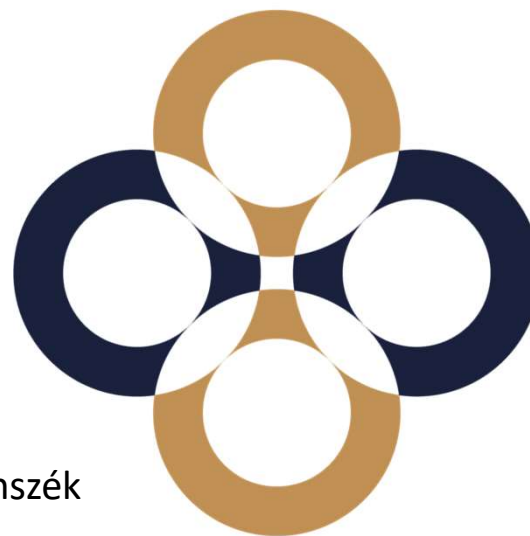


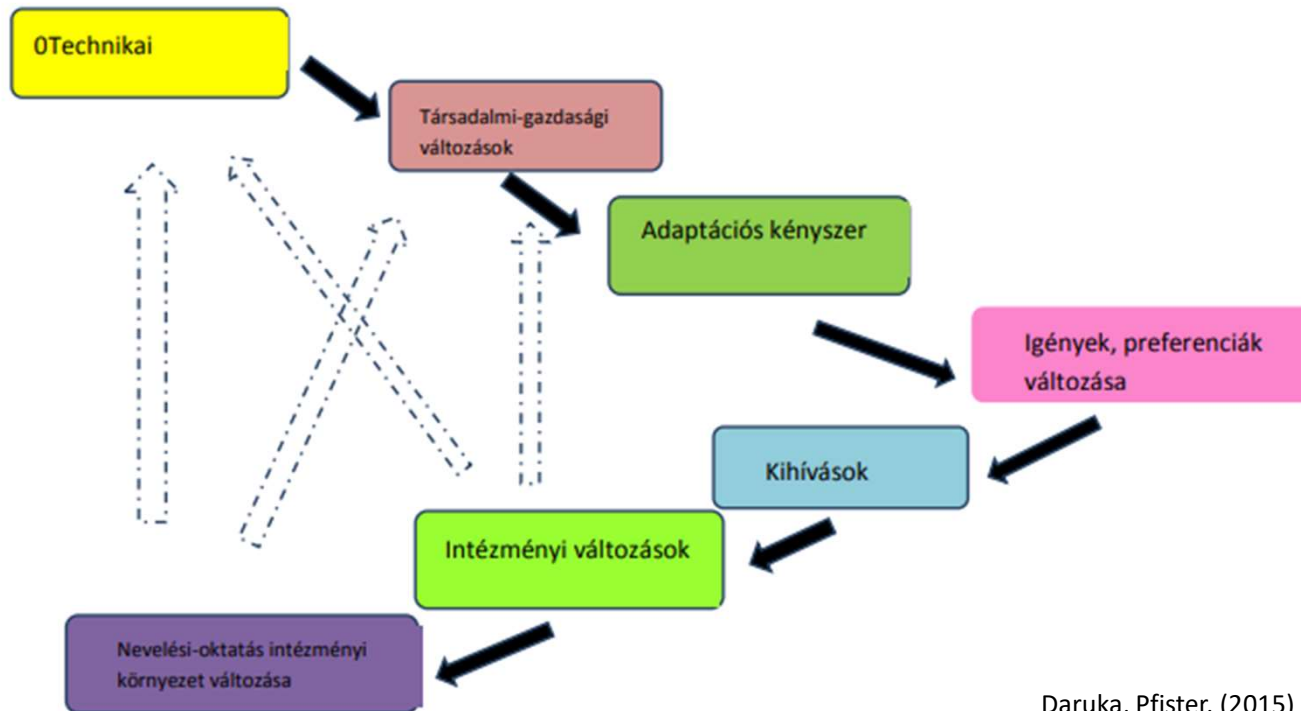
Változó tanulási-tanítási környezet

Felsőoktatási tapasztalatok és
benyomások a 18-23 éves korosztály
kompetenciafejlesztése kapcsán

Dr. Kiss Csaba, egyetemi adjunktus, szakfelelős, specializáció-vezető, tárgyfelelős
Budapesti Corvinus Egyetem, Szervezeti Magatartás és Emberierőforrás-fejlesztés Tanszék



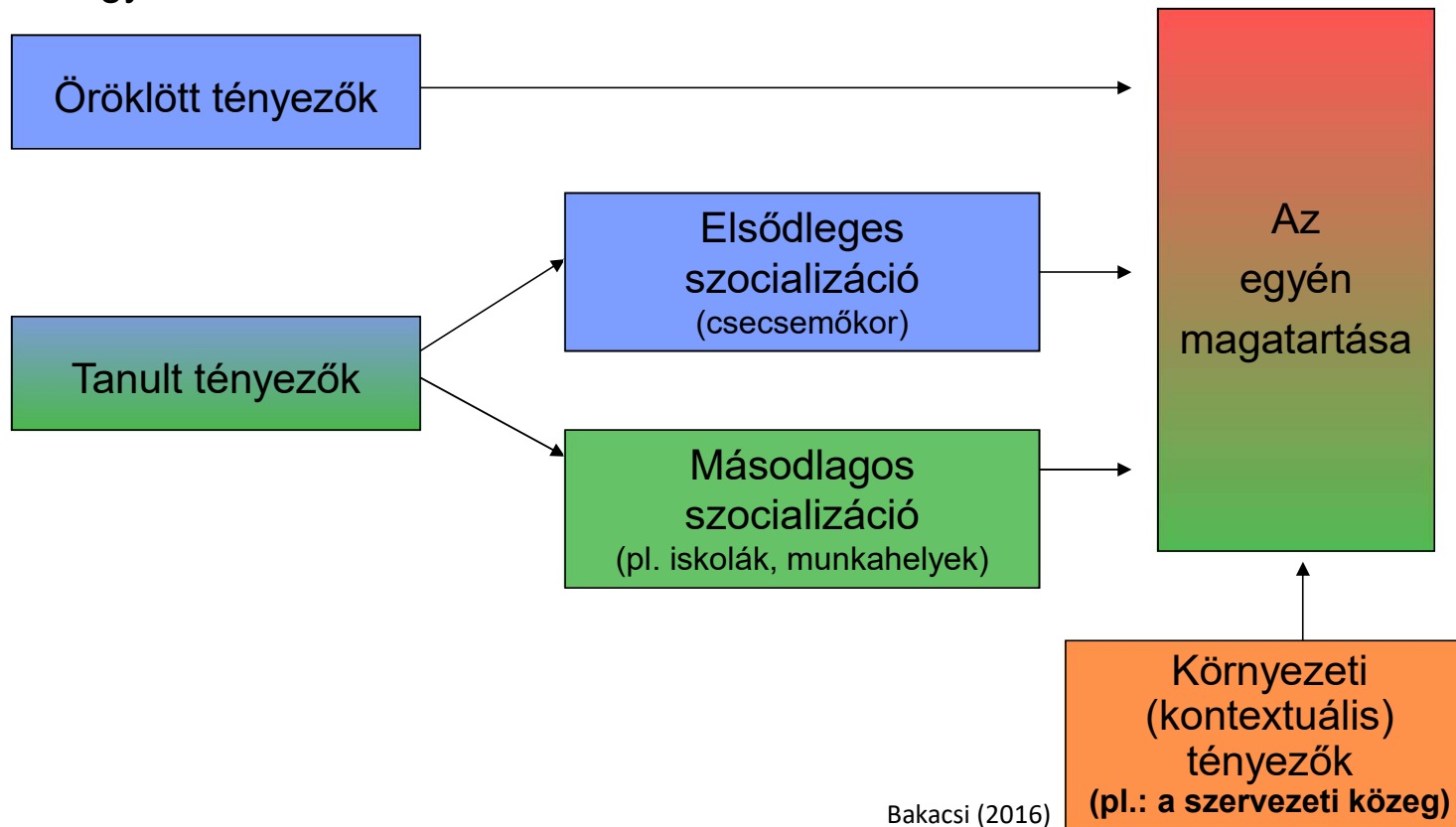
Környezeti tényezők és az intézmények közötti kölcsönhatás



- passzív tanulói szerepkör megváltozása,
- megszokott tanítási-tanulási keretek felbomlása,
- az IKT eszközök megjelenése, beépülése az iskolai tanulási környezetbe
- módszertani kultúránk megújítását kényszeríti ki

Miben más a mai diák?

