



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

Képzők képzése: egy egyetem és egy állami tulajdonú ZRT együttműködése a felnőttképzés területén

Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a
2014/2020 közötti időszakra c. dokumentum alapján

Cserné dr. Adermann Gizella
egyetemi docens
Dunaújvárosi Egyetem



- **Részletek Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra c. dokumentumból:**

„A felnőttképzés gazdasággal való kapcsolata közvetlenül a munkahelyi, illetve a munkahely által támogatott képzések esetében a legerősebb...

Mivel a munkáltatók által nyújtott képzések bizonyulnak felnőttképzési szempontból a leghatékonyabbnak, ezért fontos a munkahelyi képzések támogatását kiemelten (de megfelelő kontroll mellett) kezelni.

Egyik specifikus cél a pedagógusok, szakoktatók, **felnőttképzésben dolgozó szakemberek**, kulturális szakemberek, andragógusok és trénerek folyamatos szakmai fejlesztésével, továbbképzési rendszerük megalapozására irányul. Azzal, hogy az egész életen át tartó tanulás megalapozásában a hangsúly a kulcskompetenciák fejlesztésére helyeződik, a hagyományos „ismeretátadó” pedagógus szerep megváltozik. A szerepváltozás szükségessé teszi a pedagógus továbbképzés módszereinek és tartalmainak bővítését, (a differenciált foglalkozás technikái, csoportépítés multikulturális környezetben, az IKT-kultúra beépítése a tanításba stb.), másrészt a szakmai önreflexió és értékelés lehetőségeinek bővítését.



A felnőttképzésben dolgozó szakemberek, szakoktatók képzése, továbbképzésen a fenti stratégia alapján:

- Az egész életen át tartó tanulás köznevelésen kívül dolgozó oktatói (pl. szakoktatók, felnőttképzésben dolgozó szakemberek) esetében nem a hagyományos keretek és tartalmak megújítása, hanem új keretek létrehozása a feladat. Ennek érdekében **célszerű kidolgozni olyan szakmai-módszertani tréningek tananyagait, melyeket a szakoktatók és felnőttképzésben dolgozó szakemberek is igénybe vehetnek.** Továbbá fontos feladat, hogy a pedagógusképző egyetemek kutatócsoportjai dolgozzák ki a felnőttképzés módszertanát, és tegyék elérhetővé azt, a felnőttképzésben dolgozó cégek és szervezetek számára is.
- Elengedhetetlen a felnőttképzéssel foglalkozó szakemberek és az ad hoc jelleggel képzők folyamatos fejlesztése is. Mára a felnőttképzés a globális oktatásipar rendkívül differenciált (e-learning, hátrányos helyzetűek, alternatív tanulási technikák stb.) és fejlett szakterületévé vált, ahol Magyarországnak – minden hazai erőfeszítés ellenére – komoly lemaradást kell behoznia.



A műhely címe:

Tananyag-fejlesztés partnerségben és a VPL/RPL modellek alkalmazásának kihívásai

Az előadás témájának kapcsolódása:

A Dunaújvárosi Egyetem több területen együttműködik különböző állami és multinacionális cégekkel.

Az együttműködés a képzések területén az egyik legjellemzőbb, ennek okai:

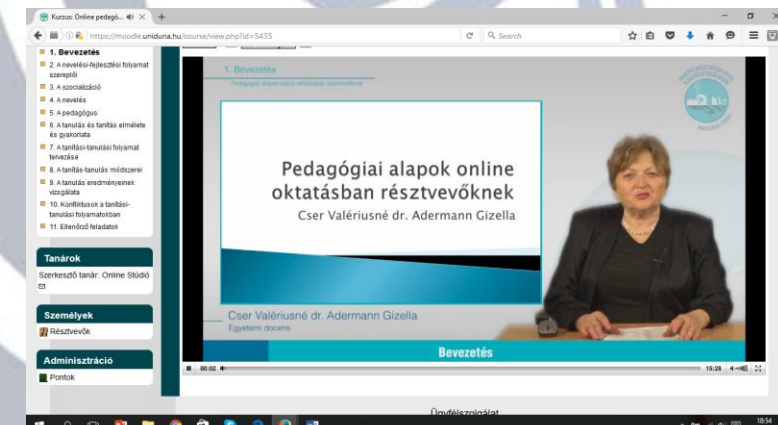
- A hallgatók részvétele duális képzésben;
- A vállalatoknál a képzésben közreműködő képzők felkészítése az egyetemen (az egyetem hozzájárulása az eredményesebb vállalati belső képzésekhez és a vállalaton belüli képzésekhez)



