

KOVÁCS ILMA

Távoktatás a BME Műszaki Pedagógia Tanszékén**Bevezető**

Magyarországon a távoktatás eléggé sajátos utat tett meg a kezdetektől, az 1970-es évek első felétől. Ahogyan más országokban, úgy nálunk sincs általánosan elfogadott definíciója a távoktatásnak. De a gyakorlat létezik! *Húsz évvel ezelőtt*, amikor az általam leírandó képzést kialakították (1993/94-ben), *már nem volt új a távoktatási forma*, sőt, alig néhány évvel később már nálunk is próbálkoztak az elektronikus távoktatás bevezetésével is.

Ha az alább idézett – technológiákra vonatkozó – Gartner Hype görbét nézzük, azonnal megállapítható, hogy nálunk nem történt meg a távoktatási technológiák területén az alább ábrázolt „viharos” fellendülés. Magyarországon sokkal inkább a máshol bekövetkezett csalódást követő lassú emelkedési ív-rész volt csak a jellemző, az 1990-es években.

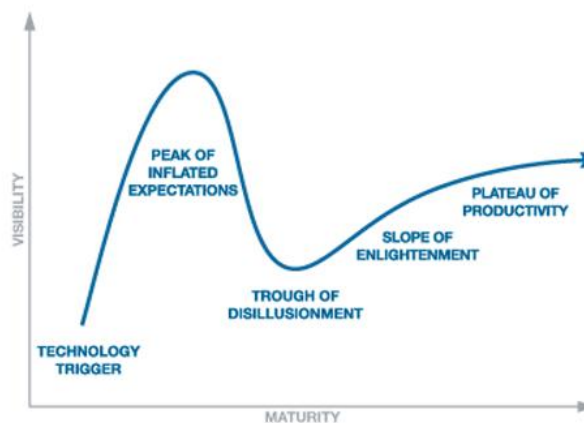
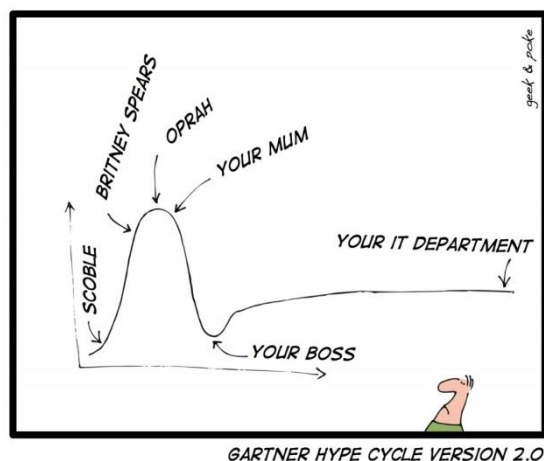


Image : La courbe générale du Hype Cycle par le Gartner.

Forrás: <http://www.internetactu.net/2010/12/08/le-mythe-de-la-courbe-de-ladoption-des-technologies/>

1. ábra

Vagy talán még inkább az alábbi 2. ábrán látható, alig emelkedő síkban történő felhasználását tapasztalhattuk a távoktatásnak Magyarországon, azt, ami Nyugaton – „csak” az ábra szerinti – zuhanási ívet követte általában:



Forrás: <http://cyberlabe.tumblr.com/post/998038801/gartner-hype-cycle-version-2-0>

2. ábra

Az általam elemzett távoktatási szervezet képzésvezetői kezdetben azon a szinten indultak el, amelyen a „csalódottak tömege” tevékenykedett más országokban, ahol már volt hirtelen fellendülés a technológiák alkalmazásában, de azt gyors hanyatlás követte.

