

## A tanulás alapkérdései felnőttkorban<sup>1</sup>

Mottó: Azt talán sokan elismerik, hogy szükség van önismeretre és józan észre, de csak nagyon kevesen tartják magukra nézve is kötelezően érvényesnek e szükségleteket (Carl Gustav Jung).

### ***Természetes a tanulási vágy***

Az ember három ősi vágya a név, a növekedés és az otthon. Az emberi személyiség tehát a biztos önazonosság és a megélt biztonság mellett növekedésre, fejlődésre van berendezkedve. Ez minden pillanatban arra buzdít minket, hogy azzá váljunk, amit lehetőségként magunkban hordozunk. A személyiség ilyen módon önmaga generálja a tanulási vágyat. A vágy kielégítése sok esetben nem igényel szervezett körülményeket. Tanulni tudunk tapasztalatainkból, mások életéből, próbálkozásainkból vagy csak egyszerűen abból, ahogy érzékeljük a világot. Azonban az életünk kiteljesítéséhez szükséges tudás összességét nem tudjuk ilyen kötetlen formában megszerezni. Ez vezet el minket a szervezett formában megszereshető tudás színteréhez, a felnőttképzéshez.

### ***Tanulnom kell – tanulni akarok – tanulni tudok***

Minden emberi tevékenységgel kapcsolatban jogosan tehető fel a következő három kérdés:

- Miért kell megtennem?
- Miért jó nekem, ha megteszem?
- Alkalmas vagyok-e arra, hogy megtegyem?

A felnőttkori tanulás tekintetében is fontosak ezek a kérdések. Ha nem jutok el annak felismerésig: tanulnom kell, akaratlanul is arra fogok törekedni, hogy elkerüljem a tanulási helyzeteket. Ha nincs motivációm a tanulásra, nem érdekel a megszereshető tudás, akkor sem fogok valóban tanulni, ha tudom a tanulás miértjét. S hiába tudom, hogy szükségem van tanulásra, képződésre, hiába vagyok motivált, hiába érdekel a megszereshető tudás, ha nem tudok tanulni, nem fogom birtokolni a vágyott ismereteket.

### **Tanulnom kell**

A társadalmi és gazdasági változások kikényszerítették az élethosszig tartó tanulás szükségességét. Hétköznapi életünk, munkánk során gyakran találkozhatunk olyan helyzetekkel, amelyek megoldására előzetes tanulmányaink, természetes életünk, illetve szocializációnk során megszerzett tudásunk alapján nem vagyunk képesek. Ilyen esetben viszonylag egyszerű belátni a tanulás szükségességét, mégsem természetes része ez a felismerés életünknek. Vajon miért nem?

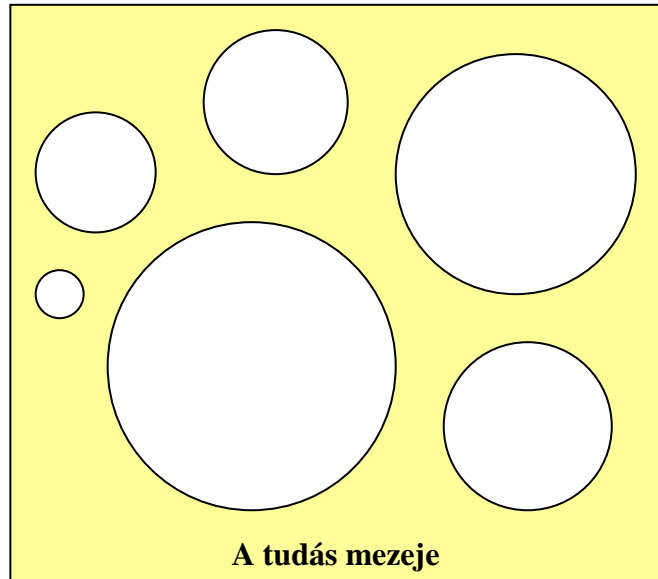
Felnőtt emberként annak belátása, hogy a világban való tájékozódáshoz, a feladataink elvégzéséhez, sorsunk alakításához képzésen kell részt vennünk, nem egyértelmű. Egyszerűen azért, mert ezáltal saját tökéletlenségünkkel szembesülünk.

---

<sup>1</sup> A tanulmány témafeldolgozásában közreműködtek: B. Balogh Edit Bucskóné Lehota Ágota, Cziráki György, Csapi Gergely, Pál Melinda, Szászi Balázs, Zsivkovitsné Gyenes Krisztina.

A tudáshiány belátásának a már birtokolt ismeretekkel való kapcsolatát szemléltetik a tudáskörök. Minél nagyobb tudáskört birtokolunk, annál nagyobb felületen érintkezünk a nem tudással, annál több találkozási ponton fedezzük fel az általunk birtokolt tudás hiányosságait. Természetesen a tudás mezeje nem lehatárolt, a megszerzhető ismeretek tárháza hihetetlenül nagy.

A tanulás szükségességének azonosítása a hétköznapi ember számára nem minden esetben része a napi életnek. Ahhoz, hogy a tanulás szükségességét azonosítsuk életünkben, őszintének kell lennünk önmagunkkal szemben.



A „tanulnom kell” felismerését gyakran az gátolja, hogy a megszerzett ismereteinkről úgy hisszük, elegendők a számunkra.

*Egy alkalommal egy szálloda büféjében várahoztam. A bárpultnál idősebb pincér szolgált éppen. Tanácsát kértem, milyen kávét ajánl, mert bizony szép számmal sorakoztak a legkülönbélebb kávéajánlatok. Ő a hagyományos cappuccinót javasolta. Elfogadtam, gondoltam biztosan tud valami negatívumot a többről, vagy azok nem jó alapanyagból készülnek vagy mit tudom én... De nem erről volt szó. Közben készítette az italt, folyamatosan ilyeneket mondogatott: „Higgye el, ez a jó. Én már 40 éve vagyok a szakmában, nem várásolgotok meg rázogatok mégis jól teszem a dolgom, s jót kínálok (néhány mozdulattal biztosított róla, hogy a mixerekre gondol).” Közben figyelmessége megóvott attól, hogy bármi újjal találkozhasak, s magát is megóvta attól, hogy saját tudását kevésnek ítélje meg feladatainak elvégzéséhez. Ezek után már nem is csodálkoztam, miért szegényes a vendégköre a helynek.*

Ezt a kis történetet rendkívül szemléletesen és találóan mutatja be egy aforizma a következő módon: A következetesség azt követeli tőled, hogy ma ugyanolyan tudatlan légy, mint egy évvel ezelőtt voltál<sup>2</sup>.

