



# E-learning és a könyvtárak

## Javaslatok az elektronikus tanulási környezet kialakításához

BÁNKESZI Katalin – SZEPESI Judit

Az e-learning fogalma és az elektronikus tananyagokról alkotott elképzelések folyamatosan átértékelődnek. A technológiai lehetőségek változnak, és a tananyagok elkészítéséhez is bővült az elérhető eszköztár. Az elmúlt években a nyílt forráskódú távoktatási keretrendszerek szolgáltatásai jelentősen korszerűsödtek, és alkalmazkodtak a terjedő mobil technológiához.

Vizsgálódásaink során azt tapasztaltuk, hogy a lehetőségek tárháza jóval szélesebb, mint amit használunk, de az elektronikus oktatást mégsem vonjuk be kellő mértékben a továbbképzésbe, pedig ezzel időt, pénzt, fáradságot takaríthatnánk meg.

### Miért jó az e-learning?

Felsőoktatási környezetben szinte mindenütt van példa az e-learning alkalmazására, bár eltérő tartalommal és megoldásokkal. A könyvtári világban még nem terjedt el az e-learning használata: vannak előzményei, de nincs egységes módszertana. Tapasz-

talat vagy erőforrás hiányában több kezdeményezés is elhalt, pedig ez a tanulási forma meglehetősen rugalmas ismeretszerzést tesz lehetővé. Az igény megjelent és egyre erősödik az iránt, hogy rugalmas keretek között, költséghatékonyan és kevesebb időráfordítással lehessen megszerezni a hiányzó ismereteket, elmélyíteni az elméleti és gyakorlati szakmai tudást.

Számos példa van arra, hogy könyvtári környezetben a szakmai továbbképzést elektronikus tananyagok segítik, de ezek a legtöbb esetben nem mutatnak túl a PowerPoint bemutatóval kísért tantermi oktatás vagy szakmai előadás és a letölthető háttéranyagok keretén. A Prezi már érdekesebb, látványosabb előadások szerkesztését teszi lehetővé, de időnként akadnak problémák a lejátszásával az adott környezetben. A PPT beépített lehetőségeit is csak kis mértékben használjuk ki, és a grafikai megjelenés is kimerül az illusztrációk alkalmazásában, a beépített animációk használatában.

Az e-learning ettől jóval többről szólhat és sokkal

több előnyt kínál mind az oktatóknak, mind a tanulóknak. Vitathatatlan, hogy a tanulás, az ismeretek bővítése és elmélyítése elengedhetetlen, hiszen a technológiai változások kihatnak az élet minden területére és megváltoztatják szakmai munkánkat is. Nehéz lenne lépést tartani, ha nem fejlesztjük rendszeresen a tudásunkat, nem ismerjük meg az új eszközök használatát, nem szerzünk gyakorlatot a megváltozott kommunikációs lehetőségek kiaknázásában, és még sorolhatnák a számtalan területet, ahol egyre erősödik a sokoldalú képzettség iránti igény. Ugyanakkor növekszik a terhelés a könyvtárosokon, kevés idő jut a tanulásra, és az alacsony létszám nehezíti a tanfolyamra járó munkatárs helyettesítését is. A munkahelyi távollét csak az egyik probléma. Nem kis költséggel jár, ha a továbbképzésre másik városban nyílik lehetőség és ezért utazási és szállás-költséggel is számolni kell.

A továbbképzési támogatás több éve megszűnt, ennek hiányában megterhelők a beiskolázással járó költségek: az intézmény nem tudja kigazdálkodni, és az sem várható el, hogy a könyvtárosok maguk finanszírozzák a tanfolyamok elvégzését. Ebben a kérdésben jelent némi elmozdulást, hogy elkülönített keretet hoztak létre a közgyűjteményekben dolgozó kulturális szakemberek továbbképzésére. 2017-ben a könyvtári szakterület 30 millió forintot kapott, amelyet a Könyvtári Intézet ingyenes tanfolyamok lebonyolítására (ittthon és a határon túli könyvtárakban), valamint új tanfolyamok akkreditációjára fordíthatott. A képzésekre jelentkezők megnövekedett számán is érzékelhető, hogy nem a szándék hiányzott a tanulás-hoz. Ezzel a lehetőséggel a résztvevők megtakarítják a tanfolyami díjat, hiszen ezt a támogatás fedezi, de továbbra is számolniuk kell az utazás, esetenként a szállás költségével, és természetesen a távollétük idején a helyettesítés okozta gondokkal.

