

KOMPETENCIA KÖZPONTÚ TANULÁS –TUDÁSALAPÚ SZERVEZET

Absztrakt

A 21. század kihívása az egész életre kiterjedő tanulás igényének társadalmi tudatba ágyazódása, támogatása. Az Európa Tanács 2000. márciusi lisszaboni tanácskozása megállapította, hogy a tudásalapú gazdaság, az információs társadalom fejlődésének feltétele az oktatási és képzési rendszer *teljes* átalakítása.

Az Európai Unió Bizottsága ennek hatására még ugyanebben az évben azt a fejlesztési célt tűzte ki, hogy 2010-re az európai oktatási és képzési rendszerek színvonala, minősége nemzetközi viszonylatban is mintaként szolgáljon. Az érték koncepció alapját kiemelten a kulcskompetenciák, köztük a tanulásra való képesség, valamint az infokommunikációs eszközhasználat fejlesztését jelölte meg.

A téma jelentőségét kiemeli, hogy az értékfunkciót betöltő, a tudásfelfogás pragmatikus vetületeként értelmezhető, a formális képzés során fejlesztett kulcskompetencia készlet sine qua non feltételként gazdagítja az individumon keresztül a szervezeti kultúrát, a reagáló képességet, végső soron a versenyképességet.

Bevezetés

Elsőként néhány fogalmat célszerű jelen tanulmány számára definiálni, hiszen a kompetencia és a kulcskompetenciák sokféle értelmezésével találkozhatunk a szakirodalomban, valamint az Európa Tanács, illetve Bizottság dokumentumaiban. Ez a jelenség a kompetencia összetettségével - pedagógiai, andragógiai, pszichológiai és munkaerő-piaci dimenziójával - magyarázható.

A *kompetenciát* úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.

A *kulcskompetenciák* az ismeretek, készségek, attitűdök és jártasságok hierarchikus rendszere, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell ahhoz, hogy személyiségét kiteljesíthesse és fejleszthesse, be tudjon illeszkedni a társadalomba, és eredményesen foglalkoztatható legyen. A kulcskompetenciákat elsősorban a formális oktatás illetve képzés időszaka alatt célszerű elsajátítani, melynek lényeges feltétele az oktatás minősége. Az egész életen át tartó tanulás során bármely típusú tudás megszerzését, megtartását, transzferjét ezek a kompetenciák támogatják. Úgy kell tekintenünk a kulcskompetenciákra, melyek kellő szintű birtoklása motivál az egész életre kiterjedő tanulásra, a szociálisan értékes és eredményes karriercélok megvalósítására, az adekvát életpálya megtalálására, a munka, a közösség megbecsülésére és fejlesztésére.

A QCA meghatározásában kulcskompetencia (key skill) többek között¹:

- számolástechnika (application of number),
- kommunikáció (communication),
- saját tanulás megszervezése és fejlesztése (improving own learning and performance),
- e-kommunikáció (information technology),
- problémamegoldás (problem solving),
- kooperáció, illetve együttműködés (working with others).

A kulcskompetencia témakörben évek óta tapasztalható nemzetközi fejleményeket figyelembe véve az EU munkacsoportja olyan referenciakeretet dolgozott ki, amely az alábbi nyolc, a tudás alapú

¹ A Qualifications and Curriculum Authority (QCA) szerint
(<http://www.qca.org.uk/qualifications/types/596.htm1>)

társadalomban mindenki számára nélkülözhetetlenek ítélt kulcskompetencia-területet tartalmazza²:

| Kulcskompetencia | Meghatározás |
|---------------------------------|--|
| Anyanyelvi kommunikáció | A kommunikáció a gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége (szövegértés, beszéd, olvasás és írás), valamint a megfelelő módon történő nyelvi érintkezés képessége a társadalmi és kulturális kontextusok teljes skáláján – az oktatásban és képzésben, a munkahelyen, otthon és a szabadidőben. |
| Idegen nyelvi kommunikáció | Az idegen nyelvi kommunikáció nagyjából ugyanazokat a fő területeket öleli fel, mint az anyanyelvi kommunikáció: a gondolatok, érzések és tények szóban és írásban történő megértésének, kifejezésének és értelmezésének alapja (szövegértés, beszéd, olvasás és írás) a társadalmi kontextusok megfelelő skáláján – a munkahelyen, otthon, a szabadidőben, az oktatásban és képzésben – az egyén igényei vagy szükségletei szerint. Az idegen nyelvi kommunikáció olyan készségeket is igényel, mint a közvetítéshez és a kultúrák közötti megértéshez kapcsolódó készségek. A nyelvtudás foka a négy dimenzióban, a különböző nyelveken, valamint az egyén nyelvi környezetétől és örökségétől függően eltérő lehet. ¹⁵ |
| Matematikai, természettudományi | A matematikai kompetencia magában foglalja az összeadás, |

