

A TKBF HR FEJLESZTÉSI STRATÉGIÁJA

1. A TKBF HUMÁN ERŐFORRÁS-FEJLESZTÉS NÉZŐPONTJA
2. A TKBF ELVÁRÁSAI A HATÉKONY ÉS KIVÁLÓ OKTATÁSBAN
3. AZ OKTATÓK PROFILJA

A Tan Kapuja Buddhista Főiskola humán erőforrás nézőpontja a buddhizmus tanításaira, az Ftv. és a MAB követelményeire és a globális buddhista akadémiai erőforrásfejlesztési gyakorlatokra támaszkodik. Az oktatói profilok nem merevek, az intézményvezetéssel egyeztetettek.

1. A TKBF HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉS NÉZŐPONTJA

1.1. A KOLLEKTÍV MINDFULNESS ALAPÚ HUMÁN ERŐFORRÁS-FEJLESZTÉS CÉLJAI

A TKBF humánpolitikájának célja az egyéni és szervezeti kimeneti eredmények javítása (innováció, kreativitás és a munkatársak vonzása), az egyéni oktatói tudatosság és a jelenlegi oktatási képesség fejlesztése a kollektív tapasztalatok, a kapcsolatépítés és szervezeti dimenzió erősítésével.

A „kollektív mindfulness” buddhista nézőpontja a tudás és a hallgatók iránti érzékenység fejlesztése mellett az etikai és spirituális felkészültséget kétféle nézőpontból kívánja fejleszteni:

- szubsztanciális célok az intézmény profilja és képességeinek fejlesztése érdekében,
- és instrumentális célok: az egyéni és intézményi teljesítmény növelése az egyéni jól-lét és a szervezeti sikeresség figyelembevételével.

Ezek a következőkben nyilvánulnak meg:

- Az egyéni oktatói mentalitás fejlesztése a hallgatóközpontú oktatás elsajátítása és erősítése révén.
- Az egyéni oktatói képesség fejlesztése a módszertan megfelelő értelmezésével.
- Az egyéni oktatói képesség fejlesztése a hallgatók egyéni körülményei iránti érzékenység (megértés, ösztönzés, mentális állapot figyelembevétele) fejlesztésével, az adott pillanatra koncentrálni a megoldás keresésében (szati), a hallgatók felébredését segítve a Nemes Nyolcérteű Ösvényen.

A TKBF humán erőforrás fejlesztési céljai: az oktatók új tudásának fejlesztése, szakmai képességeinek alakítása, amely kiterjed

- a buddhizmus magyar nyelvű tudásalapjának fejlesztésére új kurzusok, programok létrehozásához,
- a buddhizmus oktatási modelljeinek fejlesztésére, beleértve az 5-8 képzettségi szintek hitéleti kínálatának fejlesztését a karrierösvény mentén,
- a buddhizmus oktatásában új tárgyak fejlesztésének képességére a kimenet, a képességek, a tartalom, a módszertan, a tanulás-módszertan és az értékelés-módszertan fejlesztésével,
- az oktatói viselkedés fejlesztésére.

1.2. A KOLLEKTÍV MINDFULNESS ALAPÚ HUMÁN ERŐFORRÁS- FEJLESZTÉS GYAKORLATA ÉS ALAPELVEI

- Tanuló szervezeti környezet kialakítása, olyan munkatársak foglalkoztatása, akik ebbe beleillenek (kellemes, kedves emberek).
- Munkatársak megtanítása a hatékony és eredményes felsőoktatás, kutatás, közösségi szolgálat képességére, a bölcs egymáshoz fordulásra.
- Pozitív gondolkodású attitűd kialakítása.
- A munkatársak kölcsönös megbecsülésen alapuló kultúrájának kialakítása.
- A helyes beszéd harmonikus kultúrájának kialakítása.
- Oktatói, munkatársi önkéntes szolgálat támogatása.
- Helytelen fogyasztás gyakorlatának kerülése.
- Következetes követelményrendszer alkalmazása, megfelelő problémakezeléssel, az egyenlő bánásmód elve alapján.
- A szűkös forrásokból való gazdálkodás gyakorlata és a források gondos felhasználása.
- Új munkatársak bevezetése a tiszteletteljes viselkedés kialakításával.
- Innovációs és kreatív attitűd fejlesztési programok kialakítása.
- A minőség tudatosság programjainak kialakítása az „elegendően jónak lenni itt és most” képességével együtt.

