

GINOP-5.3.5.-18-2018-00054. számú Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek. „Munkavállalói ismeretek oktatása a közigazgatás, védelem ágazatba belépő fiatalok részére.”



Szakmai, módszertani fejlesztéseken belül kutatási, pilot eljárási és tanulmányírási feladatok elvégzése

PILOT MÓDSZERTAN ELKÉSZÍTÉSE

Készítette: MATRIX CBS Kft.

6724 Szeged, Pulcz utca 3-2.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Kalmár Róbert", is written over a dotted line.

Kalmár Róbert, ügyvezető

MATRIX CBS KFT.
6724 Szeged, Pulcz u. 3-2.
Adószám: 13847951-2-08
Cégjegyz.sz.: 06-09-010970
ERSTE: 11600006-00000000-83447211
Tel: 70/327-2146 Fax: 62/998-486
www.matrixcbs.com

Szerző:

Balogh Mónika, szakértő, MATRIX CBS Kft.

Szeged, 2022. március 25.

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
1. Pilot módszertan bemutatása.....	3
1.1. Pilot felmérés célja	3
1.2. Pilot felmérés célcsoportja.....	4
1.3. Pilot felmérés módszere és eszköze.....	5
1.3.1. Pilot felmérés kérdőíve.....	5
1.4. Pilot felmérés körülményei	9
2. Pilot kísérleti projekt eredményei.....	9
3. Összegzés és javaslatétel.....	24
4. Felhasznált irodalomjegyzék.....	32
5. Ábrák jegyzéke.....	33
6. Táblázatok jegyzéke	33

Bevezetés

Jelen módszertani tanulmány szorosan kapcsolódik a GINOP-5.3.5.-18-00054. számú Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek. Munkavállalói ismeretek oktatása a közigazgatás, védelem ágazatba belépő fiatalok részére projekt azon kutatási beszámolójához, melyben a fiatalok képzésére és kompetenciafejlesztésére keresték a kutatók a választ, elősegítve a közigazgatási, rendvédelmi szervezetekhez belépő új munkaerők megtartásának hatékonyságát. Ezen projekt részeredményeként e-learninges tananyagok kerültek kidolgozásra, melyek a munkavállalók számára elektronikus felületen keresztül lesznek elérhetőek és hozzáférhetőek. A projekt keretében hét témakör került feldolgozásra elektronikus tananyag formájában:

1. Hivatás és életpálya
2. Jogviszony létesítésének feltételei
3. Konfliktus és konfliktusok kezelése
4. Stressz és stresszkezelés
5. Digitális kompetenciák
6. Kollektív munkajog, érdekképviseleti jogok a közszolgálat területén
7. Teljesítményértékelés és jutalmazás

Az egyes tananyagok összeállításánál fontos szempont volt, hogy olyan ismereteket építettünk be a tananyagokba, melyek a rendszerbe belépő új munkavállalók számára hasznosak tudnak lenni, közelebb hozza őket a szervezet elvárásaihoz és betekintés enged a rendszer sajátosságaiba, a szervezet keretei között elérhető jogérvényesítésbe egyaránt.

Az e-learning tananyagok a Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszerveztének honlapján kerültek elhelyezésre (www.vpdsz.hu). A tananyagok elérhetőségének biztosítását követően pilot kísérlet jelleggel kívántuk tesztelni a tananyagokat, melynek módszertani megvalósítását és a kapott eredményeket jelen tanulmány tartalmazza.

1. Pilot módszertan bemutatása

1.1. Pilot felmérés célja

A pilot projekt megvalósításának célja, hogy a kidolgozásra került hét e-learning tananyag gyakorlati hasznosíthatósága felmérésre kerüljön. A H5P környezetben fejlesztett

modulrendszerben felépülő tananyagok azokat a kérdésköröket dolgozzák fel, melyek a közigazgatási, rendvédelmi szférába belépő új munkavállalók számára hasznosak tudnak lenni.

A felmérésnek további célja, hogy visszajelzést kapjunk:

- a tananyagok tartalmáról, felépítéséről,
- a tananyagok feldolgozásának formájáról,
- a tananyagokba beépített képekről, ábrákról,
- az egyes tananyagegységek érthetőségéről,
- a modulok zárásaként megoldandó feladatokról, azok egyértelműségéről, megoldhatóságáról,
- tananyagok hasznosságáról és azok felhasználhatóságáról, valamint,
- megismerjük azokat a javaslatokat, melyek a jövőbeni fejlesztések során új tananyagegységet jelenthetnek majd.

A pilot felmérés elvégzésének fontosságát támasztja alá, hogy a jövőben ezen elérhető tananyagokkal mindazon újonnan belépő munkaerőt segíteni kívánja a szervezet, akik a jövőjüket ezen hierarchikus struktúrájú közigazgatási, rendvédelmi szervezetben képzelik el. Az új munkahelyre történő felvételt követő időszakban számos olyan helyzet adódhat, amely stresszt vagy konfliktushelyzetet teremt a munkavállaló számára. Ehhez kapcsolódóan kettő modul is igyekszik útmutatót adni a Kollégáknak, hogy kellő ismerettel rendelkezzen a stresszről és konfliktusról, időben fel tudják ismerni mindazokat a helyzeteket, melyek egy összetettebb stresszhelyzetet vagy konfliktushelyzetet tudnak generálni. A tananyagban szereplő hasznos tanácsok elolvasásával elsajátíthatják ezen helyzetek megelőzését vagy a már kialakult szituációk kezelését egyaránt. Ugyancsak fontos, hogy a munkavállaló tisztában legyen az őt illető jogokkal, érdekképviselői lehetőségeivel, ahogy az is fontos, hogy ismerje a munkáltató általi elvárásokat, a vele szemben támasztott követelményeket, feltételeket a belépéskor és későbbi munkavégzés során egyaránt.

1.2. Pilot felmérés célcsoportja

A felmérésbe bevonni tervezett minta száma 100 fő. A pilot felmérés célcsoportját olyan munkavállalók jelentik, akik az elmúlt egy évben kezdték meg munkájukat a közigazgatás, rendvédelem valamely szervezeti egységében. Az elsődleges fókusz célcsoport a Nemzeti Adó és Vámhivatal Nyugat- Magyarországi régió Főigazgatósága és Észak-alföldi régió

Főigazgatósága, ahol a toborzás történt a pilot programba való részvételre. Amennyiben ezen két régióban az elmúlt egy évben nem volt legalább 100 fő új munkavállalói felvétel, úgy a célcsoport tovább bővíthető más régiók területére is.

Ugyancsak a kísérleti felmérés célcsoportját jelentik azok a jelöltek, akik már benyújtották állaspályázatukat vagy benyújtani tervezik a rendvédelmi szervezethez. Ezen másodlagos célcsoport elérése az egyes Főigazgatóságok Humán szervezeti egységeinek közreműködésével kerülnek megszólításra.

1.3. Pilot felmérés módszere és eszköze

A pilot felmérés az írásbeli kikérdezés módszerével és a kérdőív eszközével valósul meg. A kérdőívre való válaszadás önkéntes és névtelen. A kérdőív kitöltésére online formában kerül sor, a Google forms ingyenes kérdőív készítő funkciója segítségével.

1.3.1. Pilot felmérés kérdőíve

Kedves Kolléga!

A GINOP-5.3.5.-18-00054. számú *Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek. Munkavállalói ismeretek oktatása a közigazgatás, védelem ágazatba belépő fiatalok részére* pályázat keretében e-learninges tananyagot fejlesztettünk azzal a céllal, hogy segítsük az Ön munkavállalásának kezdeti szakaszát. Hat témát dolgoztunk fel, melyek mindegyike leendő munkájához kapcsolódik. A témák feldolgozásánál törekedtünk arra, hogy minél érthetőbb és színesebb legyen az Ön számára, hogy valóban segítséget nyújtson a rendvédelmi munkájának megismeréséhez.

Arra kérjük Önt, hogy a <http://vpdsz.matrixcbs.hu> linken keresztül elérhető tananyagokat nézze meg, tanulmányozza végig! Ha ezzel megvan, kérjük látogasson el a <https://forms.gle/wKU7SCRz1egE2XkB7> oldalra, ahol egy kérdőívet fog találni. A kérdőívben adott visszajelzése által szeretnénk megtudni, hogy mennyire volt használható Ön számára az elkészített tananyag és hogyan tetszett Önnek.

Minden kérdésnél csak egy választ kérünk megjelölni! Azutolsó kérdésnél kérjük szövegesen írja ki választát.

1. Ön a NAV-nál dolgozik?
 - a) Igen.
 - b) Még nem, de beadtam a pályázatomat.
 - c) Még nem, gondolkodom, hogy benyújtom a pályázatomat.

2. Ön melyik korosztályba tartozik?
 - a) 18-20 év közötti
 - b) 21-30 év közötti
 - c) 31-40 év közötti
 - d) 41-50 év közötti
 - e) 51 év feletti

3. Találkozott-e már e-learninges tananyaggal tanulásból kifolyólag?
 - a) Igen.
 - b) Nem.

4. Jó ötletnek tartja, hogy készült egy e-learninges tananyag a munkavállalókat segítve?
 - a) Igen.
 - b) Nem.

5. Mennyire volt nehéz a regisztráció a tananyagok hozzáféréséhez?
 - a) Egyáltalán nem volt nehéz.
 - b) Kicsit nehéz volt.
 - c) Nagyon nehéz volt.

6. Mennyi időt jelentett Önnek a regisztráció?
 - a) Kevesebb mint két perc volt.
 - b) 2-5 perc között volt.
 - c) 5 percnél hosszabb idő volt.

7. Első ránézésre mennyire volt megnyerő a tananyagokat tartalmazó oldal?
 - a) Rémisztő volt.
 - b) Elsőre nem szimpatizáltam vele.
 - c) Érdekesnek tűnt.
 - d) Rögtön elnyerte tetszésemet a felület.

8. Az egyes témákat fontosnak ítélte-e a munkájához/ leendő munkájához?
 - a) Igen.
 - b) Nem.
 - c) Még nem tudom.

9. Ön szerint mennyire vannak a tananyagok jól felépítve?
 - a) Szinte mindegyik logikus felépítésű.
 - b) Többnyire jó a felépítésük.
 - c) Egyáltalán nem logikusak.

10. Mennyire voltak érthetőek az olvasott információk, tananyagok?
 - a) Teljesen érhető, könnyen értelmezhető minden tananyag.
 - b) Többnyire érhető, egy-két szövegrész csak az, ami nehezebben értelmezhető.
 - c) Egyáltalán nem lehet érteni, mit akartak írni.

11. Jónak tartja-e a képekkel, ábrákkal való illusztrációkat?
 - a) Igen, segítik a tanulást.
 - b) Nem, mert nem ad semmi plusz.
 - c) Igazából semmi szerepe nincs az ábráknak, képeknek.

12. Mennyire találja soknak a tananyagokban a képeket, ábrákat?
 - a) Pont annyi van benne, amennyi szerintem kell.
 - b) Lehetne benne kevesebb is.
 - c) Lehetne benne több is.

13. Ön szerint megfelelőek-e a betűméretek, betűszínek, szavak elhelyezése az egyes oldalakon?

- a) Igen, általában mindenhol.
- b) Nem mindenhol.
- c) Nem.

14. Szükségesnek tartja-e a tananyagok végén található ellenőrző feladatokat, kérdéseket?

- a) Igen, szükségesek.
- b) Nem látom szükségességét.