Az élet kikényszeríti a szemléletváltást. Nem kérdés, hogy tanulni kell, képezni kell magunkat, de nem mindegy, hogy erre hol és milyen lehetőség nyílik. Itt lehet szerepe a távoktatás több formájának, a részben vagy egészében „elektronizált” oktatásnak. A *blended learning*, a vegyes oktatás növekvő népszerűsége érthető, hiszen ezekben az esetekben legalább a tanfolyam egy része távolról elvégezhető, szabadabb időbeosztásban, az egyéni lehetőségekhez jobban igazodva. Az elmélet átadható elektronikus formában,

távolról, a gyakorlati tudás, az ismeretek elmélyítése, a tapasztalatcsere pedig továbbra is az oktatóval való személyes találkozás során valósul meg. Ez a megoldás még közel áll a hagyományos képzési formához, de nagyobb rugalmasságot tesz lehetővé.

A vegyes oktatás elterjedése már előrelépés, de nem várható el, hogy egyik napról a másikra gyökeresen megváltoztassuk a tanulási, tanítási szokásainkat, és átmenet nélkül átálljunk az e-learning tanulási formára, bármilyen nagyfokú szabadságot és személyre szabhatóságot tesz is lehetővé. Az e-learning nem csupán azt jelenti, hogy elektronikus eszközöket és jegyzeteket használunk az oktatáshoz; látni kell, hogy az e-learningnek is megvannak a sajátosságai, amelyek megváltoztatják az oktatók és a résztvevők szerepét. A tanulási folyamat középpontjában a résztvevő áll, akinek nem biztos, hogy egyszerű elsajátítani azokat a készségeket, amelyek az önálló tanulásához kellenek, márpedig erre szüksége van ahhoz, hogy saját maga szervezze és irányítsa a tanulási folyamatait. Az oktatónak is inkább segítő, koordináló szerepe van, adott esetben akár nincs is szükség a közreműködésére a tanulás során. Jellemzőbb azonban, hogy valamilyen formában ott van a háttérben, mentorként vagy tutorként segíti az önállóan tanulókat, követi előrehaladásukat, beavatkozik, ha valaki elakad, elősegíti a résztvevők közös munkáját, kommunikációját.

Az intézményeknek is fel kell készülniük arra, hogy akár saját belső képzésük során gyakrabban alkalmazzák az e-learning eszközöket, szorgalmazzák a munkatársak önálló tanulását, az elvárt képességek megszerzésére olyan lehetőséget adjanak, amely mind a könyvtár, mind a munkatársak számára jobban beilleszthető a napi tevékenységbe és eredményes előrehaladást tud biztosítani.

### **Az e-learning intézményi bevezetése**

Vizsgáljuk meg, készen állunk-e arra, hogy a belső továbbképzésink során az e-learning adta lehetőségekkel éljünk! Ehhez a CommLab India blog egyik e-könyve\* az alábbi kritikus tényezők vizsgálatát javasolja:

- pszichológiai szempontok,
- környezeti tényezők,
- erőforrások,

\* E-learning: getting your organization ready. An advanced guide to eLearning implementation – 5 steps for success. CommLab India, 2016. (elearning-101-advanced-guide-for-elearning-implementation-commlab)

- technológiai helyzet,
- pénzügyi háttér,
- tartalmi kérdések.

Nézzük meg közelebbről, melyik milyen értelemben jelenthet kockázatot.

## © Pszichológiai szempontok

Kezdetben várhatóan ellenállásba ütközünk. A leendő résztvevők hozzáállása az elektronikus tanuláshoz eltérő lehet, esetleg azt gondolják, hogy nincs is rá szükségük. A vezetők bizonytalanok lehetnek a bevezetés sikerében, miközben talán érzik, hogy így vagy úgy, de erre az útra kell lépni az oktatás terén. Minden esetben célszerű megtalálni az ellenállás okát. Vizsgálandó pszichológiai tényezők:

- eltérő egyéni tanulási módszerek, amelyekről kérdéses, hogy az e-learning esetében működnek-e;
- a résztvevők hozzáállása az e-learninghez;
- a résztvevők hozzáállása a közös tanuláshoz, az együttműködéshez;
- a résztvevők saját eszközei (milyen eszközökön kívánják megjeleníteni az oktatási anyagokat?)
- egyéni problémák: életkor, etnikai hovatartozás, előképzettség szintje, beosztás, korábbi e-learning tapasztalatok stb.