² Memorandum az egész életen át tartó tanulásról (2000)

| Kulcskompetencia | Meghatározás |
|------------------------------|--|
| és technológiai kompetenciák | <p>kivonás, szorzás, osztás, a százalékok és a törtek használatát fejben és írásban végzett számítások során, különféle mindennapi problémák megoldása céljából. A hangsúly inkább a folyamaton, mint annak kimenetén van, azaz inkább a tevékenységen, mint az ismereteken. A természettudományi kompetencia a természeti világ magyarázatára szolgáló ismeretek és módszerek használatára való képesség és hajlam. A technológiai kompetencia ennek a tudásnak és módszertannak az értő alkalmazása akkor, amikor az ember a természeti környezetet felismert igényeinek vagy szükségleteinek megfelelően átalakítja.</p> |
| Digitális kompetencia | <p>A digitális kompetencia az elektronikus média magabiztos és kritikus alkalmazása munkában, szabadidőben és a kommunikáció során. E kompetencia a logikus és kritikus gondolkodáshoz, a magas szintű információkezelési készségekhez és a fejlett kommunikációs készségekhez kapcsolódik. Az információs és kommunikációs technológiák alkalmazásával kapcsolatos készségek a legalapvetőbb szinten a multimédiás technológiájú információk keresését, értékelését, tárolását, létrehozását, bemutatását és átadását, valamint az internetes kommunikációt és a hálózatokban való részvétel képességét foglalják magukban.</p> |
| A tanulás tanulása | <p>A „tanulás tanulása” a saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képességét</p> |

| Kulcskompetencia | Meghatározás |
|---|--|
| | <p>foglalja magában. Részt képezi a hatékony időbeosztás, a problémamegoldás, az új tudás elsajátításának, feldolgozásának, értékelésének és beépítésének, valamint az új ismeretek és készségek különböző kontextusokban – otthon, a munkahelyen, oktatásban és képzésben – történő alkalmazásának a képessége. Általánosabban fogalmazva a tanulás tanulása erőteljesen befolyásolja, hogy az egyén mennyire képes saját szakmai pályafutásának irányítására.</p> |
| <p>Személyközi és állampolgári kompetenciák</p> | <p>A személyközi kompetenciákhoz tartoznak mindazok a viselkedésformák, amelyeket az egyének el kell sajátítani ahhoz, hogy képes legyen hatékony és konstruktív módon részt venni a társadalmi életben, és szükség esetén meg tudja oldani a konfliktusokat. A személyközi készségek nélkülözhetetlenek a hatékony személyes és csoportos érintkezéshez, és mind a köz-, mind a magánéletben alkalmazhatók.</p> |
| <p>Vállalkozói kompetencia</p> | <p>A vállalkozói kompetenciának egy aktív és egy passzív összetevője van. Magában foglalja egyrészt a változás kiváltására való törekvést, másrészt a külső tényezők által kiváltott újítások elfogadásának, támogatásának és alkalmazásának a képességét. A vállalkozói kompetencia része az egyén felelőssége saját – pozitív és negatív – cselekedetei iránt, a stratégiai szemléletmód kialakítása, a célok kitűzése és elérése, valamint a sikerorientáltság.</p> |

| Kulcskompetencia | Meghatározás |
|------------------------|--|
| Kulturális kompetencia | A 'kulturális kompetencia' a gondolatok, élmények és érzések különféle módon – többek között zene, tánc, irodalom, szobrászat és festészet – történő kreatív kifejezésének fontosságát foglalja magában. |

A szervezetek részéről jelentős igény, hogy a kulcskompetenciák (pl. a digitális kompetenciák, a foglalkoztatási jogviszonyban is nélkülözhetetlen vállalkozói kompetenciák) fejlesztése integrálódjon a formális képzést folytató intézmények programjába, tantervébe, mivel a fejlett kulcskompetencia-készlettel rendelkező szakember alkalmazása minimális kockázattal jár. Gyorsan beilleszkedik, rövid idő múlva kezdeményezővé, produktívvá válik, könnyen azonosul a szervezeti célokkal, konfliktuskerülő.

