

A KÉPZÉS SZEREPE AZ INTEGRITÁS FEJLESZTÉSBEN

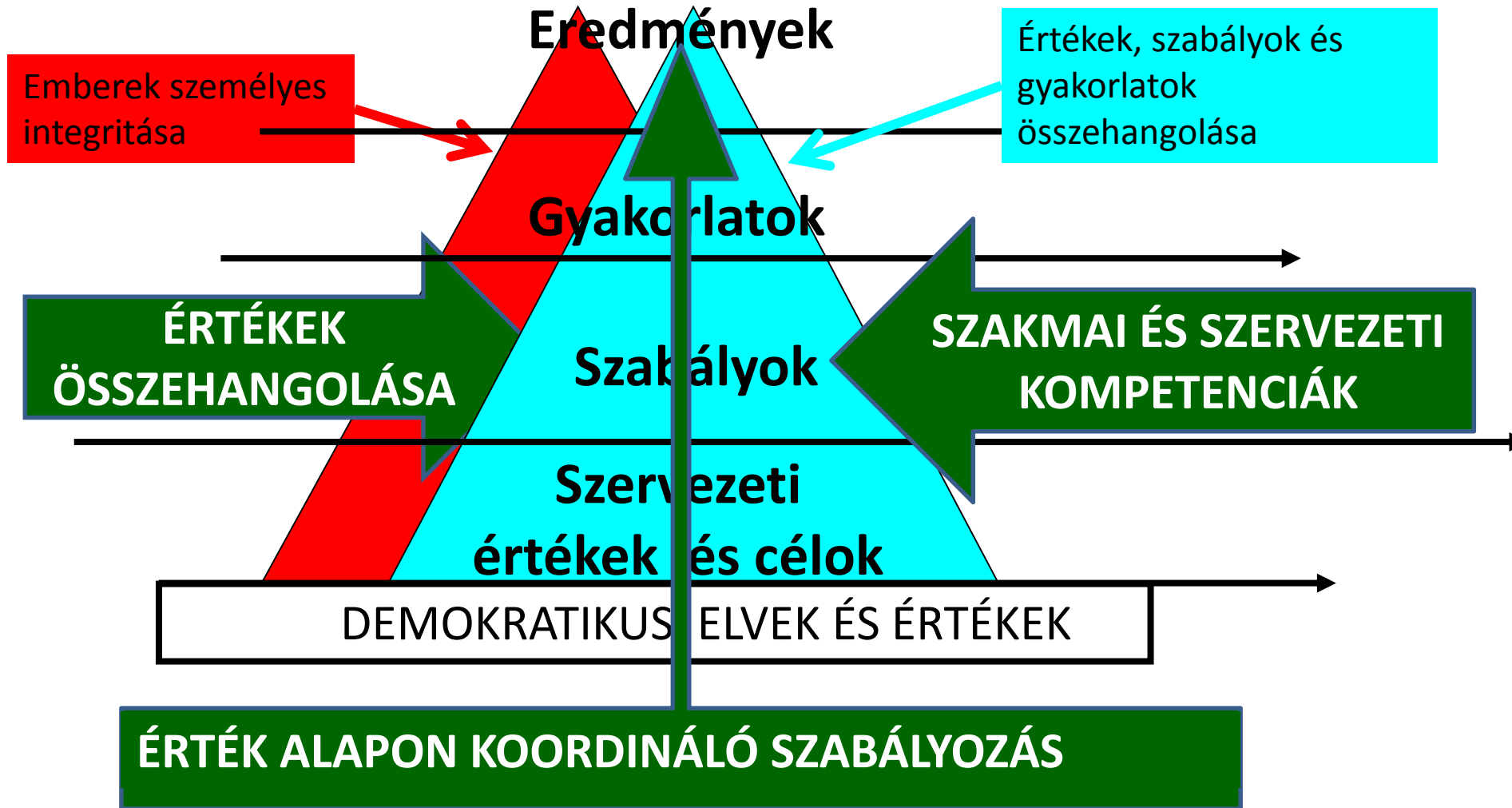
DR PALLAI KATALIN

egyetemi docens,

az Integritás Tanácsadó képzés szakmai vezetője

INTEGRITÁS

Pallai, 2015: Párbeszéd, normák és az argumentatív módszer



INTEGRITÁS DEFINÍCIÓ

