

Felnőttképzési tapasztalatok elemzése

Egy patinás felnőttképzési cég vidéki
kirendeltségén végzett vizsgálatok

Tartalomjegyzék

1.Bevezetés	3
2. A Magyarországi felnőttképzés történeti áttekintése	7
3.Elméleti áttekintés	12
3.1. A felnőttképzés jogi szabályozása.....	12
3.2. Felnőttképzés fogalma, formái, résztvevői.....	14
3.3. A felnőtt tanulók sajátosságai	18
4.Perfekt Gazdasági tanácsadó, Oktató és Kiadó Holding Zrt. bemutatása, kutatási eredményeim kifejtése	20
4.1. A Perfekt Zrt. általános bemutatása	20
4.1.1. A Perfekt Zrt. megalakulása.....	20
4.1.2.A Perfekt Zrt. oktatási tevékenysége.....	20
4.1.3.Perfekt küldetés	21
4.1.4. A Heves Megyei Kirendeltség oktatási menedzserével készített interjú.....	21
4.2. A Perfekt Zrt.-nél végzett megfigyeléseim	22
4.3. Oktatói kérdőívek értékelése során szerzett tapasztalatok	25
4.4.Hallgatói kérdőívek értékelése során szerzett tapasztalatok	27
4.5. Vizsga megfigyelési eredmények.....	32
4.6.A Perfekt Zrt.-nél végzett tapasztalataim összegzése	33
5. Langwest Nyelvi Központ bemutatása és a kutatásaim eredményének ismertetése	35
5.1.Langwest Nyelvi központ általános bemutatása	35
5.2.A Langwest Nyelvi Központnál végzett kutatásom	36
5.3.A kérdőívek kiértékelése során szerzett tapasztalatok	37
5.4.Langwestnél gyűjtött tapasztalataim összefoglalása	40
6. Összefoglalás	41

1.Bevezetés

A dolgozatom témája a munkavállalók képzése, képzési rendszerek kialakítása. Ezt a témát tovább gondolva meg próbáltam közelebb hozni saját érdeklődési körömhöz, a felnőttképzéshez. A témakör kiválasztása során még nem voltam tisztában azzal, hogy miért is érdekel. Az adatgyűjtések alkalmával viszont egyre jobban felkeltette a figyelmemet a felnőttképzés és azok a hallgatók, akik részt vesznek benne. Ám meglepve tapasztaltam, hogy mennyi tanulmány és kutatás kötődik a felnőttképzéshez, de szinte mindegyik 2009-ben vagy előtte készült. Ebben az évben óriási változás következett be, mert a felnőttképzés témájának vizsgálata szinte teljesen abbamaradt. Ebben nagy szerepet játszhatott a felnőttképzési törvény 2009-ben végrehajtott módosítása.

Tanulmányaim során szinte minden órán előfordult valamilyen témakör kapcsán a lifelong learning kifejezés. Mikor a főiskola első félévében megismerkedtem ezzel a fogalommal nem hittem, hogy a felnőttek is hajlandóak több éves kihagyás után tanulni. Én is úgy gondoltam a főiskola után már soha többé nem kell iskolapadba ülnöm. Ez a gondolkodásmód az évek során teljesen átalakult és rájöttem, hogy még lesznek olyan ismeretek, amiket további tanulás során tudok csak elsajátítani. A mai rohanó életben nagyon valószínűnek tartom, hogy én is fogok hasonló helyzetbe kerülni, mint azok, akiket vizsgáltam. Ennek tükrében minél részletesebben próbáltam feltárni a felnőttképzés apró részleteit. Nagyobb részben a felnőttképzésben résztvevőkkel foglalkoztam, de kitértem arra is, hogy az oktatók hogyan próbálnak segíteni a hallgatóknak. Az oktatók szemszögéből azt vizsgáltam, hogy milyen módszerekkel segítik a hallgatókat, hiszen teljesen más iskolai keretek között 14-18 éves diákokat tanítani és 25-40 év közötti felnőtteket. A felnőttképzésben résztvevőknek már kialakult rutinjuk van, amit nagyon nehéz megváltoztatni. Mégis úgy gondolom, hogy az oktatóknak csak az oktatásában van fontos szerepe. A felnőtt tanulók szemszögéből azt figyeltem meg, hogyan tudnak újra diákokká válni, hogyan „tanulnak meg” újra tanulni, hiszen van olyan felnőtt, aki már 10 vagy 20 éve nem vett tankönyvet a kezébe. Így az a véleményem, hogy a legtöbb felnőttképzésben résztvevőnek a legnagyobb nehézséget az okozza, hogy már kiesett a tanulási rutinból. Ám a felnőttek egyik erőssége lehet az ismeretek elsajátításában a több éves tapasztalat. Ennek következtében úgy gondoltam, hogy azok a hallgatók, akik részt vesznek a felnőttképzésben, tapasztalataik révén könnyebben megértik és elsajátítják a tananyagot.

Mivel napjainkban felgyorsult az élet a munkahelyi körülmények is gyorsabban változnak. A tudás, ami a munka elvégzéséhez szükséges nagyon hamar elavulttá válik, ezért a munkáltatók érdeke, hogy a munkavállalók mindig naprakész ismeretekkel rendelkezzenek. Például egy mérlegképes könyvelőnek minden évben kötelező továbbképzésen kell részt vennie. A kutatásom során nem tértem ki a munkáltatók véleményére a felnőttképzéssel kapcsolatban, de előzetes tanulmányaim következtében tudtam, hogy a legtöbb vállalatnál, ha kevésbé is, de finanszírozzák a munkavállalók továbbképzését. Ezért valószínűnek tartom, hogy a legtöbb felnőttképzési kurzusra a munkáltató küldi a munkavállalókat és bizonyos mértékben támogatja is ezeket a továbbképzéseket, tanfolyamokat.

A dolgozat elkészítéshez szükséges adatokhoz többféle kutatási módszer segítségével jutottam hozzá. Próbáltam minél több információt gyűjteni, amihez szükséges volt többféle módszer használata. Alkalmaztam kérdőíves felmérést, amely során négyfajta kérdőívet töltöttem ki. A Perfektnél mind a hallgatók mind az oktatók véleményére kíváncsi voltam, ezért egy oktatói (1. melléklet) és két hallgatói kérdőívet (2. melléklet, 3. melléklet) készítettem el. A vizsgálatok során a hallgatói kérdőívet kiegészítettem egy plusz kérdéssel, ami a képzés finanszírozási formájára utal. Mivel nem csak a Perfekt Zrt.-nél végeztem kutatást, ezért készítettem egy harmadik hallgatói kérdőívet, amit csak a Langwest Nyelvi Központ hallgatóival töltöttem ki. (4. melléklet) Minden kérdőív egy személyes, demográfiai blokkal kezdődik, amelyben a kitöltők nemét, korát és legmagasabb iskolai végzettségét vizsgáltam. A kérdőívekben 10 kérdés található, amelyek között megtalálhatók a nyílt, zárt és félig zárt kérdések is. A kérdőív elkészítése során teljes mértékben a felnőttképzés módszertani kérdéseire kerestem a választ. A kérdőívek kitöltése során többnyire jelen voltam.

Az oktatói kérdőívekben három olyan kérdés van, amelyek központi témaként szerepelnek. Az első központi téma, a felnőttképzés nehézségei az oktatók szemszögéből, mert nem könnyű feladat felkelteni egy fáradt, leterhelt felnőtt figyelmét. Előbbi feltevésemhez kapcsolódik a második központi témakör, a felnőttképzés eszközei, tehát, hogy milyen eszközökkel tanítják a felnőtteket az oktatók. A harmadik központi témakör az oktatói kérdőívekben, a motiváció, vagyis hogy az oktatók hogyan motiválják a felnőtt tanulókat. Hiszen a felnőttek a hétköznapi gondok, munka, család mellett motiváció nélkül hamar feladnák a kitűzött cél elérését.

Mint már említettem hallgatói kérdőívet két intézményben is kitöltöttem. Ezeknek szintén három központi témaköre van, illetve a kiegészített kérdőíveknek négy. Az első

központi téma hasonlít az oktatói kérdőívek első témájához, itt is a motivációt kutattam. Persze ez a motiváció más az oktatóknál, ebben a témakörben szerettem volna választ kapni arra, hogy mi motiválja a felnőtteket a tanulásban. Továbbá kíváncsi voltam azokra a módszerekre, amikkel küzdenek a felnőttek a tanulás során felmerült problémák megoldására. Tanulmányaim során szembe kerültem azzal az állítással, hogy a felnőttek frusztrálva érzik magukat, ha kérdés fogalmazódik meg bennük. Koruk és tapasztalataik miatt a felmerült kérdéseket inkább fel sem teszik, nehogy kínos helyzetbe kerüljenek. Így erre a problémára is rákérdeztem. A kutatásom során gyűjtött és összegzett eredményeket később részletesen kifejtem.

Ahhoz, hogy ezt az összetett témakört teljesen átláthassam részt vettem 4 felnőttképzési órán. A vizsgálat alatt lehetőségem adódott két nivós intézmény kurzusának óráját megfigyelni. Három óralátogatást a Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt.-nél, egyet pedig a Langwest Nyelvi Központnál tettem meg. Az órák megfigyelése során szintén a módszertanra figyeltem, valamint a hallgatók és az oktatók viselkedésére. Minden óralátogatást egy előre elkészített vázlat (5. melléklet) alapján végeztem, amelyet a konzulensem is jóváhagyott. A kutatási módszereim közül, ez volt a legkedvezőbb, hiszen közelről láthattam a problémák felmerülését, a tananyag feldolgozásának nehézségeit, az oktató és a hallgatók közötti viszonyt. Így tapasztalhattam meg legjobban hogyan valósul meg egy felnőttképzési kurzus.

A dolgozatom a bevezető részen kívül 5 fő részből tevődik össze. Úgy éreztem, hogy csak akkor teljes a vizsgálat, ha először felvázolom a felnőttképzés Magyarországi történetét. Az áttekintés a középkori templomi felnőtt nevelés fogalmától teljesen a napjainkban használatos felnőttképzés fogalmáig terjed. A második fő rész a felnőttképzés elméleti részét tárgyalja kitérve a felnőttképzés jogi szabályozására, azon belül a 2001. évi CI. törvényre a felnőttképzésről. Továbbá ebben a részben fejtem ki a felnőttképzés fogalmát és formáit, valamint a felnőttképzés résztvevőinek meghatározását és sajátosságait. A harmadik fő részben egy nivós felnőttképzési intézménynél, a Perfekt Gazdasági tanácsadó, Oktató és Kiadó Holding Zrt.-nél végzett kutatásaimról lesz szó. Ezen belül például az óralátogatásaimról, a kitöltött kérdőívek értékeléséről, tapasztalataimról. A negyedik részben kifejtem tapasztalataimat a Munkaügyi Központ által indított angol nyelvi kurzusról, melyet a Langwest Nyelvi Központban látogattam meg. A dolgozatomban kitérek arra a kérdésre is, hogy miért éreztem szükségesnek a Langwest Nyelvi Központnál tartott óra megfigyelését. Az ötödik fő rész a dolgozatom

összefoglalása, itt összegzem a kutatásom eredményeit, tapasztalatait, illetve összefoglalom a felvetett hipotéziseim eredményét.

2. A Magyarországi felnőttképzés történeti áttekintése

Manapság szinte mindenhol találkozhatunk a felnőttképzés kifejezéssel. Ahhoz, hogy megértsük a napjainkban sokszor előkerülő fogalmat, át kell tekintenünk történetét. Fel kell tárnunk hová vezethető vissza korunk gyakran emlegetett témája. Ezért egészítettem ki dolgozatomat egy történeti áttekintő résszel. A történeti áttekintés során teljesen visszanyúlunk a középkorba.

„...a formális, nonformális és informális képzési struktúrákban gondolkodók-amennyiben a „nevelés” fogalom kritériumainak megvalósulását csakis a formális rendszerekhez kötik - kifogásolhatják, hogy a középkori templomban folyó „közösségi ráhatás” -nak nevelési-, fejlesztési funkciót tulajdonítsunk. (Sári [2009] 130. oldal)

E részben választ keresek arra, hogy a középkori egyházak milyen mértékben fejtettek ki szándékos közösségi és egyéni fejlesztő hatást, vannak-e abban különbségek, s az tekinthető-e felnőttnevelésnek. 1517. október 31-e nem csak a reformált vallás és egyházainak „jeles napja”, hanem a katolikus egyházi felnőttneveléshez mérve egy részben más szemléletű felnőttnevelési koncepció születése is. A reformáció Magyarországbeli elterjedése előtt a Római Katolikus Egyház állammegtartó egyház volt. A két keresztény egyház versenytársként volt jelen a magyar korabeli valóságban a mohácsi csatavesztés után, előbb a reformáció nyert teret a katolicizmussal szemben, majd az ellenreformáció hódította vissza a közösségeit. A mérleg nyelve hol a katolicizmus, hol a reformáció felé billent a politikai események sodrásában, így nincs semmi különös abban, hogy mindkét egyház iskolarendszerének regulái épp a XVI. században jelennek meg. A katolikus iskolarendszer hálózatát 1560-ban Oláh Miklós esztergomi érsek kezdeményezésére szabályozták először a „Schola vernacula” az öt éves gimnázium és a 4 éves akadémiai tagozat felépítményét teremtették meg. Az első protestáns iskolaszabályzat a „lex antiqua” 1588-ban jelent meg. A protestáns kollégiumi rendszer szerkezetét, az oktatás tartalmát és az iskolai magatartás szabályozását nagymértékben befolyásolta a Goldbergeri coetus önkormányzati rendszere, a Sturm-féle gimnáziumi tanulmányi struktúrája és a wittenbergi norma didaktikai-metodikai rendje. (Sári [2009] 130-131. oldal alapján)

„Az egyházak templomi felnőttnevelése módszertanilag jól felépített összművészeti hatásrendszert alkalmaz a személyiség és a közösségek formálására. Az érzelmi, erkölcsi és a kognitív képességek készséggé formálásában nem esetleges, hanem pontosan kiszámított, végiggondolt folyamatokat alakított ki az egyház. Egy mélyebb kutatás újabb

és újabb felnőttnevelési funkciókat tárna fel a keresztény egyházak működésében, azonban a főként megfigyelésre és részvételre alapozott kutatás, amelyet másodlagos szakirodalom feltárása is megerősített, bizonyítja, az egyházak rendkívül értékes társadalmi szerepét. A keresztény egyházaink, mint felnőttnevelési intézmények is pozitív társadalmi funkcióval rendelkeznek.”(Sári [2009] 134-135. oldal)

Ahhoz, hogy megértsük, miért éppen közvetlenül 1867 után vett olyan nagy lendületet a felnőttnevelés, az autonóm tanulás felnőttek körében történő terjesztésének ügye, végig kell gondolni, hogy a korabeli magyarországi törekvések mennyiben illeszkedtek az európai trendekhez időben és tartalmi keretek tekintetében akár a felnőttnevelés intézményeinek és mozgalmainak felemelkedése, akár azok hanyatlása kapcsán. Franz Pöggeler a felnőttoktatás történeti fejlődését taglaló egyik konferencián megfogalmazta, hogy számos történelmi oka lehet a felnőtt-nevelés és –oktatás intézményei felemelkedésének és hanyatlásának. Nagyjából nyolc-tíz pontban összegyűjthető, hogy melyek azok a tényezők, melyek történetileg befolyásolták a felnőtt-nevelés és –oktatás intézményesült formáinak hosszabb, vagy esetleg rövidebb életidejét. (Németh [2009] 113. oldal alapján)

Elsőként fellelhető az a szerencsés helyzet, mely kedvez új intézmények, új mozgalmak elindításának. A magyarországi polgárosodás ténylegesen 1867 után lendülhet előre, számos törvény elfogadása- például a népoktatási és a nemzetiségi törvény, majd később két ipartörvény- ösztönözte a nevelés, az oktatás, majd pedig a képzés intézményes formáinak megjelenését, terjesztését, kibontakozását és ahhoz kapcsolódóan a tanulást, az ismeretszerzést egyaránt. Mindezen szerencsés helyzet bontakoztatta ki a szabad tanítás korszakát. (Németh [2009] 113. oldal alapján)

A második lényeges megállapítás, hogy adott korszakhoz nagyon is kötődő intézmény, mozgalom az adott korszak hanyatlásával, végével általában működését, szerepét, befolyását tekintve sokszor jellemzően háttérbe szorulhat, megszűnhet. Magyarországon a szabad tanítás, a szabadoktatás korszakának lezárultával nem lesz a korra jellemző olyan nevelési, oktatási, képzési sokféleség, a tanulás, különösképpen az autonóm tanulás tekintetében. Az oktatáshoz való hozzáférés biztosítása és az esélyteremtés 1918 után valójában döntően politikai kérdéssé válik, a két Világháború nem kedvez a felnőttek autonóm tanulásának fejlesztésében. (Németh [2009] 113-114. oldal alapján)

Pöggeler harmadik megállapítása, hogy azok a felnőtt-nevelési és –oktatási formák, melyek tevékenységeik összehasonlítása alapján főképp általános, átfogó célokat

igyekeztek megvalósítani és képviselni, számos esetben túléltek a politikai rendszer változását. Tehát sok esetben ezek az oktatási formák hatékonyan alakították át a tartalom és a módszerek nagy részét az új társadalmi és politikai igényekhez. Eötvös József hitte, hogy a szabad akarat megszerzésének útja a tanulás és nevelés, továbbá szorgalmazta népnevelési egyletek felállítását, sőt azt is, hogy minden népiskolához tartozzon felnőttek tanítását biztosító terem. (Németh [2009] 114. oldal alapján)