15. Mennyire voltak érthetőek az egyes ellenőrző feladatok elvárásai?

- a) Egyértelműek voltak a feladatok és az is, hogy hogyan kellett megcsinálni.
- b) Kicsit gondolkodni kellett rajta, hogy hogyan kell megoldani.
- c) Nem igazán jöttem rá, hogy hol, hova kellett volna kattintani vagy bármit is csinálni.

16. Az ellenőrző feladatokra a válasz mindig benne volt a tananyagban?

- a) Igen, csak azokból voltak kérdések.
- b) Nem, voltak, amiket nem találtam meg.
- c) Lehet, hogy nem mindenre találtam meg a választ.

17. Egyszerre nézte végig a tananyagokat vagy több részletben?

- a) Igen, egyszerre, elkezdtem és végig néztem.
- b) Nem, többször, de egy napon belül megnéztem.
- c) Nem, többször, több napon keresztül néztem végig.

18. Mennyire tartja hasznosnak a feldolgozott témákat?

- a) Mindegyiket nagyon hasznosnak tartom.
- b) Többnyire hasznosak a témák.
- c) Egyáltalán nem tartom hasznosnak.

19. Voltak-e új információk Ön számára a tananyagokban?

- a) Igen, mindegyikben volt valami új, plusz ismeret számomra.
- b) Nem igazán, a legtöbb ismeret már megvolt nekem.
- c) Semmi újat nem találtam bennük.

20. Mennyire felhasználóbarát az oldal, az e-learninges tananyagok?

- a) Teljes mértékben felhasználóbarát.
- b) Lehetnek jobb is.
- c) Egyáltalán nem felhasználóbarát.

21. Szívesen ajánlaná az új munkavállalók számára is ezen e-learninges tananyagokat?

- a) Igen.
- b) Nem.

22. Milyen téma javaslata lenne, amit érdemesnek tartana feldolgozni hasonló formában, hogy segítse az Ön munkakezdését, új munkavállalókat?

1.4. Pilot felmérés körülményei

A kérdőíves felmérés 2022. február 01. és 2022. március 20. közötti időintervallumban készült. Az e-learninges tananyag értékeléséhez készített online kérdőív a Google forms segítségével vált elérhetővé, a <https://forms.gle/wKU7SCRz1egE2XkB7> linken való eléréssel.

A felmérés célcsoportja az Észak-magyarországi és a Dél-dunántúli régió vonatkozásában mindazon jelöltek voltak, akik a NAV-nál dolgoznak vagy álláskeresőik ezen ágazati irányba fókuszálnak. Elsődlegesen fiatal munkavállalók megszólítására törekedett a felmérés, akik a hét egységből álló e-learninges tananyagot áttekintették, megnézték, tájékozódtak a munkavállalóktól elvárt követelményekről.

A kérdőíves felmérésbe történő részvételi lehetőségről a Vám- és Pénzügyőr Dolgozók Szakszervezete tájékoztatta a vizsgálatba bevont területi lefedettségbe tartozó NAV kollégákat, akik az érintettek felé megküldték az online kérdőív elérhetőségét.

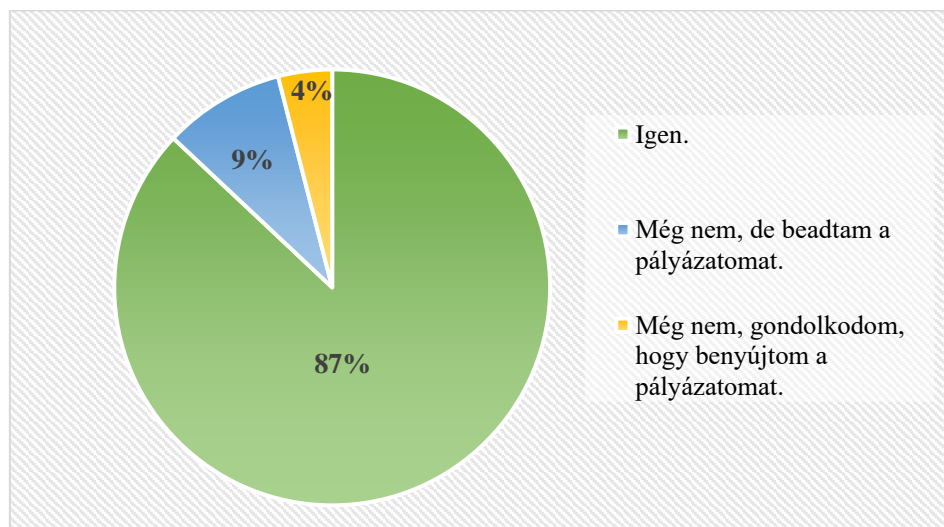
2. Pilot kísérleti projekt eredményei

A munkavállalói ismeretek oktatásához elkészített e-learninges tananyagot összesen 100 fő töltötte ki, a kérdőíves vizsgálat mintaszáma 100 fő (N=100). Egyes kérdéseknél nem minden esetben kaptunk a teljes mintától választ, amit az adott ábránál a mintaszám megadásával

jeleztünk. Miután az eltérések minimálisak (az eltéréseknél 96/ 98/ 99 fős válaszadási számok voltak), az összesített eredményeket nem befolyásolta.

A kérdőív első kérdése arra vonatkozott, hogy a felmérésben résztvevő jelenleg a NAV-nál dolgozik-e, ha nem, benyújtotta-e az álláspályázatát, vagy tervezi-e annak benyújtását.

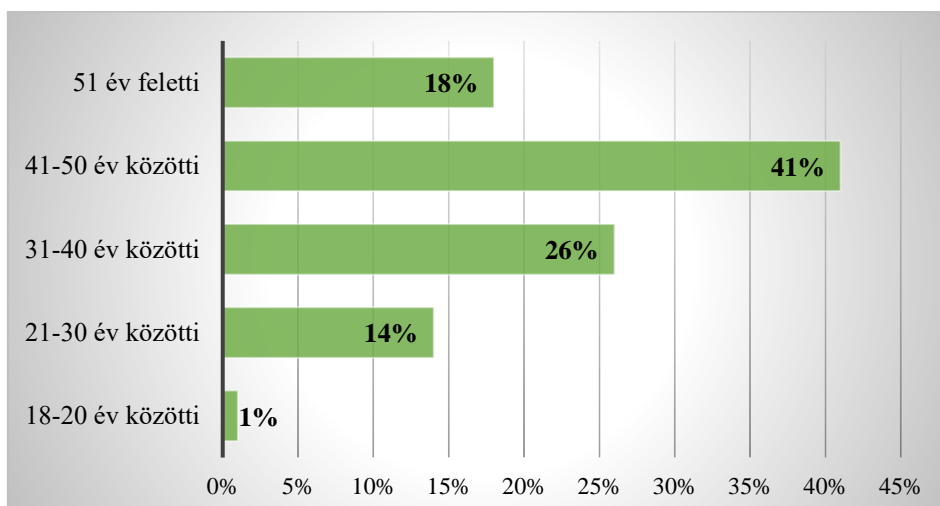
1.sz. ábra: Válaszadók munkahelye (N=100)



A válaszadók 87% a kérdőív kitöltésekor a NAV dolgozói voltak, 9%-uk még gondolkodik azon, hogy az álláspályázatát ezen szervezethez nyújtsa be. 4 fő beadta már álláspályázatát, de a kérdőív kitöltésekor még nem a NAV állományába tartozott.

A felmérésben demográfiai kérdésként a korosztályi hovatartozást szeretnénk volna megismerni.

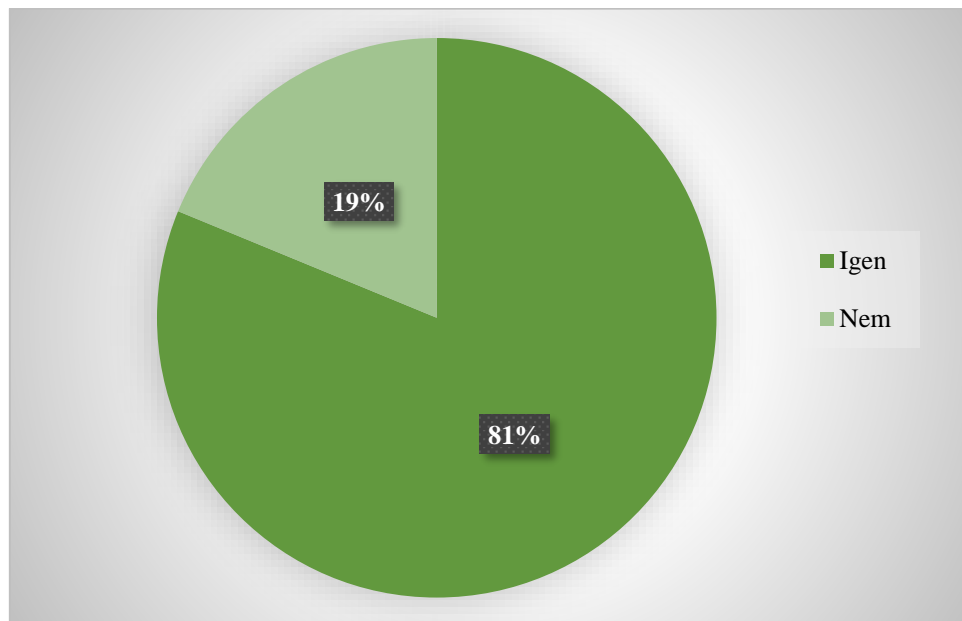
2.sz. ábra: Felmérésben résztvevők életkor szerinti megoszlása (N=100)



Korosztályi összetételt tekintve elmondható, hogy a legnagyobb arányban (41%-ban) a 41-50 év közötti munkavállalók töltötték ki a kérdőívet, akiket a 31-40 éves korosztály követett (26%). Közel azonos arányban adtak visszajelzést a 21-30 év közöttiek (14%) és az 51 év feletti korosztályba tartozó munkatársak (18%). 18-20 év között mindössze 1 fő volt.

Az elmúlt években a tanulás, képzés terén egyre inkább elterjedtek az e-learninges tananyagok, a digitalizáció ezen oktatási szegmensbe is beépült, különböző módszertani megoldásokkal. A felmérésben szeretnénk volna megtudni, hogy a megkérdezettek az eddigi tanulásuk során találkoztak-e már e-learninges oktatási formával, e-learning tananyaggal.

3.sz. ábra: E-learninges tananyag, mint tanulási módszer ismerete korábbi tanulmányokból (N=96)

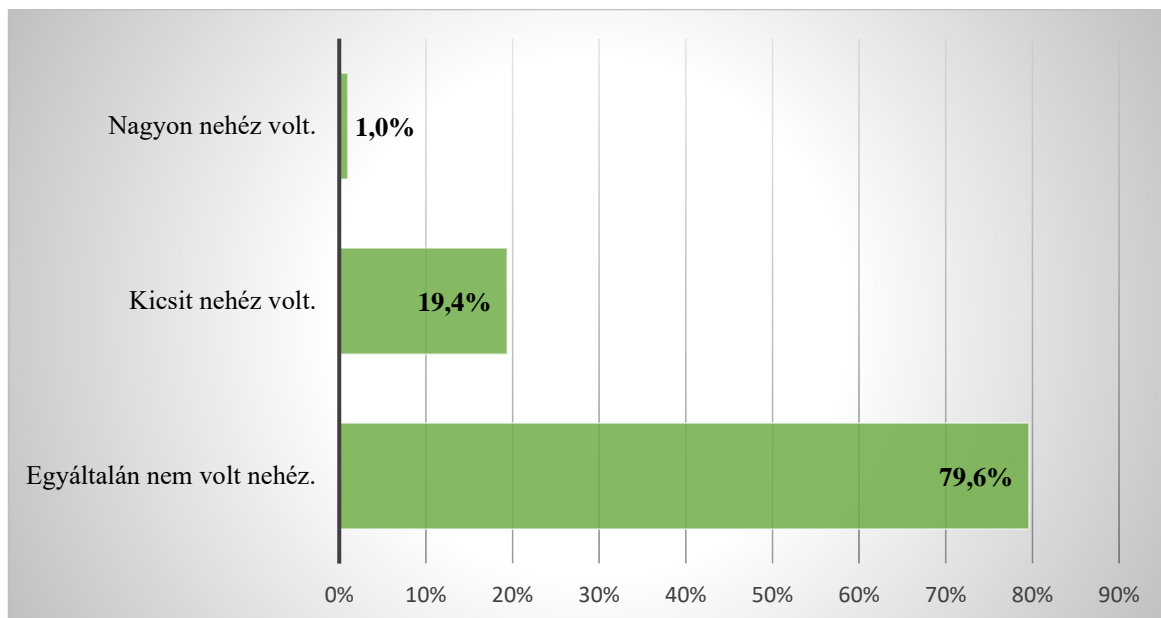


A válaszadók több mint kétharmad részének (81 fő) nem ismeretlen az e-learninges tananyag, mindössze 19 fő jelölte be azt a válaszlehetőséget, hogy még nem találkozott ilyen típusú tananyaggal korábbi tanulmányaiból kifolyólag.

