

PRÁCSER TAMÁS

A képzők képzésének európai aspektusai

Az Európai Unió Lifelong Learning Munkaprogramjának egyik legfontosabb célkitűzése az Európai Unión belüli oktatási és képzési rendszerek minőségének és hatékonyságának növelése. Ennek gyakorlati megvalósulása jelentős mértékben függ az oktatók, esetünkben a felnőttoktatók felkészültségétől. A felnőttoktatók oktatásának és képzésének fejlesztése elsődleges prioritás az európai uniós oktatáspolitikában.

Ma már nem szorul bizonyításra, hogy a felnőttek oktatása egészen más ismereteket és kompetenciákat igényel az oktatótól, mint a hagyományos értelemben vett oktatás. Európa nemzetei mára felismerték, hogy a tudás alapú társadalomban a legfontosabb dolog a tudáshoz való hozzáférés. Ebben a tanárookra és képzőkre kulcsfontosságú szerep hárul.

Tudományos diákköri dolgozatomban a képzők képzésének témakörét járom körül. Kutatási témám meghatározó abból a szempontból, hogy az európai trenddel ellentétben Magyarországon mindeddig nem szenteltek elegendő figyelmet a képzők – elsősorban a felnőttképzők – képzésének. Bár vannak bizakodásra okot adó kezdeményezések, fontosnak tartom, hogy a téma iránt érdeklődő átfogó képet kapjon a képzők képzésének főbb európai irányvonalairól is.

A gyakran országonként eltérő, sokféle felnőttképzési praxis igen különböző képzési gyakorlatokat hozott létre: ezért nehéz köztük egységességet, közösen megszabható minőséget, átláthatóságot felismerni. A képzések országon belüli elismertségének problematikus jellegén túl nagymértékben hiányzik a kurzusok és a megszerzett kompetenciák nemzetközi elismertsége. Abban azonban egyetértés mutatkozik – ahogy azt a lisszaboni célkitűzések is rögzítik –, hogy az oktatás és képzés egész spektrumában, az eredmények javításában kulcsfontosságú szerep hárul a tanárok, tutorok, facilitátorok, tanácsadók, tanfolyam- és tréningsszervezők képzésének és továbbképzésének megújítására, a tanári szerep- és feladatkör teljes újraértelmezésére, a tanári szerep vonzóbbá tételére. Különösen igaz ez a felnőttképzésre, amelynek minőségi kritériumává egyre inkább a jó felnőttoktató vált és válik.

Dolgozatomban bemutatom ezen terület jelentősebb EU-s kezdeményezéseit, mint az AGADE, ALPINE, vagy a TEACH-projekt, majd foglalkozom a magyar rendszerrel, végül egy konkrét példán keresztül ismertetem a képzők képzésének gyakorlatát. Ez utóbbira koncentrálok az írás is, hiszen tevékenységük, az általuk alkalmazott módszerek megismerésére egyéb más módon kevés lehetőség van.

Best practice – BGAG

A drezdai BG-Akadémia, a BGAG, a német állami balesetbiztosító munka- és egészségvédelmi intézete, melynek feladata a munkahelyi egészség- és balesetvédelem fejlesztése. E feladatokhoz szorosan kapcsolódik a területen dolgozó oktatók és trénerképzése, továbbképzése.

Választásom azért esett erre az intézményre, mert az itt töltött Erasmus szakmai gyakorlatom során sikerült személyesen is megismernem a BGAG tevékenységét,

részt vehettem a különböző munkafolyamatokban, melyek közvetve vagy közvetlenül kapcsolódtak a képzők képzéséhez. Az itt szerzett tapasztalatok, a megismert gyakorlat pedig szorosan kapcsolódik a Magyarországon még csak elterjedőben lévő praxishoz.¹

A BGAG feladata az állami balesetbiztosítás szereplői és azok társszervezetei, így munkavédelmi szakértők, biztosítottak, vezetők, valamint vállalkozók és főiskolai oktatók prevenció² munkájának támogatása. Feladatát képzések lebonyolításával, konferenciák, rendezvények szervezésével, kutatás-fejlesztéssel, valamint tanácsadással látja el.

Évente 11 ezer résztvevőt oktatnak és képeznek tovább a munka- és egészségvédelem területén. Az évi 300 szeminárium tematikája felöleli a klasszikus értelemben vett technikai munkavédelmet, a megfelelő munkahelyi környezet kialakítását, a munkavédelemmel foglalkozó szakemberek ki- és továbbképzését, egészséggel kapcsolatos témákat.

