

Érzés vagy racionális tény?

Az önbizalom, mint a LLL egyik kulcstényezője

Bevezetés

Az egyetemek és más felsőoktatási intézmények, mint a társadalmi változások fő mozgatórugóinak társadalmi szerepe lényegbevágó egy olyan Európa felépítésében, ahol a szellemi tőke hatása a társadalmi és gazdasági fejlődésben mérhető. Európa versenyképességének javítására való törekvés jegyében az Európai Bizottság 2009. november 26-i határozatában a következőket állapította meg az oktatás szerepének fejlesztéséről:

„Ha az Európai Unió fel akar készülni, hogy szembenézzen a versengő globális gazdaság, az éghajlatváltozás és az előregedő lakosság okozta hosszútávú kihívásokkal, akkor a Tudásháromszög mindhárom elemének önmagában és egymással együtt is jól kell működnie”.

Az Európai Bizottság iránymutatásával összhangban a svéd EU elnökség „*A Tudásháromszög, mint a jövő Európájának alakítója*” című 2009-ben megvalósult konferenciájának legfőbb megállapításai szerint az európai felsőoktatási intézményeknek központi szerepet kell játszaniuk a Tudásháromszög kölcsönhatásaiban. Mindezt úgy kell, hogy tegyék, hogy a társadalom és a gazdaság számára hasznos tudást alkotnak, és azt terjesztik, valamint összekötik a kutatást, oktatást és innovációt a tágabb közösséggel való együttműködés folyamán. A Tudásháromszög koncepciója összefüggésben áll azzal az igénnyel, hogy rendszeres és folyamatos interakcióval javítsák a három területen (oktatás, kutatás, innováció) megvalósuló befektetések hatásait. A felsőoktatás számára elengedhetetlenül fontos, hogy képesek legyenek a Tudásháromszöget szemléletmóddá alakítani, ami az egyetemek egyedülálló erősségévé válhat.

A Hármas spirál együttműködési modell (egyetemek-vállalkozások-közszféra) és a Tudásháromszög modell (kutatás-oktatás-innováció) hangsúlyozza az egyetem különböző funkciói közötti szinergia térnyerésének fontosságát.

Egy évvel korábban az Európai Egyetemek Szövetsége (EUA) 2008. október 23-25-én Rotterdamban tartott konferenciáján, amelynek témája „*A befogadó és felelős egyetemek*” volt, az Európa minden részéről érkező intézmények képviselői elfogadták az Európai Egyetemek Lifelong Learning Kartáját (Kálmán, 2007).

A Karta - amelyet az életen át tartó tanulás stratégiáinak kialakítása és megvalósítása érdekében a felsőoktatási intézmények részéről megfogalmazott vállalások formájában szerkesztettek meg, és amely szintén hasonló vállalásokat javasolt a kormányzatnak és a regionális partnereknek - célja az volt, hogy hozzásegítse az európai felsőoktatási intézményeket saját lifelong learning intézményi szerepük kialakításához, amellyel az Európai Tudás központi pillérévé válhatnak.

Az élethosszig tartó tanulás és felnőttképzés jelentősége hazai és nemzetközi vonatkozásban tehát egyaránt kiemelt jelentőségű kérdés mind az egyetemek, mind pedig a gazdasági szereplők és a közszféra számára. Módjára és módszereire vonatkozóan egyre több megoldás születik, a kérdés mégis, hogy mitől lesz a felnőttképzés eredményes és eredményességét milyen tényezők befolyásolják?

Az egyetemek stratégiai kérdéseinek megválaszolásához elengedhetetlenül fontos ismerni a legfőbb érintett, a felnőtt tanuló szükségleteit és lehetőségeit az élethosszig tanulásra vonatkozóan.

A tanulmány Dr. Kálmán Anikó és Nyéki Emőke közös munkája, mely közös kutatásuk témájához kapcsolódva arra keresi a választ, hogy a felnőttképzés alakulását, módját és eredményességét hogyan segíti a hallgató önbizalma, illetve a hallgatóknak, mint a tudás társalkotóinak melyek az egyéni adottságaik, szükségleteik és lehetőségeik. Ezeknek az információknak az ismerete és szem előtt tartása jelentősen befolyásolja a felnőttképzés eredményességét és a Tudásháromszög működőképességét.

