

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



7. A tudás megszerzésének folyamatáról a munkahely szempontjából

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.

III. *A tanulási módszerek és a gyakorlati hasznosság harmóniája.*

7. A tudás megszerzésének folyamatáról a munkahely szempontjából.

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 7.1 számú olvasólecke-mellékletben került összefoglalóan bemutatásra. Tanulmányozásához látogass el az 7.1 számú olvasólecke-melléklethez!

A lecke célja: Jelen tananyagegység célja, hogy rávilágítson azokra a sajátosságokra, melyek a tudás logikus, és érzelmi agyféltekéjére hatnak, a gyakorlati alkalmazás állapotáig bezáróan.

Megértjük, hogy a munkahelyi elvárások az érték - előállítás sikerességét és az ügyfelek, vevők elégedettségét szolgálják. Mindezek hatékony megvalósítása érdekében hogyan veszünk részt a fő folyamat munkavégzésében, és a támogató folyamatokban.

A tanulási módszertanok áttekintését megvalósítva megértjük, hogy a tudásbővítés és tudás mélyítés mellett, hogyan valósulhat meg az élmény alapú tanulás, azaz a személyes tapasztalás a versenyszellem által támogatott kreatív alkalmazás a motivált fejlődési állapot megteremtésének sokszínű lehetősége.

Megismerjük a mentoring tréning, coaching, shadowing, case studying és egyéb összetett kompetencia fejlesztési módszerek tanulási folyamatban történő alkalmazásának lehetőségeit.

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 7.2 számú olvasólecke-mellékletben található. Tanulmányozásához látogass el az 7.2 számú olvasólecke-melléklethez!

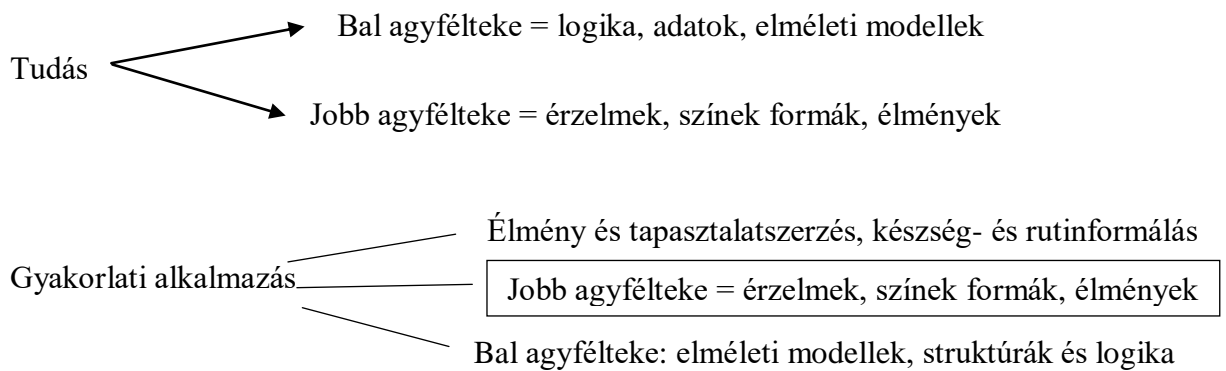


Tanulási folyamat

A tanulási folyamatról korábban többnyire a tudás megszerzésének, bővítésének folyamatoként gondolkodtunk. Mára egyértelműen a feladatok megoldásának képességét kialakító kompetencia-fejlesztésként célszerű tekinteni.

Ilyen értelemben a folyamat során sem a tudás elsajátításának visszaellenőrzését, azaz a hagyományos vizsgákat és eredményeiket kell mérőföldkönek tekintenünk, hanem a feladatok megoldására való alkalmasságot. Ehhez mindkét agyféltekénk használata szükséges és a jól zajló folyamat több módszer alkalmazását igényli. Minderről korábbi leckéinkben volt már szó, viszont most az agyféltekéink gyakorlati szerepét azonosítjuk be.





Egyetemi hallgatóként fontos tudnunk, hogy agyféltekéink saját szerepeiken keresztül támogatják a tanulási (kompetencia-fejlesztési) folyamatot, így beazonosítható mikor, melyik domináns. Fontos azt is tudnunk, hogy a kompetencia megszerzésének komplex célja miatt alakult ki mára olyan sok fejlesztő módszer. Ezekből néhány lényegéről szó esik majd a továbbiakban, illetve röviden bemutatjuk..

A kompetencia-fejlesztő módszerek kialakításának és alkalmazásának oka, hogy a folyamat célszerűségét, hatékonyságát, gazdaságosságát, gyorsaságát és sikerességét biztosítsuk. A végső cél azonban egy jól dolgozó munkatársi közösség, ahol az egymással szembeni elvárások kultúrájában “megtermelik” az ügyfél, a vevő számára fontos értéket.



