

A dolgozók jólléte mint a fenntartható fejlődés feltétele és indikátora a felsőoktatásban

Sass Judit PhD , BCE, judit.sass@uni-corvinus.hu

Bodnár Éva PhD, BCE, eva.bodnar@uni-corvinus.hu

A felsőoktatás szerepe a fenntarthatóságban

- Talloires nyilatkozat -1990

- Agenda 2030, - 2015

4. cél: *Az inkluzív, méltányos és minőségi oktatás biztosítása, valamint az LLL lehetőségeinek elősegítése mindenki számára*

> *Jóllét vonatkozások*



„Hogyan néz ki egy fenntartható felsőoktatási intézmény?” ULSF

- az intézmény, egységei, programjai céljaiban kifejezett az FF cél
- minden tudományterületen, képzésben helyet kapnak FF elvei, témái
- tudatosan reflektál a társadalmi és ökológiai rendszerben betöltött szerepére. Hallgatói megértik
- az intézmény hozzájárulását a fenntartható gazdasághoz
- **az intézmény hogyan tekinti és kezeli tagjait (pl. részvétel a döntéshozatalban, státuszuk és „hasznuk”)**
- **a tudományterületek tartalmában és módszereiben milyen alapértékek és alapfeltevések vannak jelen.**
- FF kritikus tényező ismerete elvárt (alkalmazás, jutalmazás, kutatás, képzés)
- az intézmény „ökológiai lábnyoma” szempontjából tudatos
- támogatás és a hallgatói szolgáltatások gyakorlatában FF figyelembe vett
- lokális és globális partnerkapcsolat építés: FF gyakorlatok támogatása

(Clugston and Wynn Calder, 1999:4-5)

Jóllét és Fenntarthatóság

2009 – Sigh et al:

- Human Development index: hosszú és egészséges élet, tudás, egy főre eső GDP
- Társadalmi és életminőség indexek:
 - Jóllét Index: az egészséges emberi fejlődés feltétele: egészséges környezet

Humán jóllét: egészség, jóllét, tudás és kultúra, méltányosság

> Szükségletek kielégítése, potenciálok megvalósítása

Optimális jóllét

- Optimális jóllét=
érzelmi jóllét + pszichológiai jóllét + szociális jóllét
- Pozitív pszichológia ,a pozitív szubjektív tapasztalat tudománya'
 - Fókusz: pozitív erősségeken, érzelmeken, **intézményeken**
 - Cél: prevenció, élet boldogabbá, produktívabbá tétele
- önfogadás
- pozitív kapcsolat másokkal
- autonómia
- környezet uralása
- életcél
- személyes növekedés (Ryff)

Pozitív szervezeti viselkedés

„Az emberi erősség-források és pszichológiai kapacitások pozitív orientációjú alkalmazása és tanulmányozása, melyek mérhetőek, fejleszthetőek és alkalmazhatók a munkahelyi teljesítmény javítására.”

- Új hangsúly: szervezet hogyan tudja erősíteni a + érzelmeket
- Cél: stresszor kihívás interpretációja

Kihívás interpretáció jelei

egyéni

- Remény
 - Pozitív érzelmek – fizikai, intellektuális és társas erőforrások erősítése, növelése
 - Lendület/ életerő
 - Jelentésteliség (cél-összeállítás, munkával egyéni fejlődés)
 - Kezelhetőség
- ▶ „stressz”, amit fenn akarunk tartani

szervezeti

- Elköteleződés, elégedettség
- Egészség, jóllét
- teljesítmény



Akadály-stresszor ▶ pszichés feszültség, kimerülés, CWB

Fenntarthatósági kompetenciák

PRAM (2009)	Reflexív kompetencia: a teljesítmény és döntéshozatal kapcsolódása az előre nem látható körülmények, változások megértése és az azokhoz történő alkalmazkodás érdekében – aktív, reflektív, kooperatív reagálás társadalmi, intézményi szinten
ESD (2007)	Tanári felelősség – egyén, intézmény, társadalom szintjén – FF-ért a tanulási folyamatban: ismeret, rendszergondolkodás, érzelmek , etika és értékek, akció kompetenciaterületek
Wiek et al (2011)	Rendszergondolkodás – rendszer-összefüggések, verbális, vizuális és gyakorlati tanítási módszerek Normatív gondolkodás Stratégiai kompetencia – valós problémák, esettanulmányok nézőpontok, érzelmi vonatkozások Előrejelző kompetencia - képzelet, vizualizáció, proszociális készségek, szociálisan kritikus megközelítés: affektív tanulás, projekt, vizualizációs workshop, vita Interperszonális kompetencia – kollaboratív módszerek, szerepjáték, esettanulmány

Képzési igények a MELLearn

Hálózatban (Sass, Bodnár, Kálmán, 2015)

cél: képzési igények felmérése a tagintézményekben
(18 intézmény, N = 734 fő)

Nehézségek: technikai problémák, motiváció-, időhiány, motiváció/ értékelés nehézségei, nagy létszámú, heterogén csoportok

Módszertan mellett egyéb képzésigények:

- szakmai fejlődés 22 %
- IKT 22%
- pszichológiai stressz, konfliktuskezelés, önismeret 11% -
- módszertan 33%
- szakmai nyelv 11%

Hogyan vizsgálható a fenntarthatóság a felsőoktatási intézményben?