Mindezek után bátran tegyük fel a kérdést magunknak. Tényleg rendelkezünk az életvitelünkhöz, munkánkhoz, szerepeinkhez, feladatainkhoz szükséges tudással? Ha nem, legyünk elég bátrak, s a következetesség talaján ne a változatlansághoz ragaszkodjunk, hanem a napról napra való jobbá tételhez, többé levéshez önmagunk és mások megelégedésére, s merjünk dönteni a tudás megszerzése mellett. Akkor is, ha ez első látszatra a legkülönbözőbb akadályokba ütközhet a ráfordított idő szükségességétől az anyagi erőforrásokig.

## Tanulni akarok

### A képzéssel kapcsolatos beállítódás befolyásoló szerepe

A „tanulnom kell” felismerése mellett kiemelkedő szerepe van a tanulási motivációnak, annak, hogy akarjak tanulni. Sok esetben a „tanulnom kell” belátása nem is annyira a tudáshiány felismerésének elkerülése miatt nem történik meg, hanem azért, mert egyszerűen a

<sup>2</sup> B. Berenson

tanulást mint tevékenységet hártjuk magunktól. Ennek háttérében legtöbbször egészen egyszerű tényezők állnak:

- korábbi rossz tapasztalatok
  - o a tanulásról, a tanulási környezetről, az oktatókról, képzőkről,
  - o a képzések szervezéséről, indokoltságáról,
  - o a megtanult tartalmak alkalmazhatóságáról,
  - o a személyes motiváció hiánya ellenére megvalósuló kötelező képzésekről,
- anyagi erőforrások hiánya,
- a felnőttképzés földrajzi és időbeni elérhetőségével kapcsolatos problémák, stb.

Közel két évtizede foglalkozom felnőttképzéssel mint szakember, és sok időt töltöttem résztvevőként is különböző felnőttképzési helyzetekben. Tapasztalatom szerint a negatív motivációra különösen az első pontban felsorolt tényezők hatnak. A felnőtt ember számára különösen fontos a képzésben eltöltött idő értelemmel bíró jellege. Ha ezt nem ismeri fel, akkor akár olcsó is lehet a képzés, s még ha csak a szomszédba is kell átmenni érte, akkor sem fogja lelkesíteni a felnőtt embert. Ugyanakkor az értelemmel bíró képzések esetében soha nem találkozom az anyagi és elérhetőségi problémák hangsúlyozásával, hiszen megérte a képzés. Többet kapott a résztvevő, mint amennyit áldozott érte.

#### Tanulási motiváció

De mi adhat értelmet a képzésnek, mi az amiért megfogalmazódhat bennem, hogy „akarom”? A következő lista felnőtt emberek válasza arra kérdésre, miért vesznek részt képzésben:

Mert...

- személyes fejlődésre ad lehetőséget
- tudásvágy hajt
- érdekel
- megoszthatom tapasztalataimat és megismerhetem mások tapasztalatát
- eszközt ad a kezembe a munkámhoz
- közös gondolkodásra ad lehetőséget
- hozzásegít az önérvényesítéshez a munkaerőpiacon
- kipróbálhatom önmagam
- jó társaságban lehetek, akik megerősítenek
- kiemel a mindennapokból
- rendezzi a megszerzett tudásomat
- papírt, s ezzel jogosultságot ad arra, amit tenni akarok
- vonzó az előadó személye
- olyan tudást ad, aminek megszerzésére az iskolarendszer nem ad lehetőséget
- kérdezhetek
- mások is részt vesznek benne, akik fontosak nekem
- nekem fontos személy ajánlotta
- kötelezve vagyok rá
- csoportban olcsóbb tanulni, mint egyedül
- többet nyerek vele, mint amennyit be kell fektetnem
- hozzájárul a személyes presztízsemhez, nem enged lemaradni a környezetemhez képest
- fontos nekem az a hely, az az intézmény, ahol a képzés van

A lista elemei többségében pozitív beállítódásra alapulnak, de pl. a „kötelezve vagyok rá” egyértelműen nélkülözi a saját motivációt.

*Néhány éve történt meg velem, hogy pedagógusok számára vezettem 60 órás mentálhigiénés csoportot a pedagógus-továbbképzési rendszer keretein belül. Az egyik csoporttag jelezte, ő csak a képzési alkalmak felén tud jelen lenni, akkor sem biztos, hogy teljes időtartamban. Nem tudja megtenni, hogy mindig jöjjön, hiszen neki zöldségboltja van a főállás mellett. Jeleztem neki, hogy akkor nem kaphat igazolást a képzésről, mert csak 20%-ot hiányozhat. Mire ő alkudozni kezdett. Ugyan már, ne problémázzak ezen. Majd aláírja a jelenléti ívet. Hiszen nekem is az a jó, ha van a képzés, mert pénzt kapok érte, neki is az a jó, ha van a képzés, mert továbbképzési pontot kap érte. Elvégre mindenki megszerzi a maga hasznát!*

Ennek a „csoporttagnak” egyértelműen nem volt saját motivációja a képzéshez, illetve a motivációja nem a képződéshez, hanem a képzés által megszerezhető előnyökhöz kötődött. Végül nem vett részt a képzésen, mert én hajthatatlan voltam a jelenlét elvárásában. De nem lehetünk naivak. Rengeteg képzés valósul meg a felnőtt saját akarata ellenére vagy éppen ledokumentálva, gyengítve a felnőttképzés morálját, s tovább növelve a már említett általános ellenállást a képzéssel, képződéssel kapcsolatban.

Természetesen a képzési motivációnak nem csak a képzés előtt kell megteremtődnie ahhoz, hogy eredményes és hatékony legyen a tanulásunk, azt a képzés folyamatában is fenn kell tartani. Legfontosabb eszközei a folyamatos megerősítés, a résztvevők bevonására alapuló képzésmegvalósítás, az interaktivitás, a sikerélmény, illetve a képzési befektetés (idő, anyagiak, más tevékenységek háttérbe szorítása stb.) megtérülés-élményének fenntartása. Mondhatnánk, hogy ez a képzők feladata, de ne feledjük el: a felnőttképzésben a képzett és a képző viszonyának felnőtt-felnőtt partneri viszonynak kell lennie. Ebben a viszonyban a résztvevő felelősséggel bír az önmaga számára szükséges feltételek jelzésében, elérésében.

