

Munkába menet

A tananyag szerzője: Szügyi György

Lektorálta: Barcsa Krisztina

**Tananyag az egyetemi hallgatók munka világába történő belépését támogató
tartalommal**

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen
készült az Európai Unió támogatásával.

Projekt azonosító:

EFOP-3.4.3-16-2016-00014



6. A tanulás és a munkavégzés szinergia-pontjairól.

A tananyag 3 fejezetet, és 9 tanegységet (órát) tartalmaz.

A tanegységek szerkezete az alábbi:

I. Mit kell tudni a munka világáról?

1. A munka világának főbb jellemzői.
2. Miért érdemes mindezekről tudni?
3. A munka világának főbb szabályai.

II. Az oktatás és a munka összekapcsolása a hallgatói státuszban.

4. A hallgatói, tanári és intézményi elvárásokról és a tanulási folyamatról.
5. Tanulni és hasznosnak lenni ugyanabban az életszakaszban.

6. A tanulás és a munkavégzés szinergia-pontjairól.

III. A tanulási módszerek és a gyakorlati hasznosság harmóniája.

7. A tudás megszerzésének folyamatáról a munkahely szempontjából.
8. A „Learning by ...” módszerek munkavégzési szempontú megismerése.
9. Az élethosszig tartó kompetencia fejlesztés jellemzőiről.

II. Az oktatás és a munka összekapcsolása a hallgatói státuszban

6. A tanulás és a munkavégzés szinergia-pontjairól.

Jelen tananyag elektronikus formában készült, 30-50 perc alatt feldolgozható és olyan tanulási formákat alkalmaz, melyek a hallgatói egyéni tanulás támogatására és hatékony művelésére alkalmasak.

Az alkalmazott tanulási formák listája az előforduló jelölésekkel a mellékelt 6.1 számú olvasólecke-mellékletben került összefoglalóan bemutatásra. Tanulmányozásához látogass el az 6.1 számú olvasólecke-melléklethez!

A lecke célja: Jelen tananyag egység célja, hogy rávilágítson azokra a jellemzőkre, melyek eredményessé teszik a tanulási folyamatot a gyakorlati munkavégzés (kompetencia megszerzése) eredményes megvalósításáig.

Bemutatjuk, értelmezzük azokat a jellemzőket, melyek inspirálóan hatnak az egyetemi hallgatói szerepre, és a tudás megszerzéstől a sikeres alkalmazásig támogatást nyújtanak.

Megértjük, hogy a tanulási folyamatban résztvevő tanárok, konzulensek, gyakorlatvezetők a gyakornoki munka segítői, stb. részéről megnyilvánuló támogatás, pozitív környezet és hangulat biztosítása milyen módon befolyásolja a fejlődést, a tudásbővítést, azaz az eredményes munkára való alkalmasság megszerzését.

Világossá válik számunkra, hogy a munkavégzésben elért gyakorlati sikerek (még ha a kezdetben kisebb mértékűek is) milyen természetességgel hatnak pozitívan a motivált, lelkes tanulásban, a célorientáltabb, lényeglátóbb, gyakorlatiasabb, magabiztosabb, és jobb szakemberré válás folyamatában.

Mindez 30-50 perc alatt feldolgozható formában történik, és a mai kor lehetőségei szerinti oktatási formák alkalmazásával.

A Tananyag szerzőjének személyes üzenete és rövid szakmai önéletrajza a mellékelt 6.2 számú olvasólecke-mellékletben található. Tanulmányozásához látogass el az 6.2 számú olvasólecke-melléklethez!

Kérdések:

Egyetemre történt jelentkezéskor milyen feladatokra, és életformára számítottál?

Milyen tanári támogatást és számonkérési, értékelési gyakorlatot tapasztalsz?

Készülsz-e a majdani munkavállalói életedre? (Ha igen, hogyan? Ha nem, miért nem?)

A szinergia fogalmáról:

Olyan kölcsönhatások együttese, ahol az egymásra ható tényezők megtöbbszörözik az eredményt. Tipikusan úgy szimbolizálhatjuk, hogy az $1+1=3$. Amennyiben a szinergia hatás jól működik, úgy a két tényező együttműködése nagyobb erőfeszítésre, magasabb eredményességre ösztönzi a szereplőket is.



