
BEKK Tímea – POGÁTSNIK Mónika

Motiváció lehetőségei a felsőoktatásban covid-19 után személyiségjellemzők alapján

A tanulás tanítás változása a Covid-19 után

2019-ben kezdődő és napjainkra is hatással lévő Covid-19 járványidőszak sok változást hozott az oktatás, ezen belül a felsőoktatás világába. A hallgatók megtanultak online tanulni, az oktatók pedig online oktatni, egy teljesen más életformára, tanítási és tanulási környezetbe kerülve. Erre jó példa a gamifikáció alkalmazása (Módné-Pogátsnik-Kersánszky, 2022), melyet az Óbudai Egyetem Alba Regia Műszaki Karán próbáltak ki.

A jelenléti oktatás visszatérével nem lehetett ott folytatni az oktatást, ahol abbahagytuk. A hallgatóknak nehézségeket okozott a közösségi életbe való bekapcsolódás, és a szükséges tanulási módszerek alkalmazása is. Más tanulási módszert használnak élőben, mint amit két éven keresztül az online térben.

A felsőoktatásban jellemzően uralkodó szemlélet, hogy (Jármai - Végh, 2017) a hallgatóktól elvárható, hogy felnőttként gondolkodjanak és viselkedjenek, az önszabályozó tanulás képességével rendelkező, felelős személyekként vegyenek részt az oktatási folyamatban. Olyan oktató is akad, aki csak a tananyag „visszaadását” várja el a hallgatóktól, állandósítva a csupán külső motivációknak, az értékelési helyzeteknek megfelelő tanulási szokásokat (Györfiné, 2012).

A motiváció fogalmát több szempontból is vizsgálhatjuk. A motiváció befolyásol minden egyes tettet, melyet cselekvés vagy döntés, vagy választás előz meg (Jármai - Végh, 2017).

Bigg a következőképp fogalmazott: *”A motiváció a jó tanulás eredménye, nem pedig feltétele”* (Rodgers, 2016, 373 o.).

Fontos, hogy a hallgatókat az oktatók tudják motiválni és ha a diákok jól tanulnak, jó eredményeket érnek el, azáltal az oktatók is motiváltak lesznek. (Jármai - Végh, 2017) A 'Z' generáció az első olyan generáció, mely a legtöbbet használ digitális eszközöket és nehéz beilleszteni a tanulási módszereiket korábbi generációknál tapasztaltak sorába. Ezért szükséges egy új tanítási-tanulási módszert kialakítani, mellyel könnyebben ki tudjuk váltani és fenn tudjuk tartani az érdeklődésüket, és a tanulási motivációjukat (Juhász, 2017).

Az egyetemeken nappali tagozatára beiratkozó hallgatók nagy változásokon mennek keresztül különösen az egyetemista létforma kezdetén, az első évben. A diákok többsége otthon élt korábbi, középiskolai tanulmányai során, mindig volt egy biztos háttér „nem volt más dolga, mint tanulni”. Minden másban a szüleik segítettek nekik. Mikor elkerülnek otthonról, nemcsak egy új tanulási rendet kellett megtanulniuk, hanem az önellátást is. Ez a változás sok egyszerre a fiataloknak, a Covid után pedig még nehezebben tudták felvenni a ritmust.

Több kutatást is végeztek azzal kapcsolatban, hogy milyenek a hallgatók tanulási sajátosságai. Eredményül azt kapták, hogy a tanulásról és tudásról alkotott tanulás orientációk azok a tanulási sajátosságok, amelyek befolyásolják a tanulás szabályozó módszereket (Kálmán, 2019). Így a felsőoktatásban is szükséges tanítási módszereket változtatni, hogy az oktatást a hallgatók nézeteihez igazítsuk. Ezzel jobban tudjuk motiválni őket, érdekesebbé tudjuk tenni a tanulást.

A COVID-19 járvány alatt a tanulók a középiskolai tanulmányaik alatt körülbelül másfél évet töltöttek azzal, hogy otthonról tanultak. Teljesen elszigetelődtek egymástól, kevesebb volt a személyes kapcsolattartásra a lehetőség, online tartották a kapcsolatot. Azok a hallgatók, akik most kezdték az egyetemi tanulmányaikat, újra kellett tanulniuk a szociális kapcsolattartás szabályait is. Azoknak a

hallgatóknak sem volt egyszerű a dolguk, akik másodéves tanulmányaikat kezdték meg, mert nekik is online volt az első tanévük és nem volt lehetőségük megtanulni a felsőoktatásban kialakult szabályrendszert és társaikkal sem sikerült kialakítani egy bizalmi kapcsolatot.

A jelenléti oktatás visszatérével általános az a tapasztalat, hogy a hallgatók kevésbé motiváltak, nehéz ösztönözni őket. Sok hallgató küzd a mindennapi szürkeség, monotonitás érzésével. Úgy érzik, ha elkészülnek egy feladattal akkor sincs sikerélményük, csak folyamatosan újabb és újabb feladatok következnek.

Kutatásunkban azt vizsgáltuk, hogy mely módszerek alkalmasak arra, hogy a hallgatók tanulását segítsék, sikerüljön felkelteni az érdeklődésüket, kellően motiválni őket. Megvizsgáltuk, hogy az MBTI személyiségteszt által definiált típusok (Erős - Jobbágy, 2001) esetén milyen eltérések tapasztalhatók, a személyiségjellemzők alapján, mely motivációs módszerek a sikereesebbek.

Kutatásunkban, arra kerestünk választ, hogy tudnánk könnyíteni a hallgatók tanulását, milyen motivációs lehetőségekkel tudjuk megszólítani őket.

A kutatásunkat két részre osztottuk.

- Kvalitatív kutatás fókuszcsoportokban
- Kvantitatív kutatás kérdőívvel

Kvalitatív kutatás módszere és eredményei

Kvalitatív kutatás során az Óbudai Egyetem Alba Regia Műszaki Kar hallgatóit kérdeztük meg fókuszcsoport beszélgetéseken keresztül. A kutatás első elemének célja az volt, hogy egy kötetlen fókuszcsoportbeszélgetés lehetőséget adjon arra, hogy jobban megismerjük a kutatás célcsoportját, és előkészítse a beszélgetés a kvantitatív kérdőív összeállítását. A fókuszcsoportokban 5-10 fő vett részt, több szak több évfolyamából, és az alábbi kérdésre válaszoltak:

„Mi motiválná jobban Önöket a tanulásban?”