1.3. A KOLLEKTÍV MINDFULNESS ALAPÚ HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉS MÓDSZEREI

1.3.1. Fejlesztés orientáció alapján: Az orientáció célja az új munkatársak segítése, projektfeladattal, mentorral és kollégák bevonásával. A bevezető projekthez megfelelő információk adása, beleértve a viselkedés, attitűd és értékek átadását. Ez kiterjed a gyors munkavégzésre, a célok és szervezeti politikák ismeretére, a munkatárs biztonsága és magabiztossága megteremtésére, a cselekvési képesség és tenni akarás kialakítására. Része a munkatárs szerepének és felelősségének hangsúlyozása, a jó munkavégzés hasznának bemutatása. Szükséges a tanulási szükségletek feltárása, annak bemutatása, mire van szükség a jó munkavégzéshez.

1.3.2. Fejlesztés oktatással: A TKBF célja, hogy saját doktori képzés létrehozásával legyen képes az oktatók minősítésének megteremtésére. Jelenleg a témakörben doktori képzés csak Ázsiában érhető el, amely képzések az ázsiai térségre és annak civilizációs gyakorlatára készítene fel. Az európai doktori képzések „orientalista tanulmányok”, amelyek nem a buddhista tanátadás gyakorlatára készítene fel. A TKBF a fentiek érdekében stratégiai célként határozta meg a buddhista hitéleti doktori program és iskola kialakítását. Ennek támogatására kutató mesterszakokat és habilitációs programokat fejleszt.

1.3.3. Fejlesztés élethosszig tartó képzési programokkal:

- Felkészítés felsőoktatási programfejlesztésre és vezetésre.
- Felkészítés tantárgyfejlesztésre, szak- és pedagógiai, tanulás-módszertanra.
- Felkészítés kutatási programfejlesztésre és menedzsmentre.
- Felkészítés hallgatói mentorálásra, szupervízióra.
- Felkészítés online oktatásmódszertanra és technikákra.
- Felkészítés hallgatói mérésre és értékelésre.
- Felkészítés tantárgy-, modul- és programértékelésre.

1.3.4. Fejlesztés egyéni személyre szabott fejlesztéssel:

- Felkészítés egységvezetésre, téma- és projektvezetésre (feladatkör, tevékenységek, eljárások tervezése, standardjai, ütemezése, munkamegosztás, koordináció, eredményesség, értékelés).
- Felkészítés vezetésre, cél, feladat, változás alapú menedzsmentre.
- Felkészítés tanácsadásra, értékelésre, ellenőrzésre és visszajelzésre.
- Felkészítés kiválóság alapú menedzsment modellek értelmezésére és használatára.

1.3.5. Fejlesztés karriertervek alapján: egyéni választás, önkép fejlesztés, életstílus, preferenciák alapján:

- Buddhista oktatói életpálya ösvények kialakítása:
 - buddhista vallás és filozófia oktató, kutató
 - buddhista tanító edukátor
 - buddhista nyelvoktatás és szöveginterpretálás
 - buddhista pszichológia és mindfulness meditáció oktató
 - buddhista mozgásmeditáció és gyakorlat, elvonulás vezető
 - alkalmazott buddhizmus oktató, tanár:
 - i. művészeti és kulturális örökség központ vezetése
 - ii. vallási közösség vezetése, tanítói gyakorlat vezetése
 - iii. szociális és spirituális tanácsadás vezetése
 - iv. szertartás vezetése

1.3.6. Felkészítés szervezetfejlesztéssel: Tanuló szervezetté fejlesztés rendszerszintű gondolkodás, saját munka ellenőrzésének képessége, közös vízió kialakítása, team-tanulás révén.