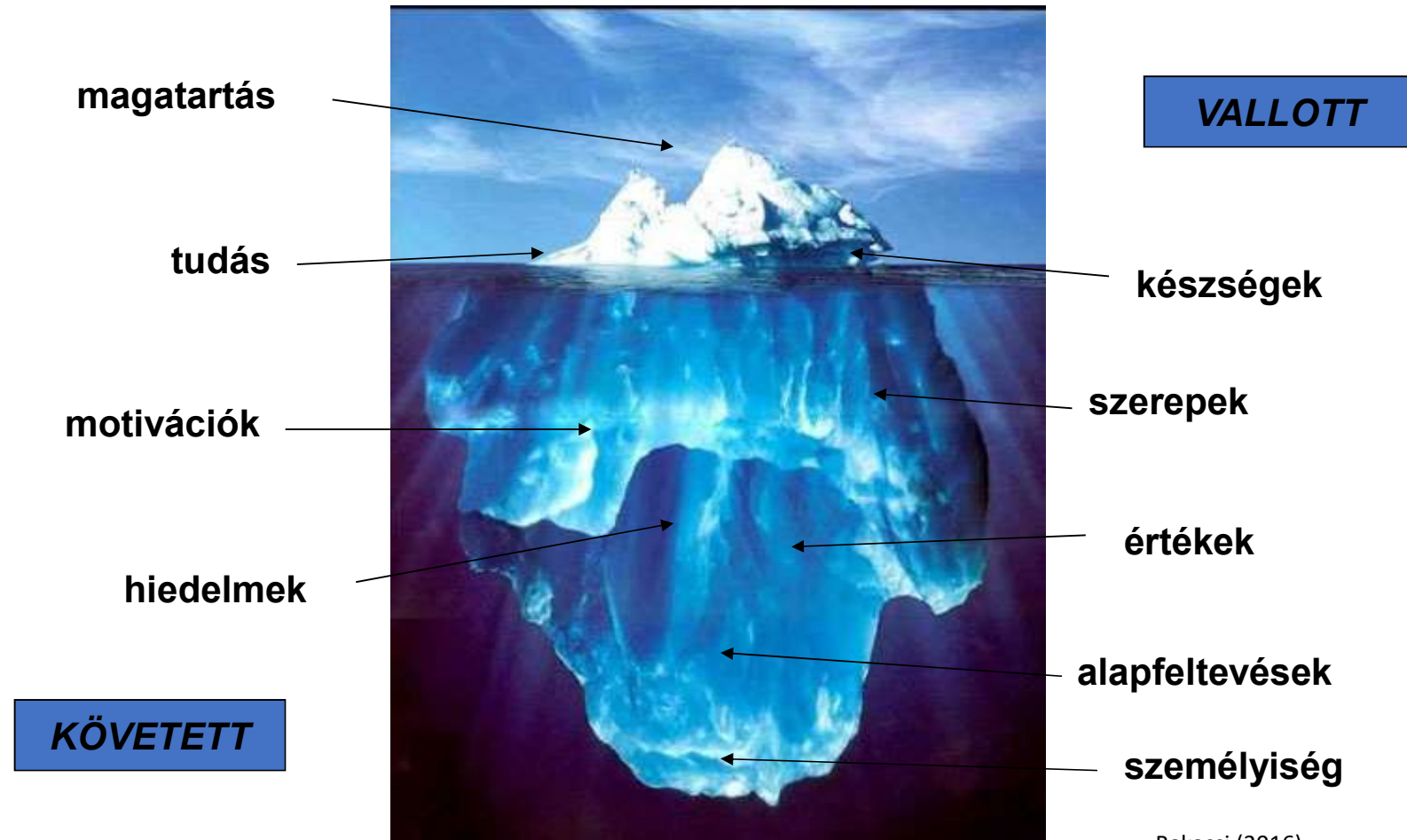
- A generációs kohorsz elmélet alapú részleteket a mai nap egy későbbi előadása tárgyalja, az alap összefüggések leegyszerűsítve:



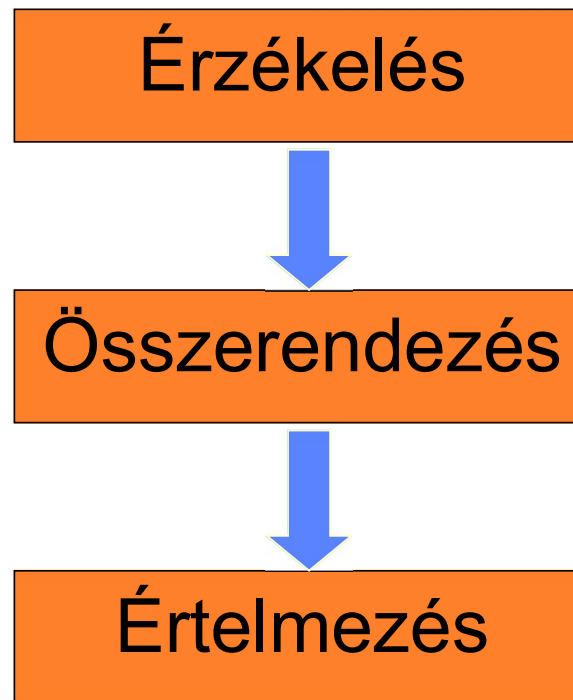
Bakacsi (2016)

Jéghegy-modell

(egyén, szervezet)



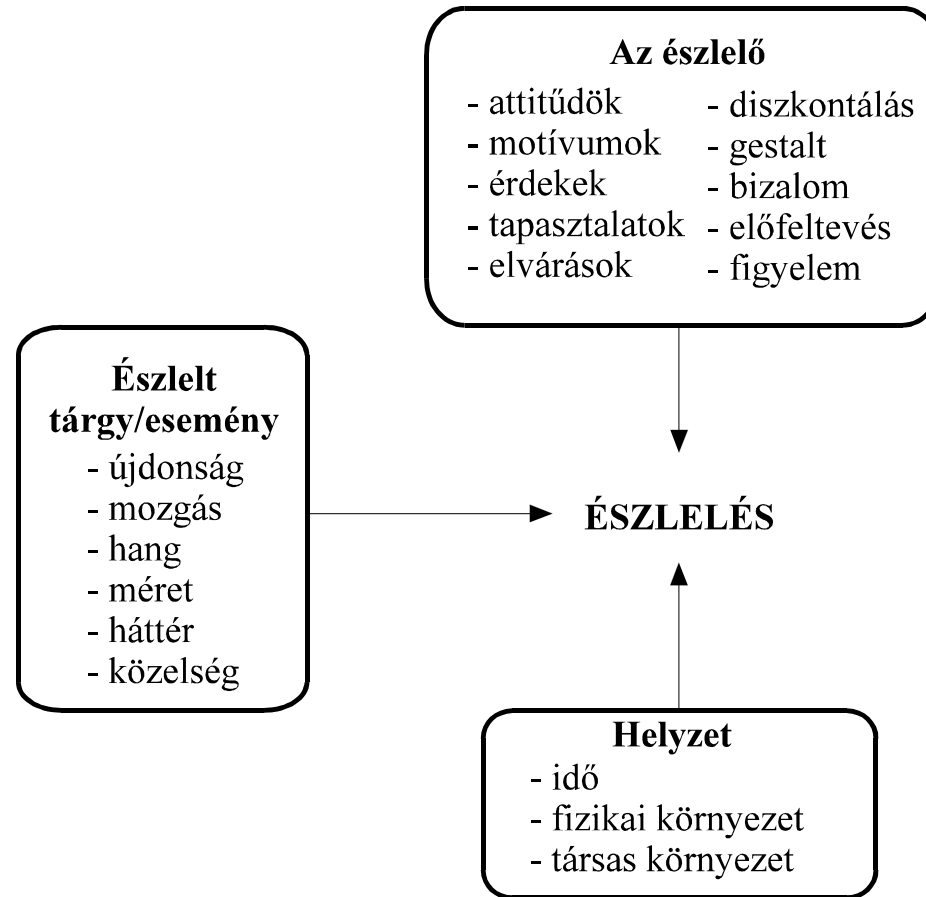
Bakacsi (2016)



