

GENERÁCIÓS KÜLÖNBSEGEK A FELNŐTTKÉPZÉSI MÓDSZERTANBAN

ABSZTRAKT

A felnőttképzés módszertana jelentősen megváltozott. Ma már nem lehet homogén csoportnak tekinteni jelentős életkori eltéréssel rendelkező képzésben résztvevőket. Más módszerek, más eszközök állnak rendelkezésre a tudás elsajátításához. A digitális technológia, az időgazdálkodás megváltozása, az információfeldolgozás változásának sajátosságai olyan új felnőttképzési módszereket igényelnek. A tudás elsajátítása szükséges ahhoz, hogy az Ipar 4.0 kapcsán a termelő berendezések, gépek működési jellemzőinek a digitalizálásához hozzá tudjanak járulni a dolgozók, másrészt az Ipar 5.0 révén elindulhasson a robotok és az emberek szakértelmének ötvözete a 21. században. Kutatásunkban a felnőttképző intézmények, felnőttképzési szakemberek és a képzésbe bevont személyek nézőpontjait vizsgáljuk annak érdekében, hogy minél nagyobb hatékonysággal tudjuk a digitális technológiát bevonni, segítségül hívni a felnőttképzésben. Vizsgáltuk az intézmények, oktatók felkészültségét és nyitottságát, valamint az eltérő generációkat képviselő felnőttképzés szolgáltatását igénybe vevők digitális kompetenciáit és elvárásait is. Kutatásunkkal megismertük a Magyarországon, Békés megyében működő felnőttképzési vállalkozások helyzetét, az eltérő generációk igényeit, tanulási szokásait, illetve meghatároztuk a digitális kompetencia fejlesztésének irányait a felnőttképzés területén.

Kulcsszavak: felnőttképzés, módszertani megújulás, generációs eltérések

Szakosztály: Oktatásszociológia

1. BEVEZETÉS

A 21. század egyik legjelentősebb kihívása az, hogy miként tudunk a leggyorsabban alkalmazkodni a változáshoz. A globalizáció, az IPAR 4.0, az ismeretek és technológiák megújulása folyamatos és állandó átalakulást kíván az iparban és a szolgáltató szektorban egyaránt. A körülöttünk lévő eszközök egyre gyorsabban cserélődnek, az élettartamuk egyre rövidebb lesz, így azok tervezése, kivitelezése egyre rövidebb ciklusokat igényel – a termékéletről rövidül. Ma már a robotizáció révén Európában a dolgozó emberek több, mint 50%-a a szolgáltató szektorban helyezkedik el.

A szolgáltatások átalakulnak, automatizálódnak, egy-egy lépést algoritmusok vesznek át. Néhány példa: banki ügyfélszolgálatokra beépülnek a chatbot-ok, az orvosok mellé a digitális asszisztensek, a szállodafoglalásokat pedig már legtöbbször nem telefonon, hanem applikáción keresztül intézzük el. Az átalakuláshoz szükséges a dolgozók tudásának minél gyorsabb elméleti és gyakorlati megújulása. Egy-egy gép programozása, kiszolgálása, egy-egy szolgáltatás, program mielőbbi megtanulása versenyelőnyt jelent a konkurenciával szemben. Egy olyan konkurenciával szemben, mely már nem csak a szűk környezetből jelentkezik, hanem akár mellettünk lévő országból vagy kontinensről. A termelés – alapanyag függvényében – a felhasználás helyéhez minél közelebb települ, de az elektronikus szolgáltatások a digitalizáció miatt a Föld bármely pontján nyújthatóak. Az ügyfélszolgálati tevékenység, egy banki háttérművelet vagy vállalatirányítási rendszer telepítése, üzemeltetése ma már nem helyhez kötött tevékenység. E folyamat nem más, mint a tömegek tudásának koordinálása, a piac hatékonyságának növelése az IKT eszközein keresztül (Cséfalvay Z 2017)

Az egyes térségek, országok versenyképessége azon múlik, hogy milyen rugalmas és milyen gyors képességstruktúra-váltásra és alkalmazkodásra tesszük képessé és alkalmassá az oktatási és képzési rendszerekből kijövő diákokat, felnőtteket.

