

TÁMOP 4.1.4
Minőségfejlesztés a felsőoktatásban
Trénerképzés

III. modul

Új követelmények – újfajta képességek: a minőségfejlesztés emberi tényezői

1. **Benákné Szűcs Katalin: Harmonizált európai szabványok**
2. **Dr. Farkas Olga: A minőségfejlesztés emberi tényezői**
3. **Döbörné Fizek Natasa: A minőségfejlesztés emberi tényezőinek fejlesztése tréningmódszerrel**

1. Benákné Szűcs Katalin: Harmonizált európai szabványok

A szabványosítás szerepe, jelentősége

Fejlődéstörténeti áttekintés

A szabvány, elő-szabvány, műszaki irányelv, jogszabály fogalma

A Szabványosító tevékenység folyamata, alapelvei

A szabványok funkciója, hatálya és formai követelményei

A harmonizáció jelentősége és alapelvei

A szabvány és jog kapcsolata

Jogi szabályozás és a szabványosítás európai fejlődése

Az Európai Közösség belső szabályozási rendszere, főbb szervezetei

Direktívák és szabványok kapcsolata; a szabványosítás szintjei

A nemzetközi és az európai fejlődés (hozzájárulási elv) folyamata, a magyarországi szabványosítás illeszkedése és jelenlegi helyzete

Harmonizált szabványok és a nemzeti szabványosítás kapcsolatrendszere és összhangja

A szabványosítás szervezetei

Nemzetközi, európai és nemzeti szervezetek, érdekképviselők, információs csatornák, felszólalási lehetőségek (ISO/TS és ISO/PAS jelzetű specifikációk szerepe)

A szabványosítással elérendő legfontosabb célok és összefüggések.

A Magyar Szabványügyi Testület feladatai

Szabványosítás és megfelelés-tanúsítás

Jogharmonizáció a környezetvédelem, és a megfelelés-értékelés területén

Kötelező megfelelés-tanúsítás területei

Önkéntes tanúsítások (védjegyek és minőségjelek)

Az Európai Közösség tanúsítási rendszere és szervezetei

Notifikált szervezetek (akkreditálásról és tanúsításról)

- termék tanúsítás (CE konformitás jelölés)
- minőség-, környezet és egyéb irányítási rendszerek tanúsítása

Megszerezhető kompetenciák (oktatói célkitűzés):

- A szabványok és a megfelelés-értékelés (tanúsítás) kölcsönhatásainak komplex látásmódja.
- A követelmények értelmezése adott szabályozási környezetben

- Egyes keresési módszerek, információs csatornák, elérési lehetőségek megismerése.

2. Dr. Farkas Olga: A minőségfejlesztés emberi tényezői

„A forma cifra kényszer, de mit ér,
ha nem valóban tartalmat hordoz.”
Ady Endre

A felsőoktatás szereplői több mint egy évtizede ismerik a minőségügygel foglalkozó európai uniós dokumentumok tartalmát. A minőségügy szakmai kérdéseivel könyvtárnyi irodalom foglalkozik. Internetes tárgyszó kereséssel „zúdulnak” a hozzáférhető anyagok. A felsőoktatási intézmények a törvényi kötelezettségnek is eleget tettek: kiépítették és működtetik a minőségirányítási rendszerüket. Mára már nem az a kérdés, hogy hogyan építjük ki a rendszert, hanem az: *hogyan válhat napi rutinná annak működtetése és folyamatos fejlesztése*. Fő kérdés: a minőségirányítási rendszer hogyan töltheti be a funkcióját?

A képzés a minőségfejlesztés emberi tényezőire irányítja a figyelmet. Tudatosítja, hogy az új követelményekre alapozott minőségkultúra kialakításához új szemléletre és magatartásra van szükség. A műhelymunkán a résztvevők közösen gondolkoznak el azon, hogy milyen személyes képességekre van szükség ahhoz, hogy a minőségügyi normák jobban érvényesüljenek a *napi gyakorlatban*. Együtt keresik a választ arra, hogy mi az útja-módja annak, hogy minél több embernek legyen igénye és szándéka az európai orientációk szerinti munkavégzésre. Mit lehet, és mit kellene tenni annak érdekében, hogy a felsőoktatás szereplői széles körben aktívan és személyes felelősségvállalással vegyenek részt a minőségkultúra formálásában.