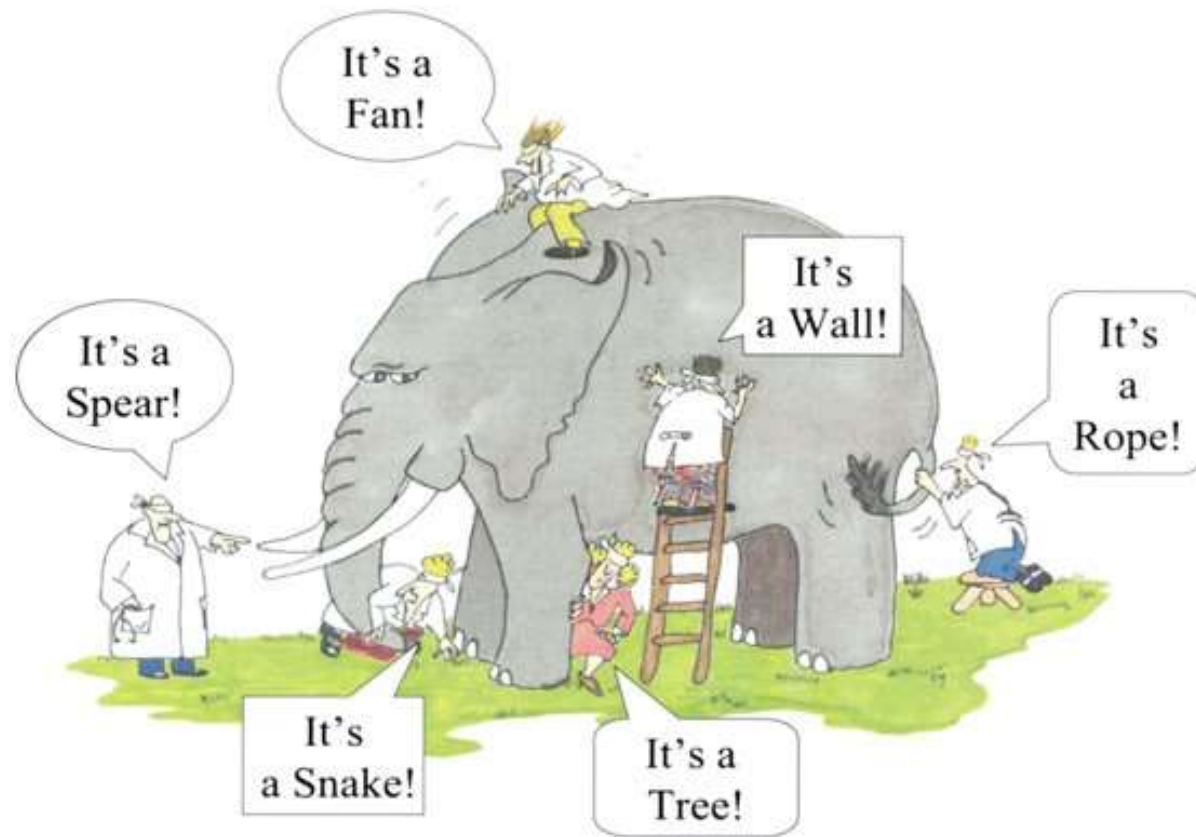
Észlelést torzító jelenségek

- Ingergazdagság - ingerszegénység
- Figyelem, koncentráció-képesség
- Értékek
- Küldő iránti bizalom
- Gestalt: Gapet mindenképp ki akarjuk tölteni
- Közeli dolgok nagyobb súllyal
- Pozitív üzenetek szerepe
- Személyem elleni támadásnak gondolt üzenet elutasítása
- Ezredeshatás

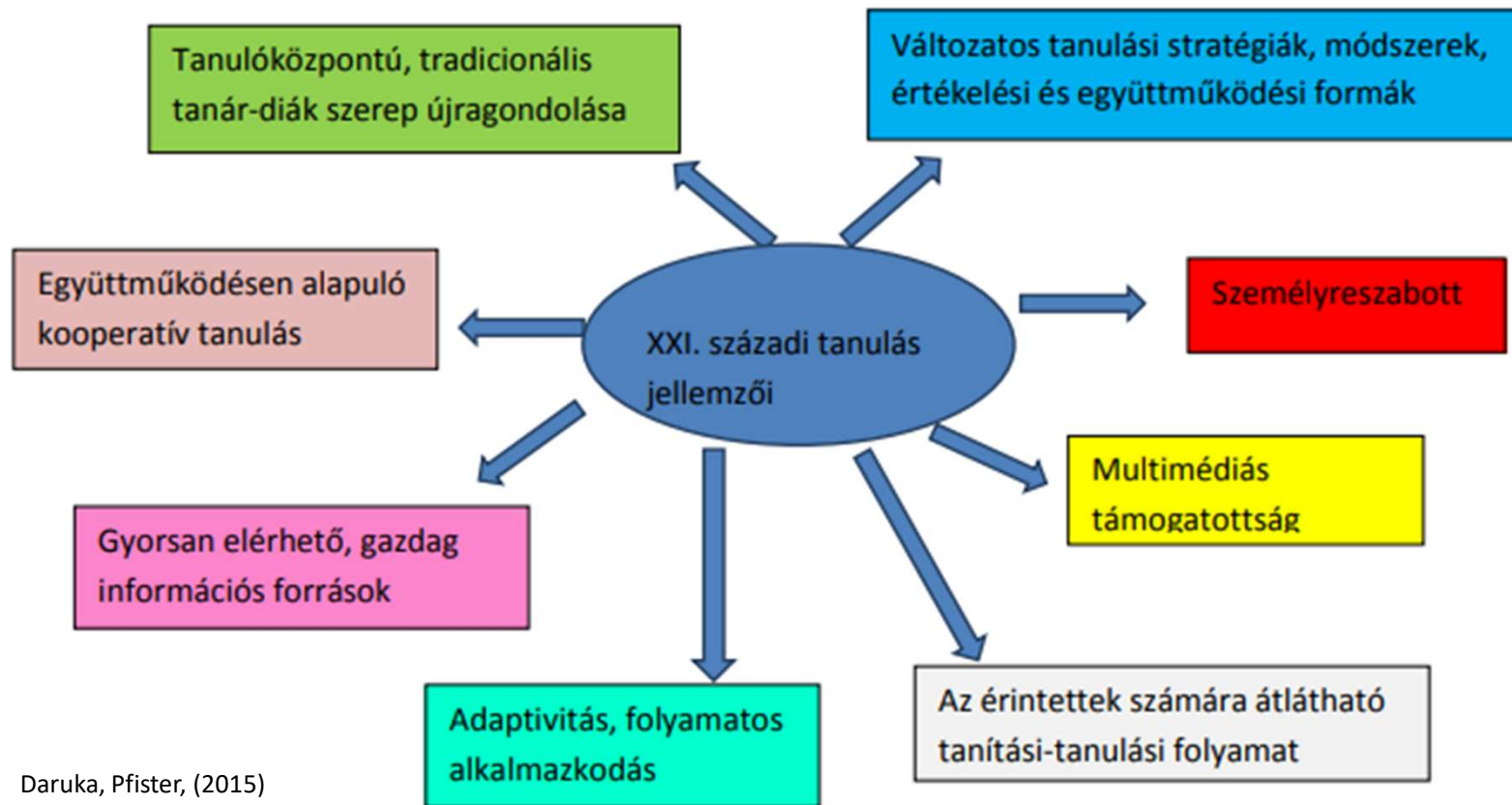
Az észlelést befolyásoló tényezők - összefoglalás



Bakacsi (2016)



A XXI. századi tanulás jellemzői



Daruka, Pfister, (2015)

A tükröződő értékek



A tradicionális tanulási és tanítási paradigma előfeltévései

Tradicionális oktatás	A Z-generáció oktatása
Deficit-modellen alapul	Kontextus-modellen alapul
memorizálás	megértés
felidézés	felfedezés
univerzális, mindenkire alkalmas	személyre szabott, lehetőségekben gazdag
ismétlés	transzfer és alkotás
elszigetelt tények elsajátítása	tények + rendezett fogalmi keret
tanár = mester, a tudás forrása	tanár = mentor, szakértő
fix szerepek	mobil, változó szerepek
fix osztályterem	mobil, átalakítható osztályterem
lokalizált oktatási hely	oktatás helye változó
szummatív értékelés (összegző-lezáró)	szummatív és formatív (segítő, fejlesztő értékelés) értékelés

Kompetencia

Tudás

Készség

Attitűd

Autonómia
és
Felelősség-
vállalás

A diákokról alkotott előfeltevések

„X” EMBERKÉP

A tanulókat irányítani, motiválni, kontrollálni kell, és módosítani a viselkedésüket, hogy az a kompetenciafejlesztési célokhoz illeszkedjen.

Ilyen beavatkozás nélkül a diákok passzívak lennének, vagy akár ellen is állnának a tanári céloknak. Ezért meg kell őket győzni, jutalmazni, büntetni, hogy megfelelően cselekedjenek.

Egy átlagos diák lusta, nincs benne ambíció, kerüli a felelősséget, szereti, ha irányítják, önző, ellenáll a változásnak és hiszékeny.