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME) Műszaki Pedagógia Tanszékének munkatársai tanulván mások sikertelenségéből egy sajátos, hagyományos távoktatásra „rendezkedtek be” 20 évvel ezelőtt – úgy tűnik a számomra. *Ez a távoktatási képzési forma azonban mégsem informatizált az IKT szempontjából ma sem. A szervezet maximálisan alkalmazza az elengedhetetlen informatikai eszközöket a képzés szervezéséhez és bizonyos fokig a tanulószervezéshez is (erre példa a MOODLE keretrendszer), de nem valósította meg a tanulás irányításának lehetséges és teljes informatizálását. Igaz, nem is nevezi senki sem e-learninges képzésnek!*

Elemzésem során egy olyan távoktatási formát ismertem meg a BME-en.

- ahol a *tartalom központúság* dominál,
- amely alkalmas a *tömegoktatásra*,
- ahol a szervezet működtetése, azaz a *szervezés informatizált szolgáltatású*,
- amelyet *keretrendszer* támogat,
- ahol a *tanulás távirányítása a tanulás időzónája* tekintetében *jelentős* mennyiséget tesz ki, de
- ahol a *tanulás távirányítása tartalmi jellegét* tekintve, *minőségében korlátozott és gyakran esetleges*,
- ahol az *egyéni tanulásra szánt tananyagok ugyan digitalizáltak*, de többnyire hagyományosan szöveges tananyagok, *csékély tanulásirányítással megtűzdelve*, és *PDF formátumban* kerülnek felhasználásra (és, amelyet a hallgatók – többsége – papírra kinyomtatva hasznosít egyéni felkészülése során),
- ahol csak *elvéve található tevékenység központú tananyagok*, de
- ahol az *egyéni tanulást rendkívül igényes közvetlen (és közvetett) tanulásirányítási rendszer támogatja* konzultációk, tréningek és gyakorlatok formájában, *biztosítva a szükséges feladatmegoldó és egyéb készségek, valamint az elengedhetetlen kompetenciák fejlesztésének a lehetőségét.*

Ebben a távképzésben a tartalom központú, távirányított képzési jelleget a gyakorlatokon, tréningeken megvalósított és konzulensi munkával folyamatosan támogatott közvetlen irányítású, tevékenység-központúság egészíti ki.

Gartner Hype görbáját nem véletlenül idéztem már fentebb. Gartner 2011-es javaslata értelmében ugyanis, technológiai fejlesztésre gondolva mindig érdemes elemzés tárgyává tenni, és korrelációba hozni a meglévő és az elérendő technológiai fázist a piaci szempontok figyelembe vételével is.

Feltételezhető, hogy az elemzés tárgyát képező képzésnek a vezetői bizonyára *nem látták „kifizetődőnek”* a már digitalizált képzési tananyagok teljes elektronizálását tanulásirányítási technológiára, azaz az IKT-ra történő átalakítást. A lehetséges okok sokfélék lehetnek:

- Itt gondolhatunk az elengedhetetlenül szükséges *szakmai* és az *anyagi befektetésekre* a képzők oldaláról.
- Számításba vehető és veendő a *hallgatóság felkészültsége* az informatizált tananyagok *hasznosítása* szempontjából. Ismert, hogy a hallgatók többsége ma sem képernyőről tanul, hanem *kinyomtatja papírra a tanszék által szolgáltatott digitalizált tananyagokat*.
- Érdemes figyelembe venni – háttérként – a *szakirodalmi megközelítést* is. Például Franciaországban az a tapasztalat, hogy a viselkedésbeli képzésekben és a *vezetőképzésben nem feltétlenül sikeres az e-learning technológia alkalmazása* és főleg nagyon nehéz mérni annak hatékonyságát!

Jelen esetben és a fentiek ellenére, mégis egy sikeres távoktatási formáról beszélhetünk. Joggal feltehető a kérdés: Mitől és hogyan lehet egy magyar vezetőképzés távoktatási formában sikeres 2014-ben? Ennek próbáltam utánanézni.