A negyedik tényező a felnőtt-nevelés intézményeinek és társadalmi mozgalmainak előretörésében, majd hanyatlásában a radikális, akár forradalmi változásokhoz és más hasonló gyökeresnek minősülő politikai átalakuláshoz való viszonyulás. Baross Gábor kezdeményezése alapján 1891 után kibontakozik a vasárnapi munkásképzés. Lényegében a népoktatási körök, a népakadémiák is hasonló feladatot vállaltak. Az első kifejezetten elemi ismeretek pótlását vállalta fel és alapszintű tanfolyamok keretében a munkavégzéshez, háztartás vezetéséhez nélkülözhetetlen ismereteket közvetített. Például a börtönviselteknek, és a besorozott katonáknak nyújtott elsősorban tanfolyamok keretében lehetőséget arra, hogy megtanuljanak írni és olvasni. 1903-tól bontakoznak ki a Népszerű Főiskolai Tanfolyamok. A munkásképzésben 1908 után a politikai, eszmei és gyakran ideológiai alapú felfogások érvényesülését látjuk megjeleníteni, ezt példázza a Társadalomtudományok Szabadiskolája is. Ez alól kivételt képeznek a nagyobb gyárak és üzemek képzései. (Németh [2009] 114-115. oldal alapján)

Nem hagyható figyelmen kívül az ötödik tényező sem. E szerint különös, hogy a felnőtt nevelési intézmények stabil gazdasági és politikai helyzetben előremutatók, ugyanakkor minden intézmény életében megfigyelhető a hanyatlás korszaka is. Az autonóm tanulás ügy lényeges társadalmi kérdéssé vált, ezért lényegesen visszaszorult az analfabetizmus. Az ötödik tényező alapján fontos megértenünk, hogy a szabad tanítás korszak maga is lehanyatlott egy idő után. (Németh [2009] 115. oldal alapján)

A hatodik, Pöggeler által felvetett tényező az a történeti sajátosság, hogy számos intézmény tevékenységét tekintve egyfajta hanyatló, tevékenységét leértékelő időszak után újból virágzásnak, fellendülésnek indul működése. Majdnem mindegyik intézményesült felnőtt-nevelési, -oktatási intézmény fejlődéstörténetében megtalálhatók mind a fellendülés mind a hanyatlás időszakai. 1910 után megjelennek a válság első jelei a politikai életben, melyek nem kedveznek a szabad tanítás ügyének. (Németh [2009] 116. oldal alapján)

A hetedik tényező a legkedvezőbb, mivel érzékelteti, hogy a legtöbb felnőttoktatási intézményt kreatív személyek alapították, szervezték. A szabad tanítás fontos szereplői például Türr István, aki 1868-ban létrehozott egy népoktatási kört. Fontosak még Eötvös

József népművelési elgondolásai, a növekvő számú munkásegyletek. (Németh [2009] 116-117. oldal alapján)

A nyolcadik tényező arra utal, hogy az intézményeknek általában stabil szervezetre kell támaszkodniuk. A magyarországi szabad tanítás¹ egyszerre mozgalom és sokféle felnőtt-nevelési intézmény megjelenésének, fejlődésének, majd hanyatlásának az időszaka. Talán ez az időszak adott először lehetőséget arra, hogy a felnőttek különös csoportjai kapcsolódhassanak be jelentős számban a tanulás szabad, de egyszerre szervezettebb formáiba. A nők, a felnőtt munkások, elítéltek, sorozott katonák, anyák, szegények, munkával tartósan nem rendelkezők, parasztok számára a tanulás tevékenységét a kor nyitott, szabad tanítási felfogásai elérhetővé, legitim felfogássá alakítják. A kor autonóm tanulását segítik a korra jellemző kommunikációs eszközök és csatornák, például a sajtó, könyvtár, a kávéház, az egylet, kocsma vagy vásár, de a munkahely, a család és a rokonság egyaránt. A szabad tanítás mozgalma talán nem minden szempontból éri el célját, mégis igaz az, hogy visszafordíthatatlanul részévé válik a modern társadalom szereplői által megjelenített felfogásnak: a műveltség, a tudás, a folyamatos tanulás és az ismeretszerzés életkortól függetlenül az egyén felelőssége. A kilencedik szempont azt jelzi, hogy a múltban néhány társadalmi mozgalom azzal kívánta magát „állandósítani”, hogy létrehozta saját felnőttoktatási intézményét. (Németh [2009] 116-117. oldal alapján)

Ezek alapján a felnőttképzés magyarországi történetének kezdete egészen visszavezethető a „középkori templomi felnőttnevelés”-ig, vagyis, ha ezt figyelembe vesszük a felnőttképzés már körülbelül 500 éve létezik. Persze ez a felnőttnevelés nem a mai fogalmat rejti magában. A felnőttnevelés kialakulásában óriási szerepet játszott a reformáció és a katolicizmus is. A nagy horderejű folyamat azonban csak az 1800-as évek után indult meg, ekkor már jól felépített módszertanú oktatás formálta a személyiségeket és a közösségeket. A felnőttképzés első meghatározó lépése a szabad tanítás korszaka, valamint az első népoktatási törvény elfogadása volt. Az áttekintés során azt a meglepő következtetést vontam le, hogy a felnőttképzés mai formájának kialakulását a politikai rendszerek változása nagymértékben befolyásolta, sőt szinte ez határozta meg. Azok az intézmények, amik általános ismereteket igyekeztek megcélózni túlélték a politika szeszélyes változásait. Az 1900-as évek elején, a felnőttek addig kirekesztett csoportjai is bekapcsolódhattak a tanulásba, ezt a folyamatot segítették a korban létező kommunikációs

¹ Az 1890-1919-ig tartó időszakot a szabadoktatás korszakának nevezi a szakirodalom. 1890-től új korszak kezdődött a népművelés magyarországi történetében. Kialakultak az első jelentősebb intézmények, megjelentek a népművelést hivatásuknak tekintő szakemberek. (Juhász [2010] 10. oldal)

eszközök például: a sajtó. A történeti áttekintés végére megfogalmazódtak bennem azok a gondolatok, melyeket ma úgy ismerünk, hogy lifelong learning vagyis élethosszig tartó tanulás, hiszen már a múltban is fellelhetők azok, akik felnőtt korukban is szívesen ültek az iskolapadba és tanultak. Már a múltban is felértékelődött a tudás, az analfabetizmussal szemben.

3. Elméleti áttekintés

3.1. A felnőttképzés jogi szabályozása

Ebben a részben szeretnék választ kapni arra, hogy miért van szükség a felnőttképzés jogi szabályozására. Továbbá itt térek ki a felnőttképzés legfontosabb jogi szabályozó egységére a 2001. évi CI. törvényre a felnőttképzésről. A törvény kapcsán kitérek arra is, hogy mi a lényege a törvénynek, illetve milyen változások mentek végbe a törvény tartalmában.

Először is szeretném kifejtetni, hogy miért van szükség a jogi szabályozásra. Sokan úgy gondolhatják, hogy nincs szükség szabályozásra, viszont gondoljunk csak arra, hogy mi történik akkor, ha a felnőttképzési intézmény csődbe megy egy tanfolyam közepén. Manapság szinte minden felnőttképzési tanfolyamért előre ki kell fizetni a tanfolyam díját, így ha az intézmény csődbe megy, a tanfolyam díját sem kaphatjuk vissza. Ezt hivatott megakadályozni a felnőttképzési szerződés (6. melléklet), aminek lényege, hogy mind a képző intézményt, mind a képzésben résztvevőt megvédje attól, hogy egy esetleges nem várt probléma miatt hátrányos helyzetbe kerüljön. Minden felnőttképző intézménynek szerződést kell kötnie, azzal a hallgatóval, aki az intézményben szeretne tanulni. A jogi szabályozás nélkül valószínű, hogy a felnőttképzés sem lenne népszerű, a felnőtt hallgatók nem képeznék tovább magukat.

„A felnőttképzés jogszabályi kereteit több 1990 után született törvény érintette, de az egyes jogszabályok csak a felnőttképzés kisebb-nagyobb szeletét szabályozták. A törvényeket az 1990 körüli politikai-gazdasági változások indukálták, s vagy teljesen új területeket szabályoztak (mint pl.: munkanélküliség, ill. ezen belül a képzés), vagy pedig olyanokat, amelyek az új viszonyok között már a régi törvények kisebb-nagyobb módosításával sem működhettek.”(Györgyi [2004] 18. oldal). 2001-ig nem volt olyan törvény Magyarországon, mely a felnőttképzés minden területére kiterjedt volna.

2001-ben jött létre a 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről, mely egy átfogó, minden területet felölelő jogszabály. A 2001-ben létrehozott törvény jelentős változáson ment át az elmúlt 11 évben. Az eredeti törvényt 2003-ban és 2005-ben is módosították, de 2009-ben történt a legátfogóbb módosítás, mely az élethosszig tartó tanulás feltételeinek biztosítása érdekében következett be. „A felnőttképzési törvénynek meg kell felelnie a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv elvárásainak is. A felnőttképzés, mint szolgáltatás azért tartozik az irányelv hatálya alá, mert nem ingyenes állami

közszolgáltatás formájában valósul meg, hanem piaci alapon szerveződő, gazdasági ellenszolgáltatás fejében végzett szolgáltató tevékenységnek minősül.” (Felnőttképzők szövetsége [2009] 23. oldal) A 2006/123/EK „...irányelv célja a szolgáltatások valódi belső piacának megteremtése a tagállamok közötti szolgáltató tevékenységek fejlődése előtt álló jogi és adminisztratív akadályok kiküszöbölése révén.” (2006/123/EK[2007]) A felnőttképzési törvény rendelkezései közül különösen a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vétele nem felelt meg az irányelv elvárásainak. A szolgáltatások szabad áramlásának akadályát jelentette az, hogy a nyilvántartásba vétel lényegében engedélyezési rendszerként működött. (Felnőttképzők szövetsége [2009] 23. oldal alapján). „ A törvényben szabályozni kellett az Unió (pontosabban az EGT) más tagországában bejegyzett, de Magyarországon is letelepedett (telephellyel rendelkező, folyamatosan működő) szolgáltató, valamint a határon átnyúló szolgáltatást végző felnőttképzési tevékenységet.”(Felnőttképzők szövetsége [2009] 24. oldal). A törvény módosításában nem tartozik bele a felnőttképzési akkreditáció. „ A törvénymódosítás szerint a felnőttképzési szerződés kötelező elemévé válik a nyilvántartásba vétel elmaradásával, illetve elutasításával összefüggésben keletkezett, a szolgáltatás igénybevevőjét érő, esetleges károk rendezési módja. (Felnőttképzők szövetsége [2009] 25. oldal)

A módosítás során a fogalmi meghatározásokat is pontosították. Így a felnőttképzési tevékenység megkezdésének minősül a képzés meghirdetése, illetve a felnőttképzési tevékenység bármely fogalmi elemének megvalósulása. A felnőttképzési tevékenység fogalmi elemei közé tartozik pl. képzési program készítése vagy vásárlása. (Felnőttképzők szövetsége [2009] 25. oldal alapján) Szükségessé vált a szakmai képzés fogalmának meghatározása is. Szakmai képzés fogalma alatt azt értjük, ami „...olyan képzés, amely valamely foglalkozás, munkatevékenység végzéséhez szükséges kompetencia megszerzésére, fejlesztésére irányul.” (Felnőttképzők szövetsége [2009] 26. oldal) E meghatározás összhangban van az új kompetenciaalapú Országos Képzési Jegyzék szakképesítés felfogásával, valamint kifejezi az egyéb szakmai képzések és továbbképzések célját. A gyakorlati tapasztalatok alapján pontosítani kellett a távoktatás és a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatás fogalmát is. A felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatás fogalmát az eddiginél általánosabban szükséges meghatározni, annak érdekében, hogy a jelenlegi példálózó felsorolás kimaradjon a törvényből. (Felnőttképzési szövetség [2009] 25-26. oldal alapján) „... azt az oktatási formát kell távoktatásnak tekinteni, amelyben már a tananyaggal történő megismerkedés, az elsajátítás is igényli a

képzésben részt vevő önálló, tanári magyarázat, irányítás nélküli tevékenységet. A távoktatás megvalósulhat levelező formában és infokommunikációs technológia segítségével is.”(Felnőttképzők szövetsége [2009] 26. oldal) A felnőttképzési törvényről írottak lényege tehát, hogy ez egy olyan jogszabály, ami átfogóan szabályozza a felnőttképzési tevékenységet. Valamint többször is módosítani kellett, hogy igazodjon az uniós elvárásokhoz, és hogy a benne szereplő fogalmi meghatározások pontosabbak, érthetőbbek legyenek.

3.2. Felnőttképzés fogalma, formái, résztvevői

Napjainkban annyira felgyorsult az információ áramlása és a technológia fejlődése, hogy az embereknek kortól függetlenül képezniük kell magukat. „...a munkavégzés mellett, a formális és informális tanulások a munkahelyek világában különösen hangsúlyosak.”(Erdei [2009] 174. oldal) A formális, non-formális és informális tanulás körül zajló diskurzusok eredménye, hogy a téma megerősödött és integrálódott az európai térben kialakuló lifelong learning politikába. Ez az új helyzet és a politika tág teret adott a nem formális és informális tanulásnak.(Erdei [2009] 174. oldal alapján) A lifelong learning fogalom 1970-ben fogalmazódott meg először. A lifelong learning vagyis az élethosszig tartó tanulás kora gyerekkortól az öregkorig tartó kognitív (megismerő) folyamatot jelent, melyben dominál a tudatos tanulási tevékenység. (Kádek [2009]) A vizsgálataim közben kíváncsi voltam rá, hogy az általam megkérdezett hallgatók mennyire vannak tisztában az élethosszig tartó tanulás fogalmával. A kérdőívet 68 felnőttképzésben tanuló töltötte ki. A kérdőívek kiértékelése során 4 csoportba soroltam a válaszokat, az első csoportba a teljes mértékben helyes, a fentiekben leírt fogalommal megegyező válaszok tartoztak. A válaszadók közül senki nem volt, aki megegyező fogalmat írt volna le. A második csoportba azokat a válaszokat soroltam, amelyben a fent említett fogalommal több közös vonást fedeztem fel. A válaszadók csupán 12%- a, azaz 68-ból csak 8 fő írt ilyen választ. A folyamatos önképzés és tudásbővítés bár része az élethosszig tartó tanulás fogalmának, de külön csoportba soroltam, mert az emberek többsége ezt az általános fogalmat azonosítja az élethosszig tartó tanulás fogalmával, ami nem jó, hiszen ez a folyamat ennél komplexebb. Ebbe a csoportba a válaszadók 49%-a tartozik, azaz 68 főből 33 ezt válaszolta, ami számomra nem meglepő, hiszen a mindennapokban is sokszor tapasztalom ezt a felfogást. A negyedik csoportba azok kerültek, akik vagy nem válaszoltak, vagy a

válaszaik nem voltak értékelhetők esetleg nem volt köze az élethosszig tartó tanuláshoz. Ebben a csoportban a kitöltők 43%-a tartozik, azaz 29 fő, többnyire ezek az emberek nem válaszoltak a kérdésre, teljesen üresen hagyták. Valószínűleg ezek az emberek nem azért nem írtak semmit, mert nem ismerik ezt a fogalmat, inkább az ok az lehetett, hogy a kérdőív kitöltését egy kellemetlen feladatnak tekintették.

„Az egész életen át tartó tanulás elve szerint ismereteink bővítése során a formális keretek között megszerzett tudás mellett jelentős szerepe van a non-formális és informális módon szerzett ismereteknek is.”(Életen át tartó tanulás [2012]) Formális tanulás alatt a szervezett, strukturált formában folyó ismeretszerzést értjük, amely a legtöbb esetben valamilyen bizonyítvány vagy diploma megszerzésével ér véget. Ide tartozik tehát: a közoktatás, felsőoktatás. A non-formális tanulás az oktatási rendszeren kívül szervezett, az egyén igényeihez illeszkedő képzések, tanfolyamok, amelyek legtöbbször nem zárulnak széles körben elfogadott bizonyítvány megszerzésével. Az informális tanulás sokszor teljesen észrevétlen mindennapos tevékenység, aminek elsődleges célja nem a tanulás, vagy önmagunk képzése, mégis sok ismeretet szerezhethetünk általa, amik akár javíthatják munkaerő-piaci esélyeinket is. Informális tanulás például egy szakmai témájú beszélgetés lefolytatása vagy egy történelmi film megtekintése.(Életen át tartó tanulás [2012] alapján)

Mielőtt a felnőttképzés fogalmát és a felnőttképzés résztvevőinek meghatározását bővebben kifejteném a felnőttképzés tudományára, vagyis az andragógia meghatározására szeretnék kitérni. Az andragógia a felnőttek iskolai és iskolán kívüli nevelésének, oktatásának, képzésének cél- és feladatrendszerét, alapelemeit, folyamatának törvényszerűségeit és sajátosságait kutató tudomány. (Kádek [2012]) „Magyarországon, Durkó Máttyás vezette be az andragógia fogalmát egy antropagógia (egyetemes embernevelés) elnevezésű tudomány aldiszciplínájaként.”(Henczi [2009] 11. oldal)

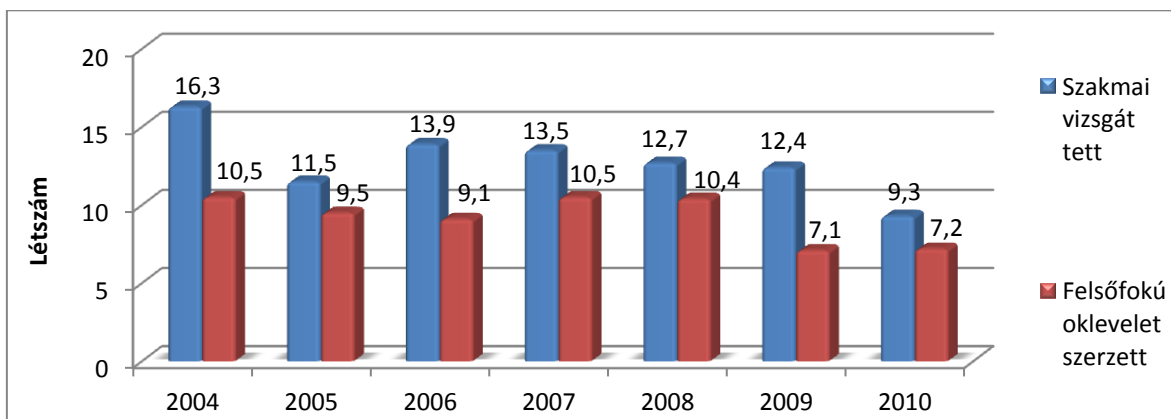
A felnőttképzés fogalmát legpontosabban a 2001. CI. törvényben találhatjuk meg. A felnőttképzési tevékenység képzési program alapján megvalósuló, iskolarendszeren kívüli képzés. A képzés célja a meghatározott képzettség megszerzése, kompetencia elsajátítása, egy általános, nyelvi vagy szakmai képzés keretében. (2001.évi CI. törvény a felnőttképzésről- 3.§- a alapján saját szerkesztés [2012]) A felnőttképzésében résztvevők pontos meghatározását szintén a fent említett törvényből fejtem ki. „Felnőtt: felnőttképzésben részt vevő természetes személy, aki külön törvényben meghatározottak szerint tankötelezettségét teljesítette.” (2001.évi CI. törvény a felnőttképzésről- Értelmező rendelkezések [2012]) Ebből következően azok a hallgatók, akik nappali rendszerű képzésben részesülnek és még nem töltötték be a 16. életévüket

nem tartoznak a felnőttképzés résztvevői közé. Mégis azok a hallgatók, akik nappali tagozaton végzik a főiskolát vagy egyetemet, szintén nem tartoznak a felnőttképzés résztvevői közé, pedig 16. életévüket betöltött, tankötelezettséget teljesített diákokról van szó.

