



**LELLE: Tanuljunk meg tanulni! – A tudatosság
javítása és innovatív megoldások biztosítása a
tanulási készségek oktatásának a meglévő
felsőoktatási tananyagokba történő integrációjára**

2015-1-HU01-KA203-013619

Modul 2 vezetői összefoglaló

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A KUTATÁS MÓDSZERE ÉS ALKALMAZÁSI TERÜLETE

A LELLE projekt első állomása a kutatás volt, mely érintette a tanulási kompetenciákat, ezen belül három fontos készséget:

- **Megtanulni tanulni** a tanulmányok kitartó folytatásának képessége, hogy tanulás során megtervezzük saját tanulásunkat, beleértve a hatékony információ és idő gazdálkodást, mind egyénileg, mind csoportosan. Ez a kompetencia tartalmazza a tudatosságot és a szükségleteket saját tanulási folyamat során, a kivitelezhető lehetőségek felismerését, és a képességet, hogy legyőzzük az akadályokat az eredményes tanulás érdekében. Ez a készség az új tudás gyarapodását, feldolgozását, és befogadását jelenti, ahogyan a kutatást és az iránymutatók felhasználását is. A tanulás megtanulása rávezeti a tanulókat arra, hogy a korábban tanultakat és élettapasztalataikat felhasználva érvényesíthessék és alkalmazhassák tudásukat számos kontextusban: otthon, a munkában, az oktatásban és a tréningeken. A motiváció és a magabiztosság elengedhetetlenek az egyén kompetenciájához.
- **Kritikus gondolkodás** – a feladatok önálló mérlegelése és kezelése; megalapozott döntések meghozatala és ésszerű megítélése; kapcsolatok azonosítása és a lehetőségek felismerése; kritikus ötletértékelés.
- **Problémamegoldás** – a sikeres problémamegoldás folyamatának megértése; önálló és együttműködő problémamegoldásra való képesség; analitikus és kreatív gondolkodás együttese; tudatos, nyitott kommunikáció.
- **Saját tanulási folyamat menedzselése** – stratégia, gyakorlat, időgazdálkodás; képesség az új ismeretek és készségek elérésére, elnyerésére, kidolgozására és elsajátítására, saját tanulás megszervezése, saját munka értékelése; az információk megfelelő módon való integrálása a tanulási folyamatokba, tanulási módszerek igazítása a saját célokhoz.

A kutatás fő célja az volt, hogy összegyűjtsék a legjobb gyakorlatokat a tanulási kompetenciák értékelésére és fejlesztésére. Továbbá segített pontosan meghatározni és megérteni a kompetenciák lényegét. A fő információforrásokként szolgáltak a felsőoktatási intézmények, felnőttoktatást végző szervezetek, valamint munkáltatók (személyzeti osztályok) Európában és azon kívül. A kutatás alatt – a tanulási kompetenciákat és a készségeket alapul véve (kritikus gondolkodás, problémamegoldás, saját tanulási folyamatok menedzselése) – olyan kérdések merültek fel, mint a kompetenciák/készségek fontossága, térségek/területek ahol ez különösképpen fontos, valamint az értékelések módjai, befolyásoló tényezői és fejlődése.

A kutatás 2016. február és április között történt mélyinterjú és írásos felmérés formájában. A kérdőíveket e-mailben kapták meg a kutatásban résztvevő érintettek és így is juttatták vissza. A mélyinterjú összeállítását és a felmérést (személyesen és Skype-on) szakértő kutatók végezték.

A kutatás kiterjedt egyetemekre, tudományos és kutatási központokra, felnőttképzési központokra (továbbképzési központokra), képzési intézményekre, felnőtt pszichológiai és nevelési tanácsadókra, tanárképző központokra, tanácsadókra, iskolákra, alapítványokra, az oktatásban működő egyesületekre, a továbbtanulás területére, pályaválasztási szolgáltatásokra és pályaválasztási tanácsadó szervezetekre, munkaközvetítő irodákra, és a vállalatok személyzeti osztályaira.