Az e-learninges tananyag gondolatát, segítő szándékú elkészítését a vizsgálatban résztvevők szinte egésze (98 fő) gondolta úgy, hogy hasznos és jó ötlet, mindössze 2 fő válaszolta azt, hogy nem tartja jó gondolatnak ezen tananyag elkészítését.

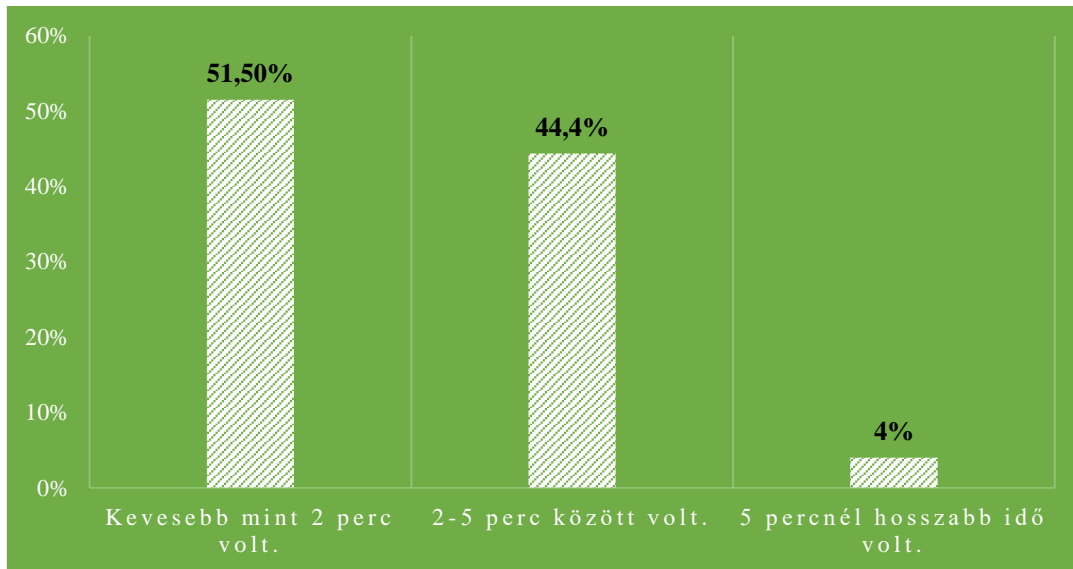
Az elektronikus tananyaghoz való hozzáférés regisztrációhoz kötött. A felület készítésekor törekedtünk arra, hogy minél egyszerűbben és gyorsabban elvégezhető legyen a regisztráció, amihez mindössze e-mail cím, felhasználónév és belépési jelszó megadása szükséges. A regisztrációval biztosítani szeretnénk volna egyrészt azt, hogy a lefejlesztett tananyagok egyfajta védelmet kaphassanak, másrészt pedig a tartalmat megtekinteni kívánó olvasó elköteleződést mutasson az irányába, hogy meg szeretné nézni az oktatási anyagokat, motiváltságot mutatva a tanuláshoz. A regisztrációhoz kapcsolódóan kettő kérdés szerepelt a kérdések között, melyekre adott választ a 4. és az 5. ábra szemlélteti.

4.sz. ábra: Online felülethez való hozzáférést szolgáló regisztráció nehézségének megítélése (N=98)



A megkérdezettek közel 80%-a szerint „Egyáltalán nem volt nehéz.”, míg 19,4%-a szerint „Kicsit nehéz volt.” a felületen közzétett regisztráció elvégzése. Egy fő úgy érezte, hogy nagyon nehezen tudta a felületen elvégezni a kért regisztrációt.

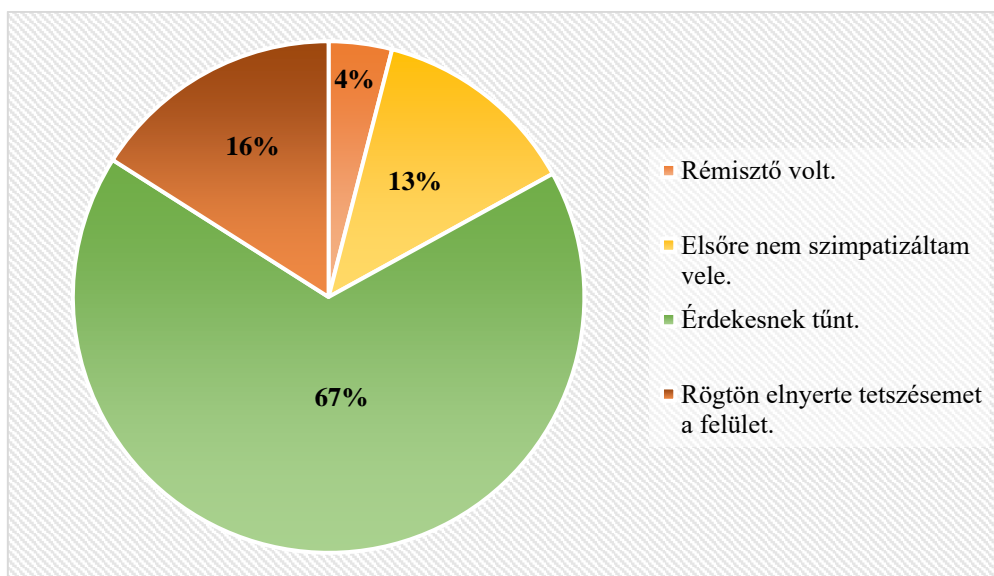
5.sz. ábra: A regisztrációra fordított idő (N=99)



A regisztráció nehézségének megítélésével összhangban a regisztrálásra szánt idő megegyezést mutat. A megkérdezettek 51,5%-a két percnél kevesebb időt foglalkozott a regisztrálással. 44,4%-a válaszadóknak 2-5 perc közötti időtartamot töltött el azzal, hogy a regisztrációhoz szükséges adatokat megadja. 4 fő 5 percnél több időt töltött el a felületen a szükséges lépések megtételével.

A pilot keretében végzett felmérés során választ kerestünk arra, hogy az e-learninges tananyagot tartalmazó oldalra történő ellátogatáskor mennyire volt megnyerő elsőre az oldal.

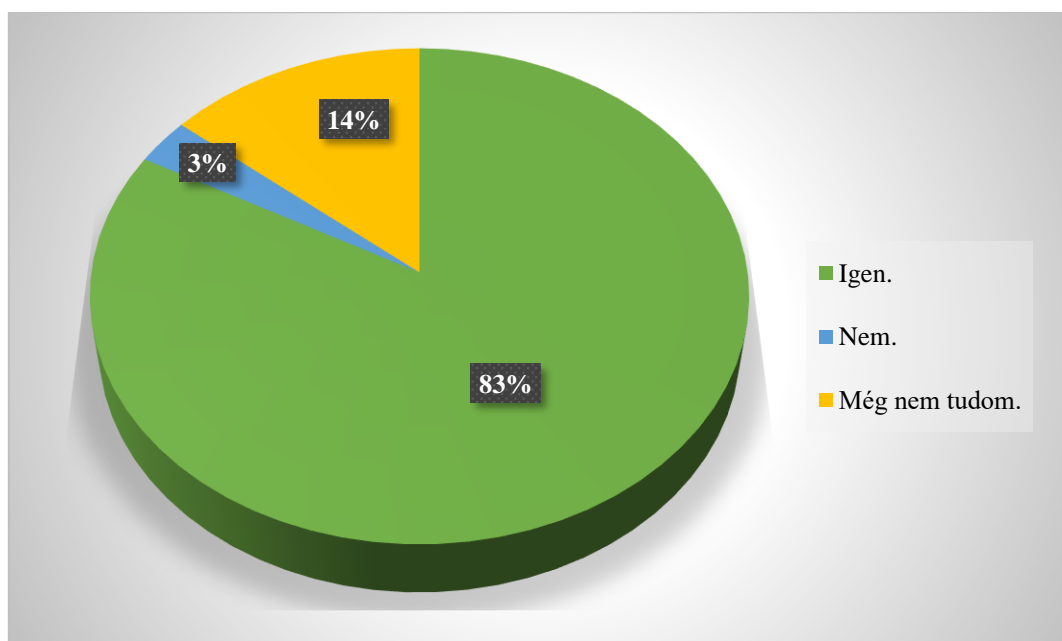
6.sz. ábra: Kezdő oldal első benyomása (N=100)



A kérdőívet kitöltők 67%-ának érdekesnek tűnt elsőre az oldal, és 16%-uknak rögtön elnyerte a tetszését a felület. A válaszadók 13%-a elsőre nem szimpatizált a látottakkal, és mindössze 4 fő volt az, aki azt nyilatkozta, hogy „Rémisztő volt.” számára az első benyomás.

Az e-learninges tananyag hét témát dolgoz fel strukturáltan, melyek mindegyike a közigazgatási rendszerbe történő belépéshez, és az ottani elvárásokhoz kapcsolódik. Ezeknek a fontosságának a megítélésére kértük meg a válaszadókat, melynek eredménye a 7. sz. ábrán látható.

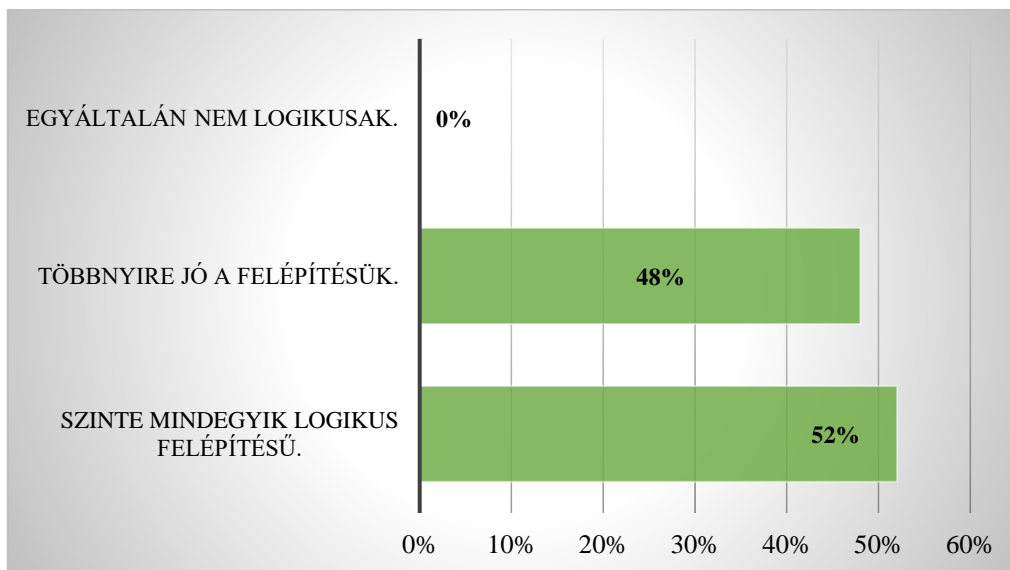
7.sz. ábra: Fontosnak tartja az e-learninges tananyagot munkájához/ leendő munkájához? (N=100)



Több mint 80%-ban úgy vélik a kérdőívet kitöltők, hogy a jelenlegi vagy leendő munkájuk szempontjából hasznosak azok a témák, melyek feldolgozásra kerültek. 14%-uk még nem tudja megítélni a látott tartalom hasznosságát. 3 fő vélekedett úgy, hogy az egyes témák nem hasznosak számukra.