A kompetenciák munkaerő-piaci értelmezése

A munka világában általánosan elfogadott értelmezés szerint a kompetencia a szakember meghatározó jellemzőinek olyan – egymással kölcsönhatásban érvényesülő – alapvető tulajdonság együttese, mely hozzáértést, értelmes felhasználható tudást biztosít a kritériumszintnek megfelelő aktivitás eredményes ellátásához.

A foglalkoztató nézőpontjából a kompetencia a munkaszervezeti szerepekhez, munkakörökhöz való illeszkedést, az egyéni szerepek (egyéni kompetenciakészlet) szervezeti követelményekhez történő igazítását jelenti, mely biztosítja a teljesítménykövetelményeknek való sikeres megfelelést.

A kompetenciák - közérthetően és egységesen értelmezett tartalommal - viselkedésre, tulajdonságokra bontják le a szervezeti törekvéseket és értékeket.

Kompetenciarendszerek segítségével (kompetencia-adatbázis, kompetenciaszótár stb.) hajtják végre a szervezeti célok egyéni célokká, követelményekké alakítását, az ezekhez való alkalmazkodás a (tovább) foglalkoztatás szükséges feltétele.

A kompetencia kötődése tehát kettős:

- a kompetenciakövetelmények kompetencia modellben (egy foglalkozásban, egy munkakörben, egy feladatban, stb.) fogalmazódnak meg;
- a kompetenciakészlet pedig az egyénre, a munkavállalóra jellemző diszpozíció.

A kompetenciamenedzsmentet alkalmazó szervezetek többsége 10-20 kompetenciával számol. A világos és egységes értelmezést - átvett vagy a szervezetnél kifejlesztett kompetencia-adatbázisok és kompetenciaszótárak segítik elő, melyek megadják az egyes kompetenciák felsorolását, illetve csoportosítását. Ilyen felosztás lehet például az alábbi:

1. az aktivitás kompetenciái (teljesítményorientáció, információkeresés, minőségre és pontosságra törekvés stb.),
2. együttműködést facilitáló kompetenciák (mások megértése, ügyfél-orientáció, kapcsolatépítés, szervezeti tudatosság stb.),
3. vezetői kompetenciák (mások fejlesztése, asszertivitás, együttműködés stb.),
4. kognitív kompetenciák (fogalmi, analitikus gondolkodás stb.),
5. személyes hatékonyság kompetenciái (önkontroll, önbizalom, önkép, elkötelezettség stb.).

A közös kompetencianyelvezet kialakítása érdekében minden kompetenciához rövid, egyértelmű definíciót célszerű hozzárendelni.

Kompetencia felfogás az emberi erőforrás menedzsmentben

Az emberi erőforrással gazdálkodó menedzserek természetes igénye, hogy olyan alkalmazottakat vegyenek fel, akikről biztosan állítható, hogy

sikeres karriert futnak majd be a szervezetnél, és teljesítménymutatóik, alkalmazkodásuk nagyon nagy mértékben megfelel az elvárt kritériumszintnek. Ma már az is alapvető igényként merül fel, hogy - egy teljesítményértékelési rendszer keretén belül - a munkatársak teljesítménye előre jelezhető és mérhető legyen, támogatást nyújtson az erőforrások hatékony szervezéséhez, biztosítsa a motivációs környezetet, tegye lehetővé egy transzparens vezetői információs rendszer működtetését, valamint indokot szolgáltatson az emberi erőforrás fejlesztéséhez.

Gazdálkodó szervezeteknél ma már gyakran találkozhatunk olyan humán informatikai rendszerrel, mely a teljes ívű (360 fokos) kompetenciavizsgálatra épül. Ebbe bevonják a vezetőket, a munkatársakat. A kompetenciavizsgálat mérheti például a saját kompetenciakészletünk és a megpályázott vagy aktuálisan betöltött állás kompetencia modellje közötti szintkülönbséget.