Munkahelyi elvárások, értékelőállítás

Fentiek okán fontos tudnunk, hogy a munkahelyen különválasztható a FŐ FOLYAMAT, melyben olyan állapotváltozások zajlanak, hogy a vevő elégedett, ugyanakkor megtalálhatók azok a TÁMOGATÓ FOLYAMATOK is, melyek abban segítenek, hogy a FŐ FOLYAMAT sikeres legyen.

Gyakorlati példa:

Egy étteremben lényegében a FŐ FOLYAMATHOZ tartozik minden tevékenység, ami az ételek, italok beszerzését, tárolását, feldolgozását jelenti, ugyanakkor az alkalmazottak felvétele, képzése, vagy a takarítási tevékenység már a TÁMOGATÓ FOLYAMATHOZ tartozik.



Learning by..... Ismeretszerzés a tudásbővítés, tudásmélyítés céljából

A tudásbővítés, tudásmélyítés céljából történő tanulást olyan kompetencia-fejlesztő módszerek egészítik ki, melyek nagy előszeretettel használják a hallgatók személyes, élmény-alapú tapasztalását és kreatív részvételét.

Ezzel többnyire a jobb agyfélteke bevonásán keresztül már a készségfejlesztés és rutin-formálás irányába léptetjük előre a hallgatót.

A “Learning by ...” módszertan így átalakult “HR-development by ...” (emberi kompetencia-fejlesztési) módszertanná. Az egyes módszerek attól mások, hogy más a “hallgató” és más a “fejlesztő szakember” szerepe, így eltérőek a tennivalóik.

“Learning by ...”=====→“HR-development by ...”



Learning by.....

Élmény alapú

tapasztalás

helyzet - és szerepjáték

verseny

motiváció

Lássuk a leggyakrabban használt HR kompetencia-fejlesztő módszereket:

1. Előadás, prezentáció:

Bár ez a módszer a tanulási folyamat klasszikus módszere, mégis rendszeresen használjuk a HR kompetencia-fejlesztési folyamatban is, hiszen ismeretet itt is közölnünk kell időnként. A kompetenciafejlesztés során azonban mindezt jóval rövidebb szakaszokban és jóval interaktívabban végezzük.



Előadás, prezentáció

2. Mentoring



A HR-fejlesztő szakértő ebben a szerepben csak az lehet, aki a tanítás tárgyát képező készséget már rutinszerűen elsajátította, képes maga is végezni. Saját tapasztalatát (a nehézségeket, az ügyes fogásokat, a veszélyes, sérülést okozó mozdulatok elkerülését, a könnyebb feladatvégzési titkokat, az ismétlődésekből eredő terhelési sajátosságokat, a jobb testhelyzetet, stb.) tudja úgy megismertetni a hallgatóval, így hihetetlenül fel tudja gyorsítani a hallgató rutinszerű betanulását.

3. Tréning



Tréning

Egy összetett HR-fejlesztő módszer, mely önmagában is gyakran tartalmaz más fejlesztő módszereket. Klasszikus esetben helyzet-, vagy szerepjátékok során segít rádöbbszteni a tréning-hallgatókat hiányosságaikra, fejlesztendő készségeikre.

Komoly segítő eszköz a tréning a kompetencia-fejlesztésben, viszont a tanulás 4-fázisos modelljéből a (lásd 5. lecke) 3. és 4. fázis kimaradhat, mivel a hallgató kompetencia-fejlődéséhez ez szükséges, de a tréning nem tartalmazza ezeket a fázisokat.

4. Coaching



Ez a HR-fejlesztő módszer abban különleges, hogy a HR fejlesztési szakértő lényegében csak kérdéseket tesz fel arra feladat elvégzésére vonatkozó szituációra, melyben a kompetencia fejlődés alanya (a hallgató) elakadt, azaz nem tudja jól megoldani azt.

Emiatt **ezt munkavégzés közbeni nehézségekre szokták alkalmazni.**

Fontos tulajdonsága, hogy a HR-fejlesztési szakértő (tisztán coaching-fejlesztés esetén) nem tesz javaslatot saját tapasztalát használva, hanem a hallgató képességét segíti felszínre hozni a szükséges kompetencia fejlesztés érdekében.

Ugyanakkor előnye is ennek a módszernek, hogy korábban megszerzett hallgatói készségeket hív elő és segít kombinálni azokat a sikeres feladatmegoldás érdekében, így a hallgató saját képességeinek hasznosítását tudja megvalósítani.

5. Shadowing



Ebben a HR-kompetencia fejlesztő módszerben az a speciális, hogy a hallgató elvégzi a feladatot, használja rutinjait és a HR-fejlesztési szakértő kizárólag a háttérben helyezkedik el addig, ameddig a rutinok használata zajlik.

