



Gerő Ildikó¹

ÉLETPÁLYA-PORTFÓLIÓ *Az egész életen át tartó tanuláshoz*

Amikor Magyarország az Unióhoz való csatlakozás utolsó fázisába ért és a 'Kreatív Magyarország' megteremtéséhez, a Nemzeti Fejlesztési Terv végrehajtásához pályázati lehetőségek széles tárháza nyílt meg, egyre világosabbá vált, hogy a pályázói kedv, a pályázatíráshoz elengedhetetlen egészséges kockázatvállalás és vállalkozási szellem hazánkban gyermekbetegségeit éli. A Strukturális alapok közül az Európai Szociális Alap támogatására építő Humán erőforrás Fejlesztési Operatív Program megtérülő kiaknázásához a Közösségi politikák 3 alapvető stratégiai célkitűzésének azaz az:

- Európai Foglalkoztatási Stratégia
- Az egész életen át tartó tanulás stratégiája (Lifelong Learning)
- Társadalmi beilleszkedést elősegítő stratégia

eléréséhez ezen betegségek orvoslása elengedhetlenné vált. A HEFOP kiemelt célja a Lifelong Learning megvalósítása volt. A Debreceni Egyetem Lifelong Learning központja PHARE finanszírozású „Vállalkozási készségek fejlesztése a középfokú és felsőoktatásban,” című projektben partneri együttműködésre kérte fel a Debreceni Regionális Képző Központot azon közösen megfogalmazott gondolat nyomán, hogy a hazai felnőttképzésben időszerűvé vált vállalkozási kompetenciák fejlesztését megvalósítsa. A projekt célcsoportja: Felnőttképzési programok résztvevői, akik még nem vállalkozók vagy sikeresebb vállalkozók szeretnének lenni.

Kutatócsoportunk az alábbi eszmefuttatás alapján dolgozott:

Az egész életen át tartó tanulást komoly, egyénre szabott tervezésnek kell megelőznie, hiszen nem másról van szó, mint életünk megtervezéséről, mely hasonlóan az üzleti élet befektetéseivel lehet nyereséges, de olykor sikereket nélkülöző, azaz veszteséges.

A cél a siker, azaz a befektetésnek, a tanulásra fordított időnek, pénznek és energiának meg kell térülnie!

¹ Gerő Ildikó igazgató Debreceni Regionális Képző Központ



Tudástőke konferenciák

2008. április 17-én elhangzott előadás

4.számú hírlevél 3. cikk - 2008. május

www.tudastoke.hu

A LLL során olyan kompetenciák birtokosává kell válnunk, melyek elősegítik és biztosítékaik a munkaerőpiacon való maradásunknak és felkészítenek arra, hogy az aktív dolgozói állományból esetleg kikerülve, minél rövidebb időn belül visszajuthassunk oda. A LLL – hoz tehát életképes (életségű), megtérülést garantáló, tervezett tanulási programcsomaggal kell rendelkezünk.

Az olasz eredetű portfólió szó eredeti jelentésértartalma: értékpapír állomány. Ma azonban már általánosabban is használjuk, nem csak értékpapírokra, hanem minden más befektetésre vonatkozóan is. A portfólió elmélet lényege, hogy a befektető magas hozamot és szavatolt eredményt szeretne. Az elmélet szerint kombinálhatjuk befektetéseinket úgy, hogy a várható hozamhoz képest a lehető legkisebb kockázatnak legyünk kitéve.

Ősereg befektetői bölcsesség az, hogy portfóliónk sokszínűvé tétele – azaz diverzifikálása - jó stratégia a kockázat csökkentésére. Kockázatos befektetéseket össze lehet úgy is állítani, hogy a portfólió a maga egészében végül kevésbé kockázatos, mint külön –külön az alkotó elemei.

Az ember alapvetően kockázatkerülő.

Ha elfogadjuk, hogy a diverzifikáció lényegében költségmentes, akkor – diverzifikálást - tekinthetjük általános befektetői magatartásnak.

A portfólió tehát akkor hatékony, ha várható értékét a lehető legkisebb kockázat mellett érjük el, azaz sokszínűvé tesszük, diverzifikáljuk.

A fentiek figyelembe vételével, párhuzamot vontunk a pénz vagy tőke-piac és a munkaerőpiac befektetési tranzakciói között.

A Lifelong Learning során mindig a szemünk előtt kell, hogy lebegjen: A legjobb képzés sem jó, ha nem segíti hozzá résztvevőit a munkaerőpiacra való bejutáshoz, vagy éppen az ott maradáshoz!

