



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

Noszkai Erzsébet¹

Tanuljunk egy életen át ...

de biztos, hogy erre van szükség?!

Kinek szól, és mit üzen a „lifelong learning” intelme a profitorientált cégek és szervezeti résztvevők közül?

1. Mi az értelme és háttere a „lifelong learning” – nak az életen át tartó tanulásnak?

Már nagyon régóta megjelent Magyarországon is a „lifelong learning”- nak azaz, az életen át tartó tanulásnak a gondolata. Akik elsőként felismerték (a teljesség igénye nélkül, mindenképp az e témában úttörő munkát végzett Kovács Magda² és Kovács Ilma³ nevét szeretném kiemelni) nehezen haladtak a témában előre, hisz ez egy igen nagy kihívást, és újszerű szemléletet követel meg. Minden túlzás nélkül állítható, a társadalom valamennyi résztvevője (hiszen potenciálisan valamennyien érintettek vagyunk) számára. Napjainkra már az életen át tartó tanulás igénye egy soha nem tapasztalt mértékű sürgetésként észlelhető a világban, amitől Magyarország sem mentesülhet.

Az Európai Bizottság 2002-ben megfogalmazott követelményelvei⁴ a jövő számára alapvető célként határozhatók meg:

- a készségek, képességek, kompetenciák fejlesztése;
- az oktatási ráfordítások bővítése;
- a társadalmi befogadás és felzárkózás feltételeinek a megteremtése;
- az élethosszig tartó tanulás stratégiáinak, a tanulásirányítás és az akkreditáció feltételeinek a kidolgozása;
- az adatszolgáltatás és az összehasonlíthatóság követelménye.

Egyre többen értik, s még többen érzik, hogy miért éppen napjaink tudástársadalmában, az un. új korban (ld. pl. Velencei [2007]) vált az élethosszig tartó tanulás eszméjének társadalmi elfogadtatása és

¹ Dr. habil. Noszkay Erzsébet egyetemi docens SZIE GTK, MTA Vezetés- és Szervezéstudományi Bizottság Tudásmenedzsment Albizottságának vezetője

² 1979 – ben hozta léte az LSI Informatikai Oktatóközpontot, haláláig élharcosa volt a távoktatási rendszerek hazai elfogadtatásának és az életen át tartó tanulás eszméje elterjesztésének.

³ 1998 –ban megjelent a „Nyitott képzések Franciaországi példákkal, nagyon sok szakember érdeklődését keltette fel a felnőtt képzés rendszere és megvalósítási lehetőségeivel kapcsolatos témák iránt.

⁴ Forrás: *European Report 2002* <http://www.highbeam.com/European+Report/publications.aspx?date=200204>



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

feltételrendszerének kimunkálása halaszthatatlan tényezővé. Emiatt is, talán nem érdektelen nagyvonalúan áttekintenünk a vonatkozó igény aktualitásának hátterét!

Az élethosszig tartó tanulás igényhátterében több, lényeges komponens áll. Így:

- az egyik lényeges háttértényező az informatikával, az információtechnológiával „turbósított” világ, felgyorsuló váltásaiban keresendő. Hiszen ahogy változik a világ, úgy változnak a különféle igények és követelmények is. Ezeknek az igénynek - ha csak a vállalatok igényeit vesszük (legyen az, az új termékgigényeken, az új termék előállításra alkalmas új technológiákon át, egészen az új technológiákat érteni és használni képes emberig) – megfelelni nemcsak felkészült, de megújuló tudással, állandó fejlődésre képes, és alkalmas emberekkel lehet. Persze az egyes emberekkel szemben felmerülő felkészültségi igény szint igen változó, azonban azt nem lehet állítani, hogy ettől bárki is mentesülhet. Legfeljebb az igény szint mértéke az, ami lehet változó. Úgy tűnik, most már az egyénre is igaz lesz a mondás, aki nem hajlandó egy permanens „tudáskondicionálással” önmaga felkészültségén javítani, nemcsak egyszerűen lemarad, de – sajnos – mindinkább előfordulhat, hogy kiszorulhat a munka világából is. Ráadásul még azzal is érdemes számolni, hogy napjainkra, ami leggyorsabban változik, az maga az informatika, az informatikai fejlettség. Bár tény, hogy az informatikai alkalmazások egyre inkább „felhasználó barát” megoldásokat hoznak, azonban van, amiben soha nem tudnak kiváltani, minket, embereket, az pedig az alkalmazások minősége! (Pedig egy – egy cég valódi versenyelőnye sok esetben éppen azon múlik!) Tehát, ha más, egyéb okok nem volnának, csak az, hogy sikeresen tudjuk az informatikai megoldásokat és technológiákat alkalmazni, illetve az általuk nyújtott lehetőségeket kiaknázni, nélkülözhetetlen változásukkal fejlődésükkel lépést tartani; akár önmagában is elégséges magyarázatul szolgálhatna.
- Mindemellett ma már egyértelmű, hogy az emberi tudáson belül, az igazi értékteremtő az un. tacit tudás⁵. Az előbb említett, az egyén tapasztalati, tudásának, a hozzáadott érték termelésben betöltött szerepének felértékelődésével és menedzselésének újszerű kihívásaival – kitüntetett módon az un. „knowledge worker” -ekre⁶ (tudásvezérelt dolgozókra) - nézve alapvető igényként jelenik meg, a meglévő tudás állandó megújítása, gyarapítása, mind újabb és újabb elemekkel való kombinálása, a problémamegoldó tudásuk fejlesztése, gyarapítása. Ez a megközelítési mód a tanítás-tanulás terén a

⁵ Polányi szerint az emberi tudás kettős természetű. Létezik, az un. explicit tudás, amely könnyen kifejezhető és jól „kódolható” (ld. pl. könyvekben leírt ismeretek, azonban létezik, egy másfajta un. tacit tudás, szakértelem is, amely személyhez illetve annak tapasztalataihoz kötött, és amely nem, vagy csak nagyon nehezen (esetleg egyáltalán nem!) verbalizálható (ld. Polányi [1966]).

⁶ „azokat sorolják ebbe a kategóriába, akiket nem rutin jellegű és kiszolgáló típusú munkakörökben alkalmaznak. Többnyire magasan művelt, iskolázott emberekről van szó, akik képesek új eredményeket létrehozni, illetve a meglévőket szintetizálni. (bővebben ld. <http://www.oki.hu/printerFriendly.php?tipus=cikk&kod=2003-02-ta-Mayer-Tanulas>)



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

dinamikát, a folyamatelvűséget, a ciklikusság elvét érvényesítő paradigmaváltást igényel, amely az elsajátítási módszereibe beépíti a tanulás szó kínai megfelelőjében rejlő kettőséget – állandó tanulmányozást és gyakorlást. Mindez szükségszerűen felveti a megfelelő egyensúly kérdését az explicit és az implicit tudás elsajátítása között⁷. (Persze nemcsak a hagyományos eszközökkel, hanem a megfelelő helyen és módon „beépített” informatikai és információs technológiák támogatásával is, pl. e-learning – megoldásokkal, illetve annak egyéb szolgáltatásokkal kiegészített rendszerével is.) Éppen emiatt is, az egyre kiterjedtebb és sokszínűséget tételező tanulási és tanítási igények szükségszerűen tágitják a hagyományos képzési rendszereket, hiszen a „...tanulást sokkal inkább előtérbe helyezük a tanítással szemben...”, (Kovács I. [2003] 3. old.) s mindez - többek között - felveti az egyéni tanulási felelősség követelményét is! A tanulási felelősség nemcsak abban az értelemben jelenik meg, hogy valóban elsajátítom-e azt, amit kell, de óhatatlanul ki kell, hogy terjedjen, de leginkább össze kell, hogy kapcsolódjon a sokrétű tudásmegosztással és - termeléssel kapcsolatosan jelentkező új kockázatokkal és azok kezelésére irányuló feltételek megteremtésével is.