A következő szakok nappali képzésben tanuló hallgatóit sikerült megkérdeznünk:

- Műszaki menedzser alapszak I., II. III. éves hallgatókat (20 fő, 3 csoport)
- Villamosmérnöki alapszak I, III. éves hallgatókat (18 fő, 2 csoport)
- Mérnökinformatika alapszak I. éves hallgatókat (46 fő, 3 csoport)
- Földmérő és földrendező mérnöki alapszak I., II. III. éves hallgatókat (50 fő, 3 csoport)

Ez összesen 11 fókuszcsoportot jelentett és 134 fő hallgatót.

A kvalitatív kutatás eredményei

A megkérdezett hallgatók közül minden csoportban elhangzott a gyakorlatorientált oktatás fontossága. Nehezen tanulnak a hallgatók elméletet, fontos számukra, hogy lássák a tanultakat hol hogyan tudják használni. Ezt akár több gyárlátogatással is el tudnák képzelni.

A gyakorlatorientált oktatás mellett nagyon fontos több csoportnak a jó elméleti tananyag, sok magyarázó szöveggel. Ötleként felvetették a hallgatók, hogy ha az előadás előtt megkaphatnák az elméleti tananyagot az sokat segítene nekik. Az előadásokra be tudnák vinni a kinyomtatott vázlatot és arra írnák fel a saját jegyzeteiket. Napjainkban a felgyorsult világban nehéz fenntartani a hallgatók figyelmét, különböző interaktív tananyagokkal vagy előadás módokkal lehetne színesíteni egy-egy órát. Az egyes témaköröknél célirányosabban szeretnék, hogy az előadó felhívja a figyelmüket arra, hogy hol lesz fontos az adott témakör a gyakorlatban.

A korábban említett szigorú oktatókról is szó esett a fókuszcsoport beszélgetések során, hogy nem elég a tananyag „visszaadása”, viszont szükségük van a következetes szigorúságra. *„A szigorúság nem egyenlő a következetességgel.”*

Az elmélet részletes elmondásáról megoszlott a csoportok között a vélemény. Személyiségtípustól függ, hogy kinek van szüksége több, részletes magyarázó előadásra és melyik az a személyiségtípus, aki a gyakorlatokon keresztül tanul könnyen elméletet. Ami fontos a hallgatók szerint, hogy az oktatók jól

tudják motiválni a hallgatókat (és szükséges is) különböző technikákkal, hogy bejárjanak előadásra. A félévek során általában két elméleti zárthelyi dolgozat szoktak íratni. Opcióként merült fel, hogy bizonyos gyakorlati feladattal ki lehessen váltani legalább az egyik zárthelyi dolgozatot. Olyan konkrét ötletet is ajánlottak a hallgatók, hogy az egyik dolgozatot otthon írassák meg, viszont ez akkor legyen sokkal nehezebb, mintha az egyetemen írnák meg. Adott esetben végezzenek kutatómunkát egy-egy témakörben. A félév során, ha kapnának plusz pontot egy-egy többlet feladat elvégzése után és az beleszámítana a dolgozat eredményébe, az is adna egy külső motivációt a hallgatóknak. Egy csoportban a megajánlott jegyet is említették a hallgatók, ami számukra motiváló cél lehet.

A csoportos beszélgetéseknél a projekt feladatokat említették a hallgatók, hogy szeretik és lehetne több belőle, ezzel egymást is jobban megismerik és az oktatás mellett megtanulnak együtt vagy egymás mellett csapatban dolgozni. Ez fejleszti a személyiségüket is, empátiát és toleranciát tanulnak. Egy csoportnál merült fel a csapatépítés lehetősége is.

A Covid alatti oktatásban terjedt el az online tesztek kitöltése, gyakorlás és számonkérés formájában is. Ezt nagyon szerették és több csoport is külön kiemelte, hogy sokat tanult a gyakorló tesztekből. Egy csapat említette még e témakörben az önálló munkát. ez nagyon hasznos, és sokat tanulhatnak belőle. A feladatok elvégzésénél a jutalmazást emelték ki a hallgatók.

A következő nagy témakör az ösztöndíj kérdése volt. Itt nagyon megoszlottak a csoportokban a vélemények, mert volt, akinek az egyik legfontosabb volt, és volt, akit teljesen motiválatlanul hagyott ez a kérdés. Ami több beszélgetés során is felmerült, az az ösztöndíj számítása. Ezt jelenlegi formájában nem tartják több csoportban sem megfelelőnek és ötleteltek, hogy lehetne jól átalakítani, hogy az ösztöndíj is egy jó külső motiváció legyen. Az összeg mellett, ami még problémát okoz a hallgatóknak, hogy nem érzékelik meg időben a pénz a számlájukra. Az évek során az árak változásával, jó lenne, ha az ösztöndíj összege is nőne.

Három csoportnál merült fel az infrastruktúra fejlesztése, kiterjesztése. Úgy gondolják a megkérdezettek, hogy több és modernebb gyakorlati eszközökre lenne szüksége az adott képzésnek.

A harmadik nagy témakörnek az oktatók-hallgatók viszonyát emelnénk ki, mind a tanórán és azon kívül. A csoportok legnagyobb része megemlítette az oktatók hallgatók közötti jó kapcsolat fontosságát. A személyes kapcsolat tanórán kívül nagyon fontos, hogy a hallgató tudjon az aktuális tananyagban, feladatban segítséget kérni. A beszélgetésekből az is kiderült, hogy ha tegezik az oktatót, akkor bátrabban mernek segítséget kérni, mint ha magázó viszonyban vannak.

A kiszámítható ritmust is többen emelték ki. Szeretik látni mi mikor fog történni, mert akkor tudnak tervezni.

Kvantitatív kutatás módszere és eredményei

Kvantitatív kutatásunk egy online felületen elérhető Google Forms segítségével zajlott, melyet a célcsoport könnyen elérhetett a megadott link segítségével. Ezeket a tankörök zárt Facebook csoportjaiban és a Neptunon keresztül tettük elérhetővé. A kérdőívet 104 fő töltötte ki az Óbudai Egyetem Alba Regia Műszaki Karának nappali tagozatos hallgatói közül, (műszaki menedzser alapszak 20 fő, földmérő földrendező mérnöki alapszak 50 fő, villamosmérnöki alapszak 18 fő, mérnökinformatikus alapszak 46 fő).

