

# Kooperatív tanulás és csoportmunka az iskolában és a munkahelyen

Pelesz Nelli

[pelesz.nelli@szte.hu](mailto:pelesz.nelli@szte.hu)

SZTE JGYPK Alkalmazott Pedagógiai Intézet

„Az oktatás egyik alapfeltételezése, hogy a tanulók olyan készségeket sajátítanak el, melyeket később haszonnal tudnak alkalmazni munkájukban, családjukban és más területeken” (Rakaczkiné, Gombos és Nagy, 2009. 20. o.). A jelen és a jövő munkahelyei gyorsan és adekvát módon igyekeznek reagálni az egyre több és gyorsabban felmerülő kihívásra, a releváns válaszok egyike a szervezeti paradigma átalakítása, hatékonyabbá tétele. Az agilis szemléletmód, a proaktív hozzáállás, a team- és munkacsoportok felállítása ma már széles körben elterjedt, ezek központi eleme az együttműködés és a csoportmunka. Utóbbi nem tapasztalható és gyakorolható egyedül, illetve a hagyományos oktatásszervezési keretek között, a frontális osztálymunka erre nem ad lehetőséget. Az új, modern pedagógiai paradigma részeként a kooperatív tanulás szervezése alkalmazása során viszont a pedagógus arra törekszik, hogy az együttműködéshez és az egyéni és csoportteljesítményhez is egyaránt nélkülözhetetlen puha készségeket, szociális kompetenciákat fejlessze. A kooperatív tanulás szervezése saját élményű megtapasztalása, a hallgatók módszertani eszköztárába való beemelése biztosíthatja a sikeres iskolai előmenetelt, a társadalmi és munkahelyi bevilágítást.

**Kulcsszavak:** kooperatív tanulás, csoportmunka, differenciálás, agilis szervezet, készségfejlesztés



## Készségek a 21. századi munkaerőpiacon

A nemzetközi Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) szorosan nyomon követi, hogy az egyes országok munkaerőpiacai hogyan változnak a technológiai átalakulások, a globalizáció és a népesség előregedése által kiváltott megatrendek hatására. A cél az, hogy jobban megértsék az ezen új fejleményekkel kapcsolatos lehetőségeket és kockázatokat, és tényeken és adatokon alapuló tanácsokat adjanak arra vonatkozóan, hogy az országoknak hogyan kellene reagálniuk a készségpolitika, a szociális védelem, a munkaerőpiaci szabályozás és a szociális párbeszéd területén (OECD, 2024a). A szervezet szerint a jövőben a legfontosabb kulcskérdések a következők lesznek a témában: az új munkaformák, a készségek, a kollektív megállapodások, a szociális és jóléti kérdések, valamint a mesterséges intelligencia munkahelyi hatásai és a minőségügy. A felsőoktatásnak, ezen belül a pedagógusképzésnek valamelyest minden szegmens számára van mondanivalója, a legközvetlenebbül azonban a készségfejlesztésben érhet el kézzelfogható eredményeket, ezért a továbbiakban ezt a területet emeljük ki.

A munka világa változik. A digitalizáció, a globalizáció, a népesség elöregedése és az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás hatással van a rendelkezésre álló munkahelyekre és az azok ellátásához szükséges készségekre. Az OECD Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Ügyek Igazgatóságának (ELS) készségekkel foglalkozó csoportjában adatokat és eszközöket dolgoznak ki, valamint elemzéseket és végrehajtási támogatást végeznek annak érdekében, hogy segítsék az egyéneket, a vállalatokat és az országok felkészülését a jövő munkahelyeire. Három nagy területen dolgoznak: (1) Felnőttkori tanulás, segítve az országokat felnőttoktatási rendszereik fejlesztésében; (2) Változó készségigények, információt nyújtva a jövőbeli készségfejlődésről és -igényekről; és (3) Felnöttek tényleges készségeinek mérése (OECD, 2024b). A fiatalok a COVID-19 okozta válság jelentős hatásai ellenére sikeresen visszatértek a munkaerőpiacra. 2022 májusában a 15–24 évesek munkanélküliségi rátája az OECD-országokban 10,4% volt, ami alacsonyabb, mint a járvány kitörése előtt (2020 januárjában 12,0%) (OECD, 2024b).