Szemináriumai gyakorlatorientált tanműhelyekben folynak: a BGAG 25 gyakorlati részlege a komplex munkaszituációk megtapasztalását is lehetővé teszi, ahol az egyes szakterületeknek megfelelően kialakított állomásokon lehetőség nyílik a munkafolyamatok alapos megfigyelésére, értékelésére és javítására. A szemináriumi résztvevők ennek megfelelően aktív, intenzív tanulás útján empirikus ismereteket szereznek, amit a gyakorlatban is sokkal jobban tudnak alkalmazni. Így pl. a „kommunikációs műhelyek” modern rögzítő és lejátszó berendezései optimális feltételeket biztosítanak a tréningekhez és a csoportdinamikai folyamatok megfigyeléséhez. Ezek a feltételek lehetőséget adnak a kurzusok rögzítésére és utólagos véleményezésére. A BGAG többi gyakorlati műhelye is ezt a didaktikai koncepciót követi.

Annak érdekében, hogy a képzések eredményességét és tartósságát biztosítsák, a „Drezdai öt lépcsős” modellnek megfelelően folyik az oktatás. Ez a modell előadásokat, oktató jellegű beszélgetéseket, kiscsoportos esettanulmányokat foglal magába. A korábban tanultak elmélyítésére szolgál továbbá az akadémia gyakorlóüzemében végzett egyéni feladatvégzés, a megfigyelő feladatok, és a résztvevők távoktatáson (online tanulási felületen) keresztüli továbbképzése is.

A Train the Trainer – képzési koncepció

A Train the Trainer képzési programjai azoknak szólnak, akik a prevenció és egészségtámogatás területén oktatóként, képzőként vagy trénerként dolgoznak, illetve a jövőben szeretnék ezt a tevékenységet folytatni. A képzési koncepció egy „tudásszintmérést”, öt alapkvalifikációt, tíz speciális témát és négy workshop-ot foglal magába.

Ahhoz, hogy személyre szabott képzési kínálatot tudjanak biztosítani minden résztvevő számára, figyelembe veszik a szakemberek képzési igényeit, előképzettségét és tevékenységi területeit.

A trénerprofil-analízis jelenti a képzésbe való belépés feltételét. Itt lehet meg tudni, melyek a trénernek erősségei, és melyek azok a területek, amik további fejleszt-

¹ Bildungsangebote 2008: Trainer und Dozenten im Arbeits- und Gesundheitsschutz; BGAG, Dresden, 2007.

² Jelen esetben prevenció alatt a munkahelyi balesetek, munkahelyi megbetegedések, illetve a munkafeltételekkel összefüggő egészségre veszélyes helyzetek megelőzését, valamint az egészséges életmód előmozdítását megcélzó munkahelyi egészségmegőrzést kell érteni.

tésre szorulnak. A trénerek személyes trénerprofiljának kialakítása érdekében a BGAG munkatársai mint megfigyelők, interjúvolók és tanácsadók kísérik végig a képzést, s adnak visszajelzést a következő területeken:

- kommunikációs kompetenciák,
- módszer- és médiakompetencia,
- résztvevő-orientáltság,
- visszajelzések megfelelő módon történő kommunikálása és befogadása,
- szemináriumok felépítése,
- teamteaching,
- továbbképzés területén folytatott tevékenységek.

Mindezek értékelése alapján személyre szabott képzési csomagokat dolgoznak ki, amik alapkvalifikációs és további speciális fejlesztési irányokat tartalmazhatnak. Ezek a következők:

Alapkvalifikációs modulok

- 1.) A felnőttképzés alapjai: a résztvevő megismeri a felnőttképzés didaktikai alapjait. A tréner képes lesz eligazodni a különböző pedagógiai módszerek között, és fel tudja építeni saját tanítási kompetenciáit.
- 2.) Médiaműhely: prezentáció készítése és tudatos alkalmazása. Digitális fotó- és videókészítési technikák.
- 3.) Sikeres előadás és prezentáció: mindezek segítségével a tréner képes lesz személyes fellépése, tematikus előadásmódja és a szemléltető eszközök megfelelő összhangjának kialakítására.
- 4.) Moderációs ismeretek – a résztvevők bevonása, érdeklődésük fenntartása.
- 5.) Hangképzési, hangtechnikai ismeretek