A hallgatói motivációhoz kapcsolódó kérdéseinkre adott válaszok kitöltését megelőzte egy személyiségteszt. Napjainkban több kiváló nemzetközileg elfogadott, magyar nyelven is alkalmazott személyiségteszt közül választhatunk. Hosszas mérlegelés után a validált, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) személyiségtesztet választottuk online formában. Azért tartottuk jó választásnak, mert sok szempontból vizsgálja az egyén személyiségét, és szabadon hozzáférhető a hivatalos magyar nyelvű változata (<https://www.16personalities.com/hu>). A teszt által alkalmazott elmélet alapvetése, hogy a viselkedésben a véletlenszerűnek tűnő sokféleség valójában meglehetősen rendezett és következetes. Az emberek szisztematikusan különböznek abban, amit észlelnek, és abban, hogyan jutnak

következtetésekre, valamint eltérőek az érdeklődési körükben, reakcióikban, értékeikben, motivációikban és képességeikben.

A teszt 60 állításból áll, a válaszokat 1-7 közötti skálán kell megadni, melyik válasszal mennyire ért egyet a kitöltő. Körök jelzik az értékeket és ezek nagysága változik. A végén a program megmutatja a válaszaink alapján, milyen személyiség típusba tartozunk.

A személyiségteszt négy kategóriát különböztet meg:

- A pszichológiai preferenciák első párja, azt mutatja meg hogy a válaszadó hova fordítja a figyelmét és honnan meríti az energiáit? Szívesen tölt időt az emberek és dolgok külső világában (Extraverzió/Extraversion/E), vagy a belső gondolatok és képek világában (Introverzió/Introversion/I).
- A pszichológiai preferenciák második párja a környezet realista érzékelése és az intuíció. Mely információra figyel jobban az egyén, azokra, amelyek az őt érzékszervén keresztül érkeznek (Realista/Sensing/S), vagy jobban odafigyel azokra, amelyeket a kapott információk alapján intuitív módon érzékelnek (Intuitív/Intuition/N)?
- A harmadik preferenciapár azt mutatja meg, hogyan hozza a döntéseit a válaszadó. Nagyobb súlyt helyez az objektív elvekre és a személytelen tényekre (Logikai beállítottságú/Thinking/T), vagy inkább a személyes aggodalmakra és az érintett személyekre van inkább tekintettel (Elvi beállítottságú/Feeling/F)?
- A negyedik preferenciapár leírja, miként szeret az egyén a külvilág felé megmutatkozni. A strukturáltabb és határozottabb viselkedést (Tervező/Judging/J) vagy a rugalmasabb és alkalmazkodóbb viselkedést (Kutató/Perceiving/P) részesíti előnyben?

A fenti kategóriákban százalékban adja meg a teszt a kitöltés végén az egyéni mérési eredményeket majd ezt követi a részletes leírása a teszt alapján megállapított személyiség típusnak.

Az MBTI 4 nagy kategóriában, kategóriánként 4 típust különböztet meg (összesen 16 személyiség típus). Ezeket a témánk fókuszában, aszerint tekintjük át az alábbiakban, hogy az egyes típusokra milyen motiváció jellemző (Unicheck, 2017):

1. Analitikusok

- Építész INTJ - Az események okát keresik, ötletelnek. Vizuális típusok. Összefüggéseket (történelmi) keresik.
- Tudós INTP - Fontos számukra a több ötlet. Egyedi olvasmányokkal, feladatokkal lehet őket motiválni.
- Parancsnok ENTJ - Megszűrik a tananyagot ennek köszönhetően gyorsan tanulnak. Szeretik a csapatmunkát, ötletelnek, vitát kezdeményeznek.
- Vitázó ENTP - Az összetett feladatok motiválják őket, logikai megközelítéssel próbálják a feladatot megoldani. A feladatokat koncepcionális alapokra kell felépíteni, figyeljünk a több megoldási módra és az anyagot alkalmazáshoz kell kötni.

2. Diplomáták

- Védőügyvéd INFJ – Az emberiség problémáinak megoldásának lehetősége motiválja őket. Szeretik feszegetni a határokat, hallgatva a megérzésükre. Általában önállóan dolgoznak és az elméleti feladatokat részesítik előnyben. Csapatban szeretnek dolgozni, vizuális típusok.
- Mediátor INFP – Aggódik az emberi problémák miatt, fontos számára az emberi viselkedésre vonatkozó információ. Szem előtt tartja a cél megértését. Tananyagban vizuális anyagokat kell használni, több nézőpontot mutassunk nekik egy adott feladathoz.
- Főszereplő ENFJ – Fontos számukra az összefüggés, és az, hogy segítse az emberiség fejlődését, a tanult tananyag. Az aktív tanulási forma hasznos nekik.
- Kampányfőnök ENFP – Az emberekkel kapcsolatos kérdések fontosak számukra. Motiválja őket, hogy az emberek számára fontosak legyenek, megbecsülik őket. Logikai összefüggések nem fontosak a tanulás során, képesek nagy mennyiségű tananyag megtanulására. Szeretik a kreativitást igénylő feladatokat.

3. Örök

- Logisztikus ISTJ – Cél kitűzése, gyakorlati oktatás, csapatmunka fontosak számukra és a tér.
- Védő ISFJ – Nagy hangsúlyt fektetnek az elméleti tudásra, hogy értsék, hogy tudják a gyakorlatban használni. Fontos nekik a példa, a tananyagnak tartalmaznia kell számukra a részleteket és a tényeket.
- Vezető ESTJ – Érdeklődés felkeltése, jó elméleti oktatóanyag, videó, tanórába való aktív bevonásra helyeznek nagy hangsúlyt.
- Konzul ESFJ – Ezek a típusú emberek emberközpontúak, fontos számukra az elméleti tudás. Nem szükséges nekik a logikus információ, könnyen megjegyzik a részleteket. Jobban tanulnak, ha érzelmileg érintettek.

4. Felfedező

- Virtuóz ISTP – Műszaki elméjük van, folyamatosan keresik a fejlesztéshez szükséges eszközöket, a tanulásban lépésről lépésre haladjunk egy- egy rendszer működésének oktatásánál.
- Kalandvagyó ISFP – Ha esztétikai szempontból tetszik nekik a tanulandó téma akkor lelkes tanulók. Nem szükséges a logikus gondolkodás számukra, mechanikus memorizálásra képesek. Motiválni lehet őket, esztétikai elemzésekkel. Sok előadás anyaggal, fontos az érzelmek számukra.
- Vállalkozó ESTP – Praktikus megoldás keresők. Képesek apró részleteket is megjegyezni. Példákból, vitákban való részvételből tanulnak. Szeretik a csoportmunkát.
- Szórakoztató ESFP – Gyorsan megértik az új tananyagot, ha látják az alkalmazást, különösen, ha szórakoztatja is őket. Szeretnek a folyamat során aktívan kommunikálni, logikus gondolkodás nélkül is sok információt képesek megjegyezni. Vizuális típusok, fontos a példa számukra.