## **Tanulni tudok**

### Tanulni tanulni

A képzés eredményességének, a képződési sikernek következő lába a tanulás, illetve befogadás képessége. Itt nem egyszerűen tanulási képességről van szó, hanem az információ fogadásának, feldolgozásának, az új elfogadásának, befogadásának lehetőségéről. A legjobb tanulási képességgel rendelkező felnőtt is alacsony többlettel hagy maga mögött jelentős képzési folyamatot is, amennyiben a képzési tartalmakat nem tudja összhangba hozni korábbi tanulmányaival, tapasztalataival. A tanulási eredmény érdekében tehát gondoskodni kell arról, hogy tanulni is tudjon a felnőtt, s ne csak akarja a változást.

A tanulni tudás azzal is összefüggésben áll, mennyi idő telt el a felnőtt életében az utolsó tanulási helyzet óta, s annak idején milyen módszerrel, milyen hatékonysággal tanult. Sok esetben meg kell tanítani a felnőtt embert tanulni annak érdekében, hogy az ismeretek elsajátítása eredményes és hatékony legyen. Ez nem szégyen a felnőtt ember számára, sokkal inkább a tudatos tanulás első lépcsője.

### A felnőtt ember tanulását befolyásoló tényezők

#### **Fizikai tényezők**

- az érzékelési problémák, mint pl. a gyenge látás vagy hallás, csökkenthetik a beérkező információmennyiséget
- a nem megfelelő agyi vérellátás vagy a stressz rossz hatással lehet a memóriára
- bármiféle betegség csökkenti a külvilág iránti figyelmet

*Legutóbbi élményem, amikor az egyik csoporttagom mindig odajött hozzám a képzés szünetében, s azonosította a történéseket, mintegy ismétlésként, megerősítésként. Egy teljes nap eltelte után vallotta be, hogy el van dugulva a füle, mert szaunázott, s az utolsó merülés után nem tisztultak ki a hallójáratok a víztől. Ez egy egészen egyszerű példa arra, hogy ártatlannak tűnő helyzet is mennyire befolyásolja a tanulási képességet. Ebben a tekintetben a felelősség a résztvevőnél van, neki kell ismernie saját korlátait, s neki kell tudnia jelezni, ha valamiben nehézség van.*

### **Érzelmi tényezők**

- Én-kép** A felnőtt tanulók olyan embernek kell hogy lássák magukat, aki képes saját életének irányítására, és azt szeretné, ha mások is ilyennek látnák őt. Ha ez nem áll fenn, hajlamos a tanulást csak memoriterként kezelni a felnőtt, s képtelenné válik az elsajátított tartalmak alkalmazására.
- Motiváció** A felnőtt tanulók akkor éreznek motiváltságot a tanulás iránt, ha úgy érzik, hogy az egy tényleges szükségletüket elégíti ki. Biztosak akarnak lenni abban, hogy a tanulás valóban segíteni fog nekik (v.ö. az előző fejezet tartalmával).
- Érzelmi világkép** A felnőttek az értékek, hozzáállás, irányultságok érzelmi rendszerét építették ki magukban. A tanulás azonban a viselkedés megváltoztatását jelenti, tehát lehetséges, hogy megváltoztatja ennek a rendszernek egyes elemeit is. Minden ilyen változás zavart kelthet, tehát védekezést vált ki. Egy felnőtt változási hajlandósága (és így tanulási hajlandósága) pontosan arányos azzal, hogy érzelmileg mennyire érzi biztonságosnak magát. Ha a felnőtt ember érzelmileg bizonytalan, úgy a tanulási eredményessége is alacsonyabb.
- Megerősítés** Jóllehet a felnőtt tanulók képesek önmaguk irányítására, mégis nagy szükségük van a megerősítésre.

Az érzelmi tényezők a tanulni tudás legbizonytalanabb elemei. Sok esetben nehezen azonosíthatók, s egy adott érzelmi helyzet épp úgy válhat hátránnyá, mint előnnyé. Különösen igaz ez az „Én-kép” esetében.

*Gyermek és ifjúsági felügyelő képzést végzett egy hölgy. Félve és nehezen tanult. A csoport is, a tanárok is támogatták, nem szűkölködtek a megerősítésben, igyekeztek mindent megtenni azért, nehogy hitevesztetté váljon. Végül a hölgy jó eredménnyel tett szakmunkásvizsgát. A megerősítések tömege bizonyosan és közvetlenül hozzájárult a sikeréhez. Az elért sikerrel aztán olyan mértékben azonosult, hogy elfeledkezett a még fennmaradó tudáshiányáról, s nem akart többet tanulásról hallani. Hiszen ő már mindent tud, mindent megtanult, ami a munkájához szükséges. Mi több! Semmivel sem kevesebb azoknál, akikkel együtt tanult, hiszen ugyanaz a végzettsége. Eközben arról elfeledkezett, hogy ő 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezett csak, miközben csoporttársai között szép számmal voltak érettségizettek. Lényegében túlzottan is erős Én-képet rendelt tanulási teljesítménye mellé, amely megakadályozta őt abban, hogy reálisan szemlélje saját tudását (és nem tudását).*

### **Intellektuális tényezők**

A felnőtt tanuló nagytömegű korábbi ismerettel rendelkezik. Ezek a korábbi ismeretek segíthetik és gátolhatják is a tanulás során. A felnőttek akkor tanulnak könnyen, ha a friss tanulnivalót a korábbi ismereteikhez kapcsolhatják.

A meglévő ismeretek komoly akadályt is jelenthetnek a tanulásban. Ha az új tanulnivaló ellentmondásban áll a korábbi ismeretekkel, akkor a tanuló esetleg

- figyelmen kívül hagyja, vagy elutasítja az új tanulnivalót,
- megkísérli az új ismeretek befogadását, de ekkor ellentmondásba kerül önmagával; „el kell felejténie” a korábban tanultakat.