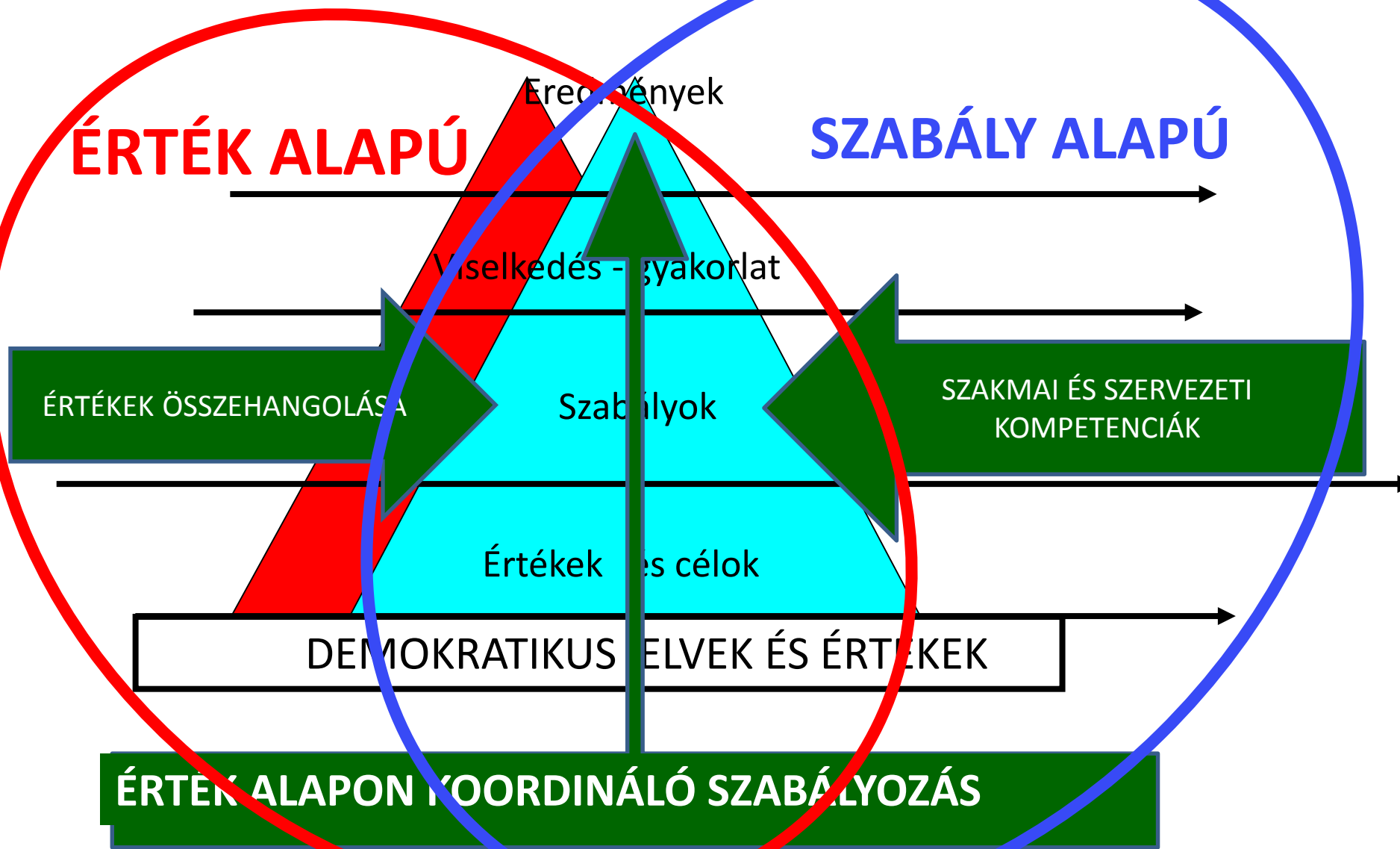
Pallai, 2014: Bevezető gondolatok a közigazgatási integritáshoz

A közigazgatási szervezet a ráruházott hatalmat

- a demokratikus értékeknek és elveknek megfelelően,
- a hivatalosan elfogadott és igazolt közérdek megvalósítására
- eredményesen használja.