A kihívás

Napjainkban Európa az idősödő társadalom problémájával szembesül. 2010 és 2020 között jelentős demográfiai átalakulás várható, a 20-29 év közötti fiatalok száma 10%-kal fog csökkenni. A felsőoktatás szemszögéből nézve, a különböző felnőttoktatási képzésekben ez kevesebb fiatal, ugyanakkor több felnőtt hallgatót eredményez. Emellett napjainkban a felsőoktatás új mintája van kialakulóban, amelyet az információs és tudás alapú társadalom igényeire való magasabb fokú érzékenység jellemez. Az egyetemek az élethosszig tartó tanulást egyre inkább olyan prioritásnak tekintik, amely különböző módon megjelenik az intézményi stratégiákban. A felsőoktatási intézmények felismerték saját felelősségüket abban, hogy képessé kell válniuk a felnőtt tanuló bevonására és támogatniuk kell a hallgatókat, hogy a tőlük elvárható legjobb teljesítményt nyújthassák tanulmányaik során. A középpontban tehát a tanulók vannak.

Ezeknek a tényezőknek köszönhetően napjainkban az egyetemről kialakított kép változóban van. Hagyományosan a felsőoktatási intézmények a tudásteremtést jelentették, illetve a különböző társadalmi osztályok és munkaerőpiac követelményeinek tettek eleget. Ma már azonban a hagyományos egyetemek csak részben képesek megfelelni a globális tudástársadalom igényeinek és követelményeinek. A munkaerőpiac részéről elvárásként jelenik meg a társadalmilag hasznos tudás folyamatos bővítése és a meglévő ismeretek áramoltatása, a tapasztalatok cseréje. A tudományos tudástermelés és innováció gazdasági növekedéshez vezet, ezért szükség van a felsőoktatás új mintájára, amely megköveteli a hagyományos egyetemek átalakítását. Ehhez a minőség megtartására, a teljesítmény növelésére és a lehető legnagyobb értéknövelésre van szükség, hiszen a felsőoktatásnak továbbra is tudnia kell reagálni a társadalmi és gazdasági szükségletekre. Nyitni kell a társadalom széles rétegei felé is: ki kell szolgálni a felmerülő tanulási igényeket a felnőtt tanuló adottságainak figyelembe vételével, rugalmas, kreatív és innovatív tanulási környezetet kell biztosítani, illetve tovább kell erősíteni a felsőoktatás és a gazdaság együttműködését.

A nemzetközi törekvéssel összhangban az egész életen át tartó tanulás nemzeti stratégiájának megújításában fontos szerepet kell játszania a felsőoktatási intézményeknek. A felsőoktatási intézményekben szemléletváltásra van szükség: az egész életen át tartó tanulás kérdése az egyetemi képzés egyik fő területének kellene, hogy legyen oly módon, hogy a stratégia kialakításakor a hallgató, mint a folyamat legfontosabb szereplője kerüljön a figyelem középpontjába.

Adottságok

A nyugati civilizáció előnyben részesíti a cselekvést: az egyetemi világ és a hasonló intellektuális körökön kívül az embereknek jobb véleménye van egy személyről, ha cselekvő ember, mintha nagy gondolkodó lenne. Az elméleti tudás akkor válik értékesé, amikor az alkalmazott tudásként, kompetenciaként ölt testet. Viselkedésünket, cselekedeteinket pedig alapvetően az otthonról hozott mintáink befolyásolják.

Egy olyan elméleti tudásnak, mint a vállalkozói ismereteknek a hétköznapi hasznosítását vizsgálta korábbi tanulmányában a Reisinger - Kovács (2013) szerzőpáros, akik arra keresték a választ, hogy a felsőoktatásban tanult vállalkozói ismeretek mennyire meghatározóak a diákok életében. Vizsgálatukban arra a megállapításra jutottak, hogy a családi minta meghatározóbb az intézményben tanultaknál.

Amikor tehát a felsőoktatás paradigmaváltásáról, a kutatási eredmények és a tanult ismeretek gazdasági hasznosíthatóságának fontosságáról gondolkodunk, elengedhetetlenül fontos a felnőtt tanuló meglévő tudását, családból hozott tanult mintáit is szem előtt tartanunk. Az egyik ilyen „otthonról hozott” képességünk az önbizalmunk, mely alapfeltétele a felnőttkori tanuláshoz, az eredményes élethosszig tartó tanuláshoz.

Az önbizalom kérdéskörében jelentős nemzetközi tudással rendelkezik a szervezetfejlesztéssel, felnőttképzéssel foglalkozó amerikai cég, a FranklinCovey. A New York-i tőzsdén bejegyzett szervezet évi 15 millió dollárt költ kutatásokra, melyek jelentős része a bizalom és önbizalom témához kapcsolódik. A cég több, mint 160 országban van jelen, ezek egyike Magyarország. Nyéki Emőke, a hazai szervezet egyik tréner-tanácsadója, és a bizalom téma magyarországi felelőse, saját kutatásában az önbizalom jelentőségére kívánt rámutatni a felnőttkori eredményesség vonatkozásában. Kutatási hipotézise, hogy a saját magunkról alkotott pozitív meggyőződésünk alapvetően befolyásolja az eredményeinket és az eredményességünk visszahat az önbizalmunkra.