A távoktatás értelmezéséről

Ahány ember, de legalábbis ahány oktatással foglalkozó intézmény annyiféleképpen értelmezi a távoktatást. A távoktatásnak, ahogyan más országokban, úgy nálunk sem létezik általánosan elfogadott definíciója. Korábbi publikációimban¹ én is használtam többféle meghatározást és osztályozást. Véletlenül sem szeretnék hosszan idézgetni, de szükségesnek tartom elmondani: *miként értelmezem én ma a távoktatást*. Ezzel szeretnék irányvonalat adni a saját elemzéseimnek.

A távoktatást oktatási / képzési formaként kezelem (oktatási forma: a tanítási-tanulási folyamat szervezett megvalósításának összessége), ahol egy sajátos tanulási-tanítási folyamaton belül jelentős szerepet szánunk a *távírányításnak, és/de nem zárjuk ki* a régóta ismert *közvetlen* (és *közvetett*) *tanulásirányítási* módszereket sem. Mindazonáltal a *tanár-diák fizikai távolsága* okán a jelenléti képzéshez viszonyítva *módosult formában jelennek meg az alkalmazásra kerülő közvetlen irányítási módszerek*.

¹ Kovács Ilma: Új út az oktatásban? A távoktatás, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem és a Felsőoktatási Koordinációs Iroda, Budapest, 1996. 264 p. <http://mek.oszk.hu/02500/02584/>

Kovács Ilma: Az elektronikus tanulásról, HÖLNAP Kiadó, Budapest, 2007, 274 p. <http://mek.oszk.hu/09100/09190/>

Kovács Ilma: Távoktatástól – távoktatásig <http://mek.oszk.hu/04500/04524/>

Kovács Ilma: Távoktatás Franciaországban 1993-1994, Nemzeti tankönyvkiadó, Budapest, 1995, 353 p.

Megítélésem szerint egy ilyen felfogás egyaránt jellemezheti az 1970-es évek ún. hagyományos távoktatási kezdeményezéseit, de a modern IKT-al gazdagított távképzéseket is, amennyiben elvonatkoztatunk az eszközhasználatról.

Nem merülök bele a távoktatási formán belüli *osztályozásokba sem*, de kettőre mégis kitérek elemzésem okán:

- tartalom központú vagy tevékenység központú távoktatás
- szinkrón és aszinkrón rendszerek.

A BME-n tartalom központú, aszinkron távoktatással találkozhatunk.

Bármennyire is – általában – vezető beosztású, vagy vezetői feladatokat ellátó felnőttek (40-50 év átlagos életkorral) jelentkeznek erre a képzésre, jelen esetben is *hallgatóknak lehet és kell Őket tekinteni*. Diplomás felnőttekről beszélünk ugyanakkor, akik rendelkeznek az önálló tanulás készségének különböző fokozataival.

A munka mellett, négy féléves tanulmányokat végző hallgatónak – a képzés okán – mégis irányításra van szüksége. Az oktatók (itt: konzulensek) pedig ebben a képzésben nem tanítanak, hanem a távolság legyőzésével igyekeznek „lehetővé tenni” a hallgatók számára magát a tanulást.

Hogyan teszi lehetővé a tanulást a BME? Hogyan teremti meg a tanulás lehetőségét?

Válasz: sajátos pedagógiai és nem-pedagógiai, irányító tevékenységek rendszerével.

Egyrészt modern keretrendszer segítségével biztosítja az egyéni kapcsolattartást a konzulenssel, másrészt csoportos gyakorlási lehetőségeket, azaz tanár-diák találkozókat szervez – konzultációs alkalmakon, tréningeken és gyakorlatokon – a szükséges kompetenciák fejlesztéséhez.

Nézzük meg kicsit részletesebben!

*

A távoktatásban soha nem feledkezhetünk meg arról, hogy *az irányítási munka nem csak pedagógiai feladatokat*, hanem szinte azzal azonos súlyú *nem-pedagógiai jellegű tevékenységeket* is feltételez.