A szinergia jelen esetben, azaz az oktatás és a munka tényezőinek pozitív egymásra hatása olyan hallgatói és munkavállalói szerepeket tölt be és hív életre, melynek önálló szerep-hasznosságait magasabb eredményességi hatékonysági szintre emeli, és alkotóbb légkörben egyéni hozzáállásban és csapat-eredményességben valósítja meg. A munka és az oktatás összekapcsolásának legfontosabb 7 szinergizáló elemét az alábbiakban mutatjuk be:

1. Motivál, lelkesít

Gyakorlati foglalkoztató feladat, és kérdések:

Idézz fel néhány olyan esetet gyermekkorodból, amikor szüleid, nagyszüleid, óvodai gondozód, tanárod megdicsért, és biztató szavakat kaptál tőle annak érdekében, hogy sikeres legyen az eddig még nem alkalmazott módszer használata! Igyekezz felidézni az akkori érzéseidet!

Minek köszönhetted az akkori dicséretet?

Milyen érzés volt?

Sikeres maradtál-e a későbbiekben hasonló helyzetekben?

Csecsemő és kisgyermek korban a felnőttek részéről erős reflexként működik: az úgynevezett „korai fejlesztés” sajátosságaként, hogy a felnőttek szinte mindig biztató, sikerre buzdító kommunikációval támogatják a gyermek fejlődését. Ugyanez történik, egy kissé megváltozott életkorú (az egyetemi hallgatói) szereplővel melynek során szintén előáll a hasznosság, ügyesség érzete, annak motiváló lelkesítő dinamikája. Mindezt felnőttkorban mentoring tevékenységnek nevezzük.

Definíció: A mentoring típusú kompetencia fejlesztés során a munkatapasztalattal, illetve ehhez kötött rutinokkal rendelkező munkatárs átadja tapasztalatait, segíti a gyakorlati szerepben lévő saját, hatékonyságot és eredményességet biztosító munkarutinjainak kialakításában. Mindezt saját tapasztalataira építi a mentor, míg a mentorált gyakornok saját élményei által adaptálja egyéni rutinjaivá a mentor hatékonyságát.

Amikor a tanultak, akár módszerek, akár megértést segítő leírások, gyakorlati hasznosságát megéljük, a hasznosság megélése is megerősödik. Ekkor a hallhatók önmagukkal szemben megerősített pozitív elvárásokat élnek át, így munkájukkal értékeket, hasznos tárgyakat, eszközöket, állítanak elő, szolgáltatásokat végeznek. Eközben önmagukról alkotott képünk pozitívabbá válik. Ez lelkesítő és további sikerorientált erőfeszítésre ösztönöz.

Tekintsd meg az 1. számú videóleckeiben található filmbetétet, és igyekezz megfejteti, vajon motiváltan dolgozik-e munkakörében a borbély, és miért?

Link:

<https://www.youtube.com/watch?v=IV4XG0sp0Fc>

Ráadásul ehhez nagy valószínűséggel párosul az a tanári értékelés mely elismerő, dicsérő. Magatartásával további hatékonyság-, eredményesség-, gyorsaság-növekedést eredményez. Mindez az egyéni képességek magasabb hasznosításából, azok felszínre hozatalából és fejlesztéséből táplálkozó siker-erőforrásként viselkednek és hasznosulnak.

2. Célorientáltabbá tesz

A tanulás és a tanulás eredményeként elsajátított módszeralkalmazás élménye erősíti a célorientáltabbá válási folyamatot. Ilyen értelemben a tanult módszerek jóval céltudatosabban kerülnek beazonosításra, és alkalmazási céljuk is jóval gyakorlatiasabb, ráadásul eredményesebb. Mindez jelentősen növeli a tanulási célok megértését, szükség esetén azok megfogalmazását, vagy szükséges behelyettesítésüket is.

Ráadásul a célok általában jól pontosítják, így kijelölik az irányokat, és ezzel a célok elérésének hatékonysága, gyorsasága, eredményessége is jelentősen megnő.

3. Lényeglátóbbá tesz

Az az iterációs folyamat (ahol a tanulás és a tanulás munka közbeni hasznosulása személyes élményt és tanulságokat tartalmaz) sokkal pontosabb lényegkiemelésre és lényeglátásra ösztönzi a folyamatban résztvevőket. Így a hallgatók is jobban megértik a tanult ismeretek lényegét, azok használati előnyei alapján.