## © Szociális felkészültség

Kérdéses, hogy a résztvevők mennyire „szociálisak” és „interaktívak” egymással? Képesek-e csapatként működni? Az eredményességhez az eltérő gondolkodású egyének együttműködése szükséges. Érdeemes különböző eszközökkel, kampányokkal pozitív irányba terelni a gondolkodásukat. Vizsgálandó szociális tényezők:

- a résztvevők tudásszintje,
- a csapat összetétele,
- előzetes technológiai ismeretek,
- a csapat reakciója az egyéni sikerekre,
- a követés és az értékelés stratégiája.

## © Környezeti tényezők

A környezeti tényezőkre (nyelvi eltérések, jogi kérdések stb.) kevesebb ráhatásunk van, pedig komoly problémák, amelyekkel foglalkozni kell. Általában intézményi szinten kell megoldást találni. Vizsgálandó környezeti tényezők:

- belső hangadók,

- jogi akadályok, melyeket előzetesen le kell küzdeni (pl. stratégia, szerződések, szerzői jogi kérdések stb.),
- a résztvevők létszáma,
- a résztvevők tartózkodási helye (különböző városok, telephelyek).

## © Emberi erőforrás

Külső és belső erőforrások is befolyásolhatják a bevezetést, attól függően, hogy igénybe vesszünk-e külső szolgáltatót. Ha igen, rendelkezik-e felkészült stábbal?

Bár az e-learning hosszú távon kevesebb emberi erőforrást igényel, mint a hagyományos képzés, de bevezetésekor még jelentős közreműködésre van szükség. Ha van erőforrás-tartalékunk, akkor vessük be a problémásabb területek kezelésénél. Vizsgálandó emberi erőforrás tényezők:

- Van-e elég oktató?
- Van-e külső erőforrás az oktatók felkészítéséhez?
- Hány belső és külső e-learning szakértő segíti a bevezetést?
- Van-e útmutató vagy segédlet a résztvevők tájékoztatására?

## © Technológiai helyzet

Az e-learning technológia alapú képzés, megköveteli a résztvevőktől az alapvető eszközhasználati ismereteket. A könyvtárosok többsége rendelkezik a szükséges készségekkel, de ha az e-learning használatát kiterjesztjük a felhasználóképzésre, akkor nem árt, ha előzetesen tájékozódunk a résztvevők digitális készségeiről.

Akik nem rendelkeznek elég ismerettel, nem tudnak az elvárt mértékben haladni a tananyaggal. Őket előzetesen fel kell készíteni az elektronikus tanulási eszközök használatára. El kell döntenünk, hogy hogyan kezeljük ezt a helyzetet: a tanulók felkészítésére áldozunk időt, vagy az e-learning terveket igazítjuk hozzájuk. A felhasználók képzése esetén vizsgálandó technológiai ismeretek:

- billentyű-használati készségek
- internet használati alapismeretek
- alapvető számítógép-használat
- milyen eszközökön szeretnék használni a tananyagokat?
- találkoztak-e már e-learning tananyaggal?

## © Pénzügyi háttér

A bevezetéshez pénzügyi háttér kell. Ez ugyan egy hosszú távú projekt, de el kell dönteni, hogy rászánjuk-e a bevezetéshez és a fenntartáshoz szükséges anyagi erőforrásokat, illetve arányban van-e a várható eredmény a befektetéssel? Pénzügyi/költség-tényezők:

- szolgáltatói költségek,
- új infrastruktúra rendszerbe állítása,
- további munkatársak foglalkoztatása a bevezetés idején a többletfeladatok megoldására,
- a belső képzések idején a munkatársak helyettesítésének finanszírozása,
- esetleges váratlan kiadások (pl. a tervezettnél több felkészítő oktatás kell).

## © Tartalom

Általában már az e-learning bevezetése előtt készültek tananyagok az intézményekben. Ezek alkalmazása, átdolgozása idő- és pénzigényes lehet. Tartalmi tényezők:

- a meglévő tartalom összegyűjtése,
- a tartalom átalakítási lehetőségeinek vizsgálata,
- a kurzus céljainak meghatározása,
- rendelkezésre álló multimédia elemek feltérképezése,
- értékelő rendszer kialakítása.

További kérdések:

- Milyen gyakran változhat a tartalom?
- Migrálható-e a tartalom az e-learning rendszerbe?
- Mennyire stabil a tartalom (többször változhat-e a tervezés és fejlesztés során?)
- Megőrizzük-e a korábbi verziókat?