Ahhoz, hogy a kockázatokat kezelni tudjuk, mindenekelőtt tisztában kell lennünk ezekkel. Napjainkra már körvonalazódni látszik sok olyan új jelenség, amivel eddig nem kellett szembesülnünk. Az egyik, az előbb említett kockázati tényezők mellett, hogy az életen át tartó tanulás követelménye különféle társadalmi csapdákat is rejt!

A továbbiakban nézzük ezeket meg kissé közelebről is!

2. Az élethosszig tartó tanulás tudásháttere - kockázatai és csapdái

A felgyorsuló változásokkal nemcsak a követelmények fokozódnak, de épp ezzel együtt, és emiatt is, a problémamegoldások különféle bizonytalanságai is. Ezek a bizonytalanságok szükségszerűen elérik a tanulni vágyókat, és nem csak az üzletei döntéseket hozó tudásmegosztókat (Velencei [2007]). Egy szó, mint száz, ahogy egyre nő az új ismerethalmaz, úgy fokozódnak az újabb és újabb tudáselemek is. Ezzel kapcsolatosan egyfajta paradigmaváltásra mindenképp fel kell készülni, hisz pl. vége a biztosnak hitt tudásnak, mivel egyre több, és több lesz, az un. validálatlan tudás (Velencei [2007])! Ez természetesen a tacit tudás szerepének növekedésével is összefügg (hisz sokszor nincs elég idő arra, hogy az új tudáselemek egységes elméletté forrják ki magukat, miközben az új érték termelése érdekében felhasználásuk nélkülözhetetlen). Ennek köszönhető, hogy egyre nagyobb az érdeklődés és az igény arra, hogy alkalmasak legyünk az új tudáselemek validálására, amire való képességünk a tudatosság fokozásával érhető el. Emiatt

⁷ Egy ilyen tartalmú és törekvésű – a felnőtt képzésben jól hasznosítható - módszer az O&TUMEN módszer is. (bővebben ld. Noszkay [2007])



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

nem a véletlen, hogy komoly és egyre fokozódó igény van, az ún. kompetenciafejlesztő⁸, a kompetencia gyakorlására felkészítő képzésekre. Pontosan a miatt, amit Sveiby is állít, vagyis, hogy igazából az emberi kompetencia nem másolható le, ezért mindenkinek - kialakulása érdekében – saját magának kell ezt az utat megjárnia és, gyakorlással, ismétléssel, stb. kifejlesztenie, s aminek nyomán remélhető, hogy a viszonyunk a dolgokhoz, a tudásfelhasználáshoz, a problémamegoldás egyes lépéseihez, egyre tudatosabb és tudatosabb lesz.

Sajnos az „élethosszig tanulás” elvének csapdái is vannak! S ezekkel jobb, ha mielőbb számolunk, ha a kezelésükkel nem kívánunk adósak maradni! Melyek ezek a csapdák?! Egyetértve Óhidy Andreával (Óhidy [2006]) – úgy vélem - minden téren lemaradás és kiközösítés fenyegeti:

- általában az alacsony képesítéssel rendelkezőket;
- képesítéssel egyáltalán nem bíró embereket;
- gyenge, vagy tanulási motivációval egyáltalán nem rendelkezőket.

Ráadásul a másik véglet is előfordulhat, vagyis, hogy az élethosszig tartó tanulás egyébként remek ideájából a kritikátlan „újdonság vadászat”, vagy a kegyetlen konkurenciaharc kerekedhet ki, ha a vele való foglalkozás során, és a vonatkozó kommunikáció kapcsán túlzott hangsúlyt helyeznek a versenyre, a mindenáron győzelemre való, törekvésre, anélkül, hogy ezek a – valóban fontos tényezőket – a helyükön kezelnék. Hiszen mindennek veszélye nemcsak a felszínesség és a folyamatos stressz lehet, de az is, hogy bizonyos rétegek és egyének egyáltalán nem lesznek bevonhatók az élethosszig tartó tanulás programjaiba.