Curriculum fejlesztések a DUE-n a vállalatokkal való együttműködésben (példák a stratégia megvalósulására)

- Projekt támogatással online pedagógia/andragógiai tananyag fejlesztése a duális képzésben résztvevő vállalati oktatók számára
- Jelenléti konzultációk az érintett cégek, nagyvállalaltok képviselőivel a tananyag témáiról és a vállalati oktatás problémáiról

Az előzményeket, főleg a további képzések fejlesztését megalapozó interjúkat bemutattuk a Felnőttképzők a munkahelyen c. előadásunkban 2016. tavaszán a Mellearn Corvinus Egyetemen tartott konferenciáján





A közös curriculum fejlesztés alapja az igények és lehetőségek vizsgálata

- Az előadás által tárgyalt esetben a korábbi együttműködés során felvetődött legerőteljesebb probléma a dolgozók képzésében a nagyfokú bukás a hatósági vizsgákon, annak következményeivel a munkaerő alkalmazhatóságára
- A munkaerő helyzetet befolyásoló, sikertelen vizsgák lehetséges okai:
 - a vizsgát megelőző oktatás módszertani hiányosságai;
 - a hatósági vizsgák (tartalom, kérdések, feladatok) nem megfelelő összeállítása

(A képzési tartalmak a munkakörrel kapcsolatos szabályzatokban eleve adottak, ezeket nem változtathatjuk. A tárgyalt esetben a hatósági vizsgát nem az oktatók készítik elő, arra sincs befolyásunk)

Miben segíthet a felsőoktatás?

Többek között felvállalhatja a belső képzők módszertani felkészültségének javítását



Az általunk bemutatott pilot program célja a kiválasztott képzők kompetencia szintjének emelése annak érdekében, hogy saját képző tevékenységüket eredményesebben végezzék, csökkenjen a hatósági vizsgán a bukások száma

A belső képzések funkciója:

- A dolgozók tudásának aktualizálása, kompetenciáik folyamatos fejlesztése a biztonságos üzemeltetés érdekében;
- A nyugdíjba vonulók és a más területen elhelyezkedők pótlására nagy számú új munkavállalóra lesz szükség a következő években, akik feladataikat csak megfelelő felkészítés után tudják ellátni
- A hatósági vizsga eredményeinek javítására való oktatói felkészülés



A képzés moduljai:

- Pedagógiai-pszichológiai-andragógiai elméleti alapok
- Önismereti és személyiségfejlesztő tréning
- Tanítási gyakorlat és bemutató foglalkozás (vizsgatanítás)

Időtartama: 3x5 nap bentlakással

A képzés résztvevői:

5+2 fő két állami vállalattól, szakterület szerint homogén, életkorukat, munka- és oktatási tapasztalatukat tekintve heterogén csoport

Végzettség szerint 5 mérnök, 1 szakoktató, 1 andragógus

Előzetes tudás felmérése



Pedagógiai-pszichológiai-andragógiai elméleti alapok

A modul tananyagának kiválasztását meghatározó szempontok:

- a képzésmódszertani megalapozását segítő didaktika (tanulásfogalmak, tanuláselméletek, oktatási folyamat, módszerek és eszközök, értékeléseméletek stb.), valamint
- a felnőttképzés speciális aspektusai (a felnőttkori tanulás jellemzői, motivációi, akadályai, felnőttoktatói szerepek, stb.)