Az eltérő generációk eltérő módon reagálnak a változásokra. Néhány évtizede más eszközökkel, más információkat, más módszerekkel tanultak nagyszüleink, szüleink és a mi gyermekeink is másként fognak a jövőben. Természetesen más eszközökkel gyűjtik az információkat, más sebességgel váltanak szakmát, és máshogy viszonyulnak az újdonságokhoz. Főként a digitális eszközökkel való együttműködésük, kommunikációjuk tér el, de más célokat tűznek ki és más módon kell és érdemes őket irányítani és ellenőrizni is. E generációk együttműködése, együtt gondolkodása a fejlődés záloga az oktatásban és munkában egyaránt.

Kutatásunk célja, hogy az iskolarendszeren kívüli képzésben megvizsgáljuk az eltérő generációk tanításának sajátosságait. Választ kívánunk adni arra, hogy milyen eszközökkel, módszerekkel érdemes a különböző generációkat tanítani. E mellett megvizsgáljuk, hogy a felnőttképzési intézmények és felnőttek oktatói rendelkeznek-e azokkal a technikai felszerelésekkel, módszertani tudáselemekkel, melyek szükségesek a folyamat sikeres megvalósításához. Harmadik kutatási területünk pedig az, hogy integrálva vagy szegregálva volna-e célszerű a felnőtteket tanítani, oktatni a sikeresség érdekében. Két-három generáció együtt sikeresen oktatható? Mi szükséges ahhoz, hogy a mai Z generációt alkalmassá tegyük a tudás gyors befogadására és az alkalmazkodásra?

E kutatásunkat Magyarországon, a Békés Megyei Kormányhivatal Tudományos Tanácsa keretében a hivatal Foglalkoztatási, Munkügyi és Munkavédelmi Főosztálya Munkaerőpiaci Osztálya és a Kodolányi János Egyetem folytatta le 2020. novemberből 2021. ápriliséig.

A hivatal a mintavételhez szükséges szakértői és felnőttképzésben résztvevők felmérésében közreműködött, míg az egyetem a módszertani háttérben és a feldolgozásban nyújtott segítséget a kutatáshoz.

Kutatásunkban a két célcsoport (felnőttképzési intézmények, felnőttképzésben dolgozók) kapcsán eltérő hipotéziseket fogalmaztunk meg. Célunk mindkét célcsoport vizsgálatával az volt, hogy feltárjuk: Vajon alkalmas-e a felnőttképzési rendszer módszertana kezelni a digitális forradalmat? Képes-e a felnőttképzési piac az információátadás hagyományos frontális módjáról történő elmozdulásra és a nyomtatott tankönyvek és jegyzetek irányából való kilépésre?

A felnőttképzés oktatói és intézményei (szolgáltatók) kapcsán megfogalmazott hipotéziseink:

A felnőttképzésben dolgozók tudják azt, hogy a fiatalabb korosztályokból kikerülő képzésben résztvevők (főként a fiatalok, de ma már egyre inkább az érettebb korosztályból is) az online térben sokkal tudatosabban „mozognak”, de módszertanilag még nem mozdultak el a hagyományos keretektől.

A felnőttképzés oktatói az életkor előrehaladtával nem tartanak lépést a modern technológiával és a módszertani fejlődéssel, így az eltérő generációk igényeit is egyre kevésbé tudják kielégíteni.

A felnőttképzési intézmények nem tartanak lépést a digitális technológiával és nem állnak rendelkezésre az eltérő generációk információgyűjtéséhez szükséges eszközök, módszerek, tananyagstruktúrák.

A felnőttképzés folyamata alatt az oktatók a hagyományos oktatási módszereket alkalmazzák és nem rendelkeznek a felnőttképzési intézmények elektronikus tananyaggal, illetve eszközkészlettel, mely alkalmas volna az eltérő generációk igényeinek kielégítésére.

Az életkor előrehaladtával az oktatók egyre kevésbé képesek a differenciált oktatást megvalósítani és egyre kevésbé tartanak lépést a digitális technológiákkal.

2. MÓDSZERTAN

Szekunder kutatásunk kapcsán bemutatjuk a magyarországi képzési struktúrát annak érdekében, hogy a felnőttképzés szerepét, jelentőségét összefoglalhassuk. Bemutatjuk a képzési rendszerek kapcsolódási pontjait és a nemzet jövőképét is.

Kutatásunkat Magyarországon, Békés megyében folytattuk le online kérdőívek segítségével. Minden válaszadás önkéntes volt és névtelen. A kérdőíveket három célcsoport töltötte ki, mely lefedi a felnőttképzés spektrumát. A felnőttképző cégek és az ezekben oktatók, a felnőttképzési szakértők és maguk a felnőttek, akik a szolgáltatást igénybe veszik.

