

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



8. A „Learning by ...” módszerek munkavégzési szempontú megismerése

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

A tanegységek szerkezete az alábbi:

I. Mit kell tudni a munka világáról?

1. 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.*

8. A „Learning by ...” módszerek munkavégzési szempontú megismerése.

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 8.1 számú olvasólecke-mellékletben került összefoglalóan bemutatásra. Tanulmányozásához látogass el az 8.1 számú olvasólecke-melléklethez!

A lecke célja: Jelen tananyagegység célja, hogy rávilágítson azokra a nemzetközi tapasztalatokra épülő módszertanokra, melyek a tanulás 4 fázisaként leírt folyamat sajátosságait kezelik eredményesen.

Részletesen megismerjük a mentoring, tréning, coaching, shadowing, case studying és egyéb összetett kompetencia fejlesztési módszerek tanulási folyamatban történő alkalmazásának gyakorlati eszközeit.

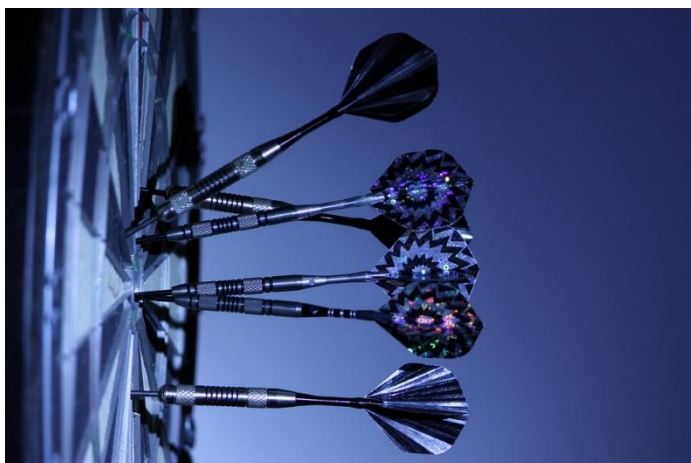
Megismerjük az élethosszig tartó tanulás általános jellemzőit, és az egyéni életpályára gyakorolt legfontosabb hatásait.

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 8.2 számú olvasólecke-mellékletben található. Tanulmányozásához látogass el az 8.2 számú olvasólecke-melléklethez!



Tanulási folyamat, mely kompetencia fejlesztéssé alakult a munkavégzésre való azonnali alkalmasság megteremtése érdekében.



A kompetencia-fejlesztés célja: az alkalmasság-fejlesztés szinonímájaként használva, nem jelent mást, mint a hatékony, sikeres munkavégzés hiányosságainak feltárását követő készségek, rutinok, szemléleti és alkalmazásbeli képességek fejlesztését.

A vállalkozások, intézmények életében kialakított HR-folyamat segítségével időszakonként megállapításra kerülnek azok a kompetencia hiányosságok, melyek fejlesztést igényelnek, így azok a nemzetközi gyakorlatban is bevált kompetencia fejlesztési módszertanok kerülnek alkalmazásra, melyek a 4 fázisban beazonosított tanulási folyamatot tudatosan támogatják.

Annak érdekében, hogy a lehető leghatékonyabb, leggyorsabb és leggazdaságosabb kompetencia fejlesztést ériék el a vállalkozások, intézmények, tudatosan vizsgálják a tudásbővítés, a készségfejlesztés, a rutinkialakítás és a saját kompetencia hiányosságok felfedezésének gyakorlatát.

Lásd szemléltető modellként a következő ábrát:



A tanulás fázisairól önmagában is fontos tudnunk, ugyanakkor a fázisok közötti átmenetek és jellemzőik is kiemelten fontosak. Vegyük őket sorra.

Kérdés:

Mennyire vagy nyitott önmagad fejlesztésére?

Mennyire vagy nyitott a kudarcos helyzetek hibáinak megismerésére, és új készségek kialakítására?