Tény és való, hogy erre a veszélyre is megfelelő megoldást kell találni! Az egyik legjobbnak ígérkező megoldás, ha kitüntetett módon figyelünk, hogy a fent említettek számára sikeressé tegyük a tanulási folyamatot, tehát olyanná, hogy „a tanuló egyének a tanulási folyamatot öntudatuk és cselekvésük függetlenségének erősödéseként élik (saját megjegyzésem: élhessék) meg” (idézi Óhidy: Achtenhagen - Lempert szerzőpárost Óhidy [2006]).

Az előbbi kitételt minden, oktatással foglalkozó intézmény, és személy, illetve belső képzést megvalósító szervező(k) számára alapvető minőségi követelménnyé célszerű tenni. Fontos azonban azt is hangsúlyozni, hogy erre az ún. oktatás szervezőket fel kell készíteni, s a képzések, képzési programok beindítása, ill. az arra jelentkezés előtt, az egyénnek olyan – tényleg egyéni támogatást adni –, hogy még az előtt, hogy

⁸ Napjainkra egyre bonyolultabb meghatározások jelennek meg arról, mi is az a kompetencia! A magam részéről leginkább Velencei Jolánnal értek egyet, aki - Sveiby (Sveiby [2001] logikájának nyomán haladva – azt mondja: „Valaki vagy kompetens, vagy nem. A kompetencia nem egy tulajdonság, hanem egy viszony a tudás és annak birtokosa között” (Velencei [2007] 40 old.). A magam részéről mindössze annyit tennék még hozzá, hogy valaki kompetensé tudjon válni, a tudatosságon (a dolgok értésén, megértésén, a rendszer egészét átlátni, s abba az új ismereteket és dolgokat elhelyezni és megoldani képességén) keresztül vezet az út.



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

belefogának egy adott kurzusba, kapjanak megfelelő, egyéni, személyre szabott támogatást, tanácsot. Ennek lényege az, hogy lehetőleg ne állítson senki (sem a szervezet, sem az egyén önmaga számára), olyan tanulási célokat, amelyről már az elején egyértelműen megállapítható, hogy abból az adott személy – vonatkozó személyes adottságaiból következően - nem valódi tudással, kizárólag egy súlyos kudarccal lesz gazdagabb!

Mindezen – alapvető gondolatokként – felvetődő tényezők jól jelzik, hogy az élethosszig tartó tanulás ideájára épülő felnőttképzési rendszere teljesen másfajta paradigmákat és az eddigiektől merőben eltérő rendszereket tételez (amelyeket a konkrétumok szintjén minden oktatással, képzéssel foglalkozó szervezetnek, önmaga számára szükséges kidolgoznia).

A jól kiépített „lifelong learning” rendszerek azonban nemcsak, hogy nem nélkülözhetik, de egyenesen fokozzák az egyén tanulási, tanulásirányítási felelősségét. Ezekkel kapcsolatosan tekintsünk át néhány, jelentékenyebb szempontot is!

3. Az egyéni módon végzett képzések nélkülözhetetlen, általános szempontjai

„Az élethosszig tartó tanulás elve által javasolt folyamatos önképzés együttmozog a sakkbéli állás megítélésével, mely folyamatosan fejlődik. A teljesítő képes-, alkalmazható tudás megszerzésére irányuló képzés és önképzés leggazdaságosabb módja a sakkbéli állásmegítélés fejlesztése.” (Hardicsay [2007])

Az élethosszig tartó tanulás elvét megvalósító, egyéni önfejlesztésének egy igen találó, és egyben egy sajtószerű metaforáját Hardicsay Pétertől (Hardicsay [2007]) azért idéztem e rész mottójául, mert, talán az utóbbi idők egyik legszellemesebb megközelítése annak, hogy mit és hogyan kell az egyénnek a saját fejlődéshez úgy viszonyulnia („mérnie”), hogy az ne csak a környezetének hasznos, de önmaga számára örömteli és személyiséggazdagító legyen.

a.) A „lifelong learning” ideája, több mint „okosodás”