A felnőttképzésben dolgozók összesen 68-an, míg a felnőttképzési szakértők 11-en töltötték ki kérdőívüket. A kérdőív demográfiai adatokkal kezdődött, majd kitértünk a képzésekbe bevont korcsoportjaikra, elemeztettük velük az online tér képzésben résztvevők általi tudatos használatát. Megkérdeztük őket a felnőttképzésben résztvevők és a felnőttképzésben dolgozók eszközeiről és módszereiről valamint a differenciálásra való alkalmasságukról. Kérdéseinkben megjelentek a digitális technológiákkal kapcsolatos viszonyulások.

Kutatásunkat kiegészítettük a Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatás, Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztályának tapasztalataival. A kormányhivatal foglalkoztatási szervként eljáró főosztálya és a járási hivatalok foglalkoztatási osztályi működtetik az iskolarendszeren kívüli formában szervezett munkaerő-piaci képzések rendszerét.

3. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A generáció fogalmának meghatározásánál a szociológiai nézőpont szerinti definíciót vesszük alapul, mely szerint „a generáció olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, akiket sajátos események, trendek és folyamatok alakítottak és kötnek össze. A generációhoz tartozás tehát azt jelenti, hogy a kortársak történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek, valamint hasonló értékeket képviselnek.” (Komár 2017).

A Z generációnak valódi problémája a társtalanság, a kudarctűrés hiánya, a kiúttalanság és a siker-pénz-munka-magánélet egyensúlyának megteremtése. A folyamatos birtoklási vágyat egyre több pénzzel és munkával tudják kielégíteni, melyben az valódi fejlesztő egyéni és családi célok háttérbe szorulnak. Kiemelt veszéllyel bír az elmagányosodás, a depresszió és a devianciák kialakulása (Pais 2021).

A szakembereket két csoportra bontottuk, külön kérdőívet készítettünk a képző intézmények képzésszervezői és oktatói, valamint a felnőttképzési szakértők számára.

Az oktatóktól megkérdeztük az oktatói gyakorlat időtartamát, az oktatói munkájuk kapcsán érintett felnőttek életkor szerinti jellemzőit, a differenciált oktatás megvalósítására vonatkozó alkalmasságukat is. A szakértők vonatkozásában arra is kíváncsiak voltunk, hogy alkalmasnak érzik-e magukat a felnőttképzési intézmények - differenciált oktatásra vonatkozó - módszertani támogatására, továbbá szakértői továbbképzés alkalmával kaptak-e ebben a témában felkészítést, illetve van-e igényük ilyen irányú ismeretbővítésre a szakértői továbbképzés keretein belül.

A kutatásban való részvételre vonatkozó megkeresésünket összesen 37 felnőttképzési intézmény és a Pest Megyei Kormányhivatal regiszterében szereplő 13 Békés megyei felnőttképzési szakértő részére küldtük meg.

A képzőintézmények közül 19 intézmény Békés megyei székhellyel rendelkezik, közülük 9 a Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Munkaügyi és Munkavédelmi

Főosztálya által vezetett képzési jegyzékén is rendszeresen szerepel, álláskeresők és közfoglalkoztatásban álló felnőttek részvételével is szerveznek munkaerő-piaci képzéseket Békés megyében. Megkerestük továbbá valamennyi - képzési jegyzékre felkerült - nem megyei székhelyű intézményt is, szám szerint 18-at.

A képző intézmények részéről összesen 68, a szakértők közül 11 fő töltötte ki a kérdőívet. A képzőintézmények szakembereinek 84%-a (57 fő) oktatóként, 16%-a (11 fő) képzés szervezőként dolgozik a felnőttképzés területén.

A 46 év alattiak mindhárom korcsoportjába tartozó felnőttek esetében az okostelefonnal való rendelkezést a szakemberek több mint 90%-a erősítette meg. A 25 év alattiaknál a legmagasabb az arányszám, 98,7%. A 47-60 évesek esetében mutatkozik jelentősebb csökkenés ebben az arányszámban, a válaszadók közel 2/3-a szerint használnak okostelefont. A 60 év felettiak esetében már csak minden negyedik oktató szerint jellemző ez az állítás.

Az alapvető informatikai eszközök használatára vonatkozó képesség és alkalmasság esetén is folyamatosan csökken a válaszokból számított arányszám az életkor növekedésével, és alacsonyabb (vagy azzal éppen megegyező), mint az előző kérdés vonatkozásában számított arány. A válaszokból azt látjuk, hogy az okostelefon megléte – főleg az idősebb generációk esetében - nem jelenti, hogy azt, vagy más alapvető informatikai eszközt megfelelően használni is képesek.