„Y” EMBERKÉP

A tanár feladata a tanulási feltételek és folyamatok kialakítása úgy, hogy a diákok elérhessék az egyéni céljaikat, miközben a kompetenciafejlesztési célok is megvalósulnak.

A diákok nem passzívak és ellenállóak a kompetenciafejlesztési célok vonatkozásában, bár a korábbi tapasztalataik ezt kiválthatják belőlük.

A motiváció, a fejlődési potenciál, a felelősségvállalási hajlam és a kompetenciafejlesztési célok támogatása eredendően megvan a diákokban, nem a tanár telepíti beléjük. A tanár feladata azt lehetővé tenni, hogy a diákok felismerjék és fejlesszék ezeket a képességeiket.

Diákok elvárásai

1. Gyakorlati relevancia

- Közvetlen kapcsolat a mindennapi munkahelyi szituációval
- A tanultak könnyű alkalmazhatósága

2. Tapasztalati tanulás

- Erősen épít a „tanuló” előzetes tapasztalataira
- Az „itt és most” szerzett saját tapasztalat is a tanulás alapanyaga

3. Személyes bevonódás, érzelmi megérintődés

- Tanulás az érzelmi és gondolati szinten egyaránt
- A tanulási élmény elmélyülése – a teljes személyiség fejlesztése

4. Motiváció és felelősségvállalás

- A fejlődési igény belső motivációból fakad (sokszor csorbul)
- A tanulásért érzett közös felelősség (gyakran hiányzik)

5. A tréner/fejlesztő szerepe: e tanulási folyamat támogatása

- Támogató magatartás: modellezés, visszajelzés, konfrontálás, én-kép megerősítés
- A tanulási transzfer segítése

Tranzakcionális vs. Transzformációs megközelítés

ÜZLETKÖTŐ (TRANZAKCIONÁLIS)

Üzlet: együttműködésért jutalom

Az önérdékű célok költség-haszon mérlegelésével összekapcsolódnak

„Cél kompromisszum”, kölcsönös előnyökre törekvő alku

Követés: érdek alapú

ÁTALAKÍTÓ (TRANSZFORMÁCIÓS)

Célok összeolvasztására törekszik, nem zéró összegű

Kölcsönös elköteleződés
Szervezeti célok és magasabb rendű emberi célok összhangba kerülnek

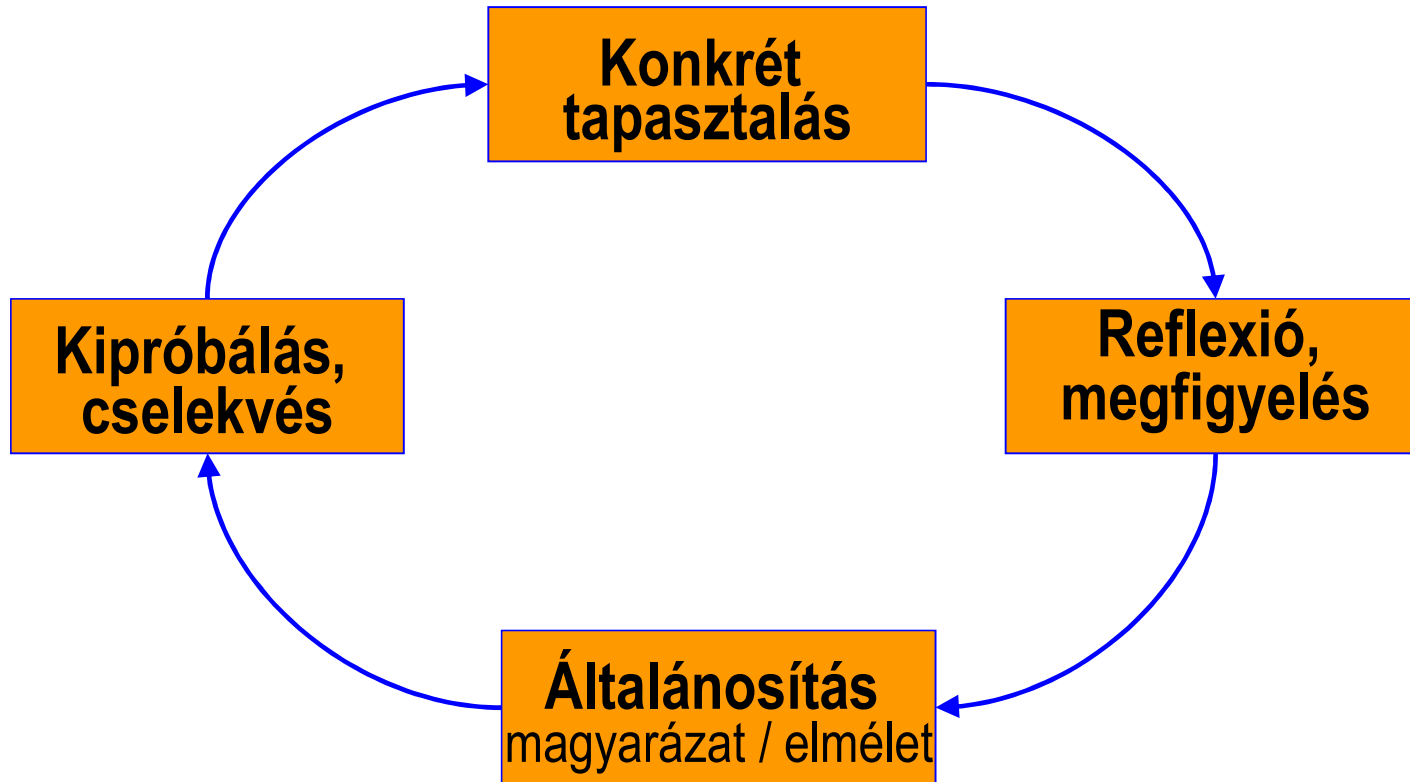
Önérdéken túlmutató kölcsönös fejlesztés