Ez utóbbi kivitelezésében, a nem-pedagógiai jellegű irányításban már a 21. század követelményeihez illeszkedik ez a képzés.

Hogyan?

A képzésben való részvétel a szervezési oldallal, azaz szervezési feladatok „megoldásával” indul a hallgató részéről. Ki segíti ebben a hallgatót?

Válasz: A tanulmányi osztály és a MOODLE rendszer

A „Tanulmányi Osztály” (Hallgatói Iroda) a tanszéken belül *önálló egységként* működik. Ezt a tényt hangsúlyozni kell, mivel ez biztosítja a zökkenőmentes munka hátterét. Ez a kis egység (3-4 fő) teljes mértékben ellátja azokat a feladatokat, amelyeket máshol – például Franciaországban, de itthon is – a távoktatási központok adminisztratív részlegei hajtanak végre.

A tanszék honlapja bárki számára elérhető! A szervezési és a pedagógiai feladatokat néhány egyetemi oktató, de főleg felkért, külső szakemberek látják el, akiket ebben a szervezetben másként neveznek, mint ahogyan megszoktuk a távoktatásban:

- a képzésvezető
- a képzésvezető-helyettesek
- a konzulensek
- a konzultációs központvezetők (maguk is konzulensek)
- a tréningvezetők (részben maguk is konzulensek, vagy a tanszék oktatói)
- az informatikai rendszerigazgató
- a technikai munkatársak
- a tanulmányi előadók és adminisztrátorok

A rendkívül sokirányú szervezés irányítási munkáját a fentiek közül többen megosztva végzik mind a népes számú konzulensek (38 fő), mind pedig a hallgatók munkájának irányában (éves átlagban több mint 2000 fő).

A konzultációs központokat a nagyszámú hallgatóság területi elhelyezkedése okán kellett az idők során kiépíteni. Budapesten kívül további 18 konzultációs helyszín működött az elmúlt években. A vidéki központokat konzultációs központvezetők irányítják, és ők felelnek a féléves konzultációs tervért és feladatokért. Biztosítják a terembérleteket a konzultációkra, hiszen nincs saját intézményük vidéken. A központvezető meghatározza a konzultációk dátumait, a beadandó évfolyamdolgozatokat, azaz irányítja az egy-két-három fő konzulens munkáját. Ő irányítja továbbá a tanulmányi előadó munkatársak, és/vagy inkább a kisegítő adminisztrátorok hallgatókkal kapcsolatos szervezési munkáját is. Ez utóbbiak száma a hallgatói létszámtól függ, és napi feladataik ellátása során a pesti tanulmányi előadókkal tartják a folyamatos kapcsolatot.

A képző szervezet belső működtetésének fontos alkalmai: a konzulensi értekezletek. Minden félév elején tartanak ún. konzulensi értekezletet Budapesten, de átlag 2-3-at évente. Ezek az alkalmak biztosítják az egységes munkavégzést az országos konzultációs hálózat minden egyes tagja irányában:

- a nélkülözhetetlen szervezési feladatok ellátása terén
- az új tantárgyak és/vagy tananyagok bevezetésekor (előadás ppt kíséretében)
- a tréningek témáinak frissítésekor/ismertetésekor (tréningfelelősök végzik, akik többségében a konzulensek soraiból kerülnek ki, és bemutatják konzulens társaiknak az általuk összeállított tréningek témáját: ppt formátumban ismertetőket tartanak a többiek számára, megvitatják a tankörök kiscsoportjainak szánt feladatokat, és javaslatot tesznek a tréningeken – hallgatók által – megíratandó hallgatói tesztekre. Ezeket vita után egységesen íratja meg a későbbiekben minden tréningvezető), de
- a tréningek konkrét szervezése ismét konkrét alkalom a munka egységes jellegének biztosítására.