A fiatalok megfelelő készségekkel való ellátására irányuló megközelítéseinkben azonban továbbra is jelentős hiányosságok vannak. Az OECD gazdaságainak gyors digitalizációja ellenére az OECD felnőttkori készségeket vizsgáló felméréseinek adatai azt mutatják, hogy a 25–35 évesek több mint fele (57%-a) az OECD-országokban alacsony (vagy semmilyen) jártassággal nem rendelkezik a technológiai környezetben történő problémamegoldásban. Emellett a fiatalok munkával kapcsolatos törekvései nem mindig vannak összhangban a munkaerőpiaci változásokkal: a 2018-as PISA-felmérés során ötből két 15 éves fiatal (39%) jelezte, hogy olyan munkakörben szeretne dolgozni, amelyet a következő évtizedben nagymértékben veszélyeztet az automatizálás. A fiatalok életésélyeinek javítása érdekében az OECD a tagországokkal együttműködve kidolgozta a fiatalok jobb lehetőségeinek megteremtéséről szóló ajánlást, amelyet az OECD Miniszteri Tanácsának 2022. júniusi ülésén fogadtak el (OECD, 2024d).

Az ajánlás szakpolitikai alapelveket kínál a fiatalok támogatására az egész kormányzatot átfogó megközelítéssel. Valamennyi OECD-ország elkötelezettségét fejezte ki ezen elvek mellett. Tekintettel a készségek fontosságára a fiatalok számára, az ajánlás egy külön fejezetet szentel azoknak a szakpolitikáknak, amelyek biztosítják, hogy minden fiatal megfelelő ismereteket szerezzen és megfelelő készségeket fejlesszen az alapfokú oktatás során és azon túl. Az ajánlás elismeri, hogy a társadalom és a munka változó világa a készségek széles skáláját igényli, beleértve nemcsak az alapvető számolási, olvasási és problémamegoldó készségeket, hanem a digitális, kreatív, szociális és érzelmi készségeket is. A fiatalokat képessé kell tenni arra is, hogy biztonságosan, egészségesen és felelősségteljesen vegyenek részt az élet különböző szinterein. Ennek érdekében fontos törekedni a tanulási és készségfejlesztési lehetőségek egyenlőtlenségének megszüntetésére (OECD, 2024d).

A PISA 2018 adatai szerint az OECD-országok átlagában a társadalmi-gazdasági helyzet szempontjából az alsó kvartilisbe tartozó tanulók esetében, a 15 évesek körében az olvasás és a matematika minimumszintjét elérő tanulók aránya mintegy 30%-kal alacsonyabb, mint a felső kvartilisbe tartozó társaik körében. Ha ezeket a különbségeket

nem sikerül megszüntetni, a kiszolgáltatott és/vagy hátrányos helyzetű fiatalok továbbra is hosszú távú negatív hatásokat fognak tapasztalni nemcsak a munkaerőpiacon, hanem más területeken is, például az egészségi állapot és a várható élettartam tekintetében. További erőfeszítésekre van szükség különösen a korai iskolaelhagyás mérséklése és kezelése érdekében, többek között azáltal, hogy a fiataloknak lehetőséget és rugalmas utakat biztosítanak a képzésbe való visszatéréshez (OECD, 2024d).

A fiatalok megfelelő készségekkel való ellátásának egyik legfontosabb eszköze a munkaalapú tanulás és a szakmai gyakorlat. Bár a COVID–19-válság nagymértékben érintette a munkaalapú tanulást, egy évvel a válság után az OECD-országok több mint 80%-a megerősítette a munkaalapú tanulást. Néhány országban, például Franciaországban, még nőtt is a tanulószereződéses gyakorlati képzésben részt vevők száma, amit állami támogatások és pénzügyi ösztönzők segítettek (OECD, 2024d).

