Egy sor opciót kínál fel és meghallgatja a visszajelzéseket. A döntés a konzultáció eredményeinek valamint egyéb tényezőknek a figyelembevételével születik meg.
	<b>Információ</b>	Tájékoztatja az embereket arról, hogy mik a tervek, hogy informálva legyenek arról, mi fog történni.

Ez a magyarázat a létra aljára helyezi Önt, és leír néhány olyan folyamatot, amelyet alkalmazni lehet a részvételi folyamatnál a kommunikációs stratégiák és a bevonódás szintjei értelmében.

## 1. fejezet: Bevezetés

---

### **Információ**

Az információ az első lépés a részvétel felé, ám ez csak egyirányú kommunikáció a törvényhozók/hatóságok felől a polgárok felé, fordított irányban nem működik. A polgárok nem tudják befolyásolni a döntéshozatali folyamatot és az is előfordulhat, hogy nem áll hatalmukban befolyásolni az eseményeket sem.

Ide tartozik a tervek, jelentések, dokumentumok interneten történő elhelyezése és a tevékenységek bemutatása.

### **Konzultáció**

A konzultatív részvételi folyamatokon belül a polgárok lehetőséget kapnak arra, hogy részt vegyenek a döntéssel kapcsolatos vitában és javaslataik és elvárásaik közlésével a polgárok „tanácsot adhatnak” a döntéshozóknak. Ebben a kontextusban nem mindig beszélhetünk közvetlen részvételről az „együttdöntés” értelmében, és ez néha bizalmatlansághoz vezethet, hiszen nem lehet mindig megállapítani, hogy valóban figyelembe vették-e az emberek véleményét. Ide tartoznak például a közvélemény kutatások vagy a szükségletelemzések.

### **Együttdöntés**

A polgárokat a tervezés és a megvalósítás valamennyi lépésébe bevonják: ez a konzultációs folyamatokhoz hasonlít, amennyiben a véleményüket is figyelembe veszik, azonban több hatalmuk van az eredményeknek a szükségleteikhez való hozzáigazításában. Ilyen például az állampolgári szavazás, a részvételi projektek.

### **Együttcselekvés**

Az emberek nem passzívan kapcsolódnak be a tervezésbe és a döntési folyamatba, hanem aktív szerepet kapnak a partnerség által hozott intézkedések megvalósításában. Ilyen például a tevékenységek és események közös szervezése (pl. falusi vásárok)

### **Független közösségi kezdeményezések támogatása**

Léteznek olyan struktúrák, amelyek segítségével a polgárok saját ötleteikkel állhatnak elő a tevékenységekkel kapcsolatban és amelyek – személyesen, pénzügyileg, szakértelemmel, tér rendelkezésre bocsátásával – támogatják ezeknek az intézkedéseknek a megvalósítását. Például: események, kirándulások szervezése, a városkép javítása.

A SAGE tehát arra helyezi a hangsúlyt, hogy olyan képzést nyújtson az embereknek, amely alapján megérthetik, hogyan alkalmazhatóak ezek a folyamatok saját közösségeikre vagy szervezeteikre, hogy meghatározhassák, milyen fokú részvétel kívánatos és elérhető a középkorú és idősebb emberek számára.

## 1. fejezet: Bevezetés

---

### Az idős polgárok részvétele

Mint azt korábban említettük a társadalmon belül elfoglalt személyes és társadalmi státusz gyakran kizárólag az ember szakmai karrierjéből vezethető le, ami azt eredményezi, hogy a nyugdíjazás az egyén közéletben játszott szerepének megváltozását vonja maga után. Az idősek azt észlelhetik, hogy a változások befolyásolása (hatóerejük) jelentősen csökken emiatt, és nyugdíjas koruktól fogva tudásuk és kompetenciáik elveszítik fontosságukat és hasznukat.

Ehhez járul hozzá, hogy az idős emberek egy sor társadalmi megkülönböztetés áldozatai lesznek, különösen akkor, amikor segítségre szorulnak. Éppen ezért fennáll annak a veszélye (megnövekedett kockázata), hogy az idős polgárokat közelről érintő döntéseket a nélkül hozzák meg, hogy kikérnék erről véleményüket, vagy akár tájékoztatnák őket.



Így azon egyének befolyásának a növelése, akik azt érzik, hogy alulképviseletnek vagy a perifériára szorulnak, különösen nehéz, mivel ezekkel a csoportokkal nehezebb foglalkozni, önbizalomhiányban szenvednek, nem hiszik, hogy képesek lennének tenni valamit a változás érdekében. A fenti részvételi modell alkalmazása csak a megértését szolgálja annak a

számos problémának, amellyel a részvételi segítőnek szembe kell majd néznie az emberekkel való kapcsolatbalépés és motiválásuk során.

Mindazonáltal sok pozitív példát is kaptunk olyan jó gyakorlatokról, amelyek során az emberek bevonódtak és motivációt éreztek a szolgáltatások igényeikhez való igazítása terén. Az esettanulmány hátlap csak egy példával szolgál a sok közül.

## 1. fejezet: Bevezetés

### ESETTANULMÁNY – RÉSZVÉTEL PROJEKT

#### **Társbélő közösség:**

A Volkshilfe Stájerország, amely egy Osztrák civil szervezet (NGO) úgy döntött, hogy kifejleszt egy projektet az idős polgárok lakhatási és társas igényeinek meghatározása és az ezekre való reagálás céljából. A Németországban és Hollandiában véghezvitt hasonló projektek kutatási eredményeire és tapasztalataira alapozva kialakítottak egy társbélő közösséget.

#### **Az alap ötlet:**

Egyetlen, több ember számára fenntartott lakás, ahelyett, hogy az idősek egyedül élnének otthonaikban. Ezáltal kevesebb segítségre és támogatásra lenne szükség a gondozószolgálatok részéről, és az idős lakosoknak több tér jutna tevékenységeik végzésére. A lakók megosztanák a támogatási mechanizmusokat és több lehetőség nyílna a társasági életre. A projektnek azonban mind a negatív, mind a pozitív következményekkel számolnia kellett, így az ingatlanok méretével is, és, hogy vajon szükség lesz-e bármiféle különleges felszerelésre. A költségvetés, a helyszín és az építési szabályok korlátai mind korlátozó tényezőként léptek fel.

A koncepció azonban az volt, hogy elindítsanak egy **részvételi projekt**-et egy konkrét – pilot – településen. A közösség tagjainak segítségével a részvételi segítő azon dolgozott, hogy bevonja az embereket a döntési folyamatba.

Részvételi műhelyek alakultak, ahol az emberek többet tudhattak meg igényekről. (Az alkalmazott módszer: egy ötlet bemutatása, munkacsoportok, csoportvita, visszajelzés az eredményekről az idősek számára)

#### **Ennek a részvételi projektnek az előnyei a következők voltak:**

Világosabb képet kaphattunk arról, hogyan kellene kialakítani ezt a lakást (az öreg emberek például nem akartak egyetlen közös fürdőszobát, a konyhát és a nappalit azonban szívesen megosztották egymással. Így aztán minden hálósobához épült egy kis fürdőszoba zuhannyal. Azt is nagyon fontosnak találták például, hogy a konyhához tartozzon egy éléskamra stb.)

**A tényleges projekt alapötletének terjesztéséről és a további szolgáltatásokkal kapcsolatos igényekről az alábbiak szerint tudhatunk meg többet:** az idősek részvételével alakult részvétele műhelyek világosan megmutatták, hogy csak EGY ilyen lakásra van igény ezen a bizonyos településen, mert még ha sok ember érdeklődik is az ötlet iránt, az sokak számára mégsem elég vonzó, illetve nem tudja kielégíteni az igényeiket.

