

Harangi László

Heutagógia versus andragógia

A heutagógia fogalma és nevelésméleti paradigmája az andragógia kiterjesztése, újraértékelése, ezért nagy a kísértés, hogy a két fogalmat összetévesszük, felcseréljük. Míg az andragógia arra összpontosítja figyelmét, hogy a felnőttek esetében mi a legjobb módja egy ismeretanyag megtanulásának, addig a heutagógia a felnőttek tanulási képességét akarja fejleszteni, hatékonyabbá tenni. A heutagógia a 21. század emberének új viszonya a környezethez, rendszerelméleti visszahatása az irányító szervezetre, vállalatra, városra. A heutagógia a tanulás legszélesebb körű kiterjesztése és dinamizálása. Elsődlegesen a menedzser- és multiplikátor-képzésben adaptálható. Bevonása kívánatos a hazai andragógusképzésbe.

1970-ben mérföldkőnek számított a nevelésben Knowles javaslata, hogy a felnőtteket más módon kell oktatni, mint a gyerekeket. Ez a megközelítés, amelyet andragógiának nevezünk, élesen elválik a hagyományos gyermeknevelési pedagógiától, oktatási módszerektől. Ha azonban az andragógiától továbbmozdulunk, ugyanebben az irányban egy új paradigmához érkezünk, az önmeghatározott tanuláshoz (self-determined learning), amelyet a szakirodalom heutagógiának nevez. (Az ógörög szó jelentése: önirányítás, önvezérlés.) A terminológiát Stewart Hase, az ausztráliai Southern Cross University tanára pendítette meg először és foglalta rendszerbe (From Andragogy to Heutagogy, 2000). A fogalom valójában az andragógia kiterjesztése és újraértékelése, emiatt nagy a kísértés, hogy a két fogalmat összetévesszük, felcseréljük, mindazonáltal a két koncepció sokban különbözik egymástól, ami indokoltá teszi a felnőttkori tanuláshoz ezt az új, önálló felfogását.

MI A HEUTAGÓGIA?

Az oktatásmélet és a gyakorlat hagyományosan a tanár és a tanuló közötti oktatási és nevelési kapcsolatot tekinti elsődlegesnek. Ebben a felfogásban mindig a tanár az, aki eldönti, *mit* kell a tanulónak tanulnia, és ugyancsak ő az, aki meghatározza, *hogyan* kell az ismereteket és a készségeket oktatni, tanítani. Az elmúlt harminc évben azonban – egyrészt a mindennapi gyakorlat, másrészt a tanulás módjára irányuló kutatások eredményeként – forradalom ment végbe az oktatásban, amelynek következményeként kérdéssé vált a tanár-diák közötti, hierarchikus viszony. Következésképpen az andragógia (KNOWLES 1970, 384.) – bár megújította a felnőttoktatás metodológiáját, amely így szinte általánosan elfogadottá vált – lényegében még mindig fenntartotta a tudást átadó és befogadó személyek közötti függőségi viszony konnotációját.

Ez a forradalom felismerte, hogy a világban a változások felgyorsultak, és ennek során az élet minden területére behatoló információrobbanás megy végbe, amely indokoltta teszi egy olyan oktatási koncepció kidolgozását és alkalmazását, hogy maga a tanuló legyen az, aki meghatározza a tanulás tárgyát, és ő döntse el a tanulás módját. Ebben a világban a merev ismeretek nem készítenek fel a modern közösségekben, munkahelyeken élni és dolgozni, és a tanulás egyre jobban összefonódik azzal, amit cselekszünk. Az újabb és újabb szervezeti struktúrák rugalmas tanulási folyamatot igényelnek, s magának a tanulónak kell meghatároznia, hogy egy adott pillanatban mit és hogyan kell tanulnia, nélkülözhetetlenné téve ezzel az azonnali tanulás (immediacy of learning) készségét. A megváltozott társadalmi és gazdasági környezetre való adekvát válaszadásban „heutagógia” elnevezéssel kerülnek felszínre azok az innovatív eljárások, amelyek a korábbi pedagógiai és andragógiai paradigmák hiányosságait igyekeznek kiküszöbölni. Rendszerelvű teljességgel elégték ki ezzel a felnőtt tanuló szükségleteit a 21. században, megkülönböztetett figyelemmel az egyéni képesség fejlesztésére (HASE–KENYON 2000, 8).