Ezzel összefüggésben tehát fontos hangsúlyozni, hogy nemcsak a munkahely megtartása és/vagy az egzisztenciális okok miatt érdemes bizonyos esetekben az egyénnek a tanulás, a tovább-, ill. az önképzés kérdésével foglalkoznia. Bizonyos helyzetekben egész egyszerűen az önbecsülés, a társas kapcsolatok, vagy épp a személyiség kibontakoztatására és harmóniájára is jótékony hatással van az, ha az egyén nem áll le, hanem továbbfejlődik. Bármilyen okból és bármely formáját is választja az ember a további fejlődésnek,



Tudástőke konferenciák

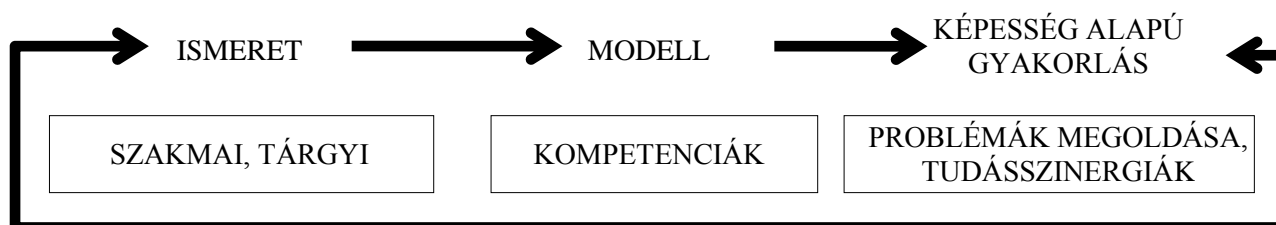
2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

képzésnek, alapvető követelmény, és önmagával szembeni kötelessége és felelőssége is, hogy az ember soha ne veszítse el személyiségének integritását, hiszen az egyén, a család, a munkahelyi szervezet, sőt a társadalom szempontjából is, egyaránt fontos a kiegyensúlyozott ember. Ugyanakkor nélkülözhetetlen figyelembe venni, hogy az ember milyen eddig megszerzett tudások birtokában van. Nemcsak annak okán, hogy ha a felkészültségben sajtáságos képzési szakadékok vannak a vonatkozó megértés is lehetetlen, de amiatt is, mert általában célszerű (sőt bizonyos helyzetekben kifejezetten megkönnyítő) az egyénnek továbbképzési tanácsadást végző személy számára, ha az előtanulmányok és felkészültségek típusáról is képe van. Nem lehet eltekinteni attól a tényről, hogy az egyén, attól függ, mit tud megtanulni, hogy milyen modell van a birtokában (Idézi Seymour Papert Szilágyi Péter [2007])

Abban azonban biztosak lehetünk, hogy egy lifelong learning rendszerben bármit is kívánunk egy felnőttképzésben - kompetencia gazdagítás érdekében átadni - célszerű azt egy olyan módon elhelyezve tenni, amely az ismertek mellé un. modell kertet is kínál. (Íme, egy újabb adalék arra nézve, hogy miért is szükséges a lifelong koncepciót – bármilyen intézményes formában is kívánják azt megvalósítani - rendszer keretbe helyezni!) Erre egy lehetséges és igazolt⁹ megoldásképp, javasolhatom az alábbi elsajátítási „forgatókönyvet”:



b.) Az egyéni képzések során alapvető igény, hogy fejlessze a kreatív problémamegoldáshoz nélkülözhetetlen egyéni tudatosságot

Az alábbi modell azt kívánja érzékeltetni, hogy a tudatosságnak több szintje van és – bár egyáltalán nem biztos, sőt nem is szükségszerű, hogy – mindenkinek a legmagasabb szintekig kell eljutnia, de az biztosan állítható, hogy annál hatékonyabb és eredményesebb az ember (úgy az egyéni életében, mint a munka világában is), mennél inkább képes a dolgokat megérteni, átlátni, sőt tudatosan kezelni.