Egy online tananyag fejlesztése során fontos kérdés, hogy a szerzők által felépített struktúra vajon mennyire megfelelő a felhasználó számára. Ennek megvizsgálására kapott eredményeket a 8. sz. ábra szemlélteti.

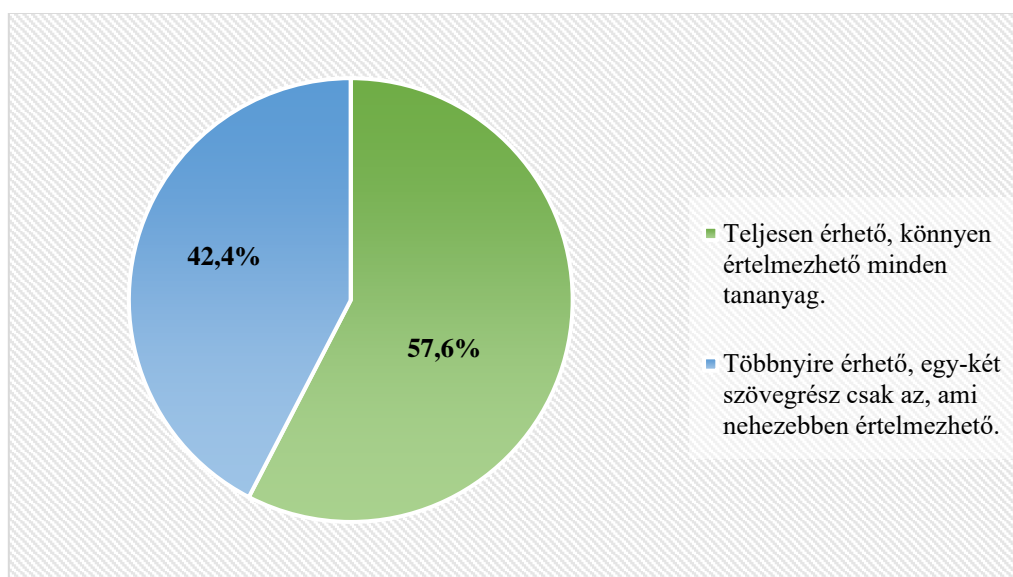
8.sz. ábra: A tananyagok felépítésének megítélése (N=100)



A kérdésre adható válaszok száma három mondatot takart, melyből kettő alternatívát jelöltek meg a kérdőívet kitöltő személyek, közel azonos arányban. A „Szinte mindegyik logikus felépítésű.” és a „Többnyire jó a felépítésük.” fele-fele arányban jelent meg a válaszok között.

Az oktatási anyagok elkészítése során nagyon fontos, hogy a közvetíteni kívánt tartalmat a másik fél számára érthető módon tudjuk továbbítani, a közölt információk egyértelműen legyenek megfogalmazva, értelmezhetőségük könnyed legyen és az olvasót magával tudja ragadni. Ennek megvizsgálásához arra a kérdésre vártuk a válasz, hogy „Mennyire voltak érthetőek az olvasott információk, tananyagok?”. A válaszokat a 9. sz. ábrán összesítettük.

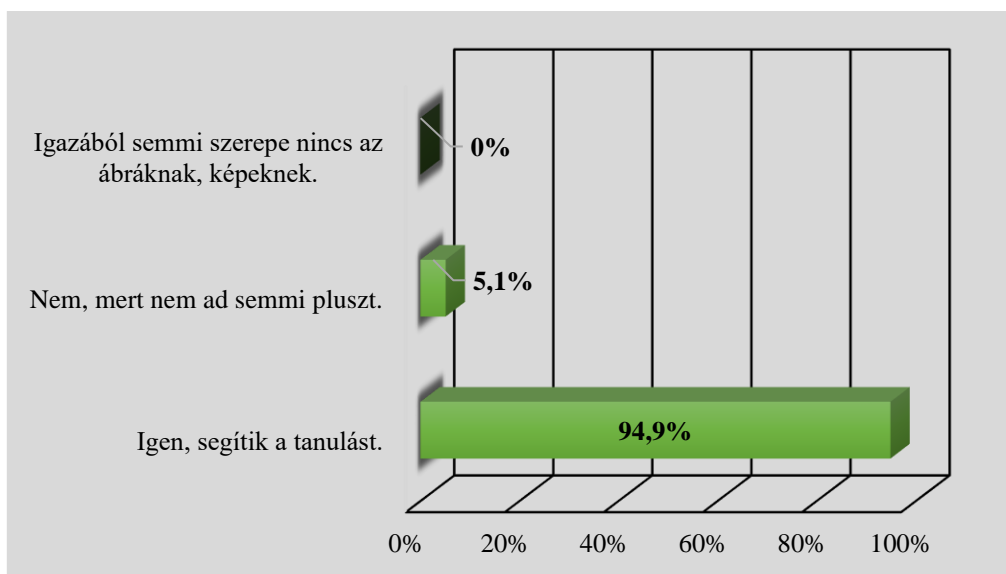
9.sz. ábra: Az olvasott információkkal, tananyaggal való elégedettség (N=99)



A válaszadó több mint a fele (57,6%) úgy nyilatkozott, hogy „Teljesen érthető, könnyen értelmezhető minden tananyag.”. A kérdőívet kitöltők többi része úgy vélte (42,4%), hogy „Többnyire érthető, egy-két szövegrész csak az, ami nehezebben értelmezhető.” A megkérdezettek közül senki nem vélekedett úgy, hogy „Egyáltalán nem lehet érteni, mit akartak írni”.

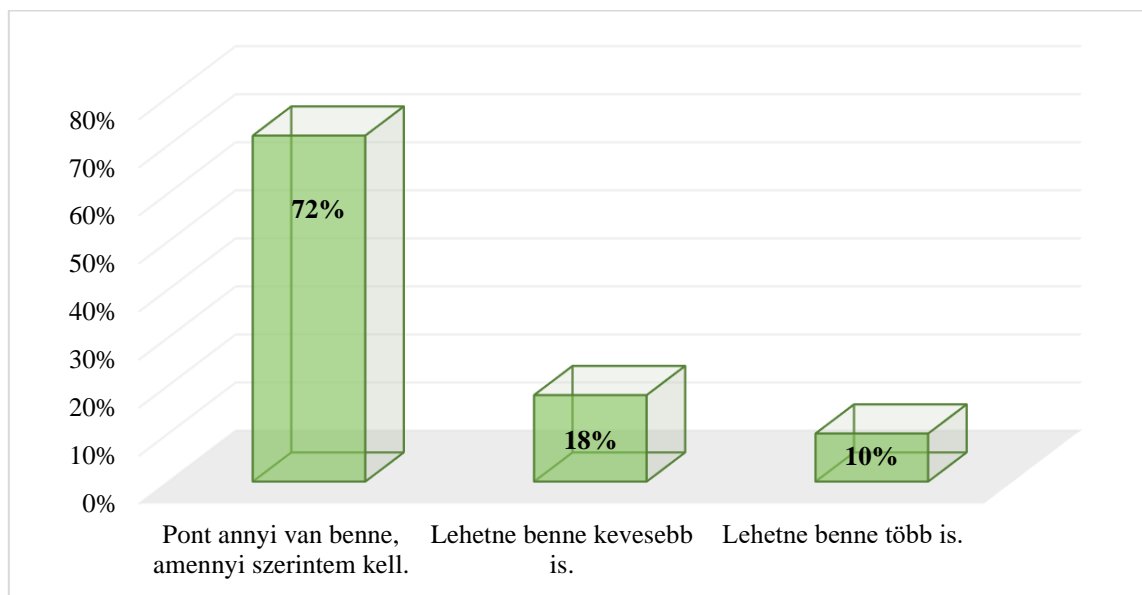
A szöveges tartalom illusztrálásához képi megjelenítéseket, ábrákat, táblázatokat tartalmaz az e-learninges tananyag, amely a megértést hivatott segíteni. Ehhez kapcsolódóan kettő kérdésben kértünk visszajelzést a kérdőívet kitöltőktől, egyrészt, hogy jónak tartják-e a képek, ábrák használatát, másrészt, hogy mennyire találják soknak a tananyagban ezek számát. Az eredményeket a 10-es és 11-es ábrán mutatjuk be.

10. sz. ábra: Jónak tartja-e a képekkel, ábrákkal való illusztrálást? (N=99)



Az online tananyagot megtekintők legnagyobb százaléka (94,9%) úgy vélekedik, hogy a tanulást segítik a képek, ábrák, táblázatok és mindössze 5 fő gondolja úgy, hogy semmi pluszt nem adnak ezek a módszertani elemek.

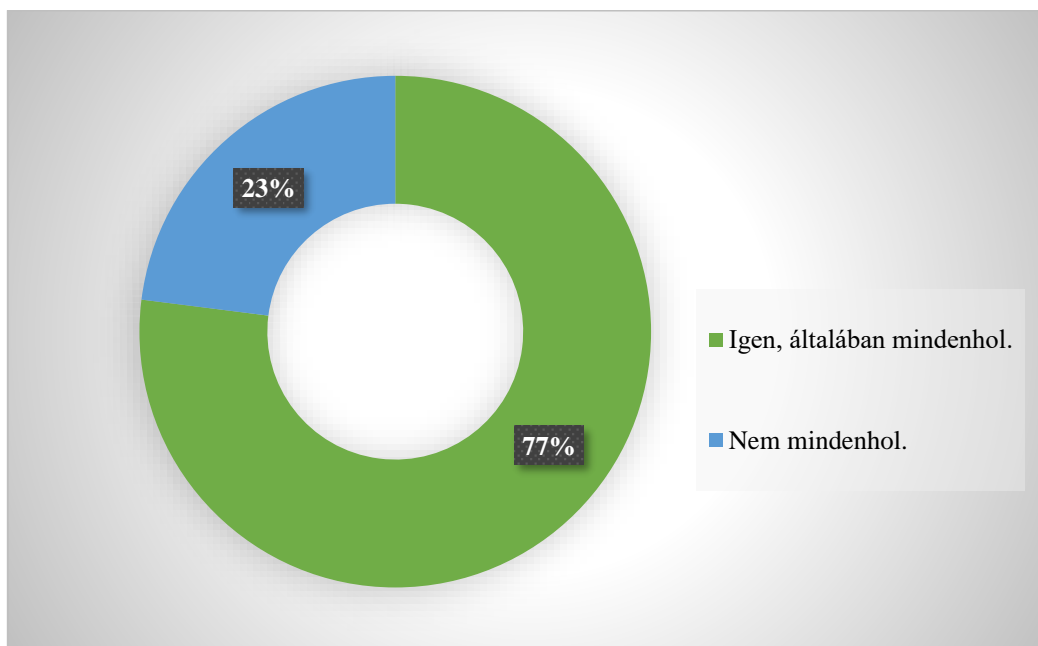
11.sz. ábra: Az e-learninges tananyagban szereplő képek, ábrák számának megítélése (N=100)



A válaszadók közel kétharmada, 72%-a választotta azt a válaszlehetőséget, hogy „Pont annyi van benne, amennyi szerintem kell.” A kérdésre válaszolók 18%-a azt gondolja, hogy kevesebb ábra, kép lehetne a tananyagban, és 10%-uk ennek ellenkezőjét jelölte meg, szerintük több illusztráció is lehetne a képzési anyagban. A válaszok alapján elmondható, hogy a többség számára megfelelő mennyiségben szerepelnek a tanulást segítő szemléltető ábrák, képek.

