

Az informális tanulás szerepe és elemei a humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzésben

Kóbor Krisztina

Széchenyi István Egyetem, Győr

Bevezetés

A humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés a pandémia közepén, online formában indult el a Széchenyi István Egyetemen. Az eddig minden félévben induló képzés hatodik évfolyama ebben a félévben (2023/2024/1. félév) kezdte meg a munkát. Mind a képzés célja (trénereket képezni), mind indulásának különleges körülményei ösztönzik és ösztönözték a felnőttek számára szóló tanulás új útjainak felfedezését és fejlesztését.

Jelen tanulmány célja ezen (új) utak bemutatása a hat évfolyam tapasztalatai alapján. A tanulmány következtetéseit megalapozza a hat évfolyam több mint 60 hallgatója alapadatainak bemutatása, valamint a résztvevők által írt motivációs levelek, melyre reflektálva a képzés oktatói felépítik az adott évfolyamban alkalmazott módszereiket, megkeresik azokat az utakat, melyek komplex formában adják át a hallgatói szükségletekre alapozva az ismereteket, készségeket, értékeket.

1. Szakirodalmi áttekintés

A fentiekben ismertetett téma körüljárására egy változásmoddelt és az informális tanulás fogalmának elemeit hívom segítségül.

Prochaska, Norcross és DiClemente 1982-ben dolgozták ki modelljüket, mely valójában egy változásmoddell. Jelen téma szempontjából azonban nemcsak maga a hat lépcsős modell érdekes, hanem az egyes lépcsőkhöz rendelt motivációs tényezők, amelyek a szerzők véleménye alapján előre lökik a folyamatot. Ebben fedezhetők fel az informális tanulás elemei.

A kidolgozott változásmoddell elsősorban a viselkedésváltozás előidézését célozza (pl. szenvedélybetegség, függőség leküzdése esetén). Szakaszai a következők:

1. előzetes szemlélődés, tervezés
2. szemlélődés, tervezés
3. előkészület
4. akció
5. fenntartás
6. (visszaesés)

A modell szerint a 10 tényező, amelyek a változás mozgatórugóiként működnek:

1. a cél tudatosítása
2. érzelmek felkeltése
3. környezet újraértékelése
4. önmagunk újraértékelése
5. elköteleződés
6. környezet újraszervezése
7. helyettesítés
8. jutalmazás
9. segítő kapcsolatok
10. alternatívák a környezetben

Tót (2006) szerint a tanulás módját három részre osztják a témában publikáló szerzők, javarészt annak strukturáltsága és intézményhez kötöttsége okán. Így megkülönböztetnek formális, nem formális és informális tanulást. Tót szerint ez a felosztás érvényes lehet, csupán arra kell vigyázni, hogy a tanulást ne túl tágan (minden tanulás) vagy éppen ne túl szűken (csak az iskolai tanulás számít tanulásnak) értelmezzük. A szerző emellett érvel, hogy az informális tanulást tudatos tevékenységként kell azonosítani, így megkülönböztetve azt a spontán tanulástól vagy éppen a szocializációtól. Tót (2006) kijelenti, hogy a tényleges tanulás a három forma együttes működése során zajlik le, akkor tanul az egyén, amikor a formális, nem formális és informális tudásátadás egyszerre van jelen életében.

Stéber és Kereszty (2015) átfogó kutatást folytattak az informális tanulás definíciója és megjelenési terei tekintetében. Azt találták, hogy az informális tanulás leginkább a munka és a szabadidő terén jelenik meg általában új készségek megszerzése révén, tapasztalatok megszerzése által. A szabadidőben lezajló informális tanulás pedig autonóm módon, az egyén döntése alapján valósul meg.

Összefoglalva az informális tanulásról szóló elméleteket, Kleisz (2009: 105) leírása jó kiindulópontot jelent: „önirányított, önvezérelt, magas motiváltságú és tudatossági fokú” tanulásnak nevezi az informális tanulást, melynek kiemelkednek tapasztalati alapú és személyiségfejlesztő faktorai.