Követés: érték alapú

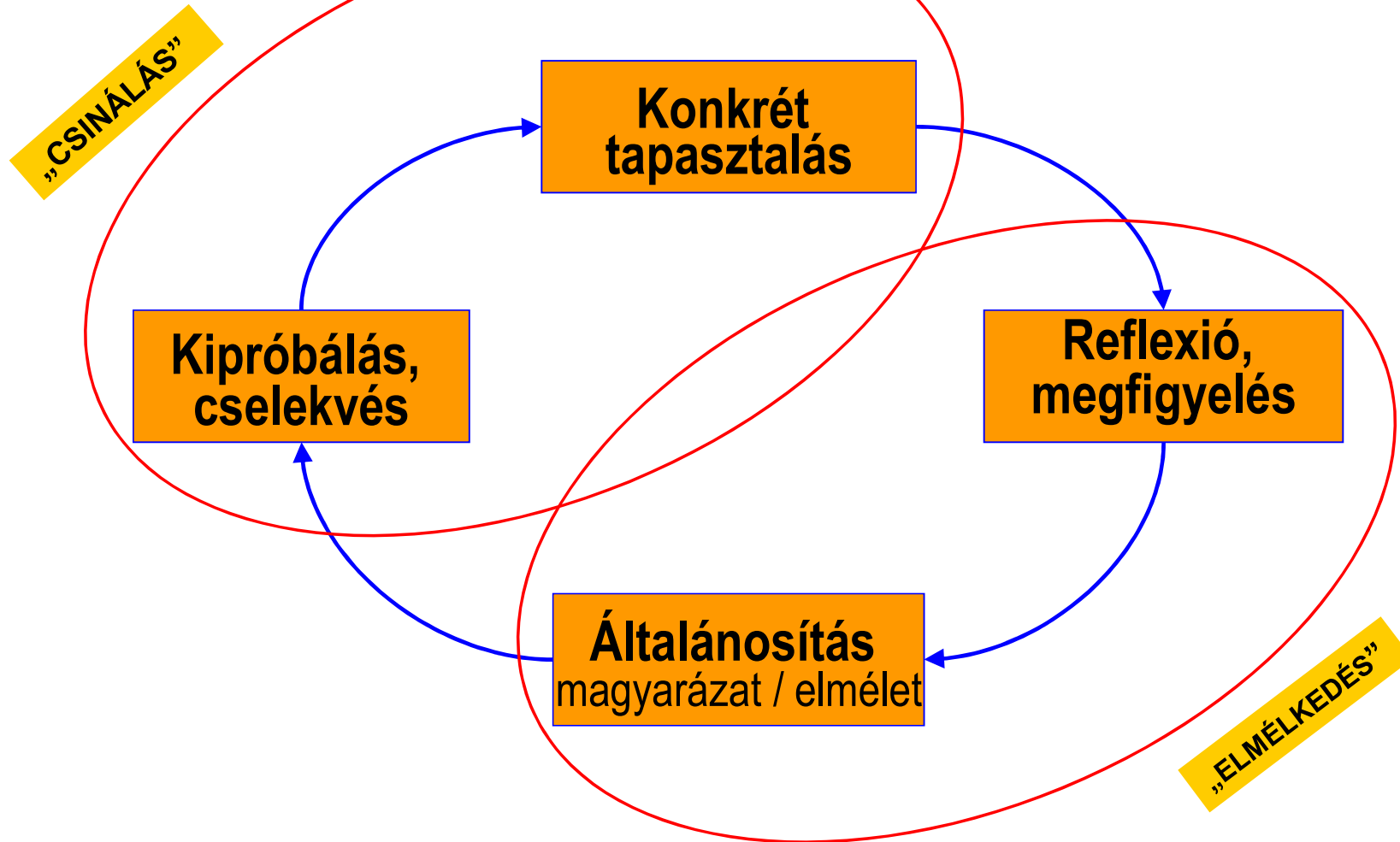
Tanári hatalmi források

Személyhez kötődő hatalom	Szervezettől kapott hatalom
Szakértői hatalom	Legitim hatalom
Referens hatalom	Jutalmazó hatalom
Karizmatikus hatalom	Büntető hatalom
Helyismeret	

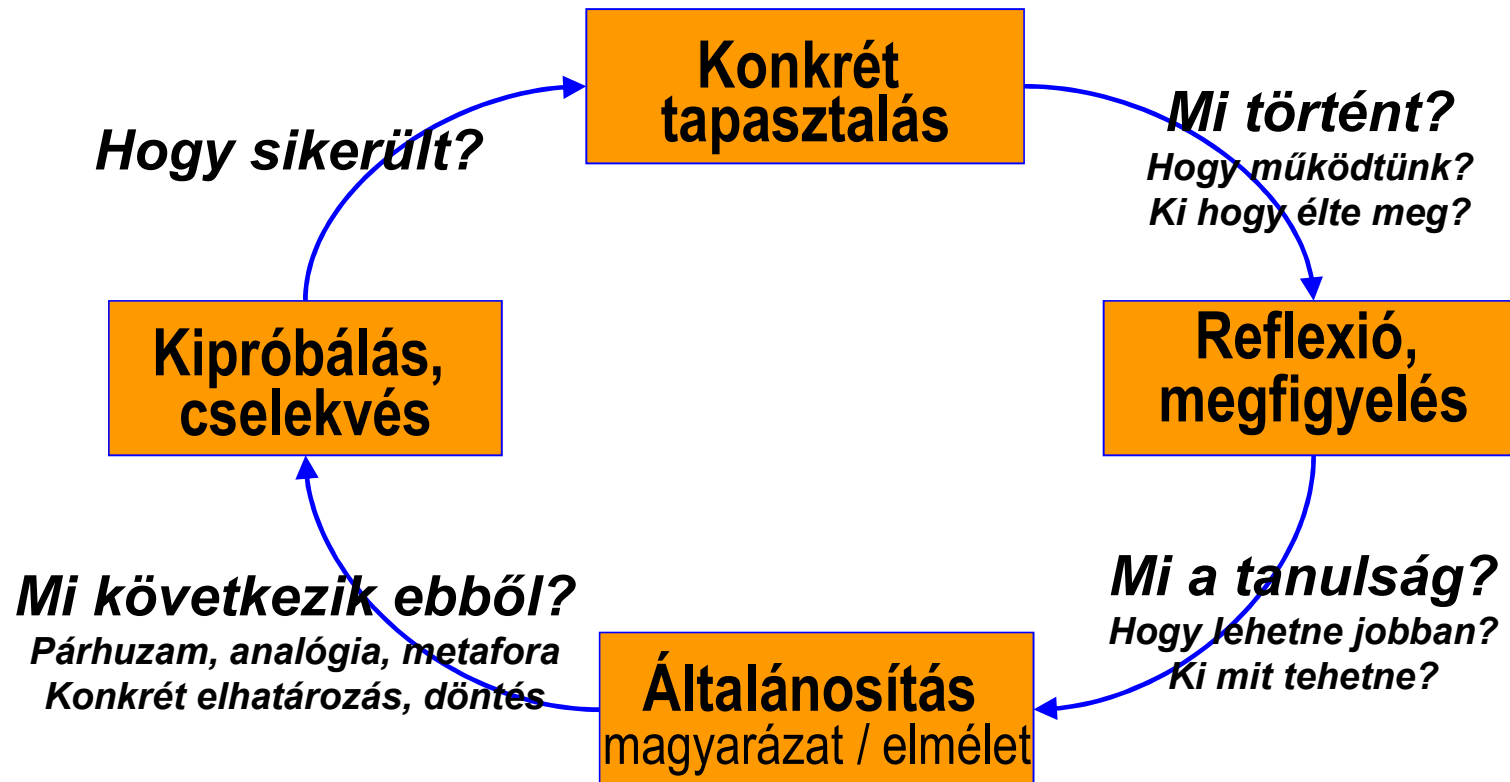
Tapasztalati tanulás (Kolb, 1984)



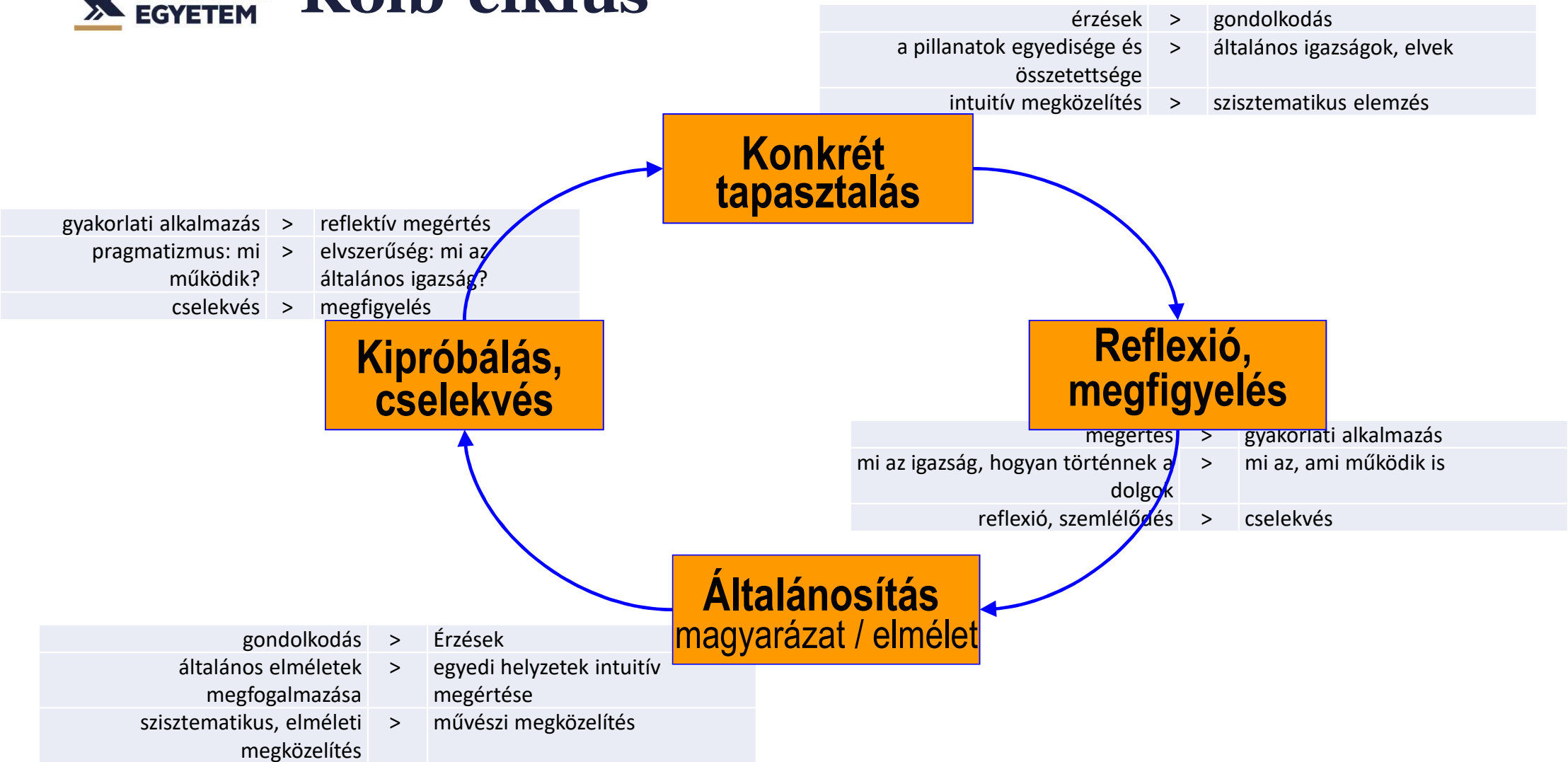
Tapasztalati tanulás (Kolb, 1984)