Az önbizalom gyakran érzés formájában képződik le a tudatunkban. Nyéki Emőke munkája során ezt az érzést, emóciót bontja le racionális és mérhető tényezőkre, majd ezek hatását mutatja be kutatásában, sikeres felsővezetők saját magukról alkotott képének tükrében.

A tanulmányban felhasznált adatok iskolarendszeren kívüli felnőttképzés során, versenyszférában dolgozó felsővezetők körében 2014-től mért eredményekből származnak. Az adatok értékelésekor a kutató felnőttképzésben szerzett 8 éves ismereteit és tudását korábbi, több évtizedes saját vezetői tapasztalataival egészíti ki.

Önbizalom az OECD felmérés tükrében

A vizsgálat aktualitását a PIAAC¹, - felnőttekre is kiterjesztett OECD kompetencia felmérés² - eredménye generálta, miszerint minél magasabban képzett és minél inkább értékes munkaerő-piaci kompetenciákkal rendelkezik egy felnőtt, annál nagyobb arányban talál elvárásainak megfelelő állást. Ugyanakkor kimutatható, hogy a magasabb készség szint nem pusztán a munkaerő-piaci esélyeket növeli, de kedvezően hat az egészségi állapotra és az önbizalomra, illetve a mások iránti bizalom mértékére is. Ez az önbizalom elengedhetetlenül szükséges a XXI. századi tudásalapú társadalom elvárásainak megfelelő, és naprakész tudás megszerzéséhez, az élethosszig tartó tanulás (LLL)

¹ Programme for the International Assessment of Adult Competencies

² Forrás: http://www.oecd.org/site/piaac/SkillsOutlook_2013_ebook.pdf

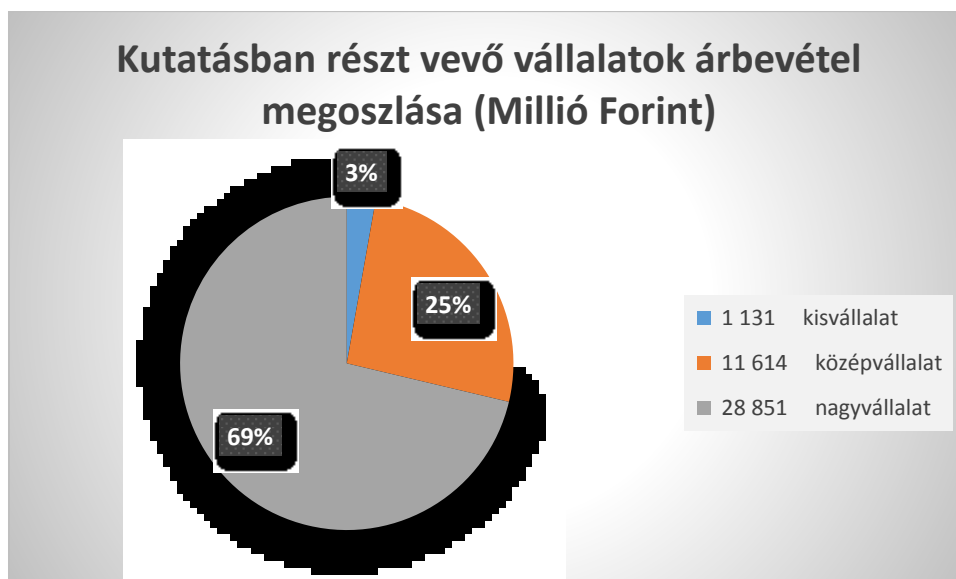
gyakorlatához és gyakorlásához. Csak az képes tudását tudatosan élethosszig bővíteni, kompetenciáit fejleszteni, aki egészséges énképből eredő önértékeléssel és önbecsüléssel rendelkezik. A saját belső szükségletből eredő új ismeretek beazonosításához, majd elsajátításához az önbizalom ad erőt, hitet és szorgalmat életkortól függetlenül, majd az így bővített tudás tovább erősíti az önbizalmat –, ahogyan azt a korábban hivatkozott PIAAC felnőttek körében végzett kompetencia felmérési eredmény is igazolja.

Magyarország 2016-ban csatlakozott ehhez a nemzetközi programhoz. Az előkészítéseket követően 2017 tavaszán indul Magyarországon az a 6000 főt érintő mérés, amelynek első eredményei az OECD ütemezés szerint 2019-ben várhatóak. A felmérésben a vizsgálatba bevont 15-65 év közötti felnőtt lakosságot reprezentáló 5000 fős statisztikai minta Magyarországon további 1000 fős álláskereső mintával egészül ki.