Amint azt a fenti esettanulmány sugallja, a részvétel valóban működik, és jelentős hatással lehet a szolgáltatások jövőjére nézve. Mindezidáig azonban csak az aktív bevonódás példáival és egy olyan részvételi modell magyarázatával ismertettük meg Önöket, amely elősegítheti mindezt. A kézikönyv következő részében alaposabb betekintést nyújtunk a tanfolyam menetébe és a szükséges kompetenciák mibenlétébe.

## 1. fejezet: Bevezetés

---

### iv. SAGE képzés

A tanfolyam az egyenlőség alapvető értékein alapul, valamint azon, hogy segítő képzést fejlesszünk ki a következő célcsoport részére:

- Már aktív munkatársak Folyamatos Szakmai Fejlesztése
- A kormány és önkéntes szervezetek alkalmazottainak, akik 50 évesek és e kor felettiak részére nyújtanak szolgáltatásokat.
- Munkanélküliek (különös tekintettel az 50 évesekre és az e koron felüliekre)



Aki sikeresen elvégzi a tanfolyamot, részvételi segítői képesítést kap, amellyel egy sor különféle környezetben dolgozhat majd. A tanfolyamon bármely korú és foglalkozású ember részt vehet. A szervezeteknek el kell gondolkodniuk azon, hogy az emberek meglévő tudása, készségei és tapasztalata hogyan kapcsolódik majd a SAGE képzésbe, és hogyan erősítheti az 50 évesek és az e kor felettiak aktívabb részvételét. Ahhoz, hogy ezt elősegítsük, a későbbiekben ebben a kézikönyvben elmagyarázzuk, hogyan kell értékelni és akkreditálni az előzetes tanulmányokat.

Az emberek feladatai és az általuk megszerezni kívánt képesítések különfélék, illetve az egyes szervezetek szükségletei befolyásolják azokat. Az alábbiakban felsoroljuk a lehetséges feladatokat:

- részvételi folyamatok (participation procedures – PP-k) tervezése és megvalósítása
- közösségi vezetőkkel való találkozók a PP-k népszerűsítése érdekében
- tanácsadó bizottságok szervezése és a velük való találkozók
- informatív találkozók levezetése a célcsoportokra koncentrálva
- a programra jelentkezők megtalálása és velük való interjúk készítése
- oktatói és előadói készségek
- résztvevők segítése két vagy több közösségi / egyéni projekt megtalálásában és a velük való munkában



Biztosítani kell, hogy a feladatra esélyes jelöltek azonosítása megtörténjen, mégpedig azok alapján a kompetenciák alapján, amelyek a projekten belül elsődlegesnek tekintendők a részvételi segítői feladat ellátásához. A kézikönyv következő része azt részletezi, hogyan határozza meg a partnerség ezeket a kompetenciákat, illetve hogyan kapcsolódnak ezek a moduláris tanfolyamhoz és az értékelési stratégiához.

## 1. fejezet: Bevezetés

---

### v. Kompetenciák

A hozzáértés létfontosságú annak érdekében, hogy a képzést vezetők és az oktatók sikeresen összeállíthassák a munka vagy a projekt tervezetét. Az egyének számára követelményként jelenik meg, hogy megfelelően végezzék el az adott munkát. A hozzáértés, a tudás, a készségek és a teljesítmény javítása érdekében alkalmazott magatartási formákat is magába foglalja.

John Erpenbeck a kompetenciák használatának szakértője. A következőképpen definiálja ezeket: az önszabályozott, önszervezett és kreatív problémamegoldásra és cselekvésre irányuló készségek. Fontos, hogy a munkaadó előzetesen átgondolja, milyen fajta kompetenciák szükségesek a jövőben a segítő által ellátandó feladatok elvégzéséhez. Azonban a projekt előrehaladtával és fejlődésével párhuzamosan a részvételi segítő észreveszi majd, hogy a számára szükséges kompetenciák megváltoznak, új egyéni és közösség szükségleteket fedezhet fel, és az új helyzetek új készségeket követelhetnek meg. Mindig szükség lesz a kompetenciák fejlesztésére, mivel a segítő sohasem érhet el teljes hozzáértést minden területen. Mindig lesz egy magasabb szint, amelyet el kell érnie, ez része kell, hogy legyen a segítő szakmai fejlődésének.

### Kompetenciafejlesztés

A kompetenciafejlesztés folyamata a cselekvés és a visszajelzés életre szóló folyamata. Olyan különleges környezetet igényel, ahol szabályokra van szükség az újoncok kiképzéséhez, azonban a kompetencia magasabb szintjén állók szisztematikusan megszeghetik majd a szabályokat, amennyiben a helyzet ezt megkívánja. Időbe telik, mire valaki kompetenssé válik, és nem várhatjuk el, hogy mindenki minden téren hozzáértő legyen a kezdetektől fogva. Lesz egy olyan tanulási periódus, amelyet minden munkatársnak el kell végeznie azért, hogy megismerkedhessen a szervezet szokásaival, értékeivel, szabályaival és eljárásaival.

Biztosítani kell, hogy a feladatra esélyes jelöltek azonosítása megtörténjen, mégpedig azok alapján a kompetenciák alapján, amelyek a projekten belül elsődlegesnek tekintendők a részvételi segítői feladat ellátásához. A kézikönyv következő része azt részletezi, hogyan határozza meg a partnerség ezeket a kompetenciákat, illetve hogyan kapcsolódnak ezek a moduláris tanfolyamhoz és az értékelési stratégiához.

---

## 1. fejezet: Bevezetés

---

### **Sage modulokkal kapcsolatos kompetenciák**

Az alábbiakban bemutatott első, kompetenciákkal kapcsolatos tervezetet eredetileg a projekt partnerei alkották meg. Ezek azok a tulajdonságok voltak, amelyek szerintünk fontosak voltak a segítő szerepének betöltéséhez. A kompetenciákat fejezetekre tagoltuk, majd országok alapján, kérdőívek formájában kisebb csoportokba foglaltuk. A kapott eredmények és visszajelzések jelentősen különböztek az egyes vizsgált országokban. Ennek elsősorban a kulturális és társadalmi különbségek voltak az okozói. Ezután Erpenbeck elméleti modelljét alkalmaztuk, amely összhangban van a kompetenciák általunk adott definícióival. Ez a modell bázisul szolgált számunkra a tanfolyam moduljai kifejlesztéséhez. Ennek alapján változtattunk valamelyest a projekt koncepcióján, hogy az jobban megfeleljen azoknak a résztvevőknek, akik reményeink szerint profitálnak majd belőle. Azt találtuk, hogy a Sage projekt kompetenciái négy főbb kategóriába sorolhatóak. Ezek a következők:

**Személyes kompetenciák:** a részvételi segítő munkájához szükséges részletezett tudás és tapasztalat bemutatása. Egy feladat kezdeményezésének és megbízható módon történő elvégzésének képessége.

**Szakmai módszertani kompetenciák:** Ezeket pontosabban a szakértelem, vagy a speciális/szakmai tudás kifejezésekkel írhatjuk le. Ide tartozik az összes olyan speciális tudás és készség, amelyre előzetesen nem lesz szükségük azoknak, akik megkezdik ezt a munkát, azonban meg kell majd szerezniük ezeket, ha bizonyos területeken szeretnének dolgozni.

**Tevékenységgel kapcsolatos kompetenciák:** Ez a terület egy feladat megfelelő elvégzésének, az emberek szükségletei megtalálásának és az ezek eléréséhez szükséges stratégiák vagy tervezetek kifejlesztésének, valamint a velük kapcsolatos problémák megoldásának képességére koncentrál.

**Társas/kommunikációs kompetenciák:** Személyes és egyéb kommunikációs készségek használata a többiekkel való kapcsolat kiépítésének céljából; a mások helyzetének és aggodalmainak megértése; a különbözőség értékelése és a stílus rugalmasságának képessége. Írott és szóbeli információk világos módon történő közlése és viták hatékony kezdeményezése a világos eredmények elérése érdekében.