Egy tananyag érthetőségét nagyban befolyásolja az elhelyezett szöveg betűtípusa, betűmérete, betűszíne egyaránt. Ha mindezek optimalizálva kerülnek elhelyezésre a felületre, a felhasználó számára könnyen kezelhetőséget jelent, míg, ha túl kicsi vagy túl nagy betűméretet használunk, vagy a betű színe beleolvad a szöveg környezetébe, úgy ellenszenvet válthat ki az olvasóból, amely blokkolni is képes az átadandó tartalom befogadását. A pilot vizsgálatban készített tananyaggal kapcsolatos vélekedést a 12.sz. ábra tükrözi.

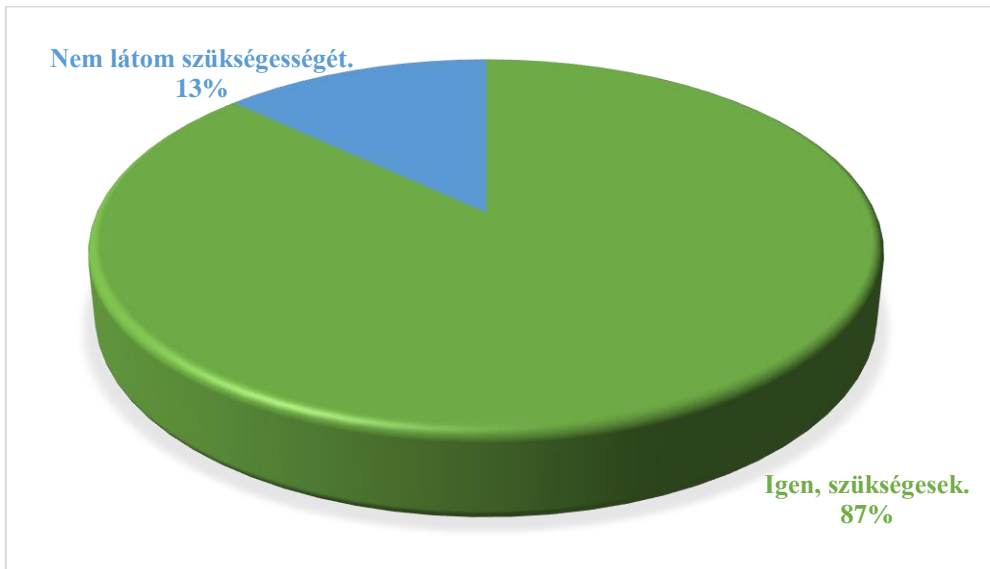
12. sz. ábra: Az e-learninges felületen elhelyezett szövegek betűméretének, betűszínének és szavak számának elhelyezésére vonatkozó megfelelés megoszlása (N=100)



A megkérdezettek 77%-a általában a teljes tananyagot tekintve megfelelőnek találta az egyes oldalakon elhelyezett szavak betűméretét, színét és elrendezését egyaránt. A válaszadók kevesebb mint negyede, 23%-uk úgy vélte, hogy nem mindenhol található meg ez a megfelelés.

Egy oktatási tananyag készítésekor nem csupán az ismeretek átadásán van a hangsúly, hanem azok beépülésének vizsgálatára is fókuszálni szükséges. Az olvasó által áttekintett tananyag csak bizonyos százaléka rögzül első olvasásra, többszöri olvasás és tanulás eredményeként várható el az, hogy a leírt információkat megjegyezzük, memorizálni tudjuk. A visszacsatolás, feedback pedagógia jelentősége mellett nem mehetünk el, melyet az e-learninges tananyag készítésekor a szerzők is figyelembe vettek. Az egyes tananyagmodulok végén ennek megfelelően ellenőrző kérdések világítottak rá az adott tananyagegység hangsúlyos és kiemelt részleteire, melyeket az olvasónak meg kellett válaszolniuk. A kérdőíves felmérésben résztvevők általi ellenőrző kérdések fontosságáról szóló véleményt a 13. sz. ábra mutatja.

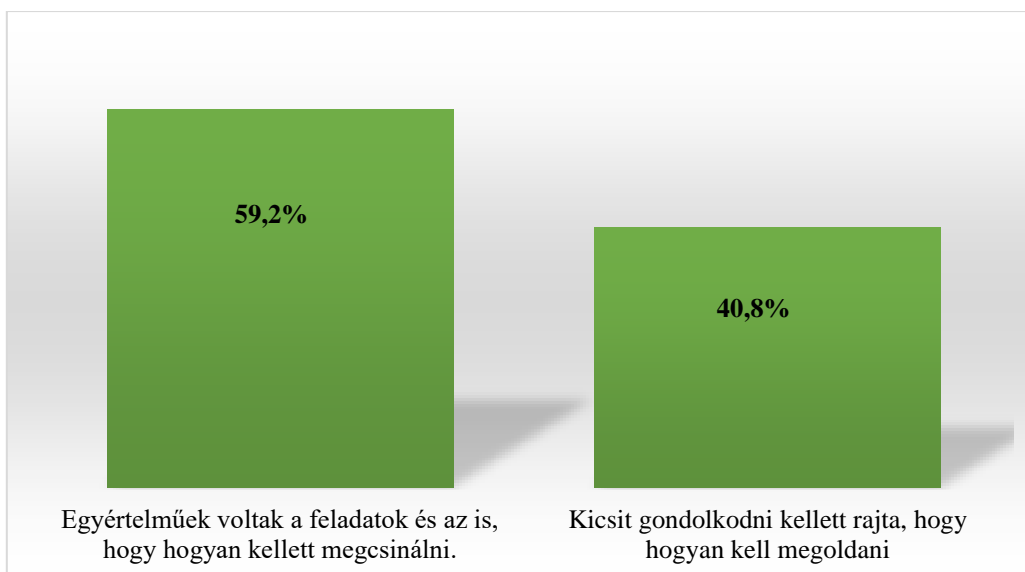
13.sz. ábra: Az ellenőrző kérdések fontosságának megítélése az egyes tananyagok végén (N=100)



A kérdőívet kitöltők 87%-a vélekedik úgy, hogy a tananyagok végén található ellenőrző kérdéseknek, feladatoknak jelentősége van és szükségesek azon jelenléte az e-learninges tananyagban. A válaszadók mindössze 13%-a gondolja úgy, hogy nincs szükség ezen módszertani elemekre.

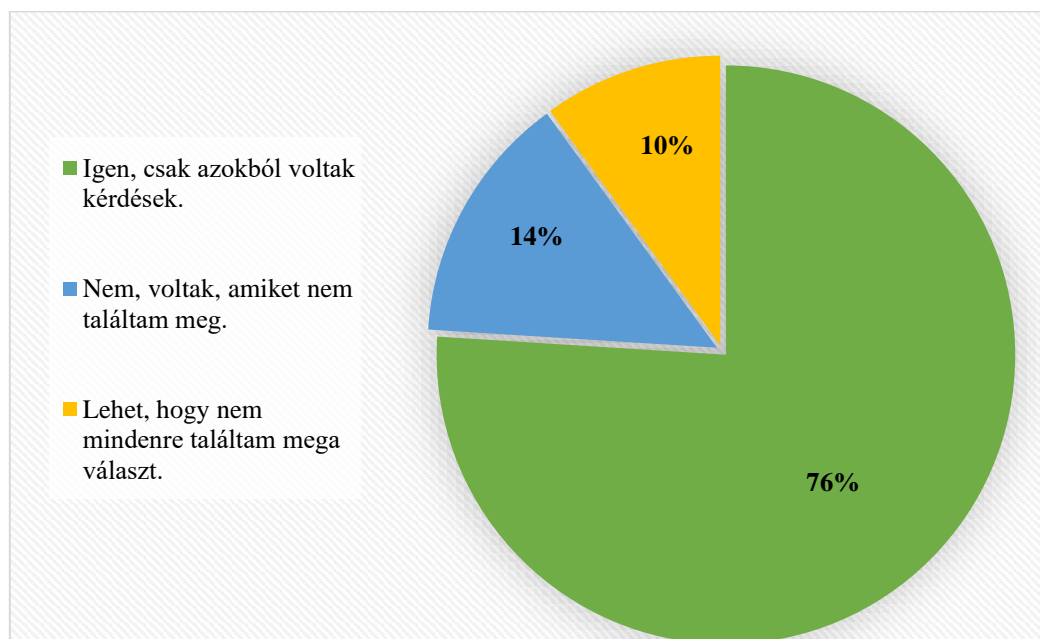
Az ellenőrző kérdések kapcsán további két kérdés mentén kívántuk felmérni, hogy mennyire volt érthető, illetve mennyire volt megtalálható az egyes kérdésekre a válasz az e-learninges tananyagban. Az eredményeket a 14. és 15. számú ábrák szemléltetik.

14. sz. ábra: Az ellenőrző kérdések érthetőségének megítélése (N=98)



Összességében megállapítható, hogy az e-learninges tananyagot megtekintők számára az adott feladatok egyértelműek voltak (59,2%) vagy csak kicsit kellett gondolkodni azon, hogy hogyan kellett megoldani a feladatokat (40,8%).

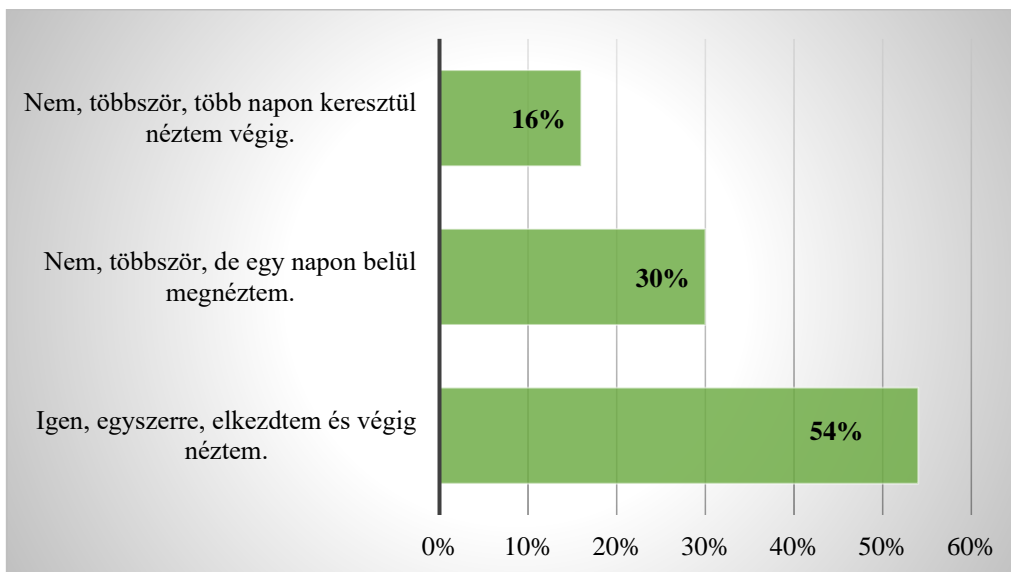
15. sz. ábra: Az ellenőrző kérdésekre válaszok megtalálhatósága az e-learning tananyagokban (N=100)



Az ellenőrző kérdésekre adandó válasz megtalálhatósága a tananyagban mintegy 76%-os választ hozott a felmérésben, és közel azonos arányban voltak azok, akik nem mindent találtak meg (14%) vagy nem vélték felfedezni a választ, de lehet, hogy benne volt a tananyagban (10%).