Feltétel: a „szervezet” és a munkatárs integritása.

INTEGRITÁSFEJLESZTÉS



A PROBLÉMA



Roza el Hassan: Feszített gubanc, 1995.

KÖZTISZTVISELŐI TRÉNINGEK

- ÁROP 1.1.21, majd VTKI Pro Bono rendszer
- Köztisztviselők a közigazgatás különböző részeiből
 - 8500 munkatárs
 - 800 vezető
 - Felsővezetők



NKE TRÉNING 3 CÉLJA

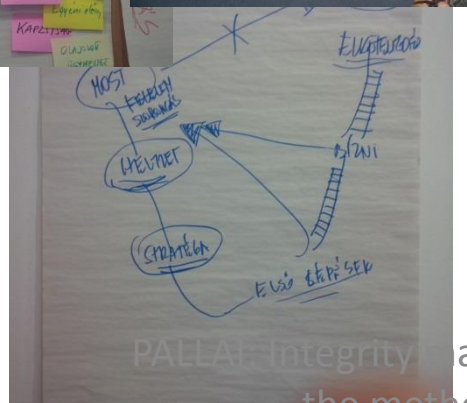
1. Konceptuális keret felépítése, amelyben átadható az integritás kultúrája;
2. Átadni az integritásfejlesztéshez szükséges tudás alapjait:
 - a szükséges szervezeti kompetenciák és érték-, valamint szabályrendszerek összefüggéseit;
3. A korrupcióval toleráns kulturális válaszok kezelése,
 - „áttanulás” (átértékelés) és a várakozások megváltoztatása

MÓDSZER

- Szakmai tréning:
 - tapasztalat-alapú módszertant alkalmaz szakmai tartalom átadására
- Multidiszciplináris megközelítés
 - Jog, politológia, etika, szociológia, közigazgatás, szervezetfejlesztés
- Központban az intézmények és az intézményi kultúra fejlesztése

MÓDSZER

- Diszkurzív eszközök
 - kommunikációs tér, amelyben személyes narratívák, szituációs eseteken keresztül indított reflexiók találkoznak a tréner által kezdeményezett újrastrukturálási folyamatban
- Hatás:
 - kognitív tudásátadás
 - A tartalomhoz kötődő érzelmi viszonyra és attitűdökre



6/11/2015

PALLAS Integrity management - the method

A TANANYAG FELÉPÍTÉSE

1. nap: Bevezetés

- Etikai dilemmák
- Munkadefiníciók
- Korrupciós esetelemzés
- A korrupció következményei

„AZ ÚT”

2. nap: Integritás menedzsment

- Cél és eszközök
- Integritás deficitek
- A hazai környezet
- Integritásfejlesztés

