

Felsőoktatási kihívások – Alkalmazkodás stratégiai partnerségben
12.Mellearn Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencia, Budapest, 2016.április 21.

Szervezeti tanulási zóna

egy képzők képzése projekt tapasztalatai

DINA MILETTA

SZTE JGYPK FELNŐTTKÉPZÉSI INTÉZET

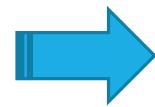
DINAMILETTA@JGYPK.U-SZEGED.HU

Az előadás fókuszai

A képzésfejlesztési projekt bemutatása: képzési tartalom, képzési forma, megvalósítási tapasztalatok, kérdőíves vizsgálat eredményei

A tanulószervezeti megközelítés

A tanulószervezeti modell kialakításának feltételei és módszerei



Esettanulmány

Tanuló szervezeti modell kidolgozása

Tanuló szervezeti design kísérlet

A képzésfejlesztési projekt

TÁMOP -4.1.1.C-13/1/KONV-2014-0001 projekt *„Az élettudományi-klinikai felsőoktatás gyakorlatorientált és hallgatóbarát korszerűsítése a vidéki képzőhelyek nemzetközi versenyképességének erősítésére”*

Projekt megvalósítása: 2014. november – 2015. február

Képzők képzése, belső szakmai továbbképzés

Célcsoport: oktatásban résztvevő, oktató, kutató fogorvos szakemberek, akik feladata szakmai egyetemi kurzusok (előadások, szemináriumok), gyakorlatok tartása – Szegedi Tudományegyetem Fogorvostudományi Kar, 18 fő

Képzési forma: tréning (3 nap)

A képzés célkitűzései

OKTATÓI KOMMUNIKATÍV KOMPETENCIÁK

elsajátítsák a gyakorlatban, melyek azok az *oktatástechnikai és kommunikációs struktúrák*, melyek növelik a tudásátadás hatékonyságát az oktatásaik során

RÉSZTVEVŐ- KÖZPONTÚSÁG

megismerjék és tudatosan alkalmazni tudják az oktatásban a *részvevőközpontú* felnőttképzési módszereket

ANDRAGÓGIAI DIDAKTIKA- METODIKA

szakszerűen és innovatívan legyenek képesek *megtervezni és megvalósítani a felnőtt hallgatók oktatását*, melyben a szakismeretek átadását támogató, hatékony módszereket alkalmaznak

ÖNREFLEXIÓ OKTATÓI EREDMÉNYESSÉG

legyenek képesek önállóan - az oktatói gyakorlatuk módszertani szempontú elemzésével - olyan tantárgyi tematikát, oktatási anyagokat és oktatásokat létrehozni, ami megkönnyíti a hallgatók számára a tananyag befogadását, a vizsgára való eredményes felkészülést

A képzési program

AZ OKTATÓ SZEMÉLYES KOMPETENCIÁI

felelősségvállalás
kapcsolatteremtő-képesség
az elfogadás, empátia, türelem
az oktató szerepe és viselkedése
konfliktushelyzetekben
a fejlesztő értékelés, reflektivitás
szakmai hitelesség-személyes hitelesség
az érdeklődés-keltés és a motiválás módszerei
az önreflexió az oktató eredményességben
együttműködés, szakmai munka az oktató
kollégákkal