Ahogy a tanulmány elején ismertettük, az e-learninges felületen hét tananyag került elhelyezésre, melyek az online felületen szerkezetileg elkülönülnek egymástól. A tananyagok megtekintése nincs időhöz kötve, egymástól függetlenül megnyithatóak, egy tananyag egység akár több részletben is megtekinthető. A vizsgálat során fontosnak tartottuk feltenni azt a kérdést, hogy a tananyagokat egyszerre nézte végig az olvasó vagy több részletben ismerkedett az adott témákkal (16.sz. ábra).

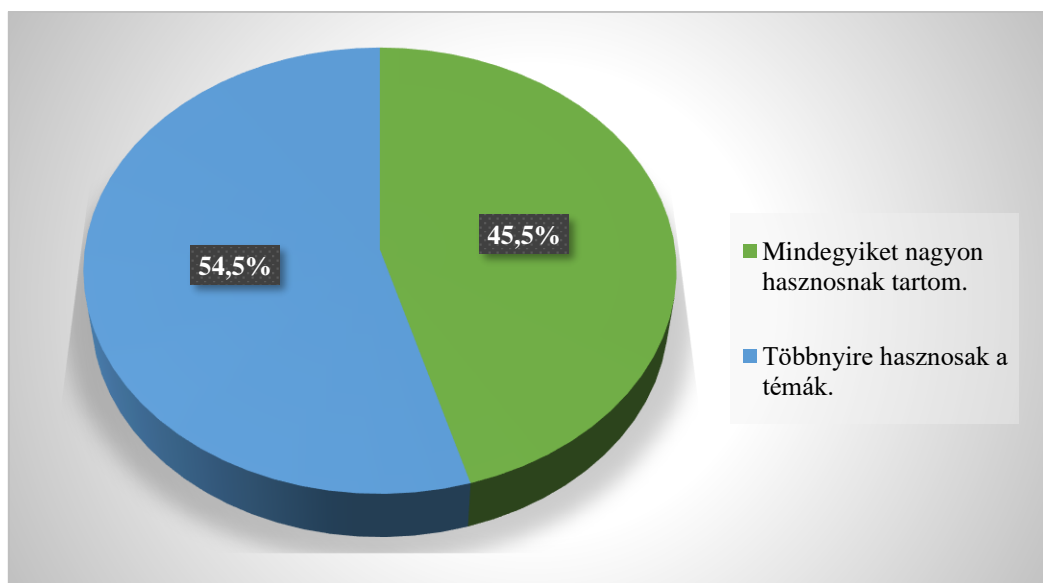
16.sz. ábra: Az e-learninges tananyagok megtekintésének folyamatossága (N=100)



A válaszadók több mint fele (54%) egyszerre nézte meg az egész tananyagot, 30%-uk többször kezdett neki ugyanazon a napon, és 16%-uk több napon keresztül, több alkalommal látogatott el az online felületre.

A kérdőív első kérdései között a tananyag fontosságára kérdeztünk rá, majd a kérdőív utolsó kérdései között a tananyag hasznosságának megítélésére irányult egy kérdés (17.sz. ábra).

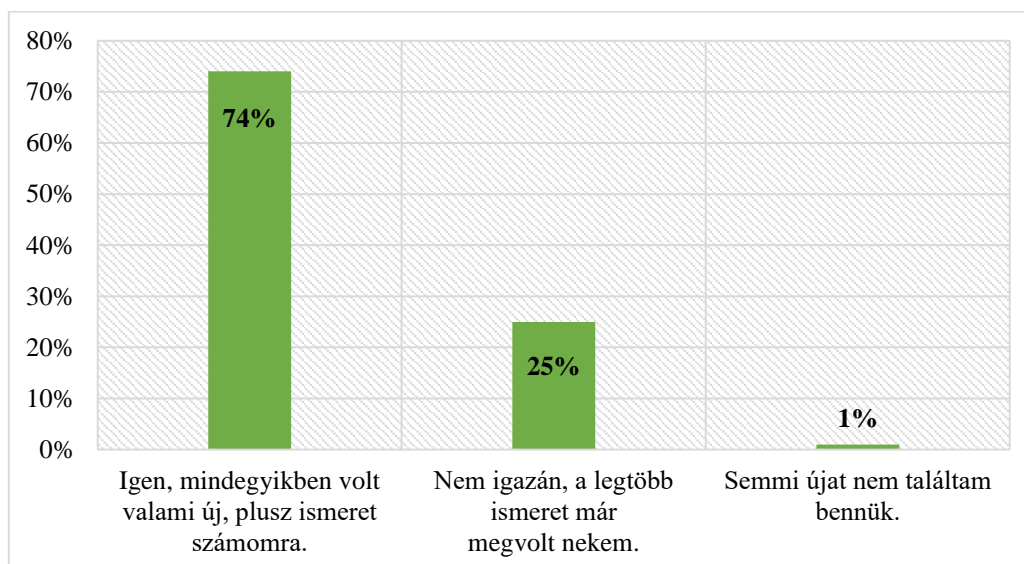
17.sz. ábra: Az e-learninges tananyagban feldolgozott témák hasznosságának megítélése (N=99)



A válaszok alapján megállapítható, hogy mindenki úgy véli, hogy hasznosak a feldolgozott témák, 54,5%-uk többnyire, míg 45,5% mindegyikét nagyon hasznosnak tartotta. „Egyáltalán nem tartom hasznosnak.” válaszlehetőséget egy válaszadó sem jelölte meg.

A feldolgozott ismeretek több szakirodalom és releváns jogszabályok szisztematikus áttekintése és szintetizálása eredményeként kerültek az online platformra, melyek egy része a közigazgatásban, védelemben dolgozók számára vélelmezhetően ismert, de a szerzők igyekeztek új ismeretek, információk átadására is. Ezen törekvés sikerességét a 18.sz. ábra szemlélteti.

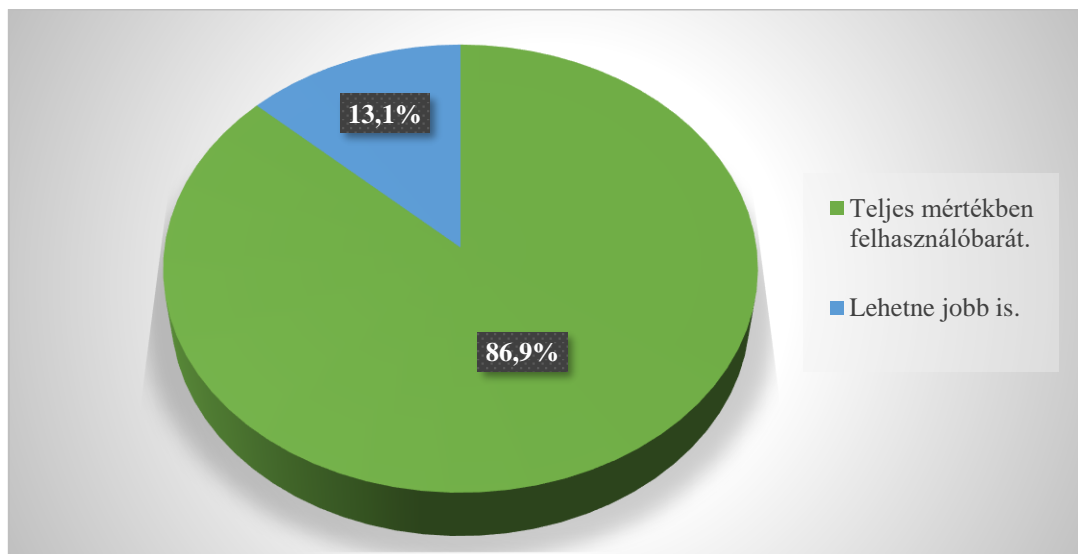
18.sz. ábra: Új információk fellelhetősége a tananyagban (N=100)



A megkérdezettek 74%-a adta azt a választ, hogy „Igen, mindegyikben volt valami új, plusz ismeret számomra.”, 25%-uk „Nem igazán, a legtöbb ismeret már megvolt nekem.” választ jelölte meg, és 1% semmi újat nem talált az online tananyagban.

Az e-learninges tananyag egészének, komplexitásának mérését szolgálta azon kérdés, hogy „Mennyire felhasználóbarát az oldal, az e-learninges tananyagok?” (19.sz. ábra).

19. sz. ábra: Az e-learninges tananyag, weboldal felhasználóbarát megítélése (N=99)



A válaszadók közel 90%-a (86,9%) úgy ítélte meg, hogy teljes mértékben felhasználóbarát az oldal, a megkérdezettek mindössze 13,1% adta azt a választ, hogy lehetne jobb is.

Ismerősöknek, új munkavállalóknak való ajánlásában a vizsgálatban résztvevők egységesen úgy vélekednek (99%-ban), hogy szívesen ajánlják ezeket az e-learninges tananyagokat, ami feltételezhetően az elégedettségi szintet is tükrözi azok körében, akik már megismerkedtek ezen felülettel.

Nyitott kérdés formájában vártuk arra a kérdésre a választ, hogy milyen témákban lenne érdemes hasonló struktúrájú online tananyagot fejleszteni, ami az új munkavállaló munkakezdését tovább tudná segíteni. 45 fő válaszolt ezen kérdésre, mely összesített válaszok az alábbiak voltak:

- „A tv. változásokról 1-1 szakirány tekintetében jó volna tananyag.”
- „Illetményrendszer.”
- „Generációkkal való munkavégzés (idősebbekkel).”
- „NAV felépítése.”
- „Kommunikáció, stresszkezelés, mentálhigiénia.”
- „Kompetenciák.”
- „Előmenetel.”

- „Általánosan ismertetni az összes szakirányt. Majd külön-külön ismertetni a szakirányokat a kapcsolódó jogszabályokkal.”
- „Pályaválasztáshoz kedv csináló flash-ek.”
- „Minden, ami a gyakorlati életben a munkavégzéshez hasznos.”
- „Munkakörök bemutatása.”
- „Beilleszkedés.”
- „Pénzügyi tanácsadás.”
- „Eü. rekreációs lehetőségek kihasználási feltételei; kommunikáció és jelentéstétel.”
- „A munkaterület alaposabb bemutatása.”
- „Munkaerőmegtartás.”
- „Fizetés, előmenetel.”
- „Integritás témaköre.”
- „Munkahely megtartás.”
- „Nyugdíjba vonulás feltételei.”
- „Feladatkörök.”
- „Bérrendszer; teljesítményértékelés; besorolás munkakörökbe.”
- „Munkahelyi biztonság.”
- „Felelősség.”
- „Kötelességtudat, jogok ismertetése.”

Többben szövegesen is leírták ezen kérdésre válaszként, hogy nincs javaslatuk további témákra, az általuk olvasott anyagok megfelelőek és lefedik az igényeket. „alapvetően jó az egész.”.