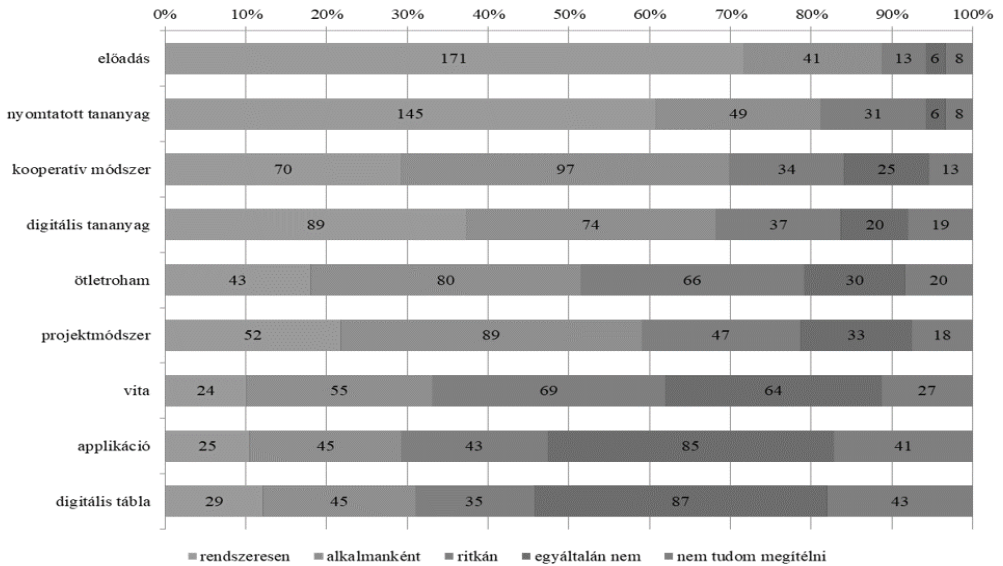
Az online felületekről való információszerzés vonatkozásában is hasonló, csökkenő trendet tapasztalunk a képzésben résztvevő felnőttek életkora függvényében. A 37 év alattiak a válaszadók 90-92%-a szerint képesek online tanulásra, a 37-46 évesekről már csak a 2/3-uk, a 47-60 évesekről közel 1/3-uk, a 60 év felettiekről pedig már csak 11%-uk gondolta ezt.

A számítógép használatra és a papírból/könyvből való olvasásra vonatkozó igény vonatkozásában feltett kérdésekre adott válaszokból számított arányszámok fordított trendet mutatnak az életkor függvényében. A válaszadók szerint az életkor előrehaladtával egyre kevésbé használnak szívesen számítógépet a felnőttek. A 37 év alattiak esetében az válaszadók több mint 80%-a, a 37-46 éveseknél már csak alig több mint 2/3-uk, a 47-60 éveseknél körülbelül 1/4-ük, a 60 év felettieknél pedig mindössze 4%-uk adott „igen” választ erre a kérdésre.

A papírból/könyvből való olvasási hajlandóság nagyon alacsony a 25 év alattiak esetében, mindössze a válaszadók 5%-a szerint jellemzi a fiatalokat ez a tulajdonság. A 26-36 évesekről a válaszadók 23%-a, a 34-46 évesekről 57%-a, az ennél idősebbekről pedig mintegy 90%-uk gondolja azt, hogy szeretnek papíralapon információhoz jutni.

A különböző oktatási módszerek/eszközök alkalmazása vizsgálatának szempontjából 9 módszert/eszközt értékelték a szakemberek. A képzőintézmények szakemberei arra válaszoltak, hogy milyen rendszerességgel használják a felnőttképzésben az oktatói munka során ezeket a módszereket/eszközöket, a szakértők pedig arra, hogy véleményük szerint milyen rendszerességgel használják azokat a felnőttképzésben az oktatók munkájuk során.

1. ábra: Az egyes eszközök, módszerek alkalmazásának rendszeressége a felnőttképzésben - felnőttek válasza alapján (válaszok száma és aránya)



Forrás: kutatásunk alapján saját szerkesztés

Az előadást mindenki alkalmazza, 93%-uk rendszeresen. A nyomtatott tananyag esetében egy nemleges válasz volt, 74%-uk rendszeresen, 21%-uk alkalmanként dolgozik papíralapú tananyaggal.