## 1. fejezet: Bevezetés

---

Az ez alá a cím alá tartozó további kompetenciákat az alábbi táblázat foglalja össze. Ezek a kompetenciák első sorban olyan általános készségeket foglalnak magukba, amelyekre ennek a szerepnek a betöltése során szükség lesz, illetve olyan készségeket, amelyeknek a segítők folyamatos szakmai fejlődése részét kell képezniük.

Sz. Kompetencia      Személyes kompetenciák

Sz.	SZ/T	SZ/S	SZ/M
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hűség</li> <li>▪ Megbízhatóság</li> <li>▪ Személyes/ egyéni felelősség</li> <li>▪ az önértékelés képessége</li> <li>▪ erkölcsi – etikai hozzáállás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ önirányítás képessége</li> <li>▪ Kreativitás</li> <li>▪ Elkötelezettség</li> <li>▪ nyitottság a változásra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Humorérzék</li> <li>▪ Segítőkézség</li> <li>▪ barátságosság</li> <li>▪ empátia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ tanulásra való hajlandóság</li> <li>▪ Holisztikus gondolkodás</li> <li>▪ Megbízhatóság</li> <li>▪ önfegyelem</li> </ul>

T Kompetencia      Tevékenységgel kapcsolatos kompetenciák

T	T/Sz	T/K	T/M
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Energia</li> <li>▪ kezdeményezőkézség</li> <li>▪ megvalósításra való hajlandóság</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ döntéshozatalra való képesség</li> <li>▪ innováció iránti lelkesedés</li> <li>▪ stressz tűrőképesség</li> <li>▪ aktív részvétel iránti lelkesedés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optimizmus</li> <li>▪ Társadalmi elkötelezettség</li> <li>▪ impulzusok megadása</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ az eredményeknek a cselekvésbe való bevonásának a képessége</li> <li>▪ a célok szem előtt tartása</li> <li>▪ Konzisztencia</li> <li>▪ Türelem</li> </ul>

K. Kompetencia Társas/kommunikációs kompetenciák

K	K/Sz	K/T	T/M
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kommunikációra való képesség</li> <li><input type="checkbox"/> együttműködésre való képesség</li> <li>▪ Alkalmazkodóképesség</li> <li>▪ kapcsolatok irányítása</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ konfliktusoldásra való képesség</li> <li>▪ csapatban való munkára való képesség</li> <li>▪ idősekkel való munkára való képesség</li> <li>▪ Meghallgatásra, türelemre való képesség; képesség arra, hogy a helyes kérdéseket tegyük fel</li> <li>▪ integrációs képesség</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> problémamegoldásra való képesség</li> <li><input type="checkbox"/> kísérletező kedv</li> <li><input type="checkbox"/> tanácskozássra való képesség</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> megértésre való hajlandóság</li> <li><input type="checkbox"/> tudatosság</li> <li><input type="checkbox"/> kifejezőkészség (szóbeli készségek, gesztusok, arckifejezések)</li> </ul>

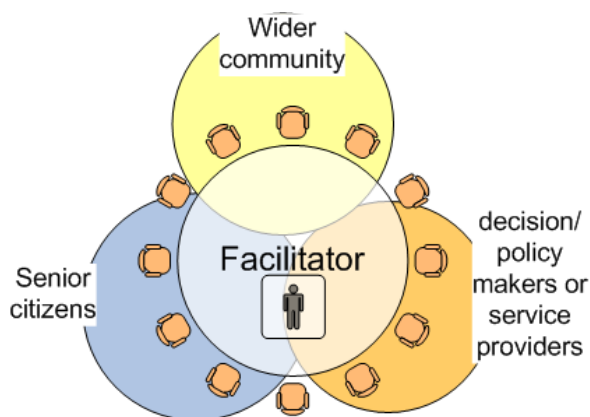
Kompetencia M: Szakmai módszertani kompetenciák

M	M/Sz	M/K	M/T
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Speciális tudás</li> <li>▪ Multidiszciplináris tudás</li> <li>▪ időbeosztási képesség</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tudásorientált</li> <li>▪ Elemzői készségek</li> <li>▪ Objektivitás</li> <li>▪ ítélezési képesség</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekt menedzsment</li> <li><input type="checkbox"/> a következmények szem előtt tartása</li> <li><input type="checkbox"/> tanulásra való képesség</li> <li><input type="checkbox"/> a szaktudás alkalmazásának és megvalósításának képessége</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Szervezési készségek</li> <li>▪ koncepciók készítésének és megvalósításának képessége</li> <li>▪ Szisztematikus és módszertani eljárás</li> </ul>

## A Segítő 3 különböző kommunikációs kontextusban

A segítő (moderátor) a SAGE projekt alapfeltételezése alapján 3 különféle környezetben dolgozik majd és ennek a környezetnek a főbb szereplőivel működik együtt. A fent felsorolt szakkompetenciákra az idős polgárokkal, a döntéshozókkal és a szélesebb értelemben vett közösséggel való kommunikációban lesz szüksége. A segítőknak e három csoport között kell tárgyalniuk azért, hogy a kezelt polgároknak a lehető legjobb támogatást tudják nyújtani.

### 1. ábra: A segítő szerepe





## Kompetenciaértékelés

A kompetenciák és a képesítések közé nem vonható egyenlőségjel. Nem létezik kompetencia képesítés nélkül, azonban létezik képesítés kompetencia nélkül. Ezeket a kompetenciákat mérni és értékelni kell, ám az írásbeli és szóbeli tesztelésen felül a szimulált helyzetek és a megfigyelési tanulmányok elemzése is fontos szerepet játszik.

A tanfolyam előtti értékelésnél elsősorban a hozzáállás típusú kompetenciák és a jellemreferenciák lesznek érdekesebbek, azonban néhány kompetenciát sem azonosítani, sem értékelni nem lehet a hagyományos eljárásokkal. Az alapvető probléma abban áll, hogy az olyan magas szintű kompetenciák, mind a kezdeményezőkézség vagy a szervezési folyamatok megértése és az azokban való részvétel képessége nehéz és fárasztó tevékenységek, és nem létezik egyetemes módszer az értékelésükre, kivéve, ahogyan azt korábban megállapítottuk, ezek végrehajtásának megtapasztalását és megfigyelését, illetve a szimulált helyzetek elemzését.

### 1. fejezet: Bevezetés

---

#### vi. A célcsoport(ok)

A SAGE célirányos projekt. A célja egy olyan képzés megvalósítása, amely lehetővé teszi, hogy résztvevői **kompetens** módon léphessenek fel mint **segítők**. A képzés végén a résztvevők az 50 éveseknek és az e kor felettieknek nyújtott támogatásra, a nekik nyújtott pártatlan tanácsadásra és bátorításukra irányuló készségei javulni fognak.

A potenciális jelöltek számos különféle szektorból érkehetnek, amelyek közé többek között ezek tartoznak:

## Egyének

- Felnőttek ápolásában dolgozók.
- Álláskeresési és foglalkoztatási tanácsadók.
- Projektmenedzserek.
- Közösségfejlesztésben dolgozók
- Lakásügyi tanácsadók.
- Önkéntesek
- 50 éves és az e kor feletti munkanélküliek.



## Szervezetek

A képzés egy sor különféle szervezetet érdekelhet, például:

:

- Felnőttápolási szolgálatokat
- Közösség alapú szervezeteket
- Álláskereséssel foglalkozó ügynökségeket
- Foglalkoztatási tanácsadó cégeket



## 1. fejezet: Bevezetés

---

### vii. Az oktatók

A kiképzett segítőknek (moderátoroknak), akik különféle háttérrel rendelkező oktatók lehetnek, át kell adniuk a tanfolyam tananyagát. Maguk az oktatók jól képzett tanárok (pl. pedagógusok, gerontológusok), akik a felnőttoktatás területéről érkeznek és a következő területekről kell szaktudással rendelkezniük:

- kommunikációs képesítés és segítő technikák oktatásának képesítése
- részvételi projektekkel kapcsolatos elméleti és gyakorlati tudás és készségek
- munkatapasztalat 50 évesekkel és az e kor felettiekkel való együttműködés terén
- "Know-How" a projektmenedzsmentben
- Közvetítői oktatás (választható)

### viii. Összefoglalás

Az első fejezetben azzal szerettük volna tudatosítani annak a középkorú és ennél idősebb emberek részvétele szükségességét, hogy bemutattuk Önöknek a demográfiai helyzetet. Ez azt sugallja, hogy az 50 éves és feletti korosztály részvételének szintje csökkenő félben van annak ellenére, hogy a lakosság elöregedése folyamatos.