Az ilyen rendszerek – ha jól megtervezik őket a munkáltatók és a szakszervezetek bevonásával – az egyetemi programokon kívüli tanulási lehetőségeket biztosíthatnak a fiataloknak, megkönnyíthetik a tanulásból a jövedelemszerzésbe való átmenetet, és csökkenthetik a fiatalok munkanélküliségét. A foglalkoztatási szolgálatok a munkaerőpiaci kilátásokra és a keresett készségekre vonatkozó megbízható és releváns információk alapján megfelelő képzési lehetőségeket is biztosíthatnak a fiatal álláskeresőknek. Már a COVID–19-válság előtt is az OECD-országok 83%-a jelezte, hogy nehézséget jelentett a fiatal álláskeresők megfelelő támogatásának biztosítása. Fontos, hogy a kiszolgáltatott és/vagy hátrányos helyzetű fiatalok számára időben biztosítsák az ilyen szolgáltatásokhoz való hozzáférést (OECD, 2024d).

Az ifjúsági ajánlás a fiatalok számára a készségek elsajátításán és a munkaerőpiacra és a munkaerőpiacon belüli átmeneteken túlmenően a fiatalokat célzó politikák egyéb alapvető elemeit is bemutatja, beleértve a fiatalok jólétét a gazdasági eredményeken túl, a fiatalok közintézményekbe vetett bizalmát és a fiatalok igényeire reagáló szolgáltatásokat. Az ifjúsági ajánlásban bemutatott szakpolitikai elvek az OECD-nél az ifjúságpolitikával kapcsolatos több évtizedes munkára, valamint a minisztériumközi együttműködésre és a fiatalok körében 2021 szeptemberében szervezett konzultációból származó hozzájárulásokra épülnek. Magyarországon az OECD szerint a munkavállalóktól a következő készségek meglétét és hatékony működtetését kívánják meg a cégek és intézmények: szociális készségek (szervezés, meggyőzés és tárgyalás, szociális érzékelés, ítélőképesség és döntéshozatal), kognitív készségek (eredetiség, érvelés és problémamegoldás, tanulás), kommunikációs készségek (aktív hallgatás, szövegértés, beszéd, írás, kommunikáció és média), erőforrás-gazdálkodás (időgazdálkodás, anyagi erőforrások kezelése, pénzügyi erőforrások kezelése, személyi erőforrások kezelése, adminisztráció és menedzsment), valamint fontosnak tekintik az olyan attitűdöket, mint az alkalmazkodóképesség, kitartás, motiváció, elkötelezettség, önmenedzselés és értékek (OECD, 2024c).

## Agilitás

Miért fontos a szaktudás mellett a fenti készség- és képességrepertoár a munkáltatók számára olyan nagymértékben? A válasz a szervezeti célokban és folyamatokban keresendő. Bár a cégek és intézmények többsége még ma is sok esetben a hagyományos keretek között működik, azonban ezek egyre kevésbé képesek kiszolgálni a változó világ támasztotta igényeket. A régi, piramisszerű, „Command and Control” (utasítás és ellenőrzés) jellegű megoldások az egyszerűbb és statikusabb környezetben még helytállóak bizonyultak, de a posztindusztriális világban már nagyobb mennyiségű információt kell feldolgozni az egyre gyorsabb döntéshozatal érdekében. A nem is olyan rég még hasznos és logikus struktúrák mára idejétmúlttá váltak, a felgyorsult termék- és technológiai ciklusok, a gyorsan változó piaci körülmények új paradigma alkalmazását indokolják. A folyamatok komplexitása szinte átláthatatlanná vált, legalábbis a hagyományos módszerekkel, ezért a vezetési modellek és szervezeti kultúrák átalakítására van szükség (Werro, 2020).

Az egykor előnynek számító tervezhetőség és stabilitás mára inkább akadályozó tényező az alkalmazkodás során, mert a kiszámítható környezetben jól működtek ugyan, de posztmodern napjainkban már nem. A gyors és adekvát reakció, az innovációs és értékteremtő képesség megőrzése, a rugalmasság növelése érdekében a hagyományos, hierarchikus, csak definiált folyamatokat működtető szervezeti paradigma helyett napjainkban egyre többen az agilis szervezeti megoldásokban látják a megoldást.