A PROFESSZIONÁLIS FELNŐTTOKTATÓI SZEREPVÁLLALÁS

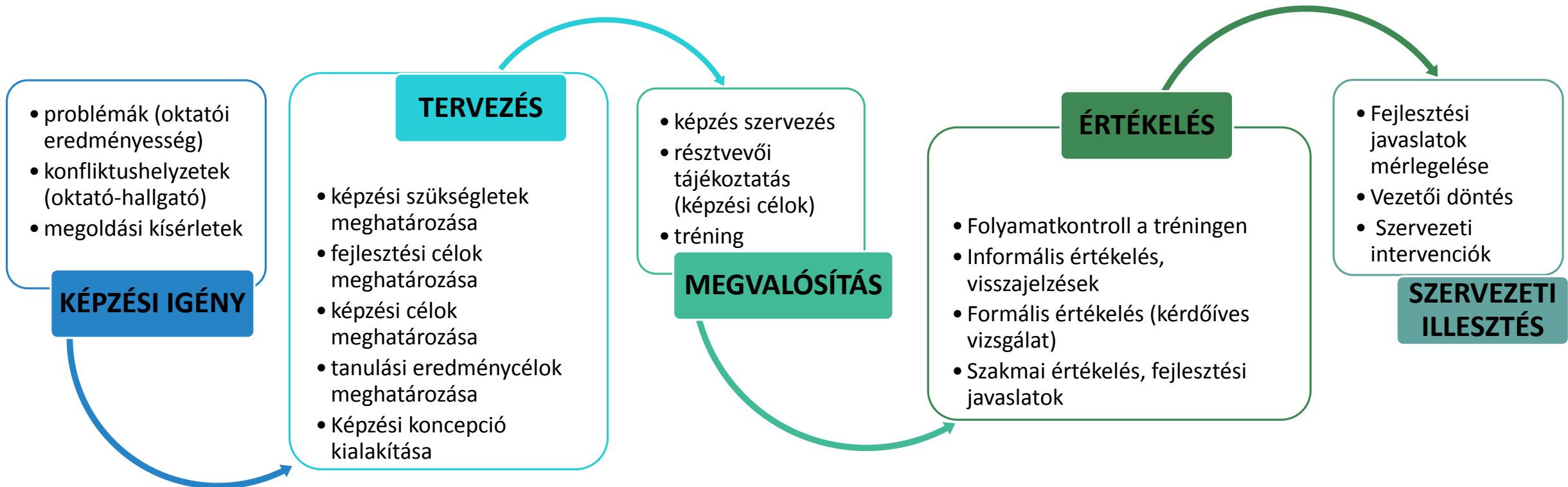
a felnőttoktató szerepe(i) a tanítási-
tanulási folyamatban (tanulássegítés,
mentorálás)
felelősségi és hatáskörei,
tanulásszervezés
az oktatás megvalósítása – flexibilitás
az interkulturális oktatási környezet
kihívások
Reflexió, a tanítási-tanulási folyamat
eredményessége, tanulásirányítás
az oktatás megtervezése

A FELNŐTTKÉPZÉS ELMÉLETE ÉS GYAKORLATA

andragógiai didaktika - metodika
tapasztalati tanulás
tananyag és résztvevő-
központúság

partnerség
egyéni tanulási utak támogatása
kompetenciafejlesztés
tanulási eredménycélok

A képzésfejlesztés folyamata



A tanulószervezet jellemzői

Olyan szervezet, amely folyamatos fejlődésének érdekében tudásának gyarapításával növeli alkotókedvét és tehetségét.

Olyan **dolgozó közösséget** jelent, ahol
az **egyének képességeik folyamatos bővítésére törekszenek,**
új gondolkodásmódokat honosítanak meg,
melyet **a vezetés is támogat,**
a kollektív elképzeléseknek tág teret biztosítanak, és
az emberek **a közös tanulás képességének elsajátításában is motiváltak.**

A tanulószervezeti megközelítés szükségessége

Azok a **munkában megvalósuló tanulási folyamatok** a leghatásosabbak, ahol **kisebb tanuló szakmai közösségek** működnek együtt.

Az ilyen tanuló közösségekben megszerzett tudás **erőteljesen épít a korábbi szakmai tapasztalatokra, tanítási gyakorlatra,**

a tanulás folyamán a csoporttagok **folyamatosan reflektálnak a saját és a többiek tapasztalataira** és **folyamatosan fejlesztik a csoport értékrendszerét, tudáskészletét, szakmai jártasságát.**

az így megszerzett tudás nemcsak **mélyebben épül be** az egyén tudáskészletébe, **nagyobb valószínűséggel alkalmazzák is az így megszerzett tudásukat a gyakorlatban.**