A tanulmány elméleti részének harmadik pilléréként szükséges a szóban forgó szakirányú továbbképzés alapelemeinek bemutatása annak érdekében, hogy a változásmodell motivációs tényezői és az informális tanulás elemei azonosíthatóvá váljanak a képzésben. A két féléves képzés 10 tárgyat foglal magában, melyek a tréneri önismeretet, a csapatépítést, a kommunikációs és konfliktuskezelési készségeket, illetve a tréneri módszertanból a coaching elemeket, a kooperatív elemeket, a dramatikus elemeket és a nonformális tanulás elemeit tárgyalják. A képzés során az elméleti ismereteket a csoportdinamikai ismeretek kurzusa taglalja. A kurzusok a tapasztalati tanulás alapján saját élményű tréningeket takarnak, melyek teljesítésének feltétele gyakorlati feladat. Mivel az egyes évfolyamok csoportjainak összetétele nagyon heterogén – mind végzettség és az ebből következő tudások és készségek szintjén is, mind pedig elvárások szintjén –, ezért az oktatók a csoportról való előzetes tudásuk alapján (motivációs levelek és önéletrajzok alapján), valamint a csoportok kurzuson történő megrendelése alapján állítják össze és/vagy módosítják a tananyagot, az egyes tárgyakhoz rendelt megszerzendő tudásanyagot. A fokozatosság elvét követve egyre nehezebb gyakorlati feladatokkal, illetve az azt követő ön- és társreflexiókkal zárulnak a tárgyak, melyet a szakdolgozatban összeállított saját tréning levezetése és elemzése koronáz meg (Humán- és csoportfejlesztő tréner mintatanterv 2021).

Szakirányú továbbképzések esetén a bemeneti feltételek között szerepel a már legalább egy BA szintű diploma bemutatása. A képzések levelező formában indulnak, tehát a hallgatók munka mellett tanulnak. Ahogy az sejthető, a képzésbe megérkezők tudatos választás után, munkájukhoz, tapasztalataikhoz igazítva, a képzésre saját szabadidejükből (és pénzükből) áldozva, autonóm módon jelentkezők. Tehát, bár oktatási intézmény szervezett keretei között valósul meg a továbbképzés, de tapasztalati tanulásselemekkel dolgozik, saját élményt (is) ad, és a résztvevőknek utakat, lehetőségeket, mintákat kínál, amelyeket saját szabadságuk és döntésük szerint használhatnak fel.

2. Módszertan

Szakirányú továbbképzések esetén a jelentkezés módja némileg eltér a BA és MA képzések jelentkezési struktúrájától. A jelentkezés közvetlenül az adott egyetemen történik, és a bemutatandó dokumentumok között szerepel a jelölt önéletrajza, illetve egy motivációs levél is a hagyományosan kért végzettséget igazoló dokumentumok mellett.

Jelen témában ezek a dokumentumok, illetve az általuk megjelenített adatok szolgáltattak alapul a következtetések levonásához. A már felvett hallgatók esetében vizsgálatra került a dokumentumok elemzésével a létszám, a végzettség, a foglalkozás, illetve azok a motivációs

tényezők, melyek alapján a képzés elvégzése mellett döntöttek, valamint elvárásaik a képzés felé. Összesen 67 fő adatait vizsgáltam meg (ennyi jelentkezés történt az elmúlt három év során a képzésre), de a következtetéseket a képzésben megjelenő 63 fő adatai alapján vontam le.

3. Eredmények

Az 1. táblázat évfolyamonként foglalja össze a létszám, végzettség és foglalkozás tekintetében az eredményeket. A képzés indulásakor a nem humán, társadalomtudományi vagy egészségtudományi területen alapidipomát szerzettek még nem jelentkezhettek a képzésre. A bemeneti követelmények bővítésére 2021 őszi félévétől került sor, ekkor már a mérnökök is megjelentek a hallgatók között. Mindez új kihívást jelentett, hiszen az ő alapképzésükben nem az emberekkel való kommunikációra koncentrálnak, készségeik, gondolkodásmódjuk más.

