

A hivatásos és a közalkalmazotti állomány periodikus továbbképzéséről

Napjaink felnőttnevelési gyakorlatát szemlélve nem nehéz észrevenni, hogy a profitorientált gazdaság sok esetben a végletekig igyekszik racionalizálni a felnőttképzés szakképzését.

A baj az, hogy most már – egy kis túlzással – a fél ország át- és továbbképez, programoz, tudást tölt be, sokszor a nevelési szempontok teljes mellőzésével. Úgy gondolom a hatékonyan és „még hatékonyabban” oktatóknak egy kicsit meg kellene állni és elgondolkozni azon, hogy miközben a korszerű metodika újabbnál újabb megoldásait alkalmazzák, akarva vagy akaratlanul a személyiség olyan összetevőire is hatnak, melyek fejlesztésének vagy visszafejlesztésének jelentősége messze túlmutat a szűkebb értelemben vett (szakmai) képzési célokon. A védelmi területen ez fokozottabban érvényesül, hiszen itt a „kiképzettség” nem elegendő, létfeltétlenül a csoportlétkör, az olyan személyiségjegyek (önfeláldozás, segítőkészség stb.) megléte, melyeknek fontosságát a veszélyes körülmények közötti tevékenység esetén azt hiszem nem kell bizonyítani. Többek között ezek a szempontok vezérelték a BM Tűz- és Polgári Védelmi Intézet vezetését, amikor úgy döntött, hogy alapvető változásokat kezdeményez a központi jellegű továbbképzések rendszerében.

Miért van szükség a hosszabb időtartamú periodikus továbbképzésekre?

Az utóbbi évtizedekben – a védelmi területen még fokozottabban – a felnőttoktatás – nevelés bizony elég egyoldalú értékek mentén valósult meg. A felnőtt személyiség szükségletrendszerének bonyolultsága, működésének törvényszerűségei, az egyéni utak sokfélesége esetenként háttérbe szorult. A továbbképzési rendszer változtatásának célja az is, hogy a vezetők és az oktatók figyelmét ráirányítsa egy összetettebb felnőttnevelési felfogásra, változatosan a merev, egyoldalú oktatáscentrikus felfogásokon. Az eddigi gyakorlat – mind a polgári védelemtől, mind a tűzoltóságtól – a továbbképzést az oktatás „mostoha gyermekeként” kezelte, amiről mindenki tudta, hogy végezni kell, de korántsem használták ki a benne rejlő lehetőségeket.

Néhány jellemző hiányosságot lehet említeni a központi jellegű tanfolyamokkal kapcsolatban:

– a rövid időtartam miatt (pár nap) a témára, a tanulásra való ráhangolódás szinte lehetetlen volt;

– sok esetben nem is továbbképzésről, csupán a hiányzó szakmai ismeretek (végzettség) részleges bepótlásáról volt szó;

– a témák megválasztása technikacentrikus, a humán oldal teljesen hiányzott;

– a tanfolyamra kijelölés – jelentkezés – kevés tervszerűséget tükrözött;

– nem történt visszajelzés a résztvevők tudásáról, képességeiről;

– a továbbképzések szinte teljesen nélkülözték a nevelő jellegű, a módszerek a felnőttnevelési szemléletet.

Következésképpen megállapítható, hogy szükséges a továbblépés, mégpedig a *minőség* irányába. Nagyon időtartamú (minimum 4 hét) továbbképzéseket kell szervezni, több év elteltével ismételtelen be kell hívni az állományt (periódusok), így figyelemmel kísérhetők a változások, mérhető a szervezésbe, végrehajtásba fektetett –

az ediginél lényegesen több – energia megtérülése. A vezetők hiteles képet kaphatnak az állomány tudásszintjéről, képességeiről.

A periodikus továbbképzések andragógiai koncepciója

A felnőttek képzésével foglalkozók általában tisztában vannak azzal, hogy nincs, nem is lehet olyan „mágikus” eljárás, amely a mindennapok valóságában élő felnőttek szocializációs szintjét egycsapásra az elvárt mértékben fejlesztené. A különböző szakmák, rétegek számára megfelelő „felnőtt” megközelítési módszereket kísérleteztek ki a szakemberek, pl.: gyakorlás a természetben, mentális gyakorlás, csoportdöntési eljárások.

Ezek mellett a *csoportdinamika* mint egyre sikeresebb módszer, szakmától függetlenül alkalmazható minden szinten, új perspektívát nyitott a pedagógiában és a felnőttnevelésben egyaránt. Tudjuk, hogy a gazdag életpaszttal rendelkező felnőtteknél a tekintélyelvű pedagógiai megközelítések általában nem vezetnek célra. Rogersnek és munkatársainak köszönhető, hogy ma már rendelkezésünkre áll a közvetett nevelői hozzáállás – nem direktív – fogalmi bázisa és teoretikus elemei.