Előzetes tudás felmérése

Módszertanilag a képzés nemcsak elméletben tárgyalta a hallgatói aktivitáson, a tanulás irányításán alapuló eljárásokat, hanem azokat a felnőttképzés specifikumainak megfelelően alkalmazta is. Az oktatás rugalmasan alkalmazkodott a hallgatók igényeihez és elvárásaihoz is.



Tanítási gyakorlat és bemutató foglalkozás (vizsgatanítás) – képzők képzése

- A gyakorlat felépítése:

1. 50 perces foglalkozás a szakmai felelősök által megadott tananyagból előzetes felkészülés alapján – a foglalkozás értékelése (önértékelés, társak értékelése-pontszámokkal – **vállalati szakemberek értékelése**, összefoglaló értékelés)
2. Az értékelés alapján a második foglalkozás tervének elkészítése – kooperatív tanulás és tanári konzultáció
3. Vizsgatanítás – az első tanítás módszertanilag korrigált és gazdagított változata vizsgabizottság előtt, a foglalkozás értékelése minden szereplő által
Videofelvétel a későbbi felhasználáshoz is



Értékelőlap

Értékelési szempont	Pontszám
1. A cél meghatározásának pontossága	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. A foglalkozás felépítésének logikája	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. A résztvevők motiválása	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Az előismeretek számbavétele	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Az oktatás tartalmának korrektsége	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Időbeosztás, az idő tartás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Az alkalmazott módszerek megfelelése	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Prezentáció, szemléltetés adekvátsága	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. A résztvevők aktivizálása	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Visszacsatolások	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Összbenyomás	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Excellent
 Very good
 Good
 Average
 Poor