*Felsőfokú tanulmányaim során tanultam az NLP módszerről. Abban az időben sok más pszichológiai ismerettel érintődtem, s ez a rendszer nem fért össze nekem a korábbi képzésekben tanultakkal. A témában dolgozatot kellett írnom, s az NLP-vel kapcsolatos kérdéseket nem válaszoltam meg. Tanárom nem elégedett meg a helyzettel, s szóbeli vizsgát ajánlott. Sejtésem beigazolódt, a dolgozatban nem megválaszolt kérdéseket tette fel nekem. Szép sorjában megválaszoltam mindegyiket. A vizsga végén megkérdezte tőlem: „Na, meg lehetett tanulni?”. Mire azt válaszoltam: „Megtanulni meg lehetett.”. Bár a vizsgám ötös lett, nem volt igazam. Azóta sem emlékszem a válaszokra, amilyen gyorsan csak lehetett, elfelejtettem. Mert más ismeretiem „nem engedték meg nekem”, hogy megjegyezzem. S ami a példa szempontjából lényeges: az, hogy én ezt végső soron nem tanultam meg, nem áll összefüggésben azzal, hogy amit meg kellett volna tanulnom, az igaz-e vagy sem.*

### Tanulni tudás biztosítása

A tanulni tudás biztosítása a képző és a képzésben résztvevő közös felelőssége. A képző felelőssége a következő alapfeltételek megteremtésében és fenntartásában áll:

- a képzést megelőzően – ha az szükséges – legyen módja a résztvevőnek „felturbóznia” magát a tanulási folyamatra,
- a résztvevő kapjon gyakorlati lehetőséget, legyen tere, lehetősége kipróbálni azt, amit tanul,
- a képzést jellemezze az élményszerűség,
- a résztvevő tudja hozzákapcsolni a korábbi ismeretekhez a tanultakat,
- a célcsoportnak megfelelően legyen személyre szabott a képzés
- a képzés előre haladtával egyre nagyobb önállósága legyen a résztvevőnek.

A résztvevő felelőssége abban áll, hogy a saját tanulási lehetőségeinek figyelembe vétele mellett jelezze, ha hiánya van. Akár személyes vonatkozásban, akár a felsorolt tényezők tekintetében (v.ö.: Néma gyerekeknek anyja sem érti a szavát).

## **Tudatos részvétel sorsom alakításában**

### **Felelős önépítés**

Talán a legfontosabb kérdéshez értünk el, amely visszavezet a felnőtt ember működésének, jellemzőinek tanulmányozásához, értéséhez. A felnőtt ember egyrészt autonóm lény, ugyanakkor nem tud az őt körülvevő társadalomtól tetszőleges távolságot tartani. Óhatatlanul hatnak rá a társadalmi normák, jellemző felfogások mind a felnőtt ember lényegét, mind pedig lehetőségeit tekintve.

A XXI. század embere egyaránt érezheti magát önmegvalósítottnak és talajvesztettnek. Miközben megéli szabadságát, fogyasztási szokásai egyértelműen az uniformizálódást eredményező reklámhatásokra épülnek. Személyes felelősséget egyre inkább hangsúlyoz saját határainak kijelölésében, miközben másokhoz való viszonyát nem értelmezi.

Ahhoz, hogy önmagunkat rendben valónak éljük meg, Prof. Petzold szerint az alábbi öt területen kell elégedettnek lennünk önmagunkkal:

- fizikai test
- anyagi biztonság
- kapcsolati háló
- munka, teljesítmény
- értékek

Ezeket a területeket az identitás öt oszlopaként nevezi. Bármely oszlop sérül vagy nem rendelkezik olyan adottságokkal, „méretekkel”, amely miatt elégedettek lennénk vele, az a többi oszlopra is kihat. Igen, el kell tudnunk fogadnunk a testünket, anyagi biztonságunkat, kapcsolatainkat, munka-teljesítményünket, értékeinket olyannak amilyenek, vagy tennünk kell annak érdekében, hogy mások legyenek. Ha csak beletörődünk a valóságba anélkül, hogy valóban elfogadnánk azt, észrevétlenül önmagunk korlátjává válunk.

*Hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozó alapítvány egyik szociális munkása új feladatot kapott. Elvállalta egy négy fős foglalkoztató műhely vezetését. Fiatal fiúról volt szó, aki tudott beszélni a fiatalok nyelvén, s mivel testépítéssel is foglalkozott, úgy tűnt, megbirkózik a feladattal, a fiatalok el fogják fogadni vezetőnek. Barátunk igyekezett is ezt a látszatot fenntartani, s a műhelyben folyó munkára rendre azt jelezte, minden rendben. Közben érezte, saját teljesítménye nem megfelelő, de ezt félt belátni, s félt bevallani. Közül fél év után aztán nem tudta palástolni alulteljesítését, s nyitottá vált arra, hogy foglalkozzunk munkájának hatékonyabbá tételével. Még épp idejében ébredt erre a felismerésre, hiszen saját munkáját, s ezáltal egzisztenciáját veszélyeztette, miközben munkatársaival egyre romlott a kapcsolata.*

Figyeljük csak meg: gyengült a munka-teljesítménye – megromlottak a munkahelyi kapcsolatai – veszélybe sodorta anyagi biztonságát – megingott az önmagáról alkotott képben, saját értékeiben – s álmatlan éjszakái már-már egészségét is veszélyeztették. Erről szól Petzold „dominója”, amit még azelőtt kell szilárddá tenni, mielőtt elkezdenek ledölni az elemek. Egy „borulás” után már mindig sokkal nehezebb helyre állítani a rendet, mint azt megelőzve.

Az önépítés felelőssége annyit jelent, hogy az öt területen rendszeresen azonosítjuk önnön állapotunkat, s teszünk annak érdekében, hogy hiányainkat, nem megfelelőseinket leküzdjük. A képzés ennek a hiányleküzdésnek az egyik eszköze.

## **Felelősség kérdése a felnőttképzésben**

### **A felnőtt résztvevő és a felnőttképző közreműködési felelőssége**

A felnőttképzés partneri viszonyt feltételez, amelyben a képzésben résztvevő, a képző, illetve a képző intézmény egyaránt felnőtt módon, a maga tevékenységéért felelősen viselkedik. A képzés, mint folyamat a résztvevők együttműködése által lehet csak eredményes, így a képzési eredmény, az elvárt képződés létrejötte minden érintett fél felelőssége.