Felhasználható a kompetenciavizsgálat az önértékelés és a különböző munkatársi csoportok kompetenciaértékelése közötti eltérés megbecsléséhez is. Az így kimutatott kompetenciadeficit nyújt kellő alapot „a megfelelő embert a megfelelő helyre” elv gyakorlati érvényesítéséhez, illetve a szükséges képzések tartalmának és formáinak („off” vagy „on-the-job” fejlesztő tréningek, e-learning, mentori program, stb.) megválasztásához. Az egyes rendszerek funkcionális modulja elősegíti a teljesítmény- és kompetenciacélok kitűzését, azok nyomon követését; a karriertervezést, illetve az utódlás- és helyettesítés-tervezést támogatja. A kiindulópontot a kompetenciák azonosítása és értékelése jelenti. A betöltött és potenciális állások kompetenciakövetelményei, valamint a munkavállalók kompetenciakészlete közötti deficit grafikus megjelenítése, rendszeres összevetése nyújt alapot az eltérések elemzéséhez és a változások, a munkavállaló fejlődésének nyomon követéséhez.

A munkavállalók kompetenciakészletének releváns adatai egy esetleges önértékelés vagy „társértékelés” révén bekerülnek a HR informatika

adatbázisokba. Eltérés elemzési vizsgálatokkal – a kompetenciadeficit nagyságától függően – képzési feladatokat, fejlődési irányokat és karrierutakat, karrierpályákat jelölhetnek ki számukra. Kompetenciailleszkedés esetén megtalálhatják azokat a munkaköröket, melynek betöltésére reális esélyük lehet.

Karrierperiódusok és a kompetenciafejlesztés kapcsolata

Az életkor függvényében az aktív foglalkozási életpálya négy karrierfázisra osztható (kezdeti-kibontakozó-top-kései), melyeket végigkísér a tudás elsajátításának és alkalmazásának - az egész életen át tartó tanulásnak - a folyamata. Jelen tanulmány szempontjából relevánsnak tekinthető

- a kezdeti karrier, melyet az életpálya-tervezés, a munkára való felkészülés, a kulcskompetenciák kialakítása, az első munkahelyválasztás és a szervezeti szocializáció jellemez (15-24. év között),
- a kibontakozó karrier fázisa (25-40. év között), melyhez egy konkrét tevékenység, szakma gyakorlásához szükséges kompetenciakészlet kifejlesztése és alkalmazása tartozik, mely során különösen ügyelni kell a „work and life balance” kialakítására, esetenként a szervezetek közötti mobilizációra.

A fázisok az egyéni életutak, szervezeti és szociális hatások, a karrierpályákat befolyásoló változások következtében másképp is alakulhatnak. Jelentőségük elsősorban abban van, hogy rámutatnak: az egyes fázisokhoz más és más karriercélok és stratégiák tartoz(hat)nak. Ez adja meg az egyéni kompetenciamenedzsment tartalmát is: a karrierfázisokhoz illeszkedő kompetenciafejlesztés megtervezését és végrehajtását.

Az életen át artó tanulás (LifeWide Learning)

Az ismeretek és kompetenciák fejlesztését célzó folyamat, amely felöleli az élet minden szakaszát, a formális képzést, és az akár a nyugdíjas

évekbe is benyúló non-formális tanulást. Az ideális LifeWide Learning (LWL) szisztéma átfogó, egymásra épülő szintek szerves egységét alkotja az alapfokú oktatástól a szakképzésen, felsőoktatáson át a felnőttképzésig. A LWL tanulási rendszer alapvető sajátossága a nyitottság, a rugalmasság, az interaktivitás, a tudáselemek modularitáson nyugvó egymásra épülése.

A LWL fogalomrendszere is kitüntetett figyelmet szentel a kompetencia munkaerő-piaci fogantatású megközelítésének. Ugyanis a szervezetek egyre kevésbé elégednek meg a humán tudástőke pusztá létével, számára az a fontos, hogy a munkaerőként jelentkező szakember alkalmazható, know-how jellegű szakmai,- és tanulni tudás birtokában legyen.

A folyamatos tanulás azonban csak akkor válhat életformává, ha a résztvevők motiváltsága magas intenzitású, és rendelkezésre áll az adekvát személyes kulcskompetencia készlet, a tanulási lehetőségek bő tárháza, valamint az információs –és kommunikációs eszközrendszer.