Közben jegyzetelhet, **megfigyelőként van jelen, de nem avatkozik be.**

Viszont az eredmény és a folyamat teljességének birtokában, HR kompetencia-fejlesztési szándékkal elmondja az alkalmazott rutinok fejlesztésének lehetőségeire vonatkozó szándékát. **(A szakértőnek nagyon kell vigyáznia arra, hogy ne kritika ként hanem fejlődési alternatíva ként kommunikálja a fejlesztési lehetőségeket.)**

6. Alkalmazás általi fejlődés (Doing)



Minden HR kompetencia-fejlesztési módszer alkalmazza fő elemét, mely szerint valamely **módszer felhasználása során keletkeznek bizonytalanságok, a helyzetre adaptált alkalmazás kérdései.** Egyúttal az az élmény, hogy egy elméletben már ismert módszert hogyan tud alkalmazni éles munkavégzési szituációjában a hallgató. Élményét az alkalmazás során szerzi a hallgató. A HR szakértő részéről történő támogatás során jut sikerélményhez és tapasztalathoz.

Minden alkalmazásban szerzett pozitív élmény erősíti a hallgató önbizalmát, ugyanakkor a konkrét feladatra és módszerre nézve is növeli a jó rutinok és előrelátó alkalmazás esélyét.

7. Versenyhelyzet általi fejlődés (Competing)



Egyetemeken ez a módszer arról ismeretes, hogy a hallgatók tanulmányi, valamint alkalmazási versenyeken vesznek részt (Ilyen a saját készítésű autóval történő versenyzés, mely Formula Student néven ismert Magyarországon, de további lehetőségek között van a mérnökhallgatók térszínhíd építő versenye és továbbiak is.)

Fontos tulajdonsága és előnye ennek a tanulási (kompetencia fejlődési) módszernek, hogy a verseny pszichés hatása erősen motiváló, így olyan kreatív megoldások kerülnek (szinte törvényszerűen) alkalmazásra, melyek egy tanári számonkérés helyzetében például biztosan nem kerülnének elő. Mindez további tanulási helyzetekre is kiemelten motiváló hatású marad.

Ez a verseny ráadásul nem bír tulságosan magas téttel, így a korrekt versenytársi viselkedés (fair play) esélyét is nagy valószínűséggel tartalmazza. A jövő egyik gyakrabban alkalmazásra kerülő módszerének tartom.

8. Estettanulmányok tanulási célú felhasználása (Case studying)



Case studying – összetett tanulási forma, mely valós esetek feldolgozását végzi

Megtörtént munkahelyi esetek tárgyilagos leírása, és bizonyos készség-hiányok célirányos fejlesztési lehetőségeinek feltárását jelenti. Ez által nem csupán általánosságban tudunk tanulni hanem hasonló helyzetekre vonatkozóan, előrelátó megoldási módszereket “chek-listákat”, megoldási sémákat kialakítani.

Fontos, hogy az eredeti történet érintettjei (amennyiben jelen vannak a hasznosítás során) ne kritikának érezzék korábbi viselkedésük elemzéseit, hanem a tanulás eszközt lássák benne.

9. A hallgató tanulási állapotának mérése (Self-evaluating)



Self-evaluating – önértékelés:

A tanár diák kapcsolatban régi probléma a hallgató tudásmérésének témája. A dolgozatok javításának, a szóbeli vizsgák értékelésének komoly dilemmája. A korszerű kompetencia mérés csak bonyolultabbá tette a feladatot, ugyanakkor a megoldás is a mai kor válasza. Minden kompetencia mérést önértékelő formában célszerű megvalósítani, hogy se a tanár, se a hallgató ne tudjon vitát, generálni, hanem a hallgató önmaga szembesüljön a mérési eredményekkel.

10. A kompetencia fejlesztés célja



A kompetencia fejlesztés célja a munkavállaló alkalmasságának biztosítása.

Jelen tananyag tanulási eredményei:

Jelen tananyagegység segítségével eredményesen beazonosításra kerültek azok a sajátosságok, melyek a tudás logikus, és érzelmi agyféltekéjére hatnak, a gyakorlati alkalmazás állapotáig bezáróan.

Megértettük, hogy a munkahelyi elvárások az érték - előállítás sikerességét és az ügyfelek, vevők elégedettségét szolgálják. Mindezek hatékony megvalósítása érdekében hogyan veszünk részt a fő folyamat munkavégzésében, és a támogató folyamatokban.

A tanulási módszertanok áttekintését megvalósítva megértettük, hogy a tudásbővítés és tudás mélyítés mellett, hogyan valósulhat meg az élmény alapú tanulás, azaz a személyes tapasztalás a versenyszellem által támogatott kreatív alkalmazás a motivált fejlődési állapot megteremtésének sokszínű lehetősége.

Megismertük a mentoring tréning, coaching, shadowing, case studying és egyéb összetett kompetencia fejlesztési módszerek tanulási folyamatban történő alkalmazásának lehetőségeit.

A tananyag elsajátításának visszamérését a mellékelt 7.3 számú olvasólecke-mellékletben található ellenőrző kérdések segítik számodra. Tanulmányozásához látogass el az 7.3 számú olvasólecke-melléklethez!