A különböző képzési formákban a felelősség konkrét megoszlása másként jelenik meg. Minél szervezettebb a képzés, illetve a képzés tartalmi, szervezési feltételei minél inkább kötöttek, annál kisebb a résztvevő felelőssége a megvalósítás biztosításában, viszont annál nagyobb a folyamat elején szükséges elhatározásban. Szabadabb képzési formáknál, ahol a résztvevő tartalomszabályozó szerepe biztosított, a résztvevői felelősség jelentősen növekedik a képzés sikere érdekében. Ez nyilvánulhat meg a képződési szándék pontos és folyamatos jelzésében.

A csoporttagokkal kapcsolatos felelősség is növekedik a szabadabb képzési struktúrákban. Egy-egy csoporttag igénye ellentétes lehet a csoport aktuális folyamatával, terhelhetőségével. Ennél fogva az igény megválaszolását csak a csoport egyensúlyának megtartása mellett biztosíthatja a képző, ami szélsőséges esetben akár az igény elutasítását is jelentheti. A kötött képzések egyértelmű kereteket biztosítanak minden résztvevő számára, s ritkán jelennek meg olyan változók egy csoporttag miatt, ami lényegileg kihat a többi résztvevőre.

**Tipikus résztvevői felelősségek** (amennyiben eltekintünk a különböző képzési formák eltérő sajátosságaitól, s inkább a közös vonásokra koncentrálunk):

<b>Aktivitás</b>	Együttműködés a képzési tartalom elsajátításában, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a résztvevő elfogadja azokat a módszereket, amelyek ennek elérését célozzák. <sup>3</sup>
<b>Fogékonyság</b>	Értékrend- és attitűdváltásra való érzékenység, amely ahhoz szükséges, hogy az elsajátítandó képzési tartalmakat a résztvevő képes legyen be- és egyúttal elfogadni.
<b>Tudatos tanulás</b>	A hatékony tanulási környezethez szükséges feltételek megteremtése, amely jelentheti a személyes időszervezést, a tanulás helyének és idejének megfelelő megválasztását, a tanulás támogató környezetének kialakítását. A tanulás támogató környezetét a családtagok és a képzési csoport más tagjai, vagy más, a képződésre pozitívan hatni tudó személyek egyaránt alkothatják.
<b>Problémák jelzése</b>	Anyagi, tanulási vagy bármilyen más, a képződési eredmény létrejöttét akadályozó problémák kommunikálása.
<b>Felnőttég</b>	Felnőtt partneri viszony fenntartása, amelynek lényeges eleme, hogy a felnőtt ember vállalja a felnőttiségét, s nem veszi fel a kisdíák szerepét.

### Tipikus képzői felelősségek

A felnőttképző talán legfontosabb felelőssége a **hitelesség**. Erich Fromm így fogalmaz a Szeretet művészete című könyvében:

Miközben ismeretanyagot tanítunk, elmulasztjuk azt a tanítást, amely az emberi fejlődés szempontjából a legfontosabb: a tanítást, amit nem adhat meg más, csak egy érett, szerető személy pusztá jelenléte...

A hitelesség mellett általánosítható további képzői felelősségek:

<b>Módszerválasztás</b>	A tartalom, a cél és a csoportszajátosságok figyelembe vételével felel a választott módszerért, amely által biztosítható az átadandó ismeretek elsajátíthatósága.
<b>Motiválás</b>	Gondoskodnia kell arról, hogy a résztvevői motiváció fenntartható legyen, a képzés legyen figyelemfelkeltő.

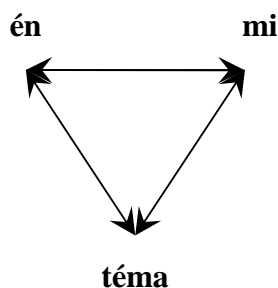
<sup>3</sup> A felnőttképzés nem egy tölcser, ahol a résztvevő passzív viselkedése mellett valamilyen oktatói bravúrral minden esetben elérhető az elvárt képződési eredmény. Nincs képződési hatás a résztvevő közreműködése nélkül.



<b>Visszajelzések fogadása</b>	A képzőnek biztosítania kell a résztvevők visszacsatolásának lehetőségét, s azt is, hogy a visszajelzések figyelembe legyenek véve a képzés folyamatában.
<b>Méltányosság és mértékletesség</b>	A képzőnek mérlegelnie kell, hogy a képzési cél elérése, az egyéni megoldások támogatása mellett milyen mélyen avatkozik be a felnőtt ember személyiségébe.
<b>Azonosulás a képzéssel</b>	A felnőttképző – ha akarja, ha nem – példaként áll a képzettek előtt. Nem abban az értelemben, hogy nekik is olyanná kell válniuk, mint a képzőjük, hanem abban az értelemben, ahogy a képzés folyamatához és céljához viszonyul. Ha egy felnőttképző maga is hátrítja a folyamatot vagy a célt, az közvetlenül kihat a képzés sikerére, a résztvevők teljesítményére.
<b>Csoportépítés</b>	Tapasztalatok szerint a felnőtt emberek lényegesen hatékonyabban tanulnak, ha nem pusztán egy térben ülő emberek sokaságaként viselkednek, hanem csoportként. Az egyénekből kialakítható csoport felépítése, a közösségformálás, majd a csoportdinamikai folyamatok követése/kezelése képzői felelősség.
<b>Gyakorlatiasság</b>	Olyan módon kell felépíteni a képzést, s a képzés során olyan módszereket kell alkalmazni, amelyek által biztosítható az elsajátított tartalmak gyakorlatba való átültetése.
<b>Alkalmazhatóság</b>	A gyakorlatiassággal hasonló gyökerű. Annál annyiban több, hogy nem elegendő a használhatóságot biztosítani, azt is meg kell teremteni, hogy az egyén számára alkalmazható többletet adjon a képzés.
<b>Céltudatosság</b>	A képzés minden esetben célorientált, s kimenetében vagy legalább folyamatában tudatos folyamat. A képzési cél érvényesítése alapvető, s az attól való eltérés azonosítása, a szükséges korrekciók megtétele végső esetben a képző felelőssége akkor is, ha a képzettnek is van a képzési cél tartásához rendelt szerepe.

