

HATÉKONYSÁG ÉS INNOVATIVITÁS A FELNŐTTOKTATÓK MUNKÁJÁBAN

**A FELNŐTTOKTATÓK MÓDSZERTANI KULTÚRÁJÁNAK
VIZSGÁLATA**

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. A felnőttképzés fogalmi kontextusa	6
2. 1. A felnőttképzés felértékelődése	9
2. 2. A felnőttképzésben való részvétel adatai.....	11
3. A felnőttkori tanulás jellemzői	13
3. 1. A felnőtt tanulóra jellemző sajátosságok	13
3. 2. A tanulási képesség és a felnőttek tanulási motivációja	14
3. 3. A felnőttkori tanulást előnyösen és hátrányosan befolyásoló tényezők	17
3. 4. A CAL modell	19
4. Tanítási módszerek.....	20
4. 1. Az alkalmazott módszerek kiválasztását befolyásoló tényezők	22
4. 2. A felnőttek tanulását támogató módszerek jellemzői	25
4. 2. 1. Résztvevő-központú módszerek	28
4. 2. 2. Kooperatív tanulási technikák.....	30
5. A felnőttoktató.....	35
5. 1. A felnőttoktató megváltozott szerepe	36
5. 2. A felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültsége	39
5. 3. A felnőttoktatók képzésére vonatkozó jó gyakorlatok Európában	47
5. 4. A felnőttoktatók módszertani felkészültségének fejlesztésére vonatkozó javaslatok ..	49
6. Összegzés	56
Felhasznált irodalom	59
Táblázatok, ábrák jegyzéke	63
Mellékletek.....	64
1. számú melléklet	64
2. számú melléklet	65
3. számú melléklet	88
4. számú melléklet	89

1. Bevezetés

Napjainkban az egész életen át tartó tanulás filozófiája egyre inkább felértékelődik. A gyorsan változó világban alapvető elvárás, hogy az emberek tájékozottak legyenek, naprakész ismeretekkel rendelkezzenek. A tanulás nem érhet véget a formális oktatási keretek között szerzett ismeretek elsajátításával, elengedhetetlen, hogy az ember folyamatosan képezze magát. A felnőttkori tanulás alapjaiban kell, hogy különbözzön a gyermekek tanulásától, tanításától, ami újfajta megközelítést jelent a pedagógiai gondolkodásmódhoz képest. A felnőttek azért tanulnak, hogy egy-egy képzés sikeres elvégzését követően olyan tudás birtokában legyenek, amelyeket a későbbiekben hasznosítani tudnak. A tanítási-tanulási folyamat eredményességét alapvetően meghatározza az alkalmazott tanítási módszer és a módszeralkalmazás, az oktató személyes képességei és a tanítási-tanulási folyamat mikrokörnyezete (mint például a légkör, bevonás, motiválás). Dolgozatomban a felnőttoktatók szakmai kompetenciáit, módszertani felkészültségét és módszeralkalmazási gyakorlatát vizsgálom. A téma vizsgálata időszerű, hiszen az új felnőttképzési törvény, a 2013. évi LXXVII. törvény szűkítő jellege miatt a felnőttképzés számos területe szabályozatlan maradt. A személyi feltételekre vonatkozó kritériumok nem tartalmazzák, hogy a felnőttoktató ismerje a felnőttek oktatásának, képzésének elméleti alapjait, s ezek alapján a felnőttek tanításának módjára vonatkozó tudás sem előírás. A felnőttek oktatásával kapcsolatos ismeretek megléte azonban elengedhetetlen az eredményes tanítás, tanulás szempontjából.

Dolgozatomban azokra a kérdésekre keresem a választ, hogy melyek a hatékony módszeralkalmazás feltételei és kritériumai a felnőttoktatásban, rendelkeznek-e a felnőttoktatók a felnőttek eredményes oktatásához szükséges andragógiai, módszertani ismeretekkel, illetve részt vennének-e andragógiai, módszertani kompetenciát fejlesztő képzése(ke)n. A szakirodalmak, a releváns kutatási eredmények és Az innovatív felnőttoktató¹ felnőttoktatói kompetencia-fejlesztő programon szerzett résztvevői és egyéb tanuló felnőtt szerepben szerzett tapasztalataim alapján megállapítottam, hogy a hazai felnőttoktatók munkájában az információközlés dominanciája, a frontális, előadás módszer alkalmazása jellemző. Ez nem illeszkedik ahhoz az igényhez, hogy a felnőttoktatás vegye

¹ A Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Felnőttképzési Intézete a TÁMOP 2.2.4. *Határon átnyúló együttműködés a szakképzés és a felnőttképzés területén* elnevezésű projekt keretein belül valósította meg a „*Dél-alföldi Felnőttképzési-Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása*” című pályázatot. A pályázat részeként 2013. szeptember 20-21-én került megrendezésre *Az innovatív felnőttoktató* elnevezésű tréning, amelyen kutatási céllal részt vettem. A tréning célja a felnőttoktató szakmai kompetenciák fejlesztése.

figyelembe a felnőttek egyéni sajátosságait, építsen meglévő tapasztalataikra és gyakorlati, a munkavégzéshez szükséges kompetenciák elsajátítását tegye lehetővé. Ezek alapján első hipotézisem a következő: a felnőttoktatók nem ismerik az andragógiai didaktika alapelveit és a tanítási-tanulási folyamatban nem a tanuló felnőttek szükségleteinek megfelelő tanítási módszereket alkalmaznak. Ugyanakkor második hipotézisem szerint a felnőttoktatók szívesen vennének részt andragógiai didaktikai és módszertani továbbképzésen, hogy szakmai kompetenciáikat fejlesszék, eredményesebb oktatói munkát tudjanak végezni. Ahhoz, hogy a fent említett kérdésekre választ kapjak, kutatási hipotézisem igazolni vagy cáfolni tudjam meg kell vizsgálnom a felnőttkori tanulás jellegzetességeit, a tanulást eredményesen befolyásoló tényezőket, a felnőttek tanítása során alkalmazott módszereket, illetve a felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültségét, képzési lehetőségeit, s a továbbképzésen való részvételi hajlandóságát.

A dolgozatnak nem célja az egyes tanítási módszerek részletes bemutatása, hiszen álláspontom szerint nincs önmagában jó módszer. A módszerek alkalmazása mindig helyzetfüggő, függ az adott célcsoporttól, az elsajátítandó tananyag tartalmától, a rendelkezésre álló időtől, s nem utolsósorban az oktató személyiségétől, szakmai felkészültségétől. Céлом, hogy összegezzem, melyek azok a – felnőttkori tanulás jellemzőiből adódó – kritériumok, amelyeket figyelembe kell venni egy-egy módszer kiválasztásánál, elméleti áttekintést adjak a hatékony módszerekről, s ezek alapján vizsgáljam az alkalmazott tanítási módszereket, a felnőttoktatók módszertani felkészültségét.

A dolgozat alapvetően négy fő tartalmi egységből áll. Dolgozatomat az egész életen át tartó tanulás eszméjének, valamint a felnőttképzéshez kapcsolódó releváns alapfogalmak ismertetésével kezdem, amelyek a későbbi kifejtés során elősegítik a téma megértését. Ezt követően röviden bemutatom a felnőttképzés felértékelődésének okait, társadalmi-gazdasági jelentőségét, majd a felnőttképzésben való részvétel adatait szemléltetem. A következő fejezetben sorra veszem a felnőttkori tanulás jellemzőit, ismertetem a tanulási kompetenciát, valamint a felnőttek tanulási motivációját, továbbá áttekintem a felnőttkori tanulást előnyösen és hátrányosan befolyásoló tényezőket. A téma vizsgálatának szempontjából elengedhetetlen a CAL modell bemutatása, amelynek célja a felnőtt tanulók jellemzőinek rendszerbe foglalása. A harmadik fő fejezetben az előzőek tükrében vizsgálom a felnőttképzésben alkalmazott módszereket, amelynek keretén belül sorra veszem az alkalmazott módszer kiválasztását befolyásoló tényezőket, valamint bemutatom a felnőttek tanulását támogató módszerek jellemzőit. A dolgozatban a konstruktivista tanuláselméletből kiindulva a résztvevő-központúságra, illetve a kooperatív technikák alkalmazására fókuszálok. Mivel a

tanulás eredményességét a felnőttoktató szakmai, andragógiai, módszertani felkészültsége alapvetően befolyásolja, ezért át kell tekintenünk, hogy milyen kritériumoknak kell megfelelnie a felnőttoktatónak, melyek azok a tényezők, amelyek megléte elengedhetetlen az eredményes tanítás, tanulás szempontjából. Ezt követően nemzetközi kitekintést teszek, s – a teljesség igénye nélkül – bemutatok néhány, a felnőttoktatók képzésére vonatkozó európai jó gyakorlatot. Az utolsó fő tartalmi részben javaslatokat, lehetséges megoldásokat fogalmazok meg a felnőttoktatók módszertani kompetenciáinak fejlesztésére vonatkozóan. Bemutatom Az innovatív felnőttoktató elnevezésű, a TÁMOP 2.2.4. pályázati projekt keretein belül megvalósult tréningprogramon szerzett tapasztalataimat, amely programon kutatási céllal vettem részt. A tréningen szembesültem azzal, hogy a felnőttképzésben dolgozó felnőttoktatók mennyire nincsenek tisztában a korszerű módszerekkel, tanuláselméletekkel, valamint ezek gyakorlati megvalósításával, azonban kellően nyitottak az andragógiai, módszertani kompetenciáik fejlesztése érdekében a tréningen, képzéseken való részvételre. A dolgozatot a hipotéziseim vizsgálatával zárom, összegzem a kutatási eredményeimet és kitekintést adok a kutatás során felmerülő újabb vizsgálati kérdésekre.

A dolgozat alapját egyrészt a releváns szakirodalmak áttekintése, másrészt egy felnőttoktatói szakmai kompetencia-fejlesztő képzési program: *Az innovatív felnőttoktató* elnevezésű tréningen résztvevő megfigyelés során szerzett tapasztalatok bemutatása, valamint felnőttoktatókkal készített interjúk tartalomelemzése képezi. Egy országos hálózattal rendelkező felnőttképző intézmény² hat felnőttoktatója³ volt segítségemre a dolgozathoz szükséges kutatás megvalósításában. Felderítő jellegű, kvalitatív kutatást végeztem, alapvető célom minőségi információk gyűjtése volt. Ezáltal félig strukturált mélyinterjúkat készítettem, amelyek során vizsgálatom tárgyát képezte a felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültsége. Az interjú három részből épült fel, először az iskolai, szakmai végzettségre, majd a felnőttoktatói tapasztalatokra, didaktikai ismeretekre, alkalmazott módszerekre irányuló kérdéseket tettem fel, az utolsó rész pedig a professzionalizációra

² Az országos hálózattal rendelkező felnőttképző intézmény közel 40 éves múltra tekint vissza. Az ország piacvezető képző intézményei közé tartozik, amelynek alapvető célja minőségi képzési szolgáltatás nyújtása. Képzési portfóliója rendkívül változatos, szakmai, nyelvi és egyéb (általános) képzéseket egyaránt nyújt, figyelembe véve az adott terület, célcsoport képzési igényeit, képzési szükségleteit. A képzések tanfolyami oktatás keretében kerülnek megvalósításra.

³ Kutatásom során hat felnőttoktatóval készítettem interjút. Mivel mind a hatan az anonimitás mellett döntöttek, ezért az interjú részletek idézésénél a felnőttoktató 1, felnőttoktató 2, felnőttoktató 3, felnőttoktató 4, felnőttoktató 5, illetve felnőttoktató 6 megjelölést alkalmaztam.

Továbbá interjút készítettem két olyan felnőttoktatóval, akik bizonyítottan innovatív technikákat, módszereket alkalmaznak, őket innovatív felnőttoktató 1 és innovatív felnőttoktató 2 megjelöléssel jelöltem.

történő reflexiót tartalmazta⁴. Az interjú elkészítése alkalmával törekedtem arra, hogy nyitott kérdéseket tegyek fel, teret engedve az interjúalanyok megnyilatkozásának. Az interjúkat 2014. március 3. és március 14. között készítettem, az interjúalanyokat személyesen kerestem fel. A vizsgált minta nem reprezentatív, hiszen a felnőttoktatók a felnőttképzés számos színterén, eltérő szerepekben vannak jelen, amely során különböző feladatokat, tevékenységeket látnak el. Az interjúalanyok kiválasztásánál törekedtem arra, hogy a felnőttoktatók között legyenek fiatalok, valamint a pályán évtizedek óta dolgozó férfiak, illetve nők. Négy férfival és két nővel készítettem interjút, életkorukat tekintve 35 év felettiek, valamennyien felnőttoktatóként dolgoznak. Előképzettségüket tekintve rendkívül heterogének, de mindannyian felsőfokú végzettséggel rendelkeznek egy oktatót kivéve, aki a szakmájában szerzett mestervizsgát. Andragógiai előképzettséggel egyik oktató sem rendelkezik, pedagógiai végzettséget az általam megkérdezett interjúalanyok közül négyen szereztek. Van, aki 5 éve foglalkozik felnőttek oktatásával, de olyan is van interjúalanyaim között, aki már 27 éve oktat. Minden résztvevőnek nyilatkoznia kellett arról, hogy feltűntethetem-e a nevét a dolgozatban, vagy inkább anonim szeretne maradni. Mind a hatan az anonimitás mellett döntöttek. Ezen kívül két olyan felnőttoktatóval készítettem félig strukturált mélyinterjút, akik tanítási gyakorlatuk során innovatív, résztvevő-központú, kooperatív módszereket alkalmaznak. Bekapcsolódtam már olyan képzésekbe, vettem részt olyan tréningeken, ahol az imént említett felnőttoktatók támogatták, moderálták a tanítási-tanulási folyamatot. Mivel módszeralkalmazási gyakorlatukat rendkívül hatékonnak ítéltam, ezáltal alapvető célom volt, hogy a tanulóközpontú, aktivizáló módszerek létjogosultságának, szerepének jelentőségét ne csak szakirodalmi áttekintésből mutassam be, hanem gyakorlati aspektusból is megvilágítsam.

Az interjúk elkészítésén kívül a résztvevő megfigyelés módszerét alkalmazva vettem részt *Az innovatív felnőttoktató* c. tréningen. A tréning minden feladatában aktívan részt vettem, azonban a többieket nem tájékoztattam arról, hogy mindezt kutatási céllal teszem, mivel nem szerettem volna befolyásolni a felnőttoktatók viselkedését.

2. A felnőttképzés fogalmi kontextusa

Az egész életen át tartó tanulás gondolata napjainkban egyre inkább hangsúlyossá válik. Az élethosszig tartó tanulás eszméje alapjaiban változtatja meg a tanulásról kialakult korábbi nézeteket, hiszen a formális keretek között elsajátított ismeretek, készségek,

⁴ Az interjúvázlat, valamint a felnőttoktatókkal készített interjúk a mellékletben megtalálhatóak.

kompetenciák csak alapot adhatnak a későbbi ismeretszerzés, szaktudás elsajátításának, kompetenciák fejlesztésének, ami a változékony munkaerő-piaci környezetben alapvető szükségletté válik. Az élethosszig tartó tanulás történhet formális⁵, nem formális, valamint informális keretek között. „Az élethosszig tartó tanulás minden, életünk során folytatott tanulási tevékenység, melyet a tudás, a készségek és kompetenciák fejlesztésének céljával folytatunk egyéni, állampolgári/civil, társadalmi és/vagy foglalkoztatási perspektívában”⁶ (EUROPEAN COMMISSION, 2001. 9. o.). A tanulás tehát nem ér véget a tankötelezettségi kor elérésével, felnőttkorban is alapvető jelentősége van. A felnőttkori tanulás kapcsán elengedhetetlen néhány releváns fogalom tisztázása.

Mivel a felnőttkori tanítási-tanulási folyamat egyik főszereplője a felnőtt, ezért lényeges, hogy tisztázzuk, kit tekinthetünk felnőttnek. A szakirodalomban a felnőtttség fogalmára vonatkozóan számos meghatározást találunk. A felnőtttséget különböző kritériumok mentén definiálhatjuk. Jogi szempontból azt a személyt tekintjük felnőttnek, aki betöltötte 18. életévét, tehát nagykorúvá vált. Fizikai szempontból a felnőtttség elérésének mutatója a biológiai érés befejeződése. Társadalmi szempontból akkor beszélhetünk felnőttről, ha az egyén elfoglalja helyét a társadalmi munkamegosztásban, tehát kilép a munkaerőpiacra, önfenntartóvá válik. Pszichológiai szempontból felnőtt az a személy, aki morális autonómiával, gondolkodási és cselekvési önállósággal, reális életlátással rendelkezik, képes reális célok kitűzésére, amelyek elérése érdekében képes erőfeszítést tenni, továbbá felelősséget vállal önmagáért, másokért, valamint tetteiért, képes döntést hozni, aminek vállalja a következményeit (ZRINSZKY, 2008). A felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 2. § 9. pontja értelmében felnőttnek az a felnőttképzésben részt vevő természetes személy tekinthető, aki a nemzeti köznevelésről szóló törvény⁷ alapján a tankötelezettségét teljesítette. Ehhez kapcsolódik a felnőttnevelés, felnőttoktatás, felnőttképzés fogalma.

⁵ A formális tanulás oktatási, képzési intézményben valósul meg, a tanuló részéről szándékolt tevékenység, szervezettség jellemzi, dokumentált végzettséget eredményez, tehát a tanulási folyamatot bizonyítvány, vagy oklevél átvételével zárjuk le. A nem formális tanulás esetében is beszélhetünk szervezettségről, akár csak a formális tanuláshoz, azonban nem kapcsolódik oktatási intézményhez, ezáltal nem eredményez elismert végzettséget, de eredménye lehet dokumentált, például tanúsítvány igazolhatja a képzésen való sikeres részvételt. Az informális tanulás tulajdonképpen spontán tanulás, nem kapcsolódik oktatási intézményhez, nem szervezett keretek között megy végbe. Általában a mindennapi élethez kapcsolódik. Az ilyen úton megszerzett tudáselemek minden esetben kompetencia alapúak és beépülnek személyiségünkbe (SZOKOLY 2004:62)

⁶ “all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective”(EUROPEAN COMMISSION 2001:9).

⁷ A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 45. § (3) pontja értelmében a tankötelezettség a tanuló tizenhatodik életévének betöltéséig tart.

Egész életünk során nevelésben veszünk részt, hiszen a nevelést „a személyiség - az őt ért mindenféle környezeti hatásra kiváltott - pozitív önfejlesztő tevékenysége, önmozgásaként” (DURKÓ, 1999. 20. o.) definiálhatjuk. A folyamat tehát nem korlátozódik csupán a tankötelezettség időszakára, ezáltal helytálló felnőttnevelésről is beszélni. A felnőttnevelés „a nagykorú és felnőtt ember személyiségének meghatározott célok érdekében folyó, céltudatosan tervezett és szervezett fejlesztése”(DURKÓ, 2002. 172. o.). A felnőttnevelés magában foglalja a felnőttoktatást, valamint a felnőttképzést. A felnőttoktatás „a felnőttnevelés azon területe, amelyben a művelődési javak elsajátítása döntően ismeretnyújtáson és elsajátításon keresztül, rendszeres közvetítéssel valósul meg” (DURKÓ, 2002. 172. o.), míg a felnőttképzés „a felnőttek céltudatos és tervszerű fejlesztésére irányuló tevékenységeknek azt a komplexumát foglalja magába, amelyben meghatározott kompetenciák kiművelése kap hangsúlyt” (ZRINSZKY, 2002. 164. o.). A felnőttoktatás iskolarendszerben valósul meg, lehetőséget ad a felnőtteknek, hogy felnőtt korban tudják megszerezni azt az iskolai végzettséget, amit az arra hivatott életkorban nem sikerült, ezzel szemben a felnőttképzés „a felnőttek szakmai kiképzését, továbbképzését és átképzését” (ZRINSZKY, 2002. 164. o.) jelenti, de ide tartoznak a nyelvi, valamint az általános, egyéb képzések.

A jelenleg hatályos felnőttképzési törvény 1. § (2) pontja a felnőttképzési tevékenységet a következőképpen definiálja: „a felnőttképzési tevékenység meghatározott természetes személyek iskolarendszeren kívüli képzésére irányuló tevékenység, amely kiterjed a szakképzésről szóló törvény szerinti, állam által elismert szakképesítés (OKJ szerinti szakképesítés) megszerzésére irányuló szakmai képzésre, a támogatott egyéb szakmai képzésekre, az általános nyelvi, és támogatott egyéb nyelvi képzésekre, valamint a támogatott egyéb képzésekre”⁸. A definícióból egyértelműen kiderül, hogy a törvény értelmében döntően a támogatott képzések folytatása jelenti a felnőttképzési tevékenységet, ezáltal felmerül a kérdés, hogy a nem támogatott képzések minek számítanak? Az, hogy a törvény hatálya nem terjed ki a felnőttképzés egész területére⁹, további kérdéseket, problémákat vet fel, különösen a – témánk szempontjából fontos – személyi feltételeket illetően, amelyre a későbbiekben reflektállok.

⁸ Forrás: 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről 1. § (2) pont.

⁹ A korábban hatályos felnőttképzési törvény (2001. évi CI. törvény) komplexebben definiálta a felnőttképzési tevékenységet, amelyet a következőképpen határozott meg: „saját képzési program alapján megvalósuló iskolarendszeren kívüli olyan képzés, amely célja szerint meghatározott képzettség megszerzésére, kompetencia elsajátítására irányuló általános, nyelvi vagy szakmai képzés, továbbá a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatás” (2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről 3. § (2) a), b) pont).

2. 1. A felnőttképzés felértékelődése

„ Úgy érzem, a felnőttek oktatása, képzése nagyon fontos a mai világban. Nem ritkán teljesen képzetlen emberek jönnek hozzánk, és elégedett, az adott témában, szakmában jeleskedő szakemberek távoznak.”

(Felnőttoktató 4)

A felnőttképzés jelentőségének felértékelődése vitathatatlan. A felnőttkori tanulás számos olyan hozammal jár, amelyek nem csak az egyén, hanem a társadalom és a gazdaság szempontjából is alapvető jelentőséggel bírnak. Azon túl, hogy a képzésen való részvétellel nő az egyén versenyképessége a munkaerőpiacon, ezáltal magasabb fizetésre tesz szert, jobb életszínvonalon élhet, a folyamatos képzés felvértezi az embert az őt érő információk közötti eligazodásra. A magas jövedelem, a jobb életminőség az életkor növekedésével jár együtt, amely hatással van a demográfiai folyamatokra. Magyarország társadalma az európai térség országaihoz hasonlóan előregedő társadalom, amelynek háttérében egyrészt a csökkenő születésszám, másrészt az előbb említett ok, a születéskor várható élettartam meghosszabbodása áll (1. táblázat).

1. táblázat: A népesség korcsoportok szerinti megoszlása 2001 és 2011-ben (fő)

Korcsoport (év)	2001	2011
– 4	488 456	475 245
5–9	581 985	482 346
10–14	624 495	490 068
15–19	668 609	593 534
20–24	809 302	618 235
25–29	786 991	611 301
30–34	700 857	765 317
35–39	608 734	815 596
40–44	708 584	714 521
45–49	824 725	601 672
50–54	704 742	657 571
55–59	609 276	781 111
60–64	535 309	653 991
65–69	490 297	522 971
70–74	437 347	423 844
75–79	338 823	331 073
80–84	154 224	234 215

85–	125 559	165 017
Összesen	10 198 315	9 937 628

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2013b

Az előrejedő társadalom indikálta probléma kihat a munkaerőpiacon végbemenő folyamatokra, hiszen drámaian csökken a munkaképes korosztály, a munkaerőpiacról kilépők száma magasabb, mint az újonnan belépő korosztályok száma. Ha a foglalkoztatási arány nem nő, akkor munkaerőhiány lép fel, amelyet valamilyen módon kezelni kell (FARKAS, 2013). A foglalkoztatás elősegítésének egy lehetséges módja a munkanélküliek visszavezetése a munkaerőpiacra, amelyben a felnőttképzésnek meghatározó szerepe van, hiszen a felnőttképzés lehetőséget nyújt új ismeretek elsajátítására, készségek, kompetenciák fejlesztésére, amelyek által az egyének versenyképessé válnak a munkaerőpiacon.

A mai magyar munkaerőpiac másik problémája, hogy egyre nő az inaktív népesség aránya (2. táblázat). Inaktívnak azokat a személyeket tekintjük, akik nem foglalkoztatottak, s nem regisztrált munkanélküliek. A gazdaságilag inaktívak csoportjába tartoznak a nyugdíjasok, vagy nyugdíjszerű ellátásban részesülők, tehát a karkedvezményes, rokkant nyugdíjasok, továbbá a nappali tagozaton tanuló fiatalok is inaktívnak számítanak, azonban ők munkaerő-piaci szempontból még aktívvá válhatnak. A gyermekgondozási ellátásban részesülők is ide tartoznak, de még nagyobb számban vannak jelen az inaktívak azon csoportja, akiknek az összetételéről nem rendelkezünk adatokkal. Ide tartoznak a fogvatartottak, a hajléktalanok, a feketegazdaságban dolgozók, valamint az eltartottak (FARKAS, 2013). A jelenlegi gazdasági helyzetben alapvető jelentősége van annak, hogy az inaktív népesség tagjai aktív szereplői legyenek a munkaerőpiacnak, ami szintén csak a tanulási folyamatba, képzésekbe való bekapcsolódás révén valósulhat meg.

2. táblázat: A 15-64 éves népesség munkaerő-piaci státusza (2013)

	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Inaktívak	Összes népesség
15-64 éves népességre vetítve (ezer főben)	3906,3	448,4	2331,3	6686,0

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2013a

Gazdasági szempontból tehát alapvető jelentőséggel bír a felnőttképzés, hiszen a gazdaság folyamatos változásával összhangban a munkaerő-piaci igények is változnak, ezáltal meghatározó a munkaerő minősége, képzettsége, versenyképessége, alkalmazkodóképessége.

Az élethosszig tartó tanulás korszakában elengedhetetlen a folyamatos tájékozódás, hiszen egyre inkább felértékelődik a tudás, kompetencia, amely a foglalkoztathatóságot nagymértékben befolyásolja. Ugyanis az iskolai végzettség, képzettség és a foglalkoztatottság között szoros összefüggés van (3. táblázat) (FARKAS, 2013).

3. táblázat: Foglalkoztatási ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint (2013)

Legmagasabb iskolai végzettség	Foglalkoztatási ráta (%)
8 általános iskolánál kevesebb	9,6
Általános iskola 8. osztálya	22,3
Szakiskola és szakmunkásképző	61,5
Gimnázium	42,7
Egyéb érettségi	63,9
Főiskola	70,8
Egyetem	74,2
Összesen	51,6

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2013c

A statisztikák alapján elmondható, hogy a magas iskolai, illetve szakmai végzettséggel rendelkezők aktívan vesznek részt a munkaerőpiacon, ezáltal nő az adófizetés, illetve a magas jövedelem együtt jár a magas fogyasztással, amely szintén meghatározó jelentőséggel bír a gazdaságban végbemenő folyamatok szempontjából (FARKAS, 2013).

A felnőttképzésnek meghatározó szerepe van a társadalmi kohézió megteremtésében, ezáltal a felzárkóztatás, az esélyegyenlőség elősegítésében, valamint a társadalmi mobilitás előmozdításában. Továbbá a felnőttképzésnek alapvető jelentősége van az aktív állampolgárság realizálásában, amely az Európai Unió által meghatározott nyolc kulcskompetencia egyike. A folyamatos képzés felvértezi az embereket a szükséges tudással, képességgel, készséggel, kompetenciával és értékkel, hogy gyakorolhassák jogaikat, s irányíthassák sorsukat. Ezeken kívül a létbizonytalanság is egyre több embert fenyeget, amelynek leküzdésében, a szociális biztonság elérésben a fent említett okok miatt a felnőttkori tanulás kulcsfontosságúvá válik (FARKAS, 2013).

2. 2. A felnőttképzésben való részvétel adatai

Napjainkban a felnőttképzés nem kap akkora hangsúlyt, amekkorát igazoltan érdemelne. A statisztikák alapján elmondható, hogy hazánkban a felnőttképzésben való

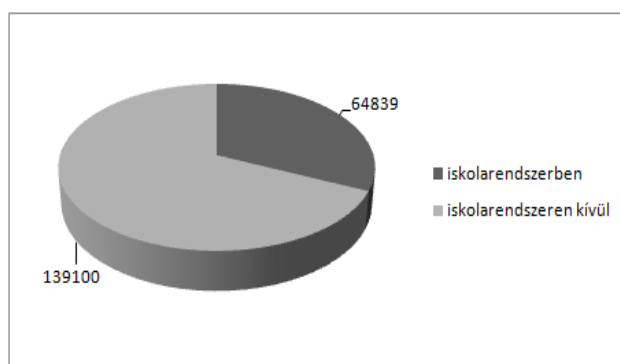
részvétel az európai uniós átlaghoz képest jóval alacsonyabb, mégis az aktív korú (15-64 éves) népesség (2013-ban 6,67 millió fő) 11%-át teszi ki, amely hazai viszonylatban jelentősnek mondható (FARKAS, 2013). Az OSAP¹⁰ adatai alapján 2013-ban 748962 felnőtt vett részt szakmai, nyelvi, illetve általános képzésben (4. táblázat).

4. táblázat: A felnőttképzésben résztvevők száma a képzés jellege szerint

Képzés jellege	2011	2012	2013
Állam által elismert OKJ szakképesítést adó képzés	113851 fő	112919 fő	152017 fő
Munkakörhöz, foglalkozáshoz szükséges nem OKJ szakképesítést adó képzés	51937 fő	51602 fő	56594 fő
Szakmai továbbképzés	246948 fő	212694 fő	208505 fő
Hatósági jellegű képesítésre felkészítő képzés	48052 fő	43550 fő	51256 fő
Nyelvi képzés	95673 fő	68376 fő	128219 fő
Általános felnőttképzés	77469 fő	61196 fő	85602 fő
Informatikai képzés	68548 fő	26085 fő	46308 fő
Egyéb képzés	17983 fő	11830 fő	20461 fő
Összesen	720460 fő	590249 fő	748962 fő

Forrás: OSAP, 2013a

1. ábra: Az állam által elismert szakképesítést szerzettek száma az iskolai rendszerben és iskolai rendszeren kívül 2013-ban (fő)



Forrás: OSAP 2013b és Emberi Erőforrások Minisztériuma 2013 alapján saját szerkesztés

¹⁰ Minden felnőttképzést folytató intézménynek adatszolgáltatási kötelezettsége van az OSAP, vagyis az Online Statisztikai Adatszolgáltató Program felületén. Az adatszolgáltatást az egyes képzésekre vonatkozóan kell megtenni a képzés végét követő 10 napon belül. A képző intézménynek nyilatkoznia kell a képzésben résztvevők születési idejéről, legmagasabb iskolai végzettségéről, neméről, lakcímének irányítószámáról, munkajogi státuszáról, a beiratkozás időpontjáról, a képzés befejezéséről, a vizsga sikerességéről, a részvételi díj költségviselőjéről, valamint arról, hogy a képzésben résztvevő hányadik szakképesítését szerezte meg az adott képzéssel. Forrás: <https://osap.nive.hu/?oldal=sp>

Felnőttképzésben, azaz iskolarendszeren kívüli képzésben körülbelül háromszor annyian szereznek államilag elismert, OKJ-s szakképesítést, mint iskolarendszerű képzésben, azaz szakiskolában, szakközépiskolában (1. ábra). A számadatok azt bizonyítják, hogy a felnőttkori tanulás bármely színterén résztvevő emberekkel való foglalkozás szükségessé teszi a felnőttoktatás, felnőttképzés, mint – a pedagógiától eltérő – önálló professzió létjogosultságát.

3. A felnőttkori tanulás jellemzői

Ahhoz, hogy a felnőttkori tanulás a tanuló felnőtt és az oktató szempontjából is eredményes, hatékony legyen, a felnőttoktatónak speciális szaktudásra van szüksége az oktatottakról. Ismernie kell a felnőtt tanulóra jellemző sajátosságokat, s ezeket, mint alapvető szempontokat kell figyelembe vennie egy-egy módszer alkalmazásánál. A következőkben tekintsük át, hogy mi jellemzi a felnőtt tanulókat.