Mindez a lényegesebb elemeket jobban kiemeli, míg a kevésbé lényegeseket gyakorlati okoknál fogva hanyagolja. Ezzel az önfejlődés felelősségét is áthelyezi a hallgató döntési területére, mellyel magasabb sikerességet biztosít a végrehajtásban.

Esetleírás, minta:

A gazdasági tevékenység területén komoly taníthatósági feladatot ad a könyvelők képzése. Ennek szabályai következetes végrehajtása kiemelt nehézséget okoz különösen úgy, hogy sokszor elvont fogalmak (időbeli elhatárolás, átlagos statisztikai létszám stb.) számszerű kifejezéseivel szükséges bánni, ráadásul az értékek változásait, nagyságrendjeit fontos következtetésekre szükséges használni. Emiatt csak elméleti tanítása kifejezetten unalmas lehet, a logika megértése nehézkessé teheti a folyamatot. Személyes tapasztalataim szerint ilyenkor nagyon hasznos, ha egy jól átlátható, logikailag is egész feladatot (például a készpénz kezeléséről képet mutató pénztár-könyvelést) valamely hallgató személyesen elvégzi egy valós vállalkozás életében. Ilyen esetben a számok tartalma könnyebben kerül megértésre, és a hozzá illeszkedő feladatok tartalma és célja sokkal lényeglátóbbá teheti a képzésben résztvevő tanulót.

4. Gyakorlatias teszt

Nagyon sok iskolai tananyag áttekinti a történelmileg megfogalmazott, kialakított modelleket, melyek közül a mai korban, esetleg az adott vállalat, intézmény kultúrájában csak néhány kerül alkalmazásra, így a hallgatói orientáltságot a gyakorlati hasznosulás irányába tolja, és eséllyel valósul meg, hogy csak kiválasztott ismeretanyag alkalmazására kerül sor, hiszen a gyakorlatban erre van szükség a sikerhez.

Ezek is olyan hatékonyságot fokozó hatások, melyek mindaddig eredményesen segítik a hallgatói munkavégzést, amíg a vonatkozó vállalati, intézményi kultúrában az eddigi sikereket valószínűsítik.

5. Hasznosabbá, eredményorientáltabbá teszt

Ez a jellemzője a hallgatói munkavégzésnek talán a legösszetettebb az eddigiek közül, hiszen mind a motiváltság, a célorientáltság, a lényeglátó és gyakorlatias módszeralkalmazás jellemzője, ugyanakkor egy további, a gyakorlati munkavégzés élménye által kerülhet integratív módon alkalmazásra. Célszerű eleme az illető munkavégzési és tanulási kultúrában is a teljesítmény, illetve eredmény értékelő gondolkodásmód, és gyakorlati rendszere, melynek egészséges elvárásai között szerepel a minél kevesebb erőforrással állítsuk elő közösségként a kívánt és minél magasabb értéket képviselő erőforrásokat (félkész, késztermékek, szolgáltatások, stb...)

6. Magabiztosabbá, tudatosabbá tesz

Ez a szinergia - jellemző már olyan elem, ahol az attitűd, szemléletmód, és személyiség jegyek fejlődnek a kívánt tanulási és munkavégzési elvárások irányába. Ilyen értelemben még mélyebb, és pozitív, nyitott önfejlődésre módot adó kompetencia fejlődés, melyet tapasztalataim szerint inkább az előző 5 szinergia elem együttes megléte esetén lehet, és csak indirekt módon előidézni.

Ugyanakkor mély meggyőződése, hogy minden iskolának legnemesebb kötelessége, hogy általános emberi értékek közvetítését is megvalósítsa, hiszen az általános emberi értékek nélküli oktatás egy „okosabb szakbarbár” képzését valósítaná meg. Minden szakma igazán nagy művelője (szakértője, tanára, példaképe) az általános emberi értékek megtestesítőjeként is ismertté vált.