1.3.7. Fejlesztés önfejlesztés révén:

- Az oktatott tárgyak szakmai és elméleti háttérének kutatása.
- Az oktatott témák, tárgyak szakmai módszertanának, eljárásainak kutatása.
- Az oktatott tárgyak forrásainak fejlesztése.

1.3.8. Fejlesztés vallási tevékenységbe történő bekapcsolódással:

- buddhista napok, hetek, nemzetközi programok szervezése,
- intézményi elvonulás szervezése.

1.4. A BUDDHISTA NÉZŐPONTÚ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS GYAKORLATA

A munka minőségének értékelése szakértői interjúk alapján:

Elemek	Komponensek	Viselkedés: a buddhizmus ismeretelmélete, moralitása és a „jó irányítás alapú” vezetés alapján
Síla	Moralitás	Elkötelezettség, kemény munkavégzés, becsületesség, jövőorientáltság
Szamádhi	Koncentráció a munkára	Felelősség, a kollégákkal jó légkörben való együttműködés, optimista, kreatív, pozitív szellemiség
Pannjá	Probléma- megoldás	A munkaproblémák és folyamatok folyamatos javítása, tényeken alapuló döntéshozatal, szisztematikus gondolkodás, változásra való képesség, jövőbeli feladatok átlátása, vízió és küldetés alapú munkavégzés

2. A TKBF ELVÁRÁSAI A HATÉKONY ÉS KIVÁLÓ OKTATÁSBAN

A hatékony oktatás alapelvei az intézmény küldetésére és víziójára alapulnak.

2.1. A KÉPESÍTÉSI KÖVETELMÉNYNEK MEGFELELŐ VÉGZETTEK KIBOCSÁTÁSA

2.1.1. A képzési programok megfelelnek az ISCED 2011, az ISCED 2013, az MKKR, és az EKKR, a QF-EHEA követelményeinek.

2.1.2. A tantárgyak megfelelnek a képzési szintek MKKR szintleíró kimeneti, és a QF EHEA ciklusra jellemző tanulmányi követelményeinek.

2.1.2.1. A tantárgyak tanmenetének alakításában a kimenetközpontú oktatás elméleti vagy gyakorlati orientációja szerint a tudás, képesség és attitűd kimeneti leírása kiterjed

- a szakterület módszertanára, a hitéleti filozófiai, teológiai tevékenységek és szakmódszertanok ismertetésére,

- a kimeneti eredmények elérésének módszertanára,
- a rövid tartalomra és értékelésre.

2.1.2.2. A tantárgyi tematika részletes leírást ad

- a kurzus jellemzőiről,
- a tartalomról.
- A tartalom ismertetése orientáló jellegű, a tematikák rávezetik a hallgatót a téma aspektusaira, nagyobb blokkjaira, és speciális kérdéseire.
- Mesterszinten a téma tárgyalásának nézőpontjai és elméletei is bemutatásra kerülnek.
- A tartalom részt követően a tematika kitér arra, hogy a hallgatók hogyan tudják legkönnyebben és leghatékonyabban elsajátítani a tanegység kimeneti elvárásait.
- A kimeneti elvárások teljesítése érdekében az oktató elvégez egy indító felmérést, ami rámutat a hallgató tanulási szükségleteire.
- A hatékony tanulás érdekében a kurzus folyamatában is végez mérést és értékelést, tanácsokat adva a hallgatóknak a javításra.
- A tematika bemutatja, hogy a hallgató milyen teljesítménnyel ér el gyenge, megfelelt, jó vagy kiváló szintet, mely feladat milyen %-ban számít be a szummatív értékelésbe.
- A szakirodalom jellemzői a tantárgy és a képzési szint jellege szerintiek, azaz: FOSZK és alapszint esetében jegyzetkből és nyilvános szakpublicisztikai forrásokból, mesterszint esetében szakkönyvekből és saját maga által felkutatott tudományos forrásokból történik a hallgatók tanulása.