A folyamatos tanulás input motivációs feltételei a tanuló oldaláról:

- képesség az önálló tanulásra,
 - pozitív tanulási élmények visszacsatolása,
 - *stabil digitális kompetenciakészlet,*
- a megszerzett tudás társadalmi elismerése szakértelemként.

A digitális kulcskompetencia tanulást támogató funkciói

A digitális kompetencia az ismertetett 8 kulcskompetencia egyike, a számítástechnika és az elektronikus média készségszintű, megfontolt alkalmazása *általánosságban* a személyközi kommunikáció során, *konkrétan* a munka –és tanulási folyamatokban és a szabadidős tevékenységben, vagyis az életünk minden kontextusában jelen van.

A digitális írástudás további, a folyamatos tanulást támogató készségekhez kapcsolódva érvényesülhet, úgy, mint:

- a logikus és kritikai gondolkodás,

- a magas szintű információs (szerzés-feldolgozás-kezelés), készségek valamint
- a fejlett kommunikációs készségek.

A digitális kompetencia másrésztől *reprezentatív*, hiszen az ismereteknek, képességeknek és attitűdöknek olyan transzferábilis, többfunkciós rendszerét jelenti, amelyre minden embernek szüksége van személyes kibontakozása és fejlődése, a társadalmi részvétel és a sikeres munkavállalás érdekében.

A digitális kompetencia *jelentősége tehát komplexitásában rejlik*. A digitális kultúra eszközrendszerének használata ugyanis az információ megszerzésének, tárolásának, bemutatásának, megosztásának és továbbításának kompetenciáin túl kulcsot ad az önálló tanulás képességének ajtajához, a tanulási folyamathoz kapcsolatosan fejleszthető személyes, társas és módszerkompetenciák tárházához is (úgy, mint pl. csoportkommunikáció, együttműködés, prezentációs készség, kreativitás, felelősségteljes, etikus eszköz,- és információkezelés).

Az input feltételek - sikeres tanulás - versenyképes output eredmény triádja a LWL hajtóereje. A digitális kompetencia lenyűgöző természetességgel tágítja az ismeretszerzés lehetőségeit.

- a digitális kompetencia birtokában a tanulási folyamatokban tér –és időbeni kötöttség nélkül, *egyéni haladási ütem alakítható ki, a tanuló saját tanulási stílusának megfelelő tanulási stratégiát követhet, és ezek következtében a növekszik az önálló tanulás eredményessége iránti felelősségérzete, a tanulás hatékonysága.*
- a digitális készségek alkalmazásának további terepe a hálózatos, együttműködés általi, (collaborative learning), a tanuló társakkal és más oktatási szereplőkkel folytatott egyidejű vélemény- és információcsere révén történő tanulás.

Ennek során oktatók, tanulók és képző intézmények független kapcsolatrendszereket építenek ki, s ezeket az új kapcsolatokat egymás kultúrájának, ismereteinek, tudásának mélyítésére

használják. A hálózati együttműködés alkalmazásának relevanciáját a tanulási folyamatok bármely szintjén leginkább a munka-, illetve tanulóállomások földrajzi távolsága igazolja.

- *kiküszöbölhető a frusztratív szorongás*, amely a face to face oktatásban gyengíti a hallgatói teljesítményeket.
- *növeli a kreativitást*, az alkotó gondolkodást, sokirányú tevékenységet indukál, amely tovább tágítja a tanulási stratégiák és a tanulás során szerezhető tapasztalatok, kompetenciák lehetőségét.

A LifeWide Learning referencia kerete

Az Európa Tanács a már idézett „Memorandum az egész életen át tartó tanulásról” c. dokumentumában megfogalmazta *hat jelentőségteljes üzenetét*, mely a LWL referencia kereteként is értelmezhető, és jelentősen támaszkodik a digitális kompetenciákra:

- általános és folyamatos hozzáférés biztosítása mindenki számára az új ismeretekhez és készségekhez (*informatikai jártasság, idegennyelv-ismeret, műszaki kultúra, vállalkozási és szociális ismeretek és készségek*, de emellett egyre fontosabbá válnak az önérvényesítési készségek, mint az önbizalom, önirányítás kommunikáció és kockázatvállalás).
- nagyobb befektetés az emberi erőforrásokba, amit ösztönözni kell mind a szervezetek, mind az egyén szintjén (adórendszer, egyéni tanulási folyószámlák stb.).
- innováció az oktatásban és a tanulásban (*infokommunikációs technológia, intelligens tanulási terek*, oktatás helyett önálló tanulás, oktatók mentorokká, közvetítőkké képzése).
- a tanulás értékelése (megbízható és jó minőségű rendszereket kell kidolgozni az előzetes és tapasztalati tanulás elismeréséhez, akkreditációjához a munkaerő szabad mozgása érdekében is).
- információs és tanácsadó szolgáltatás (tanácsadó hálózat, pl. *IT mentor a digitális kompetenciák támogatására*).