Az agilitás fogalma nem egyértelműen meghatározott, módszert, eljárásokat, keretrendszert, sokszor csak egyfajta szemléletmódot értenek alatta. Egyszerre jelent rugalmasságot, a környezet kihívásaira történő gyors reakciót, proaktív hozzáállást, hatékonyságnövelést és átláthatóságot, egyben a döntéshozatal demokratizálódását. Mindez tulajdonképpen az eddig példa nélküli komplexitás kezelését segíti, végső soron a túlélés érdekében kialakított, újszerű megoldást jelent. Többen egyfajta szellemi magatartásként, kultúraváltásként határozzák meg, amely együtt jár a vezetés és a döntéshozatal újrendezésével, gyakorlatilag a teljes értékteremtő folyamat újragondolása. Kulcsszavai a nyitottság, a keresztfunkcionális együttműködés, a közvetlen, személyes kommunikáció és az ügyfél-elégedettség. Természetesen ezek önmagukban még nem jelentenek újdonságot, a szervezetekben eddig is jelen voltak. Az igazi újdonságot az új módon működő kultúra jelenti: lehet hibázni, és lehet abból tanulni, így válhat a cég vagy intézmény tanuló szervezetté. Az önálló és önszervező munkacsoportok folyamatos tanulása a szervezet sikerének egyik legfontosabb tényezője (Werro, 2020).

A munkacsoportok vonatkozásában különös jelentőséggel bír a csoportteljesítmény. A munka eredményessége, átláthatósága, minősége, a célok megvalósíthatósága akkor biztosítható, ha a csoport tagjai együttműködnek, képesek megbeszélni a hibákat és problémákat, megosztani ismereteiket és támogatni egymás erősségeit. Az autonóm

csoportok a felelősség és döntési hatáskör birtokában hatékony és jobb döntések meghozatalára képesek. Ehhez az ismeretek demokratizálására és rövid kommunikációs utakra van szükség. A csoportok további fontos hajtóereje az eltérő nézőpontok összehangolása, ezzel a megoldási spektrum növelése. Az agilis csoportok jól működnek, ezért nem folyton saját magukkal vannak elfoglalva, hanem a célokra és feladatokra koncentrálnak. Az agilitás és önszerveződés ugyanakkor nem jelent pusztán spontaneitást vagy anarchiát a hagyományos szervezetekkel szemben, hanem itt is működnek szabályok és struktúrák, csak éppen rugalmasan. A klasszikus hierarchiát és piramiszerű felépítést felváltja a team- és projektalapú működés, a döntéshozás és a végrehajtás itt már nem különül el. A csapatok felelősek eredményeikért és teljesítőképességük fenntartásáért: ehhez nélkülözhetetlen az önreflexió, a know-how megosztása a csoport tagjai között. A tudás gyorsabban hozzáférhetővé válik, ami nem korlátozódik a vezetésre, hanem a napi történésekhez közelebb álló csoportok tagjai hozzák az információk alapján a döntéseket, gyorsabban és hatékonyabban, mint a hagyományos szervezetekben. Az agilitás tulajdonképpen társas tanulás a mindennapos munka által (Werro, 2020).

Az eddigiekből érzékelhető: a hatékonysága miatt széles körben elterjedt agilis paradigma központi eleme a csoport és azok hatékonysága. Minden csoporttag egyformán fontos, specializált tudásuk miatt keresztfunkcionális csoportokba szerveződnek, de a demokratikus irányultság mellett megjelenik a hatalom kérdése. Mindez már átvezet a csoportdinamikai értelmezések világába.

## Csoportdinamika

A csoportdinamikai jelenségek kutatásával a szociálpszichológia tudománya foglalkozik, egyben annak alkalmazási lehetőségeit is vizsgálja. A kutatások megalapozásában nagy szerepe volt Kurt Lewin és Jacob Levi Moreno munkásságának a 20. században, természetesen azóta rengeteg új módszer és vizsgálati terület bontakozott ki a jelenségek jobb megértésének szándékával. Számos tudományterület járul hozzá a sikerhez, több más mellett például a pedagógiai kutatások eredményei is rendkívül hasznosnak bizonyultak. A csoportdinamikai kutatások több szinten közelítik meg a témát azáltal, hogy a csoportokban zajló történéseket nemcsak megfigyelik és tudományos igénnyel vizsgálják, hanem mert a tanulás társas formájaként közelítik meg. Az agilis munkacsoportok szervezeti keretek között működnek, piaci teljesítményt várnak el tagjaiktól, így esetükben lényeges elem a munkaképesség és a teljesítmény. Nem véletlenül hasznosítják a pedagógia területén az egyébként gazdasági-szervezetpszichológiai megalapozottságú kutatások eredményeit, mert hiszen a tanulásra és a teljesítményre való képesség, a tanulási eredmények elérése azok a központi fogalmak, amelyek az agilis szervezetekkel nem azonosak ugyan, de elméleti kereteiket illetően párhuzamba állíthatók. Ha tekintettel vagyunk arra, hogy a jelen és a jövő munkaerőpiaci igényeinek megfelelő,