Mindezek alapján, a felsorolt szervezetek három kategóriába kerültek:

2015-1-HU01-KA203-013619

- [1] oktatási intézmények (egyetemek, iskolák – úgynevezett formális oktatási intézmények)
– 34 szervezet,
- [2] képzési intézmények (nyelv-és coaching iskolák, továbbtanulási oktatási központok, stb.)
– 19 szervezet,
- [3] nem oktatási szervezetek (vállalatok, munkahelyek – munkáltatók) – 19 szervezet.

FŐ KÖVETKEZTETÉSEK

A válaszadók, akik részt vettek a projekt keretein belül zajló kutatásban, egybehangzóan megállapították, hogy a tanulási kompetenciák rendkívül fontosak és nemcsak az egyének lehetőségeire és állapotára vannak hatással, hanem arra az intézményre is befolyást gyakorolnak, amelynek az egyén dolgozik. A végeredmények összesítésre kerültek azon a kompetenciák alapján, melyek a tanulási kompetencia fejlesztésének kulcselemeként jelennek meg:

- **Megtanulni tanulni**, ez lényegében a kulcskompetencia a mindennapi élethez, mely lehetővé teszi a hatékony közreműködést és a kitűzött célok elérését, hiszen minden nap meg kell tanulnunk valami újat, mely által eredményesen és célravezetően tudunk cselekedni. A tudásalapú társadalom új kihívások elé állít és a formális oktatás egy-egy területen csak általános tudást biztosít. Ha szeretnénk lépést tartani a fejlődéssel, akkor folyamatosan tanulni és bővíteni kell a képességeinket, ismereteinket. Szükség van ennek a képességnek a fejlesztésére nemcsak az oktatott, hanem az oktató személyek körében is. A tanulási kompetencia fontos az élet minden szegmensében, nemcsak az oktatásban (iskola) vagy a tudományos életben, hanem ugyanúgy a privát (személyes) élethelyzetekben is, beleértve az önfejlesztést. Azok az alkalmazottak, akik fejlesztik a tanulási kompetenciájukat, gyorsabban tudnak alkalmazkodni egy adott szervezethez, hatékonyabban tudják megoldani a nekik szánt feladatokat, illetve eredményesebben veszik az új akadályokat. A legtöbb esetben a tanulási kompetencia fejlesztése minden dolgozó saját feladata. Ennek megfelelően nem beszélhetünk speciális tevékenységről – formális és szisztematikus - a továbbképzés terén. A tanulási képesség meglehetősen rendkívül fontos azon alkalmazottak számára, akik a munkaerőpiac változó követelményeinek meg kívánnak felelni. A válaszadók szerint szükséges a dolgozók megfelelő motiválása és folyamatos fejlesztése annak érdekében, hogy a lehető legjobbak legyenek a munkájuk során felmerülő különböző szituációkban. A leggyakrabban említett eszközök és módszerek ennek a kompetenciának a fejlesztésére a következők voltak: belső tréningek, munkahelyi tréningek, önfejlesztés, autodidakta tanulás, mentorálás, coaching vagy tutoring, cél- vagy problémaorientált megoldó csoportok.
- **A kritikus gondolkodás** az egyik kulcskompetencia, mellyel az egyénnek rendelkeznie kell. A kritikus gondolkodás koncepcióját vezető kompetenciaként értelmezik a tudás átadásának, megosztásának és fejlesztésének folyamatában. Ebből a kompetenciából kiindulva, a diákok megfelelő döntéseket tudnak hozni a tantárgyakkal, oktatókkal, tankönyvekkel és tananyagokkal kapcsolatban, valamint ezzel a tantervek kiegészíthetőek, mely nem csupán oktatás orientált, hanem az élet más területein való fontos eljáratíttatásokat is beemeli a tanmenetbe. Másrésről azonban a túl kritikus gondolkodás

hátrányként is megjelenhet multinacionális környezetben. A kritikus gondolkodás képességével rendelkező alkalmazottak túl széleskörű elemzéseket vehetnek számításba és amikor a megoldásról van szó, nem elfogadják, hanem gyakran megkérdőjelezzik azokat. Az alábbi eszközök és módszerek alkalmazását javasolták e képesség fejlesztése érdekében: tréningek, workshopok, tanfolyamok, a kiválasztott területek kiértékelése, önértékelés, a legjobb gyakorlatok megosztása, a feladatért felelős felettes visszacsatolása, mentorálás, coaching, csapatmunka (brainstorming).