Az 1. táblázat a kutatásban résztvevő 104 fő megoszlását mutatja az egyes MBTI típusok szerint. A legnagyobb arányban az 'Diplomaták' szerepeltek a mintában, 43 fő (41%). A fő kategórián belül a főszereplő (16 fő) és a védőügyvéd (15 fő) a legjellemzőbb személyiségtípus. 'Analitikusok' 24 fő (23%), 'Örök' 20 fő (19%), 'Felfedező' 17 fő (16%).

1. táblázat: A minta megoszlása az MBTI típusok szerint (fő)

Analitikusok	24	Diplomaták	43	Örök	20	Felfedező	17
Építész INTJ	8	Védőügyvéd INFJ	15	Logisztikus ISTJ	3	Virtuóz ISTP	3
Tudós INTP	8	Mediátor INFP	9	Védő ISFJ	7	Kalandvagyó ISFP	4
Parancsnok ENTJ	4	Főszereplő ENFJ	16	Vezető ESTJ	4	Vállalkozó ESTP	2
Vitázó ENTP	4	Kampányfőnök ENFP	3	Konzul ESFJ	6	Szórakoztató ESFP	8

A kvantitatív kutatás második eleme egy kérdőív volt, melyben elsőként meg kellett adni az MBTI teszt eredményeként kapott személyiségtípus kódot. A kérdőívben hat kérdést fogalmaztunk meg a kvalitatív kutatás eredményét felhasználva. Egy 1-7 közötti Likert-skálán kellett a válaszadóknak értékelni, hogy mely kérdés mennyire befolyásolja a tanulási motivációját. 1 a legkevésbé a 7 pedig ami a legfontosabb, legjobban befolyásolja a tanulását. Azért választottuk az 1-7 skálát mert úgy gondoltuk, hogy az 1-5 skálán nem tudják feltétlenül pontosan kifejezni az érzésüket, az 1-10 skála pedig már nagyon széles volt.

A következő kérdéseket tettük fel a hallgatóknak:

„Mennyire befolyásolja az Ön tanulását:

1. az oktatókkal való viszonya
2. a tanórákon kívüli közös program
3. az ösztöndíj
4. az oktatás gyakorlat orientáltsága
5. egy jó elméleti előadáson való részvétel
6. társaival való kapcsolata

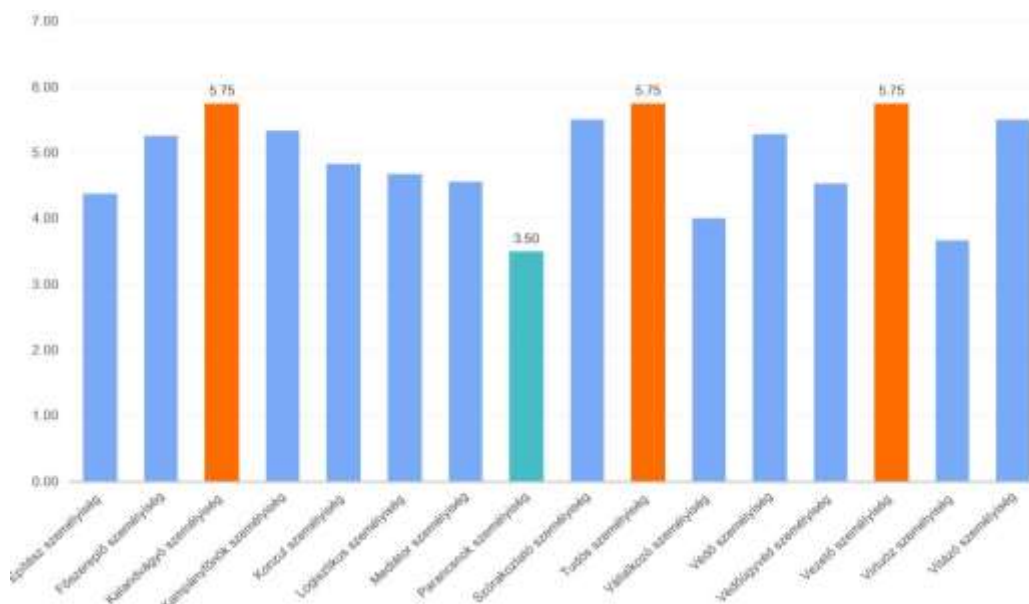
A kvantitatív kutatás eredményei

A kvantitatív kutatásunk eredményeit az Excel alkalmazásban elemeztük. A hat kérdéshez hat diagram készült, melyeket az 1-6 ábra mutat, melyeken a vízszintes tengely mutatja a személyiségtípusokat, a függőleges oszlop pedig az 1-7 közötti átlagos értékeket.

Az első kérdés az oktatókkal való jó viszony fontosságát vizsgálta, ahol az átlagos érték 4,95 volt az 1-7-es skálán. Az első diagrammon (1. ábra) jól látszik, hogy a Kalandvagyó, Tudós és Vezető személyiségtípusoknak legfontosabb, hogy jó legyen a kapcsolata az oktatóval (átlag: 5,75). Az is fontos, hogy tanórán kívül is elérhető legyen számukra, ha kérdésük van a feladattal kapcsolatban.