- *a tanulás közelítése az otthonokhoz, a lakóhelyhez (infokommunikációs technológia, ösztönző programok az egyének, az önkormányzatok, a régiók számára, tanulóközpontok iskolákban, faluházakban, könyvtárakban, e-tanulás aktív alkalmazása).*

Korunk tudás alapú társadalmában nem megfelelő, nem elfogadható a tudás egysíkú értelmezése: nyilvánvaló, hogy sokféle használható tudásra van szükség. Csapó megkülönbözteti a kompetenciát, a szakértelmet és a műveltséget. Történeti áttekintést ad arról, hogy a kognitív tudományokban hogyan került a figyelem középpontjába a tudás szerveződésének a kérdése. Csapó³ szerint a tudás rendszerezése három szervező elv alapján történhet. Az első eset az, amikor a tudás rendszerét *egy adott szakterület logikája* határozza meg. A másik lehetőség, amikor a *kultúra*, a környező társadalmi kontextus és a személyes interakciók játsszák a meghatározó szerepet. Végül a legtermészetesebb szervező erő *az emberi tanulás pszichológiája*, ahogyan agyunk az általunk ismert dolgokat megjeleníti. Ez a három alapelv három dimenzióként is értelmezhető. Ebben a háromdimenziós térben bármilyen szervezett tudás elhelyezhető. Ez azt jelenti, hogy a tudás minden fajtájában mindhárom dimenzió jelen van, azonban nem egyforma mértékben. Csapó figyelmeztet arra, hogy milyen veszélyekkel járhat a kompetencia fogalmának divatos használata, és azt tanácsolja, hogy soha ne távolodjunk el a fogalom tudományos gyökereitől.

Az e-tanulás jellemző formái

A digitális kulcskompetencia látványos terepe a LWL minden szakaszában eredményesen alkalmazható elektronikus tanulás (e-learning).

Az e-learning –mint az közismert- a multimédia-technológiák és az internet használatán alapul, s a tanulás minősége javításának

³ CSAPÓ, Benő (2005): Tanuló társadalom és tudásalapú oktatási rendszer. In: Komlóssy Ákos (szerk.): Ismeretek és képességfejlesztés. A 42. Szegedi Nyári Egyetem Évkönyve. Tudományos Ismeretszerző Társulat, Szeged. p.5-21.

szolgáltatásban áll: terjedő infokommunikációs technológiaként a tanulást támogató erőforrások és szolgáltatások elérését, valamint egymástól távol lévő tanulók interakcióit és együttműködését integrálja digitalizált keretbe.

Az e-learning sokrétű eszközrendszere termékeny kreativitással, tanári médiakompetenciával hatékony, sokoldalú támogatást nyújthat a LWL bármely szakaszában felmerülő képzési cél megvalósításához. A tanulásmenedzselő szoftverek alkalmasak a tanulók egyéni haladásának folyamatos nyomon követésére. Ezáltal tanár és hallgató új típusú, személyes kapcsolatát, a tanulási folyamat testre szabott, formatív értékelését és segítségét is lehetővé teszik. Az e-learning szerepe a tanuló életkorának előrehaladásával, a digitális kompetencia stabil jelenléte mellett egyre jelentősebbé válhat.

Infokommunikáció a LWL szolgáltatásban

A LWL megvalósulásának meghatározó módszertani kérdése a modern információs és kommunikációs technológiai *eszközök penetrációja*, illetve az ezeket alkalmazni tudás mértéke, a digitális kompetenciakészlet birtoklása.

A formális oktatás-képzés intézményei -az alapfokú képzéstől a felsőoktatásig-, valamint az iskolarendszeren kívül tevékenykedő felnőttképzési szervezetek a LWL tudásmenedzsment-hálózatának alapegységei, egyre inkább infokommunikációs központjai.