3. 1. A felnőtt tanulóra jellemző sajátosságok

A felnőttek részvétele a felnőttoktatásban, felnőttképzésben általában önkéntes, saját elhatározásából, jellemzően saját költségen kapcsolódnak be a tanulás folyamatába, amelyből az következik, hogy a motiváció magasabb szintje figyelhető meg, mint a tankötelezett korúak esetében. A felnőttkori tanulás háttérében leginkább az a felismerés áll, hogy a gazdasági aktivitás, munkaerőpiacra való bejutás, valamint a szakmai státusz, pozíció megszerzésének, fenntartásának alapvető feltétele a folyamatos tanulás. A felnőttek tanulásának kiváltó oka lehet továbbá az önbizalom erősítése, a szabadidő hasznos eltöltése, vagy egy adott téma iránti érdeklődés. Munka, család és egyéb kötelezettségek mellett tanulnak a felnőttek, az úgy nevezett „félzsabadidőben”. Az eltérő szerepekből adódó elvárásoknak való megfelelés, túlterheltség miatt nagyobb erőfeszítést kell tenniük a jó teljesítmény érdekében, ennek oka egyrészt az, hogy kevesebb időt tudnak a tanulásra fordítani, másrészt a túlterheltség következtében a koncentrációs képesség csökkenése figyelhető meg (KRAICINÉ, 2004).

A felnőttek személyes céljaik, illetve szükségleteik alapján választják ki a képzéseket, amely során két szempontot vesznek figyelembe. Az első szempont az, hogy a képzés elvégzését követően dokumentált végzettséget szerezzenek, olyan bizonyítvány, tanúsítvány birtokában legyenek, amely társadalmi értékkel, presztízzsel bír. Másrészt alapvető kritérium az adott képzés színvonala, minősége. Egy adott képzéssel kapcsolatban akkor beszélhetünk jó minőségről, ha a képzésben résztvevők igényeinek megfelel. A tanulási folyamat

tervezésénél tehát szem előtt kell tartani a felnőttek és a megbízó, a képzést megrendelő igényeit, amelyeket mint kiindulópontot kell figyelembe venni. A felnőttek alapvető elvárása a képzéssel szemben, hogy olyan ismereteket sajátítsanak el, kompetenciákat fejlesszenek, amelyeket a gyakorlatban, a munkaerőpiacon hasznosítani tudnak. Ezáltal lényeges elem, hogy az elsajátítandó ismeretek alkalmazhatósága egyértelmű legyen számukra. A felnőtt tanuló önirányító személyiség, értékrendjében kiemelt szerepet kap az autonómia, a felelősség, amelyet a képzés során célszerű figyelembe venni, ezért egyenrangú félnek kell tekinteni, s támogatni, hogy aktív résztvevője legyen a tanítási-tanulási folyamatnak. A felnőttek eltérő élet- és munkatapasztalattal rendelkeznek, amelyek nem a tanítás akadályai, hanem fontos tanulási források lehetnek, ezáltal a képzés során építeni kell ezekre az ismeretekre. A képzési folyamat sikerességéhez nagyban hozzájárulhat, ha a tanítás problémaközpontú, célorientált, ezért az elsajátítandó ismereteket az oktatónak érdemes problémaként kell megfogalmaznia. A felnőttek úgy gondolják, hogy a tanulás segíti őket a problémáik megoldásában. A problémák arra ösztönzik a képzésben résztvevőket, hogy átgondolják, feltárják az elsajátítandó információkhoz kapcsolódó tapasztalataikat (KRAICINÉ, 2004). A valódi tudástranszfernek a feltétele, hogy a képzésben résztvevő a tanultakat össze tudja kapcsolni a gyakorlattal, ezáltal tovább nő az adott téma iránti érdeklődése, a tanulással kapcsolatos felelősségérzete, amely motiválttá, sikeressé teszi a felnőttet a tanulási folyamatban.

3. 2. A tanulási képesség és a felnőttek tanulási motivációja

A felnőttek eredményes tanulását alapvetően meghatározza a tanulási kompetencia, valamint a motiváció. Csoma Gyula: *Tud-e az ember felnőttkorban tanulni?* című tanulmányában olvashatunk a felnőttek tanulási képességéről. 1893-ban látott napvilágot az első tudományos álláspont a felnőttek tanulási képességével kapcsolatban. Az amerikai pszichológus, William James úgy vélte, hogy az ember 25 éves kora után csak azokat az ismereteket tudja használni, amit addig tanult. Ezután az ember fejlődése befejeződik, nem lehet tanítani. Az információrobbanás azonban felülírta ezt az álláspontot, hiszen a tudomány és a technika fejlődésének felgyorsult üteme szükségessé teszi az új ismeretek elsajátítását, új képességek megszerzését. 1928-ban Edward Lee Thorndike *A felnőttek tanulása* c. könyvében cáfolta William James nézeteit. Vizsgálatai során a teljes emberi életre kivetítve állapította meg a tanulási képességek általános fejlődési tendenciáját. Thorndike szerint a 25. életévre helyeződik a tanulás csúcspontja, ezt követően hanyatlás megy végbe, azonban a hanyatlás folyamata 50 éves korig lassú, s ezt követően felgyorsul. A tanulási módszerekkel azonban az

életkori hátrányt kompenzálni lehet, 25 éves kor után is képesek az emberek új tartalmak befogadására. A tanulási képességek életkori szintjeinek minősége egyénenként különbözik, amelyet a későbbiekben Szewczuk bizonyít kutatásai során. Szewczuk tétele szerint a felnőttkori tanulás a korábbi tanulás formájától és tartalmától függ, tehát meghatározó az ifjú- és felnőttkori tanulás közötti időtartam hosszúsága. A tanulási kompetenciák szűkülnek az életkor előrehaladtával, ugyanakkor specializálódnak is. Ez azt jelenti, hogy az általános érdeklődést felváltja a tanulni- és tudnivalók bizonyos területeire való fókuszálás. A tanulmány végkövetkeztetése, hogy minden életkorban minden tanulható, a tanulás a felnőttek minden életszakaszában a korábbi tanulás tartalmától, formájától, valamint eredményeitől függ (CSOMA, 2006).

„A motiváció arra a kérdésre adja meg a választ, miért tanul az egyén” (KERÜLŐ, 2009a. 263. o.). A felnőttoktatásban, felnőttképzésben való részvétel elvileg önkéntes, ezért a képzésbe való bekapcsolódás, valamint a tanulási folyamat során nyújtott teljesítmény nagyban függ a motivációtól. A felnőttkori tanuláshoz elengedhetetlen a motiváció felkeltése, illetve fenntartása. A felnőttkori tanulás hátterében számos ok állhat. A felnőttet motiválhatja a munkahely megtartása, a szakmai előrelépés, magasabb pozíció betöltése. A munkaerőpiacon való aktív részvételnek alapvető feltétele a magas iskolai végzettség, valamint képzettség. Mint ahogy az előző fő fejezetben már említettem, a statisztikák alapján elmondható, hogy az iskolai végzettség és a foglalkoztatottság között szoros összefüggés van. Jellemző motívum a személyes fejlődés iránti igény, alapvető cél lehet a tájékozottság, a tanulás tárgya iránti érdeklődés, valamint a szociális háló bővülésének vágya. Számos szakirodalom foglalkozik a felnőttek tanulási motivációjával, amelynek kapcsán számos elméletet találunk. A tanuló felnőtt bevonódása, motiváltsága az oktatási helyzetben az oktató számára fontos a vele kialakítandó együttműködés, partnerség, emberi kapcsolati minőség szempontjából – melyek az eredményes tartalmi együttműködés alapját adják, ezért tekintsük át röviden néhány – a felnőttkori tanulással kapcsolatos – motivációelméletet.

Csoma Gyula úgy véli, hogy a felnőttkori tanulás hátterében alapvetően három motívum áll, az egzisztenciális, a presztízs és az érdeklődési motívumok. Az egzisztenciális motívum a munkával kapcsolatos, amikor az egyén célja a jelenlegi pozíciójának megtartása, vagy a magasabb pozícióba kerülés, de motiválhatja a munkaerőpiacra való bekerülés, vagy egy jó állás megszerzése. A presztízs motívumok esetében az egyén közvetlen környezetében a tanulásnak értéke van, tekintélyt adó tevékenység, így ő sem szeretne kimaradni belőle. Érdeklődési motívumról akkor beszélhetünk, ha valaki azért kezd el tanulni, mert ebben látja problémái megoldásának kulcsát, vagy egyszerűen csak a tananyag iránti érdeklődés hajtja

(CSOMA, 2005). Ideális esetben mindhárom tényező szerepet játszik a tanulási folyamatban, az oktató feladata, hogy felismerje, mikor melyik a meghatározó.

Zrinszky László a felnőttek tanulási motivációját a tartósság, kiváltó ok, valamint az irány szerint csoportosítja. Tartósság szempontjából megkülönböztetünk tartós, habituális és aktuális motivációt. Tartós motivációról akkor beszélhetünk, ha a motiváció kiterjed a tanulás teljes folyamatára. A tartós motiváció háttérében jellemzően tudásvágy, valamint a tanulás örömeért végzett tevékenységek állnak. A habituális motiváció esetében az érdeklődés és elszántság bizonyos ismeretek elsajátítására, kompetenciák fejlesztésére irányul, a tanulási motiváció a kívánt cél elérésére, végzettség, bizonyítvány megszerzésére irányul. Ezzel szemben az aktuális motiváció jellemzője, hogy csupán a képzés egy „részmozzanatában” van jelen, azt mutatja, hogy az adott szituációban hajlandó-e erőfeszítéseket tenni egy bizonyos tudás megszerzésére. Kiváltó ok alapján léteznek elsődleges (primér) indítékok, amikor a kitűzött cél elérése érdekében végzünk valamilyen tevékenységet, másodlagos (szekundér) motiváció esetében az adott téma iránti elkötelezettség, az oktató személye, vagy csupán a kíváncsiság miatt történik meg az aktivizálódás. Irány szerint belső és külső motivációról beszélhetünk (ZRINSZKY, 2008).

Az interjúalanyok is hangsúlyozták, hogy rendkívül fontos a felnőtt tanulók motivációjának felkeltése. Alapvető jelentősége annak, hogy a felnőtt folyamatosan visszajelzéseket kapjon arra vonatkozóan, hogy a tanulás érték, függetlenül attól, hogy formális, nem formális, vagy informális keretek között zajlik, hiszen soha nem lehet tudni, hogy a megszerzett ismereteket, kompetenciákat mikor, milyen helyzetben tudja majd alkalmazni az egyén.

„Úgy érzem, hogy a felnőttekkel a legkönnyebb, mert tudják, hogy azért akarják elvégezni az adott képzést, hogy megkapjanak egy állást, jobb legyen a fizetésük. [...] A felnőttekkel beszélgetni szoktunk a munkaerő-piaci helyzetről. Nem újdonság nekik, hogy mennyire nehezen lehet állást találni, mennyire nehéz a megélhetés. Mindig mondom nekik, hogy mennyire dicséretes, hogy elkezdték a képzést, jó lesz, ha lesz egy papírjuk, olyan ismereteket szereznek, amit hasznosítani is tudnak a munkaerőpiacon, ezért végig kell csinálni a képzést. Mindig vannak mélypontok, amikor valaki abba akarja hagyni. Ekkor mindig mondom, hogy minden diploma, bizonyítvány, tanúsítvány érték. Még ha most nem is lesz ezzel állása, nem tudhatja, hogy mikor lesz rá szüksége.”

(Felnőttoktató 1)

„Az első motiváció, hogy olyan szakmát tanulnak, amellyel pénzt tudnak keresni. A másik, ami ehhez kapcsolódik az, hogy a képzésen való részvétel rendkívül költséges, amelynek az anyagi háttérét nehéz előteremteni. Ebből a szempontból, ha jó szakmát választ, komolyan veszi a tanulást, szakmai végzettséget, magas szintű szaktudást szerez, akkor a későbbiekben el tud majd helyezkedni, ami azt jelenti, hogy a képzésre fordított összeg megtérül.”

(Felnőttoktató 2)

Az általam készített interjúk alapján elmondható, hogy bármilyen motívum, ok által vezérelve vesz részt a felnőtt oktatásban, képzésben, a döntő tényező a saját tanulásért vállalt egyéni felelőssége, illetve képesség arra vonatkozóan, hogy a tanulási céljainak megvalósítása érdekében gondolkodását, akaratát, cselekvéseit mozgósítsa. A gyakorlati tapasztalat az, hogy a motívumok szerepét kiindulópontnak tekintik a felnőttképzésben, felkeltésükre – ideális esetben – erőfeszítéseket tesznek, azonban a probléma az, hogy a motiváció fenntartására nem fordítanak kellő figyelmet, pedig a tanítási-tanulási folyamat közben szembesül a felnőtt számos olyan tényezővel, amelyeknek következtében elveszítheti motivációját nemcsak a jelenlegi, hanem a jövőbeli tanulási helyzetektől is.

3. 3. A felnőttkori tanulást előnyösen és hátrányosan befolyásoló tényezők

A téma kapcsán fontos áttekintenünk, hogy melyek azok a tényezők, amelyek a felnőttkori tanulás eredményességét támogatják, illetve hátrányosan befolyásolják. A felnőtt tanulók gazdag valóságismerettel, élettapasztalattal rendelkeznek, a sokrétű, már átélt élményeik segítik őket a tanulás során. A felnőttek tetteik iránt a gyerekeknél nagyobb mértékben készek felelősséget vállalni, kitartóbbak, fegyelmezettebbek és fejlettebb képességeik vannak a kapcsolatteremtés terén. Az önértékelésük és önismeretük magasabb szinten van, ahogyan kritikai érzékük is. Figyelemkoncentrációjuk erősebb lehet, akarattal hosszabb ideig képesek koncentrálni, mint a gyerekek. Rendelkeznak az ismeretek gyakorlati alkalmazásának képességével, érdeklődésük azonban már specializálódottabb (KRAICINÉ, 2004). A kutatásban részt vett felnőttoktatók az alábbiak szerint foglalták össze a felnőtt tanulók jellemzőit, a felnőttkori tanulás előnyeit:

„A felnőtteket kevésbé kell motiválni, mert tudják, hogy miért tanulnak. Vannak élettapasztalataik, amelyekre egyrészt építeni lehet a képzés során, másrészt azért jó, mert nem kell minden alapvető dolgot elmagyarázni. A

felnőttek jegyzetelnek, odafigyelnek. Továbbá a felnőtteknél nincsenek fegyelmezési problémák, tehát őket nem kell rendre utasítani. Úgy gondolom, hogy felnőtteket tanítani könnyebb, mint a gyerekeket.”

(Felnőttoktató 1)

„Felnőttekkel jobban szeretek foglalkozni, őket már nem kell nevelni, fejlett személyiséggel rendelkeznek. De az is igaz, hogy szakmailag nagyon felkészültnek kell lenni, hiszen élet- és munkatapasztalattal rendelkeznek. Nemcsak szakmailag, hanem emberileg is topon kell lenni, hiszen a felnőtteknek sokkal több problémájuk van, mint a gyerekeknek. Ott a munka, a család, amelyek a tanulás mellett további terheket jelentenek.”

(Felnőttoktató 2)

A felnőttoktatók tapasztalatai is alátámasztják, hogy a felnőttek tanulását számos tényező nehezítheti, amelyek egyrészt a tanuló személyétől függetlenül vannak jelen, mégis alapvetően meghatározzák a tanulás folyamatát, másrészt olyan tényezők is akadályozhatják az eredményességet, amelyek a felnőtt tanuló sajátosságaihoz kapcsolódnak. A felnőttkori tanulást negatívan befolyásolhatja a család, munkahely támogató attitűdjének hiánya. Növeli a képzésből való lemorzsolódást, ha az adott képző intézmény nem veszi figyelembe a felnőtt tanuló életkörülményeit, hiszen a képzésnek igazodnia kell a felnőttek eltérő szerepeiből adódó leterheltségéhez, időbeosztásához. A nem megfelelő tanulási környezet is akadályozhatja az eredményességet, ha például a képző intézmény nem segíti elő a hiányzó ismeretek pótlását, a felzárkóztatást. További nehezítő tényező a nem megfelelő oktatói felkészültség, az andragógiai ismeretek, kompetenciák hiánya. Hátrányosan befolyásolhatja a tanulási folyamatot, ha a felnőttet a képző intézményben gyerekként kezelik, iskolás módszerek szerint oktatják, akkor rendszerint nem lel örömet a tanulásban. Végül az is elriasztja az egyéneket, ha a tanulócsoporthoz nem megfelelő, például túlzott versenyszellem figyelhető meg, vagy nincsenek egyenlő esélyek a csoportban (ZRINSZKY, 2008). A képző intézménynek, illetve a felnőttoktatóknak törekedniük kell arra, hogy csökkentsék azokat a tényezőket, amelyek a képzésben résztvevő felnőtt tanulási eredményességét negatívan befolyásolják. Biztosítani kell a megfelelő tanulási környezetet, olyan légkört kell teremteni, amely elősegíti a hatékony tanulást, továbbá figyelmet kell fordítani a felnőttoktatók szakmai, módszertani felkészültségének javítására.

A tanulási folyamatot hátrányosan befolyásoló hatások másik csoportjába azok a nehezítő tényezők tartoznak, amelyek a felnőttésséggel kapcsolatos jellemzőkből adódnak.

Amikor a felnőttek tanulásáról beszélünk, figyelembe kell vennünk, hogy a felnőtteknek több szerepben kell helytállniuk egyidejűleg, sokszor család, munka mellett tanulnak, ezáltal kevesebb idejük jut a tanulásra. A több szerepből adódó elfoglaltság miatt fáradtság, kimerültség léphet fel, amely megnehezíti a tanulásra való összpontosítást. A felnőtt tanuló nem vesz részt olyan képzésben, melynek nem ismeri a célját, vagy az a cél túl általános, esetleg elérhetetlen. Nem kedveli azokat a képzéseket, amelyeknél nem kap visszacsatolást az eredményességéről. Elképzelhető, hogy a folyamatos tanulás óta eltelt idő miatt tanulási képességeik gyengültek, vagy a negatív emlékek miatt rossz tanulási, művelődési szokásaik alakultak ki. A felnőttek életkorukból adódóan jobban idegenkednek a változásoktól, nehéz megszokniuk egy új környezetet, új személyeket. További hátrányt jelenthet, hogy presztízből fakadóan érzékenyebbek, szégyenérzet alakulhat ki, esetleg gátlásosak lesznek a képzés időtartama alatt, hiszen félnek attól, hogy teljesítményük elmarad az elvárt szinttől (KRAICINÉ 2004). A képzés sikeressége, eredményessége szempontjából elengedhetetlen, hogy a felnőttoktatók ismerjék a felnőttkori tanulás kihívásait és jellemzőit, és a képzési folyamat során támogassák, motiválják a felnőtteket a nehézségekkel való megküzdésben.

3. 4. A CAL modell

A felnőttkori tanulás jellemzőit kiválóan szemlélteti a CAL modell. K. Patricia Cross nevéhez fűződik a felnőtt tanulók jellemzőinek rendszerbe foglalása, a CAL (Characteristics of Adults as Learners) modell megalkotása. A modell kísérletet tesz arra, hogy egyesítse a felnőttek tanulására vonatkozó jelentősebb elméleti koncepciókat, amely magában foglalja az andragógiai felfogást, a tapasztalati tanulást, valamint az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos pszichológiai nézeteket. A szerző alapvetően két változót különböztet meg, a szituációs jellemzőket, amik a tanulás feltételeit határozzák meg, illetve a személyes jellemzőket, amelyek a tanulók egyéni tulajdonságait írják le. A modell a szituációs jellemzőket illetően lényeges különbséget tesz a felnőtt tanulók, valamint a gyermekek között, hiszen a felnőttek önkéntes döntésük alapján vesznek részt az oktatásban, képzésben, a legtöbb esetben nem nappali rendszerű képzésben tanulnak, hanem részidőben, munka és család mellett, tehát az úgynevezett „félszabadidőben” tanulnak, szemben a kötelező, teljes idejű oktatásban résztvevő gyermekekkel, fiatalokkal (SZ. MOLNÁR, 2009).

A személyes jellemzőknél nem mutatkozik meg annyira a kettősség, mint a szituációs jellemzők esetében, hiszen ezek a jellemzők teljesen egyénfüggők, folyamatos változónak tekinthetők. A személy fejlődését mutatják be a testi, szociokulturális, valamint a pszichológiai jellemzők tükrében. A fizikai változás, az idősödés folyamatában a

szenzomotoros képességek (például a látás, hallás vagy a reakcióidő) hanyatlásnak indulnak, azonban az értelmi képességek (mint például a döntéshozatal, illetve a következtetés képessége) fejlődnek. Az életfázisok és a fejlődési szakaszok ezzel ellentétben inkább átmenetek sorozatát képezik. A fizikai jellemzők 20 éves korig alakulnak, fejlődnek, aztán lassan csökkennek, majd 60 éves kortól fokozottabban kezdenek el lefelé tendálni. Az életkori szakaszok (például a házasság, a munkakezdés, munkahelyváltás, vagy nyugdíjazás) egymást követő szakaszok sorozata, amelyek horizontálisan, egymás mellett helyezkednek el, ugyanis egyik fázis sem jobb vagy rosszabb a másikinál, csupán az adott életszakasznak megfelelő. A pszichológiai, fejlődési jellemzők szintén szakaszosan követik egymást, azonban itt a következő állapot mindig egy magasabb fejlődési és érettségi szintet jelez (SZ. MOLNÁR, 2009).

A modell megalkotását nem előzték meg empirikus kutatások, azonban jól szemlélteti a felnőtt tanuló fizikai, szociokulturális és pszichológiai jellemzőit, amelyek alapján elmondható, hogy a felnőttek tanulása során másfajta, a pedagógiai gyakorlattól eltérő tanítási-tanulási stratégia alkalmazása szükséges. A képzési programoknak az alábbi alapelveket kell figyelembe venniük a felnőttek hatékony tanulásának elősegítése érdekében: egyrészt a tanulásnak a résztvevők tapasztalataira kell épülnie, alkalmazkodnia kell az életkorból adódó korlátokhoz, számos választási lehetőséget kell, hogy biztosítson. A felnőtt tanulókat pedig arra kell ösztönözni, hogy fejlődésükben mindig igyekezzenek magasabb szintre kerülni (SZ. MOLNÁR, 2009).

A felnőttkori tanulás sajátosságait a képzési folyamat minden fázisában figyelembe kell venni, kiinduló pontnak kell tekinteni. Elengedhetetlen, hogy a felnőttoktató tisztában legyen a képzésben résztvevők motivációival, előzetes ismereteivel, tapasztalataival, kompetenciáival, s ezeket, mint alapvető szempontokat szem előtt tartsa az alkalmazott módszerek megválasztásakor.

4. Tanítási módszerek

A tanítási módszer a tanítás céljához vezető utat, a tudás elsajátításához vezető eljárásokat jelenti. Arra a kérdésre ad választ, hogy az elsajátítandó tananyagot hogyan lehet a legeredményesebben közvetíteni (DINA, 2013). A felnőttek oktatásának módszereit a tanulás irányításának szempontjából alapvetően három csoportba sorolhatjuk: megkülönböztetjük az előadó-központú módszereket, a kooperatív módszereket, valamint a résztvevő-központú módszereket, amelyet az 5. számú táblázat szemléltet (FALUS, 2003).

5. táblázat: A tanítási módszerek csoportosítása

Előadó-központú módszerek (a tanár aktivitására épülő módszerek)	Kooperatív módszerek (tanár-tanuló kooperációjára épülő módszerek)	Résztevő-központú módszerek (a tanulók dominanciájára épülő módszerek)
▪ Előadás ▪ Magyarázat ▪ Konzultáció ▪ Szemléltetés	▪ Tréning módszerek ▪ Szerepjáték ▪ Szituációs módszerek ▪ Esettanulmány ▪ Vitamódszerek ▪ Tanítási célú beszélgetések ▪ Moderációs módszerek ▪ Kooperatív technikák ▪ Projektmunka	▪ Egyéni feladatmegoldás ▪ Otthoni feladat ▪ Kiselőadás ▪ Projektmunka ▪ Individualizált tanítás

Forrás: FARKAS, 2014. 108. o.

A dolgozatnak nem célja az egyes tanítási módszerek részletes bemutatása, hiszen a dolgozat terjedelmére vonatkozó követelmények nem teszik lehetővé a teljes áttekintést. Ezért a teljesség igénye nélkül mutatok be néhány olyan módszert, amelyek kiválóan példázzak, hogy a résztvevő-központú, illetve a kooperatív technikák alkalmazásának milyen előnyei vannak az előadó-központú módszerek alkalmazásával szemben.

Az előadó-központú módszerek, az előadás, a magyarázat egy-egy téma logikus, részletes, gondosan előkészített, szóbeli kifejtésére szolgálnak. Döntően egyirányú ismeretközlés valósul meg, amely törvényszerűségek, tételek, fogalmak megértését segíti elő. Az előadó-központú módszerek hátránya, hogy a résztvevők passzív befogadói az elhangzott információknak, csak az előadó álláspontja érvényesül, ezáltal önmagukban kevésbé hatékonyak. Ennek ellenére az előadó-központú módszereknek is megvan a didaktikai helyük, ugyanis az aktivizáló módszerek ezekkel a módszerekkel kiegészítve rendkívül jól alkalmazhatóak például tények, információk közlésénél, összehasonlításánál, vagy cáfolásánál (FARKAS, 2014). Az általam megkérdezett interjúalanyok arról számoltak be, hogy a képzések során az előadás módszerét alkalmazzák, amelyet a szemléltetés módszerével igyekeznek érdekesebbé tenni.

„Az új anyag elsajátítására frontális módszert alkalmazok.” (Felnőttoktató 2)

„A sikeres felnőttoktatási munkához jó előadókészség kell, fontos a szigor, fegyelem megtartása úgy, hogy közben kedves, „barátságos” maradjon az oktató. Fontos a jó rögtönzési készség is, véleményem szerint, aki csak betanult szöveget akar átadni, nem fog sikerrel járni a felnőttoktatási pályán.”

(Felnőttoktató 4)

„Nem úgy alkalmazom a módszereket, ahogy le van írva a tankönyvben. Megpróbálom előadni, hogy mi a tananyag, megpróbálom megértetni, majd visszakérdezem, hogy megértették-e. Nem vagyok ebben otthon, hogy milyen módszerek vannak.”

(Felnőttoktató 6)

Amikor eredményes tanulásról, hatékony módszeralkalmazásról beszélünk, fontos figyelembe venni azt a folyamatban lévő paradigmaváltást, mely az oktatóközpontúság felől a résztvevő-központúság felé mutat: a tanítás, tanár szerepe helyett egyre inkább a tanulás és a tanuló kerül a középpontba. A tanárközpontú ismeretátadás nem felel meg a tudásalapú társadalom kihívásainak, a tanuló aktív szereplője kell legyen a tanulás folyamatának. Ezáltal kooperatív és résztvevő-központú módszerekről is beszélnünk kell, amelyek nem a közvetítendő ismeretek átadását tekintik elsődleges célnak, hanem a résztvevők szemléletének, beállítódásainak, motivációinak, kompetenciáinak fejlődésére irányulnak. A kooperatív és résztvevő-központú módszerek a résztvevők aktivitására, együttműködésére építenek, amelyek jellemzői a 4.2.1, valamint a 4.2.2. fejezetekben kerülnek kifejtésre. A következőkben vegyük sorra, hogy melyek azok az alapvető kritériumok, amelyeket a megfelelő tanítási módszerek kiválasztásánál figyelembe kell venni, természetesen a felnőtt tanuló aspektusából.

4. 1. Az alkalmazott módszerek kiválasztását befolyásoló tényezők

A módszerválasztás során néhány alapvető szempontot figyelembe kell venni, ezek a következők: az elérendő célt, az elsajátítandó tananyag tartalmát, a személyi feltételeket (oktatót, csoport- és csoportdinamikai adottságokat), valamint az objektív feltételeket. A módszerválasztás alapja minden esetben a tanítási cél, a didaktikai feladat, amelyet meg kell oldani az andragógiai folyamatban. Arra a kérdésre adja meg a választ, hogy mire akarom képessé tenni a képzésben résztvevőket. A cél megfogalmazásának azért van kiemelkedő jelentősége, mert alapvetően meghatározza a közvetítendő tartalmat, az alkalmazandó módszereket, az ismeretátadás hogyanját, mikéntjét. A közvetítendő tartalom arra a kérdésre

adja meg a választ, hogy mi az az ismeretanyag, amelyet közvetíteni szeretnénk, illetve melyek azok a készségek, kompetenciák, amelyeket fejleszteni szeretnénk. A személyi feltételnek is meghatározó szerepe van a megfelelő módszer kiválasztása szempontjából, hiszen nagymértékben befolyásolja a tanulási folyamatot. Ennél a szempontnál a felnőttoktatók szakmai, andragógiai, módszertani felkészültségét, valamint személyiségét vizsgáljuk, s természetesen a tanulási folyamat másik szereplőjét, a képzésben résztvevő felnőttek jellemzőit is szem előtt kell tartani. Figyelembe kell venni – többek között – a résztvevők létszámát, életkorát, iskolai végzettségét, tanulási képességét, az utolsó tanulás óta eltelt idő hosszát, valamint az adott témával kapcsolatos előzetes ismereteit, amelyre vonatkozóan az előzetes tudásszint felmérésével¹¹ lehet információkat szerezni. Az objektív feltételek, mint például a helyszín, a tanterem felszereltsége lényeges elemnek számítanak egy-egy képzés tervezésénél (KERÜLŐ, 2009b). A tanulást elősegítheti, ha az elhangzott információk szemléltetésre kerülnek, amelyhez jó, ha rendelkezésre áll a tanteremben számítógép, projektor, szóróanyagok, esetleg plakátok. Alapvető jelentősége van annak, hogy az oktatási eszközök mennyisége összhangban legyen a résztvevői létszámmal, különösen, ha számítástechnikai képzésről van szó.

Mint ahogy a bevezetőben említettem, az interjúalanyokat személyesen kerestem fel munkahelyükön, ezáltal lehetőségem nyílt arra, hogy megtekintsem az oktatási környezetet és infrastruktúrát: az oktatótermeket, azok felszereltségét. A felnőttoktatók úgy ítélték meg, hogy minden eszköz a rendelkezésükre áll, amelyek szükségesek a képzésekhez. Az elméleti órákon elhangzott információk kiegészítésére, szemléltetésére rendelkezésre áll laptop, projektor, amely power point bemutatók, illetve az interneten található videók, képek vetítését teszik lehetővé. A gyakorlati oktatáshoz is rendelkezése állnak a szakmaspecifikus eszközök.

„Jó körülmények között dolgozom, nincs okom panaszra. Van laptop, internet, projektor, mindig kapok eszközöket. Tényleg mindenem megvan ahhoz, hogy el tudjam látni a munkámat.”

(Felnőttoktató 1)

¹¹ Az előzetes tudás mérését a 2013. évi LXXVII. törvény 11. § 1) g) pontja tartalmazza: az előzetes tudásmérést az állam által elismert szakképesítés megszerzésére irányuló képzés, illetve az általános nyelvi képzés és a támogatott egyéb nyelvi képzés esetén kötelezően, a támogatott egyéb szakmai képzések, valamint a támogatott egyéb képzések esetén a képzésre vonatkozó támogatási szerződés kötelező előírása alapján, egyébként a jelentkező kérésére kell biztosítani.

„Megfelelő körülmények között dolgozom. Ami dicséretes, hogy ha szólunk a kollégámmal, hogy például kell valamilyen eszköz, akkor az itteni főnökség két napon belül megoldja. Ez szuper, hogy így megy. Csak így lehet oktatni, ha mindig a megfelelő körülményeket tudják biztosítani.”

(Felnőttoktató 3)

„Bármilyen körülmények között képesnek kell lennem elvégeznem a munkámat, ez az alapállás, ehhez képest általában jó vagy kiváló körülmények között dolgozom. Fontos, hogy a körülmények megteremtése az én feladatom, az apróbb és a nagyobb hiányosságok pótlása is pl. hiányzó eszközök – filctollak, papírok, ragasztók – ezek biztos, ami biztos vannak nálam.”

(Innovatív felnőttoktató 1)

Az oktatás hatékonyságát erőteljesen befolyásolja a rendelkezésre álló idő. Ha az ismeretsajátításra fordítható tanórák száma kevés, akkor a képzésben résztvevő feladata, hogy önállóan feldolgozza azt a tananyagrészt, amelyet a rendelkezésre álló idő hiányában nem sikerült elsajátítani. Ebben az esetben figyelembe kell venni, hogy a résztvevők rendelkeznek-e az önálló tanulás képességével, különösen, ha alacsony iskolai végzettséggel rendelkező felnőttekről van szó. Ilyenkor célszerű, ha a felnőttoktató házi feladatot¹² ad a résztvevőknek (FARKAS, 2014).