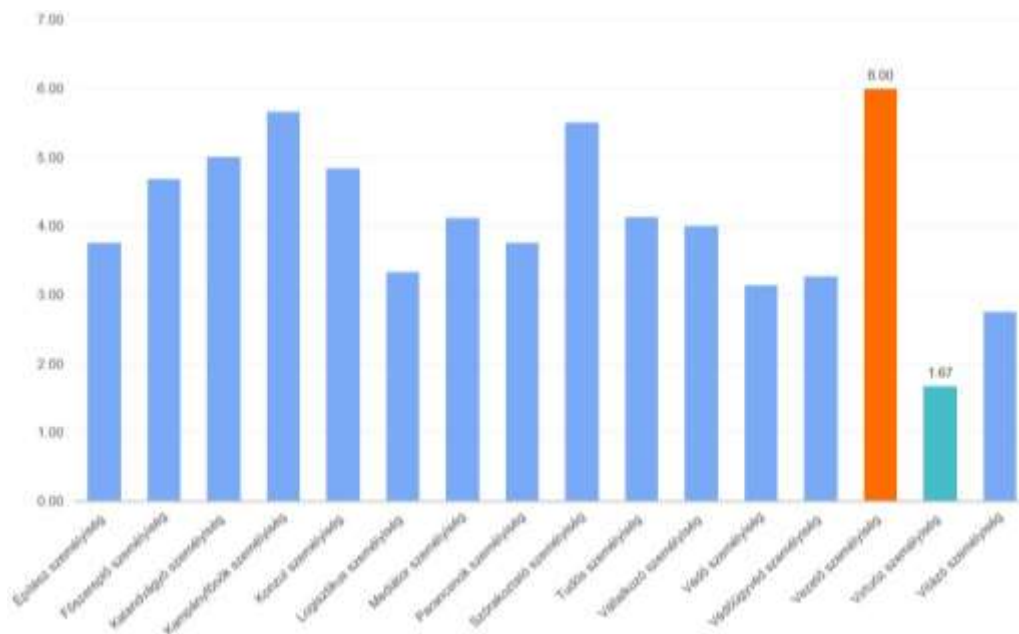
Legkevésbé a Parancsnok és a Virtuóz személyiségeknek van arra szükségük, hogy rendszeres, közvetlen kapcsolatot tartsanak fent az érintett oktatóikkal (átlag: 3,50).

1. ábra: Mennyire befolyásolja az Ön tanulását az oktatókkal való viszonya



A 2. ábra jól szemlélteti, hogy melyik személyiségtípusnak fontos a tanórán kívüli közös program. Az átlagos érték a teljes mintában 4,13 volt. Itt a Vezető személyiség esetén a legnagyobb az érték (átlag: 6,00). Ebből látszik, hogy neki mindenkiel fontos a kapcsolattartás. A Kampanyfőnök és a Szórakoztató személyiségnek is magas ez az érték, őket is befolyásolhatja a tanulásban az, hogy milyen társaságba tudtak beilleszkedni, mennyire tudnak diák életet élni az egyetemi kötelező tanulmányi programokon kívül. Akinek a legalacsonyabb itt az átlagérték, az a Virtuóz személyiség (átlag: 1,67), őket ezzel kevésbé tudjuk motiválni.

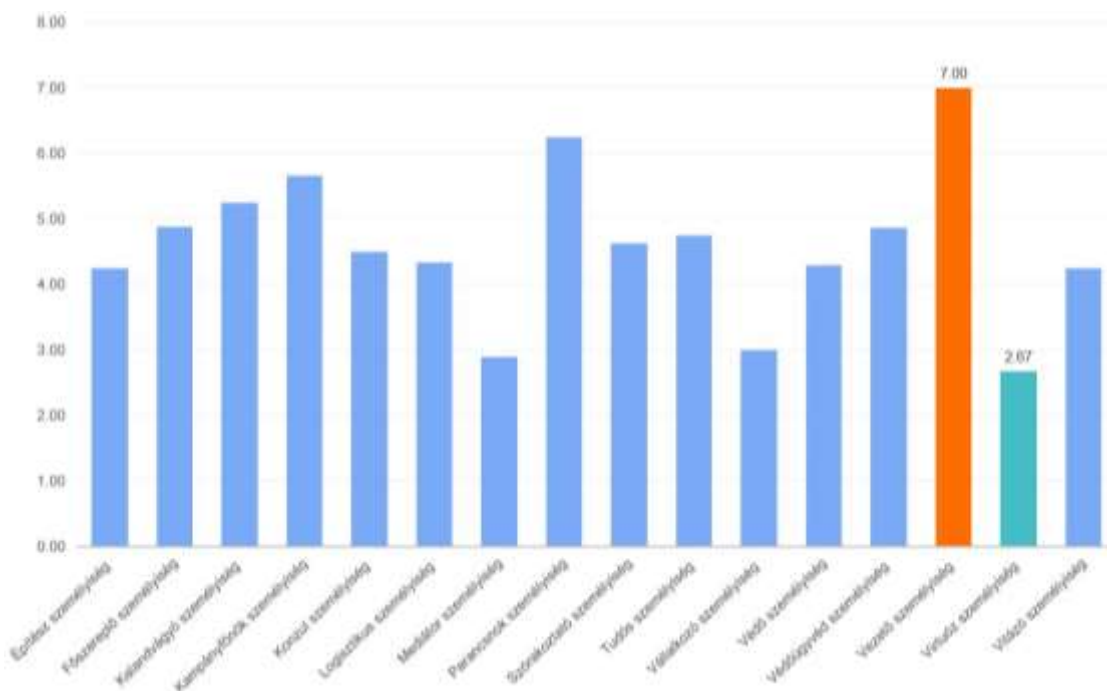
2. ábra: Mennyire befolyásolja az Ön tanulását a tanórákon kívüli közös program?



Az ösztöndíj fontosságának kérdése megoszló volt a kvalitatív fókuszcsoportos beszélgetések során is (3. ábra). Az átlagos érték a teljes mintában 4,60 volt. A legkevésbé befolyásolja a tanulását az ösztöndíj a Virtuóz típusú hallgatóknak (átlag: 2,67). Őket az eddigi kérdések alapján egyikkel sem tudtunk motiválni. Itt a Parancsnok személyiségnek a legmagasabb az értéke (7,00).