- Beszámolók: nyers adatokból pl. energia-mutatók
 - Narratív értékelés: szöveg, adatok,
 - Indikátorok – szöveg és adatok rendszerezett formában
- > kérdőívek

Alternatíva:

- Tartalomelemzés – Hands & Anderson (2017) Agenda 2030 célok és intézményi Fenntarthatósági célok – kulcsszavak

- ULSF (University Leaders for a Sustainable Future) Sustainability Assessment Questionnaire (1999)
- Cole (2003) „Campus Sustainability Assessment Framework” – FF Index
- “International Sustainable Campus Network”
- Roorda, 2001 “Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education”
- “Sustainability Tracking, Assessment & Rating System” (STARS)
- „Sustainability Tool for Auditing Curricula in Higher Education” – kurzus-értékelés tartalmakra

Kulcsszavak - 17 cél mentén

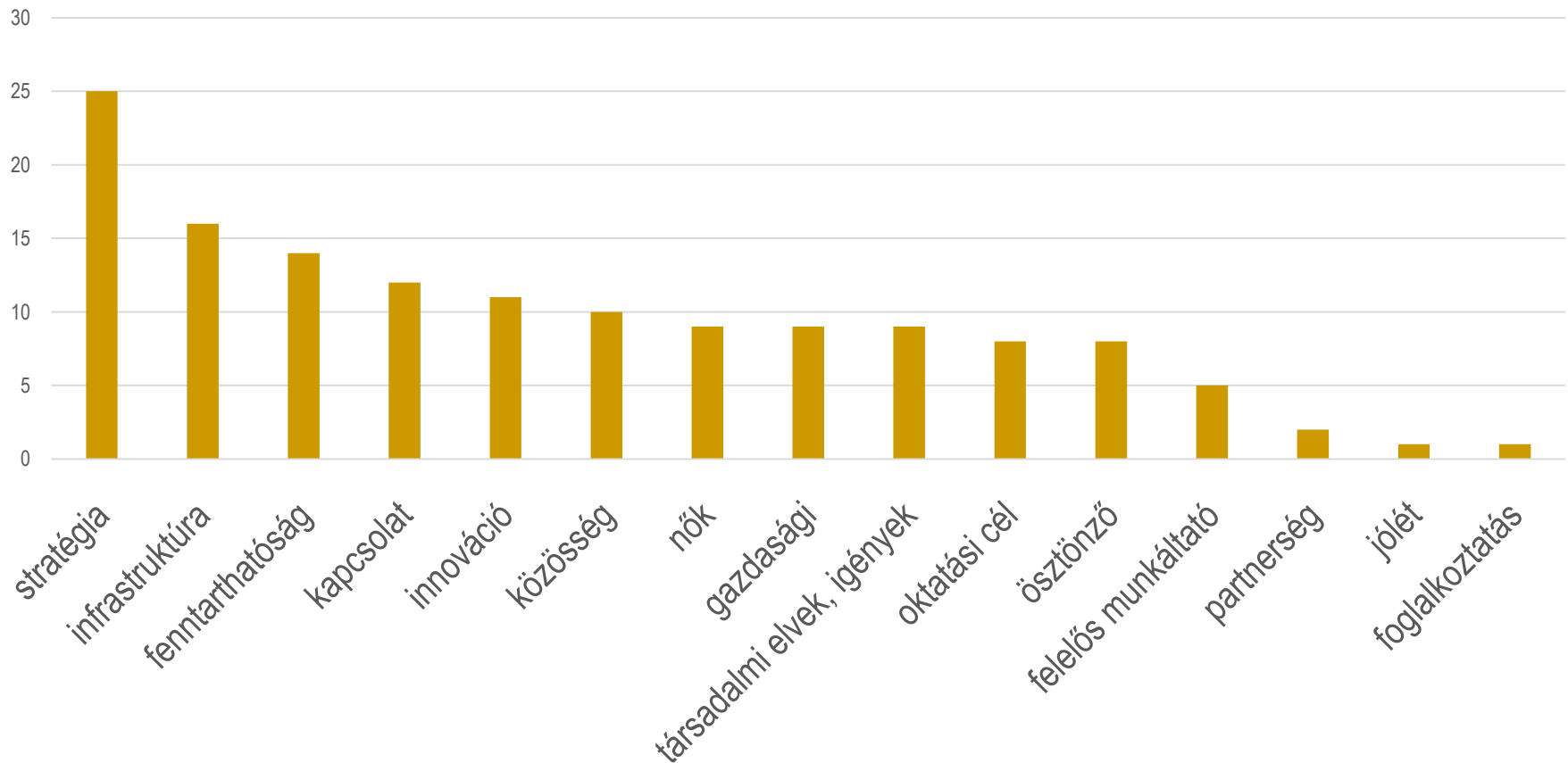
1. Szegénység
2. Éhezés - élelmiszer-biztonság – élelmezés-fenntartható mezőgazdaság
3. Egészség – egészséges élet – jóllét- minden korosztály – időskor
4. Oktatás – igazságos – befogadó oktatás stb.