Stoll et al 2006, McLaughlin és Talbert 2006

Személyre/közösségre szabott tanulás

**Problémaalapú-, tapasztalati-,
élményalapú tanulás**

Reflexió

Tudástranszfer

Interiorizált

Motivált alkalmazás

A tanulószervezeti modell kialakításának feltételei



VEZETÉS

Probléma-érzékenység
Helyzetelemzés
Ismeret a szervezeti tanulásról
Döntés



KOMPETENCIÁK

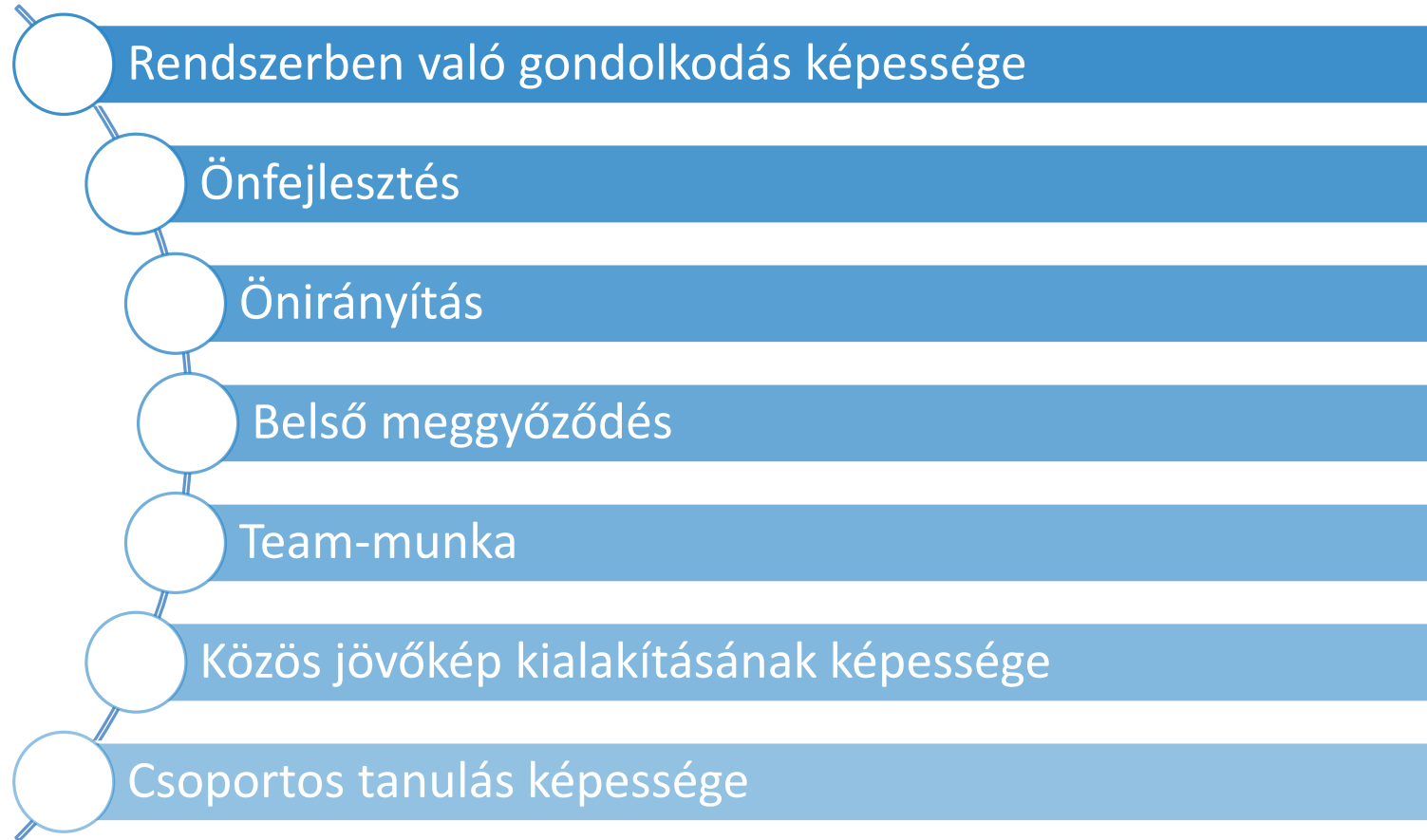
Személyes tanulószervezeti
kompetenciák
A szervezet tanulószervezeti
működési képessége