Speciális képesítési irányok (csak néhány érdekesebb kiemelésével)

- 1.) Aktiválás és mozgatás, mint tanulást támogató elemek: szerepjátékok, esettanulmányok, tapasztalatcsere, szimulációs eszközök használatának elsajátítása.
- 2.) Az egészség és prevenció témaköréhez kapcsolódó játékok és gyakorlatok: az itt tanult alkalmazásával izgalmassá és motiválóvá lehet tenni a szemináriumot.
- 3.) Motiváló feedback/visszajelzés – megfelelő bánásmód a résztvevőkkel: a tréner képes lesz használni a konstruktív feedback különböző fajtáit, és ezeket igény szerint tudja szemináriumaiba beépíteni.
- 4.) Teamteaching: a tréner képes lesz optimalizálni a szeminárium résztvevőinek együttműködését, amely hozzájárul egy motivált, változatos és kiegyensúlyozott tanítási-tanulási folyamat megvalósulásához.
- 5.) A kritikus szemináriumi szituációk felismerése és azok leküzdése.
- 6.) Megérteni, értékelni, megítélni és megismerni az embereket: a témánál fontos pszichológiai módszereket, magatartásmintákat, testjeleket ismerhet meg a tréner, mindezekkel képes lesz bővíteni saját tréneri kompetenciáit és erősségeit. Többet fog megtudni magáról és arról, milyen hatással van másokra. Ezáltal erősödik önreflexiós képessége.
- 7.) „Blended Learning” didaktikai alapjai: a jelen idejű oktatás e-learning-gel való kombinálása.
- 8.) Továbbképzés, résztvevő-orientált koncepciók kifejlesztése: a tréner megtanul határozott és tartós továbbképzési koncepciókat készíteni céljai és az oktatás tartalmának megvalósítása érdekében.

A bemutatott képzéseket kísérő intézkedések, hospitálás, co-tréning, coaching, valamint a trénerek közti gyakori tapasztalatcsere követi, melynek célja a tanult munkahelyi környezetbe történő minél hatékonyabb átültetése.

A képzés lezárásaként a BGAG a trénerek számára kiállított bizonyítványban, az úgynevezett trainerpass-ban igazolja a trénerprofil-analízisen és a szemináriumokon való részvételt.

Befejezés

A bemutatott képzés alapján is egyértelműen látszik, hogy a felnőttek oktatása más ismereteket és kompetenciákat³ igényel az oktatótól, mint a hagyományos értelem-ben vett oktatás. A kompetenciák eltérése a tanított célcsoportok különbözőségében rejlik:

- A felnőtt önkéntesen tanul.
- Ahhoz, hogy a felnőtt tanuljon, erős és folyamatos készítés szükséges, ezért meghatározó a motivációk szerepe.
- A felnőtt adott cél elérésének érdekében tanul. A képzési programok közül céltudatosan választ.
- A felnőtt a tanulás során felhasználja korábbi élet- és munkatapasztalatait.
- A felnőttet a rendeskorúaktól eltérő időszerkezeti sajátosságok jellemzik.

Ezen jellemzőket, a célcsoport sajátosságait és igényeit is figyelembe véve meghatározhatóak a felnőttképző, az andragógus által elvárt kompetenciák, amiket többek között Brookfield is összegyűjtött:

- megérteni és figyelembe venni a felnőtt tanulók motivációs és részvételi mintáit,
- megérteni a felnőtt tanulók szükségleteit és biztosítani kielégítésük feltételeit,
- jártasság a felnőtt tanulók sajátosságainak elméleti és gyakorlati kérdéseiben,
- a közösségek és szükségleteik megismerése,
- a különböző tanítási technikák és eljárások, valamint alkalmazásuk ismerete (módszertan),
- meghallgatási és közlési képességek biztosítása,
- tanulási anyagok használatának és strukturálásának ismerete,
- készség a felnőttek érdeklődésének elfogadására és támogatására,
- a „continuing education”, folyamatos önképzés támogatása,
- a felnőttképzési programok felmérésére és értékelésére való képesség,
- a tanulási tartalmak területeinek ismerete,
- a szervezeti kultúra ismerete,
- tanítási-tanulási folyamatok és termékek tervezésének, szervezésének, fejlesztésének, irányításának, elemzésének, értékelésének képessége.