⁹ A bemutatott és javasolt megoldás módszertanát immár 15 éve (állandó fejlesztés mellett) sikeresen alkalmazzuk a menedzserképzésben. (bővebben ld. Noszkay [2007])

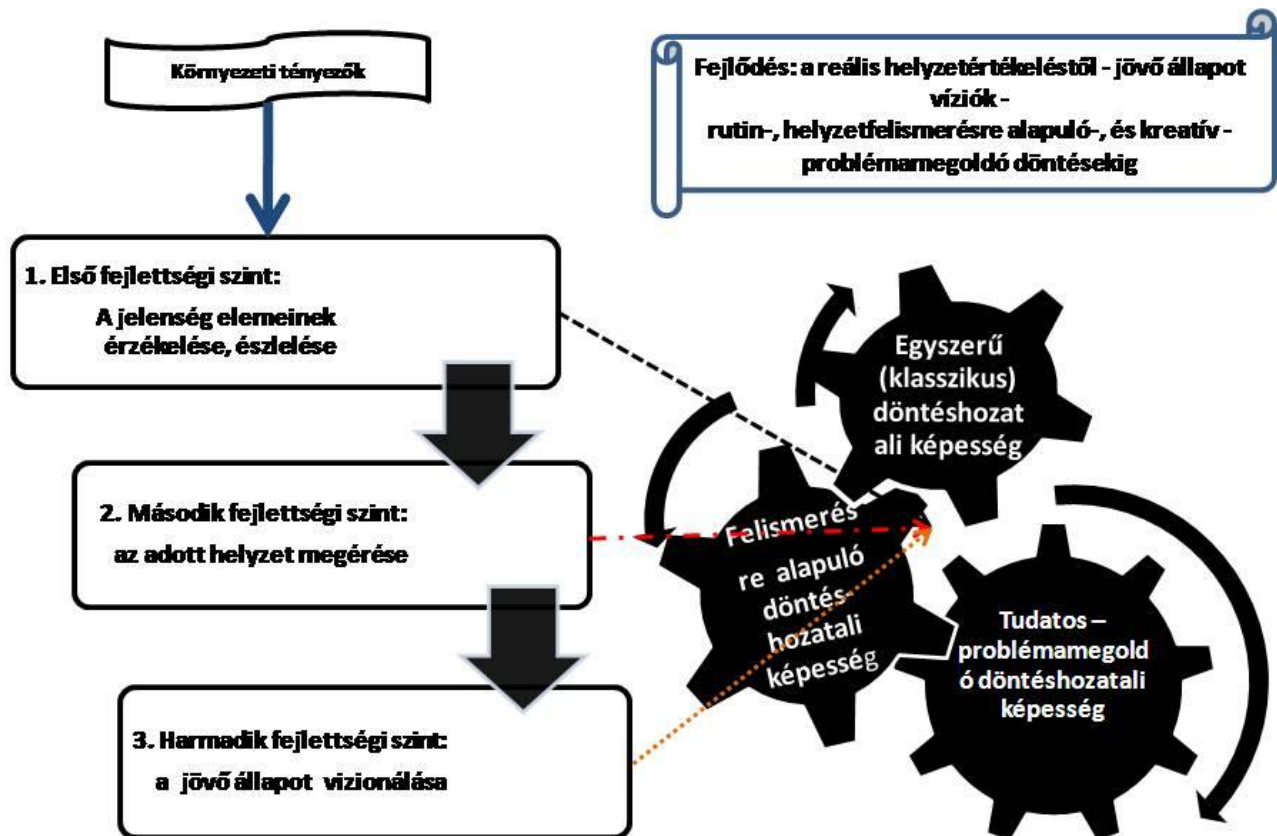


Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu



Forrás: Csikós Caba (2007)

4. Megéri VAGY nem éri meg; - a vállalati oldal „lifelong learning” dilemmái

a) A mindannyiunk által érzékelhető ún. új kor, már nemcsak egyszerűen az állandó változásokról, hanem a teljesen új, minőségében más jelenségekről, a hagyományos eszközökkel gyakorlatilag kezelhetetlen problémák halmazáról szól. Oly’ annyira, hogy a kutatók jelentékeny része azt vallja, hogy ahhoz, hogy érdemben egyáltalán ezeket a jelenségeket leírjuk, vonatkozó kérdéseit megválaszoljuk teljesen új fogalmakra, új paradigmákra, új modellekre és megoldásokra van szükség. A régi „eszközeinkkel”, megoldásainkkal mit sem érünk!