ERŐFORRÁSOK

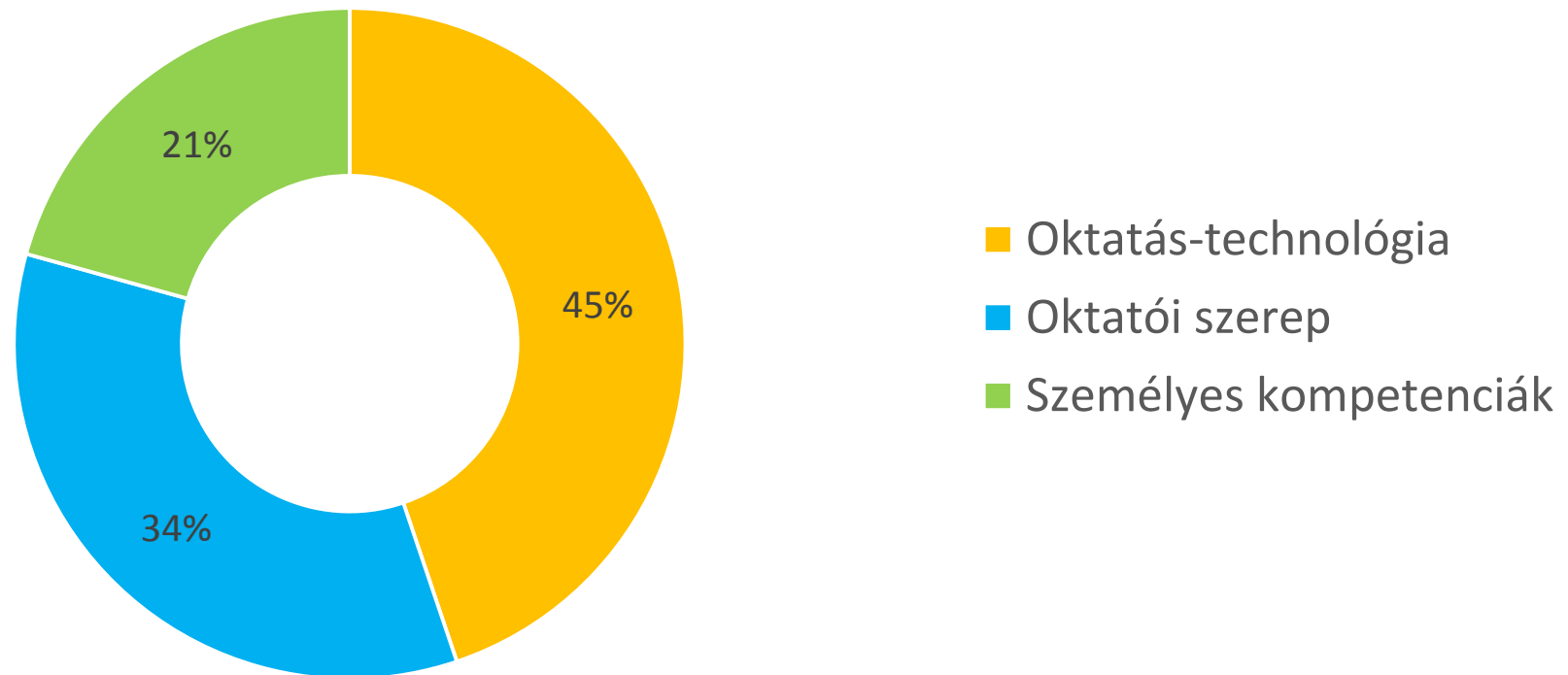
Külső-belső szervezeti
erőforrások a tanulószervezeti
működéshez

A tanulószervezeti működéséhez szükséges személyes kompetenciák



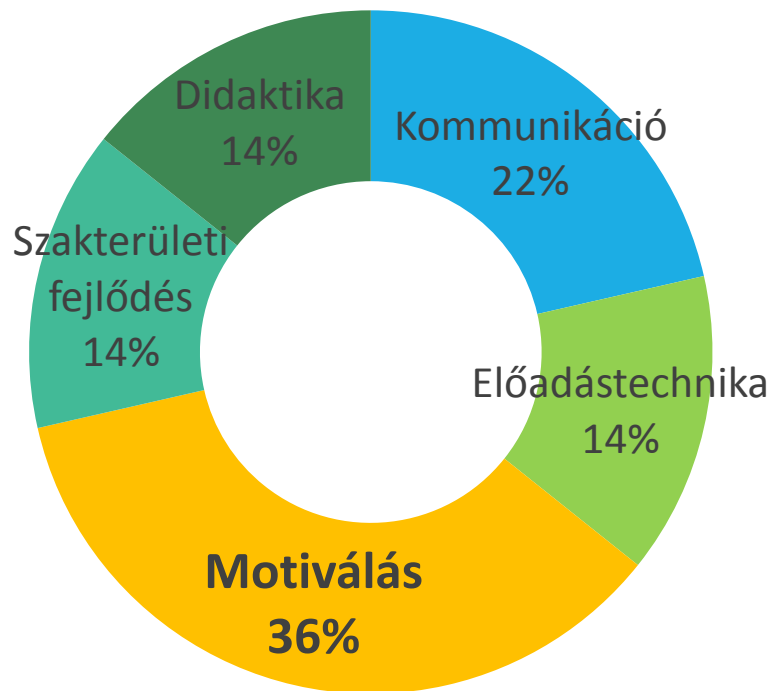
Tanulószervezeti kompetenciák fejlődése a képzés során