Ahhoz, hogy a BGAG képzési koncepcióját könnyebben meg tudjuk vizsgálni a szükséges kompetenciák megléte szempontjából, célszerű az itt sorra vett kompetenciákat valamilyen rendszer szerint csoportosítani. Ezt Bajusz Klára által alkalmazott séma szerint teszem, aki 5 fő kompetenciaterületbe foglalta a felnőttoktatók szükséges kompetenciáit:

³ 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 Iván (2005): Képesítési követelmények – kompetenciák – sztenderdek. Pedagógusképzés, 1. sz., p. 5-16.

- Szakmai kompetenciák: az oktató tudományterület, professzió (tantárgyak, modulok) oktatását teszik lehetővé. Elsősorban azt a szaktudást takarják, mellyel a tanár az adott (elméleti, gyakorlati) területen megfelelően felkészültnek tekinthető.
- Andragógiai kompetenciák: lehetővé teszik, hogy a tanár tudását felnőtteknek adja át. Ide tartoznak a releváns andragógiai ismeretek, a tananyagtervezési és szervezési ismeretek. A tanuló társadalom megteremtésének elősegítése, valamint a felnőtt tanulók felkészítése az egész életen át tartó tanulásra. A tanulási képességek fejlesztése.
- Szociális kompetenciák: a tanár képes megérteni, átérezni a felnőtt diák tanulással kapcsolatos gondjait és nehézségeit, lehetőség szerint orvosolni ezeket az egyén szintjén (anyagi, családi, időszervezeti, munkaerőpiaci konfliktusok) ugyanúgy, mint adott célcsoportok (kisebbségek, szegregáltak, halmozottan hátrányos helyzetűek) tekintetében.
- Technológiai kompetenciák: a XXI. században elengedhetetlen információs és kommunikációs technológiák ismerete, valamint az oktatás során való felhasználása (szemléltetés, e-learning stb.).
- Kommunikációs kompetenciák: képessé teszik a tanárt arra, hogy párbeszédet folytasson és együttműködjön más oktatókkal, képző intézményekkel, társadalmi és szakmai szervezetekkel, munkáltatókkal, döntéshozókkal. Az interakciók hatására képes változni és változtatni (rugalmasság).

Számunkra az utolsó négy kompetencia fontos, hiszen ezek azok a kompetenciák, melyek az andragógus, felnőttoktató-képzés keretein belül szerezhetők meg. Ennek tükrében elemzem a BGAG képzési módszerét: az öt fő kompetenciaterületet összevetve az alapkvalifikációs modulok, valamint a speciális képesítési irányok tartalmával láthatjuk, hogy a képzők képzésének német gyakorlata minden szükséges kompetenciát lefed. Emellett módszerük erőssége a képzést megelőző tudás, kompetencia-felmérés, hiszen ezen ismeretek birtokában célirányosan, az egyéni igényeknek megfelelően lehet felkészíteni a leendő felnőttképzőt azokra a feladatokra, amiket végre kell hajtania egy képzés, egy tréning alkalmával, illetve azokra a szituációkra, amelyekkel szembesülhet ezek során.

A BGAG képzéseinél követendőnek tartom programjai gyakorlatorientáltságát. Személyes tapasztalat alapján elmondhatom, hogy a még alapvetően elméleti képzések esetében is voltak olyan gyakorlatias elemek, amelyekkel a korábban hallottakat szemléltették. Ezt mindenképpen pozitívumként tudom kiemelni.

S bár a TDK-dolgozatban bemutatott további képzések, az ezeknél rendelkezésre álló gyakorlati feltételek teljes mértékben nem feleltethetők meg egymásnak, mégis úgy gondolom, hogy az oktató kompetenciák szempontjából érdemes volt összehasonlítani őket. Sőt célszerű lenne az adott problémát néhány éven belül újból megvizsgálni, mikorra már a programok huzamosabb ideje működnek, kiforrták magukat.

Közös célunk, hogy felnőttoktatóink munkája hatékonyabb legyen és meg tudjanak felelni tudásalapú társadalmunk állandóan változó igényeinek. A dolgozatban bemutatott jó gyakorlatok így iránymutatásul szolgálhatnak a magyar képzési programok további fejlesztéséhez, tökéletesítéséhez.