3. nap: Személyes reflexiók és akcióterv

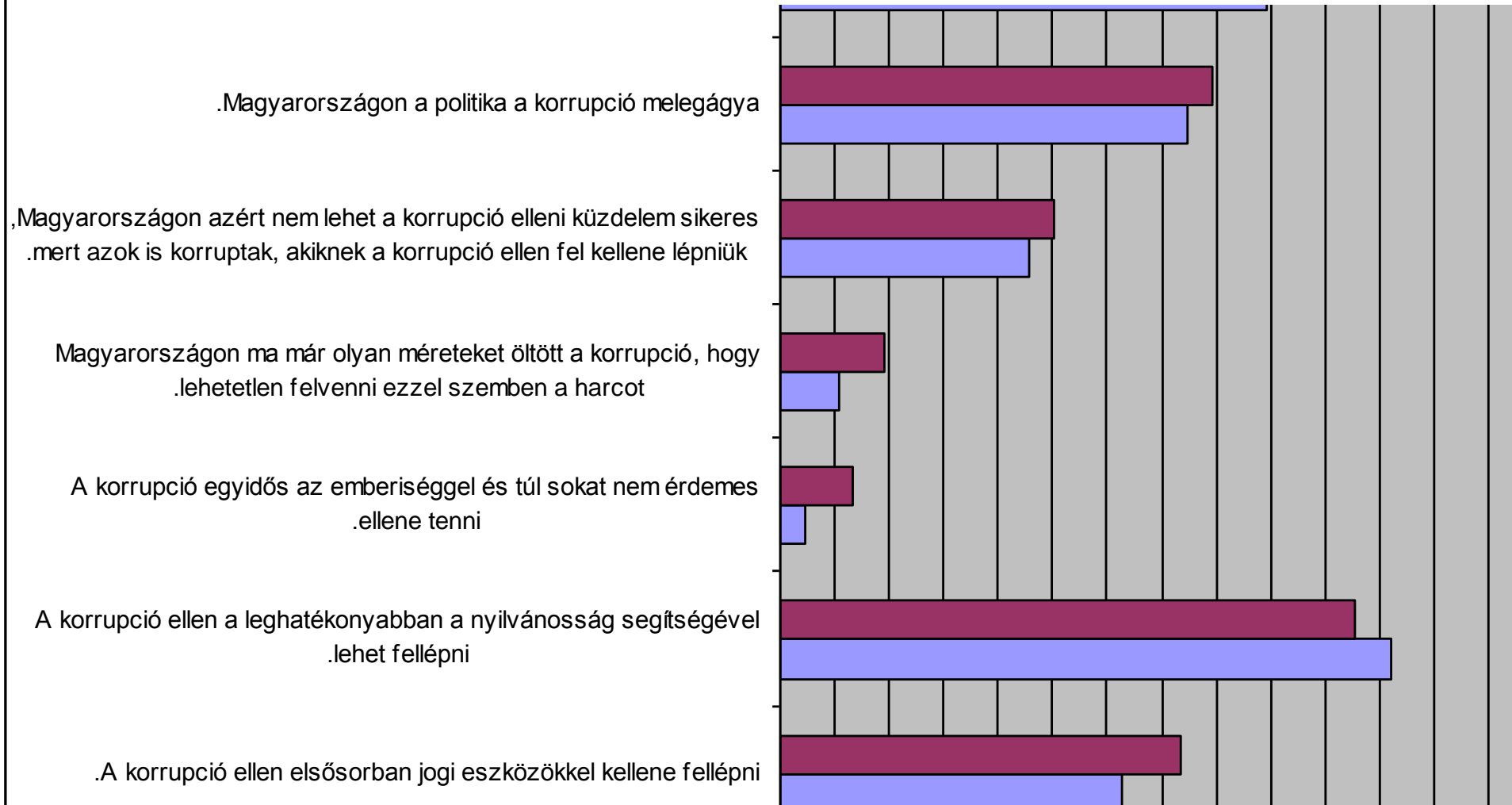


CSOPORTREFLEXIÓ ÉS MEMÓRIA

„A KÖZÖS JÖVŐ EMLÉKEI”



HATÁSOSÁG-MÉRÉS



INTEGRITÁS TANÁCSADÓ SZAKIRÁNYÚ KÉPZÉS

ITSZK 1.0

- Fejlesztés még a feladatkört szabályozó kormányrendelet előtt
- Korrekt hagyományos képzés
 - Alapvetően enciklopédikus áttekintést adó közigazgatási továbbképzés
 - Frontális, elméleti előadások túlsúlya
 - Hagományos záróvizsga és szakdolgozat
 - Plusz személyiségfejlesztő tréningek

TOVÁBBFEJLESZTÉS

1. Időközben kialakult feladatkörhöz illesztés
2. Kompetencia alapú képzés
 - Integritásfejlesztés kezdeményezője
 - A kialakult feladateleírásban szereplő szakmai feladatellátás
 - Szakmai és személyes kompetenciáinak alkalmazásával
 - Integrált képzési program alapján
3. Transzformatív tanulás
 - Integrált tudás-, készség- és attitűdfejlesztés
 - Tapasztalat a változásról

ITSZK2.0 OKTATÁS RENDSZERE

ALAPOZÓ ÉS RENDSZEREZŐ TÁRGYAK

- alapfogalmak és eligazodás
- kritikus elemzés, értelmezés képességének erősítése
- alap a későbbi önfejlesztéshez, életen át tanuláshoz, alkotó munkához

TUDÁS ÉS ELIGAZODÁS

Működésmód, szabály-építés

BEVEZETŐ MODUL SZAKMA ÉS KULTÚRA

Belépés egy folyamatba átlátás a kormányzásra és integritásra
Gondolattérkép és az „út terve”
A kultúra: elvek és értékek