Saját vizsgálat

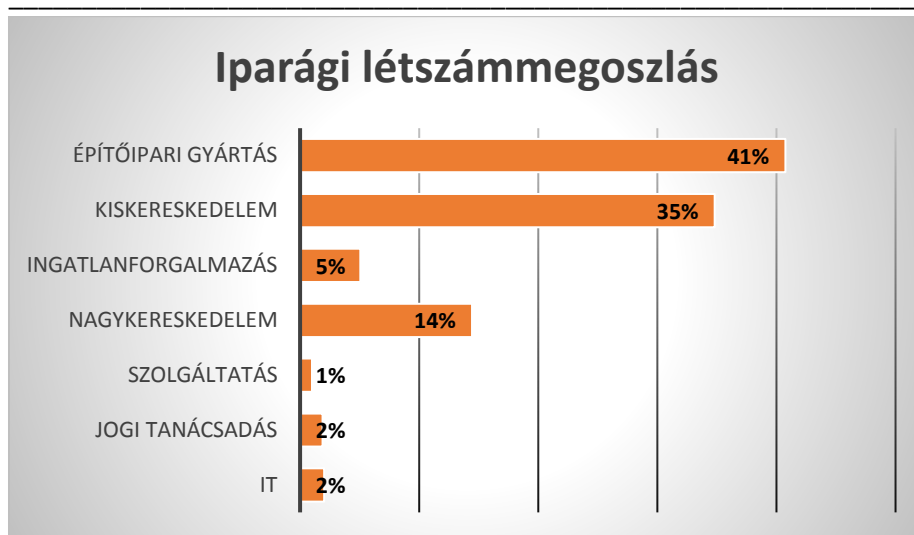
Az említett saját kutatás a versenyszférát és az ott vezető pozíciót betöltő felnőtt lakosságot célozza abból a feltevésből kiindulva, hogy az ott mért adatok várhatóan magas értéket képviselnek, ugyanakkor a tendenciákból társadalmi vonatkozású összefüggések olvashatók ki.

A kutatásban részt vevő vállalatok összes árbevétele 41,596 Mrd Forint. Az árbevétel megoszlását a kis-, közép- és nagyvállalatok között az 1. sz. ábra mutatja.



1. ábra

A kiválasztott gazdasági szereplők mérési eredményei az IT szektorból, építőiparból, szolgáltató szektorból, kereskedelemből és jogi tanácsadó cégből származnak. A mérésben részt vevő vállalatok összes alkalmazotti létszáma 692 fő. A létszám iparági megoszlása a 2. sz. ábrán látható.



2. ábra

Az online mérés a felsővezetők bizalmi indexére fókuszált, ezekből azok a szervezetek kerültek kiválasztásra, ahol az első számú vezető is részt vett a felmérésben.

Az így kiválasztott 7 szervezet 9 felsővezetőjéből 7 magyar származású és 2 nem európai külföldi vezető. A 7 szervezetből összesen 708-an vettek részt a felmérésben, közülük 79-en értékelték közvetlenül vezetőiket, így átlagosan 9-en alkottak véleményt 1 vezetőről.

A felmérés online és anonim módon, 360°-os mérés formájában történt, tehát a szervezetek teljes vezetői csapatát értékelték a beosztottak, az azonos szintű munkatársak és a vezetők, kiegészítve a saját értékeléseket. Az első számú vezetők – a későbbiekben a CEO³ rövidítés szinonimaként értelmezendő – értelemszerűen nem rendelkeznek vezetőtől származó értékeléssel, az ő felmérésük így tekintendő 360°-os eredménynek.

A felmérés fókuszában a bizalom állt annak több aspektusában: önbizalom, kapcsolati bizalom, szervezeti és piaci bizalom. Jelen vizsgálat a felmérés teljes spektrumából csak az önbizalom kérdéskörére szűkít, ezen belül a 4 tényező – a hitelesség, a szándék, a képességek és az eredmények – közül kettőt emel ki: a képességeket és az eredményeket, összhangban a PIAAC vizsgálatával. A felmérés vizsgálja, hogy a vezetők hogyan ítélik meg a saját képességeiket, illetve eredményességüket és ezeket az értékeket veti össze az őket értékelők véleményével.

A kompetenciavizsgálatból az eredményekről alkotott vélemény azért különösen érdekes, mert a vizsgált személyek az adott szervezet hierarchiájának csúcsán vannak, pozíciójuk alapján akár őket tekinthetnénk a legeredményesebbnek.

A saját képességekről alkotott vélemény jelentőségét a PIAAC vizsgálaton kívül 2016-ban 17 országban végzett felmérés eredménye adja, mely a belső kritikusnak, a negatív önkritikának a visszatartó erejét vizsgálta. A