

Lakner Szilvia: A tanulás speciális formái – A felnőttképzési metodika megújítása: A tapasztalati tanulásra épülő tréningek

in: „Az oktatás közügy” – A VII. Nevelésügyi Kongresszus zárókötetete

Budapest 2009. pp. 359-364.

*„Mivel mindenki a maga módján látja a világot,
a maga módján éli meg nehézségeit és a sikereit.
Tanítani annyi, mint megmutatni a lehetőséget.
Tanulni annyi, mint élni a lehetőséggel.”
Paulo Coelho*

Bevezetés

Az Európai Unió oktatáspolitikájának egyik fontos célkitűzése, hogy olyan tudástársadalmat hozzon létre, amely az egész életen át tartó tanulásra alapozott. Ezen folyamatban kiemelkedő szerepe van a közoktatásnak, hisz a gyermekek a közoktatás keretein belül tanulnak meg tanulni. Ha pozitív élményeket szereznek a tanulás során, akkor felnőttkorban motiváltabbak lesznek abban, hogy újra tanuljanak, felfrissítsék tudásukat, új ismereteket szerezzenek.

A felnőttkori tanulási folyamat azonban sok szempontból különbözik az általános- és középfokú tanulási formától, hisz a felnőtt tanulók a tanulás során jelentős élettapasztalattal rendelkeznek, és a mindennapokban megszerzett tapasztalataik nagymértékben befolyásolják a tanulási folyamatokat. A felnőttek nem törölhetik ki tudásukból a meglévő tapasztalatoknak a hatását: szemléletük, attitűdjük, előzetes ismereti tartalmaik mind-mind hatással vannak a mindenkori tanulási szituációra.

Tendenciaként megállapíthatjuk, hogy a XXI. század munkaerőpiaca a tanulási folyamatok sorozatát várja el az egyéntől. Az új tudás minden időben az előrehaladás egyik feltétele volt; korunk globalizációs, felgyorsult világában azonban egyre szélesebb körű tudással, és egyben egyre specifikusabb kompetenciákkal kell rendelkeznie a munkavállalóknak. Minden változik, sőt azt is mondhatnánk, hogy jelen korszakunk egyetlen stabil tényezője a változás. Ezekhez a változásokhoz az egyik legfontosabb kompetencia a rugalmas alkalmazkodás képessége, amely feltételezi a folyamatos tanulást.

A felnőttképzésben a tanulás tervezésekor legalább két tényezővel számolnunk kell: az egyik a felnőttek előzetesen elsajátított tudása, a másik pedig az előzetes tapasztalati tanulása. „A tanulás elsajátítása rávezeti a tanulót, hogy az előzetesen tanultakra és élettapasztalatára építsen annak érdekében, hogy a tudást és a készségeket helyzetek sokaságában tudja használni és alkalmazni.” [1]

A tanulás mindannyiunk természetes tevékenysége. Életünk minden ciklusában tanulunk. S.P. Robbins megfogalmazása szerint a „tanulás bármely viszonylag tartós magatartás-változás, mely tapasztalataink eredményeként következik be.” [2]

A tanulási folyamatokat tudatosan segíti az oktatás, amely megtanít tanulni, képessé teszi az egyént tudásának fejlesztésére. Mindazok a képességek, amelyeket tanulás, oktatás révén az egyén megszerzett, tovább fejleszthetők speciális tanulási módszerekkel. Ezek egyike a tréning-módszer. Napjainkban egyre több érv szól amellet, hogy a tréning-módszer hatékonyan támogatja a felnőttkori tanulást, hisz saját élményszerzés révén, a tapasztalati tanulás modelljét felhasználva segíti az ismeretek elmélyülésének folyamatát.