### **A képző és a képzett közös felelőssége**

Egyrészt az egyéni felelősségek tükrözése, amennyiben valamelyik fél a saját felelősségeivel nem vagy csak részben él. De ezen felül a képzőnek és a képzettnek van egy általános, egyensúlyi modellre épülő felelőssége.



A modell alkotó elemei a téma (cél, tartalom, követelmények), az egyén (minden csoporttag külön-külön) és a csoport (a csoporttagok együttese). A sikeres felnőttképzésben a téma nem mehet az egyén vagy a csoport rovására, egyetlen egyén sem jó, ha fölé nő a csoportnak vagy a témának, s a csoport sem fontosabb, mint az egyén vagy a téma.

Az egyensúly fenntartása csak a felnőtt emberek kölcsönösségére alapulhat. A képzési csoport és azon belül az egyes tagok előre haladásáért, motiváltságáért, eredményességéért végső soron minden érintett felelősséggel tartozik.

### Felelősség a képzési tartalom meghatározásában

A képzési cél és az ahhoz rendelt képzési tartalom kijelölése első szinten a képző intézmény, illetve a képzési program megalkotójának feladata. Formális képzés (mint például az OKJ-s szakképesítésre felkészítő, vagy program-akkreditált, tartalmukban rögzített képzések) esetén a résztvevő ezt a tartalmat fogadja el, s a tartalom ismeretében köteleződik el a képzési folyamatra. Ezzel szemben az ún. non-formális képzések esetében az előre meghatározott képzési tartalom inkább csak irányelvet jelent. A képzés végleges kialakítása ezt követően, a képzési cél figyelembe vétele mellett a képző és a képzettek közös tevékenysége. Jó példák erre a különböző szemináriumok, tréningek.

Nyilvánvaló, hogy a két képzési forma tanúsított tudása más jellegű. A formális képzéseknél előre tudom, mit fogok tanulni, milyen végzettséget szerzek, s előre tudom pozicionálni, hogy annak birtokában milyen előnyökhöz juthatok (pl. adott munkakör betöltése). Non-formális képzésnél inkább a képzés irányultsága ismert, s bár ismerhetem a képzés sikeres elvégzésével megszerezhető dokumentumot (vagy éppen azt, hogy ilyen dokumentum nem kapcsolódik a képzéshez), annak mögöttes tartalma, érvényesíthetősége kevésbé határozható meg előre.

### **A képzések világa**

Ebben a részben a felnőttképzés rendszeréről lesz szó, amelynek bemutatásához elengedhetetlen a vonatkozó jogszabályok egy-egy pontjának ismertetése. Mindez azért szükséges, mert a felnőttképzés igénybe vétele nem csak a felnőtt ember belső szándékaira épül, s nem hagyhatók figyelmen kívül a vonatkozó szabályozások.

### **Felnőttképzés Magyarországon**

A felnőttképzés fontossága társadalmi és gazdasági vonatkozásban is vitathatatlan. Magyarországon az 1990-es évek első felétől megvalósuló igazgatási törekvések számos lényegi szándékot tükröznek, amelyek a felnőttképzést érintik. Ezek a szándékok kifejeződnek a 2001. január 1.-vel életbe lépett felnőttképzési törvény preambulumban, a következők szerint:

- az Alkotmányban biztosított tanuláshoz való jog az állampolgár egész életpályáján érvényesüljön,
- a felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott lehetőségei a társadalom minden tagja számára bővüljenek,
- az állampolgárok meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak,
- az állampolgárok eredményesen tudjanak bekapcsolódni a munka világába és sikeresek legyenek életük során,
- a felnőttkori tanulás és képzés révén az életvitel minősége javuljon.

A felsorolt szándékok egybeesnek a jelenkor társadalmi adottságaival, valamint a felnőtt ember életével, fejlődésével kapcsolatos pszichológiai, andragógiai és etikai elvekkel. Ennek megfelelően a felnőttképzés hazai szabályozásának elvi alapja szilárd, a felnőttképzés valamennyi lehetőségének és funkciójának keretét biztosító.

A filozófiai erős alapra sajnálatos módon számtalan szakmai ellentmondás rakódik, amely nem teszi lehetővé a felnőttképzési szabályozások minden esetben egységes, egyértelmű alkalmazását. A vonatkozó jogszabályok több ponton is nehezen értelmezhető fogalmakat, vagy a felnőttképzés gyakorlatával nem koherens rendszereket nevesítenek.<sup>4</sup> Számunkra még sincs jelenleg más lehetőség, mint ezen a fogalmi és szabályrendszeren keresztül próbáljuk meg azonosítani a magyarországi felnőttképzést.

## **A megfelelő képzés kiválasztása**

### **A felnőttképzési tevékenység képzési kategóriái**

A felnőttképzési törvény szerint a felnőttképzés célja szerint meghatározott képzettség megszerzésére, kompetencia elsajátítására irányuló általános, nyelvi vagy szakmai képzés.<sup>5</sup> A nyelvi képzések értelmezése viszonylag egyértelmű, azonban a szakmai és az általános célú képzések szétválasztása már nehezkesebb.

#### **Általános célú képzés**

A felnőttképzési törvény szerint az általános célú képzés olyan képzés, amely az általános műveltség növelését célozza, amely hozzájárul a felnőtt személyiségének fejlődéséhez, a társadalmi esélyegyenlőség és az állampolgári kompetencia kialakulásához.<sup>6</sup>

#### **Szakmai képzés**

A szakképzési törvény szerint a szakmai képzés:

- a szakképzést megalapozó szakmai alapképzésre, a tanulmányokba és a szakmai vizsgába történő beszámítás tekintetében a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény (a továbbiakban: közoktatási törvény) által szabályozott szakiskolai gyakorlati oktatásra, pályaorientációra és szakmai alapozó elméleti és gyakorlati oktatásra, valamint szakközépiskolai szakmai elméleti és gyakorlati szakmacsoportos alapozó oktatásra,
- az állam által elismert szakképesítés megszerzésére,
- munkakör betöltéséhez, foglalkozás, tevékenység gyakorlásához szükséges képesítés megszerzésére,
- a felsőoktatási intézményben szervezett felsőfokú szakképesítés megszerzésére,
- a szakmai tevékenység magasabb szintű gyakorlásához, a mestervizsgálathoz szükséges ismeretek elsajátítására,
- a hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok számára szervezett képzésre;
- a megváltozott munkaképességűeket érintő rehabilitációs képzésre, továbbá
- az elhelyezkedést, a vállalkozást segítő képzésre

irányul.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Forrás: Retegzi Zsolt: A felnőttképzés hazai szabályozása. FVSZ, Budapest, 2008.