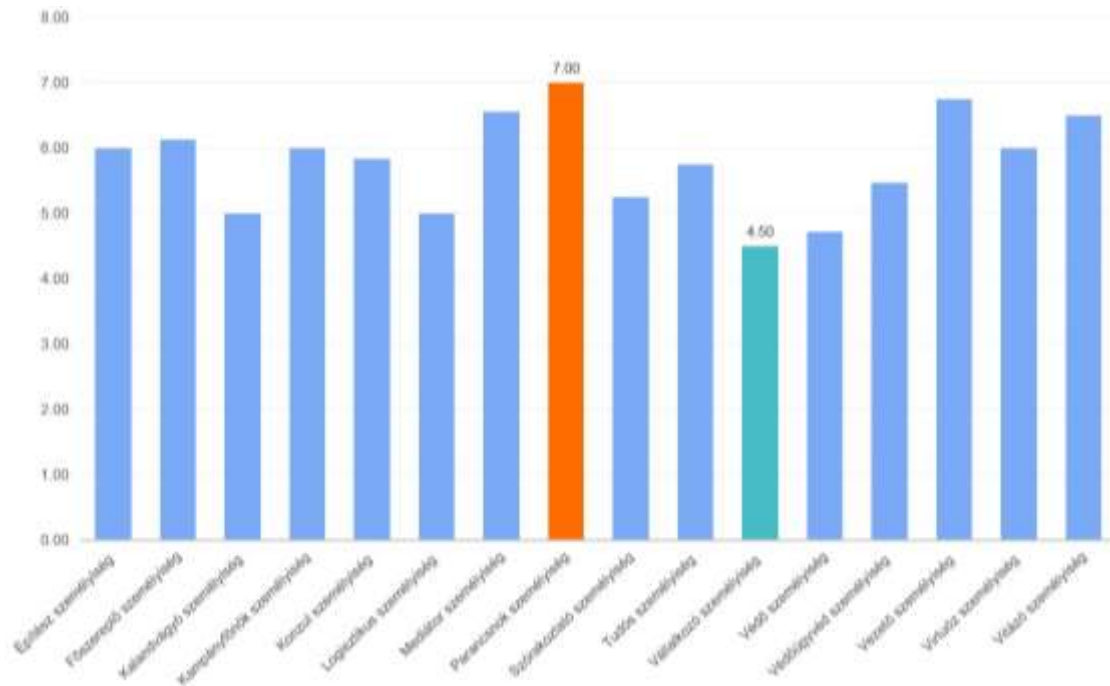
A fókuszcsoport beszélgetések során elmondták a hallgatók, hogy a szüleiknek a pénz volt a fő motivációjuk, sokat dolgoztak mikor ők gyerekek voltak és nem látták ennek a pozitív kimenetelét. Többféle mentális és fizikai probléma, betegség jött elő a szüleiknél. Nem tudták olyan arányban élvezni a pénz felhasználását, mint amennyit dolgoztak érte. A beszélgetések során azt mondták a hallgatók, hogy az anyagi elismerés mellett fontos más típusú elismerés is. Például: a vezető visszajelzése, a rugalmas munkaidő (Magasvári – Szilágyi 2019).

3. ábra: Mennyire befolyásolja az Ön tanulását az ösztöndíj?



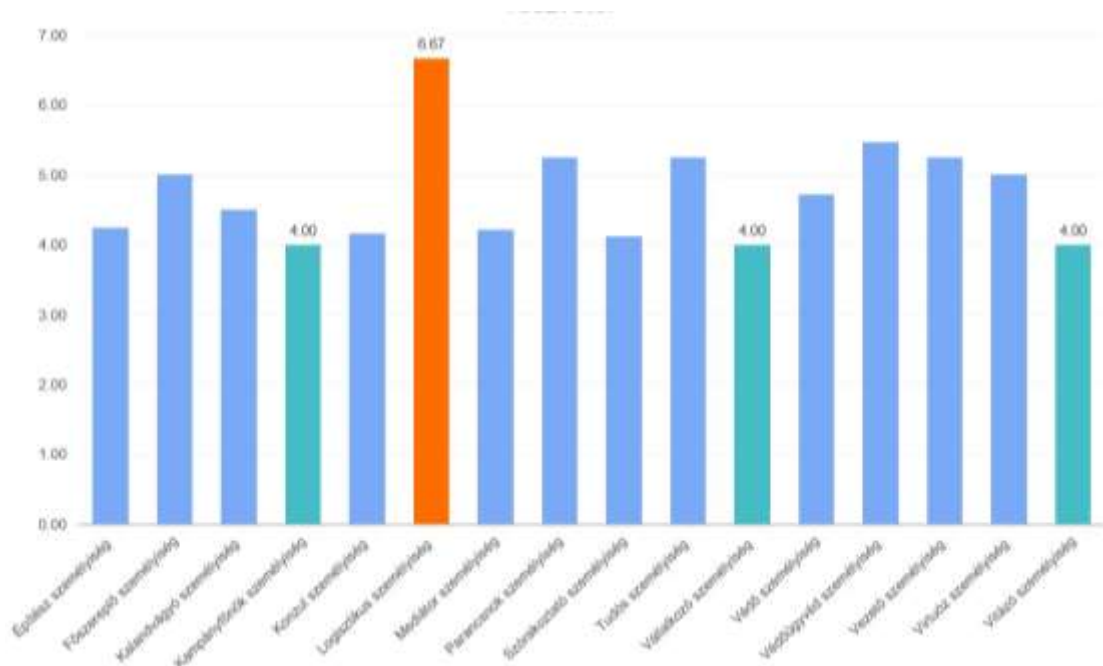
A legmagasabb pontszámokat, és ebből következtetve a legfontosabb motivációs elem ennek a generációnak a gyakorlatorientált képzés. Jobban megjegyzik, tanulnak, átlátják a tananyagot, akkor, ha látják az összefüggéseket, és a tanultak értelmét a gyakorlatban. Az átlagos érték a teljes mintában 5,81 volt. Itt a legalacsonyabb érték is 4.50 lett, ami a többi vizsgált tényezőt figyelembe véve a legmagasabb minimum érték (4. ábra). A fókuszcsoportos beszélgetések során is minden csapatnál elhangzott ennek fontossága.

4. ábra: **Mennyire befolyásolja az Ön tanulását az oktatás gyakorlat orientáltsága?**