3. Összegzés és javaslatétel

A kísérleti projektként elkészült felmérés összesített eredménye alapján elmondható, hogy az e-learninges tananyagok szükségessége igazolódott, azok létjogosultsága a közigazgatási, védelmi szektorban a megkérdezettek szerint is helyénvaló. A tematikusan feldogozott tananyagok olyan fókuszált témákat érintenek, melyek a munkavállaló számára hasznosak és fontos információkhoz jutnak általa. A NAV-nál dolgozó munkatársak azon visszajelzése, hogy a látott és hallott tananyagok mindegyike hasznos és fontos, egyben azt is jelzi, hogy saját, akár több éves tapasztalataikat alapján is úgy ítélik meg, hogy támogató hatással bírnak ezen e-learninges anyagok az újonnan belépők számára.

Az online platform felhasználóbarát kivitelezése - melyet a H5P informatikai környezet biztosított - elérte a projekt azon célkitűzését, hogy a weboldalra látogatók számára vonzó legyen a felület, könnyen kezelhetőek legyenek az egyes funkciógombok és motiválja a felhasználót arra, hogy áttekintse valamennyi tananyagot. Ezen motiváltságot támasztja alá a felmérés azon eredménye, hogy az online kérdőívet kitöltők egyszerre vagy egy napon belül, többszöri megnyitással tekintették meg a hét tananyagegységet.

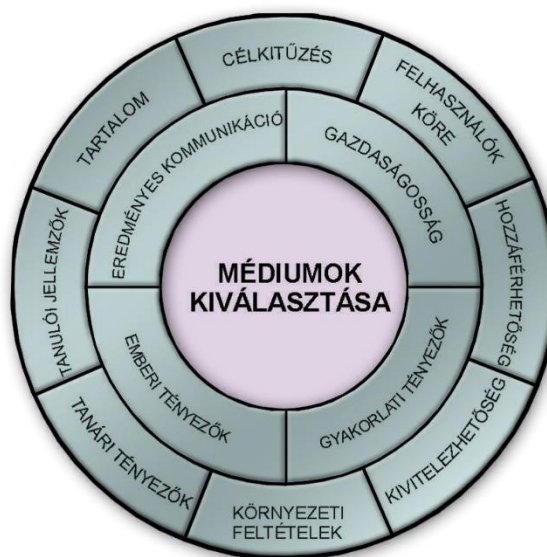
A projektbe bevont munkavállalók önkéntes részvétele zökkenőmentes volt, visszajelzések alapján elmondhatjuk, hogy nyitottak voltak a közös kooperációra, saját maguk is kíváncsian álltak a feladat elé. Az oktatás, képzés tekintetében egyre inkább teret hódít az e-learninges tananyag, melyet jelen felmérésünk egyik kérdése is igazolt, miszerint a megkérdezettek majdnem egésze találkozott már e-learninges tananyaggal korábbi munkája, tanulmányai során.

A pilot módszertan elkészítése és annak kipróbálása alapján javasolt a projekt keretében elkészült e-learninges tananyag szabad hozzáféréseinek biztosítása a jövőben is. A közigazgatás, védelem ágazat hasonló munkaerő problémákkal néz szembe más ágazati szektorokhoz hasonlóan, melynek megoldásához ezen ismeretátadási forma közelebb hozhatja a munkáltatót a munkavállalójához. A pályaválasztás, munkahely választás egyik szempontja az új munkahelyet kereső szemszögéből a rendelkezésre álló információk, az adott szervezetről fellelhető ismeretek megtalálása. Ha ezeket ingyenesen elérhetővé tesszük leendő munkavállalóink számára, és ezek az ismeretek válaszokat is adnak az új munkaerőpiaci szereplő részére, nagyobb valószínűséggel hoz pozitív döntést a szervezet mellett, hiszen az olvasás során a szervezet részévé válik, megismeri a vele szembeni elvárásokat, kötelezettségeket egyaránt, ahogyan a lehetőségekbe is betekintést nyerhet. Fontos, hogy tisztában legyen mindazon alkalmassági feltételekkel, melyeket ez a pálya elvár a hozzá belépőkkel szemben, és ezen feltételek részletes megismerését meglátásunk szerint az e-learninges tananyag biztosítani tudja.

Megfontolásra javasolt további online tananyagok jövőbeni fejlesztése, figyelembe véve azokat a témákat, melyeket a felmérés során a kérdőívet kitöltők visszajeleztek. Fontos azonban megjegyezni, hogy az e-learninges tanulási forma nem minden típusú ismeret átadására, kompetencia fejlesztésére szolgáló módszer, nem minden cél elérése érdekében használható

módszer. Meglátásunk szerint jellemzően a kognitív kompetencia fejlesztését szolgálja ezen oktatási módszer, információk, ismeretek, tények közvetítését, didaktikus feldolgozását hivatott elsődlegesen szolgálni. A tanítási- tanulási folyamatban használatos taneszközök kiválasztásakor, módszertanok meghatározásakor számos tényezőt figyelembe szükséges venni, melyek egyenkén, külön- külön és összességében is meghatározó jelentőséggel bírnak a folyamat eredményességét illetően. Érdeemes áttekinteni ezen tényezők sokszínűségét bemutató ábrát (20.sz. ábra), melyet Váry Péter nyomán Báthory Zoltán készített 1992-ben.¹

20.sz. ábra: A médiumok kiválasztásának szempontjai²



A külső és belső körben felsorolt tényezők mindegyike kellő figyelmet érdemel, egyik sem hagyható figyelmen kívül.

Az oktatási módszerek fejlődése az elmúlt évtizedekben folyamatosan megfigyelhető, melynek fejlődési sebessége és terjedelme az informatika világának bővülésével párhuzamosan az utóbbi években igen jelentős mértéket öltött. A digitális világ új dimenziókat nyitott, annak előnyeivel és hátrányaival egyaránt. A hagyományos, jelenléti oktatás mellett megjelentek a fizikális jelenlétet nem igénylő online órák, a vegyes blended learning, és az e-learning is. E-learninggel jellemzően az oktatásban találkozhatunk elsődlegesen, melynek szerepe az elmúlt években, a

¹ FALUS IVÁN (1998): *Didaktika. Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz*. Nemzeti tankönyvkiadó, Budapest. p.333.

²http://okt.ektf.hu/data/forgos/file/tananyag/nadasi/823_az_elektronikus_taneszkzk_rtkelsi_kritriumai_az_akkred_itei.html

világot érintő COVID- 19 hatásaként még inkább felértékelődött. A vírushelyzet nem hagyta érintetlenül a munkaerőpiacot sem, ugyanakkor jegyezzük meg, hogy az új munkavállalók toborzása már a vírushelyzet előtt irányt váltott, a cégek, vállalatok minél szélesebb körben törekedtek- és jelenleg is törekszenek- a különböző informatikai platformokon való szélesebb megjelenésre. A közigazgatás, védelem ágazat egy speciális, sok szempontból másként működő „piaci szereplő”, de az új munkaerő merítés szempontjából ugyanazon körből kell megtalálnia leendő alkalmazottait.

Ha az e-learninget definiálni szeretnénk, az alábbi megfogalmazásokkal találkozunk:

- ✓ „Az e-learning olyan, számítógépes hálózaton elérhető képzési forma, amely a tanítási-tanulási folyamatot hatékony, optimális ismeretátadási, tanulási módszerek birtokában megszervezve mind a tananyagot és a tanulói forrásokat, mind a tutor-tanuló kommunikációt, mind pedig az interaktív számítógépes oktatászoftvert egységes keretrendszerbe foglalva hozzáférhetővé teszi a tanuló számára.”³
- ✓ „Formalizált tanításon alapuló, de elektronikus források segítségével történő tanulási rendszer.”⁴
- ✓ „Elektronikus médián keresztül történő tanulás egy fajtája, jellemzően az interneten.”⁵
- ✓ „Egy számítógépes hálózaton elérhető képzési forma, amely a tanítási-tanulási folyamatot teljes egészében a digitális térbe ülteti.”⁶

A definíciók sora természetesen nem záródik le ennyivel, de talán már ezekből a megfogalmazásokból is szembetűnik, hogy ezen módszer egyik kiemelkedő sajátossága a digitális tér, ahol a tanulás folyamata végbemegy.

Az e-learninges tananyagfejlesztés sokszereplős feladat, melyhez szakemberek összehangolt munkája szükséges. Szükség van⁷:

³ FORGÓ SÁNDOR (2005): Az eLearning fogalma. In: HUTTER OTTÓ – MAGYAR GÁBOR - MLINARICS JÓZSEF: E-LEARNING 2005 (eLearning kézikönyv), Műszaki Könyvkiadó, 2005. p. 14.

⁴ <https://economictimes.indiatimes.com/definition/e-learning>

⁵ ANDREEA-MARIA TIRZIU - CĂTĂLIN VRABIE (2015): *Education 2.0: E-learning Methods*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 186. p. 376 – 380

⁶ <https://skoll.hu/e-learning/>

⁷ DR. KOVÁS MIKLÓS: *E-learning tananyagok összeállítása és menedzselése*.

- a) *Tananyagfelelősre*: a tananyag tartalmának összeállításáért felelős személy, akinél fontos, hogy széleskörű és hiteles ismerettel rendelkezzen a szervezetet illetően, rendelkezzen azon képességgel, hogy az információk halmazát a célközönség számára érhető módon tudja közvetíteni.
- b) *Módszertani tanácsadó*: tartalmi és módszertani elemzést végez folyamatosan a fejlesztés során, akinek gyakorlati pedagógiai ismeretekkel kell bírnia annak érdekében, hogy meg tudja ítélni a fejlesztett tananyagok módszertani, pedagógiai hasznosságát. A módszertani tanácsadó folyamatos írásos/ szóbeli visszajelzést, észrevételeket ad a szerzőknek, ha kell módszertani javítások megfogalmazásával, hogy munkájukat segítse, irányt mutasson a kitűzött cél eléréséhez.
- c) *Lektorra*: elkészült tananyag tartalom szakmai ellenőrzését végzi.
- d) *Digitalizálóra*: amennyiben a szerzők word formátumban készítik el a tananyagot, szükség lehet informatikai hozzáértéssel bíró munkatársakra is, akik elvégzik a digitalizációt.

A vizsgált szervezeti egység vonatkozásában a fenti szereplők megtalálására van elsődlegesen szükség ahhoz, hogy az e-learninges tananyagok tovább fejleszthetőek legyenek. Bizonyára ezen szervezeti egységnél is számos szakember, szerző dolgozik, akik a humán területtel közösen képesek azon további online tananyagokat összeállítani, melyek az igényeket figyelembe véve meg tudják szólítani az új munkaerőt, álláskereső fiatalokat. Fontos említést tenni arról, hogy ezen teamnek folyamatos feladata a már elkészült tananyagok ellenőrzése, szinten tartása, aktualizálása, hiszen a szervezetet érintő jogszabályi változások átvezetése, a szervezet új elvárásainak korrigálása nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a weboldalra látogató naprakész, hiteles információhoz jusson.