felkészült szakemberek nevelése is az oktatási rendszerek egyik fő feladata, akkor nem mellőzhetjük a társas tanulás terepeinek és mikéntjének új szemléletű megközelítését sem. A csoportban történő együttműködés, feladat- és problémamegoldás, elvárások megfogalmazása, kívánságok beteljesítése, a kapcsolat- és élményszint megtapasztalása, az önreflexiók tevékenység gyakorlása és még számtalan más, a munka- és osztálycsoportokban egyaránt kiemelkedő jelenségek megértése és optimalizálása szükséges a megfelelő iskolai előmenetelhez és a sikeres életpályához is (Werro, 2020).

A csoportdinamikai folyamatok értelmezéséhez mindenekelőtt a csoportdinamikai tér, az odatartozás és elkülönülés, az intimitás, valamint a hatalom és befolyásgyakorlás kérdésköreinek vizsgálata vihet közelebb. Jelen tanulmányban a téma részletesebb elemzését nem valósíthatjuk meg, azonban felhívjuk arra a figyelmet, hogy a teamvagy akár osztályszinten jelentkező esetleges konfliktusok okai sok esetben a fenti kategóriák mentén értelmezhető jelenségek segítségével írhatók le és kezelhetők igazán hatékonyan. Természetesen más prioritásokkal és célokkal, módszerekkel, de voltaképp a vállalati környezetben képzett teamek éppúgy, mint a különböző oktatási intézményekben létrehozott csoportok is akkor jelenthetnek konstruktív tanulási környezetet, ha támogatják az önszerveződést, a reflexióra való képességet, az érzések kifejezését és az asszertív kommunikációt. A vezetők csoportdinamikai tudása lehet a garancia arra, hogy az olyan témakörök, mint önmagam és mások észlelése, önbizalom és önközlés, szerepflexibilitás, konfliktuskezelés stb. biztonságosan tapasztalható és gyakorolható legyen a mindennapok során, ezzel biztosítva azokat a lehetőségeket, amelyek garantálják a munkaerőpiacon oly fontos szociális és egyéb, „puha” készségek elsajátítását (König, 2014).

## Kooperatív tanulás

A szociális készségek csak csoportkörnyezetben fejleszthetők, a társas tanulás előnyei csak a megfelelően összeállított speciális közegben használhatók ki maradéktalanul. A konstruktív pedagógiai paradigma egyéni előzetes tudáson és tanulási eredményeken alapuló megközelítése összhangban van a kooperatív tanulásszervezéssel, ezért is érzékelhető nemcsak a világban, hanem napjainkban már Magyarországon is nagymértékű térnyerése. Ez az öröndetes tény a kortárs pedagógiai kultúra megújulásának egyik fontos mutatója. A kooperatív tanulás előnyeiről és mikéntjéről bőséges szakirodalomban számolnak be a szakemberek, mi most az egyik klasszikus szerző, Spencer Kagan munkássága nyomán mutatjuk be a legfontosabbnak vélt tudnivalókat, nem mellőzve természetesen az újabb, és különösen a magyar szerzők megállapításait sem, ugyanakkor mindezt a teljesség igénye nélkül lehetséges csak szemléltetnünk, hiszen a témában folyamatosan születnek előremutató eredmények.