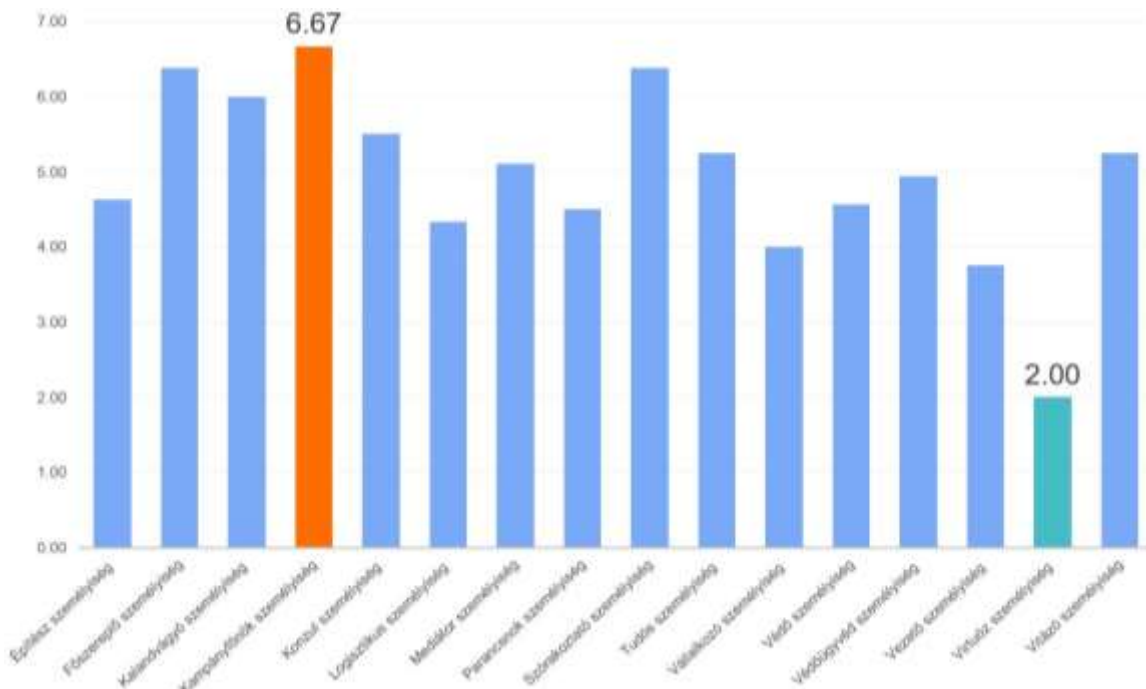
Arra a kérdésre, hogy egy jó elméleti tananyag mennyire befolyásolja a tanulást, nem mutatható ki szélsőséges eltérés. Az átlagos érték a teljes mintában 4,79 volt. Akit ez nagyon motivál a Logisztikus személyiség (átlag: 6,67). Ezt mutatja az 5. ábra. A többi személyiségtípusnál nem jellemző nagyobb szórás.

5. ábra: **Mennyire befolyásolja az Ön tanulását egy jó elméleti előadáson való részvétel?**



A társakkal való jó kapcsolat fontosságát vizsgálta a tanulásban a következő kérdés (6. ábra). Az átlagos érték a teljes mintában 5,21 volt. A társaival való kapcsolattartás a Kampányfőnöknek a legfontosabb (átlag: 6,67) és a legkevésbé fontos a Virtuóz személyiségnek (átlag: 2,00). A vizsgálatunk eredményei alapján ezt a személyiség típust a legjobban a gyakorlatorientált képzéssel lehet motiválni.

6. ábra: **Mennyire befolyásolja az Ön tanulását a társaival való kapcsolata?**



Utolsó kérdés egy nyitott kérdés volt: „Milyen további motivációs lehetőségek segítik a tanulását?” Erre a kérdésre nem volt kötelező válaszolni.

A korábbi tapasztalatainkhoz képest, mikor egy opcionális, nyitott kérdést teszünk fel a kérdőívekben, nem sokan válaszolnak, ennek ellenére most majdnem mindenki adott választ.

A hallgatók fontosnak tartják a jó órarend kialakítását, összeállítását, hogy a szabadidős tevékenységeiket is be tudják iktatni a tanulás mellé. Itt a sportot emelték ki külön.

Belső motivációk közé sorolták, hogy elképzelnek egy jövőképet, mit szeretnének elérni az életben és ez hajtja őket az előre jutásban. A pozitív visszajelzés egy-egy dolgozat, beszámoló után jó érzéssel tölti el őket, hogy érdemes volt tanulni. Amit több hallgató kiemelt, a műveltség. Ha sokat tanulnak olvasnak adott témában műveltebbek lesznek. Fontosak a célok kitűzése, a fejlődésvágy. Külső motivációk közé sorolták az elméleti és gyakorlati oktatás fontosságát.

A következőket emelték ki többen: Az oktató felkészültsége az órákra, versenyztetés az adott tananyagban, tesztek kitöltése. Megajánlott jegy a félév végén. Kölcsönös tisztelet az oktatók és hallgatók között. A gyakorlati órákon megmutatni mire és hol lehet használni a tanultakat, plusz pontok szerzése a vizsgára. A tananyagok pontos megadása, hogy mit hol talál meg a hallgató. A tananyag átláthatósága és értelmezhetősége.

A felgyorsult világunkban a technika is gyorsan fejlődik, fontos, hogy mikor a hallgatók végeznek az egyetemmel azonnal tudjanak a munkaerőpiacon dolgozni, azokkal az eszközökkel, amit a munkahelyeken használnak, ne elavult módszereket tanuljanak. Ezt több hallgató is írta.

A hallgatók is állítanak fel maguknak célokat, például, az egyik hallgató azt írta, hogy őt az motiválja, hogy ha tanul fél-egy órát, utána engedélyez magának egy fél órás videójátékot. Ezzel jutalmazza magát.

Fontos motivációs tényező még az emberi kapcsolatokat. Itt többen írták a szülő gyermek kapcsolatát. Még ebben a korban is megfigyelhető, hogy a diák nemcsak magának tanul, hanem az édesanyjának és az édesapjának szeretne megfelelni. A családi háttér nagyon fontos számukra.

A csoporttársaikkal, évfolyamtársaikkal való viszony mind a tanulásban, mind a szabadidős programokban. A hallgatók szívesebben tanulnak kisebb csoportokban, közösen oldanak meg feladatokat. Általában azok a csoporttagok, akik együtt tanulnak a szabadidős tevékenységet is együtt végzik. A beszélgetéseket is kiemelték, kötetlen fesztelen beszélgetések egymással adott témákról.

A harmadik emberi kapcsolat, amit kiemelték, az oktatókkal való viszony. Merjenek segítséget kérni, ha elakadnak. Meg merjék szólítani az oktatót.