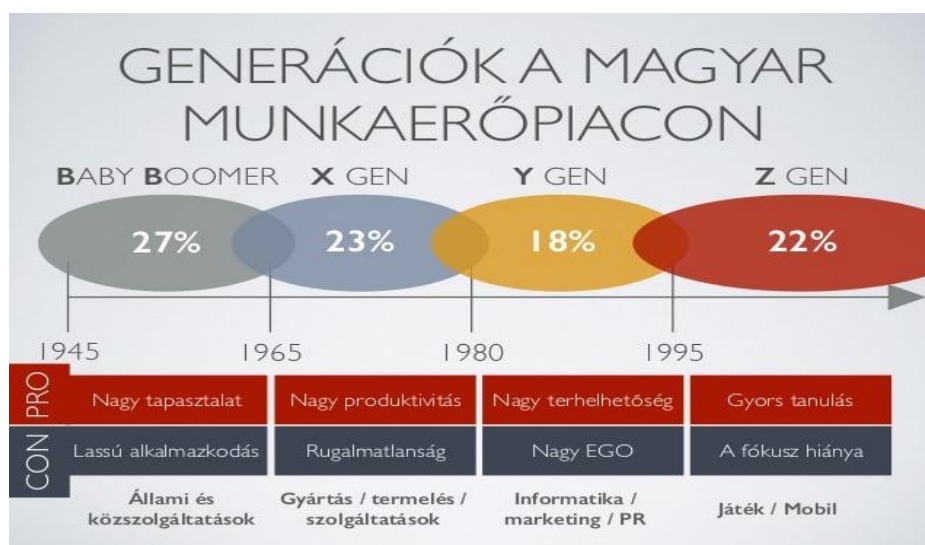
Milyen előnyei származhatnak a szervezetnek abból, ha tematikusan kidolgozott e-learninges tananyagokat tesz közzé saját és társszervezete, érdekszervezete weboldalán, melyek nyilvánosan elérhetőek és megtekinthetőek?

1. Tudatosan végig gondolt és felépített struktúra mentén az elkészített tananyagokon keresztül bemutathatóvá válik a szervezet, közelebb hozva az állampolgárokhoz és leendő munkavállalókhöz.
2. Minden olyan információ és ismeret közzé tehető, amely a szervezet által elvárásként, követelményként fogalmazódik meg az új belépővel szemben.

3. A szervezet be tudja mutatni a lehetőségeket, amit kínál új munkavállalói számára (pl. előrelépés, jutalmazás, extra juttatások, képzések, oktatások, rekreáció stb.).
4. Egyszerre, egy időben számos felhasználóhoz, álláskeresőhöz juthat el az információ.
5. Szűrni tudja az álláspályázatot benyújtók motiváltságát és alkalmasságát, hiszen egy előzetes tájékozódást követően érkezik pályázata a szervezethez.
6. Folyamatosan bővíthető a tartalom, könnyen megújítható, frissíthető.
7. Folyamatosan elérhető a weboldalra látogatóknak, akár többször vissza tud térni, saját igénye szerinti időt tud eltölteni a felületen.
8. Nincs helyhez kötve az információ átadása, nem kell napokat kijelölni a tájékoztatásra.
9. Új lehetőségeket teremt a munkaerő toborzásban.
10. Könnyíti a szervezet humán területének feladatát, ha a jelentkezést ezen tájékoztató anyagok előzetes megismerésével köti össze elvárásaként.

Ha a munkaerőpiaci ismeretek átadásnak „hogyan?”-jára keressük a választ a belépő, fiatal munkavállalók szemszögéből tekintve, biztossággal kijelenthetjük, hogy az e-learning formájában feldolgozott ismeretátadó anyagok minden valószínűséggel első helyen szerepelnek. A jelenlegi munkaerő piacot megnézve mintegy 60%-ban a baby boomerek és az X generáció többsége van jelen⁸, őket követi az Y és Z generációk, akiknek sajátosságaikban, jellemző jegyeikben markáns különbségek figyelhetők meg.

21.sz. ábra: Generációk a magyar munkaerőpiacon⁹



⁸ <https://azuzlet.hu/generaciok-a-munkahelyen-hanyas-vagy-i-resz/>

⁹ <https://www.slideshare.net/cousteau/mdiaq-jgenercis-munkavllalk-kutats-2016>

Az Y és Z generációt megvizsgálva, SWOT elemzést készítve az alábbi erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek rajzolódnak ki.

1.sz. táblázat: Y generáció SWOT elemzése

<p style="text-align: center;">ERŐSSÉG</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Versenyszellem ✓ Eredmény-, sikerorientáltság ✓ Innovatív szemlélet ✓ Kreativitás, nyitottság a folyamatos változásra ✓ Digitális otthonosság ✓ Pragmatikus gondolkodás ✓ Ambíció, gyors tanulás, kemény küzdés 	<p style="text-align: center;">GYENGESÉG</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elmélyültség ▪ Érzelmi intelligencia ▪ Delegálás és bizalom ▪ Asszertivitás ▪ Együttműködés ▪ Hagyományos, nem virtuális kommunikáció
<p style="text-align: center;">LEHETŐSÉGEK</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Versengés, bizonyítási vágy ➤ Önálló döntéshozatal képessége ➤ Hatékony projektvezetés ➤ Kísérletező, kockázatos hozzáállás ➤ Kompromisszumkészség ➤ Önállóság vágya ➤ Eligazodás az információözönben ➤ Pörgés 	<p style="text-align: center;">FENYEGETETTSÉG</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Türelmetlenség ❖ Egoizmus, narcisztikus elbizakodottság ❖ Presztízstárgyak túlzott jelentősége ❖ Megosztott, kalandozó figyelem ❖ Végleges versengés ❖ Hierarchia és szabályok megkérdőjelezése ❖ Vezetői alázat hiánya ❖ Alkalmazkodókészség hiánya ❖ Elkötelezettség és kitartás hiánya

2.sz. táblázat: Z generáció SWOT elemzése

<p style="text-align: center;">ERŐSSÉG</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tájékozottság ✓ Logikus gondolkodás ✓ Digitális bennszülöttség ✓ Gyorsaság ✓ Kreativitás ✓ Ötletesség 	<p style="text-align: center;">GYENGESÉG</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kényelmesség ▪ Felelősségvállalás hiánya ▪ Monotóniatűrés és kitartás hiánya ▪ Rövid ideig tartó figyelmi koncentráció ▪ Provokatív, kószolgtató hozzáállás ▪ Módszeresség és strukturáltság alacsony szintje ▪ Fegyelmetlenség
<p style="text-align: center;">LEHETŐSÉGEK</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Önérzet és erős igazságérzet ➤ Önállóságvágy ➤ Beleszólási lehetőség igénye ➤ Partnerség igénye ➤ Interaktív feladatok ➤ Számonkérés és elszámoltathatóság ➤ Gyakori visszajelzés adása 	<p style="text-align: center;">FENYEGETETTSÉG</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Túlzott önbizalom, önfényezés ❖ Netfüggőség ❖ Elégedetlenkedés ❖ Követelőzés ❖ Türelmetlenség ❖ Irreális célok és elvárások ❖ Bizonytalanság ❖ Konfliktuskerülés ❖ Felszínes, könnyelmű kapcsolatteremtés

A fenti két táblázatban színek segítségével emeltük ki a munkaerőpiacra újonnan belépő generációk azon tulajdonságait, melyeket az e-learninges tananyagok fejlesztése során szem előtt kell tartani. Az Y generáció teljesen otthonosan mozog a digitális világban, amely az információkban való tájékozódását nagyban segíti, ugyanakkor ennek rovására a hagyományos kommunikáció a gyengeségük lett, és veszélyként van jelen a megosztott, kalandozó figyelmük. A Z generáció informatikai ismerete és készsége az Y generáción is túlmutat, digitális bennszülöttnek hívjuk őket, viszont figyelmük nagyon rövid ideig tart, rövid ideig képesek koncentrálni. Az egyik fenyegetettségük, veszélyük a netfüggőség, ami súlyos problémát is okozhat, magánéletben és munkahelyen egyaránt.

A pilot módszertani vizsgálat eredményeként összegezve megállapítható, hogy az elkészített e-learninges tananyagok létjogosultságát igazolni látszik a 100 fős mintaszámmal végzett felmérés, melynek jövőbeni fenntartása és további fejlesztések véghezvitele nagymértékben hozzá tud járulni a közigazgatás, védelem ágazatába belépési szándékot jelző új munkaerő felkészítésében, és a szervezetben dolgozó új munkavállalók számára egyaránt.

4. Felhasznált irodalomjegyzék

1. ANDREEA-MARIA TÎRZIU - CĂTĂLIN VRABIE (2015): *Education 2.0: E-learning Methods*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 186. p. 376 – 380
2. DR. KOVÁS MIKLÓS: *E-learning tananyagok összeállítása és menedzselése*.
3. FALUS IVÁN (1998): *Didaktika. Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz*. Nemzeti tankönyvkiadó, Budapest. p.333
4. FORGÓ SÁNDOR (2005): Az eLearning fogalma. In: HUTTER OTTÓ – MAGYAR GÁBOR - MLINARICS JÓZSEF: *E-LEARNING 2005 (eLearning kézikönyv)*, Műszaki Könyvkiadó, 2005. p. 14.
5. http://okt.ektf.hu/data/forgos/file/tananyag/nadasi/823_az_elektronikus_taneszkzk_rtkelsi_kritriumai_az_akkreditci.html. Letöltés dátuma: 2022. 03. 16.
6. <https://economictimes.indiatimes.com/definition/e-learning>. Letöltés dátuma: 2022. 03.16.
7. <https://skoll.hu/e-learning/>. Letöltés dátuma: 2022. 03. 18.
8. <https://azuzlet.hu/generaciok-a-munkahelyen-hanyas-vagy-i-resz/>. Letöltés dátuma: 2022. 03. 18.
9. <https://www.slideshare.net/cousteau/mdiaq-jgenercis-munkavllalk-kutats-2016>. Letöltés dátuma: 2022. 03. 18.

5. Ábrák jegyzéke

1.sz. ábra: Válaszadók munkahelye	10
2.sz. ábra: Felmérésben résztvevők életkor szerinti megoszlása	10
3.sz. ábra: E-learninges tananyag, mint tanulási módszer ismerete korábbi tanulmányokból	11
4.sz. ábra: Online felülethez való hozzáférést szolgáló regisztráció nehézségének megítélése	12
5.sz. ábra: A regisztrációra fordított idő	13
6.sz. ábra: Kezdő oldal első benyomása	13
7.sz. ábra: Fontosnak tartja az e-learninges tananyagot munkájához/leendő munkájához?	14
8.sz. ábra: A tananyagok felépítésének megítélése	15
9.sz. ábra: Az olvasott információkkal, tananyaggal való elégedettség	15
10. sz. ábra: Jónak tartja-e a képekkel, ábrákkal való illusztrálást?	16
11.sz. ábra: Az e-learninges tananyagban szereplő képek, ábrák számának megítélése	17
12. sz. ábra: Az e-learninges felületen elhelyezett szövegek betűméretének, betűszínének és szavak számának elhelyezésére vonatkozó megfelelőség megoszlása	18
13.sz. ábra: Az ellenőrző kérdések fontosságának megítélése az egyes tananyagok végén	19
14. sz. ábra: Az ellenőrző kérdések érthetőségének megítélése	19
15. sz. ábra: Az ellenőrző kérdésekre válaszok megtalálhatósága az e-learning tananyagokban	20
16.sz. ábra: Az e-learninges tananyagok megtekintésének folyamatossága	21
17.sz. ábra: Az e-learninges tananyagban feldolgozott témák hasznosságának megítélése	21
18.sz. ábra: Új információk fellelhetősége a tananyagban	22
19. sz. ábra: Az e-learninges tananyag, weboldal felhasználóbarát megítélése	23
20.sz. ábra: A médiumok kiválasztásának szempontjai	26
21.sz. ábra: Generációk a magyar munkaerőpiacon	29

6. Táblázatok jegyzéke

1.sz. táblázat: Y generáció SWOT elemzése	30
2.sz. táblázat: Z generáció SWOT elemzése	30