A heutagógia ezzel különös hangsúlyt helyez a *kritikai, önértékelő tanulásra*, az úgynevezett *duplahurok-tanulásra* (double-loop learning), a *nem lineáris tanulási folyamatokra* és az *igazi tanulói magatartás* kialakítására. Így például, míg az andragógia arra összpontosít, hogy mi a legjobb módja egy ismeretanyag megtanulásának felnőttek számára, addig a heutagógia *önmagában az emberek, a felnőtt tanulók tanulási készségét akarja fejleszteni* mint egy adott tantárgyat. Ennek megfelelően, míg az andragógia középpontjában a strukturált oktatás áll, addig a heutagógia figyelme minden formális és informális tanulási kontextusra kiterjed.

Az az elmélet, hogy az emberek megfelelő környezetben tanulásra képesek, és tanulásuk önrányított is lehet, nem új a tanulásról alkotott koncepciók körében, és mint humanisztikus diskurzus nyomon követhető Heider személyközi kapcsolatokra irányuló pszichológiájában (HEIDER 1958), a fenomenológia neveléseméletében (ROGERS 1951), a rendszerelvű gondolkodás felfogásában (EMERY–TRIST 1965), a duplahurok-tanulás (double-loop learning) és a szervezeti tanulás (organizational learning) megközelítéseiben (ARGYRIS–SCHON 1965), nyilvánvalóan az andragógiában (KNOWLES et al. 1984, 382.), a tanuló által szervezett tanulás felfogásában (GRAVES 1993; LONG 1990), az akciótanulás teóriájában (KEMMIS–MCTAGGART 1998), továbbá az emberek többségére jellemző gyakorlati képesség („capability”) felismerésében (STEPHENSON–WEIL 1992) és végül a munkával összefonódó tanulás témakörében (GATTEGNO 1996; HASE 1998). A heutagógia beépíti neveléseméletébe ezeket a megközelítéseket, új elemekkel egészíti ki őket, mindennek során egy neveléstudományi újdonság, egy koherens felnőttnevelési paradigma születésének lehetünk tanúi. Az új diszciplína alkalmazása elsődlegesen a menedzserképzésben, a szervezeti oktatásban és képzésben (organizational learning) és a felsőoktatásban érvényesül.

A heutagógia első olvasásra, a mi fogalmaink szerint hasonlatos az autodidaxizmushoz annyiban, hogy mindkettőnek fontos eleme az önálló tanulás. A különbség azonban az, hogy míg a hagyományos értelemben vett autodidaxis elsősorban a társadalmi okkból kirekesztett fiatalok és felnőttek önálló tanulását jelentette az iskolai tanulmányok pótlása céljából, addig a heutagógia fogalmkörébe a 21. század által felvetett kérdésekre választ adó, gyors, autonóm szakmai képzés és felsőfokú felnőttkori tanulás világa tartozik.

HEUTAGÓGIA: TÚL A PEDAGÓGIÁN ÉS AZ ANDRAGÓGIÁN

Az andragógiának is egyik sarkalatos eleme az önirányított tanulás, az, hogy a tanár irányelvek és vázlatok rendelkezésre bocsátásával segítséget nyújt a tanuláshoz, és a tanulók a támpontok birtokában önállóan hajtják végre tanulási feladataikat. Knowles (1970, 7.) szerint az önirányított tanulás: „Olyan tanulási folyamat, amelyben az egyén – mások segítségével vagy anélkül – kezdeményezi tanulási szükségleteinek a diagnosztizálását, kialakítja tanulási célját, megállapítja a tanuláshoz szükséges emberi és tárgyi forrásokat, kiválasztja a cél eléréséhez szükséges tanulási stratégiát, majd végrehajtja a tanulási folyamatot, és értékeli annak eredményét.” A heutagógia bizonyos értelemben maga mögött hagyja Knowlesnak ezt a tanulásfelfogását, ami nem jelenti azt, hogy tagadná az andragógiát, inkább kiterjeszti annak elméletét, amely magában foglalja a teljesebb értékű önirányított tanulást.