## © Befektetés és megtérülés

Az intézményeknek gazdasági haszna is származhat az e-learningből. A bevezetés elkerülhetetlen költségei csak később kamatoznak. Ha figyelembe vesszük a jelenlegi képzési helyzet problémáit, nehézségeit (pl. a tantermi oktatás miatt kieső idő, a kevésbé személyre szabott oktatás, minőségi kifogások az oktatás iránt stb.). Ezekkel szembe állíthatjuk a várható eredményt, azaz az intézményi tudásszint növekedését, a kieső munkaidő csökkenését, sőt, adott esetben akár az anyagi megtérülést is. Előnyként könyvelhető el a rugalmasság, az egységes oktatási rendszer, a munkaidőn kívüli tanulás lehetősége, a saját eszközök használata a tanuláshoz stb.

## © Hogyan segíthetjük az átállást?

Nincs általános megoldás az akadályok leküzdésére. Az egyes intézményeknél más-más területen jelentkezhetnek a nehézségek. Ezek megoldására az alábbiakat ajánljuk:

- Fel kell készíteni a munkatársakat arra, hogy elfogadják a szükségszerű változást.
- A szervezeti kultúrát is át kell állítani a tantermi tanulásról az e-learning alkalmazására. Ez időigényes feladat, az átállásra felkészítést időben el kell kezdeni.
- Tudatosan kell menedzselni az átállást. Célszerű eleinte az oktatásnak csak egy részét ebben a formában közvetíteni, és csak később, fokozatosan átállni a teljesen elektronikus oktatásra.
- Bátorítsuk és segítsük a résztvevőket azzal, hogy egyszerű, könnyen használható felületeken érhessek el a tananyagokat. A felhasználóbarát felületek, az egyszerűen kezelhető kurzusok segítik az e-learning kultúra kialakulását.
- Útmutatókkal, folyamatos támogatással könnyítsük meg az átállást.
- Példamutató lehet, ha a felsővezetés is használja az e-learninget, mert így a munkatársak is nyitottabbak lesznek arra, hogy kipróbálják.
- Hagyjunk időt arra, hogy a munkatársak megismerkedjenek a rendszerrel, kérdéseket tegyenek fel, egymástól is tájékozódhassanak.
- Értékeljük az előrehaladást. A jutalmazás, az elismerés segíti a hajlandóságot az új eszközökkel való ismerkedésre, a kipróbálásra.
- A szakértők és az oktatók bevonása a tananyag készítésébe a siker kulcsa. Vonjuk be őket az oktatási folyamatba is, hogy érzékelhessék munkájuk eredményességét.
- Ismerjük fel, ha az ellenállás oka a digitális készségek hiánya, a technológiától való félelem. Gondoskodjunk arról, hogy azok is könnyen használhassák a rendszert, akiknél hiányosak ezek a készségek.

Nem egyszerű az átállás: belső és külső akadályokkal is meg kell küzdeni, és szükséges lehet a központi irányítás, az útmutatás, a módszertani felkészítés. Utóbbiakra készül fel a Könyvtári Intézet azzal, hogy kialakít egy e-learning rendszert, amely a tervek szerint korszerű és sokoldalú támogatást jelent majd a könyvtárak szakmai képzésének megújításában. Szerepváltozás, módszertani váltás, új szemlélet – mindezekről a továbbiakban részletesebben szó lesz, ahogy arról is, milyen értelemben jelent más lehető-

séget és igényel másfajta készségeket az e-learning alkalmazása a tudásátadásban.

### **Elektronikus tanulási környezetben szükséges képességek, készségek, magatartásformák**

Online tanulási környezet létrehozásakor általában arra törekszünk, hogy a tanulási tartalom, a kezelői felület, az eszközök a tanulás szempontjából megfelelőek legyenek. Arra ritkán gondolunk, hogy az online tanulási környezet felülete előtt olyan emberek ülnek, akik az azonos tanulási cél mellett más-más előzetes tapasztalattal, motivációval bírnak.

A fogalmak bemutatásán túl, a hagyományos és az elektronikus környezetben történő felnőtt tanulási magatartásformákat – tanulói és oktatói oldalról – és az ehhez szükséges képességeket hasonlítjuk össze.

### **A helyszín**

Az első szembevetendő különbség az oktatás helye. A hagyományos keretek között történő oktatás általában csoportosan, jó esetben barátságos környezetben, kötött időbeosztás szerint történik, a képzésben résztvevők fizikai jelenlétével. Ezzel szemben az online oktatás egy személytelen helyen, tanulási/oktatási platformon, elektronikus tanulási környezetben valósul meg. A résztvevők nincsenek meghatározott helyhez és időhöz kötve, maguk döntenek el, hol és mikor tanulnak, általában a tanulás ütemét is maguk határozhatják meg, nem kell másokhoz alkalmazkodniuk.