Ugyancsak definiáltuk azt, hogy mit is jelent ez a részvétel, valamint, hogy a potenciális segítők milyen szerepeket láthatnak el. Emellett bemutattuk a képzési tanfolyam vázlatát és az ehhez szükséges kompetenciákat és készségeket, azonban mindezidáig csak érintőlegesen foglalkoztunk az értékelés szükségességével. A következő fejezetben bemutatjuk és megvitatjuk a tanfolyam szempontjából releváns értékelési módszereket.

## 2. fejezet: Értékelés

---

### i. Bevezetés az értékelésbe

Szinte mindannyian ismerjük azokat a kérdőíveket, amelyeket arra használnak, hogy egy képzés szükségleteit határozzák meg, vagy egy tanfolyam vagy szeminárium eredményét értékeljék. Ugyanakkor előfordul néha az is, hogy csak egy regisztrálási folyamat zajlik le, az értékelési viszont elmarad. Ezekben az esetekben a szolgáltatót kevésbé érdekli annak feltérképezése, hogy a résztvevők milyen tanulási tapasztalatokat nyertek az oktatási programból. Ez gyakran olyan környezetet von maga után, amelyben a tanulóktól túl sokat, vagy éppen túl keveset követelnek. Ezekben a helyzetekben az is előfordulhat, hogy olyan tudást mutatnak be, avagy olyan készségeket oktatnak, amelyekkel a diák már rendelkezik, ennek eredményeképpen a képzés nem éri el valódi célját, a tanuló pedig motiválatlan marad.



Ezért fontos elvárás, hogy az értékelés valamilyen formában a személyre szabott oktatási program előfeltételét képezze, és ha ezt elfogadjuk, akkor két főbb célt kel figyelembe vennünk. Először is a tanulóknak nem szabad félniük az értékeléstől, sőt ellenkezőleg kérniük kell, ragaszkodniuk kell hozzá, mivel így lehetnek biztosak abban, hogy a képzési céljaikat ténylegesen elérték. Másodsorban a képzés szervezőinek felelősségteljesen kell eljárniuk és megfelelő értékelési eszközöket kell alkalmazniuk a személyre szabott tanulási keret kialakítása érdekében. Ez nem is olyan könnyű, mint amilyennek látszik és sok „teszt” nem felel meg ennek a bizonyos követelménynek. Olykor az értékelési központok vagy képzési központok olyan értékelési tesztek használják (és elég jó pénzt is keresnek ezekkel), amelyek nem azt „méri”, amit mérni kellene, sőt esetleg azt próbálják meg mérni, amit nem is lehet.

## 2. fejezet: Értékelés

---

Amikor ezt írjuk, a Németországba érkező lengyel vendégmunkás képe lebeg a szemünk előtt. Jelentkezett egy fizioterapeuta képzésre, erősen motivált volt és pozitívan állt hozzá a tanuláshoz. A helyi munkaügyi központban tartott képzés előtti értékelésen azonban nem sikerült teljesítenie a teszt matematikai képességeket vizsgáló részét, annak ellenére, hogy azelőtt Lengyelországban pénzügyi területen dolgozott. A teszt sok szöveges példát tartalmazott és bár a hölgy folyékonyan beszélt németül, a nyelvi készségei nem bizonyultak elégségesnek ahhoz, hogy megértsen minden szöveges feladatot. Éppen ezért hiába volt ideális jelölt a tanfolyamra, a vizsgaközpont ezt nem ismerte el az általuk alkalmazott tesztelési eljárásnak köszönhetően.

A SAGE ebből okulva „puha” megközelítéssel közeledik az értékeléshez, amelynek elsődleges célja az alábbi információk megszerzése:

- a) mik a tanulók elvárásai
- b) milyen képesítéssel és tapasztalatokkal érkeznek a tanfolyamra
- c) melyek azok a modulok, amelyek iránt a leginkább érdeklődnek és miért
- d) milyen kontextusban szeretnének majd a jövőben részvételi segítőként dolgozni

Ennek az értékelésnek az eredményét aztán arra használhatjuk, hogy a tanfolyamot hozzáigazítsuk a tanulók igényeihez és konkrét munkaköreihez, ezáltal biztosítva azt, hogy az egyes tanulók csak azt tanulják, amire valóba szükségük van, méghozzá az előzetes tudásuk kontextusában és szakmai követelményeiknek megfelelően. Ha akár tanulási, akár értékelési szempontból vizsgálunk egy pedagógiai megközelítést, a képzés szervezőinek a következő pedagógiai folyamatot kell figyelembe venniük:

## 2. fejezet: Értékelés

A pedagógiai folyamat egy példája:

### 1. személyes elemek

Tanuló



Tanulási segítő

Az értékelés a következőkre koncentrálhat: melyek a tanuló konkrét elvárásai? Hogy érzi, mely területeken a leghiányosabb a tudása, illetve a készségei? Mi motiválja ezekben a hiányosságoknak a felszámolására?

Tudatosítsuk magunkban, hogy a motiváció nagyon fontos tényező ezt gyakran kifejejtik az értékelésekből. Ez a tényező akár fontosabb is lehet a végső tanulás eredmény szempontjából, mint a létező tudás és készségek.

Fontos motivációs tényezők lehetnek a következők: hasznosság a további tevékenység szempontjából, presztízs, társadalmi motiváció, kommunikációs motiváció.

### 2. Funkcionális elem

A tartalom kiválasztása / előkészítése

A hatékony tanulási környezethez tudnunk kell, mely tartalom illeszkedik majd a legjobban a tanulók elvárásaihoz. A megfelelő tartalom kiválasztása alapulhat a személyes tényezők értékelésén, illetve a célok és igények többé-kevésbé világos elképzelésén. A folyamatos értékelést és visszajelzést az egész tanulási program során használnunk kell annak érdekében, hogy a tanulási tartalom előkészítését a tanulási folyamathoz, a tanulók további igényeihez és kívánságaihoz hangoljuk.

### 3. Funkcionális elem

Didaktikai-módszertani megvalósítás

Az előzetesen elvégzett értékelésből tudnunk kell, milyen tapasztalatokkal érkeznek a tanulók (és az oktatók!), ismerik-e például a szerepjátékokat, a projekt integrált tanulást, az e-tanulást stb. Az igények/célok és a kiválasztott tartalmak alapján megfelelő módszertani háttérrel alakíthatunk ki a tudás megszerzésére és a készségek fejlesztésére. Az értékelésnek itt is arra kérdésre kell összpontosulnia, hogy a tanulók milyen mértékben szeretnének tanulni. Ezt gyakran elfelejtik, néhány tipp viszont segíthet jelentősen növelni a tanulás hatékonyságát. Az értékelés kideríti azt is, hogy ismertek-e, megfelelőek-e és a tartalomnak és a tanulói céloknak megfelelően alkalmazzák-e a módszereket.