A képzési blokk a *személyes felelősséget* állítja a középpontba a felsőoktatás minőségfejlesztésének folyamatában. Logikája, hogy a minőségirányítási rendszer csupán *eszköz*, és *rajtunk, embereken múlik az*: hogyan élünk ennek az eszköznek a lehetőségeivel. A lehetőségeket előnyünkre fordítjuk, vagy sem. Megértjük-e azt, hogy éppen úgy, mint a szervezetnek, a szervezetet alkotó egyénnek is létérdeke a minőségi munka. A képzési blokk tartalmának mélyítését, az élményszerű tanulás tapasztalatainak feldolgozását és az ismeretek bővítését papír alapú és elektronikusan kereshető tanulási segédanyag támogatja. Kellemes és hasznos tanulását kívánunk!

3. Döbörné Fizek Natasa: A minőségfejlesztés emberi tényezőinek fejlesztése tréningmódszerrel

A képzési koncepció lényege röviden a következő:

A résztvevők megismerik a tréning fogalmát, a módszer eredetét. Betekintést nyernek a tanulás pedagógiájának három nagy egységébe, amely az ismeretátadás pedagógiája, a szemléltetés pedagógiája és a cselekvés pedagógiája. Ezen csoportokon belül elhelyezzük a konstruktivista pedagógiát, megvizsgáljuk pedagógiai alaptételét, és azokat a módokat, amelyek a módszer az oktatásban való alkalmazását lehetővé teszik.

A tréning-módszer használatakor több feladattípust felváltva veszünk igénybe. A képzés során sorra vesszük a feladattípusokat, és példákon keresztül tanuljuk meg ezek alkalmazását. Megismerkedünk a kooperatív tanulási módszer legnevesebb képviselője, Robert Slavin munkásságával.

A képzés során kiemelten foglalkozunk a tréning módszer alkalmazási lehetőségeivel. Megvizsgáljuk az alkalmazása mellett szóló érveket, de azt is, hogy milyen nehézségekkel jár a módszer alkalmazása. Ez utóbbi kapcsán külön kitérünk azokra a szervezési feladatokra, amelyek nélkülözhetetlenek a nem formális nevelés gördülékeny lebonyolításához.

A képzésen részt vevők megismerhetik az együttműködő csoportok kialakításának lehetőségeit, és a csoportok fajtáit.

A tréning módszer alkalmazása a tréneről/pedagógustól a módszer tökéletes ismeretét követeli meg, hiszen teljesen eltér a hagyományos oktatási formától. Alaposan meg kell tehát vizsgálnunk a tréner szerepét a képzés során.

Nem minden feladat alkalmas arra, hogy csoportmunkát szervezzünk rá. A képzés során áttekintünk néhány alapvető feladattípust, amelyek alkalmasak kooperatív munka szervezésére. A csoportosítás alapja a középpontban álló pedagógiai cél lesz, bár hangsúlyozni kell, hogy a kooperatív feladatokkal mindig komplex célokat valósítunk meg. A tréningmódszer, és ezen belül a csoportmunka egyik nagyon fontos mozzanata a beszámoló fázis, ennek problémáival, a leoptimálisabb alkalmazási lehetőségeivel is megismerkedünk.

Végül sorra vesszük a módszerrel fejleszthető tanulói kompetenciákat csakúgy, mint a módszer alkalmazásához szükséges tréneri kompetenciákat.

Nagyon fontosnak tartom, hogy a tréning módszer és a kiscsoportos munka alkalmazásra kerüljön a minőségfejlesztés emberi tényezőinek fejlesztése során, hiszen a módszer alkalmazásával igazán újszerű szemszögből, újszerű módszerekkel közelíthetünk ehhez a – szakemberek képzésének tekintetében még gyerekcipőben járó – területhez.