Az új paradigma középpontjában az úgynevezett *duplahurok-tanulás* (double-loop learning) áll. Lényege, hogy a tanulók nem a megszokott, lineáris tanulás szabályait követik, hanem önállóan határozzák meg tanulási szükségleteiket, hajtják végre tanulási feladataikat, és annak is tudatában vannak, hogy miként hatott mindez értékítéleteikre, meggyőződéseikre, gondolkodásukra. Majd keresik az utat ennek a tudat- és attitűdbeli többlet egymás közötti megvitatására, kicserélésére (EBERLE-CHILDRESS 2007). Ebben a magasabb rendű önirányított tanulásban az egyének kérdéssé teszik a vitatott probléma megoldására javasolt célokat, előírt szabályokat, és rámutatnak az esetleges hibákra, tévedésekre. Ez a tanulás divergens módja (coloring outside the lines), amelytől az ismeretek és a készségek elsajátítása kreatívvá válik, és az eredetiektől eltérő szabályok, tervek, stratégiák, következtetések is születhetnek (COOPER 2003). A tanulók bíráló, jobbító magatartása olyan szervezetek és személyek ellen (STEPHENSON-WEIL 1992) is irányulhat, amelyek/akik nem képesek alkalmazkodni a gyorsan változó és bizonytalan kontextusokhoz.

Knowles tanulási definíciója, a heutagógia szerint, lineáris megközelítése a tanulásnak, és valamilyen mértékben a mozdonyvezetőhöz hasonlatos, aki szabályozhatja ugyan a vonat sebességét, de a vasúti pályáról nem térhet le. A heutagógia ezzel szemben tekintetbe veszi az intuíciót és a tanulás „dupla hurok” felfogását, amely nem lineáris és nem szükség szerint megtervezett. Előfordulhat, hogy valakiben egyáltalán nem tudatosodik tanulási szükséglete, de felismeri az új tapasztalatok által való tanulás potenciálját, hasonlóan egy tanfolyami anyagéhoz. Fontosnak tartja, hogy *reflektáljon és elgondolkozzék* azon, ami a hétköznapi életben és a nagyvilágban történik. Felfigyeljen a kihívásokra, módszeresen kételkedjék és erősödjék meg addigi véleményeiben, meggyőződésében (COUGHLAN 2004). A heutagógia magában foglalja a tanulási képesség aspektusát, az akciótanulás folyamatát, a következtetések *levonásának* készségét a környezet állandó vizsgálatakor (environmental scanning), amint ezt az úgynevezett „rendszeralkotás teóriája” (Systems Theory) definiálja (EMERY ed. 1976–1981). A tapasztalatok feletti elmélkedés és a másokkal való párbeszéd (interactions with others) meghaladják a problémamegoldás kompetenciáját azzal, hogy képesek tesznek a megelőzésre, a *proaktivitásra* (HASE-KENYON 2000; HASE-DAVIS 1999).

Ennek értelmében a heutagógia másik meghatározó eleme a (tanulói) *képesség- és képességfejlesztés* (STEPHENSON 1994). Jó (tanulási) képességű (capable people) fiatal, közép- és időskorú felnőttek tudják, hogyan kell tanulni; kreatívak; az önhatékonyág magas szintjén állnak (self-efficacy); a kompetenciákat az új és az ismeretlen helyzetekhez egyaránt képesek alkalmazni, hatékonyan tudnak másokkal együtt dolgozni. A heutagógia felfogása szerint a (tanulási) *képesség* (ability) a szoros értelemben vett kompetenciákhoz viszonyítottan az egyén holisztikus öngazdagító attribútuma, amelyet a fejlett gondolkodás összetevőjeként megkövetel az embertől a 21. század. A munkára épülő tanulás (GRAVES 1993; HASE 1998) és a minden élethelyzetben való tudatos tapasztalati ismeret- és készség-szerzés (contract learning) a jó (tanulási) képességű emberek két alapvető tulajdonsága. Ezért ez a képességfejlesztés arra összpontosít, hogy miután a felnőttek a megfelelő alapok birtokában vannak, megtanítsa erre a holisztikus kompetenciára úgy, hogy a tanulás a lehető legteljesebb mértékben autonóm, tárgyyszerű és egyéncentrikus legyen. Az emberek jó (tanulási) képességűvé fejlesztése új megközelítéseket tesz szükségessé, többek között a felsőfokú szakképzésben, a menedzsmentképzésben, a felsőfokú felnőttképzésben és a felsőoktatás bizonyos területein.