Az első fázis a tanulásra, az új megközelítések, új tudás elsajátítására vonatkozó nyitottság, és érdeklődés megteremtésének fázisa.

Ez a nyitottság, és érdeklődés előhívható, erősíthető, meglepő, rávezető történetekkel, kérdésekkel, anekdotákkal, ahogy jelen tananyagunk is alkalmazza ezeket az eszközöket, de a munkahelyzetekben megélt kudarcok, hibázások is megteremthetik az önfejlődés igényét. Mindezek nélkül valószínűleg nem kezdődik el a tanulás, a HR kompetencia-fejlesztés, mint folyamat. Ezért van kiemelt jelentősége ennek a fázisnak.

A 2. fázis: a tudást, az ismeretek struktúráját, azaz a megismerést és megértést támogató fázis. Ennek sikeréhez az ábrák, eseteírások, logikai láncok, az eddigi megértést visszamérő és ezáltal a tanulást, az ismeretek elsajátítását inspiráló kérdésekkel is kiegészül, mint eszköztár.

Korábban a tanulási folyamat 2. fázisának végén történt a tudás visszamérése. A kompetencia fejlesztés folyamatában a tudás visszamérése nem önálló módszertan alkalmazását jelenti, hanem a modellek, módszertanok megértésének 2. fázisára való áttérés gyakorlatát, és az alkalmazásba vétel képességének megértését feltételezi. A 2. fázis végén egy különleges átmenet található, mely a tanultak alkalmazásba vételét választja el a tudás (2. fázis) megszerzésétől. Tekintettel arra, hogy a tudás elméleti modellek alkalmazhatóságának ismerete is, ez az átmeneti szakasz választja el a gyakorlati hasznosítástól.

Nehézsége, hogy a gyakorlatba történő tudásátültetés egy olyan tevékenységről szól, melyet még soha nem csináltunk. Ez értelemszerűen ügyetlenkedő magatartást valószínűsít, így sokan elbizonytalanodnak a 3. fázisba történő átlépés átmeneti szakaszában. Mindezt a kompetencia fejlesztés szakértői (a tanár, a mentor, valamint a további kompetencia fejlesztő módszertanok szakértő szereplői) biztató, motiváló, önbizalom növelő magatartásával, kommunikációjával tudja segíteni a kompetencia fejlesztési folyamat során, mely a 3. és 4. tanulási fázis során történik.

A 3. fázis tehát a tanultak gyakorlatba történő átültetésének első lépéseit tartalmazza. Mai fogalmaink szerint ez a tudás hasznosítása, értékteremtő képességének próbálgatása. Az előzőekben említetteknek megfelelően ebben a fázisban a tanuló (hallgató) olyan dolgokat tesz, melyeket még sosem tett, így a fázis megélése során törvényszerűen elbizonytalanodhat, ügyetlennek érezheti magát. Végig kiemelten fontos a tanár, mentor pozitív magatartása, pozitív kommunikációja az önbizalom megtartásához, növeléséhez. Ezzel a tanulás további fázisára is támogatás, nyitottság-megteremtő inspirációt biztosít.

Kérdés:

Emlékszel a korábban (4. leckében) már tapasztaltakra, mely szerint a gyakorlati munkáról egyetemre visszatérő hallgatók jóval lelkesebben, motiváltabban tanulnak?

Meg tudod mondani, mi lehet az egyik fő oka?

Jól érzékelhető, hogy a tanulás 3. fázisa nagyrészt a munkahelyeken zajlik. Leckénk következő oldalain a kompetencia fejlesztési módszertanok azon sajátosságait tárjuk fel, mellyel célirányosan és hatékonyan tudjuk megvalósítani a kompetencia hiányok felszámolását.