A felnőttképzésnek több formáját különböztetjük meg. Az iskolarendszerű-, az iskolarendszeren kívüli-, a szakmai-, illetve a nyelvi képzést. „Az iskolarendszerű képzés, amely általános, középfokú vagy felsőfokú végzettség és/vagy szakmai képesítés megszerzésére irányul. Az iskolarendszeren kívüli képzés, amelynek legnagyobb területe a munkaerő-piaci képzés. A képzés célja az egyén munkába állásának, illetve munkahelye megtartásának elősegítése. Az általános nyelvi képzés jelentőségét egyrészt a szakképzést megalapozó, illetve azt lehetővé tévő funkciója adja, másrészt a felnőtt dolgozó munkavállalói pozíciójának erősítése.” (Zachár [2012] 4. oldal)

Véleményem szerint a felnőttképzés fontos része a fejlett társadalmaknak. Magyarországon sajnos a felnőttképzés még nem vált általános képzési formává, pedig manapság az is megtörténhet, hogy egy munkavállaló több szakmát is vált munkában eltöltött aktív évei során. „Az esti és levelező oktatásban részt vevők száma alapfokon viszonylag alacsony szinten (2 ezer fő) állandósult, középfokon pedig a kiegészítő képzés felé tolódott el. Az esti, levelező és távoktatási programok a felsőfokú oktatásban továbbra is jelentős szerepet játszanak, bár a hallgatók száma (121 ezer fő) 2010/2011-ben 5,5%-kal kevesebb volt, mint az előző tanévben. A korábbi dinamikus bővülés 2004-ben megállt, azóta csökken a nem nappali képzésekben részt vevők száma.” (KSH [2011] 4. oldal) Ezt a következő ábrában látható adatok is alátámasztják.

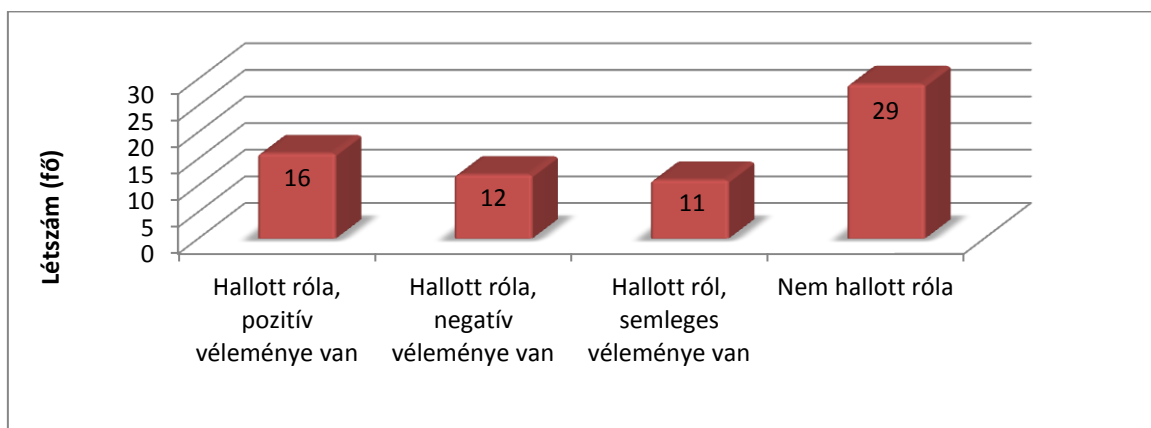
1.ábra: Végzettek a felnőttoktatásban 2004-2010 között (ezer főben)



Forrás: www.ksh.hu alapján saját szerkesztés [2012]

A távoktatás fogalmát még nem tisztáztam, pedig ez is fontos része a felnőttképzésnek. A távoktatás pontos megfogalmazását szintén megtaláljuk a 2001. évi CI. törvényben. „Távoktatás: az oktatásnak az a formája, amely alkalmazása esetén a tananyaggal való megismerkedés, a tananyag elsajátítása és az elsajátított tudásról történő számadás a felnőttképzésben résztvevő önálló tevékenységét igényli. A távoktatás során a tanulás közvetett irányítása valósul meg, amely megköveteli a tananyagok speciális felépítését, az azokhoz való hozzáférés technikájának biztosítását, a tanulási folyamat a felnőttképzésben résztvevő által történő ellenőrzésének lehetőségét.” (2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről- Értelmező rendelkezések [2012]) A távoktatás manapság legtöbbször alkalmazott formája az e-learning. Az e-learning olyan, számítógépes hálózaton elérhető nyitott- tér- és időkorlátoktól független- képzési forma, amely a tanítási- és tanulási folyamatokat hatékony, optimális ismeretátadási és tanulási módszerek birtokában, hozzáférhetővé teszi a tanulók számára. (Wikipedia [2012] alapján) A kutatásom során a kérdőívekben feltettem azt a kérdést is, hogy kik hallottak erről az oktatási formáról és mi a véleményük róla. Az adatok jobb szemléltetése érdekében diagramot készítettem.

2.ábra: Hallgatói vélemények az e-learning oktatási formáról



Forrás: A hallgatói kérdőívek alapján saját szerkesztés [2012]

A kérdőívet 68 fővel töltöttem ki, ebből 29 fő, azaz 43% nem hallott az e-learning oktatási formáról. 16 fő, azaz 23% hallott róla és pozitív véleménye van. Azoknak az aránya, akik hallottak róla és negatív vagy semleges véleményük volt, szinte azonos. Számomra, meglepő volt szembesülni azzal, hogy a felnőttképzés résztvevőinek ilyen nagy aránya vélekedik úgy, hogy a távoktatás ilyen formája nem jó, hiszen épp a felnőtteknek ideális

tanulási rendszer. Nem megy a munkaidő rovására, hiszen nincs kötött órarend és a hallgató saját maga oszthatja be a tanulásra szánt idejét.

3.3. A felnőtt tanulók sajátosságai

A tanulás lényege szerint egy változás, például a munkában, ahol olyan mutatókban okoz arányos változást, mint a teljesítmény, minőség, hatékonyság, hasznosság, profitabilitás. (TÉT- Ádám [2008] 124. oldal alapján)

A dolgozatom elkészítésekor többnyire azt vizsgáltam, milyen nehézségekkel kell megküzdeni a felnőtteknek a tanulás során, és hogy milyen módszereket alkalmaznak a problémáik megoldására. Ám ahhoz, hogy a tanulási/tanítási módszereket megvizsgálhassam, tudnom kell, milyen sajátosságok jellemzik a felnőtt tanulókat. Ezért ebben a részben szeretném kifejezni ezeket a tulajdonságokat.

A felnőtt tanulásnak öt alapelve van személyi megközelítésből és a tanulási felfogásból következően. Ezek az alapelvek nem különülnek el és nem zárják ki kölcsönösen egymást. Az eredményes tanulás megköveteli például a támogató környezetet, az odafigyelést a személyek szükségleteire, a teljesítmény és az elégedettség érzetét, mások tapasztalatainak megbecsülését, valamint a tiszteletet mások iránt. Most pedig szeretnék néhány felnőtt tanulásával kapcsolatos jellemzőt kifejezni. Először is a felnőttek választanak, vagyis a felnőtt tanulók többsége saját elhatározásából iratkozik be a képzésekre. A második jellemző, hogy a felnőttek tapasztaltak, hiszen már több éves tapasztalat van mögöttük. Jellemzőként felmerül az a probléma is, hogy a felnőtteknek testük van. Persze ezt mindenki tudja, de amikor az egész napos megpróbáltatások után kell egy több órás előadást végigülni egy tizenéveseknek tervezett széken, nem csoda, hogy nehezen tudják kivárni a szüneteket. Tehát, ha felnőttekről van szó jobban oda kell figyelni az egyéni szükségletekre. Sok felnőtt már több éve nem tanult iskolában, ezért megeshet, hogy bizalmatlanok esetleg félénkek lehetnek. A felnőttek többségének utasításokra van szüksége, mert valószínűleg, valamilyen tekintélyi rendszer függőségben nőttek fel. A gyerekek szeretik a figyelmet, és azért mert felnőtt tanulókról van szó, nem biztos, hogy ezt a gesztust is nélkülözniük kellene. A felnőttek társas lények és szeretnek pletykálkodni, társalogni, anekdotákat hallgatni és többet tudni azokról, akikkel egy csoportban tanulnak. A felnőttek szeretik a vidámságot és így egy nehezen felfogható, száraz anyag is könnyebben megtanítható humoros, barátságos légkörben. Mindezt egy

bizonyos határon belül, mert a felnőttek azt akarják, hogy felnőttként bánjanak velük és nem kedvelik például a burkolt célozgatást, leereszkedő hangvételt és nem szeretik, ha csendre utasítják őket. Ezzel szemben szeretik és örömmel fogadják, ha bevonják őket a döntésekbe. A felnőttek releváns dolgokat és ellenértéket akarnak a pénzükért. Sokaknak a leírt dolgok fontosak, viszont vannak, akiknek több gyakorlati tapasztalat kell, hiszen az órák során felmerülhet az a kérdés például, hogy „Ez hogyan kapcsolódik a munkámhoz?”. A felnőttek további jellemzői lehetnek például, hogy kerülni akarják a frusztrációt, az új gondolataikat saját tapasztalataikra vonatkoztatják. Vannak korlátaik és különböző gyorsasággal képesek felfogni és feldolgozni az új információt. Igénylik a speciális tanulási segítséget, ha problémájuk adódik, továbbá ösztönzi őket a sikerérzet. Szeretik, ha egy instruktork vagy a csoport tagjai valamilyen rendszert, vagy formát ad a dolgoknak. (TÉT- Ádám [2008] 131., 134. oldal alapján)

4.Perfekt Gazdasági tanácsadó, Oktató és Kiadó Holding Zrt. bemutatása, kutatási eredményeim kifejtése

4.1. A Perfekt Zrt. általános bemutatása

4.1.1. A Perfekt Zrt. megalakulása

A Perfekt Gazdasági tanácsadó, Oktató és Kiadó Holding Zrt. továbbiakban Perfekt Zrt. 1951-ben a Pénzügyminisztérium Továbbképző Intézeteként alakult meg, majd 1993-ban Perfekt Pénzügyi Szakoktató és Kiadó Részvénytársasággá alakult át. Később 1996-ban privatizáción ment át és 2002-ben teljes mértékben a Láng Kiadó és Holding Zrt. tulajdonába került. 2005 augusztusában a cégközpont a Holding többségi tulajdonában álló Nemzeti Tankönyvkiadó épületébe költözött. 2006 júniusában a Perfekt Zrt. a Sanoma Learning and Literature csoport tagjává vált. 2007-ben a Sanoma Learning and Literature 100%-ban a Láng Kiadó és Holding tulajdonosa lett. 2008. november 1-től a Láng Kiadó és Holding Zrt. neve megváltozott NTK- Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt.-re.

A Perfekt Zrt. több mint 60 éve meghatározó szereplője a magyar felnőttképzésnek. A 60 éves szakmai múlt, a Perfektnél végzett sok tízezer hallgató kötelezi a társaságot a képzési programok és szakmai kiadványok folyamatos korszerűsítésére. A kor követelményeinek megfelelő szolgáltatási színvonalának biztosítására, elméleti és gyakorlati ismeretekkel alátámasztott, piacképes szakképesítések nyújtására.(Tájékoztató-Perfekt Gazdasági tanácsadó, Oktató és Kiadó Holding Zrt.[2012.] alapján)

4.1.2.A Perfekt Zrt. oktatási tevékenysége

A Perfekt képzési-, oktatási alapfilozófiája és stratégiája, hogy az érdeklődők fejlődni vágyók számára a gazdasági, pénzügyi-számviteli szakmák teljes skáláját kínálja. Ez a kínálat ma már az ország teljes területén igénybe vehető, hiszen a társaság a 20 regionális irodahálózatán keresztül szervez tanfolyamokat, tréningeket, szakmai vizsgákat. A képzési program mindenütt azonos és az oktatás színvonalát tekintve sincsenek hátrányos régiók; a korszerű, naprakész tananyag és a felkészült előadók, szakterületük jeles képviselői jelentik az egységesen magas színvonal garanciáit. A tanfolyamok és továbbképzések hallgatói között megtalálhatók közép- és nagyvállalatok vezetői,

alkalmazottai, akik a munkájukkal összefüggő szakmai ismereteik gazdagítását, felfrissítését várják, vagy valamely rokonszakma elsajátítását tűzik ki célul, s vannak önállóan, az „utcáról” jelentkezők is, akik az átképzéstől, a szakmaváltástól remélik sorsuk jobbra fordulását. A Perfekt Zrt. oktatási tevékenységének teljes körűségéhez hozzátartozik az is, hogy az oklevelek kiadásához szükséges vizsgáztatást is ellátja. A Perfekt Zrt. minden tanfolyamát és továbbképzését úgy szervezi, hogy az legjobban illeszkedjen tanulóinak időbeosztásához, ezért az intézmény több képzési formát alakított ki, melyekhez a megrendelő igényei, és időbeosztása is igazodik. (Tájékoztató- Perfekt Gazdasági tanácsadó, Oktató és Kiadó Holding Zrt.[2012.] alapján)

4.1.3.Perfekt küldetés

A Lifelong learning (élethosszig tartó tanulás) a tudásalapú gazdaság és társadalom felé vezető sikeres út velejárója, elősegíti a gazdaság versenyképességét, a foglalkoztathatóságot és egyben a társadalmi kirekesztés leghatékonyabb ellenszere. A Perfekt Zrt. célja és missziója ezen elveken keresztül hallgatóinak mind teljesebb és sikeresebb életének megvalósításában való segítség nyújtása.(Tájékoztató- Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt.[2012.] alapján)

4.1.4. A Heves Megyei Kirendeltség oktatási menedzserével készített interjú

A Perfekt Zrt. Heves Megyei Kirendeltségének oktatási menedzserével készített interjú alapján a következőket állapítottam meg. A Heves Megyei Kirendeltség a központi intézmény végrehajtó intézménye. Időszakonként a Kirendeltségeknek jelentéseket kell küldeni például arról, hogy milyen csoportok vannak az adott időszakban, hány fő tanul, mennyi oktatót foglalkoztatnak. A Kirendeltségen két állandó munkatárs van, a Heves Megyei Kirendeltség oktatási menedzsere, és a Kirendeltség oktatásszervezője. A központi intézmény minden év végén auditot végez minden kirendeltségen. Az audit során ellenőrzik a csoportokat például a jelentkezési lapokat, bizonyítvány másolatokat, haladási naplót, jelenléti ívet. Minden új tanfolyam indításakor egy termékigénylési lapot (7. melléklet) kell elküldeni a központba, a tanfolyam csak központi jóváhagyás esetén indulhat el. Az audit során a termékigénylési lapot is ellenőrzik.

Az új tanfolyam indításakor a tanfolyamra jelentkezőkkel szerződést kötnek. A szerződéseknél az aláírási folyamatot Egerben indítják el, az itt aláírt szerződéseket

elküldik a központba, ahol szintén aláírják. A központból Szolnokra küldik, és ha ott is aláírták, visszaküldik Egerbe. Ekkor válik érvényessé a szerződés, és minden hivatalos papír, amit aláírással kell érvényesíteni. A Kirendeltségen az álláshirdetéseket írásos formában illetve interneten is közzéteszik. A jelentkezők közül a Kirendeltség oktatási menedzsere kiválasztja azokat, akiket alkalmazni szeretne, az alkalmazáshoz szintén a központ jóváhagyása szükséges. A Kirendeltségen már évek óta ugyanazok a megbízható és tapasztalt oktatók dolgoznak. Az oktatók kiválasztásánál fontos, hogy teljesüljenek az elvárt feltételek, mindenekelőtt a szakmai végzettségre vonatkozó elvárások. Megkövetelik az oktatóktól, hogy szakterületükön nagy tapasztalattal rendelkezzenek. Az intézmény a pedagógiai vagy andragógiai végzettséggel kapcsolatban nem támaszt ilyen szigorú elvárásokat. A Kirendeltségen többnyire gazdasági jellegű képzések indulnak, ezért a jelenlegi oktatók közgazdász tanárok vagy közgazdászok. Az oktatók sok éves tapasztalattal rendelkeznek az általuk oktatott tárgyból. Az oktatókat megbízási szerződéssel foglalkoztatják. (Interjú alany: Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt. oktatási menedzsere [2012])

4.2. A Perfekt Zrt.-nél végzett megfigyeléseim

A kutatásom során, három órán vettem részt a Perfekt Zrt. Heves Megyei Kirendeltségén. Mint már említettem az órákat előre elkészített vázlat alapján figyeltem meg. Az óralátogatások során a módszertanra fektettem nagyobb hangsúlyt, illetve megfigyeltem a hallgatók viselkedését is. A három órából az egyik óra előadás, a második teljes mértékben gyakorlati óra, a harmadik óra egyik fele előadás, második fele gyakorlat volt.