Ahhoz, hogy színes és sokoldalú tanulási portfóliónk legyen, legalább olyan színes és sokoldalú képzési kínálattal kell a piacon megjelenniük az ebből a szempontból potenciális képző intézményeknek, akiknek nem csupán a képzések lebonyolításában kell szerepet vállalniuk, hanem az azt megelőző tervezési időszakban, azaz a képzések – mint életpályánk sikerességéhez hozzásegítő befektetések - egyénre szabott kiválasztásában, ütemezésében, vagyis a LLL-t célként kitűző egyén életpálya portfóliójának összeállításában, majd annak nyomon követésében, szükség szerinti korrekciójában.

Nagy felelősség eldönteni azt, hogyan tervezzük az egész életünkön át tartó tanulásunkat, és nagy felelőtlenség, mások helyett dönteni. Ezt mindenkinek egyedül és saját magát illetően kell vállalnia.



Tudástőke konferenciák

2008. április 17-én elhangzott előadás

4.számú hírlevél 3. cikk - 2008. május

www.tudastoke.hu

Döntésünk előkészítéseken tisztába kell lennünk képességeinkkel, lehetőségeikkel, igényeinkkel, önmagunkkal szembeni elvárásainkkal. Tudnunk kell mi a célunk majd ezeket kell összevetnünk a munkaerőpiaci szükségletekkel, elvárásokkal.

A döntést mások helyett senki nem hozhatja meg, de annak előkészítéséhez és támogatásához segítség, iránymutatás kell. Szükség van tehát olyan szakértői támogatásra mely releváns információkkal, módszerekkel, szemléletformálással és kompetenciával segíti a egyéneket befektetővé válni, tehát számunkra biztos hozamot ígérő Életpálya portfólió összeállítását tudja támogatni.

A kutatócsoport az alábbiak szerint határozta meg az egész életen át tartó vállalkozástanulás szakaszait:

1. ALAPVETÉS

- Szükséges alapkészségek megszerzése
- Karrier lehetőségek felismerése
- A piacgazdaság és a szabad vállalkozás megértése

2. KOMPETENCIA TUDATOSSÁG

- A vállalkozási kompetenciák felismerése
- A munkaadói problémák megértése

3. KREATÍV ALKALMAZÁSOK

- Vállalkozási kompetenciák megtanulása
- Specifikus foglalkozási (termelési, szolgáltatási, kereskedelmi, menedzseri) képzettségek alkalmazása
- Új vállalkozások létesítésének megtanulása

4. GYAKORLAT INDÍTÁS

- Önállóvá válás
- Irányelvek és eljárások kialakítása meglévő vagy új üzleti vállalkozások számára

5. NÖVEKEDÉS

- Üzleti problémák eredményes megoldása
- Működő vállalkozás növelése



Tudástőke konferenciák

2008. április 17-én elhangzott előadás

4.számú hírlevél 3. cikk - 2008. május

www.tudastoke.hu

A Debreceni regionális Képző Központ 2004-ben DACUM módszerrel kidolgozta a „Vállalkozási kompetenciák fejlesztése” című képzési programját. A képzés résztvevői a képzést követően képessé válnak önfoglalkoztatóként, egyéni vállalkozóként, vagy vállalkozó társaként munkát végezni.

A képzés során vállalkozási ismereteket és készségeket szereznek, valamint vállalkozói szemléletet és kompetenciákat sajátítanak el, képesek lesznek önmaguk értékelésére, folyamatosan figyelni és értékelni a környezetükben adódó pályázati és vállalkozási lehetőségeket.

Mindez sokrétű szakmai készségek elsajátítását jelenti: vállalkozás alapítása, működtetése, irányítása, megszüntetése; erőforrás szerzése, üzleti kommunikáció megvalósítása, vállalati funkciók menedzselése, üzleti terv készítése.

A képzés során általánosan alkalmazott módszer:

Modularizált, kompetencia-alapú (munkaorientált), önálló tanulást is magába foglaló, rugalmas, hallgatóközpontú megközelítés, mely lehetővé teszi az egyéni haladást és a felnőtt ember autonóm személyiségének és eddigi munka- és élettapasztalatának figyelembe vételét is.

Mint a többi, a vállalkozási kompetenciák fejlődése is egész életen át tart....

Gerő Ildikó
DRKK

Debrecen 2008-04-17