A HEUTAGÓGIA ADAPTÁLÁSA A MUNKAHELYI KÉPZÉSRE

A kompetencia mozgalma uralja a felnőttoktatás és -képzés fejlesztését Ausztráliában és más országokban, például Új-Zélandon és Nagy Britanniában (HASE–KENYON 2003). Míg a kompetenciák (ismeretek, készségek, attitűdök) nyilvánvalóan szükségesek a munkahelyek hatékony működéséhez, különös tekintettel a jövő kihívásaira ismert kontextusokban, addig a (tanulási) *képesség* kifejlesztése az ismeretlen kontextusok esetében fontos, és mint ilyen, túlmutat a kompetenciákon. Arra a kérdésre, hogy a heutagógia alkalmazása milyen mértékű Ausztráliában (megj. területe 7 586 848 km², lakossága 16 807 000 fő), G. Wilmot és C. Barry szociológusok adták meg a választ. *Növekedőben a fejlett gondolkodás a szakképzésben* című kutatási jelentésükben (2002) arról adnak számot, hogy az emberi erőforrás fejlesztésében mind nagyobb mértékben tapasztalható a felnőttkori tanulás heutagógiai megközelítése. Nem meglepő, hogy az új tanulási *képesség* megalapozása és továbbfejlesztése különösképpen visszhangra talált az online-nal és az e-learninggel kapcsolatos aktivitásokban (KEOGH 2005). Biztató, hogy nemcsak a menedzserképzésben, hanem a legkülönbélebb területeken érdeklődéssel fordulnak a heutagógia felé az adott intézmény hatásának fokozására, így például a problémamegoldás elősegítésére az egészségügyben (KAVANAGH 2006), valamint a műszaki képzésben (EBERLE–CHILDRESS 2007).

A heutagógia azt vallja, hogy egy szervezet, egy intézmény akkor lesz igazán produktív és eredményes, ha minél több jó (tanulási) *képességű* (capable) menedzsere, irányítója van. Ez nemcsak azért fontos, mert így megalapozottabb az öndeterminált, duplahuroktanulás és a szervezeti képzés (organizational learning), hanem mert az ilyen munkatársak ellensúlyozhatják a merev, rideg irányítást, amely gyakran szorongást, félelmet, feszült légkört vált ki. A kizárólagosan versenyelvű, hajszolt munkastílus ellentétes a heutagógia

szellemiségével. Több ausztráliai szervezetben néhány évvel ezelőtt végrehajtott vizsgálat (HASE–CAIRNS–MALLOCH 1998) kimutatta, hogy a jó képességű szervezetek (capable organization) legfontosabb sajátossága, hogy menedzsereik teherbíró képessége nagy, kapacitásuk erős; segítőkészek, ami erősíti a többiek önbizalmát, ösztönzi az információk áramoltatását, az ismeretek megosztását, és pozitívan hat a tanulói képességekre. „Nyilvánvalóan ezek az elvárások közhelyek, és jó néhány mai menedzsmenttankönyvben olvashatók. Mégis érthetetlen, hogy sok menedzser továbbra sem veszi komolyan az emberekkel való ilyen együttműködés eredményességét” – állapítja meg a jelentés.