Alkalmazását tekintve népszerű az oktatók körében a projektmódszer, a kooperatív módszer és a digitális tananyag is, mindössze 4-7%-uk válaszolta azt, hogy ezeket nem alkalmazza. E három módszer/eszköz esetében a rendszeresség tekintetében jelentős különbség látszik. A rendszeres használók aránya a digitális tananyagnál 59%, a kooperatív módszernél 47%, de a projektmódszert is rendszeresen alkalmazza az oktatók 1/3-a.

A vita módszerét a válaszadók 81%-a alkalmazza, rendszeresen csak 20%-uk. Az oktatók 62%-a applikációt is használ az oktatásban, de a rendszeres alkalmazók aránya csupán 9%. A legkevésbé alkalmazott eszköz a kérdőívben felsoroltak közül a digitális tábla volt, a válaszadók 43%-a használja, rendszeresen csak 12%-uk.

A szakértők és az oktatók is válaszoltak arra a kérdésre, hogy szerintük az egyes korcsoportba tartozó oktatók képesek és alkalmasak-e a felnőttképzésben a differenciált (módszerekben a résztvevők képességeihez alkalmazkodó) oktatás megvalósítására.

A szakértők és az oktatók összesített válaszai alapján a 25-36, valamint a 37-46 éves korcsoportba tartozó oktatókról gondolják leginkább, hogy alkalmasak differenciált oktatásra, 75-77%-uk nyilatkozta azt, hogy teljes mértékben vagy nagyjából alkalmasak. Ezen két korcsoport esetében 18%-uk szerint változó, hogy mennyire tudnak eleget tennie ennek a kihívásnak, 3-5 válaszadó nem tudott állást foglalni.

A 18-25, és a 47-60 éves korosztályra tartozó oktatók vonatkozásában a válaszadók mintegy fele ítélte úgy, hogy teljes mértékbe vagy nagyjából alkalmasak, harmaduk szerint változó mértékben alkalmas a differenciált oktatásra. Az alkalmassággal kapcsolatban néhány fő itt sem nem tudott véleményt alkotni.

A 60 év feletti oktatókról a válaszadók alig több mint harmada gondolja, hogy teljes mértékben vagy nagyjából alkalmasak erre a feladatra, másik harmaduk szerint változó, és további 19%-uk nem kívánt vagy nem tudott állást foglalni ebben a kérdésben. A kismértékű alkalmasságot választók aránya ebben az életkori csoportban a legmagasabb, 15% mértékű.

Az oktatók saját magukat is értékelték a differenciált oktatás megvalósítására való alkalmasságuk szempontjából. A válaszadók fele nyilatkozott úgy, hogy teljes mértékben alkalmas, további 43%-uk pedig nagyobb részt alkalmasnak tartja magát a differenciált oktatásra. Mindössze 4 fő sorolta magát e tekintetben a „változó” kategóriába és 1 fő nem tartja magát erre alkalmasnak.

A teljes mértékű és a nagyobb részbeni alkalmasságot választók száma hasonló az egyes korcsoportokban, szignifikáns különbséget nem tapasztalunk.

A válaszadók 54%-a egyetért azzal, hogy a módszertani tudás jelentősen függ a gyakorlati tapasztalattól, és 41%-uk szerint az is igaz, hogy az életkor növekedésével nő a differenciált oktatáshoz szükséges módszertani tudás. 10 szakember (9 oktató és 1 szakértő) mindkét válaszlehetőséget megjelölte.

Mindössze nyolcan (10%) mondták azt, hogy az életkor növekedésével ez a módszertani tudás csökken. Így összességében válaszadók fele (40 fő) vélelmezi azt, hogy az oktató életkora hatással van a differenciált oktatás alkalmazására, többségük szerint az életkor növekedése pozitívan befolyásolja ezt a tulajdonságot. 20 szakember (25%) szerint ez a módszertani tudás az elméleti/iskolai tudás függvénye is.

A digitális technológiák fejlődésének lekövetése a válaszokból úgy tűnik, hogy kevésbé problémás, azonban a válaszadók több mint fele szerint nagyon eltérő a felnőttképzési intézmények hozzáállása és a felszereltsége is. Kicsit több mint harmaduk szerint a digitális technológiák oktatásban való alkalmazása függ az intézmények anyagi erőforrásától is.