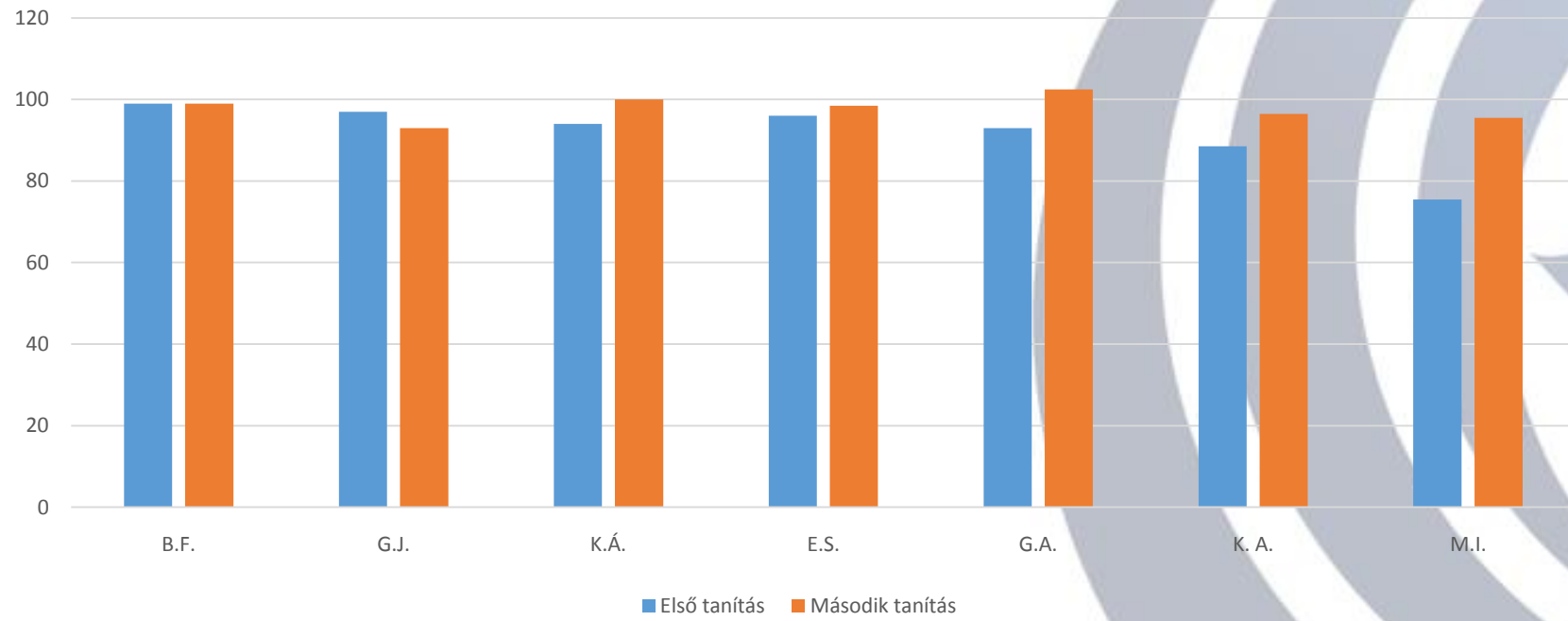


- A képzők fejlődése számokban:

A szóbeli önértékelés, a társak értékelése és a megfigyelők szöveges értékelése mellett az értékelő lapokon pontszámokkal próbáltuk „mérni” a megítélést és a két foglalkozás közti fejlődést- erre a különböző szempontok alapján kapott pontok átlagát és szórását használtuk, de csupán az egyénről készített értékelésekhez írtuk be az eredményeket.