KULTÚRA, ATTITÚD ÉS KÉSZSÉGEK

IGAZOLT SZAKMAI KOMPETENCIÁK

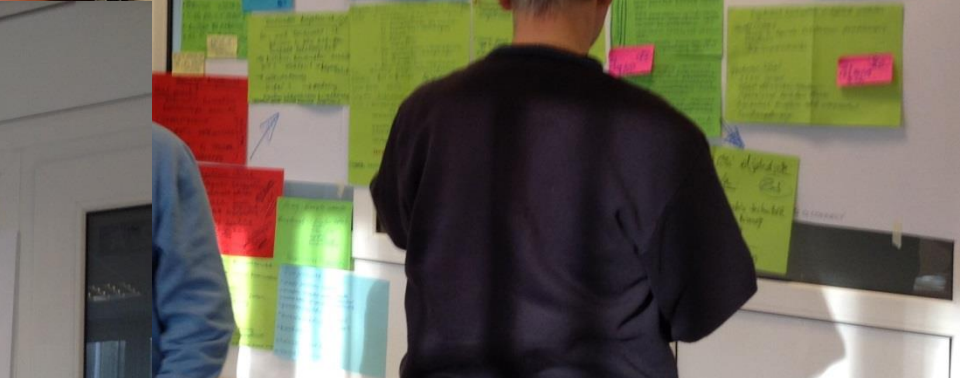
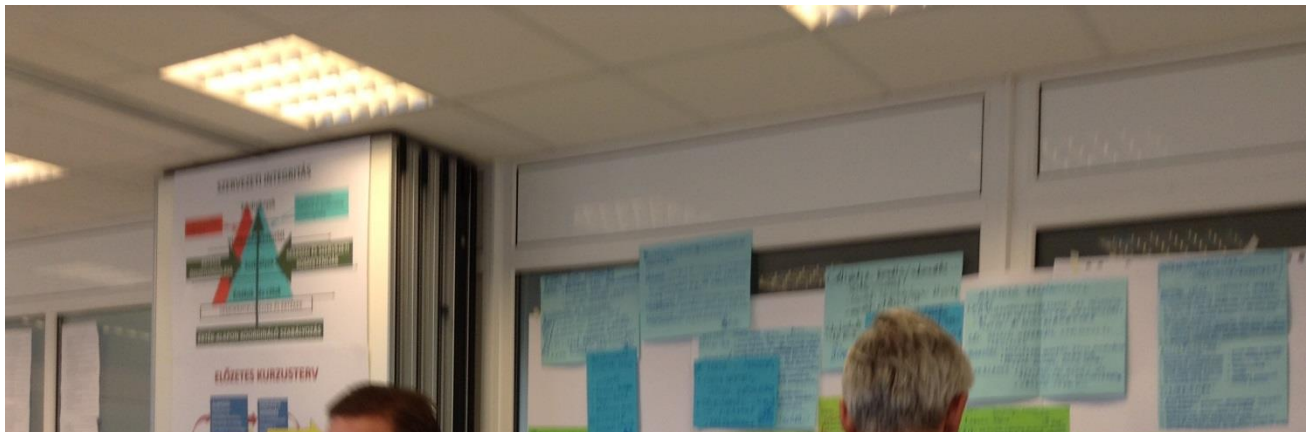
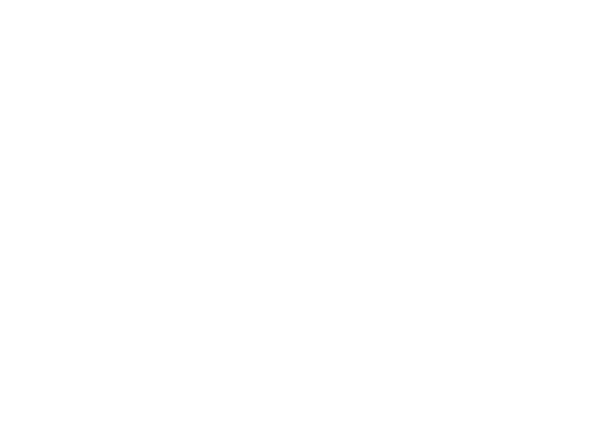
- Egyes munkaköri feladatokhoz szükséges tudás, technikai és személyes kompetenciák, és integrálásuk fejlesztése