<sup>5</sup> 2001. évi CI. Tv. 3.§. (2) a)

<sup>6</sup> 2001. évi CI. Tv. 29.§. 4.

## Képzés kiválasztása

A képzés kiválasztásának legfontosabb kritériuma, hogy a választott képzés az élet bármely területén hozzájuttasson ahhoz a többletteljesítményhez, amit a képzés által megszerezni kívánunk. Ismert ugyanakkor, hogy a képzések megválasztásánál ennél sokkal földhöz ragadtabb szempontok érvényesülnek (ahogy arra egy korábbi felsorolás már utal). Ilyenek lehetnek például:

- a munkaköröm betöltéséhez kötelező elvégezni az adott képzést,
- az előmenetelemhez szükséges a képzés
- személyes életem előmozdításához kell a képzés, stb.

Ha nincsenek különösebb formális céljaink egy képzéssel, akkor lényegében egyedül a megszerezni kívánt tudás lehet a választási alap. Azonban ha munkaerőpiaci okok is megjelennek a képződési szándékban, akkor érdemes odafigyelni arra, hogy a választott képzés szakmai legyen.

Laikusként persze sok esetben nehéz eldönteni, hogy egy személyiségfejlesztés az vajon tényleg általános célú képzés, vagy ha éppen a segítő szakmában akarok dolgozni, akkor szakmai? Ennek a problémának a feloldása úgy oldható meg, hogy a képzés célját és célcsoportját vizsgáljuk. Ebből egyértelműen kiderül, hogy szakmai tevékenység gyakorlásához ad fejlődési lehetőséget a képzés, vagy inkább az élet általános területeire.

Végül jöjjön a poén. Hogy egy képzés – például munkahelyi környezetben való elismerés okán – szakmai képzés vagy általános célú képzés, az azon múlik, melyik kategóriába lett felvéve a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásába, s a képzés rendelkezik ún. nyolc számjegyű azonosítóval. Ha valaki számára ez fontos kérdés a képzés kiválasztásának mérlegelésekor, akkor ez a besorolás minden képző minden képzésére megismerhető akár a képzőknél, akár a nyilvántartás adatai által.

## Program-akkreditált képzések választása

A program-akkreditáció lényege, hogy az elkészített képzési programot egy független testület minősíti, előre meghatározott szempontok alapján. Ezek a szempontok szakmai szempontok, azonban előfordulhat, hogy a képzést választó egyén más elvek alapján mérlegeli a program megfelelőségét. Így előfordulhat, hogy egy akkreditált képzést nem megfelelőnek tart valaki. Mint ahogy az is életszerű, hogy egy nem akkreditált program jó legyen, hiszen attól még lehet megfelelő, hogy ezt egy független testület nem állapította meg.

Résztevői oldalról amiért előnyben részesíthető egy program-akkreditált képzés, az a következő okok egyike vagy mindegyike miatt lehet:

- A program-akkreditált képzést a képző számlázási szempontból ÁFA mentesen valósítja meg, s ez az esetek többségében alacsonyabb képzési díjat eredményez.
- A program-akkreditált képzés sikeres elvégzését tanúsító dokumentumok elfogadottsága jellemzően magasabb.
- A program-akkreditáció ténye akkor is hord magában egyfajta minőségtanúsítást, ha az értékelési szempontok a képzést választó felnőtt szempontjaitól eltérnek.

---

<sup>7</sup> 1993. évi LXXVI. Tv. 1.§.

Végső soron bármely képzést választja valaki, egy bizonytalanság minden esetben megmarad. A jó képzési program előfeltétele, de nem záloga a jó képzésnek.

## **Képző kiválasztása**

Három lépést érdemes átgondolni:

1. Legfontosabb szempont, hogy a szükséges és kiválasztott képzés megvalósításával az adott szervezet/intézmény foglalkozzon.
2. Érdemes megtudni, hogy a kiválasztott intézmény szerepel-e a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásában.
3. Érdemes azonosítani, hogy akkreditált felnőttképzési intézményről van-e szó.

A három lépés indokai:

A felnőttképzést sokkal szélesebb körben folytatják intézmények, mint ami a jogszabályok által feltételként előírt. Elméletben csak az folytathatna felnőttképzési tevékenységet, aki szerepel a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásában. A nyilvántartásba vétel önmagában természetesen nincs hatással a képzés minőségére, eredményességére. Nem nyilvántartott képzők is végezhetnek magas színvonalú felnőttképzést. Ugyanakkor a képzés esetleges eredménytelensége, vagy nem megfelelése esetén a résztvevő számára több fogyasztóvédelmi lehetőség biztosított, ha nyilvántartott felnőttképzést folytató intézménynél vett részt felnőttképzésben. Ennek a jelentősége különösen megnő, ha az illető szakmai képzésben vesz részt.

Az akkreditáció megléte a képző részéről szintén nem a képzés minőségére utaló jegy, bármennyire is kívánatos lenne ez a feltétel. Így tehát nem szempont az akkreditált intézmények megítélésében, hogy ott esetleg jobb a képzés. Ha valaki egyéni módon tanul, lényegében nincs is jelentősége, hogy akkreditált intézmény képzésére jár-e vagy sem. Az akkreditáció a résztvevő oldaláról akkor lehet fontos feltétel, ha képzésének költségét a munkáltatója támogatná a szakképzési alap terhére. Ezt a forrást ugyanis csak akkreditált intézmények esetében lehet ilyen céllal felhasználni.<sup>8</sup>

Annak ellenére, hogy két jogi forma is megemlítésre került, összességében elmondható: a képző intézmény kiválasztásánál a legfontosabb szempont, hogy a képzés közvetlen feltételei (képzési környezet, oktatók stb.) megfelelőek legyenek.