A fentiekén kívül a tanulás-lélektani alapelveknek is meghatározó szerepük van a tanulási folyamatban, amelyeket a következőképpen lehet összefoglalni. A tanulási eredményeket előnyösen befolyásolja a tanuló aktivitása, ezért kulcsfontosságú, hogy a tanulási folyamatban a tanár általi egyoldalú információközlés helyett a tanuló aktív résztvevője legyen a tananyag feldolgozásának, amelyet résztvevő-központú módszerek alkalmazásával lehet megvalósítani. Mint ahogy az előző bekezdés végén már említettem, a teljesítménnyel való információszerzés alapvetően meghatározza a tanulási folyamatot, s ez a tanulás tempójára is hatással van. Nem folytatunk hosszú távon olyan tevékenységeket, amelyek nem járnak pozitív következményekkel. Tehát a folyamatos visszacsatolásnak kiemelkedő jelentősége van a tanulási folyamatban. Továbbá alapvető tanulás-lélektani alapelv, hogy az eredményes tanulást elősegítik a félelemmentes helyzetek. Elképzelhető, hogy a felnőttben gátlások alakulnak ki a tanúlással kapcsolatban, amelynek hátterében az

¹² A házi feladat, mint az oktatás során alkalmazott módszer a 4.2.1. Résztvevő-központú módszerek c. fejezetben kerül bemutatásra.

utolsó tanulás óta eltelt idő hossza állhat, félhet attól, hogy teljesítménye elmarad az elvárt szinttől, hiszen tanulási képessége az életkor előrehaladtával csökken. A tanulás eredményessége szempontjából meghatározó jelentősége van annak, hogy a felnőttoktató olyan légkört teremtsen, amelyben a felnőttek bátran megnyilvánulnak, felvállalják a véleményüket, felteszik a felmerülő kérdéseiket (FARKAS, 2014).

A konstruktivista tanuláselmélet a felnőttek tanításának új, korszerű elméleti megközelítése, jelentősen hozzájárult a tanuló társadalom eszméjének megvalósításához. Lényege, hogy a tanulás során az egyén kognitív rendszere nem gazdagodik új elemekkel, hanem saját struktúrájában alakul át. Egy adott dologgal kapcsolatos tudást a megismerő személy hozza létre, vagyis konstruálja meg magában. Ebből következik, hogy a megismerés, tanulás folyamatában az egyén aktívan részt vesz, hiszen feladata nem csupán az információk elraktározása. A tanulási folyamat középpontjában tehát az egyén áll, aki nem befogadó, hanem alkotó módon tanul. A konstruktivista tanuláselmélet gyakorlata lehetőséget ad a tanulási folyamat során a résztvevők közötti interakció kialakítására, a véleménykülönbségek felszínre hozatalára, a különbségek megtapasztalására, a nézőpontváltásra, a közös eszmecserére (NAHALKA, 2002). A konstruktivista felfogás integrálja a résztvevő-központúságot, a mindennap élethelyzetekre való vonatkoztatás és a problémaorientáltság alapelveit, továbbá lehetőséget biztosít a csoportban való tanulásra. A konstruktivista tanulás során tehát nagy jelentősége van az aktivizálásnak, a csoportos tevékenységnek, a kooperatív tanulásnak.

4. 2. A felnőttek tanulását támogató módszerek jellemzői

A hatékony módszeralkalmazás érdekében figyelembe kell venni néhány didaktikai alapelvet. Az első alapelv a tudományosság és a szakszerűség elve, amelynek lényege, hogy az oktatás során a tudomány, valamint a szakmai gyakorlat által elfogadott ismeretek és gyakorlati eljárások kerülnek közvetítésre. Ez azonban nem azt jelenti, hogy az oktató nem ismertetheti az estelegesen eltérő álláspontját, azonban ezt világosan el kell különíteni a tudományosan elfogadott ismeretektől (DINA, 2013).

A szemléletesség elve arra a tényre utal, hogy akkor a leghatékonyabb az ismeretelsajátítás, ha az információ minél több csatornán érkezik. A szemléltetés olyan oktatási módszer, amely lehetőséget biztosít a tanulmányozandó tárgyak, jelenségek, folyamatok elemzésére, hiszen illusztrálja, képileg megjeleníti azokat. A szemléltetés módszere kiválóan alkalmazható fogalom-tanításhoz, valamint tevékenységek elsajátításához. A szemléletesség azon túl, hogy felkelti a résztvevők érdeklődését, segít a jobb bevésésben,

ami a későbbiekben, a gyakorlatban alkalmazott ismeretek felidézését nagymértékben elősegíti (DINA, 2013). A szemléltetést az általam megkérdezett felnőttoktatók is gyakran alkalmazzák.

„Igyekszem felkelteni az érdeklődésüket képekkel, videókkal. Az interneten annyi mindent meg lehet találni. [...] Múltkor is úgy meglepődtem, hogy a 30-40 évesek mennyire élvezték a [...] videókat, bejátszásokat. Annyira unalmas lenne, ha csak elmondanám. Szárazon is le lehet adni a tananyagot, de annak semmi értelme.”

(Felnőttoktató 1)

A következő alapelv az elmélet és a gyakorlat kapcsolatának elve, amely a hatékony tanulás előfeltétele. Az elmélet és a gyakorlat összekapcsolása kétféleképpen történhet. Az első eset, amikor az elméleti képzés megelőzi a gyakorlatot, amelynek előnye, hogy az elsajátított ismeretek jó alapot adnak a gyakorlati képzésnek. A másik eset, amikor a gyakorlat megelőzi az elméleti képzést, amely szintén alkalmazható, hiszen a gyakorlatban szerzett tapasztalatok, ismeretek elősegítik az új ismeretek feldolgozását (DINA, 2013). A cél az, hogy az elmülethez kapcsolódó ismereteket és a gyakorlatban szerzett tapasztalatokat összekapcsolja a felnőtt tanuló. Interjúalanyaim is alapvető jelentőséget tulajdonítanak az elméleti ismeretek és a gyakorlati tapasztalatok összekapcsolásának.

„[...] sok-sok képpel, videóval készülök, hiszen ez manapság elengedhetetlen. Úgy gondolom, hogy ma már nem lehet csak könyvből és munkafüzetből tanítani, mert elunná magukat, nem figyelnének. Meg kell dolgozni a felnőtt figyelméért. Másrészt fontos, hogy olyan ismereteket szerezzenek, amelyet a gyakorlatban „éles” helyzetben is alkalmazni tudnak, ezért igyekszem aktivizálni a képzésben résztvevőket, amelyet szituációs módszerek alkalmazásával valósítok meg. Tehát alapvető szempont a könnyen érthetőség, az érdekesség, a figyelemfelkeltés, a mindennapokban előforduló helyzetek bevonásával az életközelség.”

(Felnőttoktató 1)

„Mindig is úgy tartottam, hogy minőségi oktatást csak jó felszereltséggel, jó eszközökkel, életszerű példákkal, gyakorlati bemutatókkal lehet megvalósítani.”

(Felnőttoktató 2)

„A tananyagot követve próbálom érdekessé, a saját tapasztalatokat előadva megtartani az órákat. Nagyon fontos az elméleti oktatást, gyakorlati oktatással kombinálni. Így sokkal jobban megértik a tananyagot.”

(Felnőttoktató 4)

A tanulók életkorához való alkalmazkodás elve arra utal, hogy az oktatás során figyelembe kell venni a résztvevők életkori sajátosságait, eltérő szükségleteit, képességeit, adottságait. Az életkori különbségek eltérő tapasztalatokat feltételeznek, amelyek kiváló lehetőséget biztosítanak az értékes tudás megosztására, az egymástól tanulás megvalósítására. Ehhez kapcsolódik a tanulók fejlettségéhez való alkalmazkodás elve, hiszen a tanulási folyamat eredményességének feltétele, hogy a képzésben résztvevő felnőttek előképzettségét, tapasztalatait figyelembe vegyék, s ehhez igazítsák a tanórák tervezését (DINA, 2013). Az általam megkérdezett felnőttoktatók is fontosnak tartják, hogy a képzés során alkalmazkodjanak a felnőtt tanulók sajátosságaihoz.

„Igyekszem alkalmazkodni a képzésben résztvevők sajátosságaihoz, az életkorhoz, a tapasztalatokhoz, a résztvevők meglévő tudásához, valamint a rendelkezésre álló eszközökhöz.”

(Felnőttoktató 3)

Az oktatás rendszerességének elve kimondja, hogy az egyes tananyagrészek elsajátítása során alapvető jelentősége van annak, hogy az egyes témák egymásra épüljenek. Az előrehaladás csak úgy valósítható meg, ha a képzésben résztvevők bizonyos ismereteket már elsajátítottak (DINA, 2013). Ez az alapelv arra is utal, hogy a meglévő tudásrendszerbe illesztjük az új információkat, amely tulajdonképpen a konstruktivista tanuláselmélet alapjait eleveníti fel.

Az ismeretek megszilárdításának elve azt jelenti, hogy a tartós ismeretsajátítás feltétele az ismétlés és a rögzítés. Ehhez az elvhez kapcsolódik a tanulók aktivitásának elve (DINA, 2013). Ahhoz, hogy az ismeretek tartósak, hosszú távon felidézhetőek maradjanak, a tanulónak aktívan kell részt vennie a tanulási folyamatban. Az aktív részvétel ugyanis az eredményes tanulás előfeltétele, hiszen az aktivitás fokozza a tananyag megértését, a tanultak emlékezetben tartását. Ennek hátterében a hosszú távú memória procedurális emlékezeti tárának működése áll, amely a mozgások, cselekvések révén mozgósítja a szemantikus tárat, amely segít előhívni a cselekvésekhez tartozó információkat (BERNÁTH, 2002. 129. o.). „A tanulási piramis” (2. ábra) illusztrálja a National Training Laboratories által végzett kutatást,

amely bizonyítja, hogy az aktív tevékenység elősegíti a tananyag emlékezetben tartását. 24 óra elteltével fel tudjuk idézni a megtanult, megjegyzett ismeret 75-90%-át, amennyiben azt a tanulást követően konkrét tevékenységgel gyakoroltuk (KAGAN, 2010. 6.9. o.).

2. ábra: A tanulási piramis



Forrás: Kagan, 2010. 6.9. o.

Az általam megkérdezett felnőttoktatók az interjúk során arról számoltak be, hogy az oktatás, képzés során kizárólag előadó-központú módszereket alkalmaznak, mindössze egy felnőttoktató beszélt arról, hogy szituációs módszereket használ. A bemutatott didaktikai alapelvekből azonban az következik, hogy a felnőttek oktatása-képzése során nagy hangsúlyt kell fektetni a résztvevő-központú, valamint a kooperatív technikák alkalmazására, amelyek nélkül nem valósulhat meg az eredményes tanulás.

4. 2. 1. Résztvevő-központú módszerek

A tanulási paradigma kritériumának nem felel meg az egyoldalú, tanári információközlés, amely során a felnőttek csak passzív befogadói az elhangzottaknak. Ezáltal a képzés során olyan módszereket kell alkalmazni, amelyek a résztvevők aktivitására irányulnak. Az aktív részvétellel egyrészt fokozódik a figyelem, a koncentráció, az aktivitás lehetővé teszi az intenzív gondolkodást, amely elősegíti az emlékezést, amelynek következtében fokozódik a tevékenység hatékonysága. A résztvevő-központú módszerek alkalmazása a fentiekén túl azért is előnyös, mert a felnőttek tanulási kompetenciái is fejlődnek az önálló munka, önálló tanulás során. Ahhoz, hogy ez valóban eredményes legyen, elengedhetetlen, hogy a felnőttoktató segítse, támogassa a felnőttet a tanulási folyamat során,

s visszajelzést adjon. A felnőtt tanulók dominanciájára épülő módszerek – többek között – a következők: egyéni feladatmegoldás, otthoni feladat, kiselőadás, projektmunka, valamint az individualizált tanítás.

Az otthoni feladat a tanulók önálló, tanítási órákon kívül végzett, irányított tevékenysége, amely megnöveli a tanulásra fordított időt. A házi feladat előnye, hogy a felnőttoktató a megoldott feladatok alapján ellenőrizni tudja a felnőtt tanulók tudásszintjét, amelyből következik, hogy lehetővé teszi az egyénre szabott visszacsatolást az eredményességet illetően, amely rendkívül fontos, hiszen a sikerességről való információszerzés minden tanulási folyamat alapkövetelménye (FARKAS, 2014). Az otthoni feladatmegoldás akkor hatékony, ha a tanuló felnőtt jelentőséget tulajdonít neki, a feladatok kapcsolódnak az órai munkához, alkalmasak arra, hogy az órán elsajátított ismereteket gyakorolják, vagy a következő óra tananyagát előkészítsék. További kritérium, hogy a feladatok nehézsége feleljen meg a felnőtt tanulók képességeinek, a feladatoknak sikeresen megoldhatónak kell lenniük (DINA, 2013). Az egyik felnőttoktató arról számolt be, hogy a képzés során a házi feladat módszerét alkalmazza:

„Házi feladatot is szoktam adni, azért hogy otthon is foglalkozzanak a tananyaggal. Bár ezt nem minden esetben sikerül elkészíteni. Minden alkalommal ellenőrzöm a házi feladatokat, s ezek alapján visszajelzést adok. Fontos, hogy megértsék az egyes tananyagrészeket, különben nem tudunk továbbhaladni.”

(Felnőttoktató 2)

A résztvevő-központú módszerek másik fajtája a kiselőadás. A kiselőadás egy adott téma szóbeli kifejtése, amelyben a közlés nem a tanártól, hanem a tanulótól származik. A felnőttképzésben akkor használható, ha a felnőttnek van előzetes ismerete, tapasztalata a témát illetően, vagy képes önálló kutató-feltáró munkára. A felnőttnek lehetősége nyílik arra, hogy elsajátítsa az ismeretszerzés technikáját. A kutató tevékenység a leginkább élményszerű ismeretszerzési forma. A kiselőadás célja mások informálása, amelynek alapja lehet egy szakirodalom feldolgozása, vagy a felnőtt tanuló meglévő tapasztalata (FALUS, 2003).

Az individualizált tanítás tulajdonképpen az önirányított tanulás. Jellemzője, hogy a tanuló saját maga kezdeményezi a tanulást, diagnosztizálja szükségleteit, megfogalmazza tanulási céljait, amelyhez stratégiát választ, végül értékeli saját tanulási eredményeit. Az individualizált tanítás során megváltozik a tanár szerepe, tutor szerepet tölt be, támogatja az

egyént az önálló tanulás folyamatában, az önértékelésben, hangsúlyt fordít a tanulók tapasztalatainak felhasználására. Gottwald és Sprinkart szerint az önirányító tanulónak alapvetően öt készséggel kell rendelkeznie, amelyek a sikeres tanulás előfeltételei. Az önirányító tanulónak rendelkeznie kell az önálló tanulás készségével, az önmeghatározás és az orientáció készségével, a válogatás és döntés, valamint az eszköztudás használatának készségével, s nem utolsósorban szervezési készséggel (CSERNÉ, 2006). Ha a felnőtt tanulók nem rendelkeznek ezekkel a készségekkel, nem célszerű ezt a módszert alkalmazni. Alapvető jelentősége van annak, hogy a felnőttoktató ismerje a képzésben résztvevők tanulással, gondolkodással kapcsolatos kompetenciáit. Amennyiben a felnőttek nem rendelkeznek az önálló tanuláshoz szükséges kompetenciákkal, célszerű, ha a tanulók együttműködésén alapuló módszereket, kooperatív technikákat alkalmaznak.

4. 2. 2. Kooperatív tanulási technikák

A kooperatív tanulási technikák is a résztvevő-központúságra helyezik a hangsúlyt, azonban az ismeretek, készségek, kompetenciák fejlesztése nem önállóan megy végbe, a felnőtt tanulók interakcióba lépnek egymással, amely során tapasztalatokat cserélnek, ezáltal egymástól tanulnak, fejlődnek a szociális, társas kompetenciák. A kooperatív tanulási technikák csoportjába tartozik – többek között – a projektmódszer, a tréning, a szituációs módszerek, az esettanulmány, a vita, a tanítási célú beszélgetés, valamint a moderációs módszer.

A kooperatív tanulás meghatározó jellemzője a csoportmunka. A szociálpszichológia tárgykörében a csoport nem más, mint általában 3-7 főből álló formáció, akik egy közös cél érdekében együttműködnek, kialakítják a csoportnormát, valamint a csoport hagyományait. Csepeli György szerint a heterogén csoporttípus az ideális, hiszen ebben az esetben magának a csoportnak kell „homogenizálnia” (CSEPELI, 2003). A kooperatív tanulási csoportban építő egymásrautaltság valósul meg, tehát pozitív függés alakul ki a csoporttagok között, nem csupán a csoport munkájáért felelősek a csoporttagok, hanem a saját munkájukért is. Közös tanulásirányítás jellemző, a feladatmegoldás mellett a résztvevők közötti interakció is fontos, valamint a szociális kompetenciák fejlesztése is nagy hangsúlyt kap. Kagan szerint az ideális csoport 4 főből áll, ami elég nagy ahhoz, hogy az együttműködés hatása teljes mértékben érvényesüljön, viszont elég kicsi ahhoz, hogy minden csoporttag aktívan részt tudjon venni a feladatok megoldásában. Továbbá a 4 fős csoport lehetővé teszi a párban végzett munkát, amellyel elkerülhető a „kakukktojás probléma” (például 3 fős csoport esetén: kialakul egy pár és marad egy „kívülálló” személy) (KAGAN, 2010).

A csoportmunka előnye, hogy bátrabb, őszintébb a véleménynyilvánítás a résztvevők részéről, hiszen egyenrangúak a felek a csoportban, nincs jelen a „hierarchiában” magasabb szinten álló oktató. További pozitívum, hogy a felnőttek beépíthetik élettapasztalataikat a tanulási folyamatba. Azonban lehetséges akadályt jelenthet a felnőttek passzivitása, mivel – mint ahogy korábban már kifejtettük – meghatározóak a korábbi tanulási tapasztalatok, ahol valószínűleg a hagyományos, frontális módszert alkalmazták, amelynek lényege, hogy a tanár, mint kizárólagos információforrás jelenik meg, a résztvevők pedig passzív befogadói az elhangzott információknak. Nehézséget jelenthet számukra megnyilvánulni az egyes témákban, elzárkózhatnak az aktív részvétel elől. Véleményem szerint ilyenkor semmiképpen nem szabad erőltetni a csoportmunkát. Ebben az esetben az oktató olyan feladatot adjon a passzív résztvevőnek, amely a témához tartozik, s fel tudja dolgozni önállóan. Az oktató feladata, hogy kiderítse, mi az oka a résztvevő passzivitásának, további célja kell legyen a csoportmunka vonzóvá tétele. A hagyományos, frontális módszerekkel szemben a csoportmunka során nem az oktató az információ, tudás kizárólagos forrása. A tanulási folyamat középpontjában a résztvevők meglévő tudása, ismeretei, tapasztalatai állnak. Az oktató feladata az óra céljainak pontos bemutatása, az alapvető információk közlése, a csoportok kialakítása, a csoport munkájának segítése. A csoportmunka során az oktató feladata a tanulási folyamat megfigyelése, támogatása, amelyet úgy valósít meg, hogy körbejárja a csoportokat, belehallgat a csoportok munkájába, szükség esetén segít, beavatkozik, például, ha nem világos a feladat, vagy olyanról kezdtek el beszélgetni a résztvevők, amelyek a téma szempontjából nem relevánsak. Az oktató, tehát mint tutor, facilitátor van jelen (KAGAN, 2010).

Egy munkavállalóval szemben alapvető elvárás az önálló munkavégzés, a helyzetfelismerés, a problémamegoldás, valamint az együttműködési készség. Ahhoz, hogy a munkaerőpiacon a felnőttek helyt tudjanak állni, előnyös, ha a képzés során olyan módszereket alkalmaznak, amelyek lehetővé teszik ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztését. A módszerek közül a projektmódszer a legalkalmasabb erre, hiszen a projektmódszer a résztvevők önállóságára, kreativitására, valamint belső motivációjára épít, lehetőséget ad arra, hogy egy, az életből vett valódi problémát egyénileg, párosan, vagy közösen feldolgozzanak, kísérletet tegyenek a megoldására. A projektek olyan komplex feladatok, amelyeknek a középpontjában egy gyakorlati jellegű probléma vagy egy produktum létrehozása áll. A tanulás csak eszköz a cél elérésében, ezáltal a résztvevők indirekt módon tanulnak. A módszer alkalmazásával arra lehet felkészíteni a felnőtt tanulókat, hogyan gondoljanak végig, készítsenek elő és szervezzenek meg egy számukra fontos folyamatot. A módszer előnye,

hogy nagyfokú szabadságot biztosít a célok kiválasztásától, a tervezéstől a feladat végrehajtásának módozatain keresztül egészen az elkészült produktum, valamint a tevékenység értékeléséig. A projekt sikerességét alapvetően meghatározza a résztvevők önállósága, szervezőképessége, meglévő tudása, tapasztalatai. További előny, hogy a projektmunka során lehetőség nyílik arra, hogy a résztvevők együttműködjenek, az eltérő tudással, tapasztalatokkal rendelkező tagok véleményt nyilvánítsanak, vitázzanak, megbeszéljék, valamint összegezzék az elhangzott információkat, ezáltal egymástól tanulhatnak. Az oktató feladata a tanulási folyamat elősegítése, ezért a projektmunka során megfigyel, tanácsot ad, amennyiben szükséges, segít, de nem ad direkt iránymutatást, hagyja, hogy a résztvevők együttműködése eredményeként jöjjön létre a projekt (KRAICINÉ – CSOMA, 2012).

A tréning a felnőttképzésben gyakran alkalmazott, intenzív, csoportdinamikára építő oktatási módszer, amelynek célja a szakmai tevékenységben fontos személyiségjegyek, készségek, jártasságok, képességek, kompetenciák fejlesztése. A módszer jellemzője, hogy a résztvevőknek viszonylag rövid idő alatt kell újfajta gondolkodási és viselkedésformákat, munkamódszereket elsajátítani, amelyek révén alkalmassá válnak a változó feltételek közötti munkavégzésre, döntéshozatalra, valamint a konszenzuson alapuló együttműködésre. A módszer cselekvésorientált jellegű, ezáltal tréning középpontjában a saját élmény, tapasztalati tanulás áll. A módszer alkalmazásának előnye, hogy a felnőttek aktív résztvevői a helyzetgyakorlatoknak, amelynek során nem csak személyiségfejlődés, társas kompetenciák fejlesztése megy végbe, hanem könnyen előhívható, tartós ismeretekre is szert tesznek. A tréning alapelve, hogy a csoporttagoknak önállóan kell megtanulniuk az aktív ismeretsajátítást, valamint a hatékony problémamegoldást, továbbá a másokkal való együttműködést (KRAICINÉ – CSOMA, 2012). A felnőttek oktatása során azért célszerű a tréning módszert alkalmazni, mert a résztvevők élettapasztalataira épít, lehetőséget nyújt arra, hogy a felnőttek „védett” környezetben különböző ismereteket, tapasztalatokat, gyakorlatokat szerezzenek.

Az eredményes, hatékony tanulást nagymértékben elősegítik a szituációs módszerek, a szimuláció, valamint a szerepjáték, ugyanis ezek a módszerek lehetővé teszik, hogy a mindennapi élethez, a munkához kapcsolódóan „védett környezetben” a résztvevők ellássanak egy tevékenységet, megoldjanak egy problémát. A szituációs módszerek alkalmazása során felszínre kerülnek az előzetes ismeretek, az egyes kompetenciák, az attitűdök. A résztvevők a tapasztalati tanulás révén fogalmakat, eseményeket, jelenségeket sajátítanak el, tevékenységeket gyakorolnak be, szükség esetén lehetőség van arra, hogy korrigálják az

esetlegesen előforduló hibákat, levonják a következtetéseket. A szimuláció a valóság absztrakciója, leegyszerűsítése, amelynek két fajtáját különböztetjük meg, a gép-ember, illetve az ember-ember szimulációt. Az előbbi esetében a valóságot a gép közvetíti, s ezzel lépnek kapcsolatba az egyének. Az ember-ember szimuláció esetén egy-egy személy, vagy egy csoport testesíti meg a szimulált valóságot. A szerepjáték jellemzője, hogy egy egyén egy másik személy szerepét felvéve ellát egy adott feladatot. A szerepjáték előnye, hogy életszerű szituációba kerülve szerez tapasztalatot a résztvevő adott helyzetekre, problémákra vonatkozóan, továbbá a módszer fejleszti az együttműködési készséget, ezáltal fokozza a csoportkohéziót. A szerepjáték alkalmazásának feltétele, hogy a vezető megfelelő szakértelemmel rendelkezzen (KRAICINÉ – CSOMA, 2012). A szituációs módszerek az elmélet és a gyakorlat kapcsolatára vonatkozó didaktikai alapelv kritériumának felelnek meg, amelyet egy általam megkérdezett felnőttoktató is alkalmaz.

„[...] fontos, hogy olyan ismereteket szerezzenek, amelyet a gyakorlatban „éles” helyzetben is alkalmazni tudnak, ezért igyekszem aktivizálni a képzésben résztvevőket, amelyet szituációs módszerek alkalmazásával valósítok meg.”

(Felnőttoktató 1)

Az esettanulmány célja egy téma feldolgozása konkrét, valóságból vett szituáció alapján, amely során a résztvevők az előzetes ismereteikre, tapasztalataikra építve, a csoporttagokkal együttműködve megoldási javaslatokat dolgoznak ki egy adott problémára vonatkozóan. Az esettanulmány másik típusa a zárt eset, amikor a problémát megoldással együtt ismertetik, s a résztvevők feladata, hogy konkrét érvek felsorakoztatása mentén eldöntsék, hogy a megoldás valóban megfelelő-e. Az esettanulmány módszere a konstruktivista tanulásfelfogás alapelveire épít, hiszen a résztvevők meglévő tapasztalatait, gondolkodását, egyéni tudásstruktúráját helyezi középpontba, ezáltal lehetőséget nyújt az adott probléma egyéni értelmezésére, a tudásstruktúrák egyéni továbbépítésére (CSERNÉ, 2006). A felnőttképzésben azért hasznos az esettanulmány módszerének alkalmazása, mert fejleszti a felnőttek problémafelismerő képességét, elemző képességét, a képzésben résztvevők képesek lesznek a lehetséges megoldások közül kiválasztani a leghatékonyabbat, továbbá értékelni tudják a kialakult helyzeteket, ezáltal a későbbiekben nagyobb eséllyel oldják meg a kialakult problémákat, amely kompetenciák a munkaerőpiacon rendkívül jól hasznosíthatóak.

A gyors, hatékony problémamegoldást, a döntést, valamint a konfliktuskezelés képességét, mint alapvető munkavállalási kompetenciákat a vitamódszerek alkalmazásával is

fejleszteni lehet. A vitamódszerek alkalmazása a felnőttek oktatása, képzése során azért hasznos, mert a vita során fejlődnek a résztvevők kommunikációs kompetenciái, meggyőző képessége, gondolkodási képessége, valamint toleranciája. Eltérő nézőpontok kerülnek felszínre, amelyek lehetővé teszik egy adott probléma több szempontból való vizsgálatát. A vita sikeressége három alapvető kritériumtól függ: a racionális problémakezeléstől, a pregnanciától, illetve a reflexiógazdagságtól. Vitáról akkor beszélhetünk, ha a vitapartnerek a logikai, intellektuális feltételeknek eleget tesznek, konkrét, racionális érveket sorakoztatnak fel, amelyekkel kapcsolatban előzetes ismeretekkel rendelkeznek. A pregnancia alatt azt értjük, hogy a vitázó felek nézeteiket, álláspontjukat minél világosabban, egyértelműen fogalmazzák meg, törekedjenek arra, hogy kiemeljék mondanivalójuk lényegét, személyes érdekeiket. A reflexiógazdagság azt jelenti, hogy a vitapartnerek ne csak magukat értessék meg, hanem törekedjenek a másik fél minél jobb megértésére. A vita célja a konszenzus kialakítása, amelyben minden résztvevő érdeke egyaránt érvényesül (KRAICINÉ – CSOMA, 2012).

A tanítási célú beszélgetés egy adott téma közös feldolgozására irányul. A beszélgetés a résztvevők aktivitására, előzetes tudására épít, amely a tanulási cél eléréséhez szükséges. Az oktatási célú beszélgetés során nagy hangsúlyt kell fordítani a résztvevők érdeklődésének felkeltésére, olyan légkört kell teremteni, amelyben a felnőttek szívesen folytatnak eszmecserét az adott témáról. A közös gondolkodás, beszélgetés során új tudásstruktúrák jönnek létre, a módszer tehát a konstruktív tanulás hatékony alternatívája. A beszélgetés végén össze kell foglalni, rendszerezni kell a tanulságokat, elősegítve a tudásépítést (CSERNÉ, 2006).

A moderációs módszer a tréningek során alkalmazott módszer, hasonlít a megbeszélés, illetve a vita módszeréhez. Alapgondolata, hogy a csoportoknak, csoporttagoknak maguknak kell megtanulniuk az önálló ismeretszerzést, valamint a problémamegoldást. A módszer alkalmazásának számos előnye van. Azon túl, hogy fejleszti a képzésben résztvevők kooperációs készségét, teret enged a résztvevők megnyilvánulásainak, hiszen a felnőttek élettapasztalatára és tudására épít, amelynek következtében lehetőség nyílik az adott probléma, kérdés több szempontú értelmezésére, megoldására. A moderátor irányítja a közös problémamegoldást, akinek a szerepe a téma kifejtésének elősegítésére, a vélemények, az ötletek, javaslatok felszínre hozására korlátozódik, tehát a moderátor nem, mint információforrás van jelen, hanem kizárólag támogató, segítő funkciót tölt be. A moderációs módszer alkalmazása során a termet úgy kell berendezni, hogy a székek félkörívben legyenek elhelyezve, elősegítve a kommunikációt a csoporttagok között. A módszer abban különbözik

a megbeszélés, illetve a vita módszerétől, hogy az elhangzott gondolatokat vizuálisan is megjelenítik, ezáltal biztosítani kell – többek között – kitűző táblákat, kartonlapokat, tollakat, illetve ragasztót. A vizuális rögzítés célja a javaslatok összegyűjtése, rendszerezése (CSERNÉ, 2006). A moderációs módszer elősegíti az együttműködési készség, a kreativitás, az érvelés, értékelés, valamint a rendszerezés képességének fejlesztését, amelyek alapvető munkavállalási kompetenciák.

A fent bemutatott tanítási módszerek kiválóan példázzák, hogy a kitűzött oktatási, fejlesztési célokat és tanulási eredményeket sokféleképpen lehet elérni. A képzési folyamatban alapvető jelentősége van annak, hogy a felnőttoktató ismerje a didaktikai alapelveket, oktatási módszereket, s ezeket a gyakorlatban alkalmazni is tudja, hiszen az egyes képzések résztvevői rendkívül heterogének, eltérő sajátosságokkal, kompetenciákkal, motivációval rendelkeznek, nem biztos, hogy egy adott módszer egy másik célcsoportnál is ugyanolyan hatékonyan fog működni. A professzionális tervezést követően magában az oktatási helyzetben történik a módszerek alkalmazása, s ha szükséges korrekciója is annak érdekében, hogy az adott konkrét helyzet sajátosságaira „szabja testre” az oktató a kitűzött célokhoz vezető utat. A felnőttoktató didaktikai, módszertani és szakmai felkészültségének szükségessége vitathatatlan, melyet jó esetben személyes kompetenciái is támogatnak.

5. A felnőttoktató

A képzési folyamatban az oktató kulcsfontosságú szerepet tölt be. A tanulás eredményességét alapvetően meghatározza az oktató személyisége, szakmai, andragógiai, didaktikai felkészültsége. Ahhoz, hogy az eredményes felnőttoktatóval kapcsolatos kritériumokat megvizsgáljuk, először is definiálnunk kell a felnőttoktató fogalmát, ami nem könnyű feladat, hiszen nincs egységes meghatározás erre vonatkozóan. A felnőttoktatók ugyanis a formális, nem-formális, valamint az informális tanulási színtereken is egyaránt jelen vannak, amely során eltérő szerepeket vállalnak fel, különböző feladatokat látnak el. A felnőttoktató definíálására a következő meghatározást tartom a legmegfelelőbbnek, hiszen kiválóan összegzi a felnőttoktatók rendkívül komplex szerep- és tevékenységkörét: *„Felnőttoktatónak azok a szakemberek (oktatók, szakoktatók, trénerok, tutorok, mentorok) tekinthetők, akik egyrészt az iskolarendszerű felnőttoktatásban, másrészt az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben OKJ-s és nem OKJ-s szakmai, általános és nyelvi képzéseken látnak el oktatói tevékenységet.”* (FARKAS, 2013. 191. o.)

5. 1. A felnőttoktató megváltozott szerepe

A felnőttoktató definíciójából egyértelműen kiderül, hogy egy felnőttoktátónak az oktatási és képzési feladatok mellett adott esetben más szerepeket is be kell töltenie, mint például tutor, mentor, facilitátor, tréner, minőségügyi, projektmenedzser, pályázatíró, valamint szakértői szerepkör. A tanulási paradigma, illetve a konstruktivista tanulásméлет előtérbe kerülésével a felnőttoktató – mint kizárólagos információforrás – szerepe újragondolást igényel. A tanulási folyamat középpontjába a tanuló kerül, aki aktív szereplője a tudás megkonstruálásának, ezáltal a felnőttoktató feladata – többek között – a tanulási folyamat támogatása, a felnőttoktatók tehát egyre inkább tutor, mentor, illetve facilitátor szerepet töltenek be. A tutor eredetileg a távoktatásban egy kapcsolattartó, motiváló szerepet jelentett. Napjainkban azonban kibővült a tevékenységi köre, a tutor egyéni vagy csoportos foglalkozások vezetését is végzi, olyan személy, akihez a tanulók a tanulással kapcsolatos problémáikkal fordulhatnak. A tutor segíti, motiválja a képzésben résztvevőket, segíti őket a tananyag feldolgozásával kapcsolatos problémák megoldásában, valamint szakmai kérdésekben. Feladata, hogy ellenőrizze az előrehaladást, értékelje a beküldött feladatokat, s ezek alapján visszajelzést adjon. A tutoroknak empatikusnak, érzékenynek kell lenniük a képzésben résztvevők problémáira, hiszen különböző személyiségű, eltérő motivációval rendelkező felnőttekkel kell együttműködniük (VIDÉKINÉ, 2009). A felnőttekkel való foglalkozás során rendkívül fontos, hogy a felnőttoktató tutor szerepet is betöltsön, hiszen a tanítási-tanulási folyamat során alapvető jelentősége van a motiváció felkeltésének és fenntartásának, valamint annak, hogy a felnőtt tisztában legyen azzal, hogy a tanulás során felmerülő kérdések, problémák megoldásában van segítőtje, akihez fordulhat.

„Én az a típusú ember vagyok, aki három lépésnél közelebb engedi magához a képzésben résztvevőt. A tanórán kívül szoktam beszélgetni a felnőttekkel. Hagyom, hogy adott esetben kipanaszkodják magukat. Így valamilyen szinten rálátok az életükre, hogy melyek azok az okok, ami miatt esetleg nem úgy teljesítenek, ahogy kellene. Mindenki hozza magával otthonról a problémáit, amit nem könnyű figyelmen kívül hagyni. Sokféle problémával küzdenek, a különböző elvárásoknak nehéz megfelelni, ott a munka, a család, ráadásul sokan anyagi nehézségekkel is küzdenek. Nehéz átállni, hogy most akkor felejtsek el mindent és csak a tanulásra, képzésre koncentráljanak. Fontos, hogy tudják, számíthatnak rám szakmai, illetve tanulással kapcsolatos problémákban is.”

A mentorálás célja, hogy elősegítse a mentorált karrier fejlődését azáltal, hogy a mentor a felhalmozott tapasztalati tudását átadja. A mentor segíti az egyén személyes és szakmai fejlődését, informál, támogat, valamint segít összeegyeztetni a családi élet és a munka világát. A facilitátor feladata, hogy csoportos foglalkozásokon levezessen, mederben tartson egy megbeszélést, amely során olyan módszereket alkalmaz, amelyek elősegítik a lehető legjobb eredmény elérését a rendelkezésre álló idő alatt. A megbeszélés során biztosítja a résztvevők egyenlőségét, valamint a csoport által alkotott szabályok betartását (KRAICINÉ – CSOMA, 2012).

A kreativitást fejlesztő, kooperációra ösztönző és demokratikus döntéshozatalon alapuló továbbképzések, tréningek az elmúlt évtizedekben épültek be a felnőttképzés módszerei közé. A felnőttoktatónak ezáltal tréneri szerepben is bizonyítania kell, amihez speciális pedagógia-pszichológiai ismeretekre is szüksége van. A jó tréner támogatja az önálló ismeretszerzést, aktív tanulási módszereket mutat be és moderálja a csoportfolyamatokat. Feladata, hogy megszervezze a tréning elméleti és gyakorlati tartalmát, valamint a kommunikáció és kooperáció formáit (KRAICINÉ, 2009).

A Felnőttképzési törvény hatálya alá tartozó felnőttképző intézményeknek az 58/2013. (XII. 13.) NGM rendeletben¹³ meghatározott minőségbiztosítási keretrendszernek megfelelő minőségbiztosítási rendszert kell működtetniük, amely csak úgy valósulhat meg, ha a felnőttképző intézmény minden munkatársa számára fontossá teszi a minőség¹⁴ és a folyamatos fejlesztés ügyét. Ezáltal a felnőttoktatónak is hozzá kell járulnia a minőség fenntartásához, a felnőtt tanulók képzéssel kapcsolatos elvárásainak kielégítéséhez. A felnőttoktatónak meghatározó szerepe van a képzési folyamatban. Azon túl, hogy szakmailag felkészültnek kell lennie, ismernie kell a felnőttek oktatásával kapcsolatos módszertani, didaktikai alapelveket, amelyeket a képzés során alkalmaznia is kell. A szociális, társas kompetenciák birtokában képesnek kell lennie a felnőttekkel való együttműködésre, a motiválásra, arra, hogy félelemmentes légkört teremtsen, amelyben a felnőttek mernek kérdezni, amennyiben egy-egy tananyagrészt feldolgozása, elsajátítása gondot jelent számukra, hiszen fontos, hogy megértsék az egyes részeket, csak így tudnak továbbhaladni a tananyagban.

¹³ 58/2013. (XII. 13.) NGM rendelet a felnőttképzési minőségbiztosítási keretrendszeréről, valamint a Felnőttképzési Szakértői Bizottság tagjairól, feladatairól és működésének részletes szabályairól

¹⁴ A minőség a szolgáltatás, termék tulajdonságainak, jellemzőinek összessége, amelynek célja a vevők igényeinek való megfelelés (FARKAS, 2014:111).

„Ha sikerül elérnem az elejét, hogy bízzanak bennem, merjenek odajönni hozzám, a legnagyobb butaság kimondása után sem kiabálom le őket, akkor odajönnek és kérdeznek. Jönnek és kéri, hogy ezt vagy azt meséljem el, mert nem értik, vagy hallottak valamit, de nem értették, nem tudták, hogyan működik a gyakorlatban. Ilyenkor félrehívom őket és megbeszélem velük, ha pedig a többiek is tanulhatnak belőle, akkor utána elmagyarázom nekik is.”

(Felnőttoktató 3)

A felnőttoktató feladata lehet a projektmenedzseri szerep betöltése, ilyenkor felelős az adott projekt határidőn belüli, eredményes megvalósításáért. A projektmenedzser hatáskörébe tartozik a döntések meghozatala, az egész folyamat menedzselése, melyben a személyi kérdések mellett anyagi, pénzügyi, információs folyamatokkal is foglalkozik (HENCZI, 2009). A felnőttképzést folytató intézmények működésének szempontjából meghatározóak a különböző pályázatokból származó bevételek. A felnőttoktatók ezáltal pályázatírói szerepet is betölthetnek. Egy pályázatírónak ismernie kell a pályázat céljait, forrásait, döntésmechanismusait, a pályázati anyag összeállításának módszerét, továbbá alkalmaznia kell a pályázati szaknyelvet, szakkifejezéseket is (JUHÁSZ, 2009). Abban az esetben, ha egy felnőttoktató nagy szaktudásra, gyakorlatra, tájékozottságra tesz szert, akkor környezete nem hivatalosan szakértőnek tekinti és a fontos döntéseknél tanácsadói pozícióval ruházza fel. Ha a felnőttoktató erről dokumentumot szerez, akkor már hivatalos formában is szakértővé válik és bekerül a szakértői névjegyzékbe, valamint szakértői igazolványt kap. A felnőttképzésben kétféle szakértői tevékenységet különböztetünk meg¹⁵. A felnőttképzési szakértők a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által kiadott hatósági megbízás révén a képzési programok engedélyeztetésével foglalkoznak. A szakértők másik csoportjába a felnőttképzési programszakértők tartoznak, akik a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara képviselőjében minősítik az egyes képzési programokat.

A fentiek alapján elmondható, hogy rendkívül sokféle szerepet kell betölteniük a felnőttoktatóknak, ezáltal különböző tevékenységeket látnak el, amelyeket csak a megfelelő andragógiai, módszertani ismeretek birtokában tudnak hatékonyan elvégezni, amelyhez munkaeszközként használják személyiségüket és személyes kompetenciáikat.

¹⁵ A szakértői tevékenységet a következő jogszabály szabályozza: 14/2014. (III. 31.) NGM rendelet a felnőttképzési szakértői és a felnőttképzési programszakértői tevékenység folytatásának részletes szabályairól

5. 2. A felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültsége

„A felnőttoktatói munka, szakszerű tevékenység, amely megfelelő szakszerű tudást és szakértelmet kíván” (CSOMA, 2003. 19. o.). Az előzőekben bemutatott feladatoknak és szerepeknek megfelelően a felnőttoktatónak rendkívül komplex kompetenciakészlettel kell rendelkeznie. *„A kompetencia a pszichikus képződmények olyan rendszere, amely felöleli az egyénnek egy adott területre vonatkozó ismereteit, nézeteit, motívumait, gyakorlati készségeit, s ezáltal lehetővé teszi az eredményes tevékenységet”* (FALUS, 2005. 5. o.). A felnőttoktató szerepével, tevékenységével kapcsolatos definíciós hiányosságok mellett további problémát jelent, hogy a jogszabályok nem fogalmaznak meg egységes követelményeket a felnőtteket oktatókkal szemben. Az elvárt képesítés a tanulási formától, helyszíntől függ, ezáltal más az elvárás az iskolarendszeren belül, valamint azon kívül szervezett képzések oktatóival szemben, pedig elképzelhető, hogy a célcsoport jellemzői azonosak. A legnagyobb gond az, hogy egyik területen sem alapvető elvárás, hogy a felnőttoktató rendelkezzen a felnőttek tanítására vonatkozó általános és pszichológiai ismeretekkel. A felnőttoktatói tevékenység folytatásának nem feltétele, hogy az oktató ismerje a felnőttek tanulási képességeit, motivációit, s ezek alapján a tanítás módjára vonatkozó tudás sem előírás. Alapvetően a felnőttoktatók két csoportját különböztetjük meg, egyrészt pedagógusok foglalkoznak szabadidejükben felnőttek oktatásával, képzésével mindenféle andragógiai tudás nélkül, pedig a felnőttek oktatása alapjaiban különbözik a tankötelezett korúak tanításától. A másik csoportba azok az oktatók tartoznak, akik egy-egy szakma szakemberei (például: jogászok, közgazdászok), s szakmai tapasztalatuk, tudásuk révén oktatnak. A kiváló szakmai tudás azonban nem jelenti azt, hogy ezt a tudást át is tudják adni a képzésben résztvevők számára mindenféle andragógiai didaktikai ismeret nélkül. Természetesen vannak olyan felnőttoktatók is, akik andragógiai végzettséggel rendelkeznek, azonban számuk nem túl jelentős (FARKAS, 2013).

Mint ahogy az előző bekezdésben említettem, a felnőttképzésben résztvevő oktatókra vonatkozóan semmilyen jogszabály nem írja elő az andragógiai ismeretek, andragógiai végzettség meglétét. A korábban hatályos felnőttképzési törvény, a 2001. évi CI. törvény nem írt elő az oktatók szakmai végzettségére, gyakorlatára vonatkozóan elvárásokat. Csak az akkreditált képzési programok kapcsán kerültek szabályozásra a személyi és tárgyi feltételek a 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet 1. számú mellékletben. Az új felnőttképzési törvény, a 2013. évi LXXVII. törvény sem fogalmaz meg követelményeket a személyi feltételekre

vonatkozóan, a 393/2013. (XI. 12.) kormányrendelet¹⁶ 16. § (7) pontja tartalmazza a személyi feltételeket, azonban ebben az esetben sem beszélhetünk teljes körű szabályozásról. Mivel a korábbi felnőttképzési törvényhez képest a törvény hatályát négy képzési körre szűkítették, s az állam csak a támogatott képzésekre vállal szakmai garanciát. A törvény hatálya alá tartoznak tehát az állam által elismert (OKJ-s) szakképesítések, a támogatott egyéb szakmai képzések, az általános nyelvi képzések és támogatott egyéb nyelvi képzések, valamint a támogatott egyéb képzések. A személyi feltételek ezek alapján a következőképpen kerültek szabályozásra: OKJ-s és egyéb szakmai képzés esetén az elméleti októnak a szakképzés irányának megfelelő szakos tanári végzettséggel vagy felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel kell rendelkeznie, gyakorlati oktató esetében alapvető elvárás a szakirányú szakképzettség és legalább öt éves szakmai gyakorlat. Általános nyelvi képzés esetén az októnak nyelvtanári, vagy pedagógiai végzettséggel és „KER - C1¹⁷” szintű, tehát felsőfokú nyelvvizsgával kell rendelkeznie. Szaknyelvi képzés esetén nyelvtanári vagy szakmai felsőfokú végzettséggel és „KER - C1” szintű nyelvvizsga az elvárás. A támogatott egyéb képzésekre vonatkozóan a rendelet nem ír elő az oktató felkészültségére, iskolai végzettségére vonatkozó kritériumokat. Ez tehát azt jelenti, hogy a fent említett, szabályozott képzéseken kívüli képzési programokban bárki taníthat, mindenféle andragógiai ismeret, szakképzettség, illetve diploma nélkül, ami véleményem szerint komoly probléma. Hiszen megfelelő szaktudás, andragógiai felkészültség nélkül nem lehet hatékony tanításról beszélni, másrészt ezek a képzések a „nem támogatott” kategóriába tartoznak, vagyis a felnőttek saját maguknak finanszírozzák a képzésben való részvételt, amiért úgy gondolom, hogy elvárható a színvonalas oktatás. Mivel a jogszabályokban sem a felnőttoktató definiálása, sem szakmai felkészültsége nem került fókuszba, ezáltal a kötelező továbbképzés sem került előírásra, ráadásul a piacon sem nagy a kínálat erre vonatkozóan, így korlátozottak a lehetőségei azoknak a felnőttoktatóknak, akik szakmájukat hivatásuknak tekintik, s fejlődni szeretnének a szakmai, oktatói hatékonyságuk fokozása érdekében, amelynek központi tényezője a felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültségének javítása.

¹⁶ 393/2013. (XI. 12.) Kormányrendelet a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedélyezési eljárásra és követelményrendszerre, a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásának vezetésére, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzésére vonatkozó részletes szabályokról.

¹⁷ A Közös Európai Referenciakeret (KER) tartalmazza az Európa-szerte elfogadott nyelvi szinteket. Alapvetően hat nyelvi szintet különböztetünk meg. A referenciakeret megadja, hogy a nyelvtanulónak az egyes szinteken milyen képességekkel kell rendelkeznie hallás utáni értés, olvasás, beszéd és írás terén. Ez egyes nyelvi szintekkel kapcsolatos elvárások a következő honlapon találhatók meg: <http://europass.cedefop.europa.eu/hu/resources/european-language-levels-cefr> [2014.03.03.]

A felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültségének vizsgálatakor a felnőttoktatók kompetencialeltárából kell kiindulni, amely tartalmazza a professzionális felnőttoktatóval szemben támasztott szakmai, andragógiai, társas, módszer, valamint személyes kompetenciákat. A következőkben Farkas Éva által összegzett felnőttoktatói kompetenciákat mutatom be, mivel DACUM-módszerrel¹⁸ megvalósított munkakörelemzésre épül, amelybe 12 felnőttoktatót vontak be, ezáltal ez szemlélteti leginkább a felnőttoktatók komplex szerep- és tevékenység együttesét. A kompetencialeltár vizsgálata során az egyes kompetenciákra az interjúk során elhangzott válaszokkal reflektálok.

Alapvető elvárás a felnőttoktatóval szemben, hogy átfogó szakmai, szaktárgyi ismeretekkel rendelkezzen, s ezeket át is tudja adni a képzésben résztvevőknek a tudományosság és a szakszerűség didaktikai elvének megfelelően. A felnőttoktatónak andragógiai ismeretek birtokában kell lennie, ismernie kell a felnőttkori tanulás sajátosságait, lélektani hátterét, s ezeket figyelembe kell vennie a képzés során. A tendencia azonban az, hogy a felnőttoktatók többsége nem rendelkezik pedagógiai, andragógiai ismeretekkel (FARKAS, 2013). Az általam megkérdezett felnőttoktatók a következőket nyilatkozták:

„Semmilyen pedagógiai, andragógiai előképzettségem nincs.”

(Felnőttoktató 3)

„[...] semmilyen andragógiai, pedagógiai ismerettel nem rendelkezem. Azért oktathatok, mert a szakmában mestervizsgát tettem.”

(Felnőttoktató 5)

„Gödöllőn végeztem a főiskolán, műszaki területen. Ez levelező oktatás volt. Én már elkezdtem tanárként dolgozni a szakképző iskolában, de ennek az volt a feltétele, hogy idő közben szerezzek egy diplomát, ami valamilyen pedagógiai diploma. Havonta egyszer mentem fel levelezős konzultációra egy hétre. Próbáltak minket tanítani, de mi már akkor csináltuk a szakmát. Nem

¹⁸ DACUM: Developing A Curriculum. A DACUM-módszer három tényezőre épül: a szakértő dolgozók tudják a leginkább összefoglalni munkájukat. Az adott munkaterület leírásának hatékony módja az elvégzendő feladatok pontos meghatározása. Annak feltérképezése, hogy mit csinálnak a legjobban dolgozók, lehetőséget ad új szakemberek felkészítésére. A feladat sikeres elvégzésének feltétele a tudás, a cselekvés, a magatartás és az eszköz. E listák mindegyikét meghatározzák a DACUM műhelymunka során. A műhelymunka eredményeként nem csak a munkakör, foglalkozás feladatcsoportjainak és feladatainak rendezett halmazát, vagyis a kompetencia táblázatot kapjuk, hanem a munkakör sikeres ellátásához nélkülözhetetlen általános ismereteket, készségeket, magatartásformákat, eszközöket is megismerjük (SUM, 2001).

az érdekelt minket, hogy mit mondanak, hanem az, hogy legyen meg a végzettség.”

(Felnőttoktató 6)

Az a felnőttoktató, aki egyetemi szintű pedagógiai végzettséggel rendelkezik, az alábbiakat mondta, amely kiválóan példázza a különbséget:

„A résztvevőktől függ, hogy milyen módszertani elemeket választok. Alkalmazkodni kell a felnőttekhez, s így kihozni belőlük a legtöbbet. [...] Tehát összességében figyelembe veszem a felnőtt személyiségét, az életkorát, az értelmi színvonalát.”

(Felnőttoktató 1)

Az innovatív módszereket alkalmazó felnőttoktató a következő tényezőket veszi figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor:

„A módszerek megválasztásakor figyelembe veszem a képzési tartalmat; a képzési célokat; időkeretet; oktatási feltételeket, körülményeket, adottságokat, a célcsoportot; a megbízói elvárásokat, specifikumokat; korábbi módszeralkalmazási tapasztalatokat.”

(Innovatív felnőttoktató 1)

A felnőttoktátónak képesnek kell lennie a tanulási folyamat megtervezésére és irányítására, hatékony tanítási módszerek alkalmazására. Ahhoz, hogy a tanítás-tanulás eredményes legyen elengedhetetlen, hogy a felnőttoktató számos módszer birtokában legyen, amelyeket nem csak elméletben, hanem a gyakorlatban is alkalmazni tud (FARKAS, 2013). Hiszen a képzésben résztvevők rendkívül heterogének, eltérő sajátosságokkal rendelkeznek, nem biztos, hogy egy adott módszer egy másik célcsoportnál is ugyanolyan hatékonyan fog működni.

„Önmagában nem a módszer hatékony, hanem a módszer alkalmazása a konkrét helyzetben, ezért, ha a megvalósítás során nem érem el vele (a tervezett módszerrel) az adott oktatási részcélt, azonnal újabb, másik módszert alkalmazok, amivel adott helyzetben eredményes tudok lenni.”

(Innovatív felnőttoktató 1)

Arra a kérdésre, hogy milyen módszereket alkalmaznak a felnőttoktatók a képzések során egyértelműen azt a választ kaptam az országos hálózattal rendelkező felnőttképzési intézmény felnőttoktatóitól, hogy előadó-központú módszereket alkalmaznak, amelyeket szemléltető eszközök használatával egészítenek ki, amelyek önmagukban nem felelnek meg a tanulóközpontú, tanulási paradigma eszményének. Mindössze egy oktató alkalmaz aktívizáló, szituációs módszereket. Az interjú során arra is kíváncsi voltam, hogy a felnőttoktatók mennyire tartják hatékonynak az alkalmazott módszereket. Erre a kérdésre jellemzően azt a választ kaptam, hogy hatékonyak a módszereik, hiszen a képzésben résztvevők többsége sikeres vizsgát tesz. Azonban arról megfelleltek, hogy nem azért képezzük a felnőtteket, hogy a vizsgán sikeresen szerepeljenek, hanem azért, hogy olyan tudás, kompetencia birtokában legyenek, amelyeket a későbbiekben, a képzést követően alkalmazni tudnak a munkaerőpiacon, esetleg a mindennapi élet során. Ezt csak úgy lehet megvalósítani, ha a képzés során résztvevő-központú, kooperatív módszereket alkalmaznak, amely állítást az általam megkérdezett, innovatív módszereket alkalmazó felnőttoktatók az interjú során megerősítettek.

„Szent meggyőződése, hogy a tanulási törvény alapján, vagy ha a fejlődési-fejlesztési törvényeket vesszük, akkor az aktivitás törvénye alapján, a résztvevő kevesebb információhoz jut, de ahhoz, amelyekhez hozzájut, az megmarad. Mivel ő fedezi fel, alakítja ki a gondolatmenetet, a sémák, tudáselemek kapcsolódását, ezért bármikor, bármilyen helyzetben több emlékezeti tárból elő tudja hívni. Úgy gondolom, hogy ez sokkal hatékonyabb. Ha azt veszem figyelembe, hogy az élet szempontjából melyik módszer az eredményesebb, akkor az aktivitásra épülő, a tevékeny részvétel, az interaktív foglalkozások sokkal hatékonyabbak, mint amikor csak egy vagy kettő érzékszervi csatornán érkezik az inger.”

(Innovatív felnőttoktató 2)

„A képzés során az előadás, oktatói magyarázat (tréneri input), kooperatív technikák és módszerek teljes tárházát alkalmazom, ezen kívül tréning módszert, csoportmunkát, projekt módszert, vitát, egyéni munkához kötődő módszereket, videóval támogatott módszereket, szimulációt, drámapedagógiai módszeralkalmazásokat, coaching technikákat. [...] a kitűzött képzési, fejlesztési célokat ezeken az utakon tudom elérni.”

(Innovatív felnőttoktató 1)

A felnőttoktatónak ismernie kell a kompetenciafejlesztés technikáit, hiszen napjainkban a kompetenciák egyre inkább felértékelődnek. Ennek egyik oka, hogy a munkaerőpiacon való boldogulás feltétele a kompetenciák magas szintje, amelyek megkönnyítik a váratlan helyzetekhez való alkalmazkodást. A kulcskompetenciák megléte elengedhetetlen, hiszen a szaktudás önmagában nem elég, a gyorsan változó világban az ismeretek elavulnak, az embernek folyamatosan képeznie kell magát, másrészt a kompetenciák nem statikusak, folyamatosan fejleszteni kell. A felnőttoktatónak birtokában kell lennie a tanulási képesség fejlesztésére vonatkozó technikáknak, hiszen – mint ahogy azt a 3. fejezetben már kifejtettem – a felnőttek tanulását alapvetően meghatározzák a korábbi tanulással kapcsolatos tapasztalatok, az utolsó tanulás óta eltelt idő hossza. A tanulási kompetenciák az életkor előrehaladtával gyengülnek, illetve specializálódnak, azonban a megfelelő tanítási, tanulási módszerek alkalmazásával lehetőség van az életkori hátrányok kompenzálására. A felnőttoktatónak képesnek kell lennie a képzésben részt vevők előzetes tudásának felmérésére, figyelembevételére, a tanulói igények feltérképezésére, elemzésére (FARKAS, 2013).

A tanulási-tanítási folyamat eredményessége érdekében a felnőttoktatónak alkalmaznia kell az információs és kommunikációs technológiai eszközöket, amelyet használhat egyrészt arra, hogy tájékozódjon a szakmájával kapcsolatos legújabb kutatásokról, eredményekről, tendenciákról, ezeken kívül kiváló lehetőséget biztosítanak a szemléltetésre az interneten található videók, képek, segédanyagok, amelyek elősegítik a hatékony tanítást, tanulást (FARKAS, 2013). Az általam megkérdezett felnőttoktatók is felismerték az IKT eszközök jelentőségét a képzési folyamatban. Az IKT eszközökkel teszik szemléletesebbé, érdekesebbé az órákat.

„Az internetet is használom, innen szoktam videókat, képeket keresni, lementeni. Illetve azokat az oldalakat nézem, amelyek kifejezetten szakmai honlapok.”

(Felnőttoktató 1)

„A technikának köszönhetően lappal, projektorral videókat, képeket vetíték, hiszen a szemléltetés elősegíti az adott tananyag rész jobb megértését.”

(Felnőttoktató 2)

„Az interneten nagyon jó videókat lehet találni, ezért a „száraz” tananyagot kombinálom téma szerint videókkal, [...] véleményem szerint nagyon fontos a tantermi órák egysíkúságát megtörni, változatossá tenni.”

(Felnőttoktató 4)

A társas kompetenciák közül kiemelt hangsúlyt kap az oktatói munka során a kapcsolatteremtő és kapcsolatfenntartó készség. A tanulóközpontú felnőttképzésben a felnőttoktató egyenrangú félként tekint a felnőttre.

„Véleményem szerint az emberi kapcsolatokon múlik minden. A felnőtteket egyenrangú partnerként kell kezelni, meg kell hallgatni a problémájukat, meg kell beszélni velük, ha van valamilyen tanulási vagy valamilyen magánéleti probléma, esetleg nem tudnak órára járni. Ha valami nem világos nekik, akkor az adott témára nagyobb hangsúlyt kell fektetni. Mindenkivel egyformán kell foglalkozni. Így lehet csak haladni.”

(Felnőttoktató 2)

Ennek háttérében az áll, hogy a felnőttoktató a tanítási-tanulási folyamatban nem kizárólagos információforrás, előfordulhat, hogy a felnőtt tanulók bizonyos témakörökben jártasabbak nála, például munkahelyi tapasztalataikból adódóan. Ezért van meghatározó jelentősége annak, hogy a felnőttoktató a tanulási-tanítási folyamatba beépítse a felnőttek eltérő élet- és munkatapasztalataiból adódó ismereteiket (FARKAS, 2013). A felnőttoktató és a képzésben résztvevők között tehát szimmetrikus kommunikáció, tapasztalatcsere megy végbe, melyből mindkét fél tud kamatoztatni.

Alapvető elvárás továbbá a felnőttoktatóval szemben, hogy világos, reális, egyértelmű célokat fogalmazzon meg egy-egy képzés során, amelyeknek összhangban kell lenniük a felnőttek meglévő tudásával, igényeivel, szükségleteivel. A felnőttoktátónak képesnek kell lennie a tanulási teljesítmény, valamint saját oktatói tevékenységének reflektív értékelésére. Nyitottnak kell lennie az oktatás új formái iránt, ezáltal arra, hogy továbbképezze magát, meglévő ismereteit, kompetenciáit folyamatosan fejlessze (FARKAS, 2013). Az interjú során vizsgálatom tárgyát képezte, hogy a felnőttoktatók mennyire nyitottak az andragógiai, módszertani képzéseken való részvételre. Az alábbi válaszokat kaptam:

„Andragógiai, módszertani, pszichológiai képzésen részt vennék, vagy elsősegélynyújtás képzésen, mert az ugye 5 évente változik. Bármilyen

egészségügyi, munkavédelmi képzésen is részt vennék, mert ott is változhatnak a jogszabályok. Nehéz dolgom van, mert amíg a rendelőben dolgoztam, folyamatosan továbbképzésekre jártam, de most nem mehetek. Mindig figyelem a mentősök oldalait, egészségügyi honlapokat, hogy mi változik. Majd figyelem a továbbképzéseket, hátha lesz valami jó. Jó lenne, ha Szegeden lenne, de akár Pestre vagy vidékre is elutaznék.”

(Felnőttoktató 1)

„Úgy gondolom, hogy szakmailag felkészült vagyok, tehát rendelkezem a megfelelő műszaki ismeretekkel. De módszertanilag vannak hiányosságaim. Ezen a területen is fejleszteném magam, hogy még magasabb szinten tudjam oktatni a szaktárgyakat.”

(Felnőttoktató 2)

„Megmondom őszintén, hogy nem rendelkezem andragógiai ismeretekkel, de érdekel. Semmit nem tudok a jogszabályokról, az elméletről, a módszerekről, csak azt tudom, amit tapasztaltam. Szívesen részt vennék egy rövid képzésen, ahol megtanulhatom ezeket.”

(Felnőttoktató 3)

„Nincs andragógiai előképzettségem, azt tudom a felnőttek oktatásáról, a felnőttkori tanulásról, amit tapasztaltam a képzések, a felnőttekkel való együttműködés során. Ha lenne erre vonatkozóan képzés, részt vennék rajta. [...] Tudom, hogy a tananyagot kizárólag frontális módszerekkel nem lehet hatékonyan átadni, ezért igyekszem gyakorlati példákkal színesíteni az előadásokat. Biztos vannak hatékonyabb módszerek, de ezeknek az alkalmazásában nincs tapasztalatom. Ezért módszertanilag is fejleszteném magam.”

(Felnőttoktató 4)

„Nem tudom, hogy mi kell ahhoz, hogy egy felnőttoktató sikeres legyen. Én nem tartom magam sikeres oktatónak. Nekem semmilyen pedagógiai, andragógiai végzettségem, képzettségem nincs. Teljesen véletlenül alakult így az életem. [...]Úgy gondolom, hogy nagy szükségem lenne arra, hogy a felnőttek oktatásával kapcsolatos ismereteket elsajátítsam.[...] módszertanilag is képezném magam, mint mondtam, soha nem tanultam oktatásmódszertant,

semmilyen andragógiai, pedagógiai ismerettel nem rendelkezem. Azért oktathatok, mert a szakmában mestervizsgát tettem.”

(Felnőttoktató 5)

„[...] nem tudom, hogy milyen módszerek vannak, ezek közül melyek hatékonyak. Ezért biztos vagyok benne, hogy szükségem van arra, hogy fejlesszem magam módszertan szempontjából. [...] Szakmai továbbképzésen részt vennék, valamint olyan képzésen is, ahol a felnőttek oktatásával, képzésével kapcsolatban szerezhetnék ismereteket, de csak akkor, ha ezek rövid képzések. Hosszabb, évekig tartó képzésbe, felsőoktatásba már nem iratkoznék be.”

(Felnőttoktató 6)

Az interjúkból egyértelműen kiderül, hogy a felnőttoktatók képzése, továbbképzése szükséges, ők maguk is tisztában vannak andragógiai, módszertani hiányosságaikkal, s ezek fejlesztése érdekében szívesen vennének részt rövidebb képzéseken. Mielőtt megvizsgálánk, hogy Magyarországon milyen képzési lehetőségeik vannak a felnőttoktatóknak, tekintsük át röviden, a teljesség igénye nélkül, hogy Európában milyen tendenciák, jó gyakorlatok találhatók.

5. 3. A felnőttoktatók képzésére vonatkozó jó gyakorlatok Európában

Számos európai uniós stratégiai dokumentum tekinti kiemelt prioritásnak a felnőttoktatók szakmai felkészültségének továbbfejlesztését. A VI. Felnőttoktatási Világkonferencián¹⁹ kidolgozott *Belémi Akcióterv*ben alapvető cél a felnőttoktatás, felnőttképzés minőségének megteremtése. Az oktatás, képzés minősége szorosan kapcsolódik a tanárok, oktatók szakmai felkészültségéhez. A tendencia az, hogy sok országban foglalkoztatnak szakképzetlen oktatókat, valamint önkénteseket. Azonban a minőségi oktatás, képzés megvalósításában, a hatékony tanítás-tanulás elősegítésében alapvető jelentősége van annak, hogy az óraadók, oktatók a szakmai tudás mellett andragógiai, pszichológiai

¹⁹ Az UNESCO (Az Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szakosított Szervezete) körülbelül 12 évente rendezi meg felnőttoktatással kapcsolatos konferenciáit, amelyeken a világ majdnem minden országa képviselteti magát. A konferenciák lehetőséget biztosítanak a felnőttoktatással, felnőttképzéssel kapcsolatos irányelvek, törekvések, problémák nemzetközi szintű megvitatására (ZRINSZKY, 2008). Jelenleg a 2009-ben, Brazíliában, Belém városában megrendezett VI. Felnőttoktatási Világkonferencia ajánlásai kell, hogy irányadóak legyenek az oktatáspolitikára, a felnőttek tanulásával kapcsolatos irányvonalak meghatározására szempontjából.

ismeretekkel, megfelelő módszertani háttérrel is rendelkezzenek. Ezáltal a felnőttoktatók képzésére, továbbképzésére nagyobb hangsúlyt kell fektetni (UNESCO, 2010).

Az *Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés* c. stratégia alapvető célkitűzése a tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása, a magas foglalkoztatás realizálása, valamint a szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság kialakítása, amelyben központi szerepet kap az oktatásban való részvételi arány növelése, illetve az oktatás minőségének javítása. Mivel az oktatás minőségét, színvonalát az oktató szakmai, módszertani felkészültsége alapvetően meghatározza, ezáltal az oktatók kompetenciáinak fejlesztésére kiemelt figyelmet kell fordítani (EUROPEAN COMMISSION, 2010).

A *Gondoljuk újra az oktatást* elnevezésű stratégiában szintén prioritást kap az oktatók képzése, hiszen az oktatási reformok véghezvitele kizárólag jól képzett, motivált oktatókkal valósulhat meg (EUROPEAN COMMISSION, 2012a). Alapvető cél a tanárképzés minőségének, illetve az oktatás hatékonyságának, eredményességének növelése. Az oktatóknak számos új kihívással kell szembe nézniük, amelyek számos új kompetencia meglétét, illetve bizonyos kompetenciák magasabb szintjét igénylik. A tagállamoknak ki kell dolgozniuk az oktatók kompetenciáira vonatkozó keretrendszert, továbbá meg kell határozniuk az oktató szerepét az oktatási, képzési folyamatban (EUROPEAN COMMISSION, 2012b).

Az európai gyakorlatban számos példát találunk a felnőttoktatók közti együttműködésre, amelynek keretében olyan programok valósultak meg, mint az AGADE, ALPINE, TEACH vagy az EMAE. Az AGADE (Good Adult Educator in Europe) elnevezésű projekt célja felnőttoktatók számára kompetenciákon alapuló képzés megvalósítása és egy tanári kézikönyv kidolgozása volt. Az Észtország által koordinált projektben Magyarország is részt vett a Magyar Népfőiskolai Társaság képviselésében. A program jelentősége, hogy a résztvevő országok képviselői meghatározták a felnőttoktatók szerepeit, kompetenciáit. E szerint a felnőttoktató az következő szerepeket tölti be: oktató, szervező-tanácsadó, facilitátor, valamint tréner. Ehhez kapcsolódóan személyes és szakmai fejlődési területeket határoztak meg. Az ALPINE (Adult Learning and Participating in Education) egy nemzetközi kutatási projekt, amelybe 20 ország szakemberei kapcsolódtak be. A kutatás az európai egyetemeken létező előírásokat vizsgálta a felnőttképzés terén. Az eredményeket egyrészt konferenciákon mutatták be, másrészt kézikönyvben publikálták. A TEACH (Teaching Adult Educators in Continuing and Higher Education) „*A felnőttoktatók képzése a továbbképzésben és a felnőttoktatásban*” elnevezésű projekt lehetőséget biztosított a felnőttoktatók európai curriculumának kifejlesztésére és egy master program elindítására.

Az EMAE (European Master of Adult Education), vagyis az Európai Felnőttoktatási Mesterszak azért jött létre, hogy elősegítse a felnőttoktatási és képzési professzió minőségi fejlesztését (FARKAS, 2013).

Európában számos olyan országot találunk, amelyek „minta országnak” számítanak a felnőttoktatás, felnőttképzés szempontjából. Finnországban az Oktatási Minisztérium különös figyelmet fordít a felnőttoktatók képzésére. A finn oktatók évente átlagosan 9-15 napos továbbképzésen vesznek részt, amelyet állami forrás terhére valósítanak meg, s amelyért a képző intézmények, illetve a helyi hatóságok vállalnak felelősséget. Az Egyesült Királyságban a felnőttoktatók képzése három szinten valósul meg. Az első szint egyfajta bevezető kurzus, amely minden pályakezdő oktató számára kötelező. Ezen a szinten a felnőttoktatói pályára történő felkészítés zajlik. A következő szint már dokumentált, vagyis bizonyítvánnyal járó képesítés azok számára, akik rendelkeznek felnőttoktatói gyakorlattal. A 30 kredites képzés során a résztvevők elsajátítják a különböző felnőttoktatói szerepekkel kapcsolatos tudnivalókat, kompetenciákat. A következő szint egy 120 kredites képzés, amely felsőoktatási intézmények keretein belül megy végbe, diplomát ad, amelynek birtokában a résztvevők főállású felnőttoktatókká válhatnak. De a szomszédos Romániában is jelentőséget tulajdonítanak a felnőttoktatók képzésének, amelyet jogszabályi szinten szabályoznak. A 2000. évi 129. Kormányrendelet előírja, hogy minden felnőttoktatónak részt kell vennie egy 90 órás, a Munkaügyi Minisztérium által akkreditált képzési programon, hiszen az akkreditált képzői oklevél a felnőttoktatói tevékenység végzésének előfeltétele (FARKAS, 2013).

Az egyes tagállamok kormányainak a feladata, hogy a stratégiákban foglalt irányelveket elemezzék, az európai jó gyakorlatokat adaptálva konkrét cselekvési programokat dolgozzanak ki, s valósítsanak meg az oktatás hatékonyságának elősegítésére, illetve a felnőttoktatók andragógiai, módszertani kultúrájának fejlesztésére vonatkozóan.

5. 4. A felnőttoktatók módszertani felkészültségének fejlesztésére vonatkozó javaslatok

Nemcsak az európai stratégiai dokumentumokban, hanem magyar kormány egész életen át tartó tanulásról szóló stratégiájában is megfogalmazódott a felnőttoktatók képzése, kompetenciáinak fejlesztése, mint kiemelt prioritás. *„Elengedhetetlen a felnőttképzéssel foglalkozó szakemberek és az ad hoc jelleggel képzők folyamatos fejlesztése is. [...] Az egész életen át tartó tanulás közoktatáson kívül dolgozó oktatói (pl. szakoktatók, felnőttképzők) esetében nem a hagyományos keretek és tartalmak megújítása, hanem új keretek létrehozása*

a feladat. Olyan szakmai önszerveződésről és professzionalizációról van szó, amely értelmezi a formális tanulás, a nem-formális és informális tanulás támogatásának szakmai követelményeit, és hozzásegíti az ezen a területen dolgozókat a jobb teljesítményhez. Ennek érdekében célszerű kidolgozni olyan szakmai-módszertani tréningek tananyagait, melyeket a szakoktatók és felnőttképzők is igénybe vehetnek” (MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA, 2005. 52. o.). Elkészült az egész életen át tartó tanulás szakpolitikai keretstratégiájának a 2014-2020 közötti időszakra vonatkozó tervezete²⁰, amely tartalmát illetően – a felnőttképzők, szakoktatók képzésére vonatkozóan – a korábbi, Magyar Köztársaság Kormányának az egész életen át tartó tanulásról szóló stratégia elemeit eleveníti fel. Ez arra enged következtetni, hogy 2005 óta nem történt érdemi előrelépés a felnőttoktatók szakmai, módszertani kultúrájának fejlesztésére vonatkozóan. Kezdeményezések voltak, azonban ezek kevésbé voltak hatékonyak.

2005-2007 között az I. Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás Fejlesztési Operatív Program, a HEFOP 3.5.1. „Korszerű felnőttképzési módszerek kifejlesztése és alkalmazása” c. projekt keretein belül valósult meg egy tanár továbbképzési program. A program kidolgozásának hátterében az állt, hogy a felnőttképzésben dolgozó szakemberek számára nincs kötelezően előírt továbbképzés. A projekt során továbbképzéseket valósítottak meg, konferenciákat szerveztek, szakmai anyagokat dolgoztak ki. Azonban a program nem pótolta a felnőttképzési módszerek alkalmazásával kapcsolatos hiátust, hiszen nem felelt meg a kompetencia alapú képzés igényeinek, ugyanis elméletorientált volt, az andragógiai ismeretek közvetítése kapott hangsúlyt, míg számos szakmaspecifikus kompetencia fejlesztésére nem fordítottak kellő figyelmet (FARKAS, 2013).

A felnőttek képzése kapcsán a felsőoktatásról is helytálló beszélni, hiszen mind jogi, mind pszichológiai szempontból felnőttek tanítása megy végbe a felsőoktatásban. A Társadalmi Megújulás Operatív Program, a TÁMOP-4.1.4-08/1-2009-0002 „Minőségfejlesztés az oktatásban” elnevezésű kutatás a felsőoktatás andragógiai-pedagógiai vizsgálatára irányult. A kutatás célja az volt, hogy elemezze a felsőoktatást a felnőttek oktatásának kontextusában. A vizsgálat a felsőoktatásban dolgozó oktatók pedagógiai, andragógiai kompetenciájának feltárására irányult. A kutatásban részt vevő oktatók különböző pedagógiai végzettség birtokában oktatnak a felsőoktatásban, döntő többségük azonban még soha nem vett részt felnőttképzési módszertani továbbképzésen, ami arra enged

²⁰ Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikai keretstratégiájának a 2014-2020 közötti időszakra vonatkozó tervezete a következő honlapon érhető el: <<http://hirlevel.egov.hu/2013/12/09/az-egesz-eleten-at-tarto-tanulas-szakpolitikajanak-keretstrategiajarol-a-2014-2020-kozotti-idoszakra/>> [2014. 03. 17.]

következtetni, hogy ezek az oktatók nem rendelkeznek andragógiai didaktikai ismeretekkel. Ugyanakkor megjelenik a korszerű módszerek alkalmazásával kapcsolatos ismeretek elsajátításának, releváns kompetenciák fejlesztésének vágya a vizsgált felnőttoktatók körében (OFI, 2011). Tehát a felsőoktatásban dolgozó oktatók felkészültségének javítására is komoly hangsúlyt kell fektetni.

2013 tavaszán a Magyar Egyetemi Lifelong Learning Egyesület kérdőíves lekérdezést folytatott 18 felsőoktatási intézményben az oktatók képzési igényeinek feltárása céljából. A kutatásban az alkalmazott módszerek, oktatásszervezési módok, illetve ehhez kapcsolódóan a képzési igények feltérképezése került fókuszba. A kutatás eredményei alapján elmondható, hogy a leggyakrabban alkalmazott módszer a tanári előadás, emellett a magyarázat, az egyéni munka, a prezentáció, valamint a megbeszélés módszerének használata jellemző. A konzultáció, szemléltetés, csoportmunka, valamint a házi dolgozat alkalmazása jelent meg a válaszok között. Az oktatók a többi módszert nem használják, illetve nem ismerik. A kutatás eredményei is alátámasztják, hogy az oktatók úgy érzik, hogy fejleszteniük kell módszertani ismereteiket. Arra a kérdésre, hogy a következő három évben milyen képzésen vennének részt, a válaszadók többsége a felnőttoktatással, módszertannal kapcsolatos ismeretek fejlesztésére irányuló képzésen való részvételt jelölte meg. Az eredmények alapján megállapítható, hogy valóban nagy szükség van a felsőoktatásban dolgozók továbbképzésére (SASS és mtsai, 2013).

Annak ellenére, hogy számos stratégiai dokumentum kiemelt prioritásként tekint az oktatás hatékonyságának, minőségének javítására, ezáltal a felnőttoktatók ismereteinek, kompetenciáinak fejlesztésére, Magyarországon a szakpolitika ezzel ellentétes irányba halad. Ugyanis 2012-ben kikerült a felnőttoktató szakképesítés az állam által elismert szakképesítések közül. Felnőttoktató OKJ-s képzés indítására 2013. szeptember 1-től már nincs lehetőség. További problémát jelent, hogy az osztatlan tanárképzés bevezetésével 2013-ban megszűnt az andragógus tanár szak, mint második tanár szak, amelynek célja a közoktatásban, szakképzésben, valamint a felnőttek oktatásában jártas szakemberek képzése volt (FARKAS, 2013). Mind az andragógus tanár szak, mind a felnőttoktató OKJ-s szakképesítés erősítette azt az álláspontot, hogy a felnőttek tanításához szakszerű felkészültség, képzettség szükséges. Ezek megszüntetésével azonban megnehezítik, szinte ellehetetlenítik a felnőttoktatók szakmai fejlődését. A tanulási paradigma előtérbe kerülése, a hagyományos oktatói szerepek megváltozása, a felnőttoktatói praxis során felgyülemelő tapasztalatok, szakmai kérdések, problémák, egyéni oktatási megoldások, innovációk, a szakmai reflexiót igénylő esetek, az új tanítási módszerek megjelenése, valamint az

informatika térhódítása azonban szükségessé teszi a felnőttoktatók folyamatos képzését, kompetenciáinak fejlesztését, amelyet mind az ismertetett kutatások, mind saját kutatásom, tapasztalataim alátámasztanak.

Jelenleg a kormány csak azokért a képzésekért vállal minőségi és finansziális garanciát, amelyek támogatott képzésnek minősülnek²¹, a többi képzés szabályozatlan marad, vagyis szabad piaci szolgáltatásként működik, csak a fogyasztóvédelemmel kapcsolatos szabályok²² az irányadóak. Az előző fejezetben már kifejtettem, hogy – a 393/2013. (XI. 12.) Kormányrendelet 16. § (7). pontban meghatározott képzési körök kivételével – semmilyen jogszabály nem tartalmazza a felnőttoktatók szakmai végzettségére, gyakorlatára vonatkozó konkrét elvárásokat.

A Felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény értelmében a felnőttképzési tevékenységet folytató intézményeknek az 58/2013 (XII. 13.) NGM rendeletben²³ meghatározott minőségbiztosítási keretrendszernek megfelelő minőségbiztosítási rendszert kell működtetniük, amely kiterjed – többek között – az oktatók felkészültségének, oktatói kompetenciáinak folyamatos fejlesztésére. A rendelet csak azt írja elő, hogy a felnőttképzést folytató intézményeknek gondoskodniuk kell a felnőttoktatók kompetenciáinak fejlesztéséről, amely irányulhat a szaktárgyi ismeretek, módszertani kultúra, vagy a társas kompetenciák fejlesztésére is. Azonban a képző intézmények szabadon dönthetnek az oktatók fejlesztésének módjáról, idejéről, valamint arról, hogy a képzés, továbbképzés a képző intézmény által biztosított belső képzésen, vagy más képző intézmény által szervezett képzés keretein belül valósul meg. Az oktatók felkészültségének fejlesztésére irányuló képzés megválasztásának alapja lehet az oktatói teljesítményekre vonatkozó adatgyűjtés, az elégedettségmérés eredménye, amelyet szintén jogszabály²⁴ ír elő. Azoknak a képző intézményeknek, amelyek nem tartoznak a felnőttképzési törvény hatálya alá, szintén kulcsfontosságú a színvonalas képzési szolgáltatás nyújtása, hiszen a piacból élnek, az egyes „fogyasztók”, tehát a képzésben résztvevők képzési díjából biztosítják működésüket. Ezért kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a felnőttoktatók képzésére, továbbképzésére, amely nélkül nem lehet hatékony,

²¹ A Felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 2. § értelmében támogatott képzésnek a részben vagy egészben központi költségvetési vagy európai uniós forrás terhére megvalósuló képzés minősül.

²² A fogyasztóvédelmet érintő jogszabályok az alábbi linken érhetők el: <http://www.ofe.hu/inet/ofe/hu/menu/ujjogi/law.html>

²³ 58/2013. (XII. 13.) NGM rendelet a felnőttképzési minőségbiztosítási keretrendszerrel, valamint a Felnőttképzési Szakértői Bizottság tagjairól, feladatairól és működésének részletes szabályairól.

²⁴ A Felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 11. § e) - f) pontja tartalmazza, hogy a képző intézményeknek elégedettségmérést kell végeznie, valamint oktatói minősítési rendszert kell működtetnie, amelyre vonatkozóan a 393/2013. (XI. 12.) Kormányrendelet 3. számú melléklete tartalmazza az elégedettségmérő kérdőívet.

eredményes képzési szolgáltatást nyújtani. A piacon azonban nem nagy a kínálat erre vonatkozóan, így korlátozottak a felnőttoktatók képzési lehetőségei. Ezáltal kiemelt jelentőséget kell kapnia az olyan képzési programok megvalósításának, amelyeknek célja a felnőttoktatók szakmai, módszertani kompetenciáinak fejlesztése.

A felnőttoktatók andragógiai, módszertani ismereteinek fejlesztésére potenciális megoldások lehetnek rövid időtartamú, valós képzési igényre szabott tartalommal rendelkező oktatói kompetencia-fejlesztő képzési programok, tréningek megvalósítása és elérhetővé tétele, mint például az *Az innovatív felnőttoktató* tréning. A Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Felnőttképzési Intézete a TÁMOP 2.2.4. *Határon átnyúló együttműködés a szakképzés és a felnőttképzés területén* elnevezésű projekt keretein belül valósította meg a „*Dél-alföldi Felnőttképzési-Szakképzési Tudástár és Tanácsadó Központ létrehozása*” című pályázatot. A pályázat részeként 2013. szeptember 20-21-én került megrendezésre *Az innovatív felnőttoktató* elnevezésű tréning, amelyen kutatási céllal részt vettem. Célom egyrészt az volt, hogy feltérképezzem a tréningen résztvevő felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültségét, illetve képet kapjak arról, hogy mi motiválta őket arra, hogy jelentkezzenek a tréningre. Másrészt a tréningen való részvételem háttérében az állt, hogy tanulmányozzam a tréner munkáját, arra vonatkozóan, hogy milyen módszereket alkalmaz, milyen mértékben veszi figyelembe az andragógiai didaktikai alapelveket, hogyan motiválja a képzésben résztvevőket. A 18 órás tréning az innovatív andragógusi attitűd kialakítására, valamint az oktatás hatékonyságának fejlesztésére irányult. A képzés célcsoportja felsőfokú végzettségű felnőttképzési szakemberek voltak, akik iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli felnőtt- és/vagy szakképzési programokban, felnőttképzést folytató intézményekben, nem felnőttképzési profilú gazdálkodó szervezetekben, nonprofit szervezetekben, államigazgatási/önkormányzati szervezetekben oktatási, képzési tevékenységet végeznek. A célcsoport tehát rendkívül heterogén volt, hiszen a tréningen részt vettek nyelvtanárok, felsőoktatásban dolgozó oktatók, fogyatékkal élő, látássérült emberek oktatásával foglalkozó személyek, munkanélküliek munkaerő-piaci foglalkoztatottságát elősegítő tanácsadók, trénerek, s én, mint andragógus mesterszakos hallgató. A felnőttoktatók közül csak egy oktató rendelkezett andragógiai előképzettséggel, a többiek különböző pedagógiai végzettség birtokában végeztek felnőttoktatói tevékenységet. Az eltérő tapasztalatokkal rendelkező résztvevőknek köszönhetően különböző nézőpontok kerültek elő egy-egy téma kapcsán, ami elősegítette az egyes témák több szempontú vizsgálatát, az egymástól való tanulást. A résztvevők többsége azért jelentkezett a tréningre, mert fontosnak tartotta saját oktatói hatékonyságának fejlesztését. A tréningen résztvevő megfigyelőként

voltam jelen, azonban a többiek nem tájékoztattam arról, hogy mindezt kutatási céllal teszem, mivel nem szerettem volna befolyásolni a felnőttoktatók viselkedését.

A tréning kezdetén résztvevő-központú, illetve kooperatív technikákat alkalmazva röviden átbeszéltük az innováció jelentőségét a felnőttoktató munkájában, amely során szót ejtettünk korszerű tanítási módszerekről. Ezt követően esetmegbeszélés formájában került fókuszba az innováció a résztvevők saját oktatói gyakorlatukra vonatkoztatva, majd műhelymunka következett. A tréningen résztvevők elmondták, hogy problémát okoz számukra – többek között – az aktivizáló módszerek alkalmazása, illetve a felnőttek motiválása, amelyek alapvetően befolyásolják a tanítási-tanulási folyamat sikerességét. A műhelymunka során csoportos projektmunka keretében dolgoztuk fel az egyes oktatói gyakorlatokhoz, tapasztalatokhoz kapcsolódó konkrét és módszertani vonatkozású problémákat, innovatív megoldásokat dolgoztunk ki. Ezáltal minden résztvevő egy innovatív, individuális, valós problémára reflektáló, professzionális tervet kapott, amelyet a későbbiekben hasznosítani tud munkája során.

A tréning tehát gyakorlatorientált volt, ezáltal mindannyian megtapasztalhattuk az egyes módszerek alkalmazásának folyamatát, előnyeit, hátrányait. A tréning a saját élmény, tapasztalati tanulás eszközét alkalmazva tette lehetővé a későbbiekben könnyen előhívható, tartós ismeretek elsajátítását, kompetenciák fejlesztését. A tréner jól felkészült, rugalmas volt, bármilyen kérdés, téma merült fel, arra reagált, számos olyan példát hozott, amelyet szakmai pályafutása során tapasztalt. Konkrét módszertani kérdések esetében pedig nem válaszokat adott, információkat, tényeket közölt, hanem lemodelleztük a gyakorlatokat, szituációs módszereket alkalmaztunk. Amely szintén megfelel az elmélet-gyakorlat kapcsolatának fontosságára vonatkozó didaktikai alapelvnek. A tréning kezdetén zárkóztak voltak a résztvevők, de ahogy a tréner egyre inkább bevonta a felnőttoktatókat az egyes feladatok, gyakorlatok elvégzésébe, módszerek kipróbálásába, egyre érdeklődőbbé, motiválttá, nyitottabbá váltak, bátran mertek kérdezni, véleményt formálni. Igyekeztünk minden kérdést, problémát feltárni, a potenciális megoldásokat, válaszokat megkeresni.

A tréning során arra az előzetes feltevésekre kaptam visszaigazolást, hogy a felnőttoktatók nem rendelkeznek andragógiai, módszertani ismeretekkel, felnőttoktatói tevékenységük leginkább „ösztönszerű”. Alapvető jelentősége van annak, hogy a felnőttoktatók elsajátítsák a felnőttek oktatására vonatkozó ismereteiket, fejlesszék a szakmaspecifikus kompetenciáikat, amelyek csak résztvevő-központú, kooperatív módszerek alkalmazásával valósíthatók meg. Nyitottá, motiválttá kell tenni a felnőttoktatókat a folyamatos önfejlesztésre, képzésre, amelynek kereteit biztosítani kell, hiszen – a tréningen

részt vett felnőttoktatók elmondása alapján –, ha lenne továbbképzési lehetőségük, akkor szívesen bekapcsolódnának a képzésekbe.

A fent bemutatott TÁMOP 2.2.4. pályázat keretein belül megvalósított tréning 60 órás változatának részletes programterve is kidolgozásra került²⁵. A tréningprogram 2 modulból épül fel. Az első modul célja, hogy a résztvevők megismerjék a felnőttek tanításának módszertani, didaktikai jellemzőit, megismerjék az andragógus szerepeket, a fegyelmelés, a motiválás, valamint az aktivizálás hatékony gyakorlati alkalmazását, annak érdekében, hogy képesek legyenek a szakterületükön a legújabb eredményeket a korszerű tananyag és résztvevő-központú módszertani ismeretek birtokában kreatívan és eredményesen az elsajátítandó tananyagba transzformálni. A második modul célja, hogy megértsék az innovatív oktatói attitűd jelentőségét a professzionális felnőttoktatás hatékonyságában, eredményességében, a felnőttoktatók visszajelzést kapjanak a tanítási, tanításszervezési gyakorlatuk fejlesztendő területeiről, oktatói hatékonyságuk fejlesztésére individuális cselekvési tervet készítsenek, megismerjék, milyen módon kísérhetik figyelemmel a tanulási folyamatokat, illetve individuális kompetencia-fejlesztési célokat fogalmazzanak meg (FARKAS, 2013).

A tréningen szerzett tapasztalatok, az általam készített interjúk, valamint a dolgozat során ismertetett egyéb kutatási eredmények alapján elmondható, hogy szükséges a felnőttoktatók képzése, továbbképzése, ezáltal biztosítani kell az intézményes képzési formát a felnőttoktatók andragógiai szemléletének, módszertani kultúrájának fejlesztése érdekében, azért, hogy képesek legyenek motiválni, támogatni a felnőttek tanulását, s hatékonyan lássák el oktatói tevékenységüket. Mivel a jelenlegi törvényi szabályozás, szakpolitika nem támogatja megfelelően a felnőttoktatók képzését, ezért az egyes képző intézmények, szakmai szervezetek felelőssége, hogy lehetőséget biztosítsanak a képzésekre. Ehhez képzési programok kidolgozása, vagy *Az innovatív felnőttoktató* elnevezésű program programkövetelménnyé alakítása szükséges. Szakmai fórumokat, szakmai konferenciákat kell rendezni, amelyeken lehetőség nyílik a felnőttoktatói szakmával kapcsolatos információk gyűjtésére. Jelenleg is vannak szakmai konferenciák, mint például a Neveléstudományi Konferencia, vagy a Felnőttképzési Konferencia, ahol a felnőttképzés számos aspektusa megvitatásra kerül, azonban a felnőttoktató, mint professzió kimarad a diskurzusból. Továbbá ösztönözni kell a szakmai kutatásokat, az elért eredményeket elemezni, értékelni kell. Az európai uniós forrásokból finanszírozott releváns projekteket akkurátusan kell megvalósítani,

²⁵ A részletes tréningprogram megtalálható Farkas Éva: *A láthatatlan szakma. Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről* c. könyvben (234-238. oldal).

a kidolgozott cselekvési programokat a lehető leghatékonyabban kell realizálni. Ahhoz, hogy érdemi előrelépés legyen, célszerű, ha a felnőttoktatók nemzetközi együttműködésekbe kapcsolódnak be, amelyek révén megismerhetik más országok felnőttoktatási, felnőttképzési rendszerét, tanulmányozzák, elemezzék a jó gyakorlatokat, például azokat az országokat, amelyeket dolgozatomban bemutatam, s ültessék át ezeket a saját országuk felnőttnevelésébe, ezzel elősegítve az oktatás hatékonyságának, minőségének megteremtését, a felnőttoktatók szakmai, andragógiai, módszertani felkészültségének javítását.

6. Összegzés

Számos tanulmány járul hozzá a felnőttek tanulásának és tanításának jobb megértéséhez, azonban a tendencia az, hogy a tanulási, tanítási folyamat során a felnőttoktatók nem ismerik a felnőttek hatékony tanításával, tanulásával kapcsolatos didaktikai alapelveket. Napjaink oktatási, képzési gyakorlatának abból az alapelvből kell kiindulnia, hogy a képzésben résztvevő felnőtt a tudást nem kész rendszerként veszi át, hanem annak elsajátításában maga is aktívan részt vesz, megkonstruálja azt. Ennek megfelelően a képzés során olyan módszereket kell alkalmazni, amelyek teret engednek a résztvevői aktivitásnak, tehát résztvevő-központú, illetve a kooperatív módszereket kell használni. Ennek előfeltétele, hogy a felnőttoktatók birtokában legyen a felnőttek oktatására, képzésére vonatkozó andragógiai, módszertani ismereteknek, kompetenciáknak.

Ahhoz, hogy képet kapjunk a felnőttek oktatása során alkalmazott módszerekről, a felnőttoktatók munkájáról, meg kellett vizsgálnom a felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültségét. Dolgozatomban azokra a kérdésekre keresem a választ, hogy melyek a hatékony módszeralkalmazás feltételei és kritériumai a felnőttoktatásban, rendelkeznek-e a felnőttoktatók a felnőttek eredményes oktatásához szükséges andragógiai, módszertani ismeretekkel, illetve részt vennének-e andragógiai, módszertani kompetenciát fejlesztő képzése(ke)n. Kutatási hipotézisem egyrészt az volt, hogy a felnőttoktatók nem ismerik az andragógiai didaktika alapelveit és a tanítási-tanulási folyamatban nem a tanuló felnőttek szükségleteinek megfelelő tanítási módszereket alkalmaznak. Hipotézisem helytállóságát igazolják az országos hálózattal rendelkező felnőttképző intézmény felnőttoktatóival készített interjúk, *Az innovatív felnőttoktató* elnevezésű tréningen szerzett tapasztalatok, valamint az ismertetett kutatási eredmények. A vizsgálataimba bevont felnőttoktatók tapasztalatai alapján vélelmezem, hogy egy nagyobb reprezentativitással rendelkező vizsgálat is azt a képet mutatná és mutatja, hogy a felnőttoktatók nem rendelkeznek megfelelő andragógiai,

módszertani ismeretekkel, csak azt tudják a felnőttek oktatásával, képzésével kapcsolatban, amit a mindennapi munkájuk során tapasztaltak, felnőttoktató tevékenységük leginkább „ösztönszerű”. Interjúalanyaim arról számoltak be, hogy előadó-központú módszereket alkalmaznak a képzés során, amelyet szemléltetéssel igyekeznek érdekesebbé tenni. Az előadó-központú módszerek azonban nem felelnek meg a tanulási paradigmának, hiszen nem veszik figyelembe a felnőtt tanulók sajátosságait, tanulási kompetenciáit, élet- és munkatapasztalatát, amelyek ideális esetben bázisai a felnőttek képzésének. Az innovatív módszereket alkalmazó felnőttoktatók saját tanítási gyakorlata is azt az elvet támasztja alá, hogy eredményes, hatékony oktatást, tanulást csakis aktivizáló, résztvevő-központú módszerekkel lehet megvalósítani. A korszerű, aktivizálásra építő módszerek gyakorlati alkalmazásához azonban a felnőttoktatók többsége nem rendelkezik megfelelő ismerettel, tapasztalattal. Ezáltal alapvető jelentősége van annak, hogy szervezett keretek között megvalósuljon a felnőttoktatók képzése, továbbképzése. Dolgozatom során vizsgálatom tárgyát képezte a felnőttoktatók továbbképzésen való részvételi hajlandósága is. Második hipotézisem szerint a felnőttoktatók szívesen vennének részt andragógiai didaktikai és módszertani továbbképzésen, hogy szakmai kompetenciáikat fejlesszék, eredményesebb oktatói munkát tudjanak végezni. Az interjúk, illetve *Az innovatív felnőttoktató* c. tréningen szerzett tapasztalatok alapján elmondható, hogy a felnőttoktatók tudatában vannak andragógiai, módszertani hiányosságaiknak, s amennyiben lenne rá lehetőségük, részt vennének olyan képzéseken, amelyek ezeknek az ismereteknek, kompetenciáknak a fejlesztésére irányulnak. Tehát második hipotézisem is igazolásra került.

A dolgozatomban vizsgált szakmai problémakörben napjainkban is alapvető kérdés, hogy szakpolitikai szinten mikor, milyen formában kerül fókuszba a hazai felnőttoktatók valós képzési igényeinek és szükségleteinek kielégítése. A jogszabályi változások eredményeként megszűnt a felnőttoktatók OKJ-s képzése, illetve a tanár szak osztatlan képzéssé történő átalakításával szinte ellehetetlenítették a felnőttoktatók képzését. Ráadásul a felnőttoktatói munkának sem feltétele az andragógiai, módszertani ismeretek megléte. A stratégiai dokumentumok, illetve a jogszabályok csak említést tesznek a felnőttoktatók képzésének szükségességéről, viszont a konkrét elvárások, előírások nem kerültek kidolgozásra. A felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény hatálya alá tartozó felnőttképző intézmények számára ugyanis kötelező, hogy gondoskodjanak a felnőttoktatók továbbképzéséről, hiszen az 58/2013. (XII. 13.) NGM rendelet ezt előírja. A képző intézmények azonban szabadon dönthetnek a képzés formájáról, időtartamáról, témájáról, céljáról, továbbá arról, hogy ezt belső vagy külső képző intézmény által valósítják meg.

Azoknak a képző intézményeknek, amelyek nem tartoznak a Felnőttképzési törvény hatálya alá, is fontossá kell válnon a színvonalas oktatás, hiszen a piacból élnek, ezáltal versenyképesnek kell maradniuk. Ez úgy valósulhat meg, ha olyan felnőttoktatókat alkalmaznak, akik andragógiai, valamint korszerű módszertani ismeretek birtokában vannak, s ezek folyamatos fejlesztésére hangsúlyt fektetnek. Ezáltal alapvető jelentősége van annak, hogy lehetőséget nyújtsanak a képző intézmények a felnőttoktatók képzésére vonatkozóan. Ehhez képzési programokat kell kidolgozni, biztosítani kell az állandó szakmai fejlődést, amelynek alapvető szegmenseként ösztönözni kell a nemzetközi kapcsolatok, együttműködések kialakítását, hiszen ezek révén lehetőség nyílik jó gyakorlatok adaptálására. Lehetővé kell tenni, hogy a különböző szektorok, a civil társadalmi intézmények, közösségek, az oktatók és nem utolsó sorban a felnőtt tanulók egyaránt részt vegyenek a felnőttoktatási irányelvek, programok megvalósításában, kifejlesztésében, értékelésében. Ehhez szükség van megfelelő pénzügyi háttérre is. Mivel számos európai uniós dokumentum tartalmazza a felnőttoktatás, felnőttképzés hatékonyságának fejlesztését, mint alapvető célkitűzést, ezért különböző uniós forrásokból finanszírozott képzéseket kell megvalósítani, elősegíteni az oktatás hatékonyságának fokozását, a felnőttoktatók andragógiai, módszertani felkészültségének javítását, ezáltal megerősíteni a felnőttoktató, mint önálló professzió létjogosultságát.

Felhasznált irodalom

1. BERNÁTH László (2002): *Az emlékezet*. In: BERNÁTH László – RÉVÉSZ György (szerk.): *A pszichológia alapjai*. Tertia Kiadó, Budapest. 129.
2. CSEPELI György (2003): *Szociálpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
3. CSERNÉ ADERMANN Gizella (2006): *A felnőttek tanulásának, tanításának új, korszerű módszerei az élethosszig tartó tanulás aspektusából*. In: Koltai Dénes – Lada László (szerk.): *Az Andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. 89-102.
4. CSOMA Gyula (2003): *Mesterség és szerep. A nevelési-tanítási szerep a pedagógusok és az andragógusok munkájában*. PTE TTK FEEFI, Pécs.
5. CSOMA Gyula (2005): *Andragógiai szemelvények. Bevezetés a felnőttképzés tanulmányozásába*. Nyitott Könyvműhely Kiadó, Budapest.
6. CSOMA Gyula (2006): *Tud-e az ember felnőttkorban tanulni?* In: Koltai Dénes – Lada László (szerk.): *Az Andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. 9-16.
7. DINA Miletta (2013): *Útkeresztelkedés. Hatékony módszerek a felnőttkori tanulás támogatásához*. SZTE-JGYPK, Szeged.
8. DURKÓ MÁTYÁS (1999): *Andragógia. A felnőttnevelés és közművelődés új útjai*. Magyar Művelődési Intézet, Budapest. 20.
9. DURKÓ MÁTYÁS (2002): *Felnőttnevelés*. In: Benedek András – Csoma Gyula – Harangi László (főszerk.): *Felnőttoktatási és -képzési lexikon*. Magyar Pedagógiai Társaság, OKI Kiadó, Szaktudás Kiadóház, Budapest. 172.
10. EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA (2013): *Statisztikai tájékoztató. Oktatási évkönyv. 2012/2013. Emberi Erőforrások Minisztériuma, Budapest.* <http://www.kormany.hu/download/c/93/21000/Oktat%C3%A1si_%C3%89vk%C3%B6nyv_2012.pdf> [2013.12.29.]
11. EUROPEAN COMMISSION (2001): *Communication from the commission. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, European Commission, Brussels. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF> [2014. 02. 10.]
12. EUROPEAN COMMISSION (2010): *EUROPE 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. European Commission, Brussels.

- <<http://ec.europa.eu/research/era/docs/en/investing-in-research-european-commission-europe-2020-2010.pdf>> [2014. 03. 10.]
13. EUROPEAN COMMISSION (2012a): *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. European Commission, Strasbourg. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=EN>> [2014.03.10.]
14. EUROPEAN COMMISSION (2012b): *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. European Commission, Strasbourg. <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0374:FIN:EN:PDF>> [2014.03.10.]
15. FALUS Iván (2003): *Az oktatás stratégiái és módszerei*. In: FALUS Iván (szerk.): *Didaktika. Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 243-291.
16. FARKAS Éva (2013): *A láthatatlan szakma. Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről*. Typiart Médiaműhely, Pécs.
17. FARKAS Éva (2014): *Ahogy tanítunk: képzési formák és képzési módszerek*. In: BERTALAN Tamás (szerk.): *Felnőttképzésről képzőknek*. euGenius Szakkiadó Kft, Budapest. 96-110.
18. HENCZI Lajos (2009): *Felnőttoktató (projekt)menedzseri szerepkörben*. In: HENCZI Lajos (szerk.): *Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 452-466.
19. JUHÁSZ Erika (2009): *Felnőttoktató pályázatiírói szerepkörben*. In: HENCZI Lajos (szerk.): *Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 466-473.
20. KAGAN, Spencer (2010): *Kooperatív tanulás*. Önkonet, Budapest.
21. KERÜLŐ JUDIT (2009a): *Akkor most tanuljak vagy ne...? A tanulási motivációról*. In: HENCZI Lajos (szerk.): *Felnőttoktató*. Nemzeti tankönyvkiadó, Budapest. 263-267.
22. KERÜLŐ JUDIT (2009b): *A módszerek kiválasztását befolyásoló tényezők*. In: HENCZI Lajos (szerk.): *Felnőttoktató*. Nemzeti tankönyvkiadó, Budapest. 308-313.
23. KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2013a): *A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html> [2013. 12.17.]

24. KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2013b): *A népesség korcsoport és nemek szerint*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
<http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_00> [2013. 12.17.]
25. KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2013c): *Foglalkoztatási ráta a legmagasabb iskolai végzettség szerint*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf045.html> [2013. 12.17.]
26. KRAICINÉ SZOKOLY Mária (2004): *Felnőttképzési módszertár*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
27. KRAICINÉ SZOKOLY Mária (2009): *A felnőttoktató tréneri szerepkörben*. In: HENCZI Lajos (szerk.): *Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 473-477.
28. KRAICINÉ SZOKOLY Mária – CSOMA Gyula (2012): *Bevezetés az andragógia elméletébe és módszertanába*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest.
29. MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA (2005): *Stratégia az egész életen át tartó tanulásról*. Oktatási Minisztérium – Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium., Budapest. 52.
30. NAHALKA István (2002): *Hogyan alakul ki a tudás a gyerekekben?* Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
31. OFI (2011): *Felsőoktatási pedagógiai-andragógiai kutatási jelentés*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
32. OSAP (2013a): *A felnőttképzésben való részvétel adatai*. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság: OSAP 1665 Statisztikai Felület.
<<https://statisztika.nive.hu/>> [2013. 12. 29.]
33. OSAP (2013b): *A sikeresen vizsgát tettek száma a képzés jellege szerint*. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság: OSAP 1665 Statisztikai Felület.
<<https://statisztika.nive.hu/>> [2013. 12. 29.]
34. SASS Judit – BODNÁR Éva – KÁLMÁN Anikó: *Képzési igények a MELLearn Felsőoktatási Hálózatban*.
<http://www.mellearn.hu/events/9konf/prezentaciok/a/sass_judit.pdf> [2014. 03.10.]
35. SUM István (főszerk.) (2001): *Dacum kézikönyv*. Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest.
36. SZ. MOLNÁR Anna (2009): A tanuló felnőtt. *Pedagógusképzés*, 7. 2-3. sz.: 99-220.

37. UNESCO (2010): *CONFINTEA VI. Sixth international conference on adult education. Final Report.*
<http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/New_s/confinteavi_final_report_engl_online.pdf> [2014. 02. 21.]
38. VIDÉKINÉ REMÉNYI Judit (2009): *Felnőttoktató tutori szerepkörben.* In: HENCZI Lajos (szerk.): *Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata.* Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 477-483.
39. ZRINSZKY LÁSZLÓ (2002): *Felnőttképzés.* In: Benedek András – Csoma Gyula – Harangi László (főszerk.): *Felnőttoktatási és -képzési lexikon.* Magyar Pedagógiai Társaság, OKI Kiadó, Szaktudás Kiadóház, Budapest. 163-164.
40. ZRINSZKY László (2008): *A felnőttképzés tudománya. Bevezetés az andragógiába.* OKKER Kiadó, Budapest.

Jogsabályok:

Törvények

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről

2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről

Rendeletek

24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól

393/2013. (XI. 12.) Kormányrendelet a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedélyezési eljárásra és követelményrendszerre, a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásának vezetésére, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzésére vonatkozó részletes szabályokról

58/2013. (XII. 13.) NGM rendelet a felnőttképzési minőségbiztosítási keretrendszeréről, valamint a Felnőttképzési Szakértői Bizottság tagjairól, feladatairól és működésének részletes szabályairól

14/2014. (III. 31.) NGM rendelet a felnőttképzési szakértői és a felnőttképzési programszakértői tevékenység folytatásának részletes szabályairól

Honlapok

A fogyasztóvédelmet érintő jogszabályok az alábbi linken érhetők el:

<<http://www.ofe.hu/inet/ofe/hu/menu/ujjogi/law.html>> [2014.03.03.]

Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikai keretstratégiájának a 2014-2020 közötti időszakra vonatkozó tervezete

<<http://hirlevel.egov.hu/2013/12/09/az-egesz-eleten-at-tarto-tanulas-szakpolitikajanak-keretstrategiajarol-a-2014-2020-kozotti-idoszakra/>> [2014. 03. 17.]

Közös Európai Referenciakeret <<http://europass.cedefop.europa.eu/hu/resources/european-language-levels-cefr>> [2014.03.03.]

Táblázatok, ábrák jegyzéke

1. táblázat: A népesség korcsoportok szerinti megoszlása 2001 és 2011-ben (fő)	9
2. táblázat: A 15-64 éves népesség munkaerő-piaci státusza (2013)	10
3. táblázat: Foglalkoztatási ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint (2013)	11
4. táblázat: A felnőttképzésben résztvevők száma a képzés jellege szerint	12
5. táblázat: A tanítási módszerek csoportosítása	21
1. ábra: Az állam által elismert szakképesítést szerzettek száma az iskolai rendszerben és iskolai rendszeren kívül 2013-ban (fő)	12
2. ábra: A tanulási piramis	28

Mellékletek

1. számú melléklet

INTERJÚVÁZLAT

(FELNŐTTOKTATÓKKAL KÉSZÍTETT INTERJÚHOZ)

Iskolai, szakmai végzettség

- Milyen szempontok szerint választott pályát?
- Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?
- Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?
- Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?
- Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?

Felnőttoktatói tapasztalat

- *Módszertan*
 - Hogyan készül fel az óráira?
 - ▶ Mennyi időt vesz igénybe?
 - ▶ Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?
 - Milyen módszereket alkalmaz?
 - ▶ Miért ezeket?
 - ▶ Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?
- *Munkahely*
 - Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?
 - Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?
- *Viszonyrendszer*
 - Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?
 - Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?
 - Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?

Reflexió

- *Professzionalizáció*

- Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?
- Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?
- Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?
- Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!
- Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Választ indokolja!
- Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?
- *Elégedettség*
 - Mennyire elégedett szakmájával?
 - Mit jelent az Ön számára a munkája?

2. számú melléklet

A FELNŐTTOKTATÓKKAL KÉSZÍTETT INTERJÚK

FELNŐTTOKTATÓ 1 – nő, 5 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- *Milyen szempontok szerint választott pályát?*
„26 évig egészségügyben dolgoztam háziorvos mellett, körzeti ápolóként, mellette végeztem el a főiskolát. Egészségtan és egészségfejlesztés tanár vagyok. A rendelőben is szerettem volna a betegeket egészségtudatra nevelni, de erre ott nem volt idő. Nem csak azt tartom fontosnak, hogy a kialakult betegséget gyógyítsuk, hanem, hogy hangsúlyt fektessünk a megelőzésre. A prevenció volt a legfőbb szempont. Ezért gondoltam, hogy olyan helyen kellene elhelyezkednem, ahol tudom őket nevelni, tanítani. Ennek a felnőttképzéssel foglalkozó intézmények tökéletes helyszínei. Elsősegélynyújtást és munkavédelmet tanítok a felnőtteknek.”
- *Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?* „Egészségtan tanár szakon főiskolát végeztem, az egészségfejlesztést pedig mester szakon végeztem az egyetemen.”

- ***Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?*** „Szerintem jó alapot kaptunk. Mivel nekem pedagógiai végzettségem van, ezért engem arra készítettek fel, hogy hogyan kell a fiatalokat egészségtudatos életre nevelni, a felnőttek tanítására vonatkozó tudásomat viszont az évek során gyűjtöttem össze.”
- ***Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?*** „5 éve tanítok. Nem rendelkezem nagy tapasztalattal, de úgy érzem, hogy az évek alatt belerázódtam. Az elsősegélynyújtás tárgyat szeretik nagyon, a munkavédelemmel sincs baj, csak az tanulósabb. Azt le kell ülni és meg kell tanulni. De próbálom érdekessé tenni videókkal, képekkel, hogy ne legyen olyan száraz.”
- ***Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?*** „Az elsősegélynyújtás gyakorlati tantárgy. Ennek ellenére elméletet is tanulunk persze. A munkavédelem pedig elmélet. Egy országos hálózattal rendelkező cégnél oktatok elsősegélynyújtást és munkavédelmet a hegesztő, illetve a biztonsági őr elnevezésű képzésben résztvevőknek.”

Felnőttoktatói tapasztalat

▪ Módszertan

- ***Hogyan készül fel az óráira?*** „Általában könyvekből, körberakom magam rengeteg könyvvel. Ezek leginkább orvosi könyvek. Az internetet is használom, innen szoktam videókat, képeket keresni, lementeni. Illetve azokat az oldalakat nézem, amelyek kifejezetten szakmai honlapok. Ezeken kívül még power pointokat készítek, illetve óravázlatot is csinállok. A legtöbb órára viszek kötszereket, babákat az újraélesztéshez. Előtte való délután mindig átgondolom, hogy másnap mit akarok, mit fogok az órán csinálni. Próbálom a videókat is frissíteni. Mindig nézem a híradót, hiszen az én tantárgyaimról szól általában, hogy valaki megégett, felrobbant, leszúrt valakit. Elég szomorú hírek, de ezek mind kapcsolódnak az elsősegélynyújtáshoz. Van, hogy ezeket a videókat beteszem a ppt-be. Ez azért jó, mert így érdekesebb, nem annyira könyvszagú.”
- ▶ ***Mennyi időt vesz igénybe?*** „A szakirodalmakban való tájékozódás folyamatos, az órákra való felkészülés mindig az órát megelőző délután történik. Néhány órát azért igénybe vesz.”
- ▶ ***Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?*** „Általában szakmunkásokat tanítok, tehát nem azokat, akik a legjobb képességekkel rendelkeznek. Ezért minimálisra csökkentem, vagy teljesen elhagyom a latin szavakat. Próbálok

mindent a lehető legegyszerűbben, közérthetően elmagyarázni. És ahogy már mondtam, sok-sok képpel, videóval készülök, hiszen ez manapság elengedhetetlen. Úgy gondolom, hogy ma már nem lehet csak könyvből és munkafüzetből tanítani, mert elunná magukat, nem figyelnének. Meg kell dolgozni a felnőtt figyelméért. Másrészt fontos, hogy olyan ismereteket szerezzenek, amelyet a gyakorlatban „éles” helyzetben is alkalmazni tudnak, ezért igyekszem aktivizálni a képzésben résztvevőket, amelyet szituációs módszerek alkalmazásával valósítok meg. Tehát alapvető szempont a könnyen érthetőség, az érdekesség, a figyelemfelkeltés, a mindennapokban előforduló helyzetek bevonásával az életközelség. A latin szakszavakat igyekszem a minimálisra csökkenteni, úgy vagyok vele, hogy egy géplakatosnak nem kell latinul beszélnie, a lényeg, hogy értse és tudja, hogy miről van szó. Tehát igyekszem magyarul átadni a szakkifejezéseket. Persze van olyan, hogy a képzésben résztvevők szívesen megtanulják a latin kifejezéseket is, ilyenkor lehet kicsit mélyebbre menni a tananyagban, jobban átvenni az anatómiát, a keringési rendszert, a szív működését. Ez mind a résztvevőktől függ, hogy milyen módszertani elemeket választok. Alkalmazkodni kell a felnőttekhez, s így kihozni belőlük a legtöbbet. Nagyon szeretem a pszichológiát. Mindig azt mondom, hogy mindegyik ember értékes, mindenkiből ki lehet hozni a jót. Mindenkit sikeresen elviszek a vizsgáig. Csak néha az a baj, hogy a képzésben résztvevők elhiszik magukról, hogy ők nem jók, ez a Pygmalion-effektus. Nehéz ezen a beállítódáson változtatni. Tehát összességében figyelembe veszem a felnőtt személyiségét, az életkorát, az értelmi színvonalát.”

- **Milyen módszereket alkalmaz?** „Aktivizálom a résztvevőket. Szituációs módszereket alkalmazok gyakran. Továbbá videókkal, képekkel igyekszem színesebbé tenni az oktatást. Ha kell valamit csinálni, azt nagyon szeretik.”
- **Miért ezeket?** „Úgy gondolom, hogy ezek nélkül unalmas lenne az óra. Így sokkal könnyebb lekötni a figyelmüket, ráadásul az aktivizáló módszerek elősegítik a tanulást.”
- **Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?** „Ahogy az előbb említettem, az aktivizáló módszerek sokkal inkább bevonják a felnőtteket az oktatásba, felkelti az érdeklődésüket, s így sokkal könnyebb megérteniük, megjegyezniük a tananyagot.”

▪ **Munkahely**

- **Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?** „Jó körülmények között dolgozom, nincs okom panaszra.”
- **Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?** „Van laptop, internet, projektor, mindig kapok eszközöket. Tényleg mindennem megvan ahhoz, hogy el tudjam látni a munkámat.”
- **Viszonyrendszer**
 - **Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?** „Mindenképpen a beszélgetést említeném. Van, hogy a többiek előtt beszélgetünk, vagy félrehívom, ha esetleg van valami probléma. Attól függ, hogy milyen a felnőtt személyisége, mennyire nyílik meg gyorsan, mennyire zárkózott. Nem szoktam feladni, ha nem sikerül jó kapcsolatot kiépíteni, akkor legközelebb újra próbálkozom.”
 - **Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?** „Mindig úgy érzem, hogy a felnőttekkel a legkönnyebb, mert tudják, hogy azért akarják elvégezni az adott képzést, hogy megkapjanak egy állást, jobb legyen a fizetésük. Ezek a kis tantárgyak is kellene ahhoz, hogy elvégezzék a képzést. A felnőttekkel beszélgetni szoktunk a munkaerő-piaci helyzetről, nem újdonság nekik, hogy mennyire nehezen lehet állást találni, mennyire nehéz a megélhetés. Mindig mondom nekik, hogy mennyire dicséretes, hogy elkezdtek a képzést, jó lesz, ha lesz egy papírjuk, olyan ismereteket szereznek, amit hasznosítani is tudnak a munkaerőpiacon, ezért végig kell csinálni a képzést. Mindig vannak mélypontok, amikor valaki abba akarja hagyni. Ekkor mindig mondom, hogy minden diploma, bizonyítvány, tanúsítvány érték. Még ha most nem is lesz ezzel állása, nem tudhatja, hogy mikor lesz rá szüksége. Legyen ott a papír a kezében, soha nem tudhatja, hogy mikor kerül olyan helyzetbe, hogy kell a végzettséget igazoló dokumentum és akkor milyen jó lesz, hogy van. Tehát van, hogy a könnyebb utat választanák, abbahagynák a képzést, de ezt amennyire lehet, igyekszem megakadályozni a lehetséges eszközeimmel. Például, ha van gyerek, feleség, akkor a felelősségtudatot, kitartást erősíteni benne. Főleg azoknál, akik a hegesztő képzésben vesznek részt, mindig mondom, hogy a hegesztő most nagyon keresett szakma, hiányszakma. Az előző csoportomból mindenki el tudott helyezkedni a szakmában. Szóval igyekszem őket motiválni a jobb állás reményében. Igyekszem felkelteni az érdeklődésüket képekkel, videókkal. Az interneten annyi mindent meg lehet találni. Csak fiúkat tanítok, tehát a sérüléseknél a motorbalesetről, autóbalesetről szóló videókat szeretik. Múltkor is úgy meglepődtem, hogy a 30-40 évesek mennyire élvezték a sérülésekkel kapcsolatos videókat, bejátszásokat.

Annyira unalmas lenne, ha csak mondanám. Szárazon el is le lehet adni a tananyagot, de annak semmi értelme.”

- ***Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?*** „Könnyű együttműködni a felnőttekkel. Mindig vannak olyanok, akik zárkózottabbak, kevésbé együttműködőek, rájuk próbálok hatni, ami többé-kevésbé sikerülni szokott.”

Reflexió

▪ Professionalizáció

- ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?*** „Szerintem a legfontosabb, hogy a felnőttoktató mindenkinben az embert lássa, a személyiséget. Ne egy tárgyat, akit meg kell tanítani, mert azért kapja a fizetését. Azt lássa, hogy az embernek vannak érzései, gondolatai. Meg kell találni az utat a felnőttekhez, meg kell próbálni a felnőttekkel elfogadtatni magát. Én azt mondom, hogy csak olyan menjen tanárnak, aki tényleg szereti az embereket. Az, hogy elméletben tudja a lexikális tananyagot, az szerintem kevés. A legnagyobb sikerélmény, ha a felnőttből ki tudom hozni a legjobbat, motiválni tudom.”
- ***Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?*** „Sokban. A felnőtteket kevésbé kell motiválni, mert tudják, hogy miért tanulnak. Vannak élettapasztalataik, amelyekre egyrészt építeni lehet a képzés során, másrészt azért jó, mert nem kell minden alapvető dolgot elmagyarázni. A felnőttek jegyzetelnek, odafigyelnek. Továbbá a felnőtteknél nincsenek fegyelmezési problémák, tehát őket nem kell rendre utasítani. Úgy gondolom, hogy felnőtteket tanítani könnyebb, mint a gyerekeket.”
- ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?*** „Személyi tényező szempontjából elengedhetetlen a lexikális tudás. Mindig azt mondták az egyetemen, hogy mindig legalább ötször annyit tudjak, mint a kötelező tananyag, mert bármit kérdezhetnek. A pszichológiai ismeretek, az emberi tényezők fontosak, a türelem, a kitartás, mert soha nem szabad feladni. Egyik felnőtt sem esélytelen, mindenkinben van valami jó, valami tehetség, csak ki kell hozni belőle. Akkor a tárgyi tényezők is fontosak, én azt mondom, hogy a laptop, a kivetítő elengedhetetlen. Nem azt mondom, hogy ha nincs, akkor nem lehet tanítani, anélkül is tudnék, csak ez színesebbé teszi. Pozitívnak, optimistának kell lenni. Egy kolléga se vigye be a saját problémáit, nem szabad. Meg

kell próbálni kizárni a külvilágot és csak velük foglalkozni. De így is van olyan, aki otthagyja a képzést. Jó esetben elkezdd egy másikat és azt be is fejezi. Kitartásra kell őket nevelni, hogy amit elkezdzünk, azt be is fejezzük.”

- **Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!** „Pedagógiai, egészségügyi végzettségem van, a felnőttek oktatásával kapcsolatban azt tudom, amit az évek során tapasztaltam. Tehát igen, szükségem lenne fejlődésre, új ismeretek elsajátítására ezen a területen.”
- **Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Válaszát indokolja!** „Sok olyan módszer van, amit ismerek szakirodalmakból, de még nem próbáltam ki. Ezek gyakorlati megvalósításában nem rendelkezem tapasztalatokkal, de szívesen alkalmaznám őket, úgyhogy jó lenne, ha lenne lehetőség ilyen irányú képzésen részt venni.”
- **Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?** „Andragógiai, módszertani, pszichológiai képzésen részt vennék, vagy elsősegélynyújtás képzésen, mert az ugye 5 évente változik. Bármilyen egészségügyi, munkavédelmi képzésen is részt vennék, mert ott is változhatnak a jogszabályok. Nehéz dolgom van, mert amíg a rendelőben dolgoztam, folyamatosan továbbképzésekre jártam, de most nem mehetek. Mindig figyelem a mentősök oldalait, egészségügyi honlapokat, hogy mi változik. Majd figyelem a továbbképzéseket, hátha van valami jó. Jó lenne, ha Szegeden lenne, de akár Pestre vagy vidékre is elutaznék.”
- **Elégedettség**
 - **Mennyire elégedett szakmájával?** „Elégedett vagyok, szeretem csinálni.”
 - **Mit jelent az Ön számára a munkája?** „Nem csak a munkámat jelenti, nekem ez a hobbim.”

FELNŐTTOKTATÓ 2 - férfi, 10 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- **Milyen szempontok szerint választott pályát?** „Többféle szempontot vettem figyelembe a pályaválasztásnál. Mérnöknek tanultam Pécsen, s mellette korrepetáltam a főiskolás hallgatókat. Szerettem ezt csinálni, mert eredményes voltam, jól teljesítettek a vizsgákon azok a hallgatók, akiket korrepetáltam. Ők is

meg voltak elégedve velem, s ekkor jött az ötlet, hogy pedagógiára is beadom a jelentkezésemet. Elvégeztem a pedagógia szakot, azóta oktatóként dolgozom.”

- **Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?** „Mérnöki, majd pedagógiai főiskolát végeztem.”
- **Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?** „A felsőoktatás csak egy alapot ad a szakmához, a tényleges oktatói szakmát az ember a munka során tanulja meg. Azt mondom, hogy 50%-os alapot adott, a másik felét az ember teszi hozzá az egyes tapasztalatok, sikerek, kudarcok megszerzése révén.”
- **Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?** „Most már 10 éve oktatok.”
- **Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?** „Felnőttképzésben dolgozom. Épületgépészettel kapcsolatos tárgyakat, géprajzot, mechanikát, áramlástant, hőtant, műszaki ismereteket, fűtés-, víz-, gáz-, és légtechnikát, ezeken kívül tervezést tanítok és műszaki programok használatát. Ezek egyaránt elméleti és gyakorlati órákat jelentenek. Nem lehet élesen elválasztani ezeket, mert összefüggenek. A gyakorlati órákon elméletet is vennünk kell, ahhoz, hogy mindent megértsenek a képzésben résztvevők.”

Felnőttoktatói tapasztalat

▪ Módszertan

- **Hogyan készül fel az óráira?** „Jó kérdés. Úgy tanították, hogy egy tanárnak legalább annyi órát kell a felkészülésre fordítania, ahány órája lesz másnap. Az első években ez valóban így is volt. De ahogy telt az idő, a készülések időtartama csökkent. 9-10 éves oktatói gyakorlat után én napi szinten már nem olyan sokat foglalkozom a felkészüléssel, mert már megvannak a kidolgozott tananyagok, amelyek alapján tudunk haladni.”
 - ▶ **Mennyi időt vesz igénybe?** „Napi szinten maximum 1 órát vesz igénybe ezek átgondolása, felelevenítése.”
 - ▶ **Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?** „A tanóra tervezésekor alapvető szempont a tanulók motiváltsága, amihez az kell, hogy a tananyag érdekes legyen, új ismereteket dolgozzunk fel úgy, hogy ezeket összekapcsoljuk a meglévő ismeretekkel. Ha a felnőtt nem motivált, az oktató nem tudja felkelteni az érdeklődését, akkor az nem jó. Ezért fontos, hogy úgy vegyük át a tananyagot, hogy érdekes, gondolatébresztő legyen. Házi feladatot is szoktam

adni, azért hogy otthon is foglalkozzanak a tananyaggal. Bár ezt nem minden esetben sikerül elkészíteni. Minden alkalommal ellenőrzöm a házi feladatokat, s ezek alapján visszajelzést adok. Fontos, hogy megértsék az egyes tananyagrészeket, különben nem tudunk továbbhaladni.”

- **Milyen módszereket alkalmaz?** „Az új anyag elsajátítására frontális módszert alkalmazok. Ezt kiegészítve leginkább a szemléltetés módszerét alkalmazom. A technikának köszönhetően lappal, projektorral videókat, képeket vetítek, hiszen a szemléltetés elősegíti az adott tananyag rész jobb megértését.”

- ▶ **Miért ezeket?** „Mint ahogy az előbb említettem, az a célom, hogy minél inkább megértsék a tananyagot, átlássák az összefüggéseket, tudják, hogy a gyakorlatban mi hogyan működik.”

- ▶ **Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?** „Azt gondolom, hogy ezek a módszerek hatékonyak. Jó szakemberek kerülnek ki a kezeim közül.”

▪ **Munkahely**

- **Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?** „Jó körülmények között dolgozom.”
- **Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?** „Szerencsés helyzetben vagyok, mert a legmodernebb technikákat alkalmazhatom, amelyet épületgépész szintjén el lehet várni. Mindig is úgy tartottam, hogy minőségi oktatást csak jó felszereltséggel, jó eszközökkel, életszerű példákkal, gyakorlati bemutatókkal lehet megvalósítani.”

▪ **Viszonyrendszer**

- **Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?** „Véleményem szerint az emberi kapcsolatokon múlik minden. A felnőtteket egyenrangú partnerként kell kezelni, meg kell hallgatni a problémájukat, meg kell beszélni velük, ha van valamilyen tanulási vagy valamilyen magánéleti probléma, esetleg nem tudnak órára járni. Ha valami nem világos nekik, akkor az adott témára nagyobb hangsúlyt kell fektetni. Mindenkivel egyformán kell foglalkozni. Így lehet csak haladni, nem lehet továbblépni azon, hogy a felnőtt tanulóknak magánéleti vagy egyéb problémáik vannak. Ezeket meg kell oldani, amelyben támogatni kell őket.”
- **Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?** „Az épületgépészet szerencsére olyan szakma, ami valamilyen szinten hiányszakmának számít a munkaerőpiacon. Egy épületgépész, aki rendelkezik a megfelelő ismeretekkel, gyakorlati tapasztalattal, akkor mind szakmailag, mind anyagilag megtalálhatja a számításait. Ez az első

motiváció, hogy olyan szakmát tanulnak, amellyel pénzt tudnak keresni. A másik, ami ehhez kapcsolódik az, hogy a képzésen való részvétel rendkívül költséges, amelynek az anyagi háttérét nehéz előteremteni. Ebből a szempontból, ha jó szakmát választ, komolyan veszi a tanulást, szakmai végzettséget, magas szintű szaktudást szerez, akkor a későbbiekben el tud majd helyezkedni, ami azt jelenti, hogy a képzésre fordított összeg megtérül.”

- ***Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?*** „Ez csak oktató kérdése. Ha az oktató nem tud egy olyan kapcsolatot kiépíteni a felnőttekkel, amellyel olajozottan, jól tud működni a képzés, akkor nem lesz hatékony a tanulás.”

Reflexió

▪ Professzionalizáció

- ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?*** „Ennek több összetevője van. Egy oktató akkor válik sikeressé, ha a visszajelzések az oktatói munkájára pozitívak, a képzésben résztvevők, más szakemberek elismerik a felnőttoktató munkáját. Akkor sikeres az oktató, ha magas szintű ismereteket tud átadni, kompetenciákat kialakítani a képzésben résztvevőkben. Az oktatók sikerességét tehát a képzés végén a tanuló felnőttek szakmai felkészültsége jelzi.”
- ***Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?*** „Felnőttekkel jobban szeretek foglalkozni, őket már nem kell nevelni, fejlett személyiséggel rendelkeznek. De az is igaz, hogy szakmailag nagyon felkészültnek kell lenni, hiszen élet- és munkatapasztalattal rendelkeznek. Nemcsak szakmailag, hanem emberileg is topon kell lenni, hiszen a felnőtteknek sokkal több problémájuk van, mint a gyerekeknek. Ott a munka, a család, amelyek a tanulás mellett további terheket jelentenek.”
- ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?*** „Az oktátónak szakmailag és emberileg egyaránt felkészültnek kell lennie. Vannak olyan dolgok, amiket nem lehet tanítani. Nem való mindenki oktátónak. Például nem minden oktató tud egy olyan kapcsolatot kiépíteni a felnőttekkel, amely elősegíti a tanulást.”
- ***Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!*** „Én műszaki beállítottságú vagyok, a pedagógiai végzettségem ellenére világos, hogy tovább kellene képeznem magam a felnőttképzés területén.”

- **Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Válaszát indokolja!** „Úgy gondolom, hogy szakmailag felkészült vagyok, tehát rendelkezem a megfelelő műszaki ismeretekkel. De módszertanilag vannak hiányosságaim. Ezen a területen is fejleszteném magam, hogy még magasabb szinten tudjam oktatni a szaktárgyakat.”
- **Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?** „Nekem volt lehetőségem arra, hogy továbbképeztem magam. Az épületgépészet területén minden szakmai bizonyítványt megszereztem. Ez azt jelenti, hogy a hűtőklíma, épületgépészet technikus, gázhálózati rendszerszerelő végzettség. De most tervezem az egyetemi végzettséget megszerezni tervezőmérnök szakon.”
- **Elégedettség**
 - **Mennyire elégedett szakmájával?** „Elégedett vagyok. Mint ahogy említettem, fejlődni szeretnék, továbbképzéseken részt venni.”
 - **Mit jelent az Ön számára a munkája?** „Sokat jelent számomra a munkám, ha nem jelentene sokat, akkor nem csinálnám.”

FELNŐTTOKTATÓ 3 – férfi, 26 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- **Milyen szempontok szerint választotta a felnőttoktatói pályát?**
„Üveggyárban dolgoztam csoportvezetőként, s egyszer csak jött egy lehetőség. Abban az iskolában, ahol tanultam, nyugdíjba ment egy oktató és akkor szóltak, hogy menjek oda tanítani. Semmiféle pedagógiai tapasztalatom nem volt. Úgy voltam, hogy maximum egy fél évet tanítok, kipróbálom magam, aztán lett belőle 26 év.”
- **Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?** „A Műszaki Egyetemen végeztem. Szakoktatóként dolgozom.”
- **Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?** „Semmiféle pedagógiai, andragógiai előképzettségem nincs.”
- **Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?** „26 éve oktatok. Korábban szakiskolákban dolgoztam, tavaly június óta vagyok ennél a cégnél, s tanítok felnőtteket. Egyik héten a szakiskolásokkal foglalkozom, másik héten felnőttekkel.”
- **Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?** „Műszaki, ebben benne vannak a műszaki számítások, műszaki rajz, elméleti órák, a gyakorlati részéhez tartoznak a gépészeti

alapozók teljes spektruma, akkor a hegesztési eljárások, géplakatos ismeretek, gyakorlatok.”

Felnőttoktatói tapasztalat

▪ Módszertan

○ *Hogyan készül fel az óráira?*

„Ezt két részre bontanám. Egyrészt otthon készülök fel, másrészt itt, a cégnél. Az órát megelőző napokban végiggondolom, hogy mit szeretnék, milyen anyagszükségletem van. Ha megvannak a szükséges anyagok, eszközök, akkor rendben van, ha nincs, akkor át kell csoportosítanom. Van egy úgy nevezett tanmenet. Na, most a modulokban lévő munkafolyamatokat lehet kicsit átcsoportosítani, eltolni maximum 1-2 nappal. Ez nem befolyásolja a végeredményt. Nyilván hetekkel nem lehet. Mindig attól függ, hogy milyen anyag előkészítési lehetőség van. Ha bent vagyok, akkor megnézem a szerszámigényt, a meglévő szerszámokat. Ezeket előkészítjük, reggel elmondom, hogy mit kell csinálni, mi lesz a munkafolyamat, milyen szerszám kell hozzá, és ezután nekifogunk.”

► ***Mennyi időt vesz igénybe?*** „Néhány órát.”

► ***Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?*** „Igyekszem alkalmazkodni a képzésben résztvevők sajátosságaihoz, az életkorhoz, a tapasztalatokhoz, a résztvevők meglévő tudásához, valamint a rendelkezésre álló eszközökhöz.”

○ ***Milyen módszereket alkalmaz?*** „Első alkalommal, amikor találkozunk minden tanulóval kapcsolatban kialakul egy benyomásom, amely általában meg szokott maradni. Kialakul egy kép róla, anélkül, hogy bármit dolgozott volna itt. Aztán amikor beszélgetünk, jobban megismerem. Ami azért fontos, mert megismerem. Igyekszem a tanulóhoz alkalmazkodni, a tanuló nyelvén elmondani a feladatokat. Ha például azt mondom, hogy a 8. § 10. bekezdése alapján csinálunk meg egy feladatot, akkor nem fogja érteni, azt se fogja tudni, hogy miről van szó. De ha azt mondom, hogy hogyan veszed a kezédbe a fűrész, a reszelőt, vagy a hegesztőt, és ezt meg ezt kell megcsinálni, akkor már jobban képen van, de csak azok, akiknek már van valami korábbi ismertsége erről. Például az, aki szobafestőként jön, annak meg megint másképp kell elmondani. Ez azt jelenti, hogy mivel elég sokfélék a tanulók, nekem is úgy kell alkalmazkodni, hogy mindenkivel megtaláljam a közös hangot. Szinte egyénileg kell foglalkozni mindenkivel eleinte. Amikor már belejönnek, akkor

már más. Előadást alkalmazok magyarázattal, szemléltetéssel. Mindig igyekszem alkalmazkodni a résztvevők képességeihez.”

► **Miért ezeket?** „Minden embert el lehet odáig vinni, hogy ugyanazt tudja, mint a másik, csak változó, hogy mennyi idő alatt sajátítja el. Ha nekem az a célom, hogy jó mindenki jól vizsgáljon, tehát alkalmazható tudás, jó szakma legyen a kezükben, akkor az egyiknek kell 2 órát biztosítani, a másiknak 12-t, a harmadiknak a 36 is kevés. Nem csak a fejben, észben kell meglennie a tudásnak, hanem a kézben is. Hiába tudom, hogy mit kell csinálni, ha nem tudom megcsinálni. Az oktatónak meg kell találni azt a módot, hogy a fejéből a kezébe jusson a tudás, tehát, hogy az ismereteit alkalmazni tudja. Másképp nem lehet.”

► **Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?** „Jó szakemberek végeznek nálunk, úgy gondolom, hogy hatékonyak a módszereim.”

▪ **Munkahely**

○ **Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?** „Megfelelő körülmények között dolgozom. Ami dicséretes, hogy ha szólunk a kollégámmal, hogy például kell egy táblalemez, akkor az itteni főnökség két napon belül megoldja. Ez szuper, hogy így megy. Csak így lehet oktatni, ha mindig a megfelelő körülményeket tudják biztosítani.”

○ **Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?** „Gépileg, egyéni szerszámmal, védőfelszerelés ügyében rendben vagyunk, egy olyan van, amit kevésnek ítélek, hogy kevés a terület. Tehát létszámarányosan kicsit nagyobb terület kellene. Itt bejön a csoportosítás. Ha azt mondom, hogy 6 hegesztőszerszám van, de csak mondok egy példát, 8 tanuló van, vagy 10, 12, akkor marad ki ember. Akkor át kell irányítani őket egy másik munkafolyamatra, amíg a többiek hegesztenek. Jobb lenne, ha legalább 12 hegesztőeszköz lenne. De így is meg lehet oldani átcsoportosításokkal. Egyébként jó a felszerelés, sok mindent kaptunk most például. Új gépet kaptunk, köszörűszalagosat, új ollót kaptunk.”

▪ **Viszonyrendszer**

○ **Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?** „Igen sokfélé. Attól függ. Ha sikerül elérnem az elejét, hogy bízzanak bennem, merjenek odajönni hozzám, a legnagyobb butaság kimondása után sem kiabálom le őket, akkor odajönnek és kérdeznek. Jönnek és kérik, hogy ezt vagy azt meséljem el, mert nem értik, vagy

hallottak valamit, de nem értették, nem tudták, hogyan működik a gyakorlatban. Ilyenkor félrehívom őket és megbeszélem velük, ha pedig a többiek is tanulhatnak belőle, akkor utána elmagyarázom nekik is. Hiába vagyunk gyakorlaton, elméletet is veszünk. Jó a kapcsolatom a felnőttekkel. Hamar kiderül amúgy, hogy bizalommal fordulnak-e felém, főleg a felnőtteknél.”

- ***Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?*** „Úgy tudom motiválni őket, ha megértetem velük, hogy mit és miért kell csinálni. Ugyanis ha nem érti, akkor hiába motiválom, elmegy a kedve, nem fogja érteni, hogy melyik munkafolyamat után mi következik. Ha nem mondom el neki, hogy mit miért csinálunk, akkor érdektelenné válik. De mondom, általában sikerül jó kapcsolatot kialakítani velük, s ez fontos.”
- ***Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?*** „Nekem úgy a jó, ha már a képzés elején megismerem őket, mert akkor tudok alkalmazkodni, hogy személyre szabottan kinek mire van szüksége. Vannak olyan foglalkozások, amikor csak 1-2 emberrel foglalkozom, másnap a következő kettővel, ekkor csak velük foglalkozom, megpróbálom őket szakmailag egy szintre hozni.”

Reflexió

▪ Professionalizáció

- ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?*** „Az én véleményem az, ha a kezdet kezdetén megtalálja az oktató a közös hangot a tanulóval, akkor nyert ügye van. Ahány ember, annyiféleképpen reagál ugyanarra a dologra. Van, aki nem szereti, ha viccelek, van, aki elvárja. Ez az emberi oldala, de nagyon fontos a szakmai oldal. Ha az oktátónak nincs meg az alapképessége, akkor ne oktasson. Az alapképesség alatt nem azt értem, hogy elvégeztem egy szakmunkásképzőt, nem dolgoztam évtizedekig és jelentkezem tanárnak, hanem nálam minimum, hangsúlyozom, minimum öt év szakmai tapasztalat. De én ezt még fel is emelném, hogy csak azok az emberek tanítsanak, akiknek megvan a szakmai tapasztalata. Ugyanis a tanulónak egy „hibája” van, az, hogy mindig kérdez. Ha az oktató nem tud válaszolni a kérdésre, vagy nem tudja a választ beleilleszteni a felnőtt gondolatvilágába, akkor az nem fog működni. De ha látják, hogy szakmai téren felkészült és emberileg is megfelel, akkor követik a tanár, oktató útmutatásait. Érdemes jól csinálni. Nagyon sok tanuló visszajelzett, vannak, aki Angliában, Szibériában élnek, s amikor itthon vannak és találkozunk, megköszönik, hogy akkor

foglalkoztam velük, mert a szakmában vannak, jó helyeken dolgoznak, jó pénzt keresnek. Alkalmazkodni kell a felnőttekhez. Mondok egy példát. Azok, akik érettségiztek, azoknak a hegesztéshez gyenge a kezük. Megmondom, hogy miért. Azért, mert csak a tollat fogta és írt, ha megfog egy szerszámot a kezébe, akkor hamar kifárad a keze. Ez a fizikai része, de van egy szellemi része is. Például az, hogy hogyan vezesse a fűrészt, az neki teljesen új, mert a gimnáziumban ezzel nem foglalkoznak. Megtanulják a biológiát, meg sok mindent, de ezek az ismeretek nem elegek egy szakmához. Velük többet kell foglalkozni. Igyekszem úgy felkészíteni őket, hogy a vizsgán biztosak legyenek abban, amit tudnak. Ha a vizsgán is biztosan végzik a gyakorlatokat, akkor az jó, azokat a későbbiekben is tudja alkalmazni.”

- ***Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?*** „Most abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy szakiskolákban és felnőttképzésben is dolgozom. Egyrészt megvan az oktatói tapasztalatom, másrészt van élettapasztalatom, tehát nem csak egy cégnél szereztem ismereteket. Az kevés, mert mindig cégnek megvan a maga profilja, s csak azzal foglalkoznak, más profilból szinte csak alig-alig vesz át valamit. Sok helyen dolgoztam, így a hegesztő szakma több területén szereztem tapasztalatokat, s ezeket elég jól tudom. Így könnyű a tudást átadni.”
- ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?*** „Azok, amelyekről már beszéltem, fontos az emberi oldal, a szakmai felkészültség.”
- ***Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!*** „Megmondom őszintén, hogy nem rendelkezem andragógiai ismeretekkel, de érdekel. Semmit nem tudok a jogszabályokról, az elméletről, a módszerekről, csak azt tudom, amit tapasztaltam. Szívesen részt vennék egy rövid képzésen, ahol megtanulhatom ezeket.”
- ***Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Válaszát indokolja!*** „Igen, szükségem lenne rá, hiszen soha nem tanultam ezeket.”
- ***Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?*** „A számítógép által vezérelt hegesztőgépek alkalmazását megtanulnám. Mint ahogy az előbb említettem, részt vennék olyan képzéseken, ahol olyan ismereteket szerezhetek, amelyekkel még hatékonyabbá tudnám tenni az óráimat.”

▪ ***Elégedettség***

- ***Mennyire elégedett szakmájával?*** „Abszolút. Megmondom, hogy miért. Azért mert mindig sikerült a szakmában maradni. Mindig jönnek új résztvevők, új tanfolyamok, amik hoznak sok munkát. Lehet dolgozni. Így a szakmai tudásom, hogy úgy mondjam edzésben van tartva. A legújabb berendezéseket, amelyek számítógép vezérlésűek, azokat nem ismerem, mert nem volt rá lehetőségem, hogy azokat megtanuljam. De az összes többi hegesztés fajtát jól ismerem, mindegy, hogy ív, plazma, vagy láng. Azért tudom, mert mindig benne voltam. Nekem az volt a szerencsém, hogy nem ragadtam le egy típusnál, hanem mindig újabakkal foglalkoztam. Ez azért jó, mert így több területet megismertem, s ezeket át tudom adni a képzésben résztvevőknek. Ez azért fontos, mert ők is több területet megismerhetnek, s ki tudják ragadni egy területet, amelyikkel szívesen foglalkozik majd, de lehet, hogy a többit nem szereti annyira. Na, itt lépek én a képbe, hogy megszerettessem vele a többit, olyan mutassak, ami felkelti az érdeklődését a hegesztés egyéb fajtái iránt, hogy legalább 3-4 típust ismerjen, ne csak egyet.”
- ***Mit jelent az Ön számára a munkája?*** „Szeretem csinálni. Már nyugdíjas vagyok, az életkorom alapján nem kellene csinálnom. De úgy vagyok vele, hogy csak-csak csinálom.”

FELNŐTTOKTATÓ 4 – nő, 6 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- ***Milyen szempontok szerint választott pályát?***
„Mindig is „tanyasi” gyerek voltam, a növények, állatok iránti szeretet ösztönzött a kertészmérnöki, és vadgazdamérnöki iskolák elvégzéséhez.”
- ***Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?***
Kertészmérnök alap-, és mesterképzés, Vadgazda mérnök, zöldségkertészetet vezetek 6 éve, valamint a Móra Ferenc Vadásztársaság titkára vagyok szintén 6 éve. Mindeközben oktattam kert- és parkápolást 4 csoportnak, majd motorfűrész kezelő tanfolyamokat is.
- ***Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?***
„Az elméleti részét igyekeztek átadni, azonban a felnőttekkel való együttműködést, a felnőttekkel való „bánást” egyáltalán nem.”
- ***Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?*** „6 éves.”
- ***Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?***

„Kert- és parkápolás, valamint motorfűrész kezelő tárgyakat oktatók ennél a cégnél.”

Felnőttoktatói tapasztalat

▪ Módszertan

- ***Hogyan készül fel az óráira?*** „Végiggondolom, hogy a következő órán mit fogok tanítani.”

- ▶ ***Mennyi időt vesz igénybe?***

- „Napi 1-2 óra”

- ▶ ***Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?***

- „Tananyagot követve, próbálom érdekessé, saját tapasztalatokat előadva megtartani az órákat. Nagyon fontos az elméleti oktatást, gyakorlati oktatással kombinálni. Így sokkal jobban megértik a tananyagot.”

- ***Milyen módszereket alkalmaz?***

„Az interneten nagyon jó videókat lehet találni, ezért a „száraz” tananyagot kombinálom téma szerint videókkal, vagy pl. növényismeretet a természetben, „növények között” tartunk. Mivel én mindig felnőtteket oktatok, véleményem szerint nagyon fontos a tantermi órák egysíkúságát megtörni, változatossá tenni.”

- ▶ ***Miért ezeket?***

- „A felnőtt emberek figyelmét lekötni csak változatos, érdekes előadásokkal lehet.”

- ▶ ***Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?***

- „Az eredményeket tekintve, úgy érzem ezek hatékonysága nagyon jó.”

▪ Munkahely

- ***Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?***

„Tantermi körülményeknek megfelelő.”

- ***Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?***

„Általában igen, minden feltétel adott a tananyag átadására.”

▪ Viszonyrendszer

- ***Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?***

„Néhány témakör beszélgetés szintű meg tárgyalása, személyenkénti beszélgetés szünetekben, teszt kitöltéses oktatás.”

- ***Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?***

„Dolgozatírás egy-egy témakör után, aminek eredménye kihirdetésre kerül. Egymás között úgy érzem, ez motiválja a tanulókat.”

○ ***Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?***

„Egyáltalán nem könnyű, a munkanélküliek, a közmunkások célok nélkül érkeznek, szinte minden mindegy alapon vannak az órákon. A hiányzások megszüntetése nagyon nehézkes némelyik csoportnál, ezt megértetni velük nagyon nehéz.”

Reflexió

▪ *Professzionalizáció*

○ ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?***

„Jó előadókészség, szigor, fegyelem megtartása úgy, hogy közben kedves, „barátságos” maradjon az oktató. Jó rögtönzési készség, tehát véleményem szerint, aki csak betanult szöveget akar átadni, nem fog sikerrel járni a felnőttoktatói pályán.”

○ ***Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?***

„Össze sem lehet hasonlítani szerintem. A felnőttek kialakult egyéniségét nem lehet formálni, vagy csak kis mértékben. A türelmük, hozzáállásuk nem hasonlítható össze egy gyermekével sem.”

○ ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?***

„Azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka. Az előbb kifejtettem.”

○ ***Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!***

„Mindenképpen igen! Nincs andragógiai előképzettségem, azt tudom a felnőttek oktatásáról, a felnőttkori tanulásról, amit tapasztaltam a képzések, a felnőttekkel való együttműködés során. Ha lenne erre vonatkozóan képzés, részt vennék rajta.”

○ ***Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Válaszát indokolja!***

„Tudom, hogy a tananyagot kizárólag frontális módszerekkel nem lehet hatékonyan átadni, ezért igyekszem gyakorlati példákkal színesíteni az előadásokat. Biztos vannak hatékonyabb módszerek, de ezeknek az alkalmazásában nincs tapasztalatom. Ezért módszertanilag is fejleszteném magam.”

- *Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?*

„Órák közbeni problémák kezelése. Például: nem megfelelő hallgatói viselkedés, megnyilvánulás, beszéd stb. kezelése.”

▪ ***Elégedettség***

- *Mennyire elégedett szakmájával?* „Elégedett vagyok, szeretem.”

- *Mit jelent az Ön számára a munkája?*

„Nekem ez egy életstílus, szeretek felnőtteket oktatni. Úgy érzem a felnőttek oktatása, képzése nagyon fontos a mai világban. Nem ritkán teljesen képzetlen emberek jönnek hozzánk, és elégedett, az adott témában, szakmában jeleskedő szakemberek távoznak. Ez engem mindig boldogsággal tölt meg.”

FELNŐTTOKTATÓ 5 - férfi, 10 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- *Milyen szempontok szerint választott pályát?* „Olyan szakmát szerettem volna, ami kapcsolódik az elektronikához. Ezért esztergályosnak tanultam, s később esztergályos mester lettem. 1993 óta van egy vállalkozásom, egy műhelyem, ahol oktatok is.”
- *Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?* „8 általános a legmagasabb iskolai végzettségem, érettségim nincs. Szakmát tanultam, s már dolgoztam mellette, így esztergályos mester lettem.”
- *Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?* „Semmilyen pedagógiai, andragógiai végzettségem nincs, úgyhogy semmiféle felkészítést nem kaptam. A képzések során igyekszem azokat alkalmazni, amit ellestem a mestertől, akitől annak idején tanultam a szakmát.”
- *Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?* „Ennél a cégnél 2 éve dolgozom, de már 10 éve oktatok.”
- *Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?* „Főleg gyakorlatot oktatok, de persze ez összekapcsolódik az elméleti oktatással, hiszen nem lehet szétválasztani a kettőt. Ahhoz, hogy a felnőtt megértse, hogy mi hogyan működik a gyakorlatban, valamilyen szinten elméletet is kell tanítani.”

Felnőttoktatói tapasztalat

▪ **Módszertan**

- **Hogyan készül fel az óráira?** „Rengeteg szakkönyvem van. Ha valamiben nem vagyok biztos, akkor azokban szoktam utánanézni. De ennyi, a gyakorlati részét tudom, évtizedek óta csinálom.”
 - ▶ **Mennyi időt vesz igénybe?** „Konkrét időtartamot nem tudnék meghatározni. Ez változó.”
 - ▶ **Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?** „Igyekszem végiggondolni, hogy mit szeretnék átadni és milyen formában.”
- **Milyen módszereket alkalmaz?** „Az elméleti anyagot átadom, igyekszem elmagyarázni, megmutatni, hogy mi micsoda, mi hogyan működik.”
 - ▶ **Miért ezeket?** „Mert fontosnak tartom, hogy megértsék azt, amit tanulnak.”
 - ▶ **Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?** „Jól szoktak vizsgázni a tanulók, úgyhogy azt gondolom, hatékony a képzés.”

▪ **Munkahely**

- **Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?** „Jó körülmények között dolgozom. Megvan minden ahhoz, hogy ellássam a munkámat.”
- **Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?** „Rendelkezésre áll minden eszköz, ami szükséges.”

▪ **Viszonyrendszer**

- **Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?** „Én az a típusú ember vagyok, aki 3 lépésnél közelebb engedi magához a képzésben résztvevőt. A tanórán kívül szoktam beszélgetni a felnőttekkel. Hagyom, hogy adott esetben kipanaszkodják magukat. Így valamilyen szinten rálátok az életükre, hogy melyek azok az okok, ami miatt esetleg nem úgy teljesítenek, ahogy kellene. Mindenki hozza magával otthonról a problémáit, amit nem könnyű figyelmen kívül hagyni. Sokféle problémával küzdenek, a különböző elvárásoknak nehéz megfelelni, ott a munka, a család, ráadásul sokan anyagi nehézségekkel is küzdenek. Nehéz átállni, hogy most akkor felejtsek el mindent és csak a tanulásra, képzésre koncentráljanak. Fontos, hogy tudják, számíthatnak rám szakmai, tanulással kapcsolatos problémákban is.”
- **Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?** „Nem könnyű motiválni őket. Igyekszem rávilágítani arra, hogy hiányszakma a miénk, ezért, ha sikeresen elvégzi a képzést, akkor majd könnyebb lesz állást találnia.”

- ***Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?*** „Nem könnyű az együtt működés sem. Mint ahogy említettem, sokan sokféle problémával küzdenek, nehéz ezeken túllépni.”

Reflexió

▪ **Professzionizáció**

- ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?*** „Nem tudom, hogy mi kell ahhoz, hogy egy felnőttoktató sikeres legyen. Én nem tartom magam sikeres októnak. Nekem semmilyen pedagógiai, andragógiai végzettségem, képzettségem nincs. Teljesen véletlenül alakult így az életem.”
- ***Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?*** „Talán itt is a leterheltséget említeném, a felnőtteknek sokkal több problémájuk van, több szerepben, több helyen kell megállni a helyüket.”
- ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?*** „Az októnak szakmailag és emberileg felkészültnek kell lennie.”
- ***Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!*** „Természetesen. Úgy gondolom, hogy nagy szükségem lenne arra, hogy a felnőttek oktatásával kapcsolatos ismereteket elsajátítsam.”
- ***Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Válaszát indokolja!*** „Igen, módszertanilag is képezném magam, mint mondtam, soha nem tanultam oktatásmódszertant, semmilyen andragógiai, pedagógiai ismerettel nem rendelkezem. Azért oktathatok, mert a szakmában mestervizsgát tettem.”
- ***Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?*** „Szakmai képzésen részt vennék szívesen. Én csak a hagyományos szerszámgépekhez értek, a számítógép által vezérelt gépeket nem tudom használni, ezért ezt szívesen megtanulnám.”

▪ **Elégedettség**

- ***Mennyire elégedett szakmájával?*** „Szeretem a szakmámat, elégedett vagyok vele.”
- ***Mit jelent az Ön számára a munkája?*** „Sok mindent, a munkámat, a hobbitam jelenti.”

FELNŐTTOKTATÓ 6 – férfi, 11 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- ***Milyen szempontok szerint választott pályát?*** „Gyakorlatilag nekem az volt a lényeg, hogy az erdészethez, az erdész szakmához legyen köze.”
- ***Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?*** „Gödöllőn végeztem a főiskolán, műszaki területen.”
- ***Véleménye szerint mennyire készítették fel a felnőttoktatói pályára?*** „Nem nagyon. Ez levelező oktatás volt. Én már dolgoztam tanárként a szakképző iskolában, de ennek az volt a feltétele, hogy szerezzek egy diplomát, ami valamilyen pedagógiai diploma. Havonta egyszer mentem fel egy hétre. Próbáltak minket tanítani, de mi már akkor csináltuk a szakmát. Nem az érdekelt minket, hogy mit mondanak, hanem az, hogy legyen meg a végzettség.
- ***Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?*** „11 éve dolgozom oktatóként.”
- ***Milyen jellegű tantárgyakat oktat? Hol?*** „Felnőttoktatásban tanítok. Elsősorban erdőhasználatot oktatok. Elméleti és gyakorlati órát egyaránt. A gyakorlatnak is kell, hogy legyen elméleti része, ha én kiadok egy feladatot, akkor előtte el kell magyaráznom, s meg kell tudjam, hogy értik-e a feladatot, amit a gyakorlatban végre kell tudni hajtani.”

Felnőttoktatói tapasztalat

▪ Módszertan

- ***Hogyan készül fel az óráira?*** „Elsősorban tankönyvekből. Fontos, hogy azt tanítsuk gyakorlatból, amit aztán az életben fognak tudni alkalmazni. Úgyhogy leginkább az erdészekkel kell napi kapcsolatban legyek. Illetve van egy tematika, ami alapján kell nekünk haladni, ezt veszem figyelembe.”
 - ▶ ***Mennyi időt vesz igénybe?*** „Ez változó, oktatás előtti napokon 1-1,5 órát vesz igénybe maximum.”
 - ▶ ***Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?*** „A legfontosabb szempont, hogy megértsék, hogy miről van szó. Nem bonyolítom túl az oktatást. Elmondom a tananyagot.”
- ***Milyen módszereket alkalmaz?*** „Jó kérdés. Nem úgy alkalmazom a módszereket, ahogy le van írva a tankönyvben. Megpróbálom előadni, hogy mi a tananyag, megpróbálom megértetni, majd visszakérdezem, hogy megértették-e.”

- ▶ **Miért ezeket?** „Nem is vagyok ebben otthon, hogy milyen módszerek vannak.”
- ▶ **Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?** „Jól vizsgáznak a résztvevők, úgy gondolom, hogy hatékony az oktatás.”

▪ **Munkahely**

- **Milyen körülmények között dolgozik a munkahelyén?** „Úgy gondolom, hogy megfelelőek a körülmények.”
- **Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tanterem felszereltségét, az eszközöket?** „Minden teremben van számítógép, projektor. Power pointos bemutatót, képeket bármikor lehet vetíteni. A mi szakmánk rendkívül eszközigényes. Rengeteg faanyagunk, fametszetünk van.”

▪ **Viszonyrendszer**

- **Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?** „Nem tudom, hogy mennyire látszik, de elég közvetlen ember vagyok. Úgy gondolom, hogy a legnagyobb segítség, ha az ember mosolyog, akkor könnyebb azonos hullámhosszra kerülni. Ettől függetlenül vannak olyanok, akik zárkóztak, biztos azért, mert problémáik vannak. Ilyenkor megpróbálok türelmes lenni.”
- **Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket?** „Meg kell próbálni elmagyarázni, hogy miért van szükség arra, hogy ezeket megtanulja.”
- **Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?** „Egy 5-ös skálán egy olyan 3-as. Nagyon sok esetben elhatalmasodik rajtuk a pesszimizmus, hogy minek csináljuk, ha úgysem lesz munkánk. Olyankor nehezebb elmagyarázni, hogy ennek mi az értelme.”

Reflexió

▪ **Professzionizáció**

- **Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?** „Érdekes, amikor tanították az oktatói szakmát, akkor sokszor dugtak az orrunk alá olyan kutatási eredményt, hogy a tanulóknak nem is fontos az, hogy az oktató mennyire felkészült szakmailag. Inkább a pedagógiai tudása, az embersége a fontos. Na, ez nem igaz. Úgy gondolom, hogy a képzésben résztvevők nagyon hamar leszűrlik, ha az oktátónak nincsen szakmai tudása. Szerintem nagyon fontos, hogy szakmailag topon legyen. De az emberség is nagyon fontos.”

- ***Véleménye szerint miben tér el a felnőttoktató munkája egy pedagógus munkájától?*** „Rengeteg különbség van. A diákok nem biztos, hogy felfogják, hogy a tanulás miért fontos. A felnőttképzésbe a résztvevők azért kapcsolódnak be, mert valamilyen célt akarnak elérni, olyan ismereteket, tudást szerezni, amit a későbbiekben tud használni. A felnőtteknél nem kell fegyelmezni, a diákoknál gyakran. A gyakorlataim 60%-a megy úgy végbe, ahogy elterveztem. A maradék 40%-ban volt a résztvevő, akinek problémái vannak, ezért széttördeli a tanórát. Pizkosul idegesít, ha valami nem úgy megy végbe, ahogy eltervezem. Ilyenkor azt érzem, hogy nem értem el azt a célt, amit szerettem volna a gyakorlaton.”
- ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?*** „A jó szakmai felkészültség.”
- ***Mit gondol, szüksége van-e andragógiai ismereteinek fejlesztésére? Válaszát kérem, indokolja!*** „Igen, mindenképpen, mivel semmilyen andragógiai ismerettel nem rendelkezem.”
- ***Véleménye szerint szüksége van-e módszertani ismereteinek fejlesztésére? Válaszát indokolja!*** „Mint ahogy már említettem, nem tudom, hogy milyen módszerek vannak, ezek közül melyek hatékonyak. Ezért biztos vagyok benne, hogy szükségem van arra, hogy fejlesszem a magam módszertan szempontjából.”
- ***Ha lehetősége lenne rá, hogy továbbképezze magát, akkor milyen képzésen venne részt? Miért?*** „Szakmai továbbképzésen részt vennék, valamint olyan képzésen is, ahol a felnőttek oktatásával, képzésével kapcsolatban szerezhethnék ismereteket, de csak akkor, ha ezek rövid képzések. Hosszabb, évekig tartó képzésbe, felsőoktatásba már nem iratkoznék be.”
- ***Elégedettség***
 - ***Mennyire elégedett szakmájával?*** „Hát, ha ezt két évvel ezelőtt kérdezi, akkor azt mondtam volna, hogy meg vagyok elégedve. Most nem igazán. Egyre rosszabb a jövőkép. Ez a bizonytalanság lehet, hogy sarkallja az embert, de engem pont lefele nyom.”
 - ▶ ***Mit jelent az Ön számára a munkája?*** „Mondom, 2 évvel ezelőtt azt mondtam volna, hogy ez az élethivatásom. Ebben ma már nem vagyok biztos. Ettől függetlenül úgy gondolom, hogy a tanulókkal jó a kapcsolatom, szeretek itt lenni, szeretnék innen nyugdíjba menni, de hogy mit hoz a jövő, azt nem tudom.”

3. számú melléklet

INTERJÚVÁZLAT

(INNOVATÍV FELNŐTTOKTATÓKKAL KÉSZÍTETT INTERJÚHOZ)

Iskolai, szakmai végzettség

- Milyen szempontok szerint választott pályát?
- Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?
- Véleménye szerint mennyire készítették fel az oktatói pályára?
- Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?
- Milyen jellegű tantárgyakat oktat?

Felnőttoktatói tapasztalat, módszeralkalmazási gyakorlat

▪ *Módszertan*

- Hogyan készül fel az óráira?
 - ▶ Mennyi időt vesz igénybe?
 - ▶ Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?
- Hogyan alakult ki a módszertani kultúrája?
- Hol sajátította el az oktatói gyakorlata során alkalmazott módszerekkel kapcsolatos ismereteit?
- Milyen módszereket alkalmaz?
 - ▶ Miért ezeket?
 - ▶ Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?
- Mit tapasztal, hogyan viszonyulnak a felnőttek az aktivizáló, innovatív módszerekhez?

▪ *Viszonyrendszer*

- Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?
- Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?
- Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket az aktív részvételre?
- Az aktivizáló, innovatív módszerek kapcsán előfordulhat ellenállás. Ezt hogyan kezeli?

▪ *Munkahely*

- Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tantermek felszereltségét, az eszközöket?

Reflexió

▪ *Professzionalizáció*

- Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?
- Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?
- Mit tapasztal, milyen a felnőttoktatók felkészültsége?
- Van-e valami javaslata a felnőttoktatók módszertani kompetenciáinak fejlesztésére vonatkozóan?
- Mit gondol, melyek a felnőttoktatók professzionalizációjának lehetőségei?/ Mi kellene ahhoz, hogy a felnőttoktató, mint professzió megkapja megérdemelt presztízst?
- Van esetleg valami, amit megjegyezne a témával kapcsolatban?

4. számú melléklet

Innovatív felnőttoktatókkal készített interjúk

INNOVATÍV FELNŐTTOKTATÓ 1 – nő, 12 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- *Milyen szempontok szerint választott pályát?* „Személyes érdeklődés, ami a tanulmányaim során alakult ki a felnőttek oktatása, képzése iránt. Nem érzem, hogy pályát választottam, rátaláltam és megtaláltam az utam.”
- *Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?* „MA szintű végzettségek nappali tagozaton Művelődési és felnőttképzési menedzser, Humánszervező, szakirányú továbbképzési szakon szerzett végzettségek: Public relations szakértő, Közigazgatási kommunikációs szakember, Mentálhigiénés szakember és közösségi segítő; Szakmai továbbképzések: Drámajáték vezető, drámatanár, Tréner, Projektpedagógia, Élmény- és kalandpedagógia.
- *Véleménye szerint mennyire készítették fel az oktatói pályára?* „Elméletileg, módszertanilag felkészített, de a 12 éves felnőttoktatói gyakorlat a felnőttoktatói szerepek teljes spektrumán készített fel a leginkább és tette élővé az elméleti tudást.”

- **Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?** „12 éves oktatói tapasztalattal rendelkezem, 2002 óta oktatok.”
- **Milyen jellegű tantárgyakat oktat?** „Andragógiai szakmai tárgyak, andragógiai szakmai kompetencia-fejlesztő képzések, továbbképzések, tréningek, andragógusi személyes kompetenciát fejlesztő tárgyak, tréningek.”

Felnőttoktatói tapasztalat, módszeralkalmazási gyakorlat

▪ Módszertan

- **Hogyan készül fel az óráira?**
 - ▶ **Mennyi időt vesz igénybe?** „Függ a képzés időtartamától, módszereitől, munkaformájától, attól hogy új vagy újratervezett képzés, a felkészülésben van tevételes munka és mentális felkészülési szakasz is. Például egy 2 napos tréning anyagainak kidolgozása kb. 2 teljes munkanap (16 óra)+ ½ nap közvetlenül a tréning előtt (4 óra), + a tréning napján 1-1/2 óra, azaz összesen 22 óra. Egy egyetemi kurzus, elméleti anyag kutatás, felkészülés (meghatározhatatlan időben, de kb. hetek)+ tematika kidolgozása min. 4 óra plusz minden óra előtt min. ½ -1 óra
 - ▶ **Milyen alapvető szempontokat vesz figyelembe a tanóra tervezésekor, az alkalmazott módszerek megválasztásakor?** „A módszerek megválasztásakor figyelembe veszem a képzési tartalmat; a képzési célokat; időkeretet; oktatási feltételeket, körülményeket, adottságokat, a célcsoportot; a megbízói elvárásokat, specifikumokat; korábbi módszeralkalmazási tapasztalatokat.”
- **Hogyan alakult ki a módszertani kultúrája?** „Elméleti felkészülés, módszertani jellegű képzések továbbképzések, módszertani tapasztalatok saját élményben, saját módszer-alkalmazási tapasztalatok, felnőttoktatási tapasztalatok, személyes személyiségfejlődésem játszott közre módszertani kultúráim kialakulásában.”
- **Hol sajátította el az oktatói gyakorlata során alkalmazott módszerekkel kapcsolatos ismereteit?** „Egyetemi képzés, szakmai továbbképzések sora, saját oktatói gyakorlat, saját módszertani fejlesztések tapasztalatai.”
- **Milyen módszereket alkalmaz?** „A képzés során az előadás, oktatói magyarázat (tréneri input), kooperatív technikák és módszerek teljes tárházát alkalmazom, ezen kívül tréning módszert, csoportmunkát, projektmódszert, vitát, egyéni munkához kötődő módszereket, videóval támogatott módszereket, szimulációt, drámapedagógiai módszeralkalmazásokat, coaching technikákat.”

- ▶ ***Miért ezeket?*** „A kitűzött képzési, fejlesztési célokat ezeken az utakon tudom elérni.”
- ▶ ***Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?*** „Hatékonyak, de önmagában nem a módszer hatékony, hanem a módszer alkalmazása a konkrét helyzetben, ezért, ha a megvalósítás során nem érem el vele (a tervezett módszerrel) az adott oktatási részcélt azonnal újabb, másik módszert alkalmazok, amivel adott helyzetben eredményes tudok lenni. Ennek érdekében már a tervezés során A/B/C/D verziót tervezek (főképp tréningek esetén), a megvalósítás során pedig lehet, hogy létrejön az E verzió.”
- ***Mit tapasztal, hogyan viszonyulnak a felnőttek az aktivizáló, innovatív módszerekhez?*** „A felnőtt célcsoport egyértelműen jól reagál az aktivizáló, bevonó munkaformákra, de még inkább a partneri, közös alkotó, pozitív légkörre, ami a módszerek alkalmazásának az alapja. Minden, ami a megszokottól, az iskolástól, a passzív résztvevői szereptől különbözik érdeklődést kelt, motivál, kibillentíti őket a pedagógiai helyzetből jól ismert „iskolában vagyunk, az a feladatunk, hogy unatkozzuk, rendetlenkedjünk, aludjunk, ne tanuljunk” szerepből.”
- ***Viszonyrendszer***
 - ***Mennyire könnyű az együttműködés a képzésben résztvevőkkel?*** „Az alap, kiinduló helyzet nehéz: két bástya áll szemben egymással: az oktató tanítani akar, a résztvevő nem akar tanulni, nem akar részt venni, de itt kell lennie (van, hogy büntetésből). Egyébként titokban kíváncsi mi fog ebből kisülni – nehezítik a helyzetet az oktatás körülményei, előzményei (korábbi képzéseken szerzett tapasztalatok, régi iskolai tapasztalatok, kudarcélmények), az ismerethiány a résztvevő saját tudásszintjéről, az oktató és az oktatás tudásszintjéről, az oktatáson az elvárásokról, az új, ismeretlen társas helyzet (ismeretlen az oktató, gyakran a résztvevő kollégák is, vagy éppen ha ismerősek az a baj). Nem egyszerű az együttműködés kialakítása, de amint ezt működésbe hozom onnantól fogva működik – de nem lehet könnyűnek nevezni, hiszen a csoportdinamikai folyamat elemzés munkája a teljes képzésen keresztül nagyon igénybe veszi a koncentrációképességet és használja az erről való speciális andragógiai, pszichológiai szaktudást, az elemzés önmagában még nem működteti az andragógiai helyzetet jó, helyes, adekvát beavatkozásokat (intervenciókat) is kell tenni folyamatosan. Összegezve: nem könnyű, de szép szakmai feladat és kihívás.”
 - ***Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?*** „A „szerződés” – pszichikai szerződés a képzés elején, mely az együttműködés alapja, a tanulási-tanítási folyamat

bemutatása, a képzési célok, az ebben a folyamatban való részvétel feltételeinek, formáinak bemutatása. A **bemutakozás** 1. név, 2. hol dolgozom/mit csinállok a cégnél/hogyan kerültem én ide ebbe a képzési helyzetbe...stb, 3. amikor nem dolgozom. A bemutatkozást én kezdem, majd a csoport nagyságától függő módszerrel mindenki bemutatkozik, megszólalási lehetőséget kap – egyrészt komfort zónájában maradhat, másrészt kiléphet onnan, előjöhetnek az esetleges személyes feszültségei (ventillációs lehetőség), elárulhat magáról pár személyes információt, bemutatkozhat, mint EMBER, a szokvány munkahelyi, vagy az oktatáson résztvevő szerepen túl. **Elvárásaim az oktatással/tréninggel kapcsolatban+1-2 konkrét tanulási célom illetve mit szeretnék magammal vinni a tréningről/kurzusról.** Egyénileg megfogalmazva, nyilvánosan bemutatva (általában post-it-en, vagy moderációs kártyákon, táblára feltűzve/ragasztva). **A képzés fókuszai:** egyénileg, majd csoportban valamilyen módszerrel, vagy az individuális tanulási célokból indítva megfogalmazzák, hogy akkor ezek szerint milyen képzési tematika szerint kellene dolgoznunk a képzésben, melyek a legfontosabb témák, résztémák, fókuszok a számukra. Ezt felírjuk egy táblára, és ezután összevetjük a tervezett tematikával, közösen átbeszéljük, hogy milyen menetrend alapján, milyen témákon és milyen hangsúllyal dolgozunk majd. Ezt rögzítjük, pl. színes filccel kijelöljük a prioritásokat, vagy előre felírom flipchartra a tervezett tematikát, résztémákat, és közösen megvitatjuk mivel milyen arányban foglalkozzunk, mire mennyi időt szánjunk az egyéni képzési szükségletek alapján, milyen témával ne foglalkozzunk egyáltalán mert felesleges, színes filccel jelöljük a változtatásokat. Mindkét esetben a lényeg, hogy miután átbeszéltük, megvitattuk lezárjuk, és mint szabály ehhez igazodunk a képzés teljes időtartamában (résztémák zárásánál visszahozzuk, kipipáljuk, jelezzük a haladásunkat, a végén pedig ellenőrizzük, hogy mennyire teljesítettük ezt a közösen kialakított tervet). **Pozitív oktatói hozzáállás:** minden verbális és nonverbális eszközömmel, személyes eszközömmel közvetítem a személyes nyitottságom, érdeklődésem, elkötelezettségem a téma és a csoporthelyzet iránt – megfoghatatlan és nem technika-jellegű: pozitív a kisugárzásom, és pozitív energiákat működtetek a kiinduló helyzetben (ami egyébként semleges, de a résztvevők inkább negatívnak rendezik be). Egyértelműen a kezembe veszem és tartom a helyzetben az irányítást – ez itt elég természetesen működik, hiszen az oktatás kezdetén a résztvevők korábbi pedagógiai tapasztalataiból adódik az oktató fölérendelt pozíciója – ami lényeges, hogy nem maradok ebben a pozícióban, és

pláne pózban, hanem innen lépek le, közelítek feléjük, miközben emelem fel őket az alárendelődött pozícióból – a partnerség kialakításához ez elengedhetetlen, hogy a helyzetet közösen andragógiai helyzetnek rendezzük be. **Zene:** kellemes, semleges, hangulatos, nem divatos zene a képzés kezdete előtti fél órában oldja a helyzet, a várakozás, a megérkezés, az idegenség-érzés feszültségét, energetizál, érdeklődést kelt, atmoszférát teremt a munkához. Nem minden esetben használom, de néha (pl. ha nagyon rideg a környezet, vagy ki kell, hogy szakadjunk a munkahelyi valóságból, vagy mert a témánk olyan, hogy ahhoz illik) szükség lehet erre a módszerre is. **Heti happy:** egy kissé rendhagyó, formabontó, kizökkentő kezdő „feladat”, nagy létszámú csoport esetében időigényes – a résztvevőket megkérem, hogy gondoljanak az elmúlt 7 napjukra, idézzenek fel abban valami olyan pillanatot, történetet, ami boldoggá tette őket, bátorítom arra őket, hogy gondoljanak a munkahelyen kívüli életükre is (de ha a képzési célhoz az illik, akkor a munkahelyhez kötöm). Ezután párba szervezem őket, a feladat, hogy osszák meg egymással ezeket a heti happy pillanatokat, majd ezután plénumban az a feladat, hogy elmondják mit hallottak a másiktól.

- *Hogyan motiválja a képzésben résztvevőket az aktív részvételre?* Az említett módszerek és technikák segítségével pozitív, motiváló andragógiai helyzetet hozok létre, alakítok ki a csoporttal közösen. Ritkábban, vagy kisebb arányban használom a direkt motiválást verbális eszközökkel – de szükségesnek gondolom a kognitív eszközökkel motiválást, és van amikor nyíltan is szükség van rá – pl. nyílt ellenállásra reflektálva
- *Az aktivizáló, innovatív módszerek kapcsán előfordulhat ellenállás. Ezt hogyan kezeli?* „Ha jól van be-és felvezetve, szakszerű a módszeralkalmazás, általában nincs idegenkedés az újszerű helyzettől. Ha van, lehet, hogy nem mondják, csak érezni az ellenállás, ilyenkor nem erőltetem, azonnal és természetes módon másik módszerhez nyúlok. Ha fontos, rákérdezek az okára. Lehet egyéni, lehet a csoport egészét érintő, tehát ekkor nyíltan kezelem, empátiával, természetesen, megértően például egy esetben egy teljesen ártalmatlan, de innovatív módszerrel terveztem a kiselőadások sorrendjének a megállapítását – dobókockával (éppen 6 fő volt a csoport) – de a csoport lefagyott, ahogy elővarázsoltam a táskámból az eszközt – mivel nagyon drámai volt a reakciójuk. Az addig élénk, együttműködő, jó hangulatú csoport, leszápadt, elhalkult, bezárult) és a bizalmi kapcsolat erős volt a csoporttal megkérdeztem, mi ennek az oka – kiderült, hogy „beletenyereztem”, az adott

szervezeti kultúrában a dobókocka nagyon-nagyon negatív dolognak a szimbóluma. Megértettem, helyre tettük, és egy másik kreatív módszert alkalmazva folytattuk a munkánkat (és kellett újra építeni az oldott hangulatot).”

▪ **Munkahely**

○ ***Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tantermek felszereltségét, az eszközöket?***

„Bármilyen körülmények között képesnek kell lennem elvégezni a munkámat, ez az alapállás, ehhez képest általában jó vagy kiváló körülmények között dolgozom. Fontos, hogy a körülmények megteremtése az én feladatom, az apróbb és a nagyobb hiányosságok pótlása is pl. hiányzó eszközök – filctollak, papírok, ragasztók – ezek biztos, ami biztos vannak nálam. Vannak körülmények pl. extrém hideg pl. 19 fok, vagy extrém meleg 35 fok, vagy ablak nélküli terem, amik a csoport munkavégző-képességét befolyásolják – ezeket a ritka, de előforduló helyzeteket kezelni kell, figyelembe kell venni az oktatás során, pl. nyitott/csukott ajtók, szellőztetés, szünetek gyakrabban, átmozgató feladatok.”

Reflexió

▪ **Professzionalizáció**

○ ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?***

Szakismeretek a tanítás tárgyára vonatkozólag, andragógiai szakmai ismeretek, innovativitás, kreativitás, autonómia és felelősség, konstruktivitás, őszinte érdeklődés, megértés, humorérzék, kongruens viselkedés. Konzisztencia – kialakult személyiségvonások bizonyos állandósága, önbizalom, önérték –tudat, kiforrott személyiség, ítélőképesség, pozitív színezetű és irányultságú személyiség és szemléletmód, mások személyiségének pozitív irányba való megmozgatni tudása, arányérzék, mértéktartó visszafogottság a saját viselkedésben, energetizáló többlet a hallgatók felé, rugalmasság, belső elevenség, koncentráltóság.

○ ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?***

„Sokrétű tapasztalatszerzés, „tűzben edződni” - az un. flow csatornában végzett munka, szakmai kommunikáció, esetmegbeszélés, szupervízió, testi-lelki egészség (mentálhigiéné).”

○ ***Mit tapasztal, milyen a felnőttoktatók felkészültsége?***

„A szakmai/tárgyi felkészültség általában rendben van (a legtöbb esetben valóban meglévő szakmai tudás alapján kerülnek oktatói szerepbe a kollégák). Az andragógiai szakmai kompetenciák: általában hiányoznak a szakmai alapok, ösztönös és rutinszerű, vagy pedagógiai alapra

építik az oktatói munkájukat, nagyon ritkán találkozni professzionális andragógiai felkészültségű oktató kollégával. A tartósan eredményes felnőttoktatói munkához szükséges személyes kompetenciák és azok fejlesztése inkább ösztönös megoldásokat mutat – a személyes elakadási pontok jelzik a hiányzó ismereteket, önismereti tapasztalatokat, stúdiumokat – de a kollégák rendkívül érzékenyek és nyitottak ezen a területen a további ismeretszerzésre, mint ahogy a soft tényező a másik oldalon, a résztvevők oldalán, is nagyon érdekli őket – a csoportdinamikai folyamatelemzéshez kötődő ismeretek. A szakmai felkészültséghez kötődik, az oktatói továbbképzéseken kidomborodik – magányosan végzik a munkájukat ki-ki a maga frontján és nagyon igénylik és értékelik az egymástól való tanulás, a tapasztalatcsere, a szakmai párbeszéd, a közös alkotómunka, az innováció, a kreativitásfejlesztés, a konkrét szakmai kérdések több szempontú megvitatásának, az eseteknek, a módszeralkalmazások konzultációjának a lehetőségét, terét, közegét.”

- ***Mit gondol, melyek a felnőttoktatók professzionalizációjának lehetőségei?/ Mi kellene ahhoz, hogy a felnőttoktató, mint professzió megkapja megérdemelt presztízsét?*** „Az egységesen magas színvonalon végzett professzionális alapú munka az egyetlen járható út – ezt kell képviselni a felnőttoktatásban érdekelt valamennyi stakeholder felé. Tudományos kutatások, melyek megmutatják mi a különbség a professzionális és a nem professzionális felnőttoktató munkájának hatékonyságában és eredményességében.”

INNOVATÍV FELNŐTTOKTATÓ 2 - nő, 36 éves oktatói tapasztalat

Iskolai, szakmai végzettség

- ***Milyen szempontok szerint választott pályát?*** „Miben volt gyakorlatom, mit szerettem csinálni és miben voltam jó.”
- ***Milyen iskolai/szakmai végzettséggel rendelkezik?*** „Van egy magyar szakos középiskolai diplomám, egy pedagógia szakos diplomám, egy pszichológus diplomám, egy könyvtáros tanfolyamom, egy trénerképző tanfolyamom, illetve van egy tudományos fokozatom pszichológiából.”
- ***Véleménye szerint mennyire készítették fel az oktatói pályára?*** „Nem elsősorban felkészítettek, hanem én éltem mindenféle lehetőséggel, mindig kipróbáltam új dolgokat, mert az olyan snassz volt, hogy én úgy csináljam, mint mindenki más. Volt néhány olyan oktatóm, aki úgy állította be a dolgokat, hogy folyamatosan és

állandóan megújulni kell. Ugyan ehhez konkrét ötleteket nem kaptam, de az elvárás az megvolt, én meg hajlandó voltam ennek az elvárásnak megfelelni. Tehát autodidakta módon utána olvastam, kipróbáltam és azt a tapasztalatot szűrtem le magamnak, hogy én utálom a módszereket, a Zsolnai-módszert, meg a Montessori-módszert, mert ezeket csak úgy lehet csinálni, ahogy előírják. Nem véletlenül vannak ilyen felkészítő tanfolyamok. Én meg azt tapasztaltam, hogy az egyik csoportnál egyfajta módszer egyik részét lehet használni, kombinálva egy másik módszer másik részével. Aztán nem is törekedtem arra, hogy ilyen speciális képzéseken részt vegyek, mert úgy gondoltam, hogy minél több módszert ismerek, annak egy-egy részlete minél jobban megy hozzá, meg tapasztalat alapján szeretik a képzésben résztvevők, akkor azt én tudom kombinálni és akkor így meg is maradtam ennél a felállásnál. Mindenkinek csaj ajánlani tudom. Persze ehhez feltétlenül az szükségeltetik, hogy bízzon az ember saját magában, ha valami nem sikerül először, akkor tudja, hogy a tútanulás mindennek a lényege, tehát újra neki kezdek, módosítok egy kicsit, leellenőrzöm, hogy a módosításnak megfelelő következményei voltak-e és aztán újra módosítok. Csak aztán az nagyon fontos, hogy megnézzük, hogy a módosítás azt az eredményt hozta-e, amit az ember várt. Erre sem készítenek fel. Még csak nem is nagyon beszélnek róla. Indirekt módon benne van a levegőben, de én nem találkoztam olyan oktatóval, aki ezt nekem így elmondta volna, akár módszerként, vagy szemléletmódként.”

- **Hány éves oktatói tapasztalattal rendelkezik?** „1996 óta dolgozom itt, előtte tanítottam hat évet szakmunkásképzőben és 12 évet dolgoztam csoportnevelőként nevelőotthonban. Tehát gyakorlatilag most már lassan 40 éve.”
- **Milyen jellegű tantárgyakat oktat?** „Elméletet és gyakorlatot egyaránt. De az elméletet is a gyakorlat szempontjából közelítem meg.”

Felnőttoktatói tapasztalat, módszeralkalmazási gyakorlat

▪ Módszertan

- **Hogyan készül fel az óráira?** „Végiggondolom a hallgatókat, hogy ki szokott aktív lenni, ki az, aki nem. Megnézem, hogy a megtárgyalandó tananyagot lehetséges-e interaktív módon kezelni-e végig vagy kell valami tudományos bevezető, 5-10 perc és utána aktivizálom a résztvevőket. Ez általában sikerülni szokott, mert szinte nincs olyan óra, ami ne azzal kezdődne, hogy az adott témának egy értelmezési keretet adunk, hogy hol is vagyunk, mit is csinálunk és annak, amiről most

beszélünk, mi köze van egyrészt a korábban tanultakhoz, másrészt a szakmához. Ezt gondolom végig, így készülök az órára.”

- **Milyen módszereket alkalmaz?** „Nagyon sokszor szoktam kiscsoportos módszereket alkalmazni, kooperativitás elve alapján. Ha a csoport létszáma engedi, akkor igyekszem úgy összeválogatni a csoportot, hogy mindenhova kerüljenek olyan emberek, akik a legfontosabb csoportszerepeket viszik. Van, amikor szándékosan úgy hozom létre a csoportokat, hogy ne legyen benne vezéregyéniség, hogy kiválasztódjon a csoportvezető, hogy valaki vállalja fel ezt a szerepet. Ezen kívül szituációs módszereket alkalmazok. Kifejezetten nem szeretem a frontális módszereket, hogy diát vetítek ki, én közben előadok, költői kérdéseket teszek fel és aztán megint én beszélek. Persze így sokkal fárasztóbb az óravezetés is, mert folyton figyelni kell, meg kell osztani a figyelmet, más gondolatmenetébe beilleszkedni, figyelni a csoportreakciókat, ha látom az értetlenséget, akkor ott megállni, kitalálni egy olyan kérdést, ami szerintem a résztvevőkben is megfogalmazódik, kérni őket, hogy pontosítsák, egészítsék ki a mondanivalójukat.”

- **Mit gondol, ezek mennyire hatékonyak?** „Szent meggyőződése, hogy a tanulási törvény alapján, vagy ha a fejlődési-fejlesztési törvényeket vesszük, akkor az aktivitás törvénye alapján, a résztvevő kevesebb információhoz jut, de ahhoz, amelyekhez hozzájut, az megmarad. Mivel ő fedezi fel, alakítja ki a gondolatmenetet, a sémák, tudáselemek kapcsolódását, ezért bármikor, bármilyen helyzetben több emlékezeti tárból elő tudja hívni. Úgy gondolom, hogy ez sokkal hatékonyabb. Ha azt veszem figyelembe, hogy az élet szempontjából melyik módszer az eredményesebb, akkor az aktivitásra épülő, a tevékeny részvétel, az interaktív foglalkozások sokkal hatékonyabbak, mint amikor csak egy vagy kettő érzékszervi csatornán érkezik az inger. A frontális módszernél a résztvevő csak passzív befogadó, fel sem merülnek benne kérdések, mert az előadó az ő gondolatmenetének megfelelően magyaráz és azt a felnőtt követi és akkor az úgy természetes, ahogy van. Mindig biztatom a felnőtteket, hogy attól, hogy ezek az információk elhangoznak, attól, hogy szakemberek ezeket leírták, még nem biztos, hogy úgy is van. Vonják kétségbe, indokolják meg, hogy miért lehet önellentmondás. Azt gondolom, hogy a kritikai gondolkodás a legtöbb, amit egy képzés adhat, mivel nagyon sok területen hasznosíthatja a felnőtt, például a tanulással, a munkával, a kreativitással kapcsolatban.”

- ***Mit tapasztal, hogyan viszonyulnak a felnőttek az aktivizáló, innovatív módszerekhez?*** „Kezdetben nem nagyon szeretik a felnőttek az aktivizáló, innovatív módszereket, mivel nincsenek hozzászokva. Aztán a képzés közben megszeretik, mert számos sikerélményhez jutnak, mert azzal szembesülnek, hogy mennyi mindent tudnak, olyanokat is, amiket nem is gondoltak volna. Nekem az a tapasztalatom, hogy a későbbiekben a résztvevők többsége hiányolja ezeket a módszereket, ha olyan képzésen kell részt venniük, ahol frontális módszereket alkalmaznak.”
- ***Viszonyrendszer***
- ***Milyen kapcsolatépítési technikákat alkalmaz?*** „Nagyon szeretem az ismerkedős játékokat. Szoktam fa rajzokat csináltatni, ezeket név nélkül összeszedem, majd megpróbálják kitalálni, hogy melyik rajzot ki csinálhatta, hogy mit lát rajta, miért tetszik neki. Ilyenkor észrevétlenül mondanak el magukról sok mindent. Másrészt folyamatosan felajánlom a demokratikus lehetőségeket, hogy az szólaljon meg először, aki szeretne. Ha nincs ilyen, akkor figyelmeztetem a résztvevőket, hogy akkor autokratikus módszereket fogok használni és felszólítok olyan embert, aki nem kifejezetten extrovertált, tehát nem igényli, hogy mások odafigyeljenek rá, biztos nem fogja elkezdeni magától, mire meg rákerülne a sor, addigra már elmondják helyette, akkor már ezért nem szólal meg. Ilyenkor szándékosan, tudatosan fel szoktam szólítani introvertált, befelé forduló, gondolkodó, elmélkedő, elemző embereket elsőnek. Így a résztvevők is megtudnak dolgokat egymásról. Néha olyan is van, amikor olyan kérdést teszek fel, ami nem kapcsolódik a tananyaghoz. A válaszokból is jobban megismerhetik egymást. Ez is szokott tetszeni a felnőtteknek, néhány olyan személyt kivéve, aki nagyon zárkózott.”
- ***Az aktivizáló, innovatív módszerek kapcsán előfordulhat ellenállás. Ezt hogyan kezeli?*** „Tudomásul veszem, hogy mindenkinek lehetnek olyan belső gátjai, ami miatt ezt vagy azt nem szeretné csinálni. Olyankor megpróbálok kitalálni olyan indirekt módszereket, amikor nem veszi észre az illető, hogy ő most akkor tulajdonképpen azt csinálni, amit nem is akart csinálni, ami ellen tulajdonképpen tiltakozott. Tehát indirekt módon próbálom bevonni az illetőt. A résztvevő ilyenkor észrevétlenül megtapasztalja, hogy nem is kell védekezni, mert senki nem bántja, senki sem neveti ki. Ha mégis előfordul ilyen, akkor ott eléggé autokratikus módon közbe szoktam avatkozni.”
- ***Munkahely***

- ***Megfelelőnek tartja a tanítási környezetet, a tantermek felszereltségét, az eszközöket?*** „Megfelelőnek tartom, úgy gondolom, hogy minden adott az eredményes munkához.”

Reflexió

▪ *Professzionalizáció*

- ***Véleménye szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek hiányában elképzelhetetlen a sikeres felnőttoktatói munka?*** „Sorolhatom az érett személyiség minden tulajdonságát. A legfontosabb a felelősségvállalás, a szakmai identitástudat. Ha valaki kristálytisztán nem fogalmazza meg magának, hogy miért van itt, mit akar elérni, ennek megfelelően mi az ő dolga, milyen módszereket lehet annak a célnak az érdekében használni, amit ő el szeretne érni, ha nincsenek konkrét céljai, akkor biztosan nem fog menni. Önismeret önkritika nélkül biztosan nem működik. Minden felnőttoktatónak és pedagógusnak rendelkeznie kell empátiával, mert az hozza meg a türelmet és az elfogadást. A nyitottság is fontos, továbbá ehhez az asszertív kommunikáció is hozzátartozik. De az is nagyon fontos, hogy folyamatosan és állandóan tudjunk megújulni, valamin mindig változtatni kell, valamit mindig ki kell találni, kreatívnak kell lenni.”
- ***Meglátása szerint melyek azok a tényezők, amelyek elengedhetetlenek az eredményes tanítás szempontjából?*** „Jó felnőttoktató kell, illetve az, hogy megszerettesse a képzésben résztvevőkkel a tanulást, hogy örömként éljék meg, ne nyűgként. Ez nem sikerülhet másképp, csak akkor, ha bevonod a tanítás-tanulás folyamatába a képzésben résztvevőket, akik ott ülnek veled szemben, vagy még jobb, ha körülöttesz, s ők is érzik, hogy ez egy izgalmas helyzet, ahol megbizonyosodhatnak arról, hogy ők igenis jók, ügyesek, képesek gondolkodni, s kitűnő ötleteik vannak. Ez kell ahhoz, hogy eredményes legyen az oktatás, tanítás, tanulás.”
- ***Mit tapasztal, milyen a felnőttoktatók felkészültsége?*** „Azt gondolom, hogy minden pedagógusnak, felnőttoktatónak ugyanolyan szakmai, módszertani kompetenciákkal kell rendelkeznie, csak az életkori sajátosságoknak megfelelően kell alkalmazni ezeket. Tehát vitára, kooperatív csoportmunkára az óvodásoknál ugyanolyan szükség van, mint a felnőtteknél, csak nyilván a tartalom, a forma, a direktség eltérő. Meg kell mondom, hogy nagyon elégedetlen vagyok a felnőttoktatókkal, akiket ismerek, mert a legősből és legunalmasabb módszert alkalmazzák, a frontális osztálymunkát.

Így a legegyszerűbb felkészülni egy órára, ugyanis semmit sem kell csinálni, csak önmagára kell figyelnie. Minden más módszer alkalmazásánál tervezni kell a csoportok megszervezését, ehhez ismerniük kell a képzésben résztvevőket. Végig kell gondolni a folyamatokat, a célt, nem biztos, hogy ami eredményes az egyik csoportnál, az a másiknál is az lesz, ezért mindig változtatni kell a módszereken. Erre készülni kell. Azt gondolom, hogy aki erre nem tud időt szánni, az ne jöjjön erre a pályára. Attitűd és értékváltozásra lenne szükség, hogy ne az legyen a cél, hogy a tanuló reproduktívan visszaadja az én szavaimat, hanem annak kellene értéknek lenni, hogy a képzésben résztvevő gondolkodik, problémákat vet fel, s ezeket meg is tudja indokolni.”

- ***Van-e valami javaslata a felnőttoktatók módszertani kompetenciáinak fejlesztésére vonatkozóan?*** „Én ezen már sokat gondolkoztam. Lenne javaslatom. A felsőoktatásból elküldenék mindenkit, aki a pedagógusoknak, felnőttoktatóknak módszertant és a szakmát tanítják úgy, hogy nincs folyamatos tanítási gyakorlatuk. Az oktatóknak is el kellene menniük tanítani, mert a képzésben résztvevők igényei folyamatosan változnak, amelyhez más felkészültség szükséges. Ha én csak 30 évvel ezelőtt tanítottam 10 órát, akkor nem tudok ötletet adni sem a leendő oktatóknak, felnőttoktatóknak, hogy milyen módszereket milyen módon alkalmazzanak, mit és hogyan próbáljanak ki, ahhoz, hogy eredményesek legyenek. Tehát én abban látnám a megoldást, hogy a képző helyeken csak olyan emberek legyenek, akik rendelkeznek tanítási gyakorlattal. Illetve ehhez még az is kellene, hogy sokkal több tanítási gyakorlat legyen a képzés során, hogy a leendő felnőttoktatók kipróbálhassák magukat kiscsoportos munkában, hogyan reagálnak a résztvevők, melyik módszer alkalmazásánál érezte jól magát. Nem látok más megoldási lehetőséget.”
- ***Van esetleg valami, amit megjegyezne a témával kapcsolatban?*** „Lehet, hogy kicsit elfogult vagyok, de úgy látom, hogy az én tanulóim szerették ezeket a foglalkozásokat. Azért mert tényleg élvezték és hasznosnak tartották. Azoknál a hallgatóimnál, akik pedagógusok, felnőttoktatók lesznek, ez rendkívül meghatározó, mert feltételezhetően majd az ő képzéseiken is aktivizáló módszereket alkalmaznak majd.”