Érték és kultúra-építés

SZEMÉLYES KOMPETENCIÁK

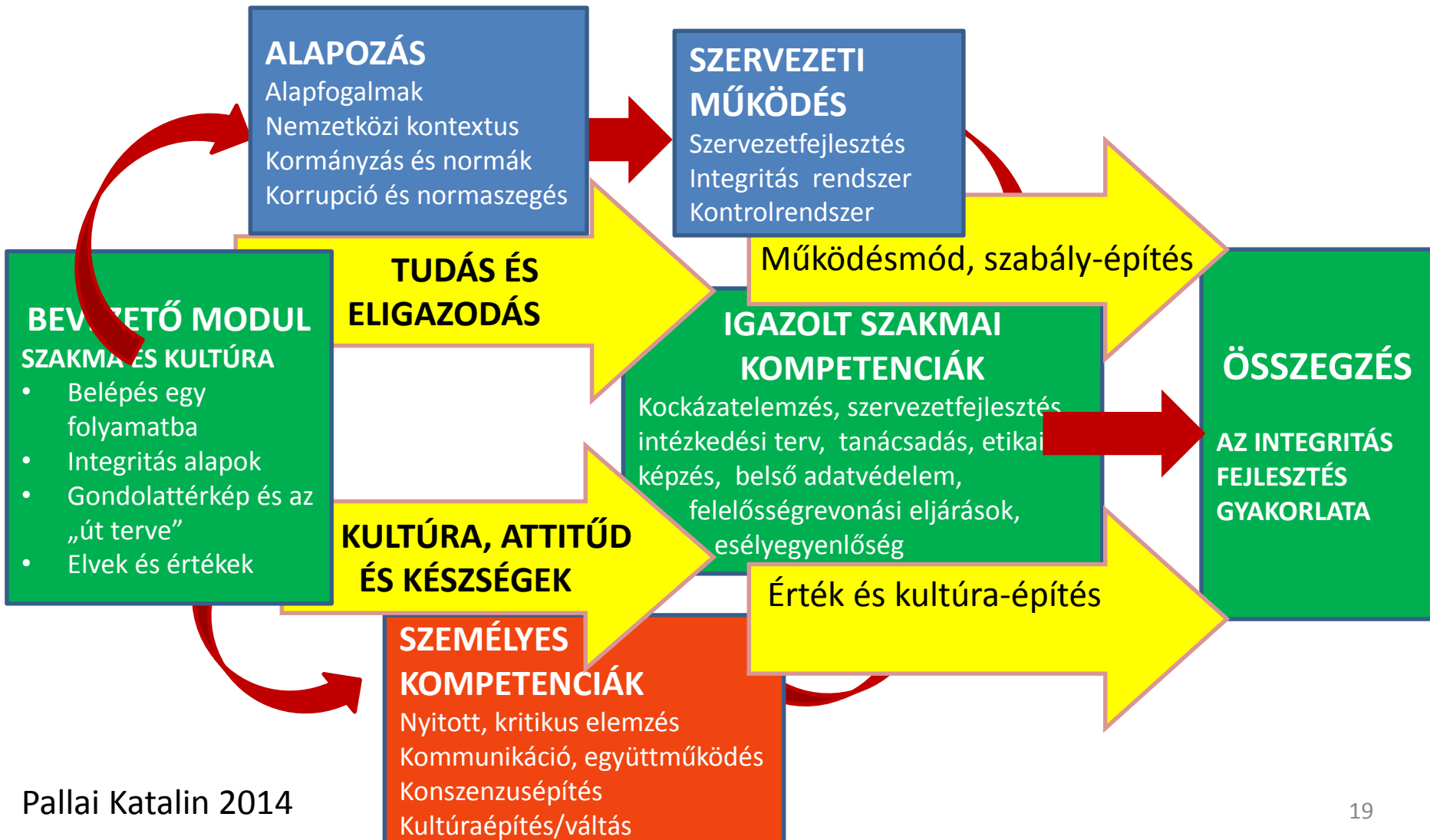
Együttműködés és leadership a „hatáskör nélküli vezetés”-hez kötődő kompetenciák