A pedagógiai feladatok és a tananyagok

A képzés vezetői és szervezői – mint minden felnőttképzésben – itt is meghatározó személyiségek. Ők a szervezésen túl végeznek pedagógiai feladatokat is a hozzájuk csatlakozó népes számú konzulens irányában (lásd fentebb), de előfordul, hogy vezetnek saját tanköröket is.

Mindenekelőtt: távoktatásról lévén szó, többnyire *ők állítják elő a tananyagcsomagokat is*. Korábban a *szöveges tananyagok nyomtatott könyvek* formájában kerültek a beiratkozott hallgatók kezébe. 2010 óta *PDF formátumban, digitalizálva* kerülnek fel a MOODLE-ra, és ott kód segítségével válnak elérhetővé. Jelenleg, szükség esetén az egyetem tulajdonát képező tananyag kinyomtatható papírra, de kereskedelmi forgalomba nem hozható és nem terjeszthető a hallgatók által.

A tananyagokról általában (40-60-110 oldalas szövegek):

- mindenütt nagyon részletes, aprólékos tartalomjegyzék található
- jól tagolt, logikus szerkezetűek
- többnyire csak tartalmat közvetítenek
- könnyen elsajátíthatók az ismeretek
- előfordul, hogy nincs javaslat az önellenőrzésre, de a külső források pontos megjelölését mindig ott találja a hallgató stb.

Néhány tananyagban található:

- kérdések, amelyeket maga a szerző tesz fel és maga válaszol meg, így irányítva a hallgatót
- utalások és konkrét hivatkozások a vonatkozó törvényekre
- lényegi kiemelések kurzív-fekete betűkkel, amelyek egyben a részletes leírások összefoglalását is jelentik
- fogalomtár stb.

*

A pedagógiai feladatok sorában a szöveges tananyagokon túl – mint már említettem – nagyon feszesen szervezett oktató-hallgató személyes találkozások biztosítják a képzés céljainak eléréséhez szükséges kompetenciafejlesztést.

A közvetlen tanulásirányítási alkalmak a következők:

- a konzultációk
- a tréningek és
- a gyakorlatok.

Hogyan illeszkednek ezek a munkaformák a hallgató – alapvetően – egyéni tanulási rendjébe? Hozzávetőlegesen az alábbi sorrendben:

1. félév	2. félév
egyéni tanulás;	egyéni tanulás;
csoporthoz konzultáció	csoporthoz konzultáció
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel, félévi dolgozat	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel, félévi dolgozat
csoporthoz konzultáció	csoporthoz tréning
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel
csoporthoz konzultáció	csoporthoz gyakorlat
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel
csoporthoz gyakorlat	csoporthoz konzultáció
egyéni tanulás	egyéni tanulás
VIZSGA	SZIGORLAT

/3. ábra/ /saját ábra/

3. félév	4. félév
egyéni tanulás;	egyéni tanulás;
csoporthoz konzultáció	csoporthoz konzultáció
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel, félévi dolgozat	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel
csoporthoz konzultáció	csoporthoz tréning
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel
csoporthoz gyakorlat	csoporthoz konzultáció
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel
csoporthoz konzultáció	csoporthoz gyakorlat
egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel, szakdolgozat	egyéni tanulás; e-mail levelezés a konzulenssel, szakdolgozat
VIZSGA	SZIGORLAT , SZAKDOLGOZAT, ZÁRÓVIZSGA

/4. ábra/ /saját ábra/

Tekintettel a távoktatási formára a képzési idő legnagyobb részét az *egyéni tanulás* tölti ki. A fenti ábrákon ezt próbáltam megjeleníteni... Igyekeztem érzékeltetni – és ez talán sikerült is, – hogy hogyan tagozódnak be ebbe az egyéni tanulás folyamatba félévenként az *oktatók által közvetlenül irányított, csoportos, tanulási alkalmak*.