- A **problémamegoldást** a kutatásban résztvevő intézmények legtöbbször fontos vagy nagyon fontos képességnek tartotta minden alkalmazott esetében. Ez a kompetencia alapjául szolgál a hatékony döntéshozatalnak és a döntések minőségének a rutinszerű és az egyedi esetekben is. A mindennapi problémák automatikusan megoldásra kerülnek, míg az összetettek fejlettebb képességeket követelnek meg. A problémamegoldó képességet fontosnak titulálták a minket körülvevő, gyorsan változó világban, továbbá gyakran közvetlenül összefonódik az innovatív és kreatív gondolkodással. Mind az egyéni-, mind a csapatmunkában fontos szerepet játszik ez a kompetencia, mivel a rugalmasság, az elemző, a kreatív és a koncepcionális gondolkodás, a javasolt megoldások kritikus szemmel való kezelése, a magabiztos és hatékony kommunikációs képesség, valamint a piac új megoldásai után való kutatási hajlandóság elengedhetetlen hozzávalója. A problémákhoz való hozzáállás nagyon hangsúlyos, mint a fejlesztendő képességek egyik legfontosabb eleme. A kutatás résztvevőinek válaszai alapján, az alábbi módokon lehet fejleszteni ezt a képességet: a legjobb gyakorlat népszerűsítése, a figyelem felhívása az ehhez kapcsolódó kurzusokra és tréningekre, tutoring, peer learning, coaching, tréningeken való részvétel.
- A **saját tanulási folyamat menedzselésének** képessége tűnik a legnehezebben meghatározhatónak és a legsokoldalúbbnak elsősorban, de szinte az összes válaszadó összekapcsolta ezt a kompetenciát a munka és a magánélet egyensúlyával, az élethosszig tartó tanulással és a karriercélokkal. Ez a kompetencia magába foglalja az időmenedzsment képességét, az önismeretet és a reflektív gondolkodást. A tanulóknak rendelkezniük kell a saját tanulási folyamatuk menedzselésének képességével, hogy olyan tudásra, készségekre és kompetenciákra tegyenek szert, mely a tanterv egy kijelölt periódusára elő van írva. Mindez megnyilvánul az új kihívásokkal szembeni nyitottságban, a jelenlegi tudás meglétében, a szakmai tudás fejlesztésében, a saját kompetenciának növelésében, a kapott feladat iránt tanúsított magatartásban, az önfejlesztés megragadásában és a jövőbeni fejlődési lehetőségek iránti motivációban. Azok a személyek, akik rendelkeznek a fent megnevezett képességgel, hatékonyan tudják beosztani saját idejüket is, valamint meg tudják szerezni a tudást és annak módját, mely az adott időszakban számukra szükséges. A saját tudásszint kontrollálásának képessége, valamint ennek célzatos és szisztematikus frissítése nagy előny, ha az alkalmazott új feladatot kap és még nem teljesen birtokolja ennek az elvégzéséhez szükséges tudást. A válaszadók szerint a következő módszerek a leghatékonyabbak e kompetencia fejlesztésére: tréningek, kurzusok, szakmai gyakorlatok, tutoring, tapasztalatcsere szervezeten belüli szakértőkkel, kölcsönös megfigyelés, munkacsoportok, problémamegoldás, az alkalmazottak támogatása és motiválása hogy vállaljanak felelősséget és cselekedjenek saját fejlődésük érdekében.