A nem direktív magatartás alaphozzáállás és nem korlátozható a csoport működésével kapcsolatos technikákra, eljárásokra. E *szellemi beállítottságot* tükröznie kell a csoportvezető „nem tanári” viselkedésének. Nem lehet eléggé hangsúlyozni, hogy hallgatóinkat nem szabad gyermekként, beosztotként kezelni, a „kolléga” megszólítás ne csak formalitás legyen, tükrözze azt, hogy a tanár teljesen egyenrangú és értékű tagja a csoportnak. A tanfolyamokon ezt segíti az a tény, hogy mindkét szakma több tudományterületből tevődik össze, valamilyen műszaki alapvégzettségre épül, tehát mindennapos dolog, hogy a hallgató – a saját szakterületének megfelelően – társainak és a tanárnak is tud újat mondani, nem ismert összefüggéseket feltárni. Az a veszély reálisan fenyegeti a tanárokat, hogy egy ilyen beállítottságot összetéveszzenek a szűkebb értelemben vett inkább formális demokratikus stílussal, vagy az ún. „liberális” módszerrel.

A nem direktív hozzáállás érdekes kérdéseket vet fel a védelmi vezetők képzésében. A valóságos – iskolán kívüli – ténykedésük során ezek a szakemberek ugyanis, szigorú szabályok szerint működő rendszerben dolgoznak ami logikus, hiszen egy béke katasztrófa, vagy háború esetén nyilván nincs lehetőség a döntések demokratikus úton történő előkészítésére. Sokan azt mondják, hogy ezt az oktatásnak is tükröznie kell, nem lehet „laza-liberális”, következésképpen a tanár viselkedjen parancsnokként, ne a csoport döntőn, hanem ő.

Véleményem szerint egy nem direktív nevelői beállítottság és a direktív jellegű tananyag nem zárják ki egymást. Nem szakmai kérdések eldöntését kell a csoportra bízni, hanem azt, hogy a pontosan előírt elvárások (képességek) eléréséhez *milyen ismeretekre* van szükségük, *melyek azok a módszerek, szervezeti keretek*, amelyek

segítségével ezeket a leghatékonyabban el tudnánk sajátítani.

Egy felnőtt tanulócsoporthoz nem direktív vezetését célszerű elemezni egyrészt a feladatok, másrészt a kölcsönösen megnyilvánuló csoport megnyilvánulások szintjén, pusztán a könnyebb kifejezés céljából. Ugyanis a gyakorlatban a két terület között állandó összefüggés van, nem létezik olyan racionális probléma, amelyek gyökerei ne vezetnének vissza az érzelmekhez, és minden indulati probléma racionális szinten nyilvánul meg. A tanulócsoporthoz vezetésének kezdő, lényegi és egyik kulcskérdése a vezető és a csoporttagok hiteles bemutatása, bemutatkozása. Képet kell hogy alkossanak egymásról, a munkakörnyezetről, a lehetséges demokratikus együttműködési eljárásokról, a növendékek szerepéről, a betartandó „játékszabályokról”, korlátokról.

A reggelenkénti közös megbeszélések igen fontosak (feed-back) amit egy „társvezető” végezhet, később a csoport önmaga. A visszajelzések alapján mód lehet még a későbbi tanmenet módosítására is. A felnőttnevelésnek készen kell állnia arra, hogy bármikor módosítsa napi beosztását, de akár önmaga hozzáállását is.

A társasindulati problémák kezelésénél a legfontosabb és alapvető kritériumok a *csoport elfogadása, megértése és az irányító hitelessége*. A megértés nem jelenthet jámbor kedveskedést, viszont jelenti a csoport indulatainak valóságos (álarc nélküli) átérését, még az agresszió elfogadását is.

A hiteles vezető megéli a csoport reakciókat, de csak bizonyos mélységig merülhet el benne, ugyanis állandó kontroll alatt kell tartania érzelmei kifejezését. Ez főleg adottság, de az irodalom szerint megtanulható képesség is, alapos szociálpszichológiai elméleti és gyakorlati képzettségre van szükség, aki ezeket a technikákat alkalmazni akarja.

A módszerek kiválasztásánál célszerű az alábbi – Knowles által meghatározott – felnőttoktatási metodikai elveket szem előtt tartani:

1. Meghatározó jelentőségű a *képzés céljának* megértése, elfogadása.

2. Kellő motiváció nélkül nincs sikeres tanulás!

3. Barátságos atmoszféra, partneri viszony alakuljon ki.

4. Bizonyos felelősségvállalás a csoport, a hallgató részéről.

5. A tanulás és munkatapasztalat összhangban legyenek.

6. A tanár mindenkor legyen ura tananyagának, legyen *szakmai tekintélye!*

7. A tanulási tempó igazodjon az egyénhez.

8. A hallgató legyen tisztában előrehaladása mértékével.

9. Változatos tanítási módszereket kell alkalmazni.

10. Bizonyos keretek között rugalmasan változtatható tananyagot kell oktatni.

Bízunk benne, hogy az említett elvek szerint vezetett tanfolyamaink hatékony szinterei lesznek a hamánasabb – egyben hatékonyabb – korszerű felfogást tükröző felnőttképzési elvek elterjesztésének.

Zellei Gábor