A tréning

A távoktatási formán belül a hallgató tanulásának sajátos irányítási módjával, a *közvetlen tanulásirányítás* nagyszerű megvalósulásával lehet a tréning során találkozni.

’Tréningről’ sok képzésben vagy még több képzés nélkül is lehet hallani vagy olvasni. Mielőtt bárki másra gondolna, megpróbálom körülírni ezt a BME-n alkalmazott *munkaformát* (elnevezés: *szervő*). A tréningeken történő részvétel *kötelező*! A képzésvezetők péntek déltől vasárnap délutánig tartó, *bentlakásos, hétfélig foglalkozásokat* szerveznek a 2. és a 4. szemeszter programja szerint egy-egy alkalommal. A tréning célja:

„... elsősorban a tanultak élményszerű alkalmazása, új szempontok szerinti csoportosítása - az adott témából összeállítható sokfajta feladat megismerése, megoldása. Fontosnak tartjuk, hogy egy – egy alkalommal – az eddig megismert konzulensén kívül - munka közben találkozunk még más konzulensekkel is, így lehetősége van arra, hogy a tananyagot több megközelítésben, feldolgozásban hallja. Kiemelt célunk, hogy tanulmányai során minél teljesebb képet alakíthasson ki hazánk közoktatásáról, ezért a tréning-csoportokat több tankör hallgatóiból hozzuk létre. Ezzel lehetőséget adunk arra, hogy ismét más kollegákkal ismerkedjen meg, tapasztalataikat kicserélhessék.” *Idézet az Útmutatóból*
<https://kozokos.moodle.appi.bme.hu/>.

A tréning vezetője: a tréningvezető (a konzulensek közül felkért kolléga, néha a tanszék tagja). Tréninget tehát nem vezet minden konzulens. Differenciáltak a témakörök:

Az elmúlt időszakban a foglalkozások négy témakörben biztosítanak gyakorlást a hallgatóknak a *leglényegesebb intézményvezetői, vizsgálónöki, szakértői, szaktanácsadói feladatok* sikeres megoldásában. A helyszínen a szervezésbe bevonják a *hallgatók* egyikét is, aki mint az adott *tréning-csoport vezetője* segíti a hétfélig foglalkozások (180-210 perces) zökkenőmentes lebonyolítását.

A gyakorlat

A vezetőképzés során, a *közvetlen tanulásirányítás szempontjából* nagyon *jelentős* szerepet tölt be a különböző iskolákban, óvodákban, intézményekben végzett – szintén – *kötelező gyakorlat*. Ennek hogyanjáról és mikéntjéről részben a MOODLE oldalról értesül a hallgató, részben saját konzulense révén. Az *Útmutató a gyakorlatokhoz* c. segédanyag minden beiratkozott *hallgató számára* elérhető. Ebben olvashatók az alábbiak:

„A *gyakorlat célja* elsősorban a tanultak alkalmazása, új szempontok szerinti csoportosítása – az adott témából összeállítható sokfajta feladat megismerése, megoldása. Fontosnak tartjuk, hogy – az eddig megismert konzulensén kívül – munka közben találkozzon felkészült és tapasztalt intézményvezetőkkel.

Kiemelt célunk, hogy tanulmányai során minél teljesebb képet alakíthasson ki hazánk közneveléséről, ezért a gyakorlaton résztvevő csoportokat általában több tankör hallgatóiból hozzuk létre. Ezzel lehetőséget adunk arra, hogy más kollegákkal ismerkedjen meg, tapasztalataikat kicserélhessék. Az elmúlt időszakban hallgatóink megerősítettek minket ennek az elképzelésnek a helyességéről – hasznosnak, érdekesnek tartották ezeket a konzultációs lehetőségeket.”