Tapasztalati tanulás (Kolb, 1984)



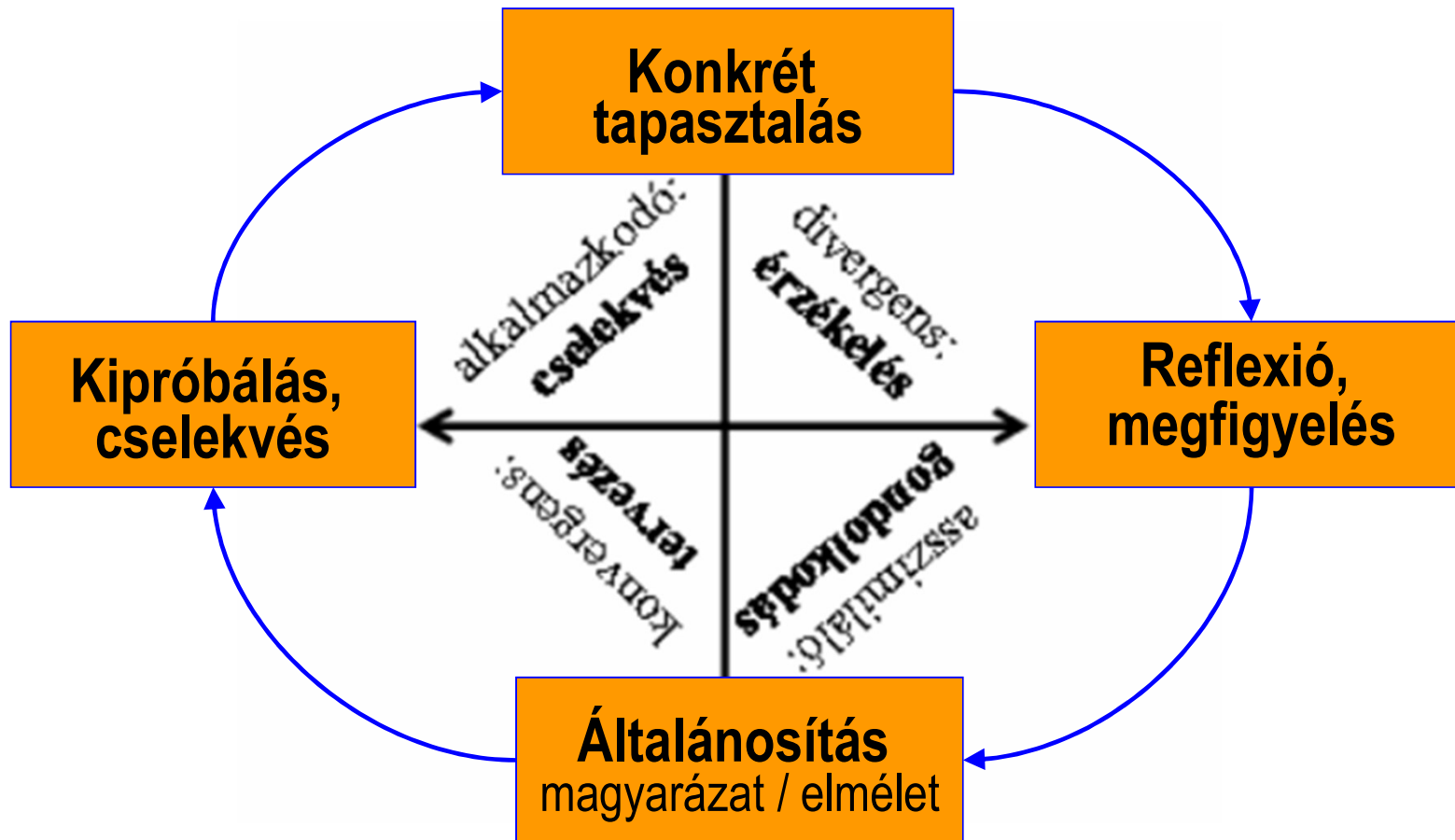
Kolb-ciklus



Önreflexió és tapasztalati tanulás – néhány releváns kérdés (humanisztikus megközelítés)

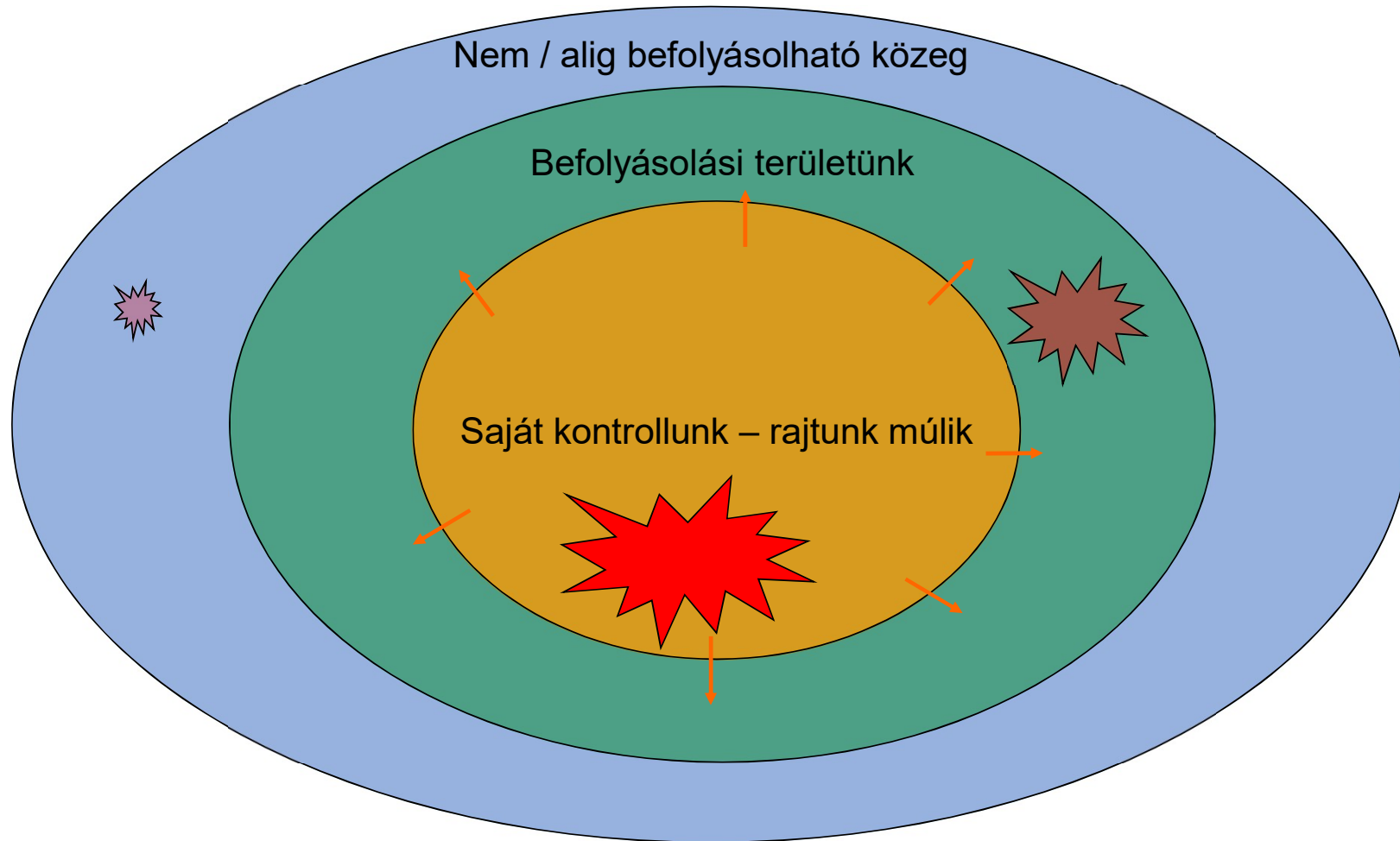
- Mit érzünk, mit élünk meg, mit tapasztalunk meg az „itt és most”-ban?
- Milyen múltbeli tapasztalataink „vannak velünk” az itt és most tapasztalatában?
- Mit tanulunk ezekből a tapasztalatokból? Mi gátol minket abban, hogy tanuljunk belőlük?
- Kik vagyunk? Miként vál(t)unk azzá a valakivé, akik vagyunk?
- Miként kapcsolódunk környezetünkhöz? Mit jelent e „kapcsolódásban levés”?
- Kik vagyunk mint közösség? Miként éljük meg e „közösséggé válás” folyamatát?
- Milyen (tudattalan) játszmákban vagyunk benne?
- Mit (nem) tanulunk a nekünk szóló visszajelzésekből?
- Vállalunk felelősséget? Magunkért? Másokért? Közegünkért? És még?
- Mit tegyünk ugyanígy, mit másként?
- Mit kezdünk el?
- Mit hagyjunk abba?
- Mit kéne elengedjünk?