A szakemberek 82%-a szerint a felnőttképzésben oktató szakemberek alkalmasak lépést tartani a digitalizációval, nagyobb részük (az összes válaszadó 64%-a) az „inkább igen” kategóriát választotta. Az alkalmatlanságot senki nem jelölte be, az „inkább nem” választ is csak öten választották. 3 fő arról nyilatkozott, hogy ezt nem tudja megítélni.

A kérdőív következő részében a különböző korcsoportok, illetve az eltérő motiváltságú/képességű felnőttek egy időben egy képzésen való tanulásának lehetőségére és az azzal kapcsolatos megítélésekre voltunk kíváncsiak. Az felnőttoktatás területén dolgozó 79 szakember egy tízes skálán értékelt, hogy szerinte mennyire elképzelhető a kor és/vagy képesség szerint heterogén felnőttek csoportjának egyidejű oktatása. Az egyes érték fejezte ki, azt, hogy az „egyáltalán nem”, a tízes érték pedig a teljes mértékű egyetértést jelentette.

A válaszadók 28%-a kevésbé (5 vagy az alatti értéket jelölt be) tudja elképzelni a különböző képességű és motiváltságú felnőttek egyidejű oktatását. Ezen válaszadók fele 5 értéket jelzett.

A szakemberek 72%-a 5 feletti értéket választott (inkább egyetért), a 6-tól 9-ig terjedő válaszok számában minimális eltérés van, és az összes válaszadó 25%-a teljes mértékben (10 pont) elképzelhetőnek tartja a heterogén csoportok egyidejű oktatását. A válaszokból számolt átlag 7,2 volt.

Megkérdeztük azt is, hogy mennyire tartják fontosnak az eltérő korcsoportok, illetve az eltérő motivációval/készségekkel rendelkező egyének eltérő módszertan szerinti oktatását. A válaszadók 89%-a (70 fő, közöttük az összes szakértő) egyetért azzal, hogy az életkor vagy meglévő tudás/motiváció szerint heterogén csoportokba tartozó felnőtteket eltérő módszerekkel lenne szükséges oktatni. Többen közülük különböző „igen”-nel kezdődő válaszlehetőséget is jelöltek, így összességében 83 jelölés érkezett az előre definiált, egyetértést jelölő válaszokra. A 8 fő egyéb választ adók közül is ketten egyértelmű „igen”-t választott, saját megfogalmazással ellátott magyarázattal kiegészítve az alábbiak szerint:

„Igen, de csak limitált számú (2-4) eltérő igényű igényt lehet magas színvonalon kielégíteni.”

„Igen, fontos a differenciálás, de nem mindig megvalósítható, sokszor a feltételek hiányoznak hozzá.”

Annak ellenére, hogy a válaszadók nagy többsége egyetért a differenciált módszerek szerinti oktatás szükségességével, jellemzően (58%-uk szerint) csak a képzésben résztvevők többségének megfelelő módszereket alkalmazzák az oktatás során. Az egyes hallgatóra szabott módszertan alkalmazására vonatkozó igényt a válaszadók 32%-a jelezte, és csupán 15%-uk nyilatkozta azt, hogy bár fontos a differenciált módszerek alkalmazása, a homogén csoportok elindítása nem megvalósítható.

A korszerű differenciált oktatási módszerek alkalmazásának fontos feltétele a témában való ismeretszerzés. A szakértők és az oktatók esetében is fontosnak ítéltük megismerni a módszertani tudás bővítésének módját és az arra irányuló motivációt.

Az ismeretszerzés és tudásbővítés felmérés kapcsán a válaszadóknak lehetőségük volt, hogy az előre meghatározott válaszlehetőségek közül többet is bejelöljenek. Többségük igyekszik oktatás-módszertani tudását fejleszteni. Az oktatók 80%-a online elérhető szakmai anyagokat olvas, miközben a nyomtatott szakirodalmat olvasók aránya kicsivel 50% alatti.

Széleskörben alkalmazzák a konzultációt, az egymástól való tanulást (pl. jó gyakorlatok megosztása, közös projektmunka, stb.) és 60%-uk az érintett témában továbbképzésben is részt vett. Mindössze ketten adtak nemleges választ a kérdésre.

Az oktatók mintegy 3/4-e igényel információkat és módszertani támogatást a különböző korcsoportok, illetve az eltérő motivációval/készségekkel rendelkező felnőttek oktatása kapcsán. A 11 szakértőből 10 válaszolta azt, hogy tapasztalata alapján a felnőttképzési intézmények részéről a különböző korösszetételű és eltérő motivációval/készségekkel rendelkező felnőttek oktatása kapcsán felmerül az igény a módszertani támogatásra.