A heutigai megközelítés az ausztráliai menedzserképzésben a (jó tanulói) képesség fejlesztésére irányul, és nem annyira a szűken értelmezett szakmai kompetenciák elsajátítására. E célból az országban a képzőintézmények számos innovatív eljárást alkalmaznak, amelyek alkalmassá teszik a tanulókat képességük kifejtésére, gyakorlati továbbfejlesztésére. Ahogy ez tetten érhető egy nagy bányaiipari konzernnél és egy építőipari vállalatnál (HASE–DAVIS 1999), valamint más kereskedelmi és kormányzati intézménynél.

A heutigai legátfogóbb adaptációja a mintegy 15 ezer főt foglalkoztató ausztráliai légi haderő (RAF) központi problémamegoldó és konzultáns stábjának posztgraduális képzése volt, amely teljes mértékben az önmeghatározott tanulásra épült a Southern Cross University irányításával. A tanfolyam hallgatói az így szerzett menedzsmenttudást a tagállamok fővárosaiban adták át szintén heutigai módszerekkel (HASE–KENYON 2001, 7.).

ÖSSZEGZÉS

Ausztrália a világ egyik legfejlettebb országa, ahol az egy főre jutó nemzeti jövedelem az egyik legmagasabb a világon, és sikeresen halad előre az információs sztrádán. A tudás alapú társadalmat eredményesen építi, és polgárait egyre inkább jellemzi az egész életen át tartó tanulás. A felnőttkori tanulás világméretű megmozdulásaiból eredményesen veszi ki a részét (CONFINTEÁK, az UNESCO hamburgi intézetének öt földrészre kiterjedő törvénykezési kutatása, nemzetközi konferenciákon való aktivitásuk). Tanulóvárosaik példaképekül állnak a többi ország előtt. Az andragógia megújítására irányuló törekvések is ebbe a nagyon aktív, szinte nyughatatlan aktivitási folyamatba illeszthetők be.

Mi a heutigai? Elsősorban a tanulás szinte határtalan kiterjesztése, összefonódása az étellel, munkával, hogy olyan mindennapi és állandó legyen, mint a lélegzet. Másodszorban a tanulás megszabadítása mindenféle kényszertől, hogy aktív, kritikai, polemikus folyamattá váljék, amely hat a személyiségre, a véleményformálásra, a meggyőződésre. Harmadszorban az a célja, hogy a fiatal és a felnőtt mestere legyen a tanulásnak, tudjon bánni vele, alakítsa ki magában és másokban a tanulás képességét, tehetségét. A heutigai fontos ismérve az ismeretek, az információk, a tudás megosztása másokkal, kollégákkal, barátokkal, ismerősökkel; a párbeszéd, mint a dán Grundtvignál, a felnőttoktatás 19. századi atyjánál. Továbbá tetten érhető benne, mint ahogy ez a tanuló városoknál látható, a kollektív tudat, a szervezeti identitás, hogy ne csak az egyén haladjon, fejlődjön, hanem az üzem, a vállalat, a hivatal mint egy személy.

A heutagógia mindenképpen az andragógia frissítése, ha úgy tetszik „dinamizálása”. Tanulni itt és most, nem várni, mert a változások sürgetnek. Az információ zuhatagában el kell igazodnunk. A heutagógia valójában a 21. század viszonya a környezethez, ugyanakkor visszahatása a „settingre”, a szervezetre, a vállalatra, a városra. Holisztikus, de egyben partikuláris is, hiszen nem fogja át a tanulás teljességét az alapoktatástól a szakmunkásképzésen át a felsőfokú oktatásig. Továbbra is vitathatatlanul szükség van a vérrel-veřejtékel megszerzett ismeretekre, az alap- és középfokú oktatásra, nyelvtanulásra. Tehát a heutagógia egyre emelkedőbb alapokra épül, azokat fejleszti tovább. Elsősorban a magasabb szintű „multiplikátoroknak” szól, akik megteremtik a lehetőséget a frontvonalon alkotóknak. Munkásoknak, mérnököknek, pedagógusoknak, bolti eladóknak.