2012. 02. 17.-én részt vettem egy Mérlegképes könyvelő képesítést adó kurzus előadásán. Az oktató az óra során a kiadott tananyaggal párhuzamosan haladt, illetve a tananyag feldolgozása során utalt a vizsga során megoldandó feladatokra is. Az órán feldolgozott tananyagot életszerű példákon keresztül szemléltette az oktató, ezzel próbálta az elméletet közelebb vinni a gyakorlathoz. Egy-egy rész után az oktató és a hallgatók összefoglalták a tananyagot, majd az oktató olyan kérdéseket tett fel, amelyek során a hallgatók tapasztalatára támaszkodott. A hallgatókkal nem beszélgettem, de az óra során kiderült számomra, hogy a hallgatók több éves munkatapasztalattal rendelkeznek. Kérdéseiket az életszerű példákon keresztül tették fel. Az óra előadás jellegű volt, de az

oktatóval beszélve megtudtam, hogy az előzőekben már oldottak meg példákat, ezekre a tananyag feldolgozása során többször visszautalt. Az oktató a figyelmet munkája során átélte történetekkel tartotta fenn. A hallgatók többsége munkából érkezett, ezért láthatóan fáradtak voltak.

2012. 02. 18.-án részt vettem egy Társadalombiztosítási ügyintéző képesítést adó kurzus óráján. Az oktató összefoglalással kezdte az órát utalva az előző tanulmányokra, ezek után feladatot adott a hallgatóknak. A kiadott feladatot a hallgatóknak önállóan kellett megoldaniuk, majd a kijelölt idő lejárta után az oktató a hallgatókkal közösen oldotta meg a feladatot. Az oktató a táblára írta fel a jó megoldást, majd a megoldás után lediktálta a feladathoz tartozó jogszabály lényegét és azt, hogy milyen szempontok alapján kell megoldani a feladatot, ezzel segítve az otthoni felkészülést. A kiadott segédanyagot inkább példákon keresztül dolgozta fel. Az óra teljes mértékben gyakorlatorientált volt. Az oktató elmondása szerint jobb, ha ebben a szakmában előforduló példákat oldják meg a hallgatók, ebből jobban tanulnak, a kiadott segédanyagot inkább otthoni feldolgozásra ajánlotta. Ezzel próbálta gyakorlatorientáltabbá tenni az órát. Az oktató a kérdésekre adott válaszoknál utalt a kiadott jogszabálygyűjteményre, de a legtöbb kérdésnél visszakérdezett, így vezette rá a hallgatót a válaszra. A szünetben beszéltem az oktatóval, aki fontosnak tartotta megjegyezni, hogy könnyebb felkelteni azoknak a figyelmét, akik fizetnek a kurzusért. Azokon a kurzusokon, amelyeket a Munkaügyi Központ szervez kisebb az érdeklődés és nehezebb a hallgatók figyelmét felkelteni.

2012. 03. 31.-én részt vettem egy Pénzügy órán, melyen a Mérlegképes könyvelő hallgatók és a Pénzügyi ügyintéző hallgatók összevontan voltak jelen. Ennek oka, hogy mindkét csoportnak van vizsgája ebből a modulból. Az oktató és a hallgatók először találkoztak, az oktató azonnal tegező viszonyt kezdeményezett, ennek következtében a légkör érezhetően felszabadultabb lett. Az oktató az órát előadással kezdte, mert az írásbeli vizsgán elméleti kérdések is előfordulnak. Az elmélethez tartozó fontos fogalmakat részenként lediktálta, majd a témához kapcsolódó feladatmegoldás következett. A példákat az oktató a hallgatókkal közösen oldotta meg, majd a megoldást felírta a táblára. Az oktató nemcsak a kiadott tananyagból dolgozott, hanem ő is hozott életszerű példákat. Az oktató a magyarázat során figyelmeztette a hallgatókat, hogy melyik részekre figyeljenek oda a vizsga során. Ha kérdés merült fel, az oktató választ adott rá, de utalt arra is, hogy a példamegoldás során minden elméleti probléma tisztázódni fog. A hallgatók az óra első felében aktívak voltak, később látszott rajtuk, hogy az egész heti munka és otthoni teendők elvégzése után fáradtak és nem tudtak kellőképpen koncentrálni. A hallgatók a

kérdéseiknél a munkájuk során tapasztalt problémákra kérdeztek rá, ebből is látszott, hogy már tapasztalt emberekről van szó. Az óra közben az oktató odafigyelt a hallgatók szükségleteire és többször megkérdezte, hogy mikor tartsanak szünetet.

A megfigyelésem ideje alatt rengeteg tapasztalatot gyűjtöttem mind a felnőttképzésben oktatókról mind a felnőttképzésben résztvevőkről. Az oktatók tisztában vannak, azzal, hogy a hallgatóknak milyen problémákkal kell megküzdeni, azért, hogy sikeresen teljesítsék a kurzust. Az órák során minden oktató odafigyelt a hallgatók szükségleteire, és ha a figyelem lankadni kezdett, próbálták fenntartani a hallgatók figyelmét például megtörtént, életszerű események megosztásával. Az oktatók az órákon a jobb szemléltetés érdekében a táblára írták a feladatokat és a megoldást, valamint a nehezebben elsajátítható anyagrészeket. A felnőttképzés résztvevőinek megfigyelése során tapasztaltam, hogy a nappali tagozaton tanuló diákokkal ellentétben az előadás során elhangzottakból megpróbálják kiszűrni a lényeget és ez által próbálják könnyebben elsajátítani a tananyagot. Valamint a hallgatók a munkában szerzett tapasztalatik révén könnyebben észreveszik az összefüggéseket. Mivel én is nappali tagozaton tanuló diák vagyok észrevettem a különbségeket a felnőttképzésben résztvevők és a nappali tagozatos diákok között. Óriási különbséget jelent az, hogy például a főiskolán tanulók közül sokan csak azért iratkoztak be egy adott szakra, mert külső nyomás alatt voltak, vagy azért, mert munkahely hiányában jó ötletnek tartották a továbbtanulást. A felnőttképzésben résztvevő hallgatók ezzel szemben több okból vállalták azt, hogy akár több éves kihagyás után vissza ülnek az iskolapadba. Ilyen ok lehet például a munkahelykeresés, vagy a kereset növekedés. A felnőttképzésben résztvevőkön látszik, hogy akarnak tanulni és nemcsak azért ülnek minden hétvégén az órákon, hogy legyen valami elfoglaltságuk. Valószínűleg vannak olyanok is, akik környezetüknek és maguknak akarják bebizonyítani, hogy képesek teljesíteni előre kitűzött céljaikat. Ezek alapján a bevezető részben állított feltevésemet megerősítik az óralátogatások során gyűjtött tapasztalatok. Azok a hallgatók, akik a felnőttképzésben tanulnak annak ellenére, hogy fáradtak és leterheltek sokkal könnyebben megértik a tömbösítve leadott tananyagot, mint a nappali rendszerben tanulók. Valószínűleg a munkájuk során elsajátítottak egy olyan módszert, amivel könnyebben kiszűrrik a lényeget és jobban átlátják az összefüggéseket. Bár nem biztos, hogy azonnal az óra során megérteneek mindent, de otthon már könnyebben fel tudják dolgozni a tananyagot.

4.3. Oktatói kérdőívek értékelése során szerzett tapasztalatok

A kutatáshoz a Perfekt Zrt.-nél foglalkoztatott oktatókkal is töltettem ki kérdőívet, felmértem a felnőttképzésben résztvevő oktatók véleményét is. A három óralátogatás során mind a három oktató kitöltötte a kérdőívet, a többi kérdőív kitöltésében a Heves Megyei Kirendeltség oktatási menedzsere segített. A kérdőívek kitöltése során nem tapasztaltam negatív kritikát, az oktatók örömmel segítettek. A kutatás során hat oktató töltött ki kérdőívet, ők mind 40 év fölöttiek voltak. A válaszadók közül 2 fő, azaz 33% főiskolán szerezte diplomáját, a maradék 4 fő, azaz 64% egyetemi diplomával rendelkezik. A kérdőíveket kitöltött oktatók közül 17%-nak, azaz 1 főnek van 5-9 év tapasztalata a felnőttek oktatásában. 50%, azaz 3 fő 15-19 éves tapasztalattal, a maradék 33%, azaz 2 fő több mint 20 éves tapasztalattal rendelkezik a felnőttek oktatásában. Ebből is látszik, hogy a Perfektnél Zrt.-nél dolgozó tanárok kiválasztásánál nagyon fontos a tapasztalat, a gyakorlat. A hat oktató közül 50%-nak, azaz három főnek van pedagógiai és szakirányú végzettsége, és 50%-nak, azaz három főnek nincs pedagógiai csak szakirányú végzettsége.

Az oktatók véleménye szerint a felnőttek oktatásában a probléma az, hogy a hallgatók fáradtak munka és család mellett. Valamint épp az előbbi okok miatt nem mindig tudnak megjelenni az órákon. Ezek azért okoznak nagy problémát, mert a felnőttek többsége már évek óta nem ült iskolapadban és kiesett a tanulási rutinból. A legtöbb oktató életszerű példákkal próbálja gyakorlatorientáltabbá tenni a kurzusokat, ezt tapasztaltam is az óralátogatásaim során. Az oktatók többnyire a munkájukból merített, életszerű példákat oldanak meg a hallgatókkal, a kiadott tananyagot pedig otthoni feldolgozásra ajánlják. Persze a feladatokhoz szükséges módszertant az oktató elmagyarázza a hallgatóknak.

Az oktatók a motivációra utaló kérdésre különböző válaszokat adtak. A kérdőívek feldolgozása során viszont egy választ nagyon meglepőnek mégis hallgató barátnak találtam. Arra a kérdésre, hogy Ön milyen eszközzel/eszközökkel motiválja a felnőttképzésben résztvevőket?, ezt a választ kaptam: „Az ismeretanyag érdekességeire hívom fel a figyelmet, ami ezen kívül még az életpályájukat is képes segíteni. A képzésben megszerzett ismeretet önérdekké nemesítem.”. A válaszok között volt, aki empátiával viselkedéssel, és volt, aki röpdolgozatokkal próbálja motiválni a hallgatókat.

Az oktatók egy hatos skálán átlagosan 4,2-re értékelték a kurzusok gyakorlatorientáltságát. Az oktatók többsége sokkal több életszerű példával, kötelező gyakorlattal, illetve számítógépes szoftver megismertetésével tenné gyakorlatorientáltabbá

a képzéseket. Véleményem szerint az iskolákban történő oktatás jelenleg még nem gyakorlatorientált. A főiskolákon és egyetemeken sem gyakorlatias órákat tartanak az oktatók, szinte kivétel nélkül az elméleti tudásra fektetnek hangsúlyt. Nem teljesen rossz ez a hozzáállás, hiszen elmélet nélkül nincs gyakorlat és fordítva. Szerencsére az intézmények nyitnak a munkáltatók felé és a munkáltatók is nyitnak a felsőoktatás felé és próbálják közelebb hozni egymáshoz az oktatást és a munka világát. Persze a felnőttképzésben résztvevők többsége munka mellett dolgozik, mégis vannak olyan órák, amiken elengedhetetlen lenne a gyakorlati tudás megszerzése. Nemcsak a Társadalombiztosítási és bérügyi ügyintézőknek, de például a mérlegképes könyvelőknek is elengedhetetlen lenne egy-egy a valóságban használt szoftver megismertetése.

A kérdőív végén oktatói kompetenciákra utaló kérdést tettem fel. Az oktatóknak 6 kompetenciát soroltam fel és egy hatos skálán kellett értékelniük, hogy melyik mennyire fontos a felnőttképzésben oktatók számára. A válaszadók szerint a megadott kompetenciák közül a három legfontosabb a kommunikációs készség és a kreativitás átlagosan 5,5 pontot; a problémamegoldó készség átlagosan 5,3 pontot kapott az oktatóktól. A kitöltők többsége 5-ös értéket adott meg válasza során. Számomra meglepő adat, hogy az oktatók szerint az előadó készség fontossága átlagosan 4,2; ennél a kérdésnél a kitöltők többsége 4-es értéket adott. Véleményem szerint, az előadói készség a legfontosabb az oktatók számára, mert lehet, hogy a tananyag érdekes, de ha az oktató nem tudja úgy átadni, ahogy kellene vagy, ahogy lehetne, a hallgatók, akik már egyébként is fáradtak nem fognak figyelni és így semmit nem fognak érteni belőle.

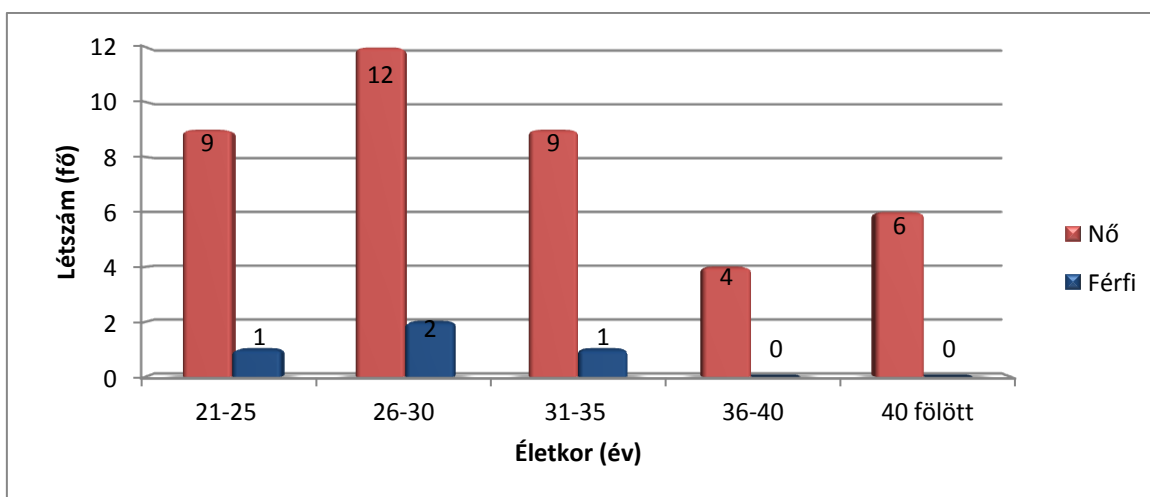
Az oktatói kérdőívek és az óralátogatásom során gyűjtött tapasztalatok alapján teljesen megcáfolom azt az állítást, hogy az oktatóknak csak a felnőttek oktatásában van nagy szerepe. Az oktatók a hallgatókat segítik, életvezetési és tanulás-módszertani tanácsokat adnak. Persze az oktatás a legfontosabb, de például a hallgatók helyzetének megértésével, közvetlen viszonyával is segítenek az oktatók.

Ez nem meglepő, hiszen az oktatók és hallgatók többsége közel egyidős, így az oktatók tudják, hogy milyen módszerekkel, tehetik könnyebben feldolgozhatóvá az anyagot. Az oktatók többsége is hasonló helyzetben van, mint a hallgatók, hiszen az egész hetes munka és család mellett még hétvégén is van elfoglaltsága. A felnőttképzés sem az oktatók, sem pedig a hallgatók részéről nem könnyű.

4.4. Hallgatói kérdőívek értékelése során szerzett tapasztalatok

A kutatásom során kétfajta kérdőívet töltöttem ki a Perfekt Zrt. hallgatóival. A Perfektnél tett látogatásom során 44 darab hallgatói kérdőív került kitöltésre. A kérdőívek elkészítésekor az egyik kérdés, ami foglalkoztatott, hogy a hallgatók milyen idősök, mert a környezetemben élő felnőttek egyáltalán nem mutatnak hajlandóságot a tanulásra. Így meglepően tapasztaltam, hogy a kurzusokon 40 év fölöttiek is részt vesznek. A kérdőív egy személyes, a kitöltő adataira utaló blokkal kezdődik, amely részei: a kitöltő neve, kora, végzettsége. Ezekből a személyes adatokból két diagramot készítettem, az első diagramban a kitöltők neve és kora szerinti csoportosítás figyelhető meg.

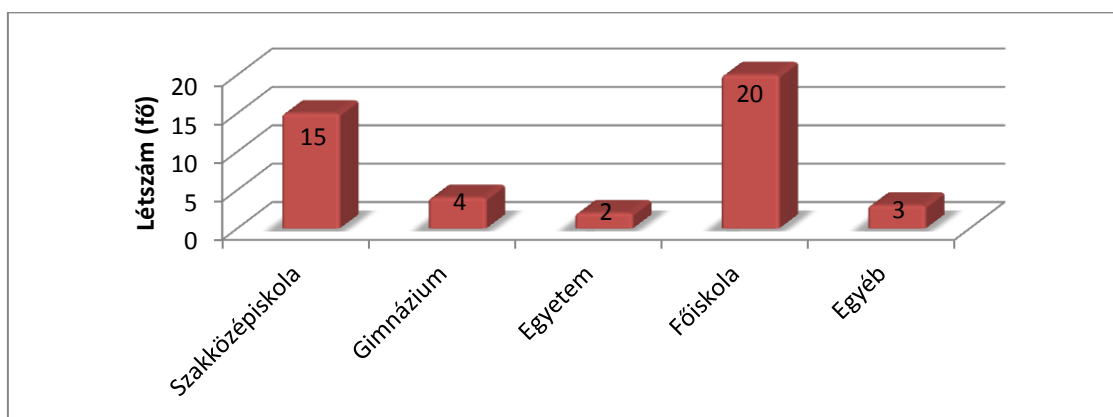
3.ábra: A Perfekt Zrt. hallgatóinak személyes adatai (fő/életkor)



Forrás: A Perfekt Zrt.-nél kitöltött kérdőívek alapján saját szerkesztés [2012]

A diagram alapján elmondható, hogy a nők sokkal nagyobb hajlandóságot mutatnak a felnőttképzésben való részvételre. A 44 kitöltő közül csak 4 fő, azaz 9 % volt férfi. A megvizsgált adatokból egyértelművé válik, hogy a férfiak 35 év fölött kisebb hajlandóságot mutatnak a tanulás iránt. A nőknél a legnagyobb hajlandóságot a 26-30 év közöttiek mutatták, 27%-os a részvételi arányuk a képzésben. A résztvevők 14%-a, azaz 6 fő 40 év fölötti nő volt. A második diagram a kitöltők végzettségét ábrázolja.