Tanulási stílusok



- A tapasztalati oktatás akkor hatékony, ha a körültekintően kiválasztott tapasztalatokat reflektáció, kritikai elemzés és szintézis követi.
- A tapasztalatok úgy épülnek fel, hogy kezdeményezésre és döntésre készítetik a gyakorlót és felelőssé teszik őt a következményekért.
- A tapasztalati oktatás folyamata során a gyakorló aktívan bevonódik a kérdések felvetésébe, a vizsgálódásba, kísérletezésbe, problémamegoldásba, kíváncsivá válik, felelősséget vállal, kreativitást mutat és véleményt alkot.
- Az tanulók intellektuálisan, érzelmileg, szociálisan, lelkileg és fizikailag elkötelezettek. Ez az elköteleződés teszi hitelessé a kitűzött célt is.
- A tanulságok személyesek, ezért megalapozzák a jövőbeni tapasztalást és tanulást.
- A tanuló magához, másokhoz, szűkebb és tágabb környezetéhez fűződő kapcsolatai fejlődnek és gyarapodnak.
- Az oktató és a tanuló megtapasztalhatja a sikert, a kudarcot, a kalandot, a kockázatvállalást, és a bizonytalanságot, hogy tapasztalatok kimenetelei tökéletesen nem bejósolhatóak.
- Lehetőség nyílik a tanulók és az oktatók számára saját értékeik felfedésére és megvizsgálására.
- Az oktató elsődleges szerepe magába foglalja megfelelő tapasztalatok keresését, problémák felvetését, a határok kijelölését, a tanulók támogatását, az érzelmi és fizikai biztonság megteremtését és a tanulási folyamat ösztönzését.
- Az oktató felismeri és ösztönzi a tanulás spontán lehetőségeit.
- Az oktatók törekednek előítéleteik, prekoncepcióik leküzdésére és tudják, hogyan befolyásolják ezek a tanulót.
- A tapasztalási helyzet megtervezése magába foglalja a természetes következményekből, hibákból és sikerből való tanulás lehetőségét.

Személyes felelősségvállalás (Steven Covey alapján)

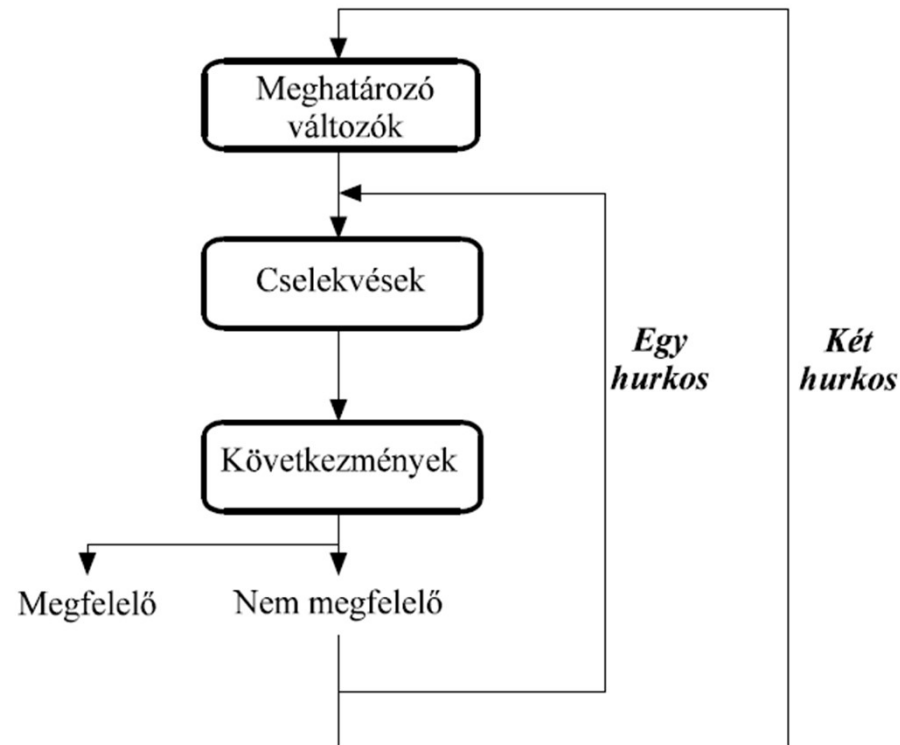


Személyes felelősségvállalás (Steven Covey alapján)



Saját kontrollunk – rajtunk múlik

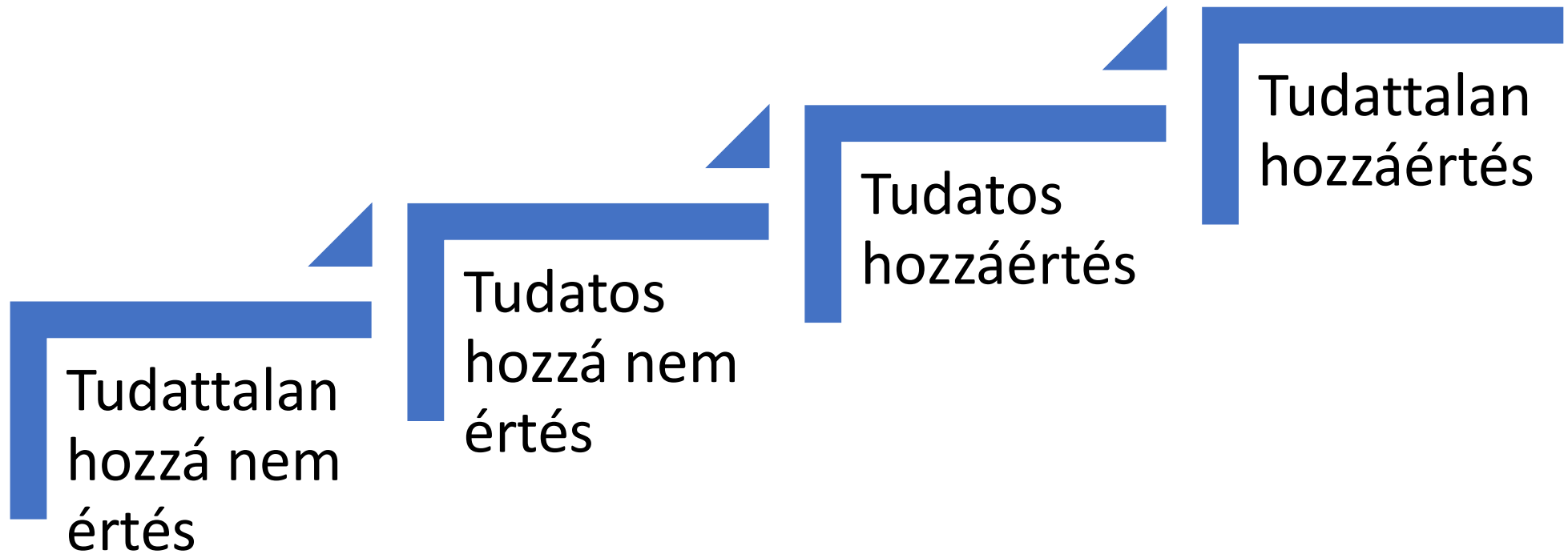
Egy- és kéthurkos tanulás



Egy- és kéthurkos tanulás

		KOGNITÍV VÁLTOZÁS	
		IGEN	NEM
MAGATARTÁS- VÁLTOZÁS	IGEN	KÉTHURKOS TANULÁS	EGYHURKOS TANULÁS
	NEM	NINCS TANULÁS	NINCS TANULÁS

Tanulási fázisok



Célorientációs elmélet: MIÉRT kívánja elérni? 2024. 04. 23

- teljesítményorientált környezetben az emberek eltérnek abban, hogy hogyan határozzák meg a sikert és a kompetenciát.
- a siker ezen eltérő értelmezései hatással vannak az egyének magatartására
- a kompetencia és a siker értékelésére használt kritériumoktól függően eltérő motivációs orientációk (teljesítménycélok) nyilvánulhatnak meg