7. Jobb szakemberré tesz.

Noha meggyőződése, hogy a kompetencia fejlesztés (hagyományosan nevezzük tanulásnak) kifejezett célja a jó szakemberek képzése, mégis elengedhetetlen, hogy ezt a folyamatot az előbbi 6 szinergia pont segítségével valósítsuk meg. Oka ennek, hogy a legjobb szakemberek alapvetően birtokolják a szakma szemléletmódjának, értékrendszerének megfelelő magatartást, az ehhez illeszkedő szakmai tudatosságot, és magabiztosságot, annak érdekében, hogy kiemelkedő eredményességgel és a szakterület gyakorlatias lényeglátásával nem csupán célorientált munkát, hanem ehhez illeszkedő, lelkesen fejlődő munkatársakat, csapattagokat generálnak környezetükben.

A jó szakemberek mágnesként vonzzák a lelkesen nyitott, tanulni, fejlődni akaró, és önmaguk elé példaképeket kitűző hallgatókat, és így alkotnak formális vagy informális műhelyeket.



Példa lehetséges rekreációs gyakornoki szerepekre: A Szegedi Tudomány Egyetem Rekreáció Szakos hallgatói gyakornoki munkájuk során több olyan szerepet is vállalhatnak, melyekben tanult szakmájuk 1-1 szűkebb szakterületén képesek gyakorlati hasznossággal munkavégzést folytatni. Ilyen lehet például idegenforgalmi intézményben, szállodai, üdülői animátor, edzőtermi asszisztens, egészség megőrzési, táplálkozás-tudatos, és rekreációs projektek asszisztensi munkaköre, stb..

Kérdések:

Vajon miért nem ugyanúgy képzik az összes szakma a gyakorlati feladatok végrehajtására vonatkozó készségfejlesztést?

Tudod-e, hogy például az orvos diploma megszerzését követően mire készít fel a „rezidens képzés”?



Kérdések:

Milyen tartalommal ismert előttem a gyakorlati képzést is magába foglaló duális képzés?

Milyen iskolatípusokban, életkori szakaszokban van már gyakorlata a magyarországi duális képzésnek?

Mennyire speciális az orvos képzés gyakorlati és gyakornoki képzése?

Milyen mérnökképzési gyakornoki szerepeket ismersz?



A felnőttképzés: a XXI. században felértékelődött fogalom, és gyakorlat, hiszen a mai korban semmilyen tudás nem maradhat ismeretbővítés, tudásgazdagítás nélkül. Sőt, a nagy változások esetén módszertani áttörés nélkül. Tipikus példaként említhetjük az autószerelő szakterületet, ahol a gépészeti szerelést jelentősen kiegészítette a számítógépes diagnosztizálás és számítástechnikai szoftverhasználattal együttes javítási gyakorlat. A személyes fémipari, gépészeti megoldások megtalálása helyett tehát fontosabbá vált az intelligens, számítógépes hibakeresés.

Kérdések:

Vajon miben más a felnőttképzés az egyetemi hallgatói képzéshez viszonyítva?

Mennyivel hosszabb, vagy rövidebb szerinted?

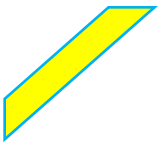
Milyen más képzési módszereket használnak a felnőttek képzése során?



A képzés lehetséges gyakoronoki szerepei: tanulási folyamatán belül kialakított gyakoronoki tantárgy, gyakoronoki félév, gyakoronoki státusz, gyakoronokokat fogadó intézmény keretein belül végzett gyakoronoki munka. De ilyen lehet például az önálló és öntevékenyen vállalt „megfigyelői” státusz egy intézménynél, szakmai verseny résztvevőjeként végzett versenyzői szerep, esetleg sikeres szakdolgozat-védést követő gyakoronoki munkavégzést, is.



Korunk tipikus és többnyire népszerű oktatási területe a menedzser képzés: ennek területén elterjedt az olyan gyakornoki munka, ahol a gyakornok részéről többnyire részfeladatok elvégzése történik, adatgyűjtéssel, és adat-előkészítő munkával.



Gyakorlati példa az oktatási, kompetencia fejlesztési módszerekre:

Példa a mentoring típusú kompetencia fejlesztésre:

A gyakorlatban az is általános, hogy nagyobb, egyedi feladatok elvégzését projekttervezéssel kezdik, ahol az összetettebb gyakornoki munkát projektasszisztens státuszban végzi a gyakorlatlan, a menedzseri tanulmányokat végző, vagy frissen végzett munkatárs.