Lóth László (2000) meghatározása szerint felnőttképzési aspektusból „a tréningek olyan andragógiai fejlesztő folyamatok, amelyek:

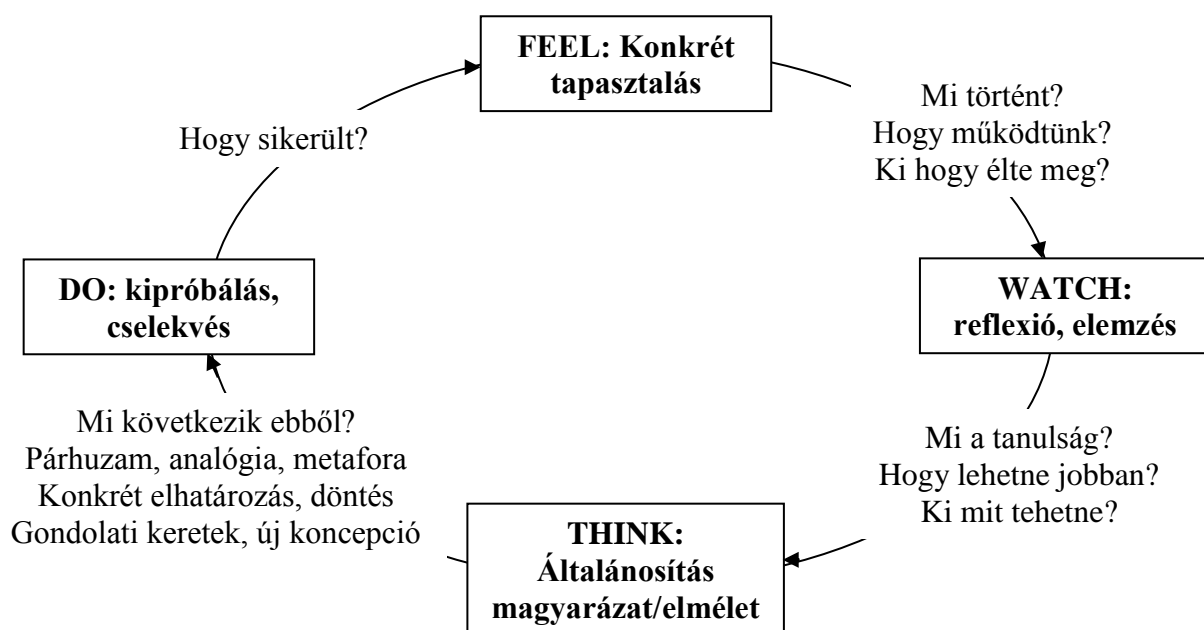
- strukturált tapasztalatszerző eljárások működtetésével
- a csoportdinamikai hatások tudatos alkalmazásával felnőtt tapasztalati tanulást valósítanak meg,
- elsősorban készség- és képességfejlesztési céllal,
- adott, a képzési szükséglet feltárása során meghatározott képzési-fejlesztési cél elérése érdekében.” [3]

A tapasztalati tanulás

A tréning-módszer alapja a **tapasztalati tanulás**, amely a tanulási folyamatot mintegy „tanulási kereket” értelmezi. A tapasztalati tanulás egy olyan folyamat, amin keresztül gyakorlója tudást, készségeket és értéket teremt a közvetlen tapasztalásból. A tapasztalati tanulás lényege a tapasztalatok reflexióján keresztül történő logikai híd megteremtése az élmény, a tapasztalás és a hétköznapi élet helyzetei között.

A tapasztalati tanulás saját élményű tanulás, amely cselekvésen, konkrét helyzetek átélésén keresztül valósul meg. A tanulás a résztvevők saját, adott tevékenység során szerzett tapasztalatain keresztül valósul meg.

A tapasztalati tanulás klasszikus modelljét David A. Kolb és Roger Fry (1975) írta le. E modell alapvetően négy lépés egymásutánosságán vezeti le a tanulási folyamatot, és szisztematikusan megközelítése az „aktívan tanulás” elvének. A modellt az alábbi ábra szemlélteti:



A modell a tanulást tehát néglépéses körfolyamatként értelmezi, amely az egyént a közvetlen tapasztalás, konkrét élmény észlelése és megélése révén olyan reflexiókhoz vezet, amelynek eredményeként kialakul egy hipotézis, az élmény feldolgozása során kialakított általánosítás. Az általánosítás során teremti meg az egyén a logikai ívet az aktuális megélés, a tréning és a hétköznapok között. A folyamat zárásaként pedig ennek a hipotézisnek, általánosításnak a gyakorlatban történő kipróbálása, tesztelése következik. Ebben a folyamatban két tényező kap kiemelt hangsúlyt:

- a konkrét, „itt és most” tapasztalások használata az elgondolások tesztelésében
- a visszajelzések felhasználása a gyakorlat és az elmélet megváltoztatására.

