

Dobos Ágota

Gondolatok a módszertan fontosságáról a felnőttek képzésében

A felnőttképzés módszertana nálunk sajnos gyakran háttérbe szorul a tartalmi, szervezési kérdések mellett, sokszor elsikkadni látszik, nincs elég motiváció a változtatásra és megújulásra, pedig a tanulás eredményességét nagymértékben meghatározza az a módszertani kultúra, amelybe a tanulási folyamat ágyazódik. Módszertani kultúrán a konkrét képzési módszeren kívül számos más tényezőt is értünk: azt a széles értelemben vett tanulási környezetet, amelynek sok különböző összetevője van. Részét képezi például az, hogy miként vélekedünk a felnőtt tanuló és tanár szerepéről a tanulás folyamatában, tekintélyelvű megfontolásból úgy gondoljuk, hogy minden ismeretek tudója a tanár, akinek az a feladata, hogy tudását tényanyagként továbbadja a tanulóknak, vagy partnernek tekintjük a tanulót, akinek sajátos igényei vannak, meg tudja fogalmazni, hogy mit és miért szeretne tanulni, mire van szüksége, a tanár pedig bevonja őt a közös gondolkodásba. Az is fontos tényező, hogy milyen tanulásméleti megfontolásokat fogadunk el arról, hogy hogyan tanulnak az emberek általában, a felnőttek pedig különösen. A különböző tanulásfelfogásokhoz más-más módszertár tartozik. Ha például a tapasztalatot lényeges elemnek tekintjük, akkor olyan feladatokat kell a felnőtt tanulóknak kapnia, amelyek során tapasztalatokat szerezhet az adott problémáról, alternatívákat ismerhet meg, ezáltal élményszerűvé válik számára a tanulás folyamata. Ez önmagában meghatározza, hogy milyen legyen a tárgyi környezet, a terem berendezése, egymás mögött sorban üljenek a résztvevők vagy asztalokat üljenek körbe – mindezeknek jelentősége van abban, hogy hogyan zajlik a tanítás/tanulás folyamata.

Amikor képzési módszerekről beszélünk, nagyon leegyszerűsítve, a képzés „hogyanját” vesszük számba. A módszereknek és a technikáknak a tanulási célt kell szolgálniuk, amiből az is következik, hogy olyan módszereket kell választanunk, amelyek a legjobban szolgálják a kitűzött célok elérését. Felmerülhet a kérdés, hogy vajon az előadás mint hagyományos oktatási módszer, tényleg univerzálisan mindenre alkalmas-e?

Különösen akkor válik fontos kérdéssé a módszerválasztás, amikor a tanulás célja nem csupán információszerzés, hanem ennél több: egy új szemlélettel való ismerkedés, készségek fejlesztése, attitűdök megváltoztatása, a ma divatos szóval élve, amikor kompetenciákat akarunk fejleszteni. A kompetencia fogalmára sokféle meghatározás található a szakirodalomban, a lényeg, amiben ezek a különféle definíciók megegyeznek, hogy cselekvőképes tudásról van szó, amelyet alkalmazni lehet a problémák megoldására, akár otthon, akár a munkahelyen. Amikor az a kérdés, hogy hogyan lehetne valamit másképpen, jobban csinálni, hogyan lehet a régi rutinokon túllépni és új megoldásokat alkalmazni, akkor könnyen belátható, hogy a „tölcsérről a fejbe töltős” hagyományos módszer nem lehet hatásos,

hiszen nem elég az előadótól hallani, hogy mit kellene tenni, csak akkor tudjuk elsajátítani az új készségeket, ha a tanulás során saját magunk is megtapasztaljuk. Ehhez pedig idő kell, hogy átgondoljuk, reflektáljunk arra, hogy eddig hogy csináltuk, mit csináltunk másképpen, és vajon tetszik-e nekünk a javasolt új megoldás, tudunk-e vele azonosulni. Nemcsak időre van szüksége a tanulóknak, de lehetőség is kell arra, hogy nyugodtan próbálkozhasson, lehessen hibázni, el lehessen mondani, ha nem ért egyet valamivel. Kell egy csoport, amelyben mindenki figyel a másikra, amelyben partnerként kezelik a felnőtt tanulót, a tanár nem gondolja magáról, hogy mindenké tudója, elfogadja, hogy sok esetben a résztvevőknek több gyakorlati tapasztalata van az adott kérdésben, mint neki, és ezt a közös tanulás szolgálatába tudja állítani.

Valahol itt kezdődik az az interaktív, résztvevő központú tanítási módszer, amely, amikor először találkoztam vele tanárként egy amerikai projekt kapcsán, engem is meglepett, később azonban a saját gyakorlatomban nagyon sok pozitív tapasztalatot szereztem. Az újdonság, a megközelítések mássága egyaránt érinti a tanárt és a tanulót. A tanár, amikor a tanulást elősegítő, úgynevezett tréner/facilitátor szerepkört ölti magára, feladja a katedra által biztosított tekintélyt. Zrinszky László, a felnőttképzés professzora a „Pedagógusszerepek és változásai” című írásában számol be arról, hogy ilyenkor a tanár leveti az álarcát, nemcsak tanárként, de a csoport tagjaként is jelen van véleményével, érzéseivel, gondolataival, csakúgy, mint a többi résztvevő. Ebben a folyamatban intenzív tapasztalatcsere, interakció bontakozik ki, amelyet a tanár (ekkor már tréner/facilitátor szerepében) mederben tart, összegez, segíti a következtetések levonását, kezeli az esetleges konfliktusokat, kihasználja és a tanulás szolgálatába állítja a csoportdinamikai hatásokat. Látható tehát, hogy nemcsak a képzés témájában kell járatosnak lennie, de a folyamat módszertani irányításában is. Ha mindezt jól csinálja – és ez a változásra való hajlandóság esetén is hosszú tanulási folyamat eredménye lehet –, akkor visszakaphatja a módszer érdekében feladott tekintélyét, de ekkor ez már egy másfajta, „megszolgált tekintély” lehet.

A hagyományos iskolán felnőtt nemzedékek számára, és a mai felnőttek nálunk mindnyájan ide tartoznak, az interaktív módszer tartogat meglepetéseket. A korábbi tapasztalataink általában arról szólnak, hogy egy felkészült, nagy tudású előadó kiáll, és komoly, szakmai témákról beszél, amely minél nehezebben érthető, annál fontosabbnak, komolyabbnak, annál okosabbnak tűnik. A tréner pedig nem akar sem tudományosnak, sem nagyon okosnak mutatkozni, azt szeretné, ha mindenki részt venne a közös beszélgetésben, arra épít, amit a résztvevők hoznak a csoportba, természetesen ő is viszi a maga tudását. Mindig kell egy kis idő, amíg a napi gondokat félretéve a közös feladatra hangolódnak a résztvevők, vagyis meg kell „törni a jeget”, nyitott, biztonságos légkört kell kialakítani, amelyben mindenki kényelmesen érzi magát, szívesen megosztja gondolatait a többiekkel, és nyitott mások véleményének a meghallgatására is. Amerikai trénerünknek volt egy labdája – a trénerképző végén mi is kaptunk tőle egyet –, ami a résztvevők bevonására kiváló módszernek bizonyult. Akinél a labda, annál a szó is, még ha először furcsának is tűnik, hamar népszerűvé válik, „segítségével” a félnélőbb résztvevőket is meg lehet szólítani, mindenki elmondhatja a véleményét.

A felismerés pedig az, hogy ezzel részesévé válunk a tanulási folyamatnak, nem pusztán elszenvedjük a tanítást, és amit megtanulunk, azt úgy tanuljuk meg, hogy alkalmazni is tudjuk, hiszen a tréner az ismeretek gyakorlati alkalmazásában is segít. Ez pedig sikerélményt ad, ami motivál a téma további tanulmányozására. A módszer „életet” visz a tanulásba, élményt nyújt, elgondolkodtat, a tanulás élvezetesebb, az eredménye pedig tartósabb. Teljesen más élmény az, amikor a tanulókat partnerként kezelik, és aktív részvételt igényelnek tőlük, a tanár pedig nem kész válaszokat ad, hanem felismerésekhez segít hozzá. Így a tanuló maga vonhatja le a következtetéseket. A konstruktív tanulásfelfogás szerint mindenki a maga világát konstruálja meg, saját korábbi tapasztalatai, ismeretei rendszerébe illeszti a tanultakat. Ebben benne van az is, hogy adott szituációkban több jó megoldás létezhet, nem feltétlenül a tréner által képviselt vélemény a kizárólagos.

Nagyon jó lenne, ha minden felnőtt tanuló megtapasztalhatná az interaktív tanulást, hogy maga dönthesse el, marad-e az előadásnál, vagy aktív részesévé kíván válni saját tanulásának, illetve a kettőt hogyan kombinálja. Nem egyik vagy másik módszer kizárólagossága a cél, hanem az adott tanulási célnak leginkább megfelelő módszer megválasztásának lehetőségét lenne szükséges biztosítani. Ebben tanárok, oktatók, képzésszervezők egyaránt sokat tehetnek, hogy a felnőttképzés gyakorlatában bekövetkezzen a régen várt és nagyon időszerű paradigmaváltás.