4.ábra: A Perfekt hallgatóinak legmagasabb iskolai végzettsége (fő/végzettség)



Forrás: A Perfekt Zrt.-nél kitöltött kérdőívek alapján saját szerkesztés [2012]

A diagram adataiból látható, hogy a szakközépiskolát és a főiskolát végzettek vannak nagyobb arányban. A kitöltők 34%-a, azaz 15 fő szakközépiskolát, 45%-a, azaz 20 fő főiskolát végzett hallgató. Ennek oka lehet, hogy minél magasabb szintű végzettséggel rendelkezik egy ember, annál jobban felértékelődik számára a tudás és egyre jobban szeretné bővíteni tudását.

A válaszadók legnagyobb része 73%, azaz 32 fő, nem munkáltatói kényszer hatására kezdte el a kurzust, amin részt vesz. A résztvevők közül csak 5%, azaz 2 fő volt kötelező továbbképzés miatt, 11%, azaz 5 fő pedig továbbképzés miatt kezdte el a kurzust. Ezek az adatok nagyon meglepőek voltak számomra, hiszen az én véleményem azt volt, hogy a legtöbb munkavállalót a munkáltató küldi, hogy képezze magát. Persze különféle okai lehetnek annak, hogy a munkáltató nem áldoz a munkavállaló képzésére, hiszen lehet, hogy a megszerzett tudást valahol másnál fogja hasznosítani, így a munkavállaló nem lenne hasznos a munkáltató számára. Ezt a feltételezést bebizonyította az is, hogy a válaszadók 37%-a, azaz 16 fő a kurzus elvégzése után szeretne jobb munkát találni, elhelyezkedni a munkaerőpiacon. 20%, azaz 9 fő kereset növekedést vár el a képzettség megszerzése után, vagyis jobb elhelyezkedést a munkahelyén, további 20%, azaz további 9 fő egyéb okokból van jelen a kurzuson például kötelező továbbképzés miatt, vagy a képzés nagymértékben segítené a munkáját. A maradék 23%, azaz 10 fő szeretne felsőbb beosztásba kerülni azáltal, hogy elvégzi a kurzust. Az elrettentő adatok miatt a harmadik óralátogatásomra már egy finanszírozásra utaló kérdéssel egészítettem ki a kérdőívet. Számtalan oka lehet annak, hogy a munkáltatók miért nem finanszírozzák ezeket a képzéseket. Viszont manapság Magyarországon még nem széles körben elterjedt, hogy a felnőttek a nehéz anyagi és gazdasági helyzetük ellenére áldozzanak a tanulásukra,

önképzésükre. A kiegészített kérdőívet már csak 15 fővel tudtam kitölteni. A válaszadók 73%-a, azaz 11 fő önköltséges finanszírozással, 20%, azaz 3 fő vállalati finanszírozással végzi a kurzust. 1 főt (7%) a munkáltatója támogatja, így a kurzus költségének 50%-át a munkáltató finanszírozza, és a fennmaradó 50%-ot pedig a munkavállalónak kell finanszírozni. A munkáltatók a finanszírozás elmaradásán kívül többségben akadályozzák a munkavállalók tanulását. Az óralátogatásaim során többször hallottam, hogy azt az időt, amit a képzésen tölt a munkavállaló, túlórában be kell dolgozni, illetve szabadságot kell kivenniük, ahhoz hogy fel tudjanak készülni a vizsgákra. De a legtöbben arról számoltak be, hogy a szabadság ideje alatt is zavarják a munkával őket. Ezt bizonyítja az is, hogy 3 fő, azaz 7% a tanulás során a legnehezebbnek a munkahely melletti tanulást találta. Ezekből az adatokból megállapíthatom, hogy a legtöbb felnőttképzési kurzusra nem a munkáltató miatt jelentkeznek a hallgatók és a legtöbb esetben nem is finanszírozzák a képzéseket. A vállalatok képzési hajlandóságát minden bizonnyal mérsékli a nehéz gazdasági helyzet. Tovább „rontja” a cégek képzés-szervezésre irányuló motivációját az a jogszabályváltozás, miszerint megszűnt a szakképzési hozzájárulás meghatározott hányadának a saját dolgozók képzésére való felhasználási lehetősége. Pedig a munkavállalók továbbképzése, a munkáltatók hasznára is válhatna, hiszen a képzettebb munkavállalók jobban tudnák segíteni az eredményes működést. Még az is előfordulhat, hogy a munkavállaló egy jobb, eredmény- és költséghatékonyabb módszert sajátít el a kurzus alatt.

Mivel én nappali tagozaton tanulok és még nem volt olyan év, amit tanulás nélkül, munkában töltöttem volna, egyáltalán nem láttam bele a felnőttek tanulásának nehézségeibe. Amikor elkezdtem a kutatást úgy véltem, hogy a legnagyobb nehézséget a hallgatóknak az jelenti, hogy elvesztették a tanulási rutinjukat, hiszen tanulni nem könnyű. Bár már az előzőekben bebizonyítottam, hogy a felnőttek sokkal könnyebben megértik és átlátják az összefüggéseket, mégis nehézséget okozhat a tanulás. A kérdőívek kiértékelése során meglepő tapasztalatokat szereztem, aminek oka valószínűleg a fent említett rutintalanságom a felnőttképzésben. A válaszok kiértékelése során 5 témakörbe csoportosítottam a nehézségekre utaló válaszokat. A 44 főből csupán 6 fő, azaz 13% állította azt, hogy nincs nehézsége a tanulással vagy nem is válaszolt a kérdésre. Az egyéb problémákkal rendelkezők csoportjába 3 fő, azaz 7% százalék tartozik bele. A munkahely miatti nehézségeket 3 fő, azaz 7% válaszolta. Azok, akiknek a legnagyobb nehézséget az időhiány és a fáradtság okozta 29-en voltak, vagyis a válaszadók 66%-a. Ez az arány nagyon magas, ahhoz képest, hogy a feltevésemben azt állítottam, hogy a tanulási rutin

elvesztése okozza a legnagyobb nehézséget. A maradék 3 fő, azaz a válaszadók 7%-a gondolta csak úgy, hogy a legnehezebb a tanulási rutin visszaszerzése.

Arra a kérdésemre, hogy hogyan próbálják megkönnyíteni a tanulást, milyen eszközöket vesznek igénybe, szintén meglepő válaszokat kaptam. A válaszoknál arra számítottam, hogy 90%-os arányban, a problémák kiküszöbölésére az oktatótól kérnek segítséget. Ennél a kérdésnél a válaszok kiértékelése során is különböző csoportokat alkottam: nincs problémája vagy nem válaszolt, segítséget vesz igénybe; napi rutin átalakítása, pontos időbeosztás megtervezése; minél több gyakorlás. Az utolsó egyéb csoportba azok tartoznak, akiket egyik kategóriába sem tudtam besorolni. Meglepődve tapasztaltam, hogy azoknak az aránya, akiknek nincs problémája vagy csak nem válaszoltak a kérdésre igen magas. A 44 főből 11főnek, azaz 25%-nak nem volt problémája azzal, hogy újra tanulni kell. Azok, akiket egyik kategóriába sem tudtam besorolni 9%-ot képviseltek, tehát 4 főnek más típusú problémája van a tanulással. A válaszadók szinte azonos arányban írták, hogy a problémák kiküszöbölésére próbálnak minél többet gyakorolni és a napi rutinjukat vagy időbeosztásukat pontosan megtervezni. Tehát 8 fő, azaz 18% próbálja átalakítani az időbeosztását, és 7 fő, azaz 16% próbál minél többet gyakorolni. Nem véletlenül említem utoljára azt a csoportot, ahová azok kerültek, akik segítséget vesznek igénybe a tanuláshoz. A válaszok során meglepve tapasztaltam, hogy 7 fő, azaz 16% az internet segítségével próbál megoldást találni, és szintén 7 fő, azaz 16% az oktatóktól vagy csoporttársától kér segítséget. A kiértékelés előtt nem gondoltam volna, hogy a felnőttek az internet segítségét igénybe véve próbálnak boldogulni a tanulással.

Úgy gondoltam, hogy mivel a felnőttek tapasztalataik révén sok gyakorlati tudással rendelkeznek, nem tartják fontosnak a gyakorlatorientált órákat. Azt, hogy mennyire fontos a gyakorlat a kurzusok során egy numerikus skálával mértem fel, amiben az értékek 1-től 6-ig terjednek. Az 1- a kevésbé gyakorlatorientált órákat, a 6- a teljes mértékben gyakorlatorientált órákat jelentette. A 44 válaszadó 4,9-es értékre pontozta azt, hogy mennyire tartják gyakorlatorientáltnak a kurzusok óráit. Ebből az adatból és az óralátogatások során szerzett tapasztalatokból azt a következtetést vontam le, hogy hiába rendelkeznek gyakorlattal a felnőttképzés résztvevői, mégis sokkal gyakorlatorientáltabb képzéseket várnak el.

Ezek alapján a bevezetésben leírt álláspontomat, miszerint a hallgatóknak a legnagyobb problémája a tanulási rutin elvesztése megcáfolom. Az adatok alapján, amiket gyűjtöttem a felnőttképzés résztvevőinek csak kis %-a küzd ezzel a problémával. A

legtöbb hallgatónak az okozza a problémát, hogy az egész hetes munkavégzés és család mellett nagyon nehéz időt szakítani a tanulásra. Ahhoz, hogy sikeres legyen a kurzus elvégzése, a hallgatóknak pontosan megtervezett időbeosztással kell rendelkezniük. Nagyon fontos még, hogy a felnőtteket támogassák a környezetükben lévők annak érdekében, hogy céljaikat megvalósíthassák, illetve segítség őket a problémák kiküszöbölésében. A külső környezethez tartozik elsősorban a család, másodsorban a munkáltató, ha a támogatás nincs meg nagy a valószínűsége, hogy a hallgató nem tudja elvégezni tanulmányait, nem tudja elérni a kitűzött céljait.

A hallgatói kérdőívben szerepelt egy kérdés, ami a hallgatókban felmerült kérdések miatti frusztrációra utalt. A hallgatók közül 3 fő, azaz 7% nem válaszolt, valamint 36 fő, azaz 82% nemleges választ adott. Tehát a vizsgált személyek többsége nem érzi kényesnek a kérdések feltételét. Mindössze 5 fő, azaz 11% válaszolt igennel, ami rácsófol arra, hogy a felnőttek kényelmetlenül érzik magukat, ha kérdést szeretnének feltenni. Az igen válaszoknál többnyire a bizonytalanság miatt nem tesznek fel kérdést, és azért, mert úgy gondolják, hogy olyanra kérdeznek rá, ami mások számára magától értetődő. A nemleges válaszoknál legtöbbször két indok szerepelt. Az első az, hogy ha valaki kérdést tesz fel, az azt jelenti, hogy már valamit elsajátított a tananyagból. A másik tipikus válasz, hogy az oktatók szívesen segítenek bármilyen kérdéssel is legyen szó. Ezek szintén megerősítettek abban, hogy az oktatóknak a felnőttképzésben nem csak az oktatás a fő dolguk, erre egy példa a felnőttek frusztrációjának oldása.

A hallgatói kérdőív utolsó kérdésében az oktatók segítőkészségéről kérdeztem a hallgatókat. Mivel bebizonyosodott számomra, hogy az oktatóknak nem csak az oktatás, hanem a hallgatók segítése is a feladatuk, nem volt meglepő számomra a hallgatók válasza. Szintén egy 1-6-ig terjedő numerikus skálát alkalmaztam, ahol az 1-az egyáltalán nem segítőkész, a 6-a segítőkész tanárokat jelölte. A hallgatók átlagosan 5,7-re értékelték a tanárok segítőkészségét. Ebből is látszik, hogy a hallgatók teljes mértékben meg vannak elégedve az oktatókkal, hiszen a legtöbb kitöltő 5-ös értéket adott meg. Ezt a kérdést kiegészítettem azzal, milyen speciális segítséget várnak el az oktatóktól/intézménytől. A fentiek alapján az oktatókkal többségben meg vannak elégedve a hallgatók, de a kitöltők 18%-a, azaz 8 fő várna el segítséget az intézménytől vagy az oktatóktól. Azok, akik válaszoltak erre a kérdésre legtöbbször azt várják el, hogy még több gyakorlati példát, esettanulmányt oldjanak meg, illetve szeretnének valóságos szoftvereket megismerni és használni. Ezen kívül voltak olyan elvárások is voltak, hogy kapjanak e-mailben

tananyagot vagy otthon elvégezhető feladatokat, illetve szeretnék rugalmasabb vizsgaidőpontokat.

4.5. Vizsga megfigyelési eredmények

2012.03.23.-án részt vettem a Társadalombiztosítási ügyintézők szóbeli vizsgáján, amin 9 fő vizsgázott. A vizsga elején a Heves Megyei Kirendeltség oktatási menedzsere megnyitotta a vizsgát, illetve bemutatta a vizsgabizottság tagjait. A vizsgabizottság elnökét a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) jelöli ki. Ahhoz, hogy vizsgaelnök legyen valaki, pályáznia kell, hogy az NSZFI nyilvántartásába kerüljön. A vizsgabizottság másik külső tagját a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara vizsgakoordinátora jelölte ki, akinek elmondása alapján a vizsgabiztosnak szakmailag megfelelőnek kell lennie. Hasonlóképpen a vizsgaelnöki poszthoz, pályázni kell a területileg illetékes iparkamarához, hogy nyilvántartásba vegyék a vizsgabiztost. A vizsgán részt vett még a Kirendeltség oktatási menedzsere és a modulokat oktató tanár is.

A vizsga megnyitása után az első 6 fő maradt a teremben. Mindenki személyigazolvánnyal igazolta magát és 4 tételt húzott, ezt a vizsga elnöke és az oktatási menedzser adminisztrálta. A vizsgázók megfelelő felkészülési időt kaptak, hogy mind a 4 modulból kihúzott tételt kidolgozhassák. Az elnök asszony javasolta, hogy a kidolgozás során inkább csak vázlatosan írjanak, hogy minden tételből megfelelően fel tudjanak készülni. A felkészülési idő lejártá után a vizsgázók szóban elmondták mind a 4 tételt, a vizsgán az oktató, ha hiányosnak érezte a feleletet belekérdezett a tételbe. A vizsgázóknak nagy segítséget jelentett, hogy az őket oktató tanár vizsgáztatott, mert az oktató és a hallgatók ismerték egymást, így némelyest oldódott a hallgatók vizsga miatti stressze. Valamint a hallgatók jobban megértették egymást az oktatóval. A vizsga során az elnök asszony és a kamarai tag figyelt a törvényes keretek betartására például: a hallgatók ne puskázzanak vagy súgjanak egymásnak. A vizsga során nem volt olyan hallgató, aki próbált volna valamilyen nem megengedett segédeszközt használni, a hallgatók felkészültek voltak. A vizsga után a vizsgabizottság eredményt hirdetett.

A főiskolán rengeteg vizsgát tettem az elmúlt három évben, de minden alkalommal csak egy vizsgát kellett teljesítenem. Nagyon meglepő volt számomra, hogy a hallgatóknak mind a négy modulból egyszerre kellett vizsgázni. A hallgatók elmondásából is kiderült, hogy nagyon megterhelő volt számukra felkészülni 80 tételből munka és család mellett. A

számadás menete teljesen megfelelt a főiskolai rutinnak. A vizsgán 4 fő előtt kellett számot adni a hallgatóknak a tudásukról, ami a hallgatóknak még több izgalmat okozott. A főiskolán a tantárgyak szóbeli vizsgáján csak a hallgatók és az oktató vannak jelen, de az államvizsga hasonlóan zajlik a megfigyelt vizsgához. A számadás során a hallgatók nem kapcsolták össze a kihúzott tételeket, mindegyikből külön számoltak be. A vizsga során a hallgatók a munkatapasztalatukat nem építették bele a feleletbe, csak a megtanultakat mondták el. Semmilyen életszerű példát nem hoztak fel a feladat megoldásának igazolására.