Az elektronikus tanulási környezetet *Komenczi Bertalan* így határozta meg:<sup>4</sup>

„Az elektronikus tanulási környezet fogalom olyan tanulási környezetet jelent, ahol a tanítás és tanulás feltételrendszerének kialakításában *meghatározó szerepe van az elektronikus információ- és kommunikációtechnikai eszközöknek.*

Az elektronikus tanulási környezetnek mindig van *virtuális dimenziója is*. Egy sajátos interfészt, interaktív kommunikációs és információszolgáltató platformot jelent. A virtuális tanulási környezet fogalmat gyakran az elektronikus tanulási környezet szinonimájaként használják.

Az elektronikus tanulási környezet erőforrásai – virtuális dimenziója következtében – részben *delokalizáltak*. Ezek a szétosztott erőforrások azonban a hiperlinkek aktiválásával elvileg bármikor, bárholnan elérhetők.

Az elektronikus tanulási környezet *kommunikációs*

*csatornákat biztosít* közös tudáskonstrukcióhoz, illetve a tanulás során felmerült problémák megoldásához segítségül hívható szakértőkhöz, tutorokhoz.

Az elektronikus tanulási környezetet gyakran *digitális tanulási környezetnek* is nevezik. Ez arra vezethető vissza, hogy ilyen tanulási környezetben az információk feldolgozása, tárolása, módosítása, továbbítása elsősorban a digitális technológiával történik.

Az elektronikus tanulási környezetet nem a hagyományos tanulási környezetek alternatívájának, hanem azok *új fejlődési fázisának* tekintjük, amelynek eredményeképpen eszköztáruk az új infokommunikációs technikával bővül.”

### **A tanulás fogalma, típusai**

A tanulás alatt a mindennapi életben elsősorban az ismeretek elsajátítását és a tudás megszerzését értjük. A felnőttkori tanulás megvalósulását és lefolyását meghatározó tényezők közül nagy jelentőségű a motiváció, a tanulás iránti érdekelttség, érdeklődés, a belső igény, illetve az erre irányuló attitűd. A motiváció ereje képes áthidalni a tanulási nehézségeket.

A felnőttek tanuláshoz fűződő viszonyát alapvetően két dolog határozza meg: a korábbi tanulási tapasztalataik, azok eredményessége, korábbi kapcsolatuk a tanuláshoz, művelődéshez; a társadalmi kihívás, hogy milyen új ismereteket, képességeket, személyi tulajdonságokat igényel a munkájuk, szakmai előre lépésük, a munkaerőpiacon történő mozgásuk érdekében.

A céltudatos tanulási tevékenységnek három alapkategóriája van:

- A formális tanulás az oktatási és képzési alapintézményekben valósul meg és elismert oklevéllel, szakképesítéssel zárul.
- A nem formális tanulás az alapoktatási és képzési feladatokat ellátó rendszerek mellett zajlik, és általában nem zárul hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok tevékenységének keretében is. Megvalósulhat olyan szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. képzőművészeti, zenei kurzusok, sportoktatás vagy vizsgára felkészítő magánoktatás), amelyeket a formális rendszerek kiegészítése céljából hoztak létre.
- Az informális tanulás a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális

tanulás nem feltétlenül tudatos tanulási tevékenység, és lehetséges, hogy maguk az érintettek sem ismerik fel tudásuk és készségeik gyarapodását.

## Módszertan

A hagyományos oktatás a *pedagógia és a pszichológia eszközeivel* arra keresi a választ, *mit* (tartalom) tanítsunk, *hogyan* (milyen módszerrel) tanítsunk-tanuljunk, *kinek* tanítsunk (kik képesek valamit megtanulni), *ki* tanítson (ki képes hatékonyan tanítani). Azaz a pszichológia által feltérképezett személyiség és az emberi tanulás szabályai alapján hogyan lehet hatékonyan megszervezni és működtetni a *tanítás* és a *tanulás* folyamatát.

Az elektronikus környezetben történő tanítás didaktikai szempontból – a súlypontot a tanításról a tanulásra helyezi át, az oktatás célja a tanulási folyamat támogatása, a tanár-tanuló kapcsolata személyesebbé válik, anélkül, hogy találkoznának egymással.