A gyakorlatok keretei a fent ismertetetteknél tágabbak, ugyanis a 3. és 4. félévben típusában eltérő gyakorlatokon is részt vesznek a hallgatók. A 2013/2014. tavaszi félévben például előadásokat hallgattak az *aktuálisan változó jogi oktatási keretéről, majd az Oktatási Hivatal és a köznevelési feladatot ellátó intézmények állami fenntartását végző intézet vezetőivel találkozhattak*. Az előadásokat kérdés-felelet követte, majd az előadások témáiból tesztet írtak a hallgatók.

*

A hallgató-oktató kapcsolati rendszerét a következő ábra szemlélteti:



5. ábra A távhallgatók kapcsolati rendszere a BME-n

/saját ábra/

*

Arra a kérdésre, hogy mit csinál a hallgató, a válasz sokrétű:

- tájékozódik, érdeklődik, majd elhatározza, hogy részt vesz ebben a képzésben
- beiratkozik a BME-re
- megtervezi a félévét a saját oktatási intézménye keretén belül (tekintettel várható munkahelyi hiányzásaira)
- tervet készít a tanulásával kapcsolatban tekintettel családi körülményeire
- első konzultáció előtt ... beleolvas a kijelölt tananyagba, de mivel „Ő már tudja mindezt, hiszen ebben él és dolgozik oktatási szakember létére”, csak felületesen olvas.

Az első konzultáció után rájön, hogy „itt komolyan kell venni a tanulást” és komoly elhatározásra jut: „rendszeresen fog tanulni”... Hiszen *feladatokat* is kapott már a következő konzultációra! Ráadásul tudja és a MOODLE-on is látta, hogy a *tananyagból* is kell újabb részeket tanulmányozni!

A távirányítás a tananyagon keresztül realizálódik, tehát ott „működik” az egyéni tanulási szakaszban is.

Menthetetlenül „beeszik” a hallgató életébe, azaz nem hagyja tétlenül, ismerkedni kell a tananyag újabb fejezeteivel, az újabb tantárgyakkal...

Netán ott is vannak feladatok (?), amelyek még meg is könnyíthetik a téma elsajátítását. ...

Igen, ilyen is előfordul a mai tananyagok között, és lassan megszokottá válik a hallgató számára a MOODLE-on elérhető tananyag lapozgatása. *A távirányítás ereje a tananyagba „elrejtve” fejté motiváló hatását.*

Mivel a későbbiekben már személyre szabott feladatokat is kell, hogy készítsen a következő konzultációra, a *hallgató*:

- (valószínű, hogy már az első konzultáción) *kapcsolatba lép a tanköre tagjaival* e-mail-en
- kérdéssel fordul a *konzulenséhez*, azaz *levelezni* kezd vele a MOODLE-on
- *felkészül* a kapott feladatokra, vitákra
- *anyagot gyűjt* egy-egy ppt-re a vállalt kiselőadásához
- elkészíti az adott *évfolyamdolgozatát*
- és elküldi a MOODLE-on a konzulensének (ez lehet egy ppt is)
- *felkészül a tréningre*
- később kiválasztja a *szakdolgozati* témáját
- konzultál a szakdolgozati témájáról a konzulensével stb.

Mindez természetesen nem könnyű feladat a hallgató számára, aki tanulási feladatain kívül, azzal egyidejűleg szervezi ez alatt a két éves képzési idő alatt is:

- saját szakmai (oktatási) tevékenységeit a munkahelyén és
- magánéleti gondjait is.

A hallgatók rendkívül gazdag szakmai (és élet-) tapasztalattal érkeznek a képzésre, és tanulási önrányítási képességük is igen fejlett. Bár önként vállalják, tudják, hogy „kötöttséggel” jár majd, mégsem könnyű számukra a külső irányítás elfogadása.

A konzulens lévén az egyedül tanuló hallgató tanulási munkájának közvetlen irányítója tisztában van a fentiekkel. Ezért, igaz, hogy többnyire csak a konzultáción és a tréningek során találkozik a hallgatókkal személyesen, de a MOODLE segítségével kitágul a közvetlen kapcsolattartás lehetősége, belép a rendszerbe a levelezés és a telefon!