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

Természetesen egy ekkora környezeti – társadalmi változás a szervezeteket, a vállalatokat is „kényszerhelyzetbe” hozza, hisz megváltoznak – többek közt – a működés kondíciói, folyamatai;- új funkciókat és munkafeladatokat teremtve. Ehhez, az újfajta működéshez a humánerőforrás részéről nemcsak a jó felkészülésére, de állandó – az alkalmazkodást segítő – fejlődésére is szükség van. Méghozzá nem is akárhogyan, hanem időben, jó előre! Hiszen, ahogy Velencei Jolán is mondja: „Az új korban a „tudásgyarapodás lényege, hogy ott és akkor másra lesz szükség, mint itt és most.” (Velencei [2007] 57. old.)

Az azonban biztosan állítható – épp a permanens és sürgető változások okán is - hogy azok a szervezeti résztvevőknek, akik birtokában vannak, ill. hajlandók továbbfejleszteni az alábbi általános tulajdonságokat és magatartás jegyeket, mint pl.

- kockázatvállalási képesség fokozása; - a változások jegyében;
- kudarckerülő attitűdök és magatartások „átváltási” képessége, illetve sikerorientált képességek fejlesztése;
- transzfunkcionális szakmafejlődési képessége;
- folyamatos ön- és továbbképzés iránti igény;
- gyors reagálás és hajlandóság a tér- és időbeli mobilizációra, stb.

azok biztosan jobban fognak a jövőben boldogulni, mint e tulajdonságok és magatartásjegyek nélküli, ill. ezek fejlesztésének igényét nélkülöző társaik.

b.) Nyilván a szervezeti résztvevők közül nem mindenkit érint mindez azonos mértékben. Ez a végzett munka, és az alkalmazott munkaerő főbb típusai szerint, igen csak eltérő lehet. Így – akkor, amikor pl. egy cég megtervezi a különféle képzési programjait, célszerű az alábbi hármas tagozódás szerint is végig gondolnia azt:

- **tudásvezérelt dolgozó (knowledge worker) és követelményjellemzőik:**

- a szakmai fejlődésükben általában önirányítók;
- fejlett interperszonális készségekkel rendelkezzenek (szakmai közösségek, team munkakészség, együttműködés képessége, vezetői képesség)

- **technológia „rutint” magas szinten végező munkatársak és követelményjellemzőik:**

- legfontosabb belső személyiségjegyeik (pozitív attitűd, tanulási képesség, hatékony kommunikációs képesség),
- elemzőkészség, technológiai, ill. informatikai írástudás – készség;



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

- a cég profilja és aktuális technológiai szerinti állandó felkészülési igény (lehet külső és/vagy belső képzés)
- **egyéb munkát végzők és követelményjellemzőik:**
 - képesek legyenek megfelelni azoknak a feltételeknek, amelyeket az állandóan változó munkahelyi környezet támaszt velük szemben;
 - Készségfejlesztés – együttműködési és háttér támogatási kérdésekben.

5. Összefoglaló gondolatok

Noha jó ideje foglalkoznak a hazai szakemberek is, az életen át tartó tanulás kívánalmával, mégis ha komolyabban nekilátunk az eredményeket feltérképezni, azt tapasztalhatjuk, hogy a gyakorlatban eddig még jóval kevesebb történt, mint a szakanyagok szintjén. Miközben kissé kitekintve az európai országok felé, már jóval több jó és működő példát is láthatunk. (pl. Finnország, Svédország, Dánia, Franciaország, stb.) Itt az ideje, hogy a hazai intézmények is felkészüljenek az életen át tartó tanulás feltételrendszerének megteremtéséhez. Ehhez több számos és nagyon fontos kérdést tisztázni, sőt megoldani is kell (ld. Harangi [2004]! Azt is tisztán kell látni, hogy az életen át tartó tanulás lehetőségeit megteremteni, igen bonyolult feladat, hiszen az élethosszig tartó tanulást biztosító főbb feltételek és jellemzők maguk is nagyon összetettek:

- az első és legalapvetőbb, hogy az élethosszig tartó tanulásról még beszélni is esélytelen, ha azt nem széles értelemezett keretekben tesszük. Ugyanis itt egy olyan dologról van szó, amely jelentékeny pénzügyi kereteket igényel, a megfelelő kulturális és szociális dimenziók figyelembevételével;
- nélkülözhetetlen, hogy stratégiai partnerség és kapcsolatrendszer jöjjön létre az érintett szervezeti résztvevők között, (pl. ahhoz, hogy az élethosszig tartó tanulás egyik alapvető aspektusa, az elsajátított tudás legitimációja, érdemi elismerése egységesen elfogadott lehessen (bővebben ld. Harangi [2004]);
- tudnunk kell azt is, hogy a hazai „lifelong learning” sokáig tele lesz még „vak foltokkal”;- tehát a vonatkozó kutatások érdemi támogatására nagy szükség van (elsősorban empirikus terepen!);
- nem lehet megfedkezni arról sem, hogy a társadalommal meg kell értetni és elfogadást kell, hogy nyerjen, az, hogy „lifelong learning” a tanulás és tanítás újszerű folyamatait igényli, sőt szükségszerűen ki is termeli (ezért fontos, pl. az önirányító tanulás támogatása, a cégen belül a hatékony felnőttoktatási módszerek alkalmazása);
- úgy az élethosszig tartó tanulás „logisztikája” és adminisztrációs rendszere, mint a különféle szolgáltatások tovább fejlesztése, választékának állandó bővítése (pl. e-learning, SharePoint, web 2;



Tudástőke konferenciák

2008. február 28-án elhangzott előadás

3.számú hírlevél 1. cikk - 2008. március

www.tudastoke.hu

„házi wikipédia” stb.) nélkülözhetetlen az önálló és változatos tanulói tevékenység, az elsajátítás megsegítése érdekében.

Felhasznált irodalom

Csikos Csaba (2007): Metakogníció. A tudásra vonatkozó tudás pedagógiája. Műszaki Könyvkiadó, Bp.

European Report 2002 <http://www.highbeam.com/European+Report/publications.aspx?date=200204>

Harangi László (2004): Az élethosszig tartó tanulás minőségi követelményei az európai oktatásban (Új Pedagógiai Szemle 2004/6 száma)

Hardicsay Péter (2007): A sakkozók speciális személyiség tulajdonságai és ezek hatása a teljesítményre

<http://drseres.com/sakk/presentations/hadmernok/pdf/hardicsay.pdf>

Kovács Ilma (1998): Nyitott képzések – Franciaországi példákkal (Nyitott Szakképzési Alapítvány)

Kovács Ilma (2003): A Virtuális AkadémiaTM oktatásméleti megközelítése és elemzése (Tanulmány, Kézirat)

Mayer József (2003): A tanulás kora (A tanulóközpontú felnőttoktatás felé) <http://www.oki.hu/printerFriendly.php?tipus=cikk&kod=2003-02-ta-Mayer-Tanulas>

Noszkay Erzsébet (2007) Új utak, új módszertani megoldások a felsőoktatásban - O & TUMEN, a kompetenciaalapú képzés tudásmenedzselési módszere. (Vezetéstudomány, 2006/ 10. száma).

Óhidy Andrea (2006): Lifelong Learning Egy oktatáspolitikai koncepció értelmezési lehetőségei Európában (Új Pedagógiai Szemle 2006/6 száma)

Polányi Mihály (1994): A személyes tudás (Atlantisz Kiadó Bp.)

Szilágyi Péter (2007): Állomások és mérőföldkövek - A sakk képességfejlesztő hatásainak kutatása külföldön és Magyarországon Új Pedagógiai Szemle, 6. sz.

Sveiby K. E. (2001): Szervezetek új gazdagsága: a menedzselt tudás (KJK Bp.)

Velencei Jolán (2007): Az üzleti döntéshozó tudásmegosztása az e-korszakban (PhD Értekezés) Bp.