A tapasztalati tanulás gyakorlatának alapelvei:

- Akkor hatékony, ha a tapasztalatokat reflexió, kritikai elemzés és szintézis követi.
- A résztvevőket kezdeményezésre és döntésre készítetik, és felelőssé teszik őket a következményekért.
- A résztvevők aktívan bevonódnak a vizsgálódásba, problémamegoldásba, kreativitást mutatnak és véleményt alkotnak – azaz elkötelezettek.
- A tanulságok személyesek, ezért megalapozzák a jövőbeni tapasztalást és tanulást.
- A tréner elsődleges szerepe problémák felvetése, a határok kijelölése, a résztvevők támogatása, az érzelmi és fizikai biztonság megteremtése és a tanulási folyamat ösztönzése.

A tapasztalati tanulás és a tréning kapcsolódása

A tapasztalati tanulás és a tréning fogalmának összekapcsolódását jól érzékelhetjük Deshpande, M., V., Mehta P., Nadkarni M. szerzők megfogalmazásában: A tréningen „cél a tapasztalati tanulás előmozdítása a résztvevők között. A tanulás hatékonysága érdekében a résztvevők felfedezik önmagukat, egy ajánlott tapasztalatszerző folyamatban. A tréner csak facilitálja ezt a felfedezést. ... A figyelem fő fókusza a készségek fejlesztési folyamatára irányul, amely az egyéni tapasztalatok gyakorlatok közbeni felbukkanása, és értékelése során történik a résztvevők által. Végző soron a fő nyomatékot a fejlesztés során a mélyebb, belső dinamikára és aktivitásra helyezzük.”[4]

A tréning fogalmi meghatározása

A tréning a változásnak, illetve a fejlődésnek olyan tere, amely intenzív és gyakorlatias, egyúttal élményszerű tanulási lehetőséget biztosít a résztvevők számára.

A tréning csoportmunka, amelyben a résztvevőket aktívan bevonják a feladatok megoldásába úgy, hogy a csoportdinamikai folyamatokat tudatosan alkalmazzák, és építenek a résztvevők meglévő élettapasztalataira. A tréner a csoportdinamika eszközrendszerét hívja segítségül a folyamatokban, ennek révén speciális tanulási helyzetet biztosít a résztvevőknek. A strukturált tapasztalatszerző gyakorlatokban jól megmutatkoznak az egyéni, ill. a csoport teljesítmények. E gyakorlatok keretén belül a csoporttagok aktív részesei a folyamatoknak, a hangsúly az átélésen és a tapasztaláson van.

A tréningen nem a kognitív tudásátadás az alapvető cél, sokkal inkább az, hogy a résztvevők meglévő ismereteiket felszínre hozzák, készség szinten fejlesszék. A tréner támogatja azt a folyamatot, hogy önmagukkal kapcsolatban új felismerésekhez jussanak. A tréningen jelentősen megnő az egyén tanulási képessége, hiszen nem passzív szereplője a folyamatoknak, hanem a személyes bevonódás révén aktív részese a történéseknek, azokat alakíthatja, befolyásolhatja. Ez a lehetőség erősíti a motivációt, melyen keresztül nagyobb hatékonyság jöhet létre az eredményekben.

A tréneri szerep

A tréningek hatékonyságának titka a hatásban és a hitelességben rejlik. Ezek forrása a felkészült tréner, fejlesztő szakember. A tréningmunka során meghatározó jelentősége van a tréner munkájának, a tanulási, fejlődési folyamatot katalizáló szerepének. Az eredményesen működő trénereknek, fejlesztőknek a legmodernebb pedagógiai és andragógiai módszerek széles kompetencia-rendszerével kell rendelkezniük. Egyúttal tisztában kell lenniük a résztvevők fejlődésének és tanulásának sajátosságaival, képesnek kell lenniük olyan tanulási teret kialakítani, amelyek elősegítik a tanulók intellektuális, szociális és személyes fejlődését. A tréninget mindig adaptálnia kell az egyéni szükségletekhez. Tisztában kell lennie a résztvevők eltérő tanulási képességeivel, megközelítésmódjával, s ezekhez igazodó oktatási helyzeteket kell teremtenie.