4.6.A Perfekt Zrt.-nél végzett tapasztalataim összegzése

Nagyon örülök annak, hogy a dolgozatom elkészítéséhez egy ilyen nivós intézmény segítségét vehettem igénybe. A kutatásom során rengeteg információt gyűjtöttem mind az óralátogatások során, mind a kitöltött kérdőívek kiértékelés során. A Heves Megyei Kirendeltség oktatási menedzserével készített interjúból megtudtam, hogy kezdődik el egy tanfolyam, milyen lépések szükségesek egy ilyen folyamat elindításához. Az óralátogatásaim során betekintést nyerhettem egy felnőttképzés keretein belül megvalósuló kurzus órájára. Itt megfigyelhettem az oktatókat és a hallgatókat egyaránt, és rengeteg olyan információhoz jutottam, ami szinte teljesen megváltoztatta véleményemet a felnőttképzésről. A tanulási nehézségek, a fáradtság, a leterheltség mellett a felnőttek szívesen tanulnak és képzik magukat, még akkor is, ha a munkáltatójuk nem támogatja őket. A Perfekttől minden segítséget megkapnak a hallgatók, akik teljes mértékben meg vannak elégedve az intézménnyel és az oktatókkal is. Mivel egy vizsgára is ellátogathattam, ezáltal a felnőttképzés folyamatát szinte teljes mértékben feltérképezhettem. A Perfektnél végzett kutatásaim eredményesek voltak, mert sok kérdésben nem egyezett meg a véleményem az valósággal. A kutatásaim során kiderült számomra, hogy jól gondoltam, hogy a felnőttképzés résztvevői sokkal könnyebben elsajátítják az ismereteket több éves tapasztalataiknak köszönhetően. Több olyan véleményt formáltam meg a felnőttképzésről, amikről kiderült, hogy tévesek. Az oktatóknak sokkal összetettebb feladatuk van, mint az oktatás. Nem csak oktatni kell a hallgatókat, hanem segíteni, megkönnyíteni a tanulást, oldani a felnőttek feszültségét a tanulás miatt. A legnagyobb meglepetést az okozta, hogy a hallgatóknak nem a tanulási rutin visszaszerzésével van problémájuk, hanem az idő hiányával. Ha jobban belegondolok

érthető, hiszen a felnőttek munkahelyükön heti 40 órát dolgoznak, otthon pedig várja őket a család. Ezt a problémát a legtöbb felnőtt pontos időbeosztás megtervezésével oldja meg. Nagy problémának tartom, hogy a kutatásom során kiderült, rosszul gondolom, hogy a munkáltatók támogatják a munkavállalókat a képzésekben. Már az előzőekben kifejtettem véleményem arról, hogy miért tartom rossz dolognak azt, hogy a munkáltatók teljesen elfordulnak a munkavállalóknak nyújtott segítségtől. Remélem, hogy a jövőben ez a helyzet változni fog és a vállalatok felismerik, hogy megéri támogatni a munkavállalókat abban, hogy képezzék, fejlesszék tudásukat.

Az összegyűjtött vélemények alapján a hallgatók elégedettek az intézménnyel, de elvárnak olyan segítséget, mint például e-mailben küldött tananyag vagy feladat. A tematikák összeállításában több gyakorlati feladatot javasolnék, illetve valamilyen módon megismertetni a hallgatókat az életben használt számítógépes programokkal. A hallgatók rugalmasabb vizsgaidőpontokat várnának el, hiszen így is nehezen tudják összeegyeztetni a munkájukat és a tanulást. A vizsgalátogatásom során meglepődve tapasztaltam, hogy a vizsgázók egyszerre négy modulból vizsgáznak. A vizsga kezdete előtt beszélgettem a hallgatókkal, akik elmondták, hogy nagyon nehéz négy modul tananyagából felkészülni, és a tanulás során többször összekeverték a különböző modulok anyagát. Ezért ennek megoldására azt javasolnám, hogy a kurzus moduljaiból több részletben vizsgázhassanak le a tanulók. Összességében pozitív tapasztalatokat gyűjtöttem az intézménynél tett látogatásaim során.

5. Langwest Nyelvi Központ bemutatása és a kutatásaim eredményének ismertetése

5.1.Langwest Nyelvi központ általános bemutatása

A Langwest Nyelvi Központ az Észak-magyarországi Régió, vezető nyelviskolája a felnőtt- és gyermeknyelvoktatás területén. Több mint egy évtizede foglalkoznak felnőttoktatással, fő tevékenységük angol, német, francia, olasz, spanyol, orosz nyelvtanfolyamok szervezése és tartása Miskolc és Eger vonzáskörzetében. Oktatási rendszerük kialakításakor arra törekedtek, hogy mindenki megtalálja a számára legelőnyösebb oktatási formát és mindazt a szolgáltatást, mely az eredményes nyelvtanuláshoz szükséges. Szolgáltatásaik minőségét az akkreditált felnőttképzési intézményi cím, valamint akkreditált angol és német nyelvi képzési programjaik biztosítják. Az Intézmény a Nyelviskolák Szakmai Egyesülete által ajánlott nyelviskola, mely garantálja a magas színvonalú, hatékony nyelvoktatást. Az iskola a BME általános, valamint gazdasági nyelvvizsgáik, illetve a LEXINFO informatikai szaknyelvi vizsga államilag elismert vizsgahelye.

A kiérdemelt szakmai és minőségirányítási címek azt az elhivatott munkát jelzik, amelyet évek óta végez az intézmény az idegennyelv-oktatás területén. Az intézmény tanárai szívügyüknek tekintik a hatékony nyelvoktatást. Szakmai felkészültségük, az új iránti fogékonyságuk, illetve a hallgatókkal kialakított barátságos kapcsolatuk biztosítéka a sikeres nyelvtanulásnak.

A korszerűen felszerelt tantermekben kellemes, nyugodt légkörben, kis csoportokban folyik a nyelvtanulás. Az oktatás és a szakmai munka eredményességét és változatosabbá tételét segítik a modern nyelvkönyvek és folyóiratok, a multimédiás nyelvoktató segédanyagok és az idegen nyelvi hanganyagok. A nyelviskola a tanulói igényeket figyelembe véve, több éves szakmai tapasztalat alapján különböző szekciókat hozott létre, hogy a diákok minél hatékonyabban valósítsák meg a nyelvtanulási céljaikat. Az általános és középiskolás diákok, valamint a felnőttek és a cégek egyaránt megtalálhatják a számukra megfelelő képzési formát. A tanulni vágyó hallgatók szintfelmérés után tudhatják meg, mely csoportban kezdhetik el tanulmányaikat. A tanfolyamokat a kezdőtől felsőfokig, az Egységes Európai Nyelvi Keretrendszer követelményeinek megfelelően indítják el. Az egyes szintek 40 órás szakaszokból állnak.

A szintrendszerben a tanulók előre kiszámíthatóan haladhatnak a kívánt nyelvtudás megszerzése felé. A minőségi nyelvoktatás iránti elkötelezettség eredménye, hogy az elégedett hallgatók száma évről-évre növekszik. (Langwest Nyelvi Központ [2012] alapján)

5.2.A Langwest Nyelvi Központnál végzett kutatásom

A Perfekt Zrt.-nél végzett kutatásaim során, az egyik oktató ajánlotta, hogy látogassak el egy olyan órára is, ami állam által indított képzés. Felvettem az Egri Munkaügyi Központtal a kapcsolatot, hogy ellátogathassak egy általuk szervezett tanfolyamra, így sikerült eljutnom a Langwest Nyelvi Központba. Itt egy Munkaügyi Központ által szervezett angol nyelvi tanfolyam óráját figyelhettem meg. A Perfektnél végzett kutatásaim után teljesen más tapasztalatokat gyűjtöttem a felnőtt tanulókról. Az angol nyelvi kurzus, amit megfigyeltem hat hónapos, és én már a vizsga felé közeledve figyeltem meg a csoportot, így nem volt rálátásom arra, hogy ki milyen szintről kezdte el a tanfolyamot. Az órák teljes mértékben a nappali tagozatos diákok óráihoz hasonló volt, olyan szempontból, hogy hétfőtől péntekig, reggeltől kora délutánig tartottak.

A megfigyelt angol kurzuson a csoport létszám 12 fő volt. A óra megfigyelését előre elkészített vázlat alapján figyeltem meg. Az óra 95%-ban angol nyelven folyt, de voltak olyan problémák, amiket az oktató magyar nyelven magyarázott el. Az oktató és a hallgatók az óra elején megbeszélték, hogy a hallgatóknak milyen szempontok szerint kell párokban beszélgetést folytatniuk. A téma a hétvége volt, illetve a húsvét közeledtével a húsvéti készülődés. Mindenki választott magának párt és meghatározott ideig, körülbelül 5-6 percig beszélgettek a megadott témáról angol nyelven. Ha valamelyik pár megakadt, mert esetleg nem jutott eszébe egy szó, az oktató segítségével tovább léphettek a beszélgetésben. A beszélgetés után az oktató mindenkit megkérdezett arról, hogy a beszélgetés során megtudott-e valami érdekességet a párjáról. Aztán az oktató kiosztotta a hétvégén kijavított házi dolgozatokat, amiknek az előforduló hibáit az oktató magyar nyelven mondta el. A dolgozatok megbeszélése után a hallgatók szókincs fejlesztő feladatot oldottak meg. A hallgatók háromfős csoportokba rendeződtek és minden csoport kapott egy nyomtatott lapot, amin több témakör volt például köszönés, bemutatkozás, és ehhez különböző cetliket kaptak. A feladat lényege az volt, hogy a nyomtatott papíron lévő kifejezésekhez párosítsák a cetlin lévő szinonimákat. A fejlesztő feladat megoldása és

megbeszélése után az oktatóval közösen leellenőrizték a házi feladatot, ami olvasási gyakorlat volt.

A megfigyelt óra teljes mértékben gyakorlatorientált volt, hiszen ez egy nyelvtanfolyamnál nem is történhet másképpen. A hallgatók is nagyon aktívan részt vettek a feladatokban és egyáltalán nem tapasztaltam negatív viselkedést, ez valószínűleg annak köszönhető, hogy a hallgatóknak nem munka után kellett órára menni. A hallgatók és az oktató teljes mértékben együtt dolgoztak. A megfigyelt órán nem volt lehetőség a hallgatók tapasztalatának vizsgálatára, ám véleményem szerint a decembertől tanultakat a hallgatók nagyon jól tudták hasznosítani. Azok a hallgatók is, akik már 40 év fölöttiek voltak remekül boldogultak az angol nyelvvel, ami számomra meglepő volt, hiszen a nyelvtanulás a fiatalok számára is elég nehézkes. Az oktató sok dolgot írt fel a táblára, például a párbeszédes gyakorlat témaköreit, problémás szavaknál az angol megfelelőit. Az óra során kifejezett vizsgafeladatokat nem oldottak meg, de minden feladat a vizsgára való felkészüléshez volt elengedhetetlen. A házi feladat kifejezetten vizsgafeladat volt.

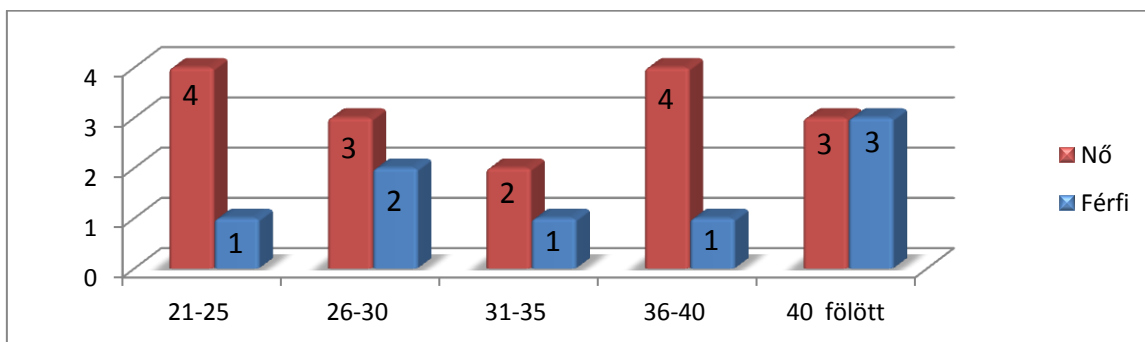
Az oktató és a hallgatók viszonya közvetlen, valószínűleg a kis létszám és a több hónapos együtt működés következtében. A hallgatók között is közvetlen a viszony, egyáltalán nem voltak frusztráltak, hogy idegen nyelven kell egymás előtt beszélniük, illetve, ha kérdésük volt, azt is bátran feltették. A hallgatók nagyon nyíltak, aktívak és érdeklődőek voltak. A megfigyelt óra 2x45 perc volt, ami nagyon aktívan telt. A kutatás alatt érdekes tapasztalatokat gyűjtöttem a hallgatókról. A hallgatók mivel nem munka után ültek az iskolapadba sokkal aktívabban részt vettek az órán és az odafigyeléssel sem voltak gondok. Valószínűleg a leadott tananyagot is sokkal jobban fel tudják dolgozni és sokkal gyorsabban megértik. A nyelvoktatás láthatóan hatékony volt a diákoknál, mert nagyon jól hasznosították az elsajátított tudást és választékosan beszéltek angol nyelven. A hallgatók az óra során nagyon figyelmesek voltak és, ha új szót, vagy nyelvtani kifejezést hallottak szinte azonnal megjegyezték.

5.3.A kérdőívek kiértékelése során szerzett tapasztalatok

A Langwestnél végzett kutatásom során az itt megfigyelt hallgatókkal is kérdőívet tölttettem ki. A kérdőív első részében egy személyes rész volt, ahol a hallgatók korát, nemét végzettségét vizsgáltam, ezek után következtek a nyílt és zárt kérdések. A Langwestnél két nyelvi tanfolyam folyt, amit a Munkaügyi Központ szervezett, egy angol és egy német

kurzus, mindkét kurzus hallgatói kitöltötték a kérdőívet. A nyelvi kurzusokon 12 fő vett részt egy-egy csoportban, így 24 kérdőívet sikerült kitölteni. A kérdőívet személyesen töltöttem ki a hallgatókkal, akik nagyon segítőkészek voltak. A kitöltött kérdőívek feldolgozása során a kitöltők adatairól diagramot készítettem.

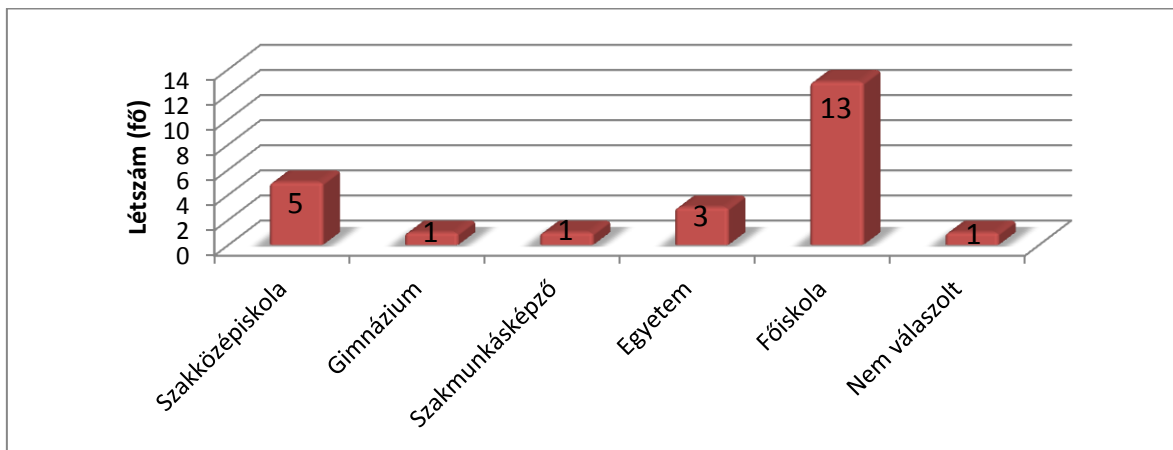
5. ábra: A Langwest Nyelvi Központ hallgatóinak személyes adatai nemek szerint (fő/életkor)



Forrás: A Langwest Nyelvi Központnál kitöltött kérdőívek alapján saját szerkesztés [2012]

A diagram vizsgálata során a következő megállapításokat tettem. A női hallgatók többségében 21-30 év közöttiek, a férfiak többségben 26-30 év közöttiek és 40 év fölöttiek voltak. Ezek az adatok meglepőek voltak számomra, hiszen a Perfektnél végzett kutatásom során alig volt férfi a kurzusokon, itt pedig 8 fő, azaz 42% volt férfi. Ez a különbség valószínűleg azért ilyen magas, mert a Munkaügyi Központ által indított képzéseken a tartósan munkával nem rendelkezők vettek részt. A személyes adatok mellett a hallgatók végzettségéről is diagramot készítettem.

6. ábra: A Langwest Nyelvi Központ hallgatóinak végzettségi adatai (fő/végzettség)



Forrás: A Langwest Nyelvi Központnál kitöltött kérdőívek alapján saját szerkesztés [2012]

A diagram vizsgálata alapján megállapítható, hogy a kurzuson részt vett hallgatók végzettségük szerint többnyire szakközépiskolát vagy főiskolát végzett hallgatók. Szakközépiskolát 21%, azaz 5 fő végzett, a hallgatók 54%-a, azaz 13 fő Főiskolát végzett. Ez is bizonyítja azt az állítást, hogy minél magasabban képzett valaki, annál több figyelmet fordít a további képzésekre.

A hallgatók 67%- a, azaz 16 fő azért érezte szükségesnek a kurzus elvégzését, hogy munkahelyet találjon. A hallgatók 80%-a, azaz 19 fő gondolja úgy, hogy a kurzus végeztével el fog helyezkedni a munkaerőpiacon. A kérdőívet kitöltők közül valószínűleg sokan nem azért munkanélküliek, mert nem elég képzetek, inkább ez a szám a régió munkanélküliségi helyzetének tudható be. A válaszadók közül 30%, azaz 7 fő az idő hiányát és a családdal való összeegyeztetést tartja a legnehezebbnek, abban, hogy újra iskolai keretek között kell tanulnia. Elég magas értéket képvisel azoknak a száma, akiknek semmilyen nehézséget nem okoz a tanulás, 21%, azaz 5 fő véleménye szerint semmi nehéz nincs abban, hogy tanulni kell. Ez az adat elég meglepő volt számomra. Azokra a válaszokra, amikre magas értéket vártam, mint például visszaszokni a tanulásba, vagy az hogy napról napra készülni kell, a csoportlétszámhoz képest elég alacsony arányt képviselt. A válaszadók 17%-a, azaz 4 fő gondolta úgy, hogy a tanulásban a legnehezebb az, hogy napról napra készülni kell. Mindössze 3 fő, azaz 12% szerint a legnehezebb a tanulásban, az hogy újra hozzá kell szokni a tanuláshoz. Azok közül, akiknek nehézséget okoz a tanulás szinte mindenki leírta válaszában, hogy próbálnak minél többet gyakorolni, és ha így sem tudják megoldani a problémát, segítséget kérnek oktatóiktól, csoporttársaiktól vagy utánanéznek az interneten a problémás részeknek. 5 fő, azaz, 20% nem válaszolt erre a kérdésre. A kérdőívek kiértékelés során rábukkantam egy meglepő tanulási formára, amivel a hallgató próbálta kiküszöbölni a nehézségeket, „Diktafonról tanulok a házimunka során”. Így azt a feltevésemet, miszerint a legnehezebb a tanulási rutin visszaszerzése, megcáfolták az adatok.