2.1.3. A TKBF hatékony képzési célja, hogy a hallgatók a buddhista hitélet területén magasan képzett, kreatív és felelős személyiségekként tudjanak helyet találni a tudástársadalomban, széles érdeklődéssel és kiváló szakterület-specifikus tudással és szakmódszertannal rendelkezzenek, kritikusan látva saját tudásukat és fejlődési szükségleteiket. A fentiek érdekében a TKBF a négy ciklusra és szintre specifikus akadémiai és foglalkoztatási követelményeket dolgozhat ki.

2.2. OKTATÁS A TRANSZFORMATÍV, HALLGATÓKÖZPONTÚ KIMENET ÉRDEKÉBEN

2.2.1. A buddhista kimenetközpontú oktatás a hagyományos akadémiai oktatás orientalista tanulmányok jellegével szemben egyben transzformatív is, az akadémiai vallás- és filozófiai tudományosság, illetve a nyelv- és szövegismeret mellett a meditáció, a buddhista pszichológia és mozgásmeditáció is megjelenik, amelyek legfőbb célja a hallgató személyiségének transzformációja és transzformatív képességeinek kialakítása.

2.2.2. A buddhista hallgatói személyiség kialakítása a tantervek része.

2.2.3. A hallgatói foglalkozási profilokra felkészítés a TKBF-en:

- teológus kutató
- tanító

- káplán
- misszióvezető
- szociális és civil szolgáltatások tanácsadója
- közigazgatási, igazgatási, rendészeti foglalkozások kísérője
- egészségügyi, pszichológiai, speciális mentális stresszel terhelt foglalkozások kísérője
- vallási és civil közösség-szervező
- buddhista kulturális és kereskedelmi szolgáltatások szervezője
- üzleti vállalkozások, szociális és szolidáris gazdaságmenedzsment tanácsadója
- wellness és egyéb fizikai és szellemi jóléti szolgáltatások menedzsere
- paradiplomáciai, kulturális mobilitás szervezője

2.3. A MINŐSÉGI ÉS HATÉKONY OKTATÁS TÁMOGATÓ ELEMEI

- A felvételi rendszer kritériumai között a buddhista képzések követelményeiről szóló informáltság, elkötelezettség és lelki beállítottság.
- A hallgatók profiljának, összetételének kiegyensúlyozottsága.
- A képesítési célok megfelelése minden képzés esetében.
- A buddhista elméleti és gyakorlati tanulmányok feltételeinek biztosítása.
- A képzési program megvalósíthatósága a program, a tantárgyak és kurzusok szintjén.
- A vizsgarendszer kiegyensúlyozottsága és kiegyenlítetttsége.
- A képzési szint teljesítését követően új szintre lépés segítése.
- A kimeneti eredményesség szintjének értékelése.
- Munkahelyi és karrier sikeresség.
- Személyiségfejlesztési sikeresség.

3. AZ OKTATÓK PROFILJA

- 3.1. Kiegyensúlyozott oktatói profil- karriercél az egyetemi tanári profilhoz vezet.
- 3.2. Kutatói, vallási elméleti vezetői karrierprofil – nemzetközi mester profil.
- 3.3. Vallásoktatói-pedagógus profil – a felsőoktatás és közoktatás mestertanár címeihez vezet.
- 3.4. Gyakorlatvezetői (vallási közösségvezetői, meditációs, buddhista művészetek, nyelvoktatói, könyvtári, forrásfejlesztés, stb.) profil: a felsőoktatás és közoktatás mestercímeihez vezető.

Az oktatókra vonatkozó egyéb szabályozás a foglalkoztatási követelményrendszerben aktualizált.