ÖSSZEGZÉS AZ INTEGRITÁS FEJLESZTÉS GYAKORLATA

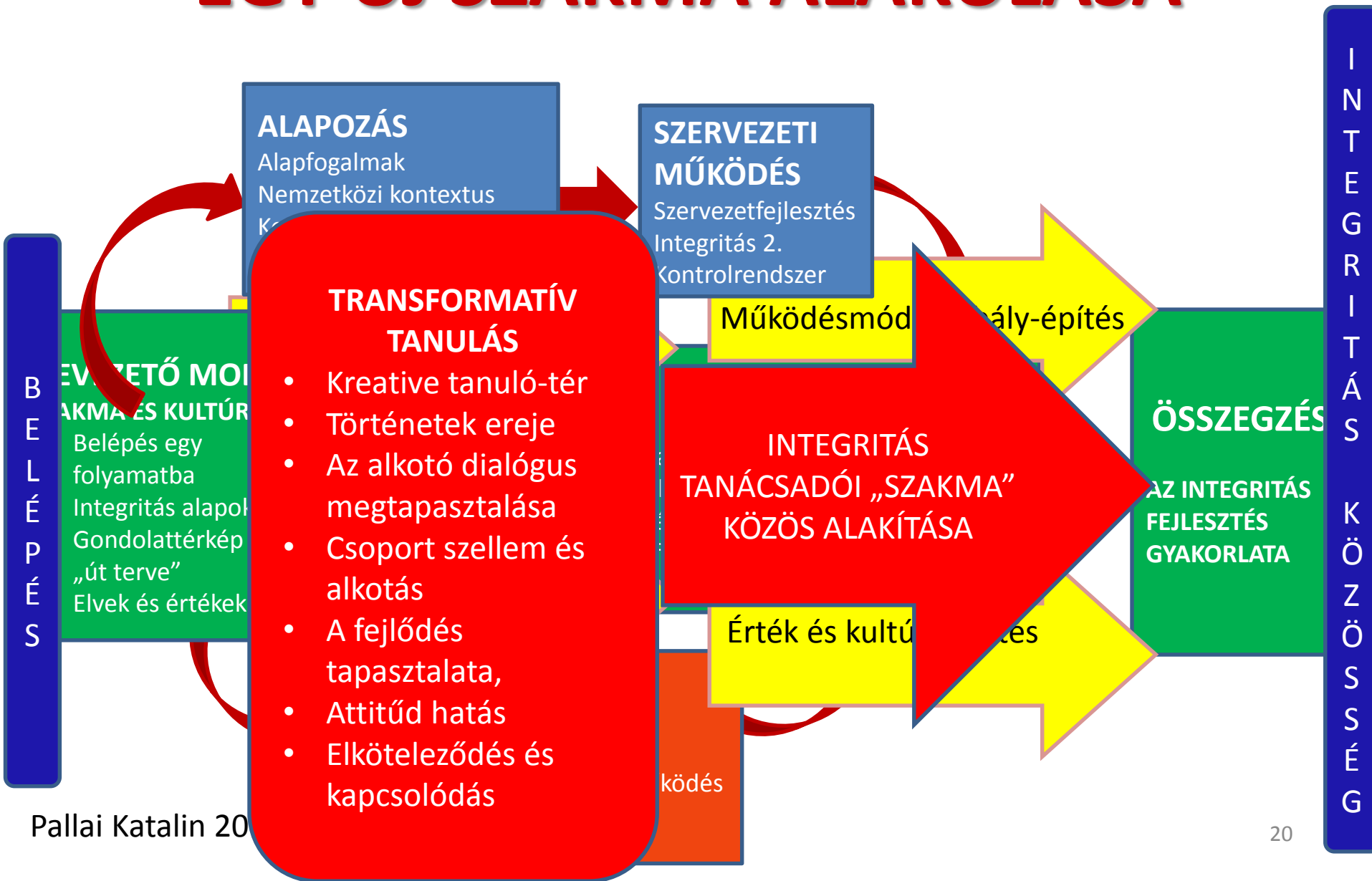


ÉLETKÉP AZ OKTATÓI MŰHELYRŐL

KURZUSTERV



EGY ÚJ SZAKMA ALAKULÁSA



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET !