

# „MESTERSÉGEK” ÉS ELVÁRÁSOK. ELEKTRONIKUS TANULÁS

(*A Tanuló városok – a felnőtt tanulók elvárásai* című V. Nemzetközi Felnőttképzési Konferencián elhangzott előadás bővített és szerkesztett változata.

Konferencia szervező: a Felnőttképzési Fejlesztési Közhasznú Egyesület,

helyszín: Budapest, TIT Székház, 2008. november 10-11.)

Bevezetésemben fontosnak tartom megemlíteni az *elektronikus tanulás fogalmának* értelmezését. Kizárólag azért teszem ezt, hogy azonos értelemben koncentrálhassunk az előadásom címében kiemelt mesterségekre és elvárásokra.

Először a *tágabban értelmezett fogalmat* említem: bármely elektronikus technológiára illetve eszközre támaszkodó vagy annak segítségével kivitelezett képzés vagy tanulás a CD-ROM-tól és a számítógéppel támogatott tanulástól a videokonferenciáig, a műholdak által közvetített képzésekig és a virtuális oktatási hálózatokig. (Ha így közelítünk, akkor az elektronikus távoktatás ezen belül csak egy lehetséges oktatási/képzési forma.<sup>1</sup>

1 A távoktatást, azaz a mai elektronikus eszközökkel szervezett távoktatási formát nem választom külön az e-learningtól, hanem az elektronikus tanulás egyik lehetséges alkalmazási módjaként kezeltem.

A felhasználás szempontjából az *elektronikus tanulás három területe* már ma is elkülöníthetőnek látszik, amennyiben teljes képzési rendszerként, képzés részeként alkalmazott (kiegészítő) eszközként és képzési rendszertől független, önálló tanulási módként is kezelhető.

a/ *Oktatási/képzési forma*

Önálló rendszer, amennyiben oktatási/képzési formaként működik. Ilyenek például az új technológiák felhasználását biztosító modern távoktatási rendszerek, azaz a távoktatási szervezetek, vagy az önállóan működő virtuális egyetemek, a konzorciumokban szervezett internetes vagy virtuális kampuszok stb.

Továbbá ide lehet sorolni az összes – didaktikai szempontból zárt rendszerű – továbbképzési formát, akár munka mellett, akár munka helyett, azaz munkaidőben a munkahelyen történik, továbbá a tanfolyami és vállalati képzések sokaságát, ahol e-learning segítségével történik az egész képzés stb.

b/ *Oktatási eszköz*

Önálló oktatási (tanítási és/vagy tanulási) eszközként kezelhető, amely

A szűk értelemben használt *e-learning fogalom* kizárólag a hálózaton keresztül szervezett vagy végzett képzést illetve tanulást ismeri el elektronikus tanulásnak. (Ez az értelmezés visszavonulóban van ma már, de tudnunk kell, hogy ez adott „táptalajt” annak a téves nézetnek, miszerint „minden e-learning távoktatás”. Ez pedig nem felel meg a valóságnak!)

A *fogalom legáltalánosabb értelmezése* szerint: az e-learning az infokommunikációs technológia oktatásban/képzésben illetve tanulásban történő felhasználását fedi.<sup>2</sup>

Én a harmadik, azaz a legáltalánosabb fogalom értelmében használom ma a kifejezést – magyarul elektronikus tanulás, angolul e-learning – és ennek értelmében szólok a mesterségekről és az elvárásokról előadásomban.

Felteszek egy kérdést is a bevezetőmben: eleget tudunk-e már az elektronikus tanulásról? Saját válaszolom az, hogy nem tudunk eleget. A későbbiek

– vagy beilleszthető a jelenléti oktatás/képzés rendszerébe, – vagy csak az önálló, felfedező egyéni tanulást szolgálja. Oktatási céllal készül. Felhasználása során kapcsolódik vagy nem kapcsolódik oktatási rendszerhez.

c/ *Önképzési mód vagy eszköz*

Az informális és non formális tanulás módja/eszköze.

Célja az önként vállalt egyéni tájékozódás, kutatás, tanulás. Maguk az eszközök nem oktatási/képzési céllal készülnek! Az elektronikus távoktatás hangsúlyt kaphat az e-learninges képzések sorában, de csak akkor, ha önálló képzési formaként működik!

Nem minden e-learning távoktatás!

Fontos és nem feledkezhetünk meg arról, hogy a hagyományos távoktatás során kidolgozott pedagógiai-szemléleti jellemzők, különös tekintettel a távirányításra, mára már követelményként olvadnak be a legkülönbözőbb e-learninges alkalmazásokba, tehát azok felhasználása során az oktatás/képzés legkülönbözőbb elektronikus eszközeibe, illetve a tanulás legkülönbözőbb területeibe (ott pedig a formális, a nem formális és az informális tanulás módszereibe).

2 Az e-learning: az elektronikus információs és kommunikációs technikára alapozott oktatásfejlesztési törekvések összefoglaló csúcsgoalma. (Kömczi Bertalan: Elektronikus tanulási környezet. Kísérlet a jelenség didaktikai értelmezésére. Habilitációs értekezés, Debrecen, 2007.)

ben a teljesség igénye nélkül felsorolt „elvárások” utalhatnak olykor a meglévő hiányosságokra is a már megvalósult és pozitív jellemzők mellett.

Bevezetésem további alap gondolata a következő: akarjuk vagy sem, az új technológiák gazdaságban történő használata máris *megváltoztatta tanulási környezetiünket*. Az új tanulási környezet új tanulási és tanítási stratégiák, stílusok és módszerek kialakítását várja el mindnyájunktól. És ezzel máris eljutottunk az elvárásokhoz.

*Mi is az elvárás a szótár szerint?*<sup>3</sup> Elvárás: valakivel, valamivel szemben támasztott igény. Igény: kívánság, követelés. Mielőtt az elvárásokról szólnék, essék szó a mesterségekről.

\*

### Mesterségek

*A régi tanító/tanár/oktató szerepei megváltoznak az új elektronikus tanulási környezetben.* Ezt már elég régen mondogatjuk, és az elmélet szintjén kezdjük is elfogadni, de a gyakorlat erőteljesen elmarad ettől a felfogástól.

Én, megváltozott szerepek helyett tudatosan szólok most mesterségekről<sup>4</sup>, mivel ezzel a szóval szeretnék hangsúlyt adni annak, ami új, és amitől ma még sokan ódzkodnak. Mitől? Az új eszközök adekvát és optimális alkalmazásától a tanításban (illetve, amit régen tanításnak nevezünk!) és a tanulásban. A hagyományos tanítási feladatokhoz viszonyítva ugyanis, az új technológiák alkalmazása bizonyos mesterségbeli tudást is igényel: *mesteri módon kell kezelni az új technológiákat megtestesítő eszközöket*, és hozzájuk kell illeszteni mindazt a régi „tanítói” tudást, ami megőrizhető és megőrizendő az új környezetben is.

Vannak azonban új szereplők is az oktatás/képzés területén, *akikkel együtt kell dolgozni*. Kezdetben az új technológiák ismeretét, az új tudást – az információs és kommunikációs technológiák oktatásban/képzésben történő alkalmazását – főleg *informatikusok, mérnökök és technikusok* birtokolták, akiknek a pedagógiai ismerete ... finoman szólva is hiányos volt. Óróluk, mint valóban új szereplőkről szokás megemlékezni. A néhány éve már pályán dolgozók közül lassan sokan kezdik észrevenni, hogy az

3 Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1972., 1550 p., 313. p.

4 Természetesen én sem az iparban, a kézművességben ismert „régimesterek” munkásságára gondolok. Mindazonáltal a mai modern gazdaságok tercier szektora szintén sokféle mesterségbeli tudást igényel a legtöbb ágazatban, különös tekintettel az új technológiák alkalmazására. Ez az, ami az oktatás/képzés területét sem kerüli el. Ebben az értelemben és a hangsúly kedvéért kölcsönzöm a mai előadáshoz a mesterségek szót.

oktatás/képzés birodalma – abban az esetben, ha tartósan és hatékonyan akarnak ezen a területen tevékenykedni – eredeti szakmájukon túlmutató *újfajta tudást vár el tőlük*.

A régi és az új szereplőktől egyaránt új kompetenciák építését várja el a szakma kimondva és kimondatlanul is. Ezen a területen ugyanis az eszközhasználat nem tekinthető célnak!

Az új technológiák és bevezetésük nem kezelhetők sem a pedagógiai, sem az andragógiai innováció „szinonimájaként”!

A technológia csak „hangszereli” a pedagógiai akaratot. A technikai és a technológiai rendszer (pl. a képzésmenedzsment, más szóval a keretrendszer) mindig „csak” eszköz marad, amelyet szükségszerűen kell irányítani és javítani vagy kiegészíteni emberi támogatással. Az új technológiákat – széleskörű alkalmazhatóságuk ellenére – úgy kell felfogni és kezelni, mint kiegészítő eszközöket, amelyek segítik az embert a saját és/vagy más emberek tanulása irányításában.

\*

Ha *képzők* (tanítók/tanárok/oktatók és az új technológiák ismerői) vagyunk, valami újat várunk el – mi magunk is – a képzést megszervező *managementtől*. Azt sem felejthetjük el, hogy újabban egyre több külső partnerre is szükség van a projekt jellegű képzési feladatok ellátásához, és ez csak fokozza a képző szervezetek vezetői munkájának összetettségét. A régi oktatásszervezői és oktatásvezetői készségek és kompetenciák nem elegendőek, azaz ma már nem célravezetőek.

*Mitől is válnak összetettebbé (komplexekké) a képzőszervezetek feladatai?*

– a tanulók számára felajánlott *tanulási szituációk sokféleségétől*

– a tanulási eszközök animálásához szükséges *szereplők sokféleségétől*

– a szereplők és a források közötti *interakciók sokféleségétől* (itt ne csak a tanár-diák közötti interakcióra gondoljunk!)

*Az elvárás* legtöbbször a fenntartótól, de a képzésben és a tananyagkészítésben résztvevő régi és új szereplők csapataitól is jöhet.

*Mit lehet elvárni a managementtől a végső cél, a tanulói közösség maximálisan hatékony képzése érdekében?* Elvárhatjuk:

– a jó források mobilizálását

– a jó képzési szereplők foglalkoztatását

– a jó szituációk jó helyen történő elhelyezését.

*Összegezve: új kompetenciák elvárásáról van szó.*

## SZÍN

Az internethasználat nálunk is alaposan beférkőzött a felsőoktatásba. Sokak véleménye szerint a „tiszta” internetes oktatás nem alkalmas az egyetemi, főiskolai képzésre, mivel semmi sem helyettesítheti a személyes (formális és informális) kapcsolatokat. De kiváló eszköz lehet arra, hogy kiegészítthesse, helyettesítthesse és/vagy tökéletesítse a hagyományos eszközöket. Nem az a cél ezen a szinten, hogy tökéletes elektronikus távoktató tananyagot készítsenek az oktatók és azt a hallgatók mind elérjék a weben, hanem az, hogy segítségükkel még interaktívabb és még kommunikációintenzívebb kapcsolat alakulhasson ki oktató és hallgató, illetve hallgató és hallgató között a jelenléti képzés ideje alatt.

Ma már konkretizálódnak ezek az elvárások, hiszen ún. szabályrendszerek előzetes elkészítését követelik meg sokfelé a képzések megkezdése előtt (amelynek hiánya utólag sok félreértésre adhatna okot), amelyben pontosan fel kell tüntetni, hogy:

- milyen (társadalmi, gazdasági) kontextusban kerül megszervezésre a képzés
- milyen célközönségről van szó (szakma, létszám, helység stb.)
- mi a célja szervezetnek
- mi a képzés célja
- milyen képzési területre irányul, mik a témák, mely tartalmakra vonatkozik stb.
- milyen emberi erőforrásokat és technikai eszközöket, dokumentumokat és egyéb tárgyi eszközöket – alkalmaznak, és melyeket lehet majd a partnerek rendelkezésére bocsátani a kivitelezés során
- melyek a képzés megvalósítása során alkalmazott oktatási eszközök
- milyen határidőket terveznek
- milyen egyéb technikai és szervezeti eszközök alkalmazása szükséges.

És sorolhatnánk a további feltételeket (követelményeket!), amelyek például a magyar viszonyok között az akkreditációkban is szerepelnek, és amelyeket a hatóságok elvárnak a képzések szervezőitől.

\*

Az elmúlt évtizedben többen publikáltak/publikáltunk a tanítói/tanári/oktatói szerepek megváltozásáról az új tanulási-tanítási formák keretében. Sőt a megváltozott szerepek mellett teljesen új szereplők megjelenéséről is szóltunk, ahogyan azt fentebb is említettem. Megítélésem szerint azonban még mindig nem beszéltünk eleget a témáról, ezért is választottam előadásom címének a „mesterségeket és az elvárásokat”.

Mondanivalóm alapvetően túlmutat a felnőttnevelés/felnőttképzés/felnőttoktatás területén, de

tekintettel mostani konferenciánk témájára, a következőkben igyekszem a felnőttek tanítási-tanulási problémakörére összpontosítani.

Akarva vagy akaratlanul, de lassan a magyar felnőttképzési gyakorlat is tudomásul veszi azt, hogy nem tekinthet el az új technológiák képzésben való alkalmazásától.

*Ebben az irányban is elvárásokkal szembesül az, aki a felnőttnevelés/felnőttképzés bármely területére téved.*

\*

Egy kis kitéréssel szeretnék emlékeztetni a napjaink változásait, így az elvárásokat is gerjesztő jól ismert és legfontosabb erőkre. Bármennyire is közhelyként szokás emlegetni a társadalmi, gazdasági, technológiai, kulturális, politikai stb. jellegű tényezőket, nekem is szükséges utalnom rájuk. Napi szinten érzékelhetjük, hogy ezek mennyire nem függetleníthetők az oktatás/képzés és a tanulás világtól.

Utalásom kapcsán, én a sokféle erő sajátos összefonódását szeretném hangsúlyozni.

Az összefonódások összetett jellege magyarázza a tanulási környezet megváltozását és a több irányból sokasodó elvárásokat is.

*Milyen jellegűek a változások következtében felmerülő elvárások?*

Ezek lehetnek nemzetközi- (EU elvárások), társadalmi-, intézményi-szervezeti-, vezetői jellegűek, de lehetnek a felnőttképzők személyiségével kapcsolatos elvárások is. Ide sorolható maguknak a felnőttképzőknek a koncepcionális elvárása, a saját tananyagkészítési elképzelésük és tutorálási szükségletük irányából érkező elvárások. Tekintettel arra, hogy tanulás illetve tanuló központú oktatásról/képzésről szoktunk beszélni, fontosak vagy legalábbis érdekesek lehetnek a tanulói/hallgatói elvárások.

Az elmúlt egy és fél évtized változásaiban a felnőtteket képző intézmények saját magukkal szemben támasztott elvárása igen jelentős szerepet játszott, hiszen a képzés anyagi alapját biztosító projekt-keret ezekre a képzési formákra és -eszközökre biztosít pénzügyi forrásokat már egy jó ideje.

Az információs és kommunikációs technológiák hétköznapi, mondhatnánk mindennapos jelenléte már néhány évvel ezelőtt „rákényszerített” több felelős felnőttképzéssel foglalkozó intézményt arra, hogy kezdjen el szervezni e-learninges képzéseket, tanfolyamokat.

*Lehet szó itt politikai elvárásról, azaz oktatáspolitikáról? Természetesen.*

Nézzünk meg három nagy területet.

a/ A felsőoktatási intézmények jártak élen a változások területén:<sup>5</sup>

- a saját könyvtáraik digitalizálási törekvéssel
- a távoktatási formában szervezett szakok elektronikus keretrendszerben történő megszervezésével és működtetésével

- a hallgatók (bármely tagozaton tanulók) tanulmányi munkájával kapcsolatos adminisztráció elektronizálásával

- a jelenléti oktatással kapcsolatos oktatói feladatok előkészítésével, valamint az előadások és szemináriumok új technológiákkal történő gazdagításával (CD-ROM, DVD, PowerPoint, interaktív tábla stb. használatával)

- a hallgatók önálló feladatainak elektronikus formában történő előkészítésének fokozatos megkövetelésével (prezentációk, szemináriumi dolgozatok, szakdolgozatok stb.)

- stb.

b/ A közoktatás tanítói és tanulói oldala számára készült és folyamatosan gazdagodó Sulinet eszköztárat csak az nem veszi tudomásul ma már, aki nem akarja.<sup>6</sup>

c/ A szakképzés és a szakmai továbbképzések.

Ha valaki tájékozatlanság folytán esetleg azt hinné, hogy ezen a területen még nem működik a gyakorlatban az e-learning, annak javaslom a számos

5 Az internethasználat nálunk is alaposan beférkőzött a felsőoktatásba. Sokak véleménye szerint a „tiszta” internetes oktatás nem alkalmas az egyetemi, főiskolai képzésre, mivel semmi sem helyettesítheti a személyes (formális és informális) kapcsolatokat. De kiváló eszköz lehet arra, hogy kiegészíthesse, helyettesíthesse és/vagy tökéletesítse a hagyományos eszközöket. Nem az a cél ezen a szinten, hogy tökéletes elektronikus távoktató tananyagot készítsenek az oktatók és azt a hallgatók mind elérjék a weben, hanem az, hogy segítségükkel még interaktívabb és még kommunikációintenzívebb kapcsolat alakulhasson ki oktató és hallgató, illetve hallgató és hallgató között a jelenléti képzés ideje alatt.

6 Sulinet Digitális Tudásbázis (SDT), elérhető: <http://sdt.sulinet.hu> „A „Sulinet eTanulás Módszertani és Kompetencia Központ” (röviden: eSulinet Központ) új szervezeti keretekben, az eddigi feladatkörét és célcsoportot kibővítve végez IKT kompetenciafejlesztést a magyar oktatási rendszerben. Az eSulinet Központ célja tehát egyrészt a közoktatás, szakképzés, a felsőoktatás és a közművelődés célterületein az IKT kompetenciafejlesztése, másrészt az eLearning/eTanulás módszertani kultúrájának, szolgáltatás rendszerének, digitális taneszközeinek, a kulturális közvagyon digitalizációja, a szabványosítási törekvések, a minőségbiztosítás, valamint a központi és az intézményi infrastruktúra fejlesztése és elterjesztése.” – Kőnczöl Tamás igazgató bevezető sorai 2008-ban.

internetes tanulási ajánlatba történő betekintést, vagy azt, hogy vegyen részt néhány kisebb vagy nagyobb szabású projekt disszeminációs konferenciáján. Disszemináció maga is, az új – közös – tanulási folyamat része, vallják az ilyen alkalmak szervezői.<sup>7</sup> Egyébként ez maga is „felnőttképzési terület”.

\*

*A mai felnőtt tanulók képzői*

A francia szakirodalom tanúsága szerint<sup>8</sup> [8] nagyon sokan és mély meggyőződéssel vallják, hogy a *mai felnőttképzők* „útkeresztződéshez” érkeztek. Innovációra, megújulásra van szükség. Új elvárásoknak kell ugyanis megfelelniük. A hagyományos felnőttképzési tevékenységek, a régi munkaformák, mind volumenükben, mind pedig a képzés időszervezetét tekintve fokozatosan *csökkennek*.

A hivatalos európai tanulmányok már 2004-re 40 %-os távoktatási arányt jeleztek szemben a jelenléti képzési formákkal, és bár az eredmények Európa szintjén sem feleltek meg a terveknek, a tendencia valóban csökkenést jelez a hagyományos képzési formákat figyelembe véve. Azaz növekvő arányokkal lehet számolni a kevert vagy teljesen elektronikus távoktatási formák irányában.

Magyarországi adataim ugyan nincsenek, de tudom, hogy már a jelenléti felnőttképzések során nálunk is egyre gyakrabban kezdenek alkalmazni elektronikus eszközöket és nő az e-learninges képzések száma, köztük a távoktatási formában szervezetteké is.

Eközben persze, még mindig sokan igyekeznek „eltekinteni” mind az eszközök, mind pedig az e-learning technológia létezésétől.

7 „A disszemináció a projektek eredményeinek *terjesztése* annak érdekében, hogy a projekt által kiváltott hatás és ezáltal a projekt megvalósítására fordított források hasznosulása a lehető legnagyobb lehessen. Magában foglalja mind a projektek során megszületett *termékek* (új képzések, tantervek, tananyagok, taneszközök stb.), mind a *projektmegvalósítás tapasztalatainak* (projektmenedzsment, együttműködés, módszertan stb.) átadását. A hazai szakirodalomban egyelőre nem született olyan magyar szakkifejezés, amely kellő pontossággal adná vissza a jelentését, így az angolból átvett szó látszik meggyökeresedni.” (Tordai Péter, TEMPUS) <http://www.celodin.org/files/hu/5738544757.doc>

8 Az itt következő résznek a mondanivalóját alapvetően francia nyelvű szakirodalmi ismeretek alapján foglalom össze.

Enigmes de la relation pédagogique à distance, Distance et savoirs Volume 2 - N°2-3/2004, Cned/Lavoisier, 2004. Philippe GIL – Christian MARTIN: Les nouveaux métiers de la formation, DUNOD, Paris, 2004., 210 p.



Maradjunk Franciaországnál, amely egy-két évtizeddel előttünk jár főleg a vállalati felnőttképzésben. Ott, például a szakirodalomban már a „*hagyományos felnőttképző átalakulásáról*” olvashatunk.

*Új kompetenciák elsajátítását várják el a felnőttképzőtől, azaz a képzők, akiket én mestereknek nevezek, új elvárásoknak kell, hogy megfeleljenek:*

- egyrészt a tanulási „források” koncepciójának a kidolgozásában,
- másrészt a (táv)oktatási szervezetek szinkrón vagy aszinkrón kialakításában és működtetésében. (Ne felejtjük el, hogy egészen más kompetenciákra van szükség a szinkrón és az aszinkrón rendszerekben!)

Fontosnak tartják azonban azt is, hogy a *képző mindig maga válasszon attól függően, hogy:*

- milyen a saját személyisége (vagy az animációs stílusa)
- milyen fokon ismeri az új infokommunikációs eszközöket
- milyen a saját tanulási képessége.

A szakírók mindenekelőtt és kiemelten kezelik azt a kérdést, hogy a felnőttképző eldöntötte-e, hogy *akar-e egyáltalán szerepet váltani* a jövőben a felnőttképzésben? Marad-e, és hajlandó-e alkalmazkodni a változásokhoz, vagy elhagyja a pályát. El kell döntenie: akar-e kilépni a régi „sztár” szerepből a katedra mögül, a jól ismert „karmesteri” tevékenységből, és helyette beleolvadva, azaz teljesen „eltűnve” egy kollektívá, egy csapat közös munkájában tevékenykedni annak érdekében, hogy a többiekkel együtt dolgozzon bizonyos tanulói csoportok vagy esetleg egyetlen teljesen elszigetelt tanuló – végtelenségig – individualizált tanulásaért?

A felnőttképzők átalakulási folyamata „fájdalmas műtét”, és nem is minden esetben rizikómentes. Gyakran személyiségvesztéssel is járhat. Korábban az ismeretek birtokosa, hordozója, továbbadója és átadója volt, és helyette „csak” a tanulás segítője, faszilitátora lesz a jövőben?

A kérdés tehát így is felvetődhet: kevésbé nemes-e a jövőben a képzőkre, esetünkben a felnőttek képzőire váró új feladat?

A választ a jövő adja meg...

Egy általános és komoly akadályról szinte minden fontosabb tanulmányban és cikkben lehet olvasni: mivel a ma felnőttképzői sem alkotnak homogén csoportot, *nagyon nehéz meghatározni, hogy milyen legyen a jövő felnőttképzője.*

A mai felnőttképzők többsége a szóbeli tudásátadás kultúráján szocializálódott, az osztálytermi szemtől szembeni tanítást ismeri, kevésbé vonzódik a számítógéphez és a velejáró tevékenységekhez.

Az informatika világával szemben fennálló a priori ellenállás nagyon komoly akadálya a képzők átalakításának Franciaországban is.<sup>9</sup>

\*

*A francia helyzetképek olvasása arra ösztönzött, hogy vázlatosan felsoroljak néhány mai magyarországi jellemzőt:*

- elméleti és gyakorlati szakemberek képzése már folyik: 2006-ban megkezdődött az andragógusok képzése az egyetemeken és főiskolákon BA szinten, 2009-ben indulnak mesterképzések (más néven korábbi képzések is léteztek természetesen)

- kb. 1990 óta felsőfokon képzik a vállalatok felnőttképzéssel foglalkozó szervezőit

- a gyakorlatban szinte mindenki foglalkozhat felnőttek képzésével, szakképzettségétől függetlenül

- többségében informatikusok és mérnökök készítenek az e-learninges tananyagokat

- leggyakrabban tananyagelemek készítése történik

- kevesen ismerik, és kevés helyen folyik a rendszerszemlélet igényességével átgondolt és megszervezett felnőttképzés

- a tanuló magyar felnőttek nagyobbik része nincs felkészülve a digitális eszközökkel történő tanulásra (akkor sem, ha munkája során már hasznosítja a számítógépet vagy az internetet)

*Válasz nélküli kérdéseket is felteszek:*

- milyen képzettséggel lehet ma valaki szervezője a felnőttek egész életen át tartó tanulásának?

- kik ma Magyarországon a felnőttképzők (mi a képzettségük és milyen az infokommunikációs felkészültségük, méri-e azt valaki)?

- kell-e szabályozni, hogy ki lehet felnőttképző?
- hogyan válnak a ma felnőttképzői a jövő felnőttjeinek képzőivé?

- megkezdődött-e és ha igen, akkor hol tart ma az új technológiákat alkalmazó képzési formákban tevékenykedők gyakorlati képzése?

És folytathatnánk a kérdések megfogalmazását, és néhányra közösen bizonyára tudnánk válaszolni is...

<sup>9</sup> Franciaországban jelentős segítséget nyújtott az elektronikus eszközök – képzők által történő – elfogadásában a PowerPoint technológia használata és annak felismerése és tudatosulása, hogy mekkora információs forrás az internet.

Jó tananyagokat tudunk már készíteni az elektronikus eszközökkel történő tanításhoz, ezért elvárjuk, hogy segítségükkel jól is tanuljanak a tanulni vágyók, illetve a tanulni akarók (legyen szó gyermekről, vagy felnőttéről). És mi helyzet a szolgáltatásokkal, a tutorálással és a tanulás nyomon követésével?

Bizonyos franciaországi elemzések szerint, napjainkban a felnőtt hallgatók (= tanulók = résztvevők) mintegy 60%-a meg van elégedve a távoktatási és az elektronikus tanulási formák keretében nyújtott szolgáltatásokkal (beleértve a tutorálást is!). Ugyanakkor – némely kutatók – komoly eltéréseket mutatnak ki a hallgatók elvárása és a tényleges támogatások között.

Ellentmondásról vagy megoldásra váró problémák feltárásáról van-e szó?

Több lehetséges magyarázat is olvasható a felméréseket elemző összegezekben:

- a hallgatók rosszul értelmezik a felkínált támogatásokat

- a hallgatók felnőttként szeretnének egyedül boldogulni és

- a szolgáltatásokat nem tudják akkor igénybe venni, amikor ők szeretnék

- a képzők rosszul fogalmazzák meg számukra a szolgáltatások mikéntjét és időszerkezetét

- a képző intézmények és munkatársaik nem ismerik a maga teljességében a tanuló egyének szükségleteit és elvárásait, esetleg rosszul értelmezik azokat, tehát nem adekvát módon reagálnak a tanuló elvárásokra.

*A megoldásra a következőket javasolják a kutatók: kérdőíves módszerrel előre fel kell mérni mind-egyik típusú résztvevő (tanuló, tananyagfejlesztő és tutor) szolgáltatásokról alkotott véleményét, és az összegezett és elemzett igényeknek megfelelően lenne jó kialakítani a helyi szolgáltatásokat.*

A megoldás keresésének ilyen jellegű közelítése főleg a felsőoktatási gyakorlatot jellemzi.

*A megoldások keresésében élen jár a (nyugati, főleg nagy-) vállalati képzés:*

- vállalati képzések stratégiájának kialakítása esetén már azt is vizsgálják például, hogy az élethosszig tartó tanulás során egy alkalmazottat milyen hatások érnek, illetve milyen forrásokból szerzi a munkavállaló a mindennapi munkájához szükséges információkat (itt kézzel fogható az informális tanulás feltárásának és gyakorlati érvényesítésének a jelentősége is);

- megfogalmazódnak azok az újabb elvárások, üzleti kihívások, amelyek következtében felmerülnek a vállalati elvárások kielégítéséhez szükséges készségek. Kérdés, hogy az alkalmazott fel van-e készít-

ve erre a (kritikus) készségre vagy sem? Ilyenkor érkeznek el a felmérésekkel a készséghiány szakaszába;

- elemzik sokfelé azt is, hogy maga a kompetencia milyen részekből tevődik össze, továbbá, hogy a készségfejlesztés milyen elemekből áll, illetve hogyan működik az ún. folyamatos képzési ciklus;

- ha készséghiány lép fel, képzésre van szükség. *A képzés mindig befektetés a vállalat részéről, még akkor is, ha az oktatás a saját tantermében, a saját oktatóival történik. Ilyenkor is fel kell mérni, hogy az adott képzési kínálat lefedi-e a feltárt a hiányt, ha nem, akkor újabb képzéseket kell kifejleszteni;*

- az élethosszig tartó tanulás során meg kell tanítani a munkavállalókat, azaz a felnőtt tanulókat az informális úton megszerzett tudáshalmaz kezelésére, rendszerezésére

- és arra, hogy önállóan, ha kell elektronikus távoktatás formájában hatékonyan tudjanak tanulni;

*Összegezve:*

*Meg kell tanítani a hallgatókat az új stratégiának megfelelően tanulni.*

Modern vállalati oktatásszervezők a tudáskezelést olyan eszköznek tekintik, amellyel módszeresen kihasználhatók az információkban és a szakértelemben rejlő lehetőségek a szervezet versenyképessége megővése és fejlesztése érdekében.

A szakirodalomban olvasható, hogy jelenleg vannak nagyvállalatok, amelyek esetében a megszerzett tudás nyolcvan százaléka informális úton érkezik a vállalati alkalmazottakhoz. Tíz százaléka az ún. önképzés, amikor az alkalmazott folyamatosan képzi magát, és csak tíz százalék a hagyományos tantermi képzés, vagy távoktatás.

*Hazai gyakorlatunkban kinek/minek az irányában fogalmazódnak meg leggyakrabban az elvárások?*

- a management (beleértve a képzésmenedzsmentet is)

- a tananyagok és

- a tutorok irányában.

A managementről már szóltam fentebb.

*Ami a tananyaggal kapcsolatos elvárásokat illeti, azok a következő irányokból érkeznek:*

- a fenntartók irányából (követelményként)

- a tutoroktól, akik a tanulók tanulási munkájának támogatását és nyomon követését végzik

- az elméleti szakemberektől, a kutatóktól (iránymutatásként)

Továbbá (bár érdekes módon tőlük ritkán hallani):

- a tanulóktól (igényként).

## SZÍN

A tananyag tartalmának kialakításában ma még intézményenként igen eltérő elvárások érvényesülnek.

Nem tisztázódott a kérdés: más tartalmat kell-e tanítani és tanulni az elektronikus tanulás során, vagy ... marad a régi tartalom?

Másként tanítani és tanulni ugyanazt mint régen?

Erre a fontos kérdésre már megvan az elméleti válasz: más tartalmaknak kellene megjelenniük, de a mai gyakorlat még többnyire a régi tartalmakat viszi át az új technológiákba.<sup>10</sup>

A *tutorokkal kapcsolatos elvárások* viszont egyre hangsúlyozottabbá válnak, párhuzamosan az új technológiák begyűrűződésével az oktatás/képzés minden területén:

- a management részéről
- a kutatók irányából, akik fokozottan hangsúlyozzák az interakciók jelentőségét mind az ismeretek elsajátítása, mind a kompetenciák építése során. Meggyőződéssel állítják, hogy a technikai eszközök alkalmazása csak növelni fogja a tanulók munkájának támogatását és pedagógiai nyomon követési szükségletét.

*A tanuló/a hallgató elvárásainak irányai nagyon általánosak. Természetesen igénylik:*

- a jól szervezett képzést (a tanulmányokkal kapcsolatos adminisztráció távolról történő intézhetőségét)<sup>11</sup>

- a jó tananyagot

- a jó támogatási rendszert, azaz a jó tutort<sup>12</sup>

*Egyes tanulók* elvárják és elismerik a tutorálás jelentőségét, egyéni motiváló erejét és a nehéz pillanatokban nyújtott jó megoldásokat.

*Más tanulók* nem várják el a tutori munkát, mondván:

- kicsi, vagy gyenge a hatékonysága
- nem érkezik kellő időben
- nem befolyásolja sem a tanulási tartalmakat, sem a tanulás menetét.

10 Kovács Ilma: A tartalom kérdése az elektronikus tanulásban (E-koncepciót a tartalomba), előadás, III. Országos Neveléstudományi Konferencia keretében, MTA Budapest, 2003. október 9-11-ig.

11 Az e-learning alapú képzéssel kapcsolatban fontos elvárás a személyes időbeosztás lehetősége. Az e-learning képzést az intézmények úgy igyekeznek megszervezni, hogy az adminisztrációs ügyek döntő többsége (tárgyfelvétel, jelentkezés a vizsgára, információkérés az ügyintézőktől) távolról, interneten keresztül, a hallgatók által választott időpontban elintézhető legyen.

12 A tutorálásról lásd: Kovács Ilma: Az elektronikus tanulásról, Holnap Kiadó, Budapest, 2007., 274 p., 173-194. p.

*A kutatók rámutatnak* a tanulói elvárások folyamatos módosulására a képzési folyamat során.

A képzések kezdetén ezek az elvárások inkább kognitív jellegűek (de mellette a felnőttek – szinte azonos – tanuláshoz kedvcsináló motivációt igényelnek).

Hasonló elvárásokkal közelítenek, mint a valamikori, régi nappali = jelenléti tanulmányaik idején. Érdekes, hogy a kezds idején azonosak az elvárások a tutorok és a tanulók szintjén.

A tanulói elvárások a képzési folyamat későbbi szakaszaiban megváltoznak. Csökken a kognitív jellegű igény, hiszen elkezdnek tanulni, ismereteik gazdagodnak, elboldogulnak a jól strukturált tananyagban, de ezzel párhuzamosan sokasodnak:

- az affektív jellegű elvárások
- a motivációs (egyéni) igények
- a „valakivel beszélni szeretne” - óhaj
- stb.

Az elektronikus tanulás – szinte bármely megvalósulási formáját is tekintjük – tartalmaz *önálló tanulási egységeket*. Ezek irányítási szempontból *távirányított szakaszoknak* minősülnek. Az önálló szakaszokat kiegészíti (követi vagy megelőzi) egy *közvetlen tanulásirányítási tevékenység*, a *tutorálás* is a maga sokirányú megvalósulási formájában. Ez történhet gépi úton vagy közvetlen személyes találkozás során.

*És a szomorú valóság az, hogy a mai tutor erre nincs felkészülve. Sokféleségében a jövőre vár ennek kidolgozása mind a pedagógia, mind az andragógia képviselői által.*

A tanorképzéssel még adós a szakma.

A jó minőségű tutorálást nem csak a tanuló gyerekek vagy felnőtt várja el, hanem a szakszerűség is!

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy az elektronikus távoktatás is él a közvetlen irányítás módszereivel is, és nem zárja ki a tanító-tanuló / a tanár-diák, sőt a diák-diák személyes találkozásait sem a rendszerből. A sokféle e-learninges alkalmazás pedig megsokszorozza a tutorálási formák és módszerek irányában megfogalmazandó elvárásokat.

Ne feledjük, hogy az elektronikus eszközökkel folytatott tanulás eseteinek nagy részében nem is beszélünk távoktatásról! Igaz, most is van távolság, és optimális irányításra – ráadásul távirányításra! – van szükség ahhoz, hogy „lehetővé tegyük a tanulást” az önálló vagy nem önálló tanuló számára.

A felnőtt ember számára az elektronikus tanulásban való részvétel látszólag: szabadságot és rugalmasságot ígér. A tanuló felnőtt a valóságban: rendet, szabályosságot, pontosságot igényel! Az eredményes tanulás és a hatékonyság szempontjára

ből különös hangsúlyt kap az elektronikus eszközökkel folytatott tanulás során a *tanuló önirányítási képessége mint elvárás*. Ennek megléte, és folyamatos fejlesztése elengedhetetlen követelmény, tehát *elvárás*.

*Az andragógia irányából közelítve kettős kérdésre keresendő a válasz:*

1. Milyen az elektronikus tanulásban részt vevő, vagy önállóan tanuló felnőtt önirányítási képessége ahhoz, hogy hatékony tanulási munkát végezhesen az eszközök, a modern technológia segítségével?

2. Képzőként, vagy modern eszközkészítőként hogyan tudunk hozzájárulni a felnőtt tanuló önirányítási képessége továbbfejlesztéséhez, majd pedig tanulása során az önképzési kompetenciája fejlesztéséhez?

*A pedagógia irányából közelítve szintén keresni kell a választ a következő kérdésre:*

Hogyan fejleszthető ki a gyermekben és ifjúban az önálló tanulás képessége és az az önirányítási kompetencia, amely biztosítékul szolgálhat a számára az egész életen át tartó tanulás során, azaz a felnőttkorban folytatandó tanuláshoz is?