Utolsó motivációs ösztönzésnek a pénzt emelték ki. A tanulmányok alatt az ösztöndíjat, a munka világában pedig a fizetést. A mai hallgatók a korábbi évekhez képest sokkal nagyobb arányban vállalnak munkát a tanulmányaik mellett, hogy finanszírozni tudják az egyetemet, és a megélhetésüket, esetleg a családjukat is segítsék. Olyanra is gyakran van példa, hogy az anyagi problémák miatt a hallgatók nappali tagozatból átmennek levelezőn tanulónak, hogy teljes állásban tudjanak elhelyezkedni. A munka világában a biztos anyagi jövő, előrejutás fontos cél, és motiváció a tanulásban számukra. Egy tiszta megfogható jövőkép. Két hallgató a következőket írta válaszként a nyitott kérdésre:

- *„Az ókori és középkori kínai kultúra és mitológia szerves részét alkotja életemnek közel másfél évtizede. Történeteikből megértettem, hogy a tudás az ember életében a legfontosabbak közé tartozik, a tudás tiszteletre méltó, tekintélyt parancsoló tulajdonság. Mindemellett, gyakran kaptam olyan megbízást, munkát, ahol tanítani kellett, főleg általános és középiskolásokat korrepetálni mindenfajta tantárgyból, az iskolám szervezésével. Jó érzést kelt bennem, hogy olyan tudással rendelkezek, amivel másoknak is tudok segíteni tanulmányaikban. Valamint nyelvtudásomnak köszönhetően is kaptam egész jó munkalehetőséget (3 idegennyelv).”*
- *„Magam elé célokat állítok, amik elérhető közelségben vannak. Próbálok magamból a maximumot kihozni, de sokszor nehézségekbe botlok. Például volt egy vizsgám itt az egyetemem, amire rengeteget tanultam és abból a tárgyból én voltam az egyik legjobb, rengeteg szaktársamnak segítettem hétről hétre a leadandókban és a vizsgán majdnem megbuktam. Ha valami igazságtalan dolog történik velem, akkor az nagyon kihatással van a motiváltságomra. Motivál, hogy más embereknek a példaképe lehessenek, hogy édesanyukám és édesapukám büszkék lehessenek rám és még sok más. Nagyra törő terveim vannak, amivel szeretnék behatással lenni a lokális környezetemre.”*

Összegzés

A kutatásunk során arra kerestük a választ, hogy az egyetemen tanuló hallgatókat, hogyan tudjuk motiválni, érdekessé tenni nekik a tanulást. Az MBTI személyiségtesztet alkalmazva kerestük az egyes személyiség típusok esetén eredményesebb motivációs eszközöket. Vizsgálatunk mintája egy kis szegmense az egyetemeken tanuló hallgatóknak, ezért általános következtetéseket csak nagyobb, több intézményt átfogó további kutatás alapján lehet majd megállapítani.

Jól kimutatható azonban már ezen a kisebb, 105 fős vizsgálati mintán is, hogy a Z generációs hallgatókkal, illetve az őket követő generációkban már nem tudjuk csupán a korábbi, főleg frontális tanulási módszertanokat alkalmazni. Az egyetemi oktatásnak is gyökeresen meg kell újulnia, alternatív módszertani technikákat kell alkalmazni, hogy felkeltsük és fenntartsuk a fiatalok érdeklődését, valamint pozitív érzéssel, és a munkaerőpiac számára hasznos tudással hagyják el az általuk választott egyetemet.

Gyakori az oktatás világában is az a nézet, hogy a fiatalok nem elég szorgalmasok és kitartóak, hogy képtelenek a kemény munkára és általánosan jellemzi őket, hogy kevésbé képesek bármire, mint az idősebb generáció tagjai. Ennek oka lehet, hogy az idősebb oktatói generáció által hangoztatott normák már egyáltalán nem érvényesek. A 21. századi fiatal generáció sem kevésbé érdeklődő, mint elődeik, de meg kell ismerni a tanulási attitűdjeiket, átalakítani a tanári gondolkodást, módszereket, hogy a 21. század gyorsan változó világában a felsőoktatás is képes legyen folyamatosan megújulni.

Felhasznált szakirodalom

- Erős Ilona, Jobbágy Mária (2001): *A Myers-Briggs Típus Indikátor (MBTI) Magyarországon*. URL: <http://www.mentalhub.hu/mbti.pdf> (letöltve: 2022.04.12.)
- Gyórfyné Kukoda Andrea (2012): Gyerek vagy felnőtt az egyetemi hallgató? Pedagógus vagy andragógus legyen a felsőoktató? *Iskolakultúra* 11. pp. 48-56. URL: <https://bit.ly/3uyz4Nu> (letöltve: 2022.04.12.)
- Villányi Gergő (2015): *MBTI* URL: <https://digitalispszichologia.hu/tesztek/mbti-teszt> (letöltve: 2022.06.27.)
- Jármái Erzsébet Mária, Végh Ágnes (2017): Motivációról a felsőoktatásban – az oktatói és tanulási motiváció kapcsolata. *A SJE Nemzetközi Tudományos Konferenciája „Érték, minőség és versenyképesség – a 21. század kihívásai”*, Komárom. URL: <https://bit.ly/3NYPDtD> (letöltve: 2022.04.12.)
- Juhász, Csilla (2017): Z generációs hallgatók felsőoktatási motivációjának vizsgálata. *Közép-Európai Közlemények*, 10(2), pp. 131–141.
- Kálmán Orsolya (2009): A hallgatók tanulási sajátosságai és ezek változása. PhD értekezés. URL: https://ppk.elte.hu/file/kalman_orsolya_tf_m.pdf (letöltve: 2022.06.27.)
- Magasvári, Adrienn és Szilágyi, Tamás (2019): Z generációs pénzügyi nyomozók munkával kapcsolatos elvárásai. In: *Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében*. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., pp. 142-156. <https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2019.1.9>.
- Módné Takács Judit, Pogátsnik Monika, Kersánszki Tamás (2022): Improving Soft Skills and Motivation with Gamification in Engineering Education. In: Auer, M.E., Hortsch, H., Michler, O., Köhler, T. (eds) *Mobility for Smart Cities and Regional Development - Challenges for Higher Education*. ICL 2021. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 389. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-93904-5_81
- Rodgers, Timothy (2016): A hozzáadott érték mérése a felsőoktatásban. In: PUSZTAI Gabriella, Bocsi Veronika, Ceglédi Tímea (szerk.) *Felsőoktatás & Társadalom. A felsőoktatás (hozzáadott) értéke. Közelítések az intézményi hozzájárulás empirikus megragadásához*. Partium Könyvkiadó – Personal Problems Solution – Új Mandátum Könyvkiadó, Nagyvárad – Budapest, 2016. 373 p. pp. 90-111. (93) URL: <http://mek.oszk.hu/16000/16053/16053.pdf> (letöltve: 2022.06.27.)
- Unicheck (2017): MBTI Types: Educating Various Types of Students URL: <https://unicheck.com/blog/mbti-types-educating-various-types-of-students> (letöltve: 2022.07.11.).