Célorientációs elmélet

	ELSAJÁTÍTÁSI CÉL	VISZONYÍTÓ CÉL
SIKER	Fejlődés, előrehaladás, elsajátítás, innováció, kreativitás	Jobb jegyek, magasabb teljesítmény másokhoz viszonyítva
ÉRTÉK	Erőfeszítés, nehéz feladatok megoldásának kísérlete	Kudarccal elkerülése
ELÉGEDETTSÉG	Fejlődés, elsajátítás	A legjobbnak lenni, a siker és erőfeszítés összevetése
MUNKA/TELJESÍTMÉNY KONTEXTUSA	Egyéni lehetőségek kiaknázása, tanulás	Teljesítményre épülő hierarchia megalapozása
ERŐFESZÍTÉS FORRÁSA	Belső, a tevékenység személyes jelentősége	Az egyéni értékek demonstrálása
ÉRTÉKELÉSI KRITÉRIUM	Abszolút, előrehaladás	Normák, szociális összehasonlítás
HIBÁK	Az előrehaladás része, információt hordoz	Kudarccal, az érték vagy képesség hiányának bizonyítéka
KOMPETENCIA	Erőfeszítés által fejleszthető	Öröklött, állandó

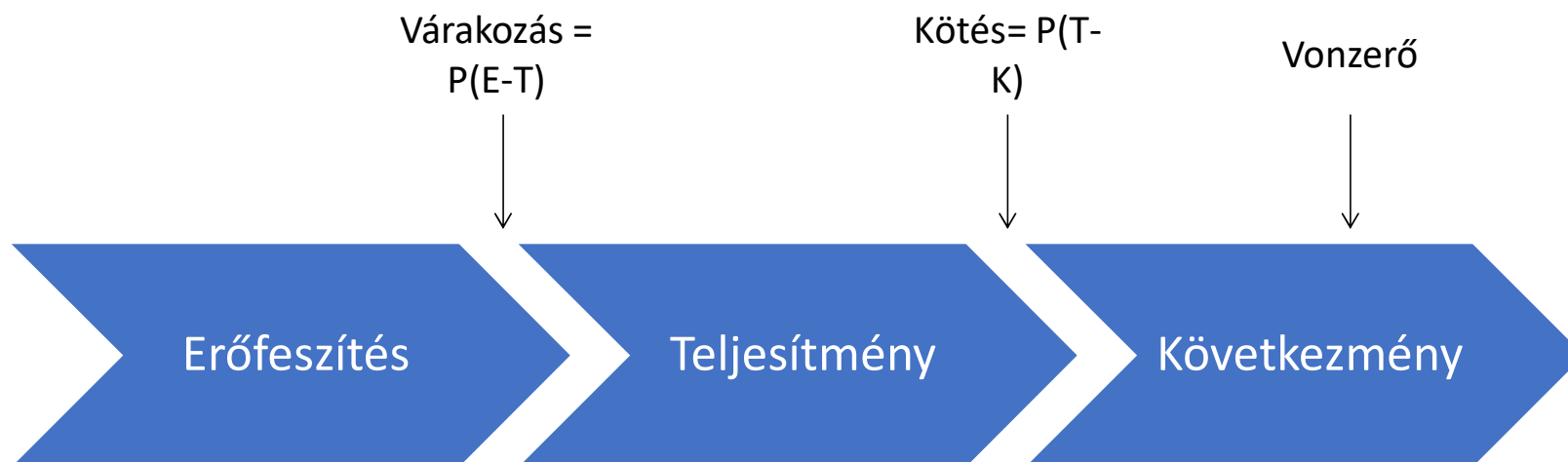
Különböző szervezeti környezetek különböző célorientációkat hangsúlyoznak:

ELSAJÁTÍTÁSI CÉLSTRUKTÚRA (Mastery climate):

- a hangsúly a személyes fejlődésen, az erőfeszítésen és a készségek elsajátításán van.
- az egyéneket arra ösztönzik, hogy fejlesszék képességeiket, és jutalmazzák a kemény munkáért és a fejlődésért
- ez a légkör elősegíti a belső motivációt és a tevékenység iránti lelkesedést

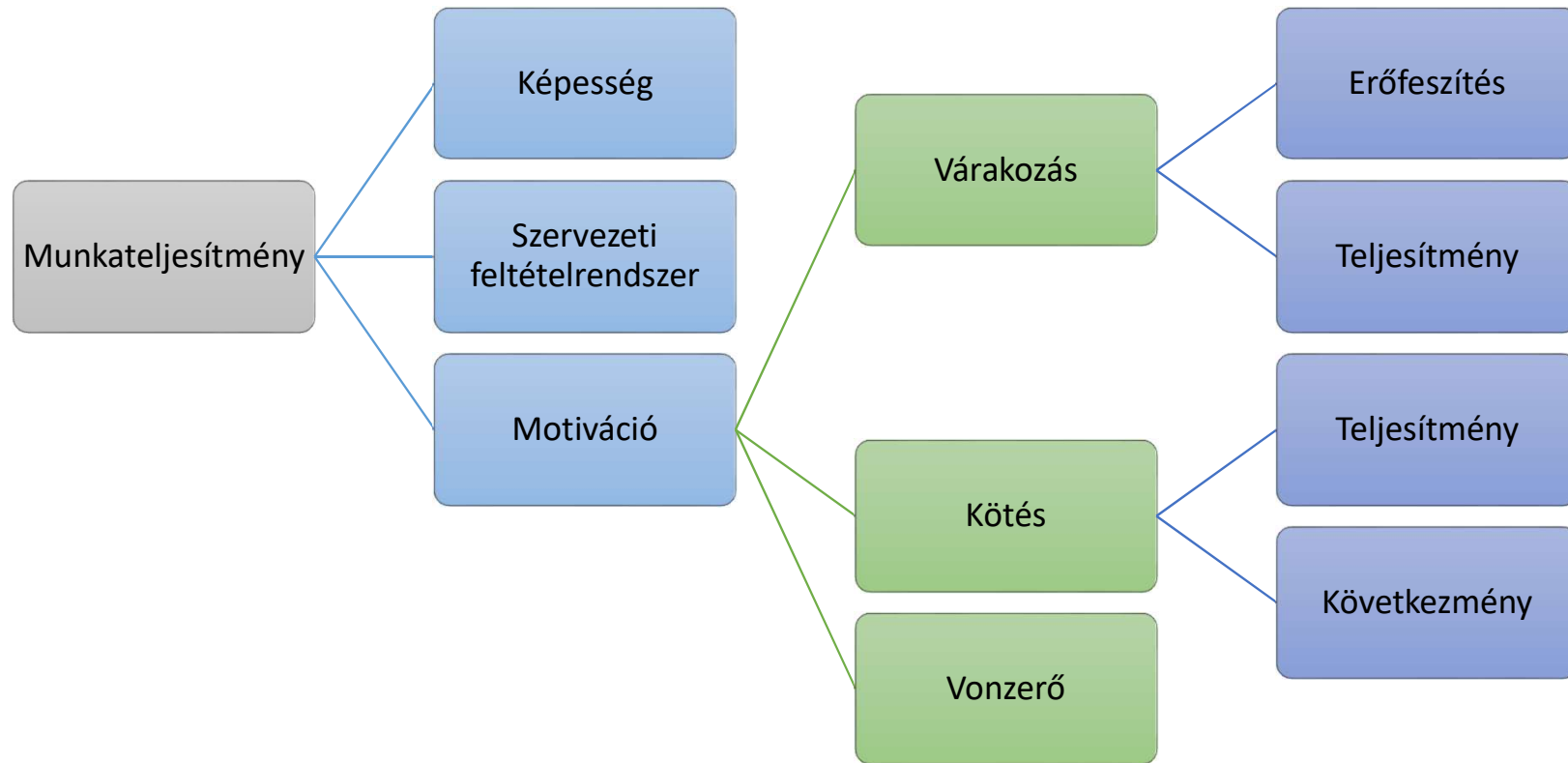
TELJESÍTMÉNY CÉLSTRUKTÚRA (Performance climate):

- fontosnak tartja a győzelmet, a versengést és az egyéni összehasonlítást
- az egyének nyomást érezhetnek, hogy felülmúlják a többieket és külső jutalmakat szerezzenek külső megerősítésen alapuló motivációhoz vezethet



$$\text{Motiváció} = P(E-T) * P(T-K) * V$$

Elváráselmélet





**Köszönöm
a figyelmet!**