Felhasznált irodalom

- Dr. Bajusz Klára: A tanári kompetenciák szerepe az iskolarendszerű felnőttoktatásban, Tudásmenedzsment, Andragógia különszám, 2006. 12.
- Benedek András - Csoma Gyula - Harangi László (főszerk.): Felnőttoktatási és képzési lexikon. Budapest, Szaktudás Kiadó Ház, 2002. p. 172.
- Bildungsangebote 2008: Trainer und Dozenten im Arbeits- und Gesundheitsschutz; BGAG, Dresden, 2007.
- Brookfield, S.D.: Training Educators of Adults (The Theory and Practice of Graduate Adult Education), Routledge, London and New York, 1988.
- Cserné Adermann Gizella: Új szak a képzési palettán: andragógia, Tudásmenedzsment VII. évfolyam 3. szám - "Andragógia" különszám
- Csoma Gyula: Mesterség és szerep, A nevelési-tanítási szerep a pedagógusok és az andragógusok munkájában, 2003. PTE TTE FEEFI 2003.
- Durkó Mátyás: Felnőttkori sajátosságok és a felnőttnevelés, Kossuth Könyvkiadó, Budapest (1988)
- A Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról
- Ekkehard Nuisl von Rein (szerk.), European Master in Adult Education – Study Adult Education in an International Context!, Reinheim
- Kálmán Anikó - A kompetencia alapú tanulás és tanítás feltételei
- Prof. Dr. Ewa Przybylska (főszerk.) TEACH – Felnőttoktatók Képzése a Továbbképzésben és a Felsőoktatásban, Uniwersytet Mikolaja Kopernika, Turun, 2006.
- Tina Jääger, John Irons, Varga Katalin (szerk.): AGADE Towards becoming a good adult educator – Recourse book, 2006.
- Zachár László: A felnőttképzés, munkaerőpiaci képzés tervezése, PTE TTK FEEFI, Pécs, 2003

Internetes források

- Az ALPINE projekt honlapja, http://www.qub.ac.uk/alpine/ALPINE/MAIN_PAGE.htm (2008. dec. 30.)
- Andragógia alapszak ismertető, a PTE FEEK honlapja: <http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?urlink=118>, (2008. dec.5.)
- A BGAG, Institut Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung honlapja - <http://www.dguv.de/bgag/de/index.jsp#>, (2008. október 27.)
- European Master in Adult Education, The EMAE-projekt, <http://www.die-bonn.de/doks/egetenmeyer0701.pdf>, (2009. január 2.)
- Az Észak-magyarországi Regionális Képző Központ honlapja, HEFOP 3.5.1 program <http://www.erak.hu/hefop/vege.html> (2008. november 2.)
- A felnőttoktató szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményei, a PTE FEEK honlapja: http://feek.pte.hu/feek/feek/download/doks/okj/szvk507_felnottoktato.pdf, (2008. dec. 5.)
- Felsőoktatási Hálózat az életen át tartó tanulásért Egyesület honlapja http://www.melllearn.hu/events/t0621/2006_melllearn_felmeres.pdf, (2008. december 18.)
- Loboda Zoltán: Az oktatás és Európa, Az Oktatási és Kulturális Minisztérium honlapja, <http://www.om.hu/okszi/html/kiadv/kvthcikk4.html>, (2008. dec. 28.)
- A Learning for Sharing projekt minimális kritériumrendszere, http://www.folkhogskolor.fi/nvl/learning4sharing/minimum_criteria.html, (2008. dec. 7.)
- A Magyar Népfőiskolai Társaság honlapja, www.nepfoiskola.hu/eaea/EAEA_hu/downloads/hirlevel/hirlevel4_5es6.doc, (2008. nov. 2.)
- A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet honlapja, a HEFOP 3.5.1 eredményeinek bemutatása, <https://www.nive.hu/hefop351/eredmeny.htm>, (2008. nov. 20.)
- Setényi János: Pedagógusi kompetenciák a felnőttképzésben, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet honlapja, <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=gyula2003-03-Setenyi-pedagogusi>, (2008. november 15.)
- Dr. Szép Zsófia: A felnőttképzés stratégiai irányai és feladatai, „Szakképzési és Felnőttképzési Kutatások a Jövőért” nemzetközi kutatási konferencia (2004. nov. 18–19.) tanulmánykötet, <http://www.nive.hu/felnottkepzes/index.htm>, (2008. okt.20.)