Az indulás /végzés ideje	Létszám	Végzettség	Foglalkozás
2021. tavaszi félév – 2022. január	10 fő	4 fő HR, 3 fő pedagógus, jogász, szociális munkás, andragógus	Tréner, képzésszervező és -vezető, szociális munkás, vállalkozó
2021. őszi félév – 2022. június	11 fő	3 fő HR, 1 fő tanár, 2 fő szociálpedagógus, 3 fő műszaki menedzser, mentálhigiénés szakember, kommunikációs szakember	HR, vállalkozó, családgondozó, tanár,
2022. tavaszi félév – 2023. január	8 fő	2 fő szociális munkás, 1 fő tanár, 1 fő HR, védőnő, informatikus, pszichológus, közgazdász	HR, tanár, családgondozó
2022. őszi félév – 2023. június	15 fő	3 fő HR, 5 fő pedagógus, 3 fő műszaki szakember, 2 fő szociális munkás, kommunikációs szakember	HR, szociális munkás, pénzügyi referens, pályázati referens, kommunikációs szakember, mérnök- oktató, tanár
2023. tavaszi félév	9 fő	2 fő tanár, 2 fő HR, 2 fő szociális munkás, színész, jogász, rendőr	HR, fegyőr, tanár, színész, tréner,
2023. őszi félév	10 fő	4 fő HR, 2 fő pedagógus, szociálpedagógus, filozófus, pszichológus, nővér, mérnök	HR, tanácsadó, rendőr, tanár

1. táblázat: A humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés bemeneti adatai
 Forrás: Széchenyi István Egyetem, Felnőttképzési Központ adatai alapján saját szerkesztés

A képzés létszáma átlagosan 10 fő. A leggyakoribb végzettség, amivel a résztvevők rendelkeznek, az emberi erőforrás tanácsadó (HR) diploma, illetve a pedagógus és a szociális szakember. Jellemző, hogy egy-egy évfolyam összetétele mind végzettség, mind foglalkozás

tekintetében nagyon színes. Mindez azt jelenti, hogy egy-egy évfolyam esetében a készségek és tudások nagyon különbözők, de azt is, hogy ez a színesség, változatosság, heterogenitás sokkal nagyobb mértékben teszi lehetővé az izgalmas csoportmunkát és az egymástól való tanulást. Érdekes tény, hogy a belépők közül többen dolgoznak külső vagy belső trénerként, amikor megérkeznek a képzésbe. Ismerve a végzettségi adatokat, nem meglepő, hiszen az emberi erőforrás tanácsadók (vagy a pszichológusok) munkaköréhez tartozhat tréneri tevékenység is.

Motivációs leveleikben a hallgatók közül többen fogalmazzák meg, hogy új utakat keresnek a képzés által (1. ábra). Hogy miben?

Meglepő, de nem akar mindenki gyakorló tréner lenni. Az útkeresés megfogalmazódik a saját személyiség fejlesztésében, fejlődésében is. Többen vesznek részt a képzésben úgy, hogy számukra ez egy önismereti út, amit végigjárnak, de nem akarnak majd csoportokkal, emberekkel foglalkozni. Céljuk a személyiségfejlesztésen túl a kapcsolatépítés is.

A másik végletet természetesen azok képezik, akik a jövőben pályamódosításra vagy korrigálásra gondolnak, és teljes egészében a tréneri tevékenységből kívánnak megélni. Vannak köztük, akik sokat olvastak utána (elmélet megvan), viszont nincs gyakorlati tapasztalat, elmélyülés. Ennek az ellenpontja az a hallgató, aki gyakorlatban már műveli a tréner szakmát, készségei ennek megfelelően fejlettek, de elméleti tudása kiegészítésre szorul. Célja, hogy tudatosabbá tudjon válni.