A szakértők közül tízen nyilatkoztak úgy, hogy tudnának segíteni, ha egy felnőttképzési intézmény közvetlenül megkeresné azzal, hogy adjon módszertani támogatást a felnőttek differenciált oktatása kapcsán. 3 fő a „teljes mértékben”, 7 fő pedig az „inkább igen” kategóriát választotta. Mindössze egy fő jelölte be az „inkább nem”-et.

A szakértők valamennyien (közülük 9-en teljes mértékben) szükségesnek tartják, hogy a szakértői továbbképzés alkalmával kapjanak információkat a különböző korcsoportokba tartozó, illetve az eltérő motivációval/készségekkel rendelkező felnőttek oktatása kapcsán. Kilencen válaszoltak igennel arra a kérdésre, hogy a szakértői továbbképzés alkalmával kaptak már ebben a témában információkat.

A kérdőív végén megkérdeztük a szakértőket és az oktatókat is, hogy véleményük szerint létrehozható-e egy "szintfelmérő csomag", amely alkalmas és megfelelő eszköz a képzésbe bekapcsolódók számára a digitális tudatosság, digitális képességek meghatározására. 65 fő (82%) „igen”-t, 8 fő „nem”-et választott.

4. ÖSSZEFOGLALÁS

Az oktatók és a szakértők visszajelzése szerint az online tér tudatos használata a fiatal korosztályban kiemelkedő, kutatásunk szerint 40 éves kortól – vélhetően az IKT tudás csökkenése miatt is – egyre inkább csökken. Az 50 év alatti korcsoport jelentős része képes és alkalmas az informatikai eszközök használatára és tudnak segítségükkel információt gyűjteni. 60 éves életkor fölött azonban – még ha rendelkeznek is a szükséges eszközökkel – a digitális felületek kezelésére nem képesek jelentős arányban és nem is szívesen használnak számítógépet. Módszertani szempontból érdekes, hogy 30-as korosztálynál idősebbek még mindig szívesen olvasnak papírból, könyvből, így ők a jegyzetkből, könyvekből jól és hatékonyan taníthatóak, képezhetőek.

Az oktatók – legalábbis kutatásunk területén – viszonylag gyakran alkalmazzák a nyomtatott és digitális tananyagot egyaránt, viszont a digitális táblák, applikációk még nem érhetők el a felnőttképzésben jelentős arányban. Módszertani szempontból a frontális oktatás a domináns, szemben a kooperatív- és projektmódszerrel, vitával és ötletroham módszerével.

Az oktatók és a résztvevők megítélése szerint kevésbé függ a differenciált oktatáshoz szükséges módszertani tudás az oktató életkorától, e tudás az egyéni ismeretsajátítás és a tapasztalat növekedésével fejlődik inkább. Az oktatók visszajelzései alapján mindössze 5 oktató jelezte, hogy a homogén módszertan mindenki számára elegendő, míg a többség véleménye alapján az eltérő korú, motiváltságú és képességű felnőtteknek eltérő módszertanra van szüksége. A válaszok alapján e differenciáltság megoldható a felnőttképzési intézmények jelentős részében, mivel az oktatók részéről a módszertani tudás rendelkezésre áll. A módszertani tudás fejlesztésében élen járnak az online elérhető szakmai anyagok és a személyes konzultáció más kollégával. Kiemelkedő még a nyomtatott szakirodalom és a szervezett továbbképzés lehetősége. Kutatásunk némileg torzíthat, hiszen vélhetően kevesen vallanak be, hogy nem fejlesztik magukat rendszeresen. Az oktatók igénylik a módszertani támogatást a különböző korcsoportok, illetve az eltérő motivációval/készségekkel rendelkező felnőttek oktatása kapcsán. A felnőttképzési szakértők ebben tudják támogatni a felnőttképzési intézményeket, és szükségesnek tartják magukat is fejleszteni a témában a szakértő továbbképzések alkalmával.

Az oktatók, szakértők véleménye szerint létrehozható és hasznos egy olyan szintfelmérő kialakítása, mely képes meghatározni a képzésbe belépők digitális tudatosságát, digitális képességeit. Többen jelezték, hogy e felmérés akkor lehet eredményes, ha hozzá lehet rendelni megfelelő kompetenciafejlesztést is. A jövőben a felnőttképzés iránya az eltérő generációkkal kapcsolatos eltérő módszertan kialakítása, mely alkalmazza a generációkra/informatikai tudatosságra szabható eszközöket is. Az információt különböző technológiai szinteken elérhetővé kell tenni és a belépőket képessé kell tenni a befogadásra.