Kagan és Kagan (2009) szerint egyre komolyabb és mélyebb krízisekkel kell szembenéznünk (teljesítménykrízis, szociális krízis), amelyek érdemi kezelés nélkül a népesség

egyre nagyobb hányadánál vezetnek majd alacsonyabb teljesítményhez vagy korai iskolaelhagyáshoz. A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelése, a polarizált társadalom kialakítása egy újabb negatív következmény lehet abban az esetben, ha nem fejlesztjük a diákok szociális és együttműködési készségeit. Ez azonban a régi módszerekkel, a régi keretek között lehetetlen. A versengésre és individualizmusra szocializáló, hagyományos, frontális oktatást ki kell egészíteni új, kooperatív elemekkel, és minél nagyobb mértékben kell alkalmazni azokat. Az oktatás akkor hathat pozitív irányban a társadalmi fejlődésre, ha a jövő generációját az együttműködésre, a gondoskodó-segítő attitűd elsajátítására is neveljük. Az oktatási szakemberek gyakorlatát ezért úgy kell átszervezni, hogy a diákok megtapasztalhassák a komplex problémamegoldás folyamatát, együttműködésben másokkal. Az osztálytermi interakciók tudatos tervezése nyomán a kooperatív tanulásszervezés alkalmas arra, hogy a hagyományos struktúrákban kialakult negatív viszonyokat, rossz teljesítményeket felülírja, ezáltal pedagógiai eszközökkel képes hatni a jövőbeli társadalom karakterének összetevőire.

A diákok egyre nagyobb számban érkeznak megfelelő, szilárd, gondoskodó, kooperatív szocializáció nélkül, ha pedig a családi háttér nincs meg vagy a támogatás gyenge lábakon áll, az iskola lehet az a nevelő közeg, amely a felkészült és naprakész szemléletű szakembereinek segítségével képes ezt kompenzálni, továbbmenve, fejleszteni olyan mértékben, hogy a demokratikus állami berendezkedést tiszteletben tartó, felelős állampolgári magatartást támogatják (*Kagan és Kagan, 2009*).

A kooperatív tanulás fokozza a tanulási teljesítményt, javítja a kapcsolatokat, empátiára nevel, emeli a kommunikációs és nyelvi készségek szintjét, támogatja az önértékelést és a belső kontrollt, segítségével magasabb motivációs szint érhető el, és kevesebb fegyelmezési problémát generál. Emellett a kognitív fejlődést is javítja, amennyiben például a magasabb szintű gondolkodási műveletek, érvelési stratégiák és a morális fejlődés gyakorlásának is hatékony közegeként működik. A Kagan-struktúrák bizonyítottan pozitív hatást gyakorolnak a teljesítményre, a hozzáállásra és a munkafolyamatban való részvételre. Javítják a tanulmányi eredményeket és az interperszonális készségeket egyaránt, valamint csökkentik a teljesítménykülönbségeket (*Kagan és Kagan, 2009*).

Miért működik olyan jól a kooperatív tanulás? Erre egyetlen tényezővel nem lehet válaszolni, több változó egyszerre történő hatékony működése különböző módokon hoz pozitív eredményeket. A sok változó közül álljon itt néhány: azonnali és gyakori megerősítés, segítő visszajelzés, gyakori ismétlés, társas támogatás, tanulás a legközelebbi fejlesztési zónában, nagyobb lehetőségek a tartalom összeállítására, kisebb stressz, többféle input, epizódmemória kialakítása, jobb önértékelés, erősebb motiváció, különböző nézőpontok találkozási pontja, a tanár szerepének radikális megváltoztatása. Mindezek együtt képesek a tanórán megteremteni azt a környezetet, amelyben gyakorlatilag bármilyen, homogén vagy heterogén tanulócsoport tagjai egyénileg és csoportszinten is képesek elérni a fent felsorolt imponáló eredményeket. A siker zálogát a következő négy alapelv szisztematikusan megvalósítása jelenti: építő egymásrautaltság, egyéni felelősség, egyenlő részvétel és párhuzamos interakciók. Ezen – viszonylag egyszerű

– stratégiák alkalmazásával nagy, ismétlődő, pozitív hatásokat teremtő erők szabadíthatók fel (*Kagan és Kagan, 2009*).