A kitöltött kérdőív végén két numerikus skálán mértem fel a hallgatók elégedettségét, az oktatók segítőkészségével kapcsolatban, valamint azzal, hogy szerintük mennyire gyakorlatorientált a kurzus, amin részt vesznek. A hallgatók a gyakorlatorientáltságra utaló kérdésnél egy hatos skálán értékelték, ahol az 1- a kevésbé gyakorlatorientált, a 6- a gyakorlatorientált jelző volt. Ennél a kérdésnél a hallgatók átlagosan 4,7-re értékelték a kurzus gyakorlatorientáltságát. Itt is megfigyelhető, hogy a hallgatók tapasztalata ellenére igénylik a gyakorlatias oktatást. Az oktatói segítőkészségre

utaló kérdésnél a hallgatók szintén egy hatos skálán értékelték az oktatókat, ahol az 1- a kevésbé segítőkész, a 6- a nagyon segítőkész oktatót jelentette. A hallgatók az oktatókat 5,4 pontra értékelték, azok közül, akik 4-es vagy 5-ös értéket adtak 33%, azaz 8 várna el speciális segítséget vagy az oktatótól vagy pedig az intézménytől. A válaszok között speciális segítségként említik a több gyakorlást, a verbális kommunikáció fejlesztését, illetve az egyik hallgató a Munkaügyi Központtól várna el segítséget a munkahelykeresésben. Ezek az adatok szintén bizonyítják, hogy a felnőttképzésben résztvevők oktatók feladata nagyon sok részből tevődik össze.

A munkáltatók hozzáállást itt nem tudtam megvizsgálni, mert a képzést, amin részt vettem az állam indította és finanszírozta.

5.4.Langwestnél gyűjtött tapasztalataim összefoglalása

A Nyelvi Központnál tett kutatásom során a Perfekt Zrt.-nél nyert tapasztalataimmal teljesen eltérő eredményeket tapasztaltam. Jó döntés volt, hogy egy a Munkaügyi Központ által támogatott képzésre is ellátogattam. Az itteni hallgatók, mivel munkanélküliek és a nappali képzéshez hasonló időbeosztásban járnak órára, sokkal aktívabbak és több időt tudnak fordítani a tanulásra otthon. Persze ezt nem azt jelenti, hogy ezeknek a hallgatóknak könnyű lenne a tanulás, csak könnyebb, mint a Perfektes hallgatóknak, hiszen itt például nem kell a munkáltatótól engedélyt kérni vagy bedolgozni, azt az időt, amit az iskolában töltenek. Ezeknél a képzéseknél is nagyon fontos a környezet támogatása és megértése, mert ezek nélkül szinte lehetetlen vagy nagyon nehéz teljesíteni a kitűzött célokat. Valószínűnek tartom, ha egy olyan Munkaügyi Központ által indított képzésre is ellátogatok, ahol a hallgatóknak nem célja a tanulás, biztos, hogy negatív tapasztalatokat gyűjtök a megfigyelés során. Az itt tanuló hallgatók viselkedéséből látszott, hogy nem csak a tanulással együtt járó juttatások miatt vettek részt a kurzuson. Ennél az intézménynél is azt tapasztaltam, hogy az oktatók nagyon megértőek és segítőkészek, ezáltal megkönnyítik a hallgatók problémáinak feldolgozását. Így a hallgatók is sokkal könnyebben megbirkóznak azzal a helyzettel, hogy újra iskolapadba kellett ülniük.

6. Összefoglalás

A dolgozatom elkészítése során megpróbáltam alaposan és részletesen megvizsgálni a felnőttképzés témakörét. A kutatásaim során mind az oktatók mind a hallgatók nézőpontját szerettem volna megismerni, illetve felmérni. Ezekhez a vizsgálatokhoz többféle módszert alkalmaztam. A megfigyeléseket két nívós intézményben végezhettem, a Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt.-nél és a Langwest Nyelvi központnál. A Perfektnél 44 hallgató, a Langwestnél 24 hallgató töltötte ki az általam készített kérdőíveket. Az intézményekben történt vizsgálatok során a felnőttképzéssel kapcsolatban formált véleményeket szerettem volna helyretenni. A két intézményben szerzett adatok értékelése során eltérő eredményekkel szembesültem. A Perfektnél a résztvevők 91%-a volt nő, és csak 9%-a férfi, ezzel szemben a nyelviskolában a nők aránya 67% volt, a férfiaké pedig 33%. Ennek oka valószínűleg, hogy a nyelvtanfolyam résztvevőinek az állam finanszírozza a képzést. Ebből arra következtetek, hogy a nők hajlandósága sokkal nagyobb a tanulás, önképzés iránt még akkor is, ha az költségekkel jár. A legmagasabb iskolai végzettséget vizsgálva hasonló eredményeket kaptam, egyet kivéve. Az egyetemi végzettségűek a Langwestnél magasabb %-os arányt képviselnek. A felnőttképzési intézményben a kitöltők 37%-a szeretne jobb állást találni és jobban elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A nyelviskolánál 20% szeretne jó állást találni és 80% szeretne elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Ez persze nem volt meglepő adat számomra, hiszen a munkával tartósan nem rendelkezők vettek részt a nyelvtanfolyamon.

A tanulási nehézségekre utaló kérdéseknél összevontan is kiértékeltem a kérdőíveket. Ezek alapján 68 főből 11 fő, azaz 16% semmilyen nehézséget nem talált abban, hogy újra tanulnia kell. Azok, akik az időhiányt és fáradtságot jelölték meg, mint akadályt 53%-ot tesznek ki, azaz 36 fő küzd ezzel a problémával. A legkisebb arányban a tanulási rutin elvesztését jelölték meg, csupán 9% gondolta ezt, azaz 6 fő. Az egyéb kategóriába tartozó válaszadók 22%-ot tesznek ki, tehát 68 főből 15 fő adott olyan választ a kérdésre, amit egyik kategóriába sem tudtam sorolni. A problémák kiküszöbölésére utaló kérdésnél is összevontan a válaszokat, hogy általános következtetést vonhassak le. Ezt összegezve, a legtöbb hallgató oktatói segítséget kér, ha problémája akad, tehát 68 főből 15 fő, azaz 22% választja ezt a megoldást. Azok, akik az időbeosztás és napi rutin pontos megtervezésével próbálnak megoldást találni 15%-ot képviseltek, vagyis 68 főből 10 fő. Hasonló értéket kaptam azoknál a hallgatóknál, akik az internet segítségét veszik igénybe,

ők 16%-ot tesznek ki, vagyis 11 fő. A sok gyakorlást 13 fő, azaz 19% jelölte meg válaszában. A maradék 19 fő, azaz 28% más segítséget vesz igénybe, ha problémája akad.

Mivel tudjuk, hogy a felnőtt tanulók sajátosságai közé tartozik, hogy kerülnek a kínos helyzeteket, ezért feltettem, azt a kérdést, hogy mennyire érzik frusztráltnak magukat, ha kérdést szeretnének feltenni. A válaszadók közül csupán 12%, azaz 8 fő nem mer kérdést megfogalmazni az órák során. Meglepődve tapasztaltam, hogy 57 fő, azaz 84% nem érzi kínosnak, ha kérdés merül fel benne. Több válaszadó leírta, hogy azért nem érzi kényesnek a kérdések feltételét, mert az annak a jele, hogy valamennyit ért a tananyagból. Mindössze 3 fő, azaz 4% nem válaszolt erre a kérdésre. Mindezt összegezve arra a következtetésre jutottam, hogy a felnőttek közül a nők sokkal nagyobb hajlandóságot mutatnak a tanulás iránt. Továbbá a felnőtteknek nem magával a tanulással van gondjuk, hanem azzal, hogy a szoros időbeosztásukba nehezen fér bele a tanulás. Ez nem meglepő, hiszen a munkahelyen heti 40 órát dolgoznak, otthon pedig a családdal kell foglalkozniuk. A tanulás és a kurzusok elvégzésének sikeréhez a külső környezetnek is hozzá kell járulnia, mert a támogatás nélkül szinte biztos a sikertelenség és a feladás. A legnagyobb gondot nem a család jelentette, többnyire a munkáltatók nem tolerálják a munkavállalók tanulási vágyát. Érdekesnek találtam, hogy a legtöbb munkavállalót nem támogatja a vállalat, ahol dolgozik, sőt inkább hátráltatja. A tanulmányom készítése során sok felnőtt számolt be arról, hogy a képzés miatti távollétet be kellett dolgoznia, valamint a vizsgára való felkészülés alatt sem tudtak teljesen elszakadni a munkahelyüktől. Ennek számos oka lehet, de a munkáltatók szemszögéből nem készítettem felmérést. Az előzetes feltevésemet, azaz, hogy a felnőtteknek a tanulási rutin visszaszerzése a legnagyobb gondjuk megcáfoltam. Az elemzésem során pedig sajnálatos módon megcáfoltam azt a feltevésemet is, hogy a munkáltatók képeztetik a dolgozókat, valamint segítik őket a kurzus finanszírozásában.

A korábban kifejtett elemzésemből arra a következtetésre jutottam, hogy a felnőttek nehézségeit az oktatók nem csak a tanítással tudják kiküszöbölni, illetve segíteni. Az oktatók feladata sokkal összetettebb ennél. Feladataik közé tartozik például a bizalmatlanság, esetleg frusztráció feloldása egy közvetlen oktató-hallgató viszonyal. A legtöbb felnőtt valamilyen tekintélyi rendszerből érkezett ezért utasításokra, irányításra van szüksége. Attól, hogy a hallgatók már felnőttek még sok figyelemre van szükségük. Tapasztalataik révén pedig örömmel részt vesznek a döntésekben, viszont a leereszkedő hangsúlyt vagy a célozgatást el kell kerülni velük szembe. Így a bevezetésben felvetett

állításomat, miszerint az oktatóknak kizárólag az oktatás a feladatuk teljes mértékben megcáfoltam.

A felnőtt tanulók megfigyelése előtt úgy gondoltam, hogy a felnőtteknek könnyebb elsajátítani a tananyagot, hiszen a több éves munkatapasztalatuk alatt olyan módszert fejlesztettek ki, amivel könnyebben ki tudják szűrni a lényeget és az összefüggéseket is gyorsabban átlátják. Azt a hipotézisemet, miszerint a felnőtt képzés résztvevői a kifejlődött kompetenciáik révén könnyebben megértik és elsajátítják a tananyagot, megerősítettem.

A dolgozatom elkészítése során a felnőttképzésről gyűjtött tapasztalataim alapján kijelenthető, hogy a felnőtt tanulók nehéz helyzetben vannak, de minden módszert felhasználnak, annak érdekében, hogy sikeresen teljesíthessék az általuk kitűzött célokat. Ebben a küzdelemben nagy segítséget jelent, hogy az oktatók próbálják minél közelebb hozni a felnőtt által jobban érthető munka világát és a nehezen elsajátítható tananyagot. Ezt a segítséget pedig a felnőtt tanulók azzal hálálják meg, hogy az előttük álló nehéz akadályokat, mint például a vizsgák, sikeresen leküzdik.

Most még nehéz belegondolni abba, hogyan tudnék trénerként vagy oktatóként helytállni, hiszen még nem rendelkezem munkatapasztalattal vagy oktatói tapasztalattal. Valószínűnek tartom, hogy a végzettségem révén lesz alkalmam felnőtt tanulókat oktatni. Az oktatás során mindképpen közvetlen oktató-hallgató viszonyt próbálnék kialakítani, hogy ezzel is csökkentsem a hallgatók tanulás miatti feszültségét. Persze arra odafigyelnék, hogy az oktatói státusz megmaradjon, hiszen a hallgatóknak szükségük van irányításra. Teljes mértékben gyakorlatorientált órákat tartanék, és minél közelebb hoznám a munkát a tananyaghoz. A hallgatókat bevonnám az órai munkába, és megpróbálnám érdekessé tenni az unalmasnak tűnő elméletet munkából hozott történetekkel, példákkal. Illetve ösztönözném a hallgatókat, hogy megosszák saját munkatapasztalataikat. Felhívnám a figyelmüket a tananyag és a szakma érdekességeire. Olyan otthoni feladatokat adnék a hallgatóknak, amiket a munkájukból átvett gyakorlattal tudnának megoldani. A kiadott feladatoknál persze odafigyelnék arra, hogy a tanulás mellett rengeteg más feladatuk is van. Olyan feladatokkal ismertetném meg a hallgatókat, amiket hasznosítani tudnának a munkahelyükön szinte azonnal.

Mivel én még nem vettem részt felnőttképzésben sem oktatóként sem hallgatóként tisztelem azokat, akik a sok nehézség ellenére jelentkeznek felnőttképzésben megvalósuló kurzusokra, illetve azokat is, akik segítik a felnőtt tanulókat leküzdni az akadályokat.

Hivatkozásjegyzék

2001.évi CI TÖRVÉNY A FELNŐTTKÉPZÉSRŐL- Értelmező rendelkezések, letöltés helye: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0100101.TV, letöltés ideje: 2012. 04. 10 19:29

2006/123/EK [2007]-A BELSŐ PIACI SZOLGÁLTATÁSOKRÓL SZÓLÓ 2006/123/EK IRÁNYELV- letöltés helye: www.kulugyminiszterium.hu/kumhubaleuAktualitasok070504_iranyelv.htm, letöltés ideje: 2012.04.10 16:06

ÁDÁM GYÖRGY [et. al.] [2008]- Tanulás életem át {TÉT} Magyarországon, 124., 131., 134.oldal, Tempus közalapítvány, letöltés helye: http://www.tpf.hu/pages/books/index.php?page_id=&books_id=174, letöltés ideje: 2012. 01. 20. 18:56

ÉLETEM ÁT TARTÓ TANULÁS[2012], Gyarak Tanoda-Békés Megye Képzés Online megbízásából, letöltés helye: http://www.atkepzes.com/hirek/formalis-non-formalis-informalis-kepzes-online_2700_413434.html, letöltés ideje: 2012.04.10. 20:47

ERDEI GÁBOR [2009] - A nem formális és informális tanulás feltérképezése: a munkahelyi tanulások regionális szegmensei Megjelent Forray Katalin- Juhász Erika: Nonformális- informális- autonóm tanulás, Debreceni Egyetem, Debrecen, 174.oldal

FELNŐTTKÉPZŐK SZÖVETSÉGE [2009]: A felnőttképző intézményének hatékonyságának vizsgálata, vezetői összefoglaló SZFK/16/2008 23-26. oldal

GYÖRGYI ZOLTÁN [et. al.] [2004]: A magyarországi felnőttképzés, Professzorok Háza Felsőoktatási Kutatóintézet, Bp., 18. oldal

HENCZI LAJOS [2009]: A felnőttképzés és az emberi erőforrás fejlesztése, Bp. 11. oldal

INTERJÚ ALANY [2012]: Perfekt Zrt. Heves Megyei Kirendeltségének oktatási menedzsere, Eger

JUHÁSZ ERIKA [2010]: A hazai felnőttképzés kialakulásának fejlődése és főbb állomásai I., Megjelent: A szak- és felnőttképzés-szervezés gyakorlata II/20 (1) 1-22 (2010) letöltés helye: http://www.kulturasz.hu/letoltes/A_hazai_felnottkepzes_tortenete.pdf, letöltés ideje: 2012. 04. 22 13:17

KÁDEK ISTVÁN [2009]- Tanulás és kutatómódszertan kurzus, Eszterházy Károly Főiskola, Eger

KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL [2011]: Statisztikai tükör V. évfolyam 21. szám, 4. oldal letöltés helye: <http://www.ksh.hu/vakbarat/letoltheto.html> letöltés ideje: 2012.04.08. 23:07

LANGWEST NYELVI KÖZPONT [2012]- Bemutakozás, letöltés helye: <http://www.langwest.hu/bemutakozunk.php>, letöltés ideje: 2012. 04. 14. 13:23

NÉMETH BALÁZS [2009]- A szabad tanítás feltűnésének és hanyatlásának okairól a magyar felnőtt-nevelés első modernizációs időszakának (1868-1918), az autonóm felnőtt-tanulás fejlesztéséért tett törekvései tükrében Megjelent: Forray Katalin- Juhász Erika: Nonformális- informális- autonóm tanulás, Debreceni Egyetem, Debrecen 113-117. oldal

PERFEKT GAZDASÁGI TANÁCSADÓ ÉS KIADÓ HOLDING ZRT.[2012]-
Tájékoztató, Eger

SÁRI MIHÁLY [2009] -A középkori templomi felnőttnevelés Megjelent: Forray Katalin- Juhász Erika: Nonformális- informális- autonóm tanulás, Debreceni Egyetem, Debrecen 130-135. oldal

WIKIPEDIA [2012]: E-learning, letöltés helye: <http://hu.wikipedia.org/wiki/E-Learning>, letöltés ideje: 2012.04. 11. 20:10

ZACHÁR LÁSZLÓ [2009]: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói-letöltés helye: www.ofi.hu/tudastar/felnottoktatas-kepzes/felnottkepzes-rendszere, letöltés ideje: 2012.04.11. 10:48

Mellékletek

Kérdőív a felnőttképzésben résztvevő oktatók részére

Tisztelt Válaszadó!