Individuális tanulási/fejlődési célok

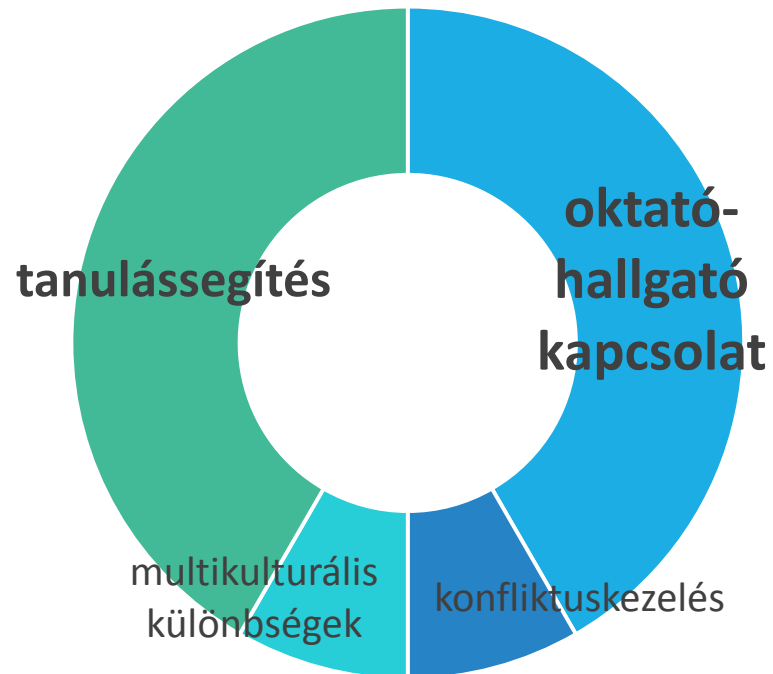


Tanulószervezeti kompetenciák fejlődése a képzés során

Oktatás-technológiai jellegű fejlesztési célok



Oktatói szerep

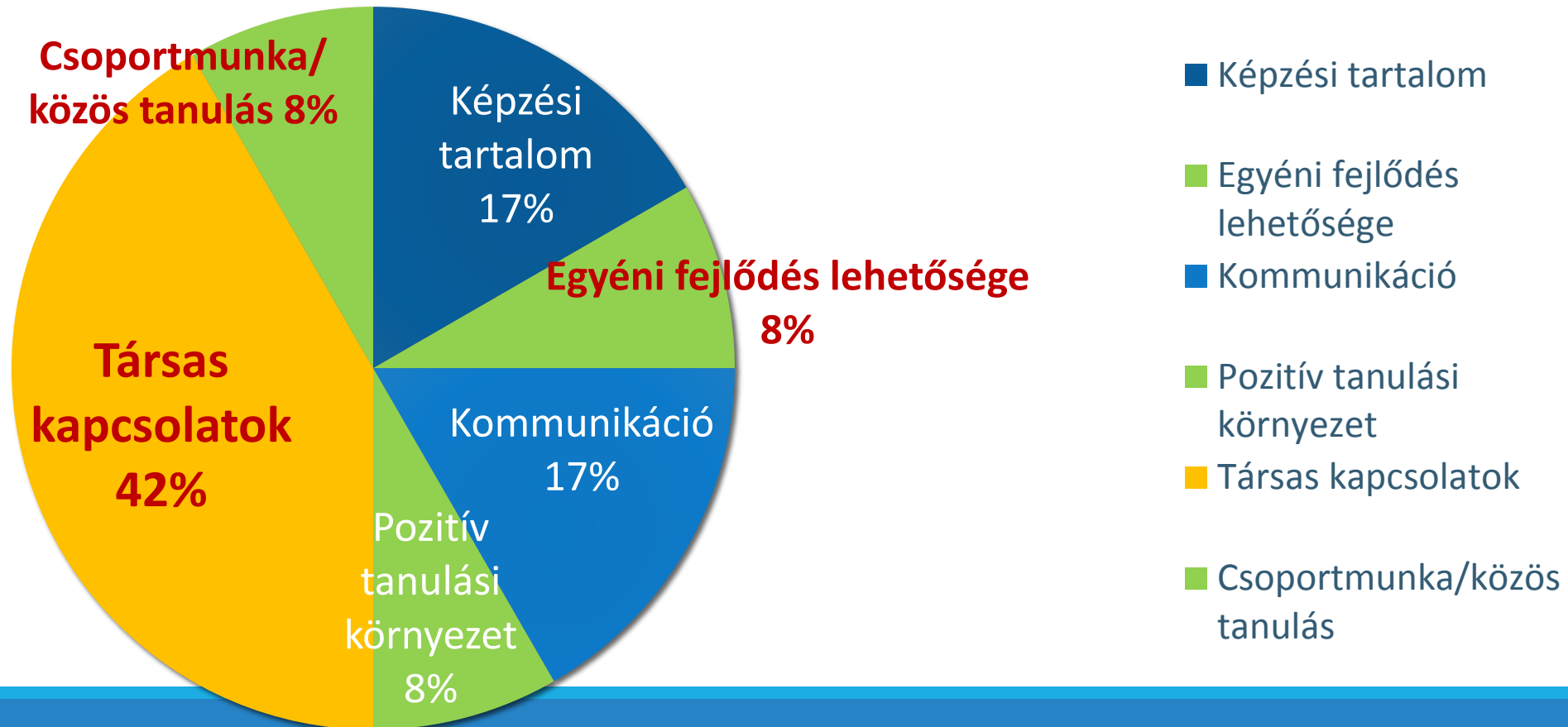


Személyes kompetenciák



Tanulószervezeti kompetenciák fejlődése a képzés során

Mihez kötődik a legfontosabb tanulási élménye, tapasztalata a tréningen?



Tanulószervezeti kompetenciák fejlődése a képzés során

Közösségi tanulás, egymástól tanulás élménye

Szakmai szerep, szakmai **szerepelvárások** azonossága, a **szakmai szerep társadalmi és szakmai státuszának tapasztalatai** (magas társadalmi presztizsű tevékenység – alacsony szakmai presztizsű az egyetemi oktatás ellentmondásossága), a hasonló **szakmai életszakasz és kihívások**

Szakmai értékek azonossága, az azonos **tereptapasztalatok**, az **azonos klienskör**, az egymást serkentő szakmai karriertér (erőteljes versengés), **azonos szakmai cselekvési tér** a mindennapokban

Közös érdekeltség az oktatási célok eredményes elérésében, a **közös szakmai és szervezeti nyelv**, a **közös szervezeti tapasztalatok**

Tanulószervezeti kompetenciák fejlődése a képzés során



Szakmai párbeszéd, reflexió, szakmai önreflexió lehetősége