A felsőoktatási intézmények élen járnak az infokommunikáció alkalmazásában. E tény arra predesztinál, hogy tevőlegesen részt vegyenek az életen át tartó tanulás stratégiájának, munkaprogramjának megvalósításában. Az intelligens tudásmenedzsment szoftverek, elektronikus oktatási rendszerek működtetésének legtermészetesebb közege a funkcionálisan jól működő, tudásmenedzselő intézmény.

A közeli jövő mindennapi tudásmenedzsment eszközei is már szemünk előtt vannak az okos telefonok, az M-learning képében.

Az infokommunikációs lehetőségeken túl azonban a tanulási motiváció megteremtése és fenntartása, végső soron az eredményesség alapvető feltétele a tanulási folyamathoz természetesen kapcsolódó személyes és társas kompetenciák, a személyközi kommunikáció alapjainak jelenléte.

Tanulásmódszertani megfontolások

A LWL módszertanilag megalapozott színterein az infokommunikációra alapozott e-tanulás és a jelenléti (hagyományos) oktatás együttes alkalmazása (blended vagy distributed learning) adekvát megoldás lehet a tanulás eredményességének fokozására, a tanulási lehetőségek szélesítésére és az intézmények gazdaságosabb, racionálisabb működésének elősegítésére.

A blended learning a tanulást segítő hatások változatos rendszerét jelenti: különböző színtereken, különböző időpontokban, különböző interaktív médiumon keresztül. A személyes és virtuális kommunikációs interakciók összehangolt rendszere gyakran tanulóközösségi (learning community) modell szerint szerveződik.

Elmosódik a határ az új típusú távoktatás és a hagyományos tanítás között: az új tanulási környezetek (distributed learning environment) formálása során célszerű felhasználni mindkét forma legjobb gyakorlatát a LWL folyamán az életkori sajátosságok (tanulási –és munkatapasztalatok, előzetes tudás, tanulási stílus és stratégia, élethelyzet, digitális kompetencia, stb.) valamint a képzés kimeneti követelményeinek figyelembe vétele mellett.

Összegzés, megállapítások

A globalizáció következtében az alacsony hozzáadott értéket termelő szakmunka fokozatosan elkerül az európai régióból, így Magyarországról is, megszüntetve ezáltal az alacsony képzettséget,

rutinszerű aktivitást igénylő munkahelyeket.

Az értékteremtő folyamatok regionális átrendeződése, a multinacionális cégek piaci pozícióinak erősödése magával hozza - többek között - az atipikus munkaformákban dolgozók számának emelkedését. A munkaerő-piaci kereslet az innovatív és adaptív kompetenciákkal rendelkező munkavállalók irányába mozdul el. Mindezek következtében a magyar munkaerő is csak termékenyebb kompetenciakészlettel, az egész életen át tartó tanulással lesz képes megőrizni produktivitását, juthat hozzá a magasabb értéktermelő kondíciókkal rendelkező állásokhoz.

Tapasztalhatjuk, hogy az EU-tagországok gazdaságaiban jelentősen megnövekedett a foglalkoztatási, munkaerő-piaci szempontok súlya. Egyrészt a tudás versenyképességének fejlesztése, másrészt a társadalmi kohézió, valamint a hátrányos helyzetű rétegek felzárkóztatása, az esélyegyenlőség biztosítása lett a kiemelt cél.

Az elkövetkező időszakban Magyarország szempontjából is a tudás versenyképességének növelése a legfontosabb prioritás, mert az ország gazdasági versenyképességének ez a legfőbb erőforrása és a legfőbb vagyona.

A szakértők egyetértenek abban, hogy növekszik az élet teljes körére kiterjedő (Lifewide Learning, LWL) tanulás szerepe, mely a napi munka során, szabadidőben, a családban, magántanulás révén vagy valamilyen közösségi tevékenység közben valósul meg (nem formális és informális tanulás).

A digitális kompetencia kulcskérdéssé vált az életen át tartó tanulás folyamatában.

A magyarországi képzők tapasztalatai szerint azonban a kompetencia penetrációja nincs szinkronban az infokommunikációs eszközökével. Bár a tanulók egyre inkább élnek az elektronikus forrásokkal, nem használják módszeresen azokat.

További problémát jelent, hogy a tanulók jelentős része nem elég képzett ahhoz, hogy az interneten beszerzett információ értékét megítélje, és a

megfelelő következtetéseket levonja. Ez abból ered, hogy az elektronikus információ használata még nem épült be kielégítő módon a tanulmányokba.

