

Szupervíziós lehetőségek a felsőoktatásban

**A szupervízió mint a sikeres
és egészséges felsőoktatás
kialakításának eszköze**

A fókuszcsoporthok tanulságai alapján

7 fókuszcsoporthos interjú

- Budapesti Műszaki Egyetem,
- Corvinus Egyetem,
- Debreceni Egyetem,
- Dunaújvárosi Egyetem,
- Eötvös Lóránd Tudományegyetem,
- Károli Gáspár Református Egyetem,
- Pécsi Tudományegyetem,
- Szegedi Tudományegyetem.

Meglévő és igényelt szupervíziós rendszerek

- Kiegészítő megelőzés
- Lemorzsolódás-megelőzés
- Employee Assistance
- Folyamatszervezés
- Szervezetfejlesztés
- Kommunikáció-fejlesztés

Fókuszcsoport-tematikák

- Hogyan legyünk sikeres, modern, egészséges egyetem?

És

Mit jelent, a sikeres, modern, egészséges?

I. példa: Aránytalan költségek

Közös tapasztalat a fókuszcsoportokban:

Tanár-adminisztráció-hallgatói szembenállás
Adminisztrációs fault:

Példa: jegybeírás-elmulasztás.

Mindegyik fókuszcsoportban megjelent!
Hatalmas teher.

Jelenlegi megoldások

- Hibáztatás
- Eszkalálás
- **Operational Meeting Time Cost** (hatalmas ráfodítások!)
- **Szankciók - inadequate pedagogy**
- Szabályzat-módosítások
- Pénzügyi következmények
- **“Bürokratikus harc”** - amely megjelenik a fókuszcsoporton is
- Nem kivétel a Corvinus sem (de a többi nagy egyetem is gond)
- Érdekképviselő bevonása: **inadequate advocacy**

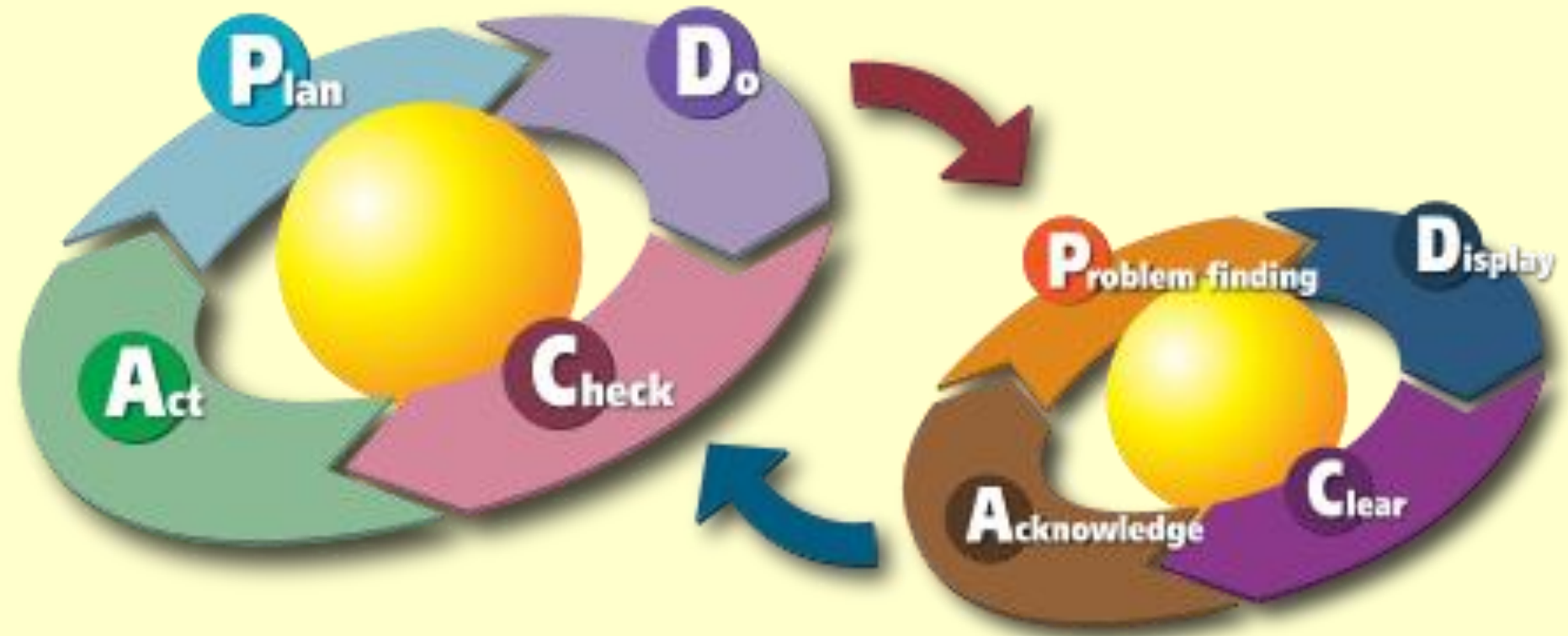
Szupervíziós megoldás

Solution focused supervision

- ...ha elszakad a cérna?
- Ha elszakad a szőnyeg?



Kaizen egyetem - szupervíziós rendszerek



Megoldások

- Hibáztatás
- Eszkalálás
- **Operational Meeting Time Cost** (hatalmas ráfordítások!)
- **Szankciók - inadequate pedagogy**
- Szabályzat-módosítások
- Pénzügyi következmények
- **“Bürokratikus harc”** - amely megjelenik a fókuszcsoporton is
- Nem kivétel a Corvinus sem (de a többi nagy egyetem is gond)
- Érdekképviselő bevonása: **inadequate advocacy**

START-STOP jelzőrendszer

Csapatmunka

- Személyes fegyelem

- Jobb hangulat

- Minőségi körök

- Legyünk jobbak

II. Példa - Multidiszciplináris teamek

- Már jelenlévő kezdeményezés
- Komoly igény minden helyről: tanulmányi osztály!
- Jelenleg: nincs hová eskalálni, belső kezdeményezés marad
- A legfontosabb eszköz a lemorzsolódás jelzésére!

A) Korai markerek a lemorzsolódásban

B) Esetmenedzser-szükségletek: a kliensek 1%-a viszi el a források 80%-t

Megoldások

Szeperált egyetemi szervezeti
egységek

Erős szervezeti határok

“Külön világok”

A szervezeti egységek határai az
együtműködés határai

A szervezeti egységek határai a
lehetséges akciók, intézkedések
határai

Shared services egyetem

Másodlagos dropout
markerek

Speciális szolgáltatások
a hallgatók 1%-nak

III. Példa - Tréning- szupervíziók

- Az egyik legjobban megjelenő igény: tréningek. Ez meglepetés szervezeti szempontból.
- Mentálhigiénés igények - direkt burnout prevenció
- Elsődleges pszichológiai igények, önismereti és kommunikációs kompetenciák

Tréning-igények és válaszok

Ventillálás	
Személyes fejlődés	Tanácsadás (illetve a tanácsadó által szervezett tréningek)
Szervezeti kommunikáció	
Idő-menedzsment	Érzékenyítés
Szakmai fejlődés	
Y generációs kihívások	Coaching

Köszönjük a figyelmet