A 4. fázis a napi rutinná, készséggé fejlesztés fázisa. Ez már valószínűsíthetően 100 %-ban a munkahelyeken zajlik, hiszen nagy eséllyel csak itt lehet többszöri ismétlődéssel rutinná, készséggé fejleszteni a módszerek alkalmazását. Ehhez ugyanis eredményességi célok, és többszöri éles munkahelyzetben megvalósuló ismétlődésre van szükség. Az 1., a 2., és a 3. leckéinkben éppen emiatt mutattuk be a munkaközösségek tagjainak együttműködésre vonatkozó rutinjait, munka-kultúra elvárásait. Ezek rutinná mindenkiben, a munkahelyi közösségben való munkavégzés során alakulnak ki.

Annyit hasznos még tudnunk a tanulási fázisok átmeneteiről, hogy a fázisok közötti továbblépés motivációja belső meggyőződésből kell, hogy kialakuljon. Történhet ez szakmai lelkesedés, kötelességtudat, munkatársi, főnöki elvárásoknak történő megfelelés szándéka miatt is.

A tanulás folyamata és fázisai körbe haladnak a fenti ábrának megfelelően, majd ütemesen ismétlődnek kompetencia hiányaidnak megfelelően, az életed további szakaszaiban is. Amennyiben a teljes életedet tekintjük, akkor szakma - gazdagítás, szakma – mélyítés, esetleg új, vagy kiegészítő szakmák elsajátításának tervszerű megvalósításává. Így a személyes karrierterv, vagy életpálya-modell a munkahelyi kompetencia fejlesztések igényeinek és a személyes motivációdnak megfelelően formálódik.

Anekdota:

Egy ókori bölcs szerint:

Az életünket előre felé éljük meg, de csak visszafelé értjük meg.

Kérdés:

Jártál-e már úgy, hogy életed egy-egy eseménye más hatással volt rád, másnak láttad, a történés pillanatában, mint utólag?

Sőt jóval később további, teljesen új értelmezést nyert?

Munkahelyi elvárások, érték előállítás

A tanulás régen legfőképp ismeretszerzést, tudásbővítést és tudásmélyítést jelentett, mára azonban inkább kompetencia-fejlesztést értünk alatta. Mindez összefoglalóan jelenti az ismeretszerzést, tudásbővítést, a készségfejlesztést, az egyszerűbb készségek iteratív (több készség célszerű sorrendben és szükség szerint visszacsatolva alkalmazott) használatát valamint, a hozzáállás, az attitűd, a szemlélet és a személyiség fejlesztését is.



Learning by módszerek átalakítása HR kompetencia fejlesztés by módszertanokká.



Előadás, prezentáció: továbbra is alkalmazzuk a kompetencia fejlesztési folyamat során, ugyanakkor sokkal rövidebb, tartalmi lényegét kiemelő és szemléltető módon.

Ezt a módszert sokféle módon valósíthatjuk meg a mai infokommunikációs eszközök segítségével. Így lehet rövid anekdota formájában, modellként bemutatott, tartalmi struktúrát,

összefüggéseket is tartalmazó módon, ábra, videóprezentáció, és egyéb formában. Célja, hogy a tartalom minél inkább megragadjon a kompetencia fejlesztésben résztvevők fejében, és inspiratív, motivált módon vegyenek részt a megértést követő alkalmazásba vételi fázisban.



Mentoring módszertannal akkor végzünk munkahelyi kompetencia fejlesztést, amikor tapasztalat átadásra van szükség, ráadásul ezt gyorsan, hatékonyan, sikeresen szeretnénk megvalósítani.



Tréning módszertant akkor használunk, ha a készségek hiányosságait szeretnénk felismertetni, ugyanakkor ezt pozitív, támogató és önfejlődést segítő környezetben kívánjuk sikerre vinni.



Coaching módszertannak akkor dolgozunk, amikor olyan kudarcos, elakadásos helyzettel találkozunk, melyben a résztvevők személyes tudása, és alapkészségei valószínűsítik a helyzet megértését követő személyes fejlődés sikerét. (Valójában a kompetencia elemek előhívására, és célszerű illesztésére van lényegében szükség.)