1. és 2. tanítás pontszámai

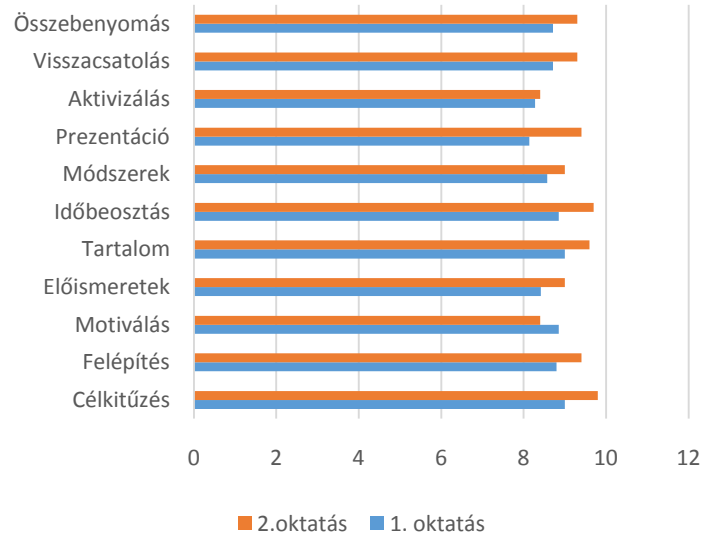




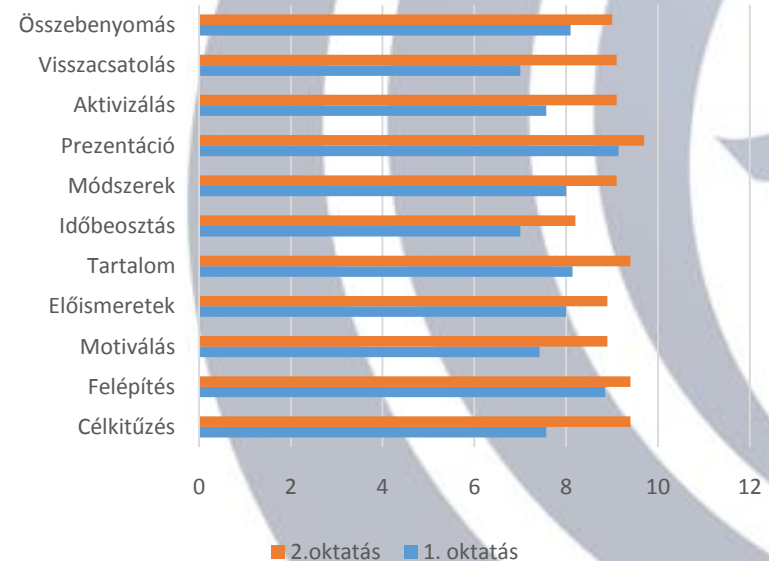
Egyéni fejlődés pontszámokban

G.A. a tapasztalt „eminens” és M.I. a tehetséges pályakezdő

G.A. fejlődése pontszámokban



M.I. fejlődése pontszámokban





- A korábbi megbeszélések alapján korigált és gazdagított módszertanra épülő bemutatók mindannyiunk számára igazolták, hogy a képzés alatt jelentősen változott a résztvevők szemléletmódja, fejlődött a kreativitásuk és az empátiájuk. A foglalkozásokon minden esetben nagy hangsúlyt kapott az interaktivitás, a résztvevők aktivizálása, az ismeretek egymásra épülésének biztosítása, a rugalmasság, az optimális prezentáció és a gyakori visszacsatolás különböző formáinak alkalmazása.
- A három hét bentlakás, együttes tevékenység a kezdetben idegen résztvevőket nemcsak csapattá, hanem közösséggé kovácsolta össze, akik egymástól is nagyon sokat tanultak, és rendkívül sokat segítettek egymásnak



Egyéni értékelés és javaslatok a továbbfejlesztéshez:

- „M.I. csoportunk legifjabb tagja, aki mérnöki végzettséggel és a vállalatánál gyakornoki státussal rendelkezik. Meglehetősen szerény, kicsit halk, visszahúzódó egyéniségnek tűnt, aki figyelmesen hallgatja társait, de kevés tapasztalata lévén ritkábban kezdeményez szakmai típusú beszélgetéseket...”
- „Az első, általa tartott foglalkozáson látszott a tapasztalatlanság, kicsit halk volt, bár próbálta a hallgatóságot aktivitásra bírni, ez nem mindig sikerült...”
- „A bemutató tanítás rendkívüli változást hozott. Egy igazi pedagógus egyéniséggel ismerkedtünk meg, aki tartalmilag és módszertanilag jól felépítve, szabadon, feszültség nélkül tartott élvezetes, interaktív foglalkozást...”
- Fejlesztési javaslat:
„Mivel kevés ember rendelkezik az oktató pályához szükséges ilyen szintű adottságokkal, javasoljuk, hogy a pedagógiai képességek fejlesztését szolgáló elméleti és gyakorlati képzésben vegyen részt.”



- Javaslatok a Képzők képzéséhez:
- A tanulást segítő, támogató oktatói szemléletmód, az interaktív, kooperatív tanulás ösztönzésére való felkészülés biztosítása minél több oktatónak
- A változásra, változtatásra való nyitottságot és módszertani felkészültséget tanúsító képzők bevonása az új oktatási anyagok kifejlesztésébe, a régi tananyagok átdolgozásába
- A képzés során elsajátított kompetenciák szintentartása periódikusan ismétlődő workshopokon



- **Összefoglalva a partnerség jellemzőit a curriculum és a képzés fejlesztésében:**

Képzési igények és szükségletek a vállalat részéről, amiket a felsőoktatás tud kielégíteni

Képzési programfejlesztés kooperációban

A belső képzés adminisztrációja vállalati hatáskör (Fktv. szerint)

Elméleti képzés gyakorlati módszerekkel – egyetem

Önismereti tréning

Gyakorlati tanítás – egyetem és vállalat

Résztevők értékelése az egyetem és a cég szakembereivel közösen

Résztevői értékelés ,

A képzés eredményeinek vállalati implementációja alapján a curriculum átdolgozása





- A nem formális tanulás – képzők képzése eredményeinek beszámítási lehetősége felsőfokú képzésbe való belépés esetén
- Validációs eljárások kidolgozása a kiképzett képzők tanulási eredményeinek vizsgálatához



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

Köszönöm a figyelmet!





DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