5. JÖVŐKÉP, KUTATÁSI IRÁNYOK

Összességében az egyéni igényekre épülő – időbeli keretben és módszertanban – felnőttképzése a jövő, mely a jelenléti képzésben megfelelő technikai háttérrel támogatott, míg a gyakorlati képzésben a résztvevők tudásszintjét bevonja a képzési folyamatba.

Az oktatók számára hasznos létrehozni egy szakmai-módszertani tudást – is – támogató felnőttképzési csatornát, ahol folyamatosan elsajátíthatják a generációk által igényelt kommunikációs technikákat, eszközöket, módszereket.

A felnőttképzésbe belépők – és főként a felnőttképzési intézmények, szervezetek – számára célszerű kialakítani egy digitális készségeket, képességeket feltáró „tesztet”, mely segítséget nyújt a megfelelő módszertan kiválasztásában, alkalmazásában. E tesztet össze lehetne kötni a korábbi kutatásunkban kidolgozott, alapkészségek hiányát feltáró előzetes teszttel. Így teljes képet kaphatunk arról, hogy a tananyag elsajátításához milyen előzetes fejlesztés szükséges és milyen „csatornákon” a leghatékonyabb a képzés megvalósítása.

A fentiek mellett a felnőttképzési intézmények szándékát és az oktatásban dolgozók tudását támogatva – részben vagy teljes mértékben – segíteni kell a szereplőket abban, hogy a digitális tananyagok kidolgozásra, folyamatos frissítésre kerüljenek (az IPAR 4.0 igényeinek megfelelően) és rendelkezésre álljanak a technikai feltételek a jelenléti oktatáshoz is a 21. századi követelmények szerint.

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

- Cséfalvay (2017): A nagy korszakváltás, Kairosz Kiadó, p. 430.
- Földházi (2018): Az alfaktól az ómegaig – Interjú Nemes Orsolya generációkutatóval. A Szív 2018. május. <https://jezsuitakiado.hu/cikkek/az-alfaktol-az-omegaig/> letöltve: 2019. 07. 10.
- Komár (2015): Generációelméletek, Új Köznevelés, 2017. október-november, 73. évf. 8-9. szám, <https://folyoiratok.ofi.hu/uj-kozneveles/generacioelmeletek>
- Meretei (2017): Generációs különbségek a munkahelyen – szakirodalmi áttekintés, Vezetéstudomány, XLVIII. évf. 10. szám. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.10.02>
- Pais (2021): Y és Z generáció, mint a jövő munkavállalói, Felsőoktatási jelentkezési lap kitöltési útmutató. <https://www.kormanyhivatal.hu/download/2/18/60000/Y%20%20C3%A9s%20Z%20gener%C3%A1ci%C3%B3%20mint%20a%20j%C3%B6v%C5%91%20munkav%C3%A1llal%C3%B3i.pdf>, letöltve: 2021. 04. 10.
- Szűcs – Törőcsik – Bittner (2015): A korai Z és a ksői Y generáció jellemzői. In: M. Dr. Törőcsik (szerk): A Z generáció magatartása és kommunikációja, Pécsi Tudományegyetem, Pécs, pp. 66-87.

ABSTRACT**CHANGES IN ADULT EDUCATION METHODOLOGY**

The methodology of adult learning has changed significantly. Today, it is no longer possible to consider it a homogeneous group of trainees with a significant age difference. Different methods and tools are available to acquire knowledge. Digital technology, changes in time management, changes in the way information is processed require new methods in adult learning. The acquisition of knowledge is necessary to enable workers to contribute to the digitization of the operating characteristics of production equipment and machinery in the context of Industry 4.0 and, on the other hand, to enable the combination of robotic and human skills to be launched in the 21st century through Industry 5.0. In our research, we examine the perspectives of adult education institutions, adult education professionals, and the people involved in adult education to ameliorate the use of digital technology in adult education as effectively as possible. We looked at the readiness and openness of institutions and trainers and the digital competencies and expectations of adult learning users of different generations. With our research, we got to know the situation of adult education enterprises operating in Hungary, in Békés County, the needs and learning habits of different generations, and determined the directions of digital competence development in adult education.

Keywords: adult education, methodological renewal, generational differences

Malatyinszki Szilárd adjunktus

Kodolányi János Egyetem

mszilard@kodolanyi.hu