Reális várakozásnak tekinthetjük, hogy módosul az emberi erőforrásokba történő befektetések iránti elkötelezettség, és ezáltal növekszik a humán tőke fejlesztésének igénye.

Az emberi erőforrásokba történő befektetések növelése elvezethet a formális képzési rendszerek, illetve a felnőttképzés minőségének javításához, a kompetenciaközpontú szemlélet általánossá válásához a képzésben, a tudásalapú szervezetek építésében.

Bibliográfia

- BESSENYEI, István (2003): A tudásmenedzsment-hálózatok a munka és a tanulás integrációjában. Szakképzési szemle, 2003. 2. sz. p. 69–177.
- CSAPÓ, Benő (2005): Tanuló társadalom és tudásalapú oktatási rendszer. In: Komlóssy Ákos (szerk.): Ismeretek és képességfejlesztés. A 42. Szegedi Nyári Egyetem Évkönyve. Tudományos Ismeretszerző Társulat, Szeged. p.5-21.
- Európa kézikönyv az élethosszig tartó tanulásról (2001): In: Dokumentumok, szervezetek, programok az emberi erőforrás-fejlesztés, a felnőttképzés, a közösségi művelődés és az ifjúsági programok terén. (főszerkesztő Sz. Tóth János, társszerkesztő Mihályfi Márta, Sum István; munkatársak Balogh Zsuzsanna et al.] – Magyar Népfőiskolai Társaság, Bp.
- HENCZI, Lajos (2006): E-learning tananyagok alkalmazása a szakképzésben. Szakképzési Szemle, 2006. 22/2. p. 125-157.
- LENGYEL, Zsuzsanna (2004): Távtanuló. Főiskolai jegyzet. Gábor Dénes Főiskola, Bp.

- Memorandum az egész élet át tartó tanulásról (2000). Commission Staff Working Paper. A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels. Fordította és megjelenteti a Magyar Népfőiskolai Társaság. <http://www.oki.hu/eudok.asp>
- MORGAN, J. (2005): Lifelong learning in an era of globalization: What is the relationship and why is it important? In: Kálmán Anikó (szerk.): I. Magyar Nemzeti és Nemzetközi Lifelong Learning Konferencia. MELLearnEgyesület, Debrecen. p. 38–39.
- OECD (2000): Knowledge Management in the Learning Society. Paris, OECD.
- Qualifications and Curriculum Authority (QCA) (<http://www.qca.org.uk/qualifications/types/596.htm1>)
- SOLTÉSZ, Péter(2004): Lifelong learning rendszerek finanszírozása. Nemzetközi kitekintés. Magyar felsőoktatás, 2004. 3. sz. p. 39–47.
- SZ.TÓTH, János (2004. szerk.): Felnőttképzés az Európai Unióban. Kézikönyv az élethosszig tartó tanulásról. II.
- The integrated person, How curriculum development relates to new competencies by Jos Letschert, pp.7-23. 2004 CIDREE/SLO: Consortium of Institutions for Development and Research in Education in Europe/Netherlands Institute for Curriculum Development, Enschede.
- TÓT, Éva (2003): A nem formális tanulás elismerése – szemlélet és módszerek. Szakképzési Szemle, 2003. 2. sz. p. 178–193.
- UDVARDI-LAKOS Endre (2003): Lifelong learning, modul, kompetencia. (Tézisek és magyarázatok). Szakképzési Szemle, 2003. 1. sz. p. 19–38.

Abstract

The challenge of the 21st century is the support of the need for LifeWide Learning (LWL) and embedding it into social awareness. The Lisbon Conference of the European Council in March 2000 has concluded that the

development of the knowledge based economy and of the information society depends on the total reformation of the educational and training system.

As a result, the European Commission set the target in the same year to increase the standard and quality of European educational and training systems to a level that can function as a model internationally. As the basis of the value concept, the Commission emphatically named the key competencies, among them the ability to learn and the development of using infocommunication tools.

The topic has recently become the centre of attention as the key competence kit fulfilling the value function that can be interpreted as the pragmatic projection of knowledge conception and which is developed in the course of formal education enriches the corporate culture, the ability to react and ultimately the competitiveness as an indispensable condition through the individual.

Budapest, 2008. január