- gondolatok, érzések, cselekvések kerültek a **tapasztalati tanulás** felszínére a helyzetgyakorlatok és feldolgozásuk során

Saját, személyes szakmai fejlesztési szükségleteik meghatározása

- **problémaközpontú** és **esetalapú megközelítésben** a vélemény – és tapasztalatcsere során.

Az élethosszig tartó tanulás, a tapasztalati tanulás, az egymástól tanulás, a közösségi tanulás, a tanulószervezeti működés igénye és ennek szervezeti keretei kialakításának igénye

Felszínre kerültek **a szakmai szerepvállalás fenntarthatóságának** személyes **kérdései, kihívásai, mentálhigiénye**

Hogyan válhat egy szervezet tanulószervezetté?

Olyan **dolgozó közösséget** jelent, ahol az **egyének képességeik folyamatos bővítésére törekszenek**, új **gondolkodásmódokat** honosítanak meg, melyet **a vezetés is támogat**, a **kollektív elképzeléseknek tág teret biztosítanak**, és az emberek a **közös tanulás képességének elsajátításában is motiváltak**.

KÖZÖSSÉG

**FEJLŐDÉSORIENTÁLTSAĞ
A TANULÁS ÉRTÉK**

KILÉPÉS A KOMFORTZÓNÁN

**FELELŐSSÉG & MINŐSÉG- és
EREDMÉNYORIENTÁCIÓ & JÖVŐKÉP & BIZALOM
& REFLEKTIVITÁS & KONSTRUKTIVIZMUS**

PARTICIPÁCIÓ

MOTIVÁCIÓ & FELELŐSSÉG & AUTÓNÓMIA

Milyen tanácsadási módszerekkel támogatható a szervezeti tanulás?



Köszönöm a figyelmet!

dinamiletta@jgypk.u-szeged.hu