## A felnőttkori tanulás

### *A tanulási magatartásformák összehasonlítása*

Az online tanulási környezet más tanulói magatartást igényel, hiszen a tanulás nem egy strukturált légkörben zajlik. A tanúhoz kapcsolódóan a résztvevőknek eltérő tapasztalataik, különböző oktatási hátterük és egyéni tanulási technikájuk van. *Noesgaard* és *Orngreen* vizsgálatai szerint az alábbi tényezők növelik az elektronikus tanulás hatékonyságát:

- Környezeti változók: Előfordulhat, hogy – életkortól, előzetes tapasztalatoktól függően – a tanulók *nem jártasak a technikai eszközök kezelésében*, amely máris alááshatja a tanulási motivációjukat, ezért fontos, hogy elérhető támogatást kapjanak felmerülő kérdéseikhez.
- Személyes dimenziók: A *motivációt és az előzetes tanulási tapasztalatot* sorolták ide. A hatékonyabb tanulás érdekében fontos a tanultak előzetes ismeretekbe integrálása, adott esetben a témával kapcsolatos előzetes tudás helyesbítése.
- Eredményesség: A tanuló társakkal és az oktatókkal kialakított kapcsolat során megszülető *tanulási tartalmat és a tanultak gyakorlati alkalmazását* sorolták ide.

Az online tanulási környezetben az ismeretek reproductív elsajátítása helyett a feladatmegoldó képesség hatékonyságának a fejlesztése a cél.

Az elektronikus tanulás során a hibázás, tévedés nem

okoz gondot a tanulási folyamatban, sőt, korrekciója mélyebb tudást ad, mint a helyes megoldás véletlenszerű megtalálása. Utóbbi esetben a jó megoldás nem rögzül olyan mélyen, mint amikor utána kell járni a helyes válasznak. Az online aktivitás és a tevékenységek állandó értékelése természetes, a tévedés nem jár kockázattal, ez a fajta tanulás kedvvel vállalható.

Aki megszokta, hogy a tanulás csupán reprodukciója az előírt tananyagnak és a tanári magyarázatnak, és ehhez önálló gondolkodásra nincs is szükség, az nem fogja keresni, hogyan lehet a tudását az új információkkal összekötni, és nem tud mit kezdeni azokkal a feladatokkal, amelyek önálló gondolkodást követelnének meg. Kényelmetlennek érzi, hogy olyan teljesítményt várnak tőle, amelyhez nincs minden előre pontosan meghatározva.

Ehhez persze önállóság szükséges: gondolat- és képzetársító készség, következtető képesség, valamint annak megértése, hogy minden új ismeret csak úgy válhat sajátunkká – az információ úgy válhat ismeretté –, ha képesek vagyunk beilleszteni a meglévő tudásunkba.

Azok sem kedvelhetik az elektronikus tanulást, akik megszokták, hogy csak közvetlenül a vizsgák előtt kell tanulni, és ezért nehezen tudják elfogadni, hogy a vizsgához vezető úton állandóan bizonyítani kell a felkészültségüket. Feleslegesnek érzik a részletek aprólékos feldolgozását, mert meggyőződésük, hogy elég a tananyagot általában felfogni, és róla valamit elmondani. Ha olyan tanfolyamon vesznek részt, amelyet nem zár vizsga, csupán a tájékozási igényüket elégíti ki, a rendszeres feladatmegoldás már meg fogja haladni az érdeklődésüket. Ezért az elektronikus tanulásban csak az erősen motivált, alapos tudást szerezni akaró és önállóan tanulni tudó résztvevők számíthatnak eredményre.

Ehhez az a képesség is hozzátartozik, hogy valaki kérdezni tudjon, és nem csak akkor, ha valamit nem ért, hanem akkor is, amikor a tananyagban érdekes összefüggéseket és megoldandó problémákat fedez fel. A kialakuló párbeszéd eredményeként a tanuló felnőtt részese lesz saját tanításának. Ez következik be akkor is, ha a hibák kijavításakor önmaga le tudja vonni a következtetéseket. Az ilyen öntevékenység fokozza a hatékonyságot. Ha ez a képesség hiányzik, csökkenhet a részvételhez szükséges érdeklődés, hiszen ha valaki az elkövetett hibákat kudarcként és nem tanulásként éli meg, akkor könnyen juthat arra az elhatározásra, hogy lemond a tanulás folytatásáról.

## Személyes képességek elektronikus környezetben

Elektronikus tanulási környezetben az ideális tanuló független, motivált, képes a kollaboratív munkára a képzés többi résztvevőjével. Elvárható tőle a tananyag kritikai szemlélete, elemzése és a releváns koncepció megértése. Ehhez megfelelő képességek kialakítására van szükség.