Fenntarthatóság (Jóllét) a Budapesti Corvinus Egyetemen

- Küldetés: *BCE „olyan szakmai közösségek létrehozására és formálására törekszik, amelyeket a társadalmi felelősségvállalás, a hazájuk iránti elkötelezettség, a fenntarthatóság, az esélyegyenlőség, az átláthatóság és a bizalom jellemez.”*
- IFT - tartalomelemzés

A BCE Intézményfejlesztési tervében megjelenő témák

Fenntarthatósági célok az IFT-ben



A képzések gazdaságosságának javítása a fenntartható és hatékony működés érdekében

A tanulási és oktatási folyamat megújítása

- a rugalmas, innovatív, tanulásintenzív hallgató- és tevékenységközpontú oktatási módszerek kifejlesztése és alkalmazása,
- az IKT-ben rejlő lehetőségek kiaknázása feltételezi a „bottom-up” folyamatok támogatását, az oktatók motiválását és képzését.
- szükséges keretek kialakítása,
- a hibrid oktatás különböző formáinak elterjesztése,
- az ezek megvalósulását feltételező infrastrukturális feltételek biztosítása
- az innovációs kultúra kialakítása

Dilemmák

- A szükséges adaptációk megvalósíthatók-e hatékonyan a jelenlegi rendszeren belül, vagy rendszerszintű változásokra van szükség?
- Tudomásul vesszük a vezető nemzetközi felsőfokú oktatási intézményekkel szembeni lemaradásunk növekedését felvesszük-e a kesztyűt”?
- Merre mozdulunk? Hatékonyság – minőségi oktatás – tömegoktatás összeegyeztethetősége felé, vagy a hagyományos elitoktatás felé, amely várhatóan továbbra is finanszírozási problémákkal párosul.

Rövid távú célkitűzések, feladatok – módszertani váltás

- tevékenység alapú tanítási és tanulási módszerek kipróbálása, adaptálása és alkalmazása a frontális oktatás arányának csökkentésével párhuzamosan,
- elmozdulás a hibrid oktatás felé
- az egymással versengő oktatási modellek hatékonyságának, bevezetési lehetőségének tesztelése
- rugalmas, az interaktív módszereknek, csoportmunkának kedvező tanulási terek kialakítása
- digitális eszközökkel ellátott alkotóműhelyek kialakításának tervezése,
- ezeken a tereken az információs eszközökhöz való hozzáférés infrastruktúrájának javítása, azok kreatív használatának támogatása,
- BYOD, azaz a hallgatók saját digitális eszközeinek integrálása az oktatásba,
- az oktatók, PhD hallgatók digitális műveltségét és módszertani fejlődését segítő továbbképzések megvalósítása,
- tanácsadói szolgáltatás kiépítése a TDTK segítségével
 - hallgatóknak (tanulási, pszichológiai)
 - oktatóknak (módszertani, IKT eszközhasználati, pszichológiai),
- felhőmegoldások vizsgálata, alkalmazása a tanulási-oktatási folyamatban

Középtávú célkitűzések, feladatok – rendszerszintű változások megindítása

- hibrid oktatási formák megvalósítása – hatékonyság, minőség növelése, költségek csökkentése érdekében,
- interdiszciplináris, komplex, kreatív gondolkodás előtérbe kerülése a képzések során, ennek megfelelően a képzési programok LEO (Learning Outcome) alapú újragondolása
- műhely-jelleg erősítése (oktató-hallgatói együttműködés növelése),
- nyitott oktatási formák terjedésével az intézményi együttműködések fejlesztése,
- tanulás-analitikai rendszer kiépítése és használata, amely alapján gyorsabban lehet reagálni a hallgatók problémáira, személyre szabott támogatást lehet nyújtani nekik (azaz elmozdulás az adatvezérelt tanulás és értékelés irányába),
- a szintek közötti átmenet segítése – online támogatással,
- középiskolás évek alatt a tanulók bekapcsolódási lehetőségeinek kialakítása az egyetemre (például nyitott kurzusok elvégzésének lehetősége – elköteleződés).

Hosszú távú célkitűzések, feladatok

- kreditalapú képzésről, értékelésről elmozdulás a kompetenciaalapú értékelések, képzések felé
- tananyagok átgondolása – elvárt kompetenciáknak való megfeleltetése,
- tanulási terek kitágítása (formális és informális tanulás szerves egységének megteremtése),
- adaptív tanulást támogató rendszer alkalmazása,
- a továbbképzéseken való részvétel, a tanultak innovatív alkalmazásának beemelése az oktatók értékelési rendszerébe
- a korábbi döntésekkel összhangban MOOC-k kidolgozása, az oktatók felkészítése
- A LEO alapján kidolgozott képzési programok standarddá válása