Ilyenkor a projektmenedzser „szárnyai alatt”, és az ő mentoring, shadowing, coaching (tapasztalt menedzserként tőle eltanulható, és általa pedagógiai didaktikai eszközökkel tanított), együttműködés keretein belül fejlődik a menedzser – gyakornok.

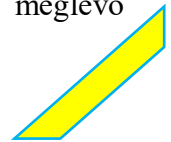
Példa a shadowing típusú kompetencia fejlesztésre:

Példa lehet erre a kompetencia fejlesztési módszerre az a helyzet, amikor tanárképzésen belül próbatanítást végez a tanárjelölt, és tanárai, esetleg csoporttársai hátul az osztályteremben végig nézik a munkáját, jegyzetelik meglátásaikat, javaslataikat, és a tanítás végét követően elmondják, hogy milyen fejlődési lehetőségeket látnak a próbatanítást végző csoporttársuk későbbi munkájában. (Ilyenkor kiemelten célszerű figyelni arra, hogy a sokszor kritikának hangzó helyzeteket a jól megoldott, így dicsérhető megoldásokkal szükséges kezdeni, hogy ne csupán a kritikának hangzó példák kerüljenek kitárgyalásra.)

Példa a coaching típusú kompetencia fejlesztésre:

Mivel a coaching típusú kompetencia fejlesztés a coach részéről csupán jól strukturált kérdések általi kommunikáció, így csak kérdések hangoznak el ilyenkor. Ennek komoly előnye, hogy a válaszok a coachee (a coach-olt személy) már megszerzett tudásában és tapasztalatában rendelkezésére állnak, viszont a coach segítségével rakja össze tudását és tapasztalatát a gyakorlati sikerek, a jól megoldott helyzetek érdekében.

Ilyen értelemben tehát minden coaching típusú fejlesztés kérdésekkel, és már meglévő kompetencia elemek előhívására fókuszáló válaszokkal együtt zajlik.



A felnőtté válás része az is, ha néhány területen szüleink is tőlünk várnak és kapnak segítséget, sőt az élet néhány területén feladataik egy részét ránk bízhatják, azt felelősséggel átvállaljuk.

Gyakran előfordul például egy új infokommunikációs eszköz (telefon tablet stb.) esetében, amit gyerekként, már régebb óta ismersz, rutinosan használsz, így sok módon lehetőség nyílik a felelősséggel együttes feladatátvállalásra.

Ilyenkor szoftverfrissítési, adatbázis karbantartási és egyéb feladatokat is magadra vállalhatsz. Ha a feladatok elvégzését sem akkora tolod, amikor már akadályoztatást érzekel, hanem előrelátóan elvégzed, egy magasabb szintű felelősséget vállaltál fel.

Jelen tananyag tanulási eredményei:

Jelen tananyagegység segítségével eredményesen beazonosításra kerültek azok a jellemzők, melyek eredményessé teszik a tanulási folyamatot a gyakorlati munkavégzés (kompetencia megszerzése) eredményes megvalósításáig.

Bemutattuk, értelmeztük azokat a jellemzőket, melyek inspirálóan hatnak az egyetemi hallgatói szerepre, és a tudás megszerzéstől a sikeres alkalmazásig támogatást nyújtanak.

Megértettük, hogy a tanulási folyamatban résztvevő tanárok, konzulensek, gyakorlatvezetők a gyakornoki munka segítői, stb. részéről megnyilvánuló támogatás, pozitív környezet és hangulat biztosítása milyen módon befolyásolja a fejlődést, a tudásbővítést, azaz az eredményes munkára való alkalmasság megszerzését.

Világossá vált számunkra, hogy a munkavégzésben elért gyakorlati sikerek (még ha a kezdetben kisebb mértékűek is) milyen természetességgel hatnak pozitívan a motivált, lelkes tanulásban, a célorientáltabb, lényeglátóbb, gyakorlatiasabb, magabiztosabb, és jobb szakemberré válás folyamatában.

A tananyag elsajátításának visszamérését a mellékelt 6.3 számú olvasólecke-mellékletben található ellenőrző kérdések segítik számodra. Tanulmányozásához látogass el az 6.3 számú olvasólecke-melléklethez!