### *Önszabályozott tanulás*

Az e-learning kurzusokról a korai szakaszban gyakori a lemorzsolódás. Ennek okai között olyan tényezők állnak, mint az életkor, a tanulás összeegyeztetésének nehézségei a családi élettel és a munkával, a hiányos előzetes háttértudás, a megfelelő önszabályozás és a tanulási stratégia kialakításának a hiánya. A felsorolt problémák közül az önszabályozott tanulást mutatjuk be.

A pedagógia az önszabályozásnak három típusát különbözteti meg.

A legegyszerűbb formája a viselkedés észlelése és szabályozása, a második a környezet szabályozása, a legbonyolultabb formája pedig a személyiség képességeinek, képességeinek szabályozása és módosítása. Ezek a fokozatok nem egymástól függetlenül, hanem egymásba kapcsolódóan, összetetten valósulnak meg.<sup>7</sup>

Az önszabályozó tanulás online környezetben nagyobb önállóságot vár el a képzésben résztvevőktől ahhoz, hogy a tanulás eredményeképpen a tudásuk felépítésén keresztül létrehozzanak egy önálló szellemi munkát.

Az önszabályozás fejlesztése a tananyag elsajátításával kezdődik, és a tanulni tudás és a tanulási motiváció kialakítása segítségével nyer megalapozást. Az ismeretek alapos megértése csak a tanulási motiváció jelenlétével és a tanulási technika elsajátításával lehetséges. A tanulási folyamatban fontos az oktatótól érkező, a tanuló számára pozitív vezetés – a megfelelő hangnem, a konfliktusok megoldása, a képzésben résztvevők bátorítása.

A tanulási folyamat hatékony támogatása lehet a tanulmányi célok pontos megfogalmazása, kiemelése, szükség esetén a tananyag feldarabolása kisebb elemekre. Egy közelebbi cél elérése növeli az elégedettséget, ezáltal javul a tanulás eredményessége és a tanuló motiváltsága is.

Ha már önszabályozásról beszélünk, érdemes megemlíteni az időmenedzselés problémáját. Felnőtt tanulók gyakori problémája az elektronikus környe-

zetben az időgazdálkodás. Jó megoldás lehet erre egy olyan tanulási felület kialakítása, ahol a képzésben résztvevő maga ütemezheti tanulási folyamatát, ebből akár ütemtervet is készíthet, amely egy megfelelő alkalmazással szinkronizálva előre jelezheti (e-mailben vagy telefonon) az aktuális napra tervezett tanulási célt és a tananyagot.

### *Tanulási motiváció*

A motiváció ösztönzést, indítóerőt jelent, amely abban segíti a képzésre jelentkezőt, hogy hatékonyan vegyen részt a tanulás folyamatában és kitarson, jelen legyen a befejezéséig. E-learning környezetben a tanulási motiváció feltételei a figyelem fenntarthatósága, a tanultak relevanciája, a tanulók elégedettsége és bizalma.

A tanulók motivációjának szintjét és azt a módot, ahogyan tanulnak, befolyásolhatja a képzéseken résztvevők előzetes kulturális és szociális tapasztalata.

### *A képzés iránti elköteleződés*

Az online képzések induló szakaszában érdemes kialakítani a képzés iránti elköteleződést, megelőzve ezzel a korai lemorzsolódásokat. Ennek a legegyszerűbb módja, ha specifikus feladatokat, szerepeket osztunk ki a képzésben résztvevők között. (Pl.: fórumok indítása, moderálása) Ezzel növeljük a felelősséget és a kapcsolódás érzetét, amely erősíti a bizalmat a tanulási folyamat iránt.

Clark és Mayer vizsgálatai szerint a jelentésteli tanulás magas *pszichológiai elköteleződés* (az új tudás, ismeret és készségek megismeréséhez és elsajátításához – pl. egy adott tárgy tartalmára fordított figyelem) mellett megy végbe, ehhez nem szükséges (de nem is hátrányos) a magas *viselkedéses elköteleződés* (reakció, konkrét tevékenység egy utasításra – pl. válasz begépelése egy szövegdobozba) jelenléte.<sup>3</sup>

A szerzőpáros azt ajánlja, hogy az elektronikus tanítás során a célunk olyan instrukciós módszerek és médiaelemek használata legyen, amely magas pszichológiai aktivitással járnak együtt.

## A tananyag kialakítása

Az elektronikus tanulás lehetőségei csak akkor használhatók ki, ha a tananyag tervezésekor nem egyszerűen a hagyományos tananyag digitalizálása történik meg, hanem megvalósul – a szabványok és módszertani elemek használatán túl – sokféle tananyagforrás összekapcsolása, hálózatba integrálása is.