A kooperatív tanulásszervezés során maga a szerkezet, a rendszer változik meg a résztvevők igényeinek megfelelően. Ez egyrészt feltételezi a pedagógus rugalmasságát, másrészt nagymértékben épít a tanárok szakmai autonómiájára. A pedagógus minden pillanatban, minden óraterv elkészítésekor úgy és akkor használítja a szabadon variálható struktúrákat, ahogyan megfigyelései szerint az egyes tanulóknak és a csoport egészének aktuálisan megfelelő, ehhez viszont folyamatosan adekvát és gyors döntéshozatali mechanizmusokra van szükség, amelyek alkalmazásának képessége csak az önálló, felkészült, autonóm pedagógus sajátja. Ez utóbbi szakmai profil kimunkálásához is hozzájárul a tanulásszervezés kooperatív jellegű lebonyolítása, a hangsúly természetesen elsősorban nem a tanáron, hanem a diákon és a tanulócsoporthoz van (*Arató és Varga, 2012*).

A kooperatív tanulásszervezés több kulcselem tudatos tervezését és működtetését kívánja meg (pl. a tér kialakítása, csoportszervezés, motiváció, feladatok és együttműködés, visszajelzés, értékelés, irányítás, folyamatszabályozás, élményfeldolgozás stb.), ezek közül most – a csoportdinamikai megközelítéssel összhangban – csak a tervszerű csoportalakítás kiemelkedő jelentőségét szeretnénk hangsúlyozni (*Orbán, 2009*). A folyamat a csoportmunkára történő felkészítéssel kezdődik, a diákok bevonása, motiválása, a közös célkijelölés, a szabályok és normák meghatározása az elsődleges. Itt különösen fontos, hogy a résztvevők ne kényszerként éljék meg a helyzetet, hanem érezzék, a környezetük érdemben reagál a valós igényeikre. A folyamat során már megkezdődhet bizonyos specifikus együttműködő viselkedésmódok tanítása (*Cohen és Lotan, 2015*).

A csoportalakítás többféle szempont együttes figyelembevételét kívánja meg, a cél minden esetben a diákok státuszkezelése. A tanulmányi eredmény és a szociometriai státusz egyaránt hatással van az iskolai teljesítményre, a sikeres csoportmunka abban áll, ha a pedagógus képes egy alacsony státuszú tanulóhoz egy adott jellemző alapján magas státuszt rendelni, ezzel megváltoztatva az eredeti hierarchiát. A jól kiválasztott és megvalósított csoportmunka során a státuszok átrendeződnek, hosszú távon a kapcsolatok és a tanulmányi eredmények is javulnak (*K. Nagy és Révész, 2019*). A kooperatív tanulás nagy előnye, hogy a csoportalakítási módok időnkénti variálásával képes a különböző, heterogén és homogén csoportok előnyeit is biztosítani. A heterogén csoportok esetében lehetőség nyílik az alacsonyabb teljesítményűek számára is magasabb teljesítményű diákokkal és feladatokkal találkozni, kölcsönös támogatásuk segíti a reális önértékelést. Természetesen nemcsak a képességek, a teljesítmény vagy a tanulmányi eredmény alapján lehet heterogén csoportokat szervezni, hanem nemek, nyelvi vagy szociokulturális háttérbeli tényezők is jelenthetik az igazodási pontokat. A homogén csoportok viszont rétegmunkára, illetve a hozzánk hasonlóval történő összehasonlításra teremtenek alkalmat (*Turmezeyné, 2011*). Bármelyik páros vagy csoportmunkát is alkalmazunk, a legfontosabb, hogy a helyesen megválasztott, egyénre és csoportra szabott eljárások garantálják a tanulók interperszonális képességeinek a sokrétű használatát és fejlődését.