### 4. Funkcionális elem

A tanulási folyamat megszervezése

Az elején az értékelésnek arról kell releváns információval szolgálnia, hogy hogyan kell megszervezni a tanulási folyamatot. Az ide tartozó releváns kérdések például a következők: a szemináriumok napjai és időtartama, az önképző foglalkozásokra szánt idő, technikai felszerelések, nemi aspektusok (az anyáknak előbb kell-e elmenniük, hogy elhozzák gyermekeiket az óvodából, van-e autójuk, hogy időben beérhessenek, vagy a férje hozza be őket stb.), hogy garantálni lehessen a tanulási feltételek elérhetőségének egyenlőségét. Ehhez az kell, hogy a tanfolyam szervezője értékelést vezessen le, mégpedig ne csak a képzés elején, tehát menetközben is szerezzen visszajelzést / értékelést a tanulás megszervezéséről.

## 2. fejezet: Értékelés

---

### Értékelési eszközök

Miután sorra vettük a fenti felelősségteljes szervezést, röviden ismertetjük azt a workshop-ot, amelyben a potenciális jelöltek többet tudhatnak meg a tanfolyamról, valamint arról, hogyan illeszkedik az egyéni igényeikhez. A workshop része lehet egy rövid foglalkozás arról, hogyan kell, megírni egy önéletrajzot, avagy részletezhet egy tanfolyami órarendet, illetve több részletes információt szolgáltatathat a SAGE modulokkal kapcsolatban. Választhatjuk azt is, hogy olyan információs csomagot nyújtunk a jelölteknek, amely tartalmazza mindezt az információt.

Az értékelési fázis folyamán a fő hangsúlyt a szóbeli interjúra kell helyezni, amelynek tartalmaznia kell a fent felsorolt pedagógiai aspektusokat. Az interjúra való felkészülés érdekében a jelöltek segítségére lehet, ha kitöltenek egy általános jelentkezési űrlapot, amely tartalmaz egy önéletrajzot is; illetve, ha az értékelők elgondolkodnak azokon a fő kérdéseken, amelyek egy interjú során használatosak (lásd az alábbiakban ötletként felhozott listát). Ha nincs lehetőség arra, hogy megszervezzünk egy interjút, akkor ezeket a kérdéseket kérdőív formájában is szétküldhetjük a résztvevők részére, akik ezekre írásban adhatják meg a válaszokat.

Mégis az interjút kellene preferálni, hiszen ennek során mind a résztvevőknek, mind az értékelőknek lehetőségük lenne megismerni egymást személyesen is, illetve spontán kérdéseket feltenni egymásnak és azokat megválaszolni, ami által kölcsönösen kaphatnak egymástól visszajelzéseket.

## 2. fejezet: Értékelés

---

### Önéletrajz

<b>SZEMÉLYES ADATOK</b>	
Név	
Cím	
Telefon/Fax	
Email	
Nemzetiség	
születési idő	
<b>OKTATÁS / KÉPZÉS</b>	
<b>MUNKATAPASZTALAT</b>	
<b>RELEVÁNS SZEMÉLYES KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK</b>	

## 2. fejezet: Értékelés

---

### Központi kérdések

1. Hogyan jutott hozzá a SAGE képzéssel kapcsolatos információkhoz?
2. Mi motiválja arra, hogy részt vegyen a tanfolyamban?
3. Szeretne részt venni az egész tréningen vagy inkább csak néhány modult választana ki az oktatási programból?
4. Mik az elvárásai a tanfolyammal kapcsolatban?
5. Milyen tudást, készségeket és kompetenciákat remél megszerezni a tanfolyamon? Van-e olyan téma, ami különösen érdekli?
6. Hogyan fogja tudni felhasználni az újonnan megszerzett készségeket és kompetenciákat? Fel tudna hozni néhány példát erre?
7. Eszébe jutnak olyan helyzetek akár a szakmai, akár a magánéletéből, amelyekben hasznosítani tudta volna ezeket?
8. Milyen kapcsolata van idős emberekkel, hogyan viszonyul hozzájuk (akár a szakmai, akár a magánéletében)?



9. El tudja képzelni, hogy részvételi segítő pozícióba dolgozzon?
10. Ha igen, milyen alapvető feltételekre lenne szükség ehhez?
11. Ha nem, miért nem?
12. Mit jelent az Ön véleménye szerint a „részvétel”?
13. Tudna mondani konkrét példát arra, mit jelenthet az idős emberek részvétele a gyakorlatban?

A fenti kérdések segítséget nyújtanak az értékelőknek és hozzáigazíthatók az egyes jelöltekhez. Ajánlatos hozzáférést biztosítani a jelölteknek ahhoz, hogy milyen fajta kérdéseket szándékozunk felhasználni, amikor szétküldjük a tanfolyam tartalmával, az órarenddel és egyébekkel kapcsolatos információkat. Ezáltal mindenkinek lehetősége lesz arra, hogy átgondolja, milyen válaszokkal és kérdésekkel kell előzetesen készülnie az interjúra.

Az is fontos, hogy tudatosítsuk a jelöltekben, hogy az interjú csak egy esély arra, hogy meghatározzuk az igényeket, illetve, hogy az interjút nem fogjuk eszközként használni arra, hogy megállapítsuk, megfelelnek-e a jelöltek a tanfolyam céljainak.

## **Összefoglalás**

Mindent összegezve a SAGE projekt célja, hogy olyan tanuló-központú értékelési megközelítést nyújtson, amely biztosítja azt, hogy az oktatók kiaknázzák a minden egyes tanulóban rejlő lehetőségeket. Ennek során a projekt felismeri azt, hogy nem áll birtokában az a képesség, hogy ugyanolyan pontosan és egzakt módon tudja „mérni” a kompetenciákat, ahogyan azt a hivatalosabb értékelési rendszerek teszik. Mindenesetre érezhető, hogy az itt alkalmazott módszer sokkal jobban igazodik azokhoz a jelöltek, amelyeket meg kívánunk célozni.

Ha további információkat szeretne megtudni azzal kapcsolatban, hogy hogyan jutottunk ezekre a következtetésekre, látogasson el a [www.sage-eu.com](http://www.sage-eu.com) weboldalunkra.

## A függelék: Hivatkozások

---

1. Citizenship and Governance Education in Europe: A Critical Review of the Literature: vi + 205 pages; November 2000.
2. Learning Citizenship and Governance in Europe: Analysis of Life Histories: ix + 268 pages; May 2001.
3. Focus Groups: Intervention Strategies for Citizenship and Governance Education: 220 pages; November 2001.
4. Learning Active Citizenship and Governance in Late Modern Society. A European Perspective: viii + 173 pages; September 2002.
5. Accreditation of Prior Learning <http://www.ucas.com/candq/apl/index.html>

## B függelék: Értékelési kérdőív

---

Tisztelt Hölgyeim és Uraim, kedves Kollégák,

Általánosságban elmondható, hogy Európának szembe kell néznie az elöregedés problematikájával. Ahhoz, hogy ki tudjuk elégíteni ennek az egyre növekvő, egyúttal heterogén népességnek az igényeit, innovatív és egyénekre szabott szolgáltatásokat kell kifejleszteni. Ez ma az egyik legfontosabb kihívás, amellyel az európai országoknak szembe kell nézniük.

Ugyanakkor az „öregebb – idős” emberek csoportján belül megmutatkozó hatalmas eltérések arra utalnak, hogy a már létező kínálat és szolgáltatások nem lesznek megfelelőek arra, hogy kielégítsék ennek a generációnak az igényeit, kívánságait és eszméit.

Az idős emberek részvétele az igényeiket érintő fejlesztésben, a tervezésben és a szolgáltatások, valamint kínálat megvalósításában egyre nagyobb jelentőséget nyer.

A felhasználók részvétele az alapfeltétele annak, hogy az időseknek nyújtott szolgáltatások és kínálat igazodjon az elvárásaikhoz.

Ezen oknál fogva [az Ön szervezete] 8, különböző európai országokból érkező projektpartnerrel együttműködésben haladó képzést fejleszt ki az idős polgárokkal vagy azokért létező szektorokban dolgozó emberek számára, illetve azoknak, akik érintettek az időseket megcélzó termékek vagy társadalmi szolgáltatások kifejlesztésében.