A közvetlen irányítás kiterjesztésének alkalmi:

- ha felmerülnek kérdések, vagy ha közölni akar valamit az konzulens a hallgatókkal
- a MOODLE-on rendszeresen *tájékoztat*
- *pl. körleveleket* küld ki a tanköre minden hallgatóját egyformán érintő eseményekről, változásokról
- de szükség szerint *levelezik* az egyes hallgatókkal, megválaszolja e-mail-jeiket, és telefonon érkező kérdéseiket is
- *javítja és értékeli* a hallgatók *évfolyamdolgozatait*
- összeállítja és rendelkezésre bocsátja a félév befejezését jelző *vizsgák tételeit* (ami lehet írásbeli vagy szóbeli vizsga)
- *osztályzatot ad*
- *vizsgáztat* a félév végén a tantervnek megfelelően
- *irányítja* a hallgatókat a *szakdolgozat* témájának kiválasztásában az adott félévben
- *támogatja, azaz egyénileg konzultál a hallgatóval a szakdolgozattal kapcsolatban*
- *írásban értékeli* saját hallgatóinak a szakdolgozatát beadás előtt
- közzéteszi a *szigorlatok és a szakvizsga tételeit*
- tagként részt vesz a szakvizsga bizottságában stb.

A szakdolgozatot a záróvizsga előtt másik *konzulens* vagy *tanszéki oktató is bírálja*. Ilyen munkában tehát a konzulens is részt vehet más tankörök hallgatói esetében (azaz ott bíráló is lehet).

Szakedolgozat feltöltésének kézikönyve című távirányító segédanyag új változata 2014. májusában került fel a MOODLE-ra, jelenleg már tesztelési szakaszban van. Nagyszerűen távirányítja a hallgatók munkáját, biztosítja a jó aszinkron feladat elvégzésének: aprólékos, alapos, odafigyelő, nem hagy kétséget a hallgatóban a feladatok ellátása terén.

Technológiai szempontból jelentős fejlesztést hajtottak végre ezen az új anyagon, megkönnyítendő a hallgatók és az oktatók munkáját a feltöltésnél, a bírálatok visszajuttatásánál és főleg a záróvizsgára történő felkészülésnél, például a prezentáció legutolsó változatának a záróvizsga előtti – akár utolsó napig esedékes – feltöltése esetében.

Az egyéni tanulási szakaszok fentiekben ismertetett tevékenységeinek igen vázlatos – és bizonyára nem is mindenre kitérő – felsorolásával az volt a célom, hogy érzékeltessem azt, hogy ennél a távoktatási képzésnél „nem egy egy-két alkalmas tanár-diák találkozó zajlik, és azzal vége is a távoktatásban jelzett munkának” – ahogyan azt sokan kívülről nézve ma is képzelik!

Az egyéni tanulást mindazonáltal kiválóan gazdagítják a konzultációs központokban, a tréningeken és az oktatási intézményekben szervezett csoportos, néhány órás és néhány napos *gyakorlási* tanulási alkalmak (Lásd: 3. és 4. ábra), de csak akkor ha „apportot” jelentenek ennek az igényes szakmai hallgatóságnak!

Úgy gondolom, hogy ebben az elemzésben sikerült bizonyítanom, hogy ez a 4 féléves távoktatási képzés folyamatos tanulásra serkenti az oda beiratkozott felnőtt hallgatókat. Megdolgoztatja őket, és a szerzett tapasztalatokkal, szemléletük megváltoztatásával minden bizonnyal újabb értelmet ad számukra, a jövőben aktuálisan jelentkező vezetői és pedagógusi feladataik optimális ellátásához.

de szükség szerint *levelezik* az egyes hallgatókkal, megválaszolja e-mail-jeiket, és telefonon érkező kérdéseiket is,