## **Formális és informális szerződéskötés a felnőttképzésben**

### **A felnőttképzési szerződés**

A felnőttképzési törvény szellemiségében és szövegezésében is igyekszik biztosítani a felnőtt ember képzési jogait. Ennek érdekében, hogy a felnőttképzési tevékenység fogyasztóvédelmi szempontból is megfelelő legyen, minden felnőttképzési helyzetben elvárja a képző intézmény és a felnőtt közötti felnőttképzési szerződés megkötését.<sup>9</sup> A felnőttképzési szerződéssel szemben támasztott tartalmi elvárásokat a képzők jellemzően túlzónak vélik. Megvizsgálva a szabályokat, valóban van néhány kitétel amely vagy nem életszerű, vagy a szerződéskötés pillanatában nem minden esetben rögzíthető. Az elvárt elemek azonban többségükben a felnőtt embert tájékoztatják és biztosítják számára az átláthatóságot a folyamattal, illetve az ahhoz kötődő elvárásokkal kapcsolatban.

---

<sup>8</sup> A 2008-ban hatályos jogszabályi előírások alapján.

<sup>9</sup> V.ö.: 2001. évi CI. Tv. 20.§.

Ezt a szerződést két esetben jellemzően nem kezelik a képzők. Az egyik eset az, amikor egy szervezet dolgozói számára valósul meg a képzés. Ekkor a képző és a képzés finanszírozója is meg van arról győződve, hogy elegendő a résztvevők kijelölése. Márpedig ez nem így van. A felnőttképzési szerződés minden esetben a képzés szolgáltatója és a képzésben résztvevő között biztosítja a kölcsönösség feltételeit, a képző és a képzett elköteleződését.

A másik eset, amikor jellemzően elmarad a felnőttképzési szerződés megkötése, az az általános célú vagy a nagyon rövid időtartamú (többségében egy-két napos) képzések világa.

Persze van egy harmadik eset is, amikor a képző nincs tisztában azzal a kötelezettségével, hogy a képzésben résztvevőkkel felnőttképzési szerződést kell kötnie.

### Az informális képzési szerződés

A felnőttképzési szerződés formai értelemben teremt elköteleződést. Az informális szerződés lényege az, hogy mentálisan is elköteleződjenek a képzési folyamat partnerei az eredményesség érdekében.

Az informális szerződés jellemzően nem kerül leírásra, és sokszor szavakban sem érhető tetten. Egyszerűen – és azért megjegyzem, itt az „egyszerűen” soha nincs magától, szóval egyszerűen – megteremtődik a lelkekben. Kifejeződik a résztvevők összekovácsolódásában, aktivitásában, a motiváció felébredésében és tartósságában.

Persze lehetnek írásos formái is ennek a szerződésnek. Amikor pl. egy flip chart lapra felírásra kerülnek az elvárások, amelyeket mindenki fontosnak tart, s amelyről kijelenthető, ez az alapja a képzéssel kapcsolatos elégedettségnek. Esetenként ezt a lapot a képzést vezető aláírattal a résztvevőkkel, s maguk is aláírják ekkor. Ez végérvényesen az informális szerződés megkötését jelenti.

Az elvárások megfogalmazása sok esetben a tartalom szabályozását is jelenti egyben. Ezáltal az informális szerződés azonosítja azokat a változókat, amelyek a képzés indításakor nem voltak rögzítettek.

*Személyes példám az informális szerződés esetére és erejére: Hospice lelkipáter képzésem egyik első feladata volt szerződést kötni önmagammal. Egy órát kaptunk arra, hogy leírjuk mindazt, amit a képzéssel el akarunk érni. Azt vártam, hogy a szerződések összegyűjtésre, felolvasásra kerül majd sor, de nem ez történt. Visszatérve a csoportkörbe arra kértek minket, írjuk alá, mint szerződő felek. Mint elvárás támasztók és mint teljesítők. Majd arra hívtak meg minket, tegyük el úgy, hogy a képzés során mindig nálunk legyen. Soha nem írtam alá máskor olyan mély és szigorú „felnőttképzési szerződést”, mint akkor.*

Amint a példából is látszik, a felnőttképzési szerződés a keretekre koncentrál, az informális szerződés az elköteleződésre. Amit a magam részéről az informális szerződéssel kapcsolatban a legfontosabbnak tartok: igazán eredményes felnőttképzés az informális szerződés létrejötte nélkül elképzelhetetlen.

### **A felnőttképzés etikai felelőssége**

A felnőtt ember jellemzője az identitás, a személyiség integritása. Az identitás – akárcsak részbeni vagy időleges – feladása a felnőtt ember számára kockázatot jelent. Ilyen módon kockázat a képzésben való részvétel is annak függvényében, mennyiben érinti a felnőtt ember személyiségének egységét, milyen mértékben törekszik viselkedésének, attitűdrendszerének megváltoztatására. A kockázat egyúttal bizonytalanságot is jelent, amelyet a felnőttképzőnek tisztelnie és méltányolnia kell.

A felnőtt embernek pedig késznek kell lennie arra, hogy ezt a kockázatot vállalja annak érdekében, hogy előbbre, teljesebb életre jusson.

*Még az 1990-es évek második felében vettem részt egy szemináriumon, amelynek mottója – bár nem ennek okán fogalmazódott meg – rendkívül szemléletesen fejezi ki ezt a kihívást és félelmet egyaránt sugalló állapotot a következő módon: az egyensúly megtalálásának művészete és a kibillenés kalandja.*

A személyiség új egyensúlya mindig egy kibillenés alkotó hatása. Ilyen a felnőttképzés által megélhető kibillenés és egyensúlyra lelés is. Kívánatos, hogy a felnőttképzés legyen minden résztvevő számára az új, teljesebb és tartalmasabb egyensúly megtalálását megelőző kaland!

S végül ismét egy Erich Fromm idézet, amely arra hívja fel a figyelmet, hogy más embereket megszólítani, más emberekhez közel lépni, velük partneri viszonyban lenni csak akkor lehetséges, ha mi önmagunkban szilárd egységként létezünk.

Szeretve lenni és szeretni, ehhez bátorság kell. Az a bátorság, hogy bizonyos értékeket mindennél előbbre valónak tekintsünk, s vállalva a kockázatot, mindent feltegyünk ezekre az értékekre. (Erich Fromm)

Úgy legyen!