Ezek között szerepelhetnek olyan közszolgáltatók, amelyeket érdekel az idősek ellen végbemenő nem szándékos diszkrimináció, illetve a gerontológia alapjai, valamint olyan (szolgáltató) vállalatok, amelyek nagyobb mértékben szeretnék figyelembe venni az idős emberek érdekeit. Ezen kívül ide tartoznak még az idősek egyesületei, az idősek érdekképviselői szervei, amelyek magasabb hozzáértést szeretnének elsajátítani az érdekképviselőket, a konfliktusmenedzsment, a finanszírozás stb. terén.

Mivel megpróbáljuk kifejleszteni az igény-orientált képzési modulokat, ezzel összefüggésben szeretnénk megkérdezni Önöket, akik ebben a kontextusban dolgoznak, hogy mivel kapcsolatban várnának el több információt, akár saját maguk, akár szervezeteik / akár képzési elfoglaltságaik kapcsán. Csak ily módon nyújthatunk olyan képzési tartalmat, amely hasznos lesz az Önök munkájához.

Arra szeretnénk megkérni Önöket, hogy töltsék ki ezt a kérdőívet, amely a projektpartnerség eredményein alapul!

Nagyon köszönjük!

[aláírás]

## B függelék: Értékelési kérdőív

Ezeket a témákat javasoljuk az idős polgárokkal kapcsolatos munka és az érdekeik képviseletének javításához. Először is arra lennénk kíváncsiak, hogyan értékelnék Önök saját kompetenciákat ezekkel az aspektusokkal összefüggésben.

### 1) Hogyan értékeli a következő aspektusokkal összefüggésben saját tudását, készségeit és kompetenciáit?

	nincs	Alacsony szintű készség	Jó készség	Nagyon jó készség
Az öregedés társadalmi aspektusai				
Gerontológia				
(nem szándékos) diszkrimináció				
A csoportfolyamatok struktúrája és dinamikája (elemzés, mérséklési technikák, konfliktusoldás)				
források szétosztása (támogatások, szakemberek stb.)				
Public relations, reklám				
Törvényi háttér (önkéntes munka stb.)				
A képzés megszervezése, tanulás idősebb korban				
Bevándorló háttérrel rendelkező idősekkel való foglalkozás				
struktúrákkal és szervezetekkel kapcsolatos tudás, idősekkel/idősekért végzett munka				
Az idősek aktív bevonása, motiváció				
A szükségletek feltérképezésének módszere				
Demográfiai változás				
prezentációs technikák				
Kommunikációs technikák				
Projektmenedzsment, támogatások adminisztrációja				
hálózatépítés				
Önéletrajzi munka idősekkel				
Animáció, programok tervezése				
Személyközi kommunikációs készségek/Internet				
Idegen nyelvek				

## B függelék: Értékelési kérdőív

### 1) Mennyire tartja fontosnak ezeket a társas kompetenciákat az idős polgárokkal való együttműködés szempontjából?

	Nem fontos	Fontos	Nagyon fontos	Nem tudok válaszolni
Az öregedés társadalmi aspektusai				
Gerontológia				
(nem szándékos) diszkrimináció				
A csoportfolyamatok struktúrája és dinamikája (elemzés, mérséklési technikák, konfliktusoldás)				
források szétszórása (támogatások, szakemberek stb.)				
Public relations, reklám				
Törvényi háttér (önkéntes munka stb.)				
A képzés megszervezése, tanulás idősebb korban				
Bevándorlói háttérrel rendelkező időssekkel való foglalkozás				
struktúrákkal és szervezetekkel kapcsolatos tudás, időssekkel/idősökért végzett munka				
Az idősök aktív bevonása, motiváció				
A szükségletek feltérképezésének módszere				
Demográfiai változás				
prezentációs technikák				
Kommunikációs technikák				
Projektmenedzsment, támogatások adminisztrációja				
hálózatépítés				
Önéletrajzi munka időssekkel				
Animáció, programok tervezése				
Kommunikációs és információs technológiák /Internet				
Idegen nyelvek				

## B függelék: Értékelési kérdőív

### 2) Mennyire tartja fontosnak ezeket a társas kompetenciákat az idős polgárokkal való együttműködés szempontjából?

	Nem fontos	Fontos	Nagyon fontos	Nem tudok válaszolni
Empátia				
Megbízhatóság				
az önértékelés képessége				
Pozitív, tiszteletteljes hozzáállás				
Képesség arra, hogy ne csak az idősök hiányosságaira összpontosítsunk, hanem megtaláljuk és alkalmazzuk a bennük rejlő potenciált is.				
önszervezés és önirányítás				
Önálló munkára való képesség				
Meghallgatásra, türelemre való képesség; képesség arra, hogy a helyes kérdéseket tegyük fel				
A rendszerezett gondolkodásra való képesség				
Kreativitás				
Nemre való érzékenység				
A munka iránti lelkesedés				
barátságosság				
Humorérzék				
Tanulásra való készség				
aktív bevonódásra való készség				

## **C függelék: Partnerekkel kapcsolatos információk**

**P1 – A Volkshilfe Stájerország** Stájerország egyik legnagyobb egészségügyi, szociális ellátási és gyermekügyi non-profit szervezete (összesen 1600 embert foglalkoztat). Jótékonyági szervezetként alakult 1947-ben. Részt képi egy Idősek Mobil Egészségügyi és Ellátási Egysége, amelynek személyzete 800 főből áll, és egyaránt biztosít mobil, valamint helyi ellátást az idősek számára. Elegendő tapasztalattal rendelkezünk az időseknek nyújtott szociális ellátás tervezésében, emellett szorosan együttműködünk a közösségekkel és a helyi / regionális hatóságokkal. A Volkshilfe kidolgozott egy oktatási koncepciókból álló csomagot a személyzete kiképzésére, ezen felül a bfi-Stájerországgal együttműködésben megvalósított egy képzési csomagot, amely a gyerekellátási szolgáltatóknak és családjogi gondozóknak szól. Ezen kívül a Volkshilfe folyamatosan dolgozik az ellátásban dolgozók értékelésének eszközein. Elegendő tapasztalattal rendelkezünk az olyan kutatói munkák megvalósításához, mint a helyi hatóságoknak és Stájerország regionális kormánya szükségletelemzés (1996, 2000, 2001 szükségletelemzések). Mi több, a Volkshilfe partnerként működik együtt a TEECHE Leonardo-projektben és jelenleg annak a Leonardo Tematikus Akciónak az irányítója, amely a gyermekellátás multikulturális diverzitását mozdítja elő (MUTUAL).

Mivel a Volkshilfe a közösség számára nyújt szolgáltatásokat, szoros kapcsolatban áll a helyhatóságokkal és a politikusokkal, valamint időről időre tanácskozik a gyermek- és szociális ellátási hivatallal is. A Volkshilfenek tapasztalattal rendelkezik a szakképzett gondozók és oktatók konferenciáinak megtervezésében és megszervezésében. Emellett a Volkshilfe hatékony hálózatot épített ki a családjogi ellátást nyújtó szervezetekkel. A Volkshilfe kész hozzájárulni a projekt minden fázisához és együttműködik majd a projekt regionális és nemzeti szinten történő terjesztésében és valorizálásában.

### **P2 - Stájerország – Társadalmi Ügyek Hivatala**

A Társadalmi Ügyek Hivatala 5 szekcióból áll, amelyek közül egy felelős a társadalmi tervezésért, mégpedig az alábbi fő területeken:

- Ifjúsági jólét és erőszaktól való védelem (különös tekintettel a nőkre és a gyerekekre)
- Mozgás- és értelmi fogyatékosokkal kapcsolatos ügyek
- társadalmi segítségnyújtás, hosszú távú ellátás és az idősek

Ezen a 3 területen belül a társadalmi tervezés szekció fő tevékenységei a társadalmi jelentés, az olyan szakértői társadalmi tervek felvázolása, mint az Ellátást Igénylő Idősek Igényeinek Értékelési és Fejlesztési Terve, szakértői jelentéseket dolgozunk ki, adatgyűjtést és –elemzést végzünk, olyan nemzeti és nemzetközi projektekhez csatlakozunk, amelyek többnyire különböző területeket felölelő európai projektek, valamint foglalkozunk általában Európa társadalmi ügyeivel. A társadalmi tervezés szekció ezen felül az Ifjúsági Jóléti Tanácsadó Bizottsággal és a Stájerországi Idősek Tanácsadó Bizottságával is együtt dolgozik.