## Összegzés

A tanítás-tanulás célrendszere a történelem során állandóan alakulóban volt, ahogyan ma is. Napjainkban nemcsak a kultúra újratermelése, a fiatalok társadalmi térbe történő bevezetése a cél, hanem a jövő kihívásaira, az élet és a változó világ történéseire való felkészítés is egyre nagyobb mértékben jelen van a manifesztált célok között. A hagyományos, utánzásos, spontán tanulás után az ismeretalapú pedagógia térhódítása következett, amelyet a szemünk előtt vált le – lassan és fokozatosan, de annál biztosabban – egy új típusú pedagógiai kultúra. „*A harmadik paradigmaváltás napjainkban is tart, jelenleg megy végbe a kompetenciaalapú, kritériumorientált segítő pedagógiára történő ráhangolódás*” (Bencéné, 2015. 9. o.). A hagyományosan működő intézményekben nem nyílik lehetőség a tanulók önállóságának, belső motivációinak támogatására, a teljesítménycentrikus közegben a szociális készségek és az ismeretek is csak korlátozott mértékű fejlődést mutatnak fel, míg a kompetencialapú megközelítés – több más tényező mellett, azért is, mert kooperatív módszertant használ – képes ezen hiányosságok kiküszöbölésére. A kulcs a pedagógus személye, empátiája, toleranciája, szakismereti és nem utolsósorban módszertani felkészültsége. Ha a leendő pedagógusok már képzésük során találkoznak saját élményű tapasztalatként a kooperatív tanulással, a konstruktivista pedagógiai paradigma elméleti és gyakorlati kérdéseivel, ha felvértezik őket azzal a módszertani eszköztárral, amely eredményesen alkalmazható lehet a mostani gyerekek és fiatalok körében, akkor nemcsak a sikeres pedagóguspálya elérésében támogatjuk a hallgatókat, hanem a diákok komplex személyiségfejlesztésén keresztül a jövő generációinak társadalmi és munkahelyi bevalásának esélyeit is érdemben tudjuk javítani.

## Irodalom

- Arató Ferenc és Varga Aranka (2012): *Együtt-tanulók kézikönyve. Bevezetés a kooperatív tanulás-szervezés rejtelmeibe*. Mozaik Kiadó, Szeged.
- Bencéné Fekete Andrea (2015): A KIP helye a modern pedagógiai módszerek között. In: Vörös Klára (szerk.): *A megújulás útjai II. A KIP-módszer használata általános iskolákban a Dél-Dunántúl régióban*. Kaposvári Egyetem, Kaposvár.
- Cohen, Elizabeth G. és Lotan, Rachel A. (2015): *Csoportmunka-tervezés. Stratégiák heterogén összetételű osztályok számára*. Digitális Esélyegyenlőség Alapítvány, Budapest.
- Kagan, Spencer és Kagan, Miguel (2009): *Kooperatív tanulás*. Önkonet, Budapest.
- K. Nagy Emese és Révész László (2019): *Differenciált Fejlesztés Heterogén Tanulócsoportokban (DFHT) metódus, mint a Komplex Alapprogram tanítási-tanulási stratégiája, fókuszban a tanulók státuszkezelése*. Líceum Kiadó, Eger.
- König, Oliver és Schattenhofer, Karl (2014): *Bevezetés a csoportdinamikába*. Dynamics Consulting Kft., Budapest.
- OECD (2024a): *Future of work*. <https://www.oecd.org/future-of-work/> (2024.04.27.)

- OECD (2024b): *Skills and work*. <https://www.oecd.org/employment/emp/skills-and-work/> (2024.04.27.)
- OECD (2024c): *Skills for jobs*. [https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbalance.php#HU/\\_/\\_/\[%22skills%22%2C%22knowledge%22%2C%22abilities%22\]/co](https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbalance.php#HU/_/_/[%22skills%22%2C%22knowledge%22%2C%22abilities%22]/co) (2024.04.27.)
- OECD (2024d): *Recommendation of the Council on Creating Better Opportunities for Young People*. OECD/LEGAL/0474 <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0474> (2024.04.27.)
- Orbán Józsefné (2009): *A kooperatív tanulás: szervezés és alkalmazás*. Orbán&Orbán Bt., Pécs.
- Rakaczkiné Tóth Katalin, Gombos Norbert és Nagy Márta (2009): *Kooperatív tanulás, kooperatív technikák*. Szent István Egyetem, Gödöllő.
- Turmezeyné Heller Erika (2011): *A tehetség gondozás lehetőségei a kooperatív tanulásban*. Didakt Kiadó, Debrecen.
- Werro, Evelyn (2020): *Agilis keretrendszerek csoportdinamikai szempontból – Agilis teamek az odatartozás, a hatalom és az intimitás erőterében*. Dynamics Consulting Kft., Budapest.