Ha a tananyag önmagában nem tudja lekötni az érdeklődést, a képzésben résztvevők hamar elveszthetik a kedvüket és lemorzsolódhatnak. Különösen akkor, ha úgy érzik, a tartalom nem kapcsolódik a feladatokhoz vagy nem használható a munkájuk során. Éppen ezért a tananyagot úgy kell megszerkeszteni, hogy a résztvevők a tanulási folyamat során bele tudják építeni a tapasztalataikat, megteremtve így a személyes kötődés lehetőségét.

A tanulási kedv korai elvesztésében szerepet játszhat az is, ha egyesek a saját tanulási szándékaikat és képességeiket a valóságosnál nagyobbra becsülték. Ezt ajánlott alapos előzetes tájékoztatással megelőzni.

## Összefoglalás

Online környezetben a sikeres tanulási stratégia nem mindenkinél egyforma. Az önállóan tanuló felnőtt számára nagy segítség, ha nem csupán a megértést és a tudás alkalmazását támogatjuk, hanem magát a tanulási folyamatot is segítünk megtervezni és véghezvinni. Online képzések szervezése esetén figyelembe kell vennünk azt, hogy ez a jelentkező részéről komoly felkészültséget és tanulási tapasztalatot igényel, amivel nem mindenki rendelkezik. A felnőtt tanuló egy része igényli a külső irányítást, csak így képes eredmények elérésére.

A tanulás tér- és időbeli függetlenségéből adódó tanári és tanulói szerepváltozás, illetve a tananyag jellegének, strukturálásának megváltozása már a távoktatásnál is megjelent. Ezekre a kihívásokra válaszok, szervezési, adminisztratív és módszertani megoldások is születtek, amelyeket célszerű az e-learning fejlesztések során figyelembe venni.

## Irodalom

- BÁTHORY Zoltán: Tanulók, iskolák – különbségek. Bp., Tankönyvkiadó, 2000. 330 p.
- BEDNORZ, P. – SCHUSTER, M.: Bevezetés a tanulás lélektanába. Bp., Medicina Kiadó, 2006. 374 p.
- CLARK, R. C. – MAYER, R. E. : E-Learning and the science of instruction. Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning. San Fransisco, Pfeiffer, 2011. 507 p.
- KOMENCZI Bertalan: Elektronikus tanulási környezetek. Eger, Líceum Kiadó, 2014. p. 175. p.
- KOMENCZI Bertalan: Didaktika elektromagna? Az e-learning virtuális valóságai = Új Pedagógiai Szemle, 54. évf. 2004. 11. sz. 31–49. p.
- MARÓTI Andor: A tanuló felnőtt. Bp, ELTE Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány, 2015. 203 p.
- MOLNÁR Éva: Az önszabályozás értelmezései és elméleti megközelítései. = Magyar Pedagógia, 109. évf. 2009. 4. szám 343–364 p.
- NOESGAARD, S. S. – ORNGREEN, R. – FOUNDATION, K.: The effectiveness of e-learning. An explorative and integrative review of the definitions, methodologies and factors that promote e-learning effectiveness = Electronic Journal of e-Learning, 13. vol. 2015. 278–290. p.
- Oktatástervezés, digitális tartalomfejlesztés. Eger, Líceum Kiadó, 2016. 266 p.
- Pszichológia elméleti alapok – <http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/index.html> (2017.11.11.)
- SZEGEDINÉ LENGYEL Piroska: Hatékony virtuális oktatás a pedagógia és a didaktika szemszögéből = Hadmérnök, 5. évf. 2010. 2. sz. 380–390 p.

*Beérkezett: 2018. január 3.*

### **Kiszl Péter és Káldos János a könyvtári digitalizálásról**

Kiszl Péter intézetigazgató (ELTE BTK KITI) és Káldos János szakmai projektvezető (OSZK OKR) 2017. november 5-én az M1 közszolgálati televízió Mediaklikk című műsorában a 2017 és 2025 közötti időszakra vonatkozó Közgyűjteményi Digitalizálási Stratégia kapcsán a könyvtárak mai funkciórendszerével összefüggésben a könyvtárak előtt álló digitalizálási feladatokról beszélt. – A műsor megtekinthető az MTVA oldalán (mediaklikk-2017-11-05-i-adas) (a bejátszás 15:00-tól indul).

<http://elte-lis.blogspot.hu/2017/11/kiszl-peter-es-kaldos-janos-konyvtari.html>