A társadalmi tervezés megvalósítása során mindig az alábbi négy sarokpontot próbáljuk meg követni: a Részvétel, az Együttműködés, a Regionalizáció (figyelembe venni a strukturális és földrajzi különbségeket) és a Ciklikus Tervezés (a tervezés, megvalósítás, értékelés és ismét a tervezés ciklusa mentén).

A Társadalmi Ügyek Hivatala hozta létre a Társadalmi Szolgáltatói Központot is, amely azért alakult, hogy nem-bürokratikus, kompetens módon nyújtson információt, adjon tanácsot és nyújtson kapcsolódási pontokat. Ez a szolgáltatás ingyenes. A hivatalhoz 9 társadalmi intézmény (4 rezidenciális ellátói központ, 3 ifjúsági jóléti intézmény és 2 csökkent képességű disabilities emberekkel foglalkozó intézmény) tartozik.

---

Stájerország Tartomány Társadalmi Ügyek Hivatala a következő feladatokat látja majd el a SAGE projekten belül:

- transznacionális találkozókra való részvétel
  - Együttműködés a projektpartnerekkel
  - Terjesztés és valorizálás
-



## C függelék: Partnerekkel kapcsolatos információk

---

**P3 – A Ciprusi Felnőttoktatási Egyesületet** – CAEA – 1988-ban jegyezte be a Belügyminisztérium mint civil nemzeti felnőttoktatási egyesületet. Célja a felnőttoktatás fejlesztése Cipruson, közelebb hozni Ciprust Európához és előmozdítani az együttműködést az összes európai országgal. A CAEA tagja az Európai Felnőttoktatási Egyesületnek és részt vesz a Grundtvig projektekben számos más európai egyesülettel együttműködésben. A CAEA együttműködik sok más olyan ciprusi szervezettel, amely a felnőttoktatással foglalkozik. Együttműködik többek között a szakszervezetekkel, a munkaadók szervezeteivel, oktatási egyesületekkel és a helyi hatóságokkal.

### **P4 - Projekttámogatási és Kompetenciafejlesztési "pro-kompetencia" Intézet**

A Pro-kompetencia támogatást nyújt képzések és oktatási programok megvalósításához, valamint az ezekkel kapcsolatos tudományos kutatáshoz, különös tekintettel a projektek menedzsmentjéhez, a tudásátvitelhez, hálózatok fejlesztéséhez, a képzésekkel és továbbtanulási programokkal kapcsolatos innovatív koncepciókhoz nyújtott segítségre mind regionális, mind nemzeti, mind nemzetközi szinten.

A Pro-kompetencia különösképpen a Mecklenburg-Vorpommern-i VET-ben működő döntéshozó intézmények és egyéneknek nyújt támogatást. A cél, hogy olyan oktatási program jöjjön létre, amely hatékonyabb, holisztikusabb és fenntarthatóbb módon mozdítja elő, fejleszti és hasznosítja az emberi és gazdasági potenciált.

A Pro-kompetencia olyan tapasztalt gárdával rendelkezik, akik különféle ágazatokból érkeznek, és akik képesek kompetenciáikkal hozzájárulni a projekt megvalósításához, azon belül is különös tekintettel az alábbi területekre:

- tanulási programokkal, élethosszig tartó tanulási stratégiákkal, (projekt integrált tanulással és munkahelyen történő tanulással kapcsolatos) koncepciók
- igények elemzésének fejlesztése
- tanulási programok és didaktikai-módszertani koncepciók értékelése
- a projektet kísérő értékelés
- felnőttoktatás és egyéni társas és szakmai kompetenciák fejlesztése

Az intézet azért kapcsolódott be a projektekbe, hogy növelje a hátránnyal rendelkező emberek esélyeit a szakmai oktatásban és a BQN– szakmai képesítési hálózatok – integrációjában, amelyeket a Németország Szövetségi Oktatásügyi Minisztériuma indított el. A Pro-kompetencia több oktatási szervezetet tömörítő hálózatnak és társadalmi intézménynek a tagja és közeli kapcsolatban áll egy sor vállalattal is (pl. hozzáférése van a GM-Information hálózathoz, amelybe több mint 150 többnyire kis- és középvállalkozás tartozik bele) és egyéb

struktúrákkal és hálózatokkal. Az intézet széleskörű tapasztalattal rendelkezik, amely olyan nemzeti és nemzetközi projektek és partnerségek kapcsán alakult ki, amelyekben az intézet munkatársai vagy korábban dolgoztak, vagy jelenleg is dolgoznak, úgy, mint a Leonardo da Vinci I és II és Socrates.

A Projekt támogatási és Kompetenciafejlesztési "pro-kompetencia" Intézet az alábbi feladatokat látja majd el a SAGE-en belül:

- transznacionális találkozókra való részvétel
- együttműködés a projektpartnerekkel
- naprakész jelentések készítése
- olyan értékelési eljárás kifejlesztése, amely a jelöltek és a képzési program kiválasztását szolgálja
- a képzés pedagógiai koncepciójának kifejlesztése
- terjesztés és valorizálás

## C függelék: Partnerekkel kapcsolatos információk

**P5 - A Szociális és Egészségügyi Főiskola** sokféle oktatással kapcsolatos programot nyújt majd annak érdekében, hogy tanulóink megkapják azokat a kompetenciákat és képezéseket, amelyek a különféle gyermek-, idős- és mozgássérült-ellátási intézményekben való munkához szükségesek. Az élethosszig tartó tanulás eszméje több mint 15 éve képezi főiskolánk fő tanítási filozófiáját. Egy sor nemzeti és nemzetközi projektekben való részvételünk eredményeképpen kifejlesztettük és javítottuk oktatási gyakorlatunkat a fenti eszmére alapozva. Ma már sok tapasztalattal rendelkezünk, ami az 50 éveseknek és e kor felettieknek szóló oktatási programok kifejlesztését és működtetését illeti. Gyakran tartunk bevezető tanfolyamokat munkanélkülieknek a helyi foglalkoztatási központokkal együttműködve. Ezek során megismertetjük őket a különféle munkaterülettel, például az értelmi vagy testi fogyatékosok ellátásával foglalkozó intézetek munkájával vagy ezek otthontörténi ápolásával. Ezek a tanfolyamok ugyancsak alapvető ismereteket nyújtanak a szociális munkások és betegellátók képzési programjaival kapcsolatosan is. Alapfokú oktatási programunk hagyományos osztályaiban tanulóink több mint 10 %-a 50 éves vagy e koron felüli és már többször volt munkanélküli mielőtt megkezdte volna tanulmányait Főiskolánkon.

Ugyancsak kifejlesztettünk és működtetünk hosszabb idejű képzési programokat munkanélküli bevándorlóknak. Ezutóbbi tanulóink között nagyon sok az ötven éves vagy afeletti. Ezeknek a képzéseknek a célja, hogy a diákokat szociális és egészségügyi asszisztenssé képezze ki.

A SosuMedia Szociális és Egészségügyi Főiskola „házi” web- és multimédia-hivatala. Az intézmény híres arról, hogy nagyon magas szintű pedagógiai oktatási anyagokat tud előállítani, ideértve a video anyagok készítését is. Különösen az alacsony végzettségű felnőttek és a fiatal felnőttek részére készít tananyagokat.