A heutagógia nekünk szóló legfőbb üzenete: tanuljunk meg mi is minél jobban tanulni, legyen a tanulásunk minél inkább önértékelő és önmeghatározott. Különösen törekednünk kell menedzserképzésünk fejlesztésére, megújítására, az intézmények képességének növelésére a heutagógia szellemében. A versennyel és rohanással párhuzamosan legyen időnk beszélgetésre, párbeszédre okos dolgokról. Csempésszük be andragógusképzésünkbe ezt az újfajta andragógiát, miközben nem hagyjuk cserben a klasszikust, amely éppen csak meggyökerezett. Tegyük általánossá, értékké a mindennapok tanulását, a tanulás kultúráját!

IRODALOM

- ARGYRIS, C. – SCHÖN, D. (1996): *Organizational learning II : Theory, method and practice*. Addison-Wesley Publishing Company.
- COOPER, S. (2003): „Interactive” on-line courses: fact or fiction. <http://www.aect.org/Divisions/jones.asp> Letöltve 2009. 12. 30. 12:40.
- COUGHLAN, R. (2004): *From the challenge to the response, proceedings of the BiTE Project Conference*. Adastral Park.
- EBERLE, J. – CHILDRESS, M. (2007): *Heutagogy: It isn't your mothers pedagogy any more*. New Science Association. www.nssa.us/journals/2007-28-1/2007-28-1-04.htm Letöltve 2009. 11. 17. 7:53.
- EMERY, F. E. (ed. 1976–1981): *System thinking I-II*. Harmondsworth, Middlesex: Penguin.
- EMERY, F. – TRIST, E. (1965): The causal texture of organizations. *Human Relations*, 1. sz. 21–32.
- GATTEGNO, G. (1996): *Work-based Learning for Organizations*. Lismore. Paper.
- GRAVES, N. (ed. 1993): *Learner Managed Learning: Practice, Theory and Policy*. WEF and HEC, Leeds: AW Angus & Co. Limited.
- HASE, S. (1998): Work-based learning for organizations. In Stephenson, J. – Yorke, M. (eds.): *Capability and Quality in Higher Education*. Kogan Page, London.
- HASE, S. – CAIRN, L. – MALLOUGH, D. (1998): *Heutagogy and Development. Capable People and Capable Workplaces*. www.wln.ualberta.ca/papers/pdf/17.pdf
- HASE, S. – DAVIS, L. (1999): Developing capable employees. The work activity briefing. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 8. 35–42.
- HASE, S. – KENYON, C. (2000): *From Andragogy to Heutagogy*. UltiBASE, Southern Cross University.

- HASE, S. – KENYON, C. (2001): *Moving from Andragogy to Heutagogy in Vocational Education*. Southern Cross University, Lismore.
- HASE, S. – KENYON, C. (2003): *Heutagogy: A Child of Complexity Theory*. World Wide Web.
- HEIDER, F. (1958): *The Psychology of Interpersonal Relations*. Lawrance Evibaum Associates, Hillsdale, NJ.
- KAVANAGH, D. (2006): *Agreement of May 2006. Incorporating the Protocol on Problem Solving is Called „the six Steps”*. www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2737734
- KEMMIS, S. – MCTAGGART, R. (1998): *The Action Research Planner*. Geakin University Press, Geelong.
- KEOGH, M. (2005): *Relationships not technology are the keys to online learning*. www.odla.org/events/2005conf/naref/odla2005.keogh.pdf
- KNOWLES, M. (1970): *Modern Practice of Adult Education. Andragogy Versus Pedagogy*. Association Press, New York.
- KNOWLES, M. ET AL. (1984): *Andragogy in Action*. Jossey Bass, San Francisco.
- LONG, D. (1990): *Learner Managed Learning: The Key to Lifelong learning and Development*. Kogan Page, New York.
- ROGERS, C. R. (1951): *Client Centered Therapy*. Houghton Mifflin, Boston.
- STEPHENSON, J. (1994): *Capability and Competence: Are they the same and does it matter? Compability*, 1. sz. 3–4.
- STEPHENSON, J – WEIL, S. (1992): *Quality in Learning: Capability Approach in Higher Education*. Kogan Page, London.
- WILMOT, G. – BARRY, C. (2002): *How does learning best occur in VET? What is same of the emerging thinking about VET pedagogy?* Paper presented for NSW TAFE Commission Directors Strategic Directions Workshop, Sydney.