Kiemelt hangsúly helyeződik az egyéni és csoportos motivációra, és olyan tanulási környezet létrehozására, amely kedvez a pozitív társas interakciónak, a tanulásban való aktív részvételnek és az önmotiválásnak. Átlagon felüli szakmai elkötelezettséggel és felelősségérzettel kell rendelkeznie. Olyan reflektív gyakorlati szakemberré kell válnia, aki folyamatosan értékeli saját döntéseinek és cselekvéseinek másokra gyakorolt hatását.

A tréner a tréning során az andragógia törvényszerűségeinek figyelembe vételével együttműködő partnerként támogatja a tréningen zajló folyamatokat. Általában háttérben marad, de ha szükséges, értelmez egy-egy problémát, továbbgördít egy-egy elakadt helyzetet. A tréner egyenrangú viszonyban van a résztvevőkkel: közvetett, non-direktív eszközökkel dolgozik. Kerüli a direkt értékeléseket, minősítéseket, képes függetleníteni magát saját véleményétől, és képes akceptálni mások véleményét. Ugyanakkor, ha nem is dominánsan, de irányítania kell a tréningen beindult folyamatokat, meg kell szerveznie a csoportmunkát.

Olyan légkört kell teremtenie, amelyben lehetőség nyílik a gondolatok szabad áramlására, megvalósulhat az alkotó gondolkodás. A hatékony tréning légkörét mindvégig a bizalom, a megértés és a kölcsönös elfogadás jellemzi. E tanuló közösségben az egymást segítő, ösztönző légkör adja azt a stabil támogatást a folyamatban, amelynek révén a résztvevők új viselkedéselemeket próbálnak ki, és sikeres működés esetén megerősítéssel a hétköznapi életbe is átültetik.

E légkör kialakulásának feltétele, hogy a résztvevőket felnőtt, önmagukért és a viselkedésükért felelős személyeknek tekintsék. E felelősség alapja, hogy a tréningen mindenki saját magának felelős azért, hogy mennyit tanul meg önmagáról, önmagának. Így tehát minél aktívabban vesz részt valaki egy csoportban, minél nyíltabban és őszintébben nyilatkozik meg, annál hasznosabb, hatékonyabb lesz számára a tréning. E folyamat során a résztvevők egymástól tanulnak, a csoporttársak gondolatai, tapasztalatai, érzései is segítenek a saját problémák legyőzésében. A résztvevők aktív részvétele a felelősségvállalás, az elkötelezettség kialakulásának alapfeltétele.

A tréning és a felnőttképzés kapcsolódási felületei

A tréningek felfoghatók felnőttképzési folyamatként, jellemezhetők az andragógiai törvényszerűségek alapján, ugyanakkor számos sajátos jellemzővel rendelkeznek. Legfontosabb komponensük a tapasztalati tanulás, amely a tréningfolyamatban mindvégig jelen van, és dinamikus különbségeket jelent a hagyományos felnőttoktatási eljárásokhoz képest. A tréningen tanultak direkt módon alkalmazhatók – nem lép fel az elméleti tanulás hatását gyengítő „transzfer-hatás”. Az elméleti tanulás során a tanultak alkalmazása köztes lépéseket igényel, az elméleti ismereteket le kell fordítani a gyakorlat, a hétköznapi nyelvére, ami sok esetben lassítja és torzítja a tanulást. A tréning közvetlen kapcsolatot teremt a mindennapi szituációkkal, és a tanultak könnyen adaptálhatók a valós élethelyzetekre.

Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy igazán hatékonyan (felnőttkorban) a tapasztalati tanulás módszertanával fejlődhetünk, amelyhez adekvát keretet biztosít a tréning-módszer.

Irodalomjegyzék

- [1] Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz Felnőttképzés 2007/1. 43-51.o.
- [2] Robbins, S.P.: Organizational behavior. Concepts, controversies, applications. Prentice Hall International, Eight edition, New Jersey, 1998
- [4] Deshpande, M., V., Mehta P., Nadkarni M.: Behavioural Exercises and Games. Manual for Trainers. Learning Systems, New Delhi, 1978. 7.p.

Internetes hivatkozások

- [3] www.mfor.hu/cikkek/Es_megis_merheto.html (utolsó ellenőrzés:2008. szeptember 22.)