A SosuMedia egy sor weboldalt és online multimédia anyagot készített és készít jelenleg is számos európai projekt, például a Leonardo IGUANA, Leonardo MUTUAL és Equal MPOWERMEN2MEN projektek keretében.

Az összes online oktatási anyag a partnerekkel és a szakmai oktatói gárdával való szoros együttműködésben készül.

[www.sosumedia.dk](http://www.sosumedia.dk)

The Szociális és Egészségügyi Főiskola az alábbi feladatokat látja majd el a SAGE-en belül:

- Részvétel ország-közi találkozókra
- Együttműködés a projektpartnerekkel
- Helyzetjelentés készítése
- Egy sor készség és kompetencia kifejlesztése idős tanácsadók számára
- egy e-tanulás koncepció kifejlesztése a képzés számára
- e-tanulás alapú képzési csomagok biztosítása
- a termékek értékelése (pilot képzés)
- terjesztés és valorizálás

## C függelék: Partnerekkel kapcsolatos információk

---

**P6 - TALLINI EGÉSZSÉGÜGYI FŐISKOLA** (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool) TÖRTÉNELEM ÉS JELEN. Folyamatos képzés egészségügyi szakemberek számára 1940-ben indult meg Észtországban, amikor megnyílt az Ápolóképzõ Iskola. Az Orvosi Asszisztens-Képzõ Iskolával való egyesülés után megalakult a Tallini Egészségügyi Szakközépiskola. 1943-ban Tambovban megnyílt az Orvosi Asszisztens- és Szülészkepzõ Iskola, amelyben észt nyelven folyt az oktatás. 1944-ben az iskola Tallinban, a volt Nõvértképzõ Iskola épületében folytatta mûködését.

1964. december 7-én az iskolát átnevezték Tallini Egészségügyi Iskolává.

Az észt munkaerõpiac szükségleteinek megfelelõen az iskola fennállásának hatvan éve alatt tizenegy féle különbözõ egészségügyi szakképesítést nyújtott. 1992 óta csak középiskolai alapon történik a tanulók felvétele.

1996-ban megkezdõdött az ápolók felsõfokú szakmai szintû oktatása, az elkövetkezendõ évek alatt pedig ugyanerre a szintre emelkedett mind a szülész, mind a gyógyszerész, mind az orvosi technikus szakemberek képzése. 1998-ban egy teljesen új szakterületen, az optometrista területen indult meg a képzés. A következõ évben két további szakmai felsõfokú – foglalkoztatási terapeuta és radiológiai technikusok – területen hoztak létre oktatási tantervet: Az Észt Ápolók Egyesülete és a Szociális Ügyek Minisztériuma 1998-ban megindította az ápolóknak szóló felsõfokú képzést, 2002-ben pedig ezt követte a szülészek és fogtechnikusok képzésének elindítása.

2002 õszén az Oktatásügyi és Kutatási Minisztérium az egész tantervet átírta és szakmai felsõoktatás tantervként jóváhagyta.

A 2003/2004-es tanévvel újraindult az ápolóasszisztensek középfokú szakképzése.

2005-ben a Tallinni Egészségügyi Iskola átalakult alkalmazott felsõoktatás intézménnyé, így 2005. szeptember 29. óta az iskola új neve: Tallini Egészségügyi Fõiskola. Az Észt Felsõoktatási Akkreditációs Központ az iskola összes tantervét akkreditálta.

A diákok száma folyamatosan növekszik. Jelenleg 1200 diák tanul ebben az oktatási intézményben.

A Tallini Egészségügyi Fõiskola részt vesz egy sor különbözõ nemzetközi projektekben, amelyeket a Leonardo da Vinci, a Socrates (diák/tanár-csereprogramok, tematikus hálózatok), a Grundvig és a Tempus programok keretében szerveznek.

A Tallinna Tervishoiu Kõrgkool az alábbi feladatokat látja majd el a SAGE-en belül:

- Részvétel országközi találkozón
- Együttmûködés a projektpartnerekkel
- Helyzetjelentés készítése

- Egy sor készség és kompetencia kifejlesztése idős tanácsadók számára
  - egy e-tanulási koncepció kifejlesztése a képzés számára
  - e-tanulás alapú képzési csomagok biztosítása
  - a termékek értékelése (pilot képzés)
  - terjesztés és valorizálás
-

## C függelék: Partnerekkel kapcsolatos információk

---

### P7 - Espiral Entitat de Serveis civil szervezet

Az Espiral Entitat de Serveis főként idősekkel kapcsolatos területen dolgozik. Az a célja, hogy motiválja a munkaadókat és munkát adjon az 50 éveseknek és az e kor felettieknek. A projekt az ESF program 6. cikkelye keretében, amelynek címe: „Fit 4 Work” („Munkára készen”) támogatást kapott az Európai Közösségtől.

Az Espiral és a Gironai Egyetem, valamint az Espiral és a Camara de Industria, Comercio y Turimo (gironai munkaadók egyesülete) között egyezmény van érvényben.

#### Az Espiral Entitat de Serveis az alábbi feladatokat látja majd el a SAGE-en belül:

- Részvétel országközi találkozók
- Együttműködés a projektpartnerekkel
- Helyzetjelentés készítése
- Egy sor készség és kompetencia kifejlesztése idős tanácsadók számára
- egy e-tanulási koncepció kifejlesztése a képzés számára
- e-tanulás alapú képzési csomagok biztosítása
- a termékek értékelése (pilot képzés)
- terjesztés és valorizálás

**P8 – A TREBAG Vagyon- és Projektmenedzser Kft** széles körű tapasztalattal rendelkezik mind nemzeti, mind európai projektekben való részvételéből és ezek menedzseléséből eredően.

A TREBAG Vagyon- és Projektmenedzser Kft hálózatot épített ki a legtöbb magyar felnőttoktatási intézettel, így módon el tudja terjeszteni a projektet a legrelevánsabb képzési szervezetek körében. Mi több, hozzá tud járulni a projekthez a magyarországi oktatási rendszerrel kapcsolatos tudásával is. Ehhez járul hozzá, hogy a minőségirányítás terén is szakértelemmel rendelkeznek, éppen ezért kellő szaktudásuk van minden egyes munkafázis és termék belső értékelésének lefolytatásához.

A TREBAG Vagyon- és Projektmenedzser Kft teljes körű információval rendelkezik a projekt és annak feladatai tartalmát illetően, és készen áll hatáskörének megfelelően hozzájárulni a SAGE projekthez.

#### A TREBAG Vagyon- és Projektmenedzser Kft az alábbi feladatokat látja majd el a SAGE-en belül:

- Részvétel országközi találkozók
- Együttműködés a projektpartnerekkel
- Helyzetjelentés készítése

- Egy sor készség és kompetencia kifejlesztése idős tanácsadók számára
- egy e-tanulás koncepció kifejlesztése a képzés számára
- e-tanulás alapú képzési csomagok biztosítása
- a termékek értékelése (pilot képzés)
- a projekt értékelése
- az eredmények értékelése

## C függelék: Partnerekkel kapcsolatos információk

---

### P9 – Point Europa

Cornwall délkeleti vidékén található Képzési és Oktatási Alapítvány vagyunk. Célunk, hogy elhelyezkedési és élethosszig tartó tanulási lehetőségeket teremtsünk felnőttek részére. A szervezeti céljaink elérését célzó tevékenységeink köre változatos, ugyanakkor egy fókusz köré csoportosulnak. Az alábbi tevékenységek tartoznak ide:

- Gyermekellátási szolgáltatások előmozdítása a munkába visszatérő vagy képzéseken részt vevő emberek támogatásának céljából.
- Képzési és értékelési szolgáltatások, különös gondot fordítva a meghatározott társadalmi igényeken alapuló képzési programok kutatására és fejlesztésére.
- Ötletek cseréje interkulturális szinten, európai és felnőttoktatási programokon belül.
- Az egyenlőséget és diverzitást célzó képzések kifejlesztése és lebonyolítása.