Shadowing módszertant akkor célszerű használnunk, ha összetett készségek (nevezzük ezt jártasságnak) sikeres alkalmazásának realis a valószínűsége, ugyanakkor a további hatékonysági, és sikerességi jellemzőket fejleszteni szeretnénk. Ehhez a módszertanhoz is szükséges egy, a gyakorlatban is sikeres módszertan-alkalmazó szakértő, aki empátiával, és személyes példamutatással is biztosítja hitelességét és eredményességét.



Doing, mely minden tanult módszer gyakorlati próbáját jelenti. Ezért általános kompetencia fejlesztési módszertannak is nevezhetnénk, mivel a 3. és 4. tanulási fázist testesíti és jeleníti meg. Ebben a módszertanban különböző módon jelenhet meg az önálló élmény-feldolgozás a kompetencia fejlesztésben résztvevő hallgatók részéről. Így kiemelt jelentősége lehet az élmények, érzések egymással történő megosztásának, és a másoktól, velem együtt történő tanulásnak.



Competing módszertannal tulajdonképpen az előző (doing) módszertant alkalmazzuk olyan különleges helyzetben, hogy a személyes és esetleges csapat-győzelem motiváló, serkentő hatását használjuk, még jobb eredmények elérésére, és az ehhez szükséges kreatív, innovatív szereplésre.



Case studying módszertannal akkor dolgozunk, ha tipikus tanulságok vonhatók le egy-egy eset kapcsán, és a szakértő vezetésével a kompetencia fejlesztő csapatból mindannyian a közös tanulás víziójával veszünk részt az eset megismerésében, a tanulságok levonásában.



Self-evaluating, azaz az önértékelés módszertanát akkor alkalmazzuk, ha esélyes a saját fejlődésünk célja meghatározásának képessége, és motivációs szándéka a szakértő segítségével. Helyzetgyakorlatok, szerepjátékok, esettanulmányok szereplőiként tanulásra nyitott, és megfelelő önbizalommal rendelkező hallgatók lehetnek részesei.

Az élethosszig tartó tanulás modellje



Az élethosszig tartó tanulás modelljének általános jellemzői és az egyéni életpályára gyakorolt hatásai

1. A modell egyrészt bemutatja, hogy az állami oktatásban való részvétel hogyan alakult át az általános műveltség megszerzéséből, a változások, a felgyorsult világ és környezetünk kihívásai általi megkövetelt, paradigma-váltásra, kooperációra és együttműködésre képessé tevő alapkészségek fejlesztésévé.
2. Sőt, hogy ezeket a készségeket hogyan kell motiváltan használni a szakmaspecifikus és jóval összetettebb jártasságokká összeilleszteni és sikeresen használni.
3. Hogyan lehet a tudásbővítés (a mélyítés és szélesítés) mellett a mások vezetésén hármását az egyéni, személyes életpálya lakításában harmonikusan megvalósítani.
4. Összefoglalóan olyan tudatossággal megvalósítani önfejlesztésünket, melynek során a kreatív önmegvalósítás jobb agyféltekéjének és a tudatos tervezés és önfejlesztés bal agyféltekéjének harmóniája érvényre jusson.

Jelen tananyag tanulási eredményei:

Jelen tananyagegység segítségével eredményesen beazonosításra kerültek azok nemzetközi tapasztalatokra épülő módszertanok, melyek a tanulás 4 fázisaként leírt folyamat sajátosságait kezelik eredményesen.

Részletesen megismertük a mentoring, tréning, coaching, shadowing, case studying és egyéb összetett kompetencia fejlesztési módszerek tanulási folyamatban történő alkalmazásának gyakorlati eszközeit.

Megismerjük az élethosszig tartó tanulás általános jellemzőit, és az egyéni életpályára gyakorolt legfontosabb hatásait.

A tananyag elsajátításának visszamérését a mellékelt 8.3 számú olvasólecke-mellékletben található ellenőrző kérdések segítik számodra. Tanulmányozásához látogass el az 8.3 számú olvasólecke-melléklethez!