2015-1-HU01-KA203-013619

Amikor a válaszadókat arra kértük, hogy adjanak **általános javaslatokat** a tanulási kompetencia fejlesztésére, az derült ki, hogy ez egy rendkívül összetett jelenség. Külön figyelmet kapott a tanulási folyamat individualizációja a tanulók szükségének és képességeinek tükrében, mely a folyamat teljes kiértékelésében és a tanulók jövőbeni tevékenységeik iránti hajlandóságukat támogató motivációs cselekvések során mutatkozik meg. Számos módszert javasoltak a válaszadók, hogy miként lehetne fejleszteni a tanulást, például:

- a hallgatók aktivizálása az egyetemi éveik alatt
- egyéni és interaktív tanulási formák és készségfejlesztési lehetőségek megteremtése
- inkluzív és toleráns tanulási környezet és a hibákból való tanulás biztosítása
- workshopok szervezése a tanulási folyamat különböző aspektusaira vonatkozólag
- több időt fordítani a peer-to-peer tanulásra a workshopok alkalmával
- felkelteni az érdeklődést a szakmai tréningeken és workshopokon való részvétellel kapcsolatban
- folyamat értékelése

Ezek a módszerek a tanulók aktivizálásán alapulnak, és a felelősség áthelyezésén a tanulásról a tanulóra. A tanuláshoz aktivizáló és interaktív módszerekre kellene alapulnia, valamint egy olyan rendszeren, mely a tanulási folyamatot motiválja és értékeli. A soft készségek kialakítása és fejlesztése megmutatja az egyének képességeit a tanulási kompetenciájuk fejlesztésére és sikerességére vonatkozóan a tréning időszaka alatt, és ez növeli a motivációs szintjüket a munka folytatását és további fejlődést illetően.

Az alábbi táblázat tartalmazza a leggyakoribb tanulási módszereket:

Kritikus gondolkodás	Probléma megoldás	Tanulás folyamat menedzselése
<ul style="list-style-type: none"> • Megvitatás/Vita • Megbeszélés • Visszacsatolás • Kommunikáció / asszertív kommunikáció • Kérdések, észrevételek • Felülvizsgálat és támogatás • Műhelyfoglalkozások / tréningek • Csatatmunka • Kritikai elemzés 	<ul style="list-style-type: none"> • Csatatmunka • Műhelyfoglalkozások • Viták • Saját ötletek bemutatása és megvalósítása • Ötlet doboz • Prezentáció • Visszacsatolás 	<ul style="list-style-type: none"> • Egyéni fejlődési terv (teljesítményértékelő rendszerekhez kapcsolva) • Önértékelés/ Önismeret • Karrierorientáció/ karriertervezés • Egyéni fejlődési eredmények összevetése (jelenlegi állapot és a megelőző) • Korlátok (határidők, stb.) • Tréningek, tanfolyamok • Visszacsatolás és jutalom (éves teljesítmény összefoglaló) • Tanulási portfólió/terv • Felülvizsgálat és visszacsatolás

2015-1-HU01-KA203-013619

Teljes az egyetértés azon a téren, hogy a folyamatos tanulás, mint kulcselem adhat választ a folyamatosan változó világ kihívásaira és hatással van az intézmény piaci pozíciójára – akár oktatási, akár nem. Ez különösen az állandó és gyors változások következtében figyelhető meg manapság a világban. Minden intézmény egyetért az alkalmazottak kompetenciái fejlesztésének fontosságában, még akkor is, ha nem mindegyiknek állnak rendelkezésére a megfelelő eszközök, hogy ez megvalósulhasson valamely program vagy kezdeményezés által. Ugyanakkor azt is megfigyeltük, hogy az az alkalmazott, aki képviseli eredményeit, amikor a személyes fejlődés kérdése kerül napirendre, azt mutatja meg, hogy ez a fejlődés mind az intézmény, mind pedig az alkalmazott számára fontos. Ennek fényében tisztán látható, hogy a potenciális alkalmazott értékesebbnek bizonyul, ha már az egyetemi évei alatt fejlesztette a “tanulási kompetenciáját”, ami igazolja a projekt lényegét és melynek eredményei a kortárs felsőoktatási módszerek fejlesztéséhez járulnak hozzá ezen a téren.



Web: <http://lelle.gtk.uni-pannon.hu>



www.facebook.com/lelleproject



www.linkedin.com/groups/8537515

LELLE: Let's learn how to learn! - Raising awareness to the importance of and providing an innovative solution for the inclusion of the training of learning skills in existing higher education curricula



Erasmus+

This project (n° 2015-1-HU01-KA203-013619) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.