Jelen kérdőív célja, hogy felmérjem a Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt. hallgatóinak véleményét és tapasztalatait a felnőttképzésről. A kérdőív kitöltésével hozzájárul a szakdolgozatom megírásához. A kérdőív kitöltése név nélkül történik.

Kitöltő adatai (Kérem, húzza alá a megfelelő választ!)

Neme: Nő Férfi

Kora: 20 év alatt 21-25 év 26-30 év 31-35 év 36-40 év 40 év
főlett

Legmagasabb iskolai végzettsége:

8 általános Szakközépiskola Gimnázium Szakmunkásképző Egyetem

Főiskola Egyéb:

Kérdések

1.Van-e pedagógiai vagy andragógiai végzettsége? Ha igen hol szerezte bizonyítványát?

2.Milyen képzéseket oktat?

3.Mennyi ideje oktat felnőtteket? (Kérem, húzza alá a megfelelő választ!)

1-4 év 5-9 év 10-14 év 15-19 év 20- év

4.Mi a legnehezebb a felnőttek oktatásában?

5.Milyen módszerrel próbál segíteni a hallgatóknak a tanulásban?

6.Ön milyen eszközzel/eszközökkel motiválja a felnőttképzésben résztvevőket?

7. Tapasztalt-e már negatív viselkedést/hozzáállást bármely csoportban? Ha igen, hogyan oldotta meg a felmerülő problémát?

8.Ön szerint mennyire gyakorlatorientáltak a képzések? (Kérem, húzza alá a megfelelőt!)

1 2 3 4 5 6

9.Hogyan tenné gyakorlatorientáltabbá a képzéseket?

10.Ön szerint mennyire fontosak a következő kompetenciák a felnőttképzésben?

(Tegyen X-et a megfelelő helyre)

	1	2	3	4	5	6
Kommunikációs készség						
Problémamegoldó készség						
Stressztűrő készség						
Szervező készség						
Előadói készség						
Kreativitás						

Köszönöm, hogy időt szakított a kérdőív kitöltésére!

Kérdőív a felnőttképzésben résztvevők számára

Tisztelt Válaszadó!

Jelen kérdőív célja, hogy felmérjem a Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt. hallgatóinak véleményét és tapasztalatait. A kérdőív kitöltésével hozzájárul a szakdolgozatom megírásához. A kérdőív kitöltése név nélkül történik.

Kitöltő adatai (Kérem, húzza alá a megfelelő választ!)

Neme: Nő Férfi

Kora: 20 év alatt 21-25 év 26-30 év 31-35 év 36-40 év 40 év
fölött

Legmagasabb iskolai végzettsége:

8 általános Szakközépiskola Gimnázium Szakmunkásképző Egyetem

Főiskola Egyéb:

Kérdések

1. Milyen kurzusra jelentkezett a Perfekt-hez?

2. Miért van szüksége a kurzus elvégzésére? (Húzza alá a megfelelő választ)

Kötelező továbbképzés Továbbképzés Tudásbővítés/önképzés

Munkahelykeresés Egyéb:

3. Mit vár a kurzus elvégzése után? (Húzza alá a megfelelő választ!)

Kereset növekedés Felsőbb beosztás Elhelyezkedés a munkaerőpiacon

Egyéb:

4. Mi a legnehezebb abban, hogy újra iskolai keretek között tanul?

5. Milyen módszerrel próbálja kiküszöbölni a felmerült problémákat a tanulás során?

6.Önnek mit jelent az élethosszig tartó tanulás?

7.Kényes-e Önnek, ha kérdést szeretne feltenni az órán elhangzottakkal kapcsolatban?
Miért?

8.Ön hallott-e már az e-learningről, mi a véleménye róla? Hol hallott róla?

A következő kérdéseknél kérem, karikázza be a megfelelő választ!

9.Ön szerint mennyire gyakorlatorientált a kurzus, amin részt vesz? (1-kevésbé
gyakorlatorientált, 6-gyakorlatorientált)

1 2 3 4 5 6

10.Mennyire tartja segítőkésznek az oktatókat? (1-kevésbé, 6-nagyon)

1 2 3 4 5 6

Milyen speciális segítséget várna el az oktatóktól/intézménytől?

Köszönöm, hogy időt szakított a kérdőív kitöltésére!

Kérdőív a felnőttképzésben résztvevők számára

Tisztelt Válaszadó!

Jelen kérdőív célja, hogy felmérjem a Perfekt Oktató és Kiadó Holding Zrt. hallgatóinak véleményét és tapasztalatait. A kérdőív kitöltésével hozzájárul a szakdolgozatom megírásához. A kérdőív kitöltése név nélkül történik.

Kitöltő adatai (Kérem, húzza alá a megfelelő választ!)

Neme: Nő Férfi

Kora: 20 év alatt 21-25 év 26-30 év 31-35 év 36-40 év 40 év
fölött

Legmagasabb iskolai végzettsége:

8 általános Szakközépiskola Gimnázium Szakmunkásképző Egyetem

Főiskola Egyéb:

Kérdések

1. Milyen kurzusra jelentkezett a Perfekt-hez?

2. Miért van szüksége a kurzus elvégzésére?(Húzza alá a megfelelő választ)

Kötelező továbbképzés Továbbképzés Tudásbővítés/önképzés

Munkahelykeresés Egyéb:

3. Mit vár a kurzus elvégzése után?(Húzza alá a megfelelő választ!)

Kereset növekedés Felsőbb beosztás Elhelyezkedés a munkaerőpiacon

Egyéb:

4. Milyen finanszírozási formát vesz igénybe?(Húzza alá a megfelelő választ!)

Önköltséges finanszírozás Vállalati finanszírozás

50%Önköltséges finanszírozás-50%Vállalati finanszírozás

4.Mi a legnehezebb abban, hogy újra iskolai keretek között tanul?

5. Milyen módszerrel próbálja kiküszöbölni a felmerült problémákat a tanulás során?

6.Önnek mit jelent az élethosszig tartó tanulás?

7.Kényes-e Önnek, ha kérdést szeretne feltenni az órán elhangzottakkal kapcsolatban?
Miért?

8.Ön hallott-e már az e-learningről, mi a véleménye róla? Hol hallott róla?

A következő kérdéseknél kérem, karikázza be a megfelelő választ!

9.Ön szerint mennyire gyakorlatorientált a kurzus, amin részt vesz? (1-kevésbé
gyakorlatorientált, 6-gyakorlatorientált)

1 2 3 4 5 6

10.Mennyire tartja segítőkésznek az oktatókat? (1-kevésbé, 6-nagyon)

1 2 3 4 5 6

Milyen speciális segítséget várna el az oktatóktól/intézménytől?

Köszönöm, hogy időt szakított a kérdőív kitöltésére!

Kérdőív a felnőttképzésben résztvevők számára

Tisztelt Válaszadó!

Jelen kérdőív célja, hogy felmérjem a felnőttképzésben résztvevő hallgatók véleményét és tapasztalatait. A kérdőív kitöltésével hozzájárul a szakdolgozatom megírásához. A kérdőív kitöltése név nélkül történik.

Kitöltő adatai (Kérem, húzza alá a megfelelő választ!)

Neme: Nő Férfi

Kora: 20 év alatt 21-25 év 26-30 év 31-35 év 36-40 év 40 év
fölött

Legmagasabb iskolai végzettsége:

8 általános Szakközépiskola Gimnázium Szakmunkásképző Egyetem

Főiskola Egyéb:

Kérdések

1. Milyen kurzusra jelentkezett?

2. Miért van szüksége a kurzus elvégzésére?(Húzza alá a megfelelő választ)

Kötelező továbbképzés Továbbképzés Tudásbővítés/önképzés

Munkahelykeresés Egyéb:

3. Mit vár a kurzus elvégzése után?(Húzza alá a megfelelő választ!)

Kereset növekedés Felsőbb beosztás Elhelyezkedés a munkaerőpiacon

Egyéb:

4. Milyen finanszírozási formát vesz igénybe?(Húzza alá a megfelelő választ!)

Önköltséges finanszírozás Vállalati finanszírozás

50%Önköltséges finanszírozás-50%Vállalati finanszírozás

5. Mi a legnehezebb abban, hogy újra iskolai keretek között tanul?

6. Milyen módszerrel próbálja kiküszöbölni a felmerült problémákat a tanulás során?

7.Önnek mit jelent az élethosszig tartó tanulás?

8.Kényes-e Önnek, ha kérdést szeretne feltenni az órán elhangzottakkal kapcsolatban?
Miért?

9.Ön hallott-e már az e-learningről, mi a véleménye róla? Hol hallott róla?

A következő kérdéseknél kérem, karikázza be a megfelelő választ!

10.Ön szerint mennyire gyakorlatorientált a kurzus, amin részt vesz? (1-kevésbé
gyakorlatorientált, 6-gyakorlatorientált)

1 2 3 4 5 6

11.Mennyire tartja segítőkésznek az oktatókat? (1-kevésbé, 6-nagyon)

1 2 3 4 5 6

Milyen speciális segítséget várna el az oktatóktól/intézménytől?

Köszönöm, hogy időt szakított a kérdőív kitöltésére!

Megfigyelési napló vázlat

1. Hogyan szervezi az oktató a kurzust?
2. Interaktív óra vagy előadás?
3. Bevonja-e a hallgatókat az órába?
4. Támaszkodik-e az oktató a hallgatók tapasztalatára?
5. Milyen segédanyagokat használ?
6. Ír-e a táblára az oktató?
7. Mernek-e kérdezni a hallgatók? Válaszol az oktató vagy inkább irodalmat ajánl?
8. Vizsgafeladatokat oldanak-e meg az óra során?
9. Szem előtt tartja-e az oktató a hallgatók szükségleteit (pl.: szünet)?
10. Milyen az oktató és a hallgatók viszonya?
11. Milyen a hallgatók viszonya egymással?

Cégnév

Felnőttképzési nyilvántartási szám: xxxxx-xxxx

Akkreditációs lajstromszám: -

Felnőttképzési szerződés

az Fktv. 3.§ (2) bekezdés alapján célja szerint OKJ-ban szereplő szakmai képzésre,

amely létrejött a **Cégnév** (Székhely, felnőttképzési nyilvántartási szám: xxxxx-xxxx; intézményi akkreditációs lajstromszám: xxx) továbbiakban: Képző intézmény, másrészről

név:

anyja neve:

születési adatok (hely, idő):.....

mint a képzésben résztvevő (továbbiakban: résztvevő) között az alábbi feltételekkel:

1.) Felek az alábbi képzésre vonatkozóan felnőttképzési szerződést kötnek.

A képzés – általános adatok

Szakképesítés megnevezése:	
Szakképesítés azonosító száma:	
Fktv. 3. § (2) bekezdés szerinti célja:	szakmai képzés
A tervezett felnőttképzési tevékenységhez kapcsolódó szolgáltatás formája	[intézményi gyakorlatnak, illetve a nyilvántartott szolgáltatásoknak megfelelően]
Program-akkreditációs száma:	[Csak akkor kell ez a rovat, ha releváns]
Minősítési száma:	[Csak akkor kell ez a rovat, ha releváns]
Helye:	
Időtartama (óraszám) ² :	
Kezdési időpontja:	
Befejezési időpontja:	
Ütemezése:	

² Az előzetesen megszerzett tudás beszámításának figyelembe vételével.

Díja: ³	
Fizetés módja	
Állami, illetve európai uniós források terhére támogatásban részesül	☐ igen; ☐ nem

Állami, illetve európai uniós források terhére támogatásban részesülő képzés esetén

A támogatás ténye, megnevezése

A támogatás összege

A felnőttképzést folytató intézmény kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatás teljes időtartama alatt biztosítja, hogy a FAT által kiállított, hatályos intézményakkreditációs tanúsítvánnyal rendelkezzen.

A képzés – tartalmi elemek

A résztvevőnek a képzés során nyújtott teljesítménye ellenőrzésének, értékelésének módja	[képzési program alapján]
Vizsgára bocsátás feltétele	[képzési program alapján]
Az elméleti tanórákról, a gyakorlati foglalkozásokról, illetve a konzultációkról való megengedett hiányzás mértéke	[képzési program alapján]
Megengedett hiányzás túllépése esetén a képzésben résztvevőt érintő következmények	[saját feltétel kifejtése]

A gyakorlati foglalkozás

Helye:

Időtartama (óraszám)⁴:

Ütemezése:

³ Figyelembe véve az előzetesen megszerzett tudás beszámítását

⁴ Az előzetesen megszerzett tudás beszámításának figyelembe vételével.

A gyakorlati foglalkozással
összefüggésben biztosított
juttatások

[saját feltétel kifejtése]

A vizsga

Szervezésének módja, formája

Javasolt vizsgaszervező
intézmény

Díja:⁵

Fizetés módja

Esetlegesen szükséges pótvizsga
díja:

Fizetés módja

- 2.) Képző intézmény kötelezettséget vállal a szerződés 1. pontjában meghatározott képzési program lebonyolításáért, felelősséget a program minőségéért, teljesítéséért, a képzésben közreműködők tevékenységéért.
- 3.) Képző intézmény vállalja, hogy
 - a Képzésben résztvevőt a meghatározott vizsgakövetelmények teljesítésére felkészíti,
 - a képzés helyszínén a személyi és tárgyi feltételeket biztosítja,
 - biztosítja az oktatáshoz szükséges tankönyveket, taneszközöket, naplókat, bizonyítványokat és egyéb tansegédleteket,
 - vizsgálja az előzetesen megszerzett tudás beszámításának lehetőségét, szükség szerint intézkedik annak érvényesítéséről.
 - a Képzésben résztvevők teljesítményének értékelése céljából modulzáró vizsgákat szervez.
 - a vizsga pontos időpontját négy héttel előbb közli a képzésben résztvevővel vizsgára jelentkezés és bejelentés céljából.
- 4.) A képzésben résztvevő vállalja, hogy:
 - elfogadja az oktatás rendjét, indokolatlan késések nélkül részt vesz az ütemterv szerinti képzési alkalmakon,
 - teljesíti az oktatás rendjébe illesztett írásbeli és szóbeli beszámolókat, vizsgákat,
 - a biztonsági, egészségügyi és munkavédelmi előírásokat betartja,
 - nem tanúsít olyan magatartást, amely hallgatótársait, oktatóit, illetve a Képző intézmény érdekeit sértené vagy károsítaná.
- 5.) A képzésben résztvevő tudomásul veszi, hogy

⁵ Figyelembe véve az előzetesen megszerzett tudás beszámítását

- szándékos vagy gondatlanságból elkövetett károkozás esetén az okozott kárt köteles megfizetni,
 - a hiányzást köteles igazolással alátámasztani, hiányzásának okáról a Képző intézményt a lehető legrövidebb időn belül értesíteni,
 - a megengedettnél több hiányzás, ismétlődő, vagy súlyos fegyelemsértés a Hallgató kizárását vonja maga után a képzésről,
 - a jelenléti íven megjelenését minden foglalkozási napon aláírásával hitelesítenie kell,
 - a záróvizsgára bocsátás feltétele a sikeres modulzáró vizsgák letétele,
 - sikertelen záróvizsga esetén a pótvizsga költségei a Hallgatót terhelik,
 - a képzés sikeres elvégzését igazoló dokumentum a felnőttképzési szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítése esetén adható ki,
 - amennyiben a résztvevő a felnőttképzési szerződésben vállalt kötelezettségeit nem teljesíti, úgy a képzésről kizárásra kerül.
- 6.) A képzésben résztvevő nyilatkozik arról, hogy megismerte és elfogadja az intézmény házirendjét, valamint az ügyfélszolgálati és panaszkezelési szabályzatát.
- 7.) A képző intézmény szerződésszegésével kapcsolatban a felnőttképzésről szóló 2001. évi C. tv.-ben és végrehajtási rendeleteiben valamint a Ptk.-ban rögzítettek az irányadók.
- 8.) A felnőttképzési intézmény nyilvántartásba vételének elmaradásával, illetve a tevékenysége folytatásának megtiltásával összefüggésben keletkezett, a szolgáltatás igénybevevőjét ért kárt [a képző a képzési díj összege alapján – a kár keletkezésétől számítottan – időarányosan téríti meg].
- 9.) Ezen szerződést a Képző intézmény és a Képzésben résztvevő csak közös megegyezéssel, írásban módosíthatja, illetve mondhatja fel. Amennyiben bármelyik fél a szerződésben foglaltakat figyelmeztetés után sem teljesíti, a másik fél a szerződés azonnali felbontását kezdeményezheti.
- 10.) Jelen szerződés határozott időre szól, és ennek hatálya a 1.) pontban meghatározott időpontban a teljesítéssel megszűnik.
- 11.) Az itt nem szabályozott kérdésekben a Ptk. szabályai az irányadók.
- Jelen szerződést a felek elolvasás és értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

[Keltezés: hely, dátum]

.....

Képző intézmény

.....

Képzésben résztvevő

.....

Törvényes képviselő⁶

⁶ Tanköteles, iskolarendszerű képzésben való részvétele mellett felnőttképzésben résztvevő esetén.

Perfsys termékigénylés (verzió: V1.1-20110915)

Szervezeti egység	Heves Megyei Kirendeltség	EEMEGER
Képzés megnevezése	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	
Képzéstípus 1.	OKJ	
Képzéstípus 2.	Szakmai	
Pályázati termék		
Vállalati termék		
Munkanélküli képzés		
Szak		
Képzési forma	Normál	
Képzés kezdete, vége	2011.12.10	2012.12.15
Teljes tanfolyam díj	90000 Ft	
Teljes óraszám	250	
Szerződéskötés	Igen	
Megjegyzés		
Szándék	POJ11J030902T	Pénzügyi-számviteli ügyintéző
Termékkód	J11J030902-Pénzügyi-számviteli ügyintéző, normál, 2011-12-10	ÁFA mentes