A képzésben megjelenő nagyszámú emberi erőforrás tanácsadó legtöbbször azért vállalkozik a képzésre, mert kompetenciáikat foglalkozásukon belül akarják megerősíteni. Az emberi erőforrás tanácsadó képzésnek része a tréning mint a személyzetfejlesztés eszköze, bár a rá áldozott óraszám nem túl sok. HR munkakörökben azonban egyre gyakoribb kíváncsi a belső tréningek tartása, mint a munkaerő megtartásának egyik elsődleges eszköze. A pénz egy idő után nem motivál, ezért a munkavállalók közti jó hangulat, együttműködés kialakítása egyre inkább előtérbe kerül motivációs tényezőként és a vállalat teljesítőképességének zálogaként.

A pedagógus végzettségű hallgatók azért vállalkoznak a képzésre, mert új, nem frontális módszereket keresnek. Az oktatási intézményekben egyre több a speciális szükségletekkel bíró gyermek, fiatal, illetve egyre kevésbé hatékony az alfa generáció esetében a formális-frontális oktatás. Új, tapasztalati alapú, nonformális, informális módszerek meghonosítására van szükség a hatékony tudásátadáshoz, amelyhez a képzés jó alapanyagot biztosít.

A humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés a Szociális Tanulmányok és Szociológia Tanszék egyik oktatásmódszertani pályázatából jött létre, elsődleges célcsoportja az eredeti tervek szerint a szociális szakemberek voltak. Bár jelenleg a képzés résztvevőinek nagy részét nem ők teszik ki, azért minden félévben képviseltetik magukat a résztvevők közt. A szociális munka egyik módszertani eszköze a csoportmunka, tehát a képzésbe érkező szociális szakemberek már az alapképzés során is találkoznak a témával. Bár a jelenlegi szociális tevékenységekben az egyéni esetmunka mint módszertani eszköz túlsúlya figyelhető meg, a csoportmunka bizonyos területeken (óvodai/iskolai szociális segítő, szenvedélybeteg kezelés, közösségi ellátások stb.) elkerülhetetlen, a tevékenység nagy részét adja. A szociális munkások egy része is arra törekszik tehát, hogy a foglalkozásukon belül megerősítse kompetenciáit, és természetesen vannak olyanok is, akik pályamódosításra készülnek a trénerdiploma megszerzésével.



1. ábra: A humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés résztvevőinek elvárásai a képzés felé
Forrás: Széchenyi István Egyetem, Felnőttképzési Központ adatai alapján saját szerkesztés

4. Következtetések

Mindezek alapján tehát létrejött egy mátrix, melyben a Prochaska, Norcross és DiClemente (1982; 2009) által létrehozott változásmodell 10 motivációs tényezőjét használva vezérfonalként beazonosíthatók a humán- és csoportfejlesztő tréner képzés módszertanában az informális tanulás elemei.

1. A cél tudatosítása

Alapelveként alkalmazható, hogy felnőttképzésben, főként olyan rövid távú, két féléves képzésekben, mint a szakirányú továbbképzés, a frontális oktatás kerülendő. Tapasztalati tanulásra és rengeteg saját magukra adott reflexióra alapozva előbb érhető el változás. Ezáltal fejlődik a személyiség, a hallgató saját maga ismer fel dolgokat, „aha” élmények sorozata éri, ami tulajdonképpen az informális tanulás alfája és omegája is egyúttal.

2. Érzelmek felkeltése

A tapasztalati tanulás alapú, illetve nonformális és informális képzések/tanulás alapja a kognitív érintettségén túl az érzések, érzelmek felkeltése. Amit nem csupán megért az egyén, de megérintődik általa, az könnyebben rögzül. A gondolathoz, konkrét információhoz helyzetet, érzést, élményt társít, így annak bevéődése mélyebb, illetve a társítás alapján könnyebben is előhívható. A képzés fontos stratégiai elve, hogy minden tárgy esetében a résztvevők saját élményű tréningen keresztül dolgozzák fel a témát. A hallgatók így átélnek, bevonódnak a témába, megérintődnek, első kézből tapasztalják meg, hogy mit élhet át majd a résztvevő, amikor ő vezeti a csoportot. Az átélt élmények kognitív feldolgozása ezután következik. Nem utolsó szempont, hogy az oktató ekkor szerepmódként lép fel, akinek személyisége, magatartása, kommunikációs és konfliktuskezelési módja, készségei és értékrendszere mintaként hat a hallgatókra. Ezáltal szocializációs folyamat indul el, ami szintén az informális tanulás egyik eleme.

3. A környezet újraértékelése

A képzés során megtapasztalt saját élményein keresztül a hallgató máshogy látja majd a környezetét (akár a munkájáról, akár a személyes környezetéről van szó), ott is alkalmazza a „tanultakat”, amit a környezet és az oktatók is visszajelzésekkel erősítenek meg.

4. Önmagunk újraértékelése

A képzés során négy alkalommal, védett környezetben kap lehetőséget a hallgató a tanultak kipróbálására. A különböző ismeretszerzési lehetőségek próbatréningeken keresztül valósulnak meg, fokozatosan felépítve. Először saját tanulócsoportjában egy gyakorlat levezetése a feladat, miután visszajelzéseket kap a csoporttól és az oktatótól is. Ezután tanuló társaival együttműködve saját fejlesztésű gyakorlat, tréningrész, majd egy egész tréning levezetése a feladat. A visszacsatolás a feladatok elvégzése után mindig megtörténik, így közben a hallgató információkat szerez magáról mint trénerrel.

5. Elköteleződés

A képzés során mindenki különböző helyzetekben, különböző csoportokban és különböző, általa választott módszertannal próbálhatja ki magát mint tréner. Eközben a résztvevők tapasztalatot szereznek arról, hogy melyik módszer, milyen storyline, milyen téma komfortos és/vagy kedves számukra, és mely területeken kell még fejlődniük. Ezen ismeretek birtokában választanak szakdolgozati témát, és dolgozzák ki a számukra leginkább hasznos tréninget.

6. Környezet újraszervezése

A próbatréningek megtartásával és a szakdolgozati témaválasztással eszközök, anyagok, prototípusok készülnek a tréningekre. A munkához és/vagy jövőbeni célokhoz leginkább illeszthető anyagok készülnek el ekkor, és a hallgató tudatosan próbálgatja a tanult elemeket környezetéhez illeszteni vagy környezetét alakítani az új minta szerint. A munkahelyen vagy a családban kér lehetőséget gyakorlatai, eszközei próbálgatására, tesztelésére.

7. Helyettesítés

Új készségek, néha új értékrend kialakítása tapasztalható a hallgatóknál, a saját élményű tréningek által kapott minta vagy az ott elért személyiségfejlődés rögzül, kiszorítja a régi mintákat. Megszületik értékrendjében, kommunikációjában és magatartásformáiban a humán- és csoportfejlesztő tréner.

8. Jutalmazás

A folyamatot állandó és azonnali pozitív megerősítés kíséri.

9. Segítő kapcsolatok

A képzés nagy erőforrása az a hálózat, szövetség, ami mind a csoporttársak, mind az oktatók között létrejön. A képzés kezdetére tudatosan került a csapatépítési kurzus, mely az egymás segítségét, egy védett közeg kialakítását hivatott megerősíteni. Szintén fontos, évfolyamok közti összeköttetést tesz lehetővé a képzés zárásakor megtartott vizsgatréning, melyet hagyományosan a végzős évfolyam tart a képzésben alattuk levő évfolyamnak. Szintén fontos lépés a megrendelői tréning feladataként kiadott „train the trainers” gyakorlat, melynek során a célcsoportot a végzett tréner alkották, a vizsgázó csoport nekik tart meghatározott témában tréninget.

10. Alternatívák a környezetben

A folyamat végéhez közeledve egyre több, új működésmód, munkakör, lehetőség merül fel a hallgatók számára. Rendszeresek azok a visszajelzések, amelyekben arról számolnak be a képzést záró hallgatók, hogy a próbatréningjük vagy munkahelyen megtartott teszttréning utáni pozitív visszajelzések hatására új munkakörbe kerültek, vagy munkakörükön belül változás történt annak érdekében, hogy több tréninget tarthassanak.

Összegzés

Jelen tanulmányban az eddig hat évfolyamot megért humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés felépítésében, módszertanában, működésében kerültek kiemelésre az informális tanulás elemei. Az informális tanulás elemeinek erősítése és alkalmazása a felnőttek képzése során kulcskérdés, hiszen ez biztosítja a kevésbé hatékony frontális oktatással szemben, hogy a résztvevők tapasztalataira a képzés reflektáljon, szükségleteiket a kurzusok maximálisan figyelembe vegyék és kielégítsék. A felnőttek tanulása fontos, hogy több síkon zajljék, mert a tudásátadás így gyorsabb és hatékonyabb. Ők már motiváltak az adott tudás megszerzésére (hiszen saját választásuk és költségük a képzés), ezért az oktatónak csupán a változást elősegítő, előrelökő tényezőket kell jól megtalálni és használni, valamint a tudásátadás kereteit (partneri viszony, érintődés, saját élmény stb.) kell rugalmassá tenni. Tudomásul kell venni és kihasználni azt az előnyt, amit az informális tanulás jelent: érdemes felhasználni a résztvevők tapasztalatait, és számolni kell azzal, hogy a folyamat a személyiségükre is hatást gyakorol. Lényeges annak tudatosítása, hogy az oktató egyúttal partner, szövetséges, fejlesztő, erőforrást aktiváló, mintát nyújtó referenciaszemély stb. A hangsúly nem a mit?-re, hanem a hogyan?-ra helyeződik ebben a kontextusban. A humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés ezeket az utakat, alapelveket követi, amikor a képzés résztvevőivel dolgozik. A képzés céljait, működésmódját, az informális tanulás megjelenését az alábbi idézet összegzi a legjobban:

„A humán- és csoportfejlesztő tréner képzés során magam jelentős önismereti fejlődésen mentem keresztül. Számomra a képzés egyben terápia volt, a »pihelve barátokkal tanulni« módszer segítségével tudok ma is talpon maradni” (Nagy 2023: 36).

Irodalom

- Kleisz T. 2009. Tanuláselméleti keretek az informális tanulás feltérképezésében. In: Forray R. K.–Juhász E. (szerk.): *Nonformális – informális – autonóm tanulás*. FELNŐTTNEVELÉS, MŰVELŐDÉS Acta Andragogiae et Culturae sorozat 22. szám. Debrecen: Debreceni Egyetem, 99–106.
- Nagy T. J. 2023. *Saját fejlesztésű tréningmodul elemzése*. Szakdolgozat. Kézirat. Győr: Széchenyi István Egyetem.
- Prochaska, J. O.–DiClemente, C.C. 1982. Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice* 19(3): 276–288.
- Prochaska, J. O.–Norcross, J. C.–DiClemente, C.C. 2009. *Valódi újrakezdés. Hatlépcsős program ártalmas szokásaink leküzdésére és életünk jobbá tételére*. Budapest: Ursus Libris.
- Stéber A.–Kereszty O. 2015. Az informális tanulás értelmezései a XXI. században. *Új Pedagógiai Szemle* 65(9–10): 46–60.
- Széchenyi István Egyetem 2021. *Humán- és csoportfejlesztő tréner szakirányú továbbképzés mintatanterv*. Győr: Kézirat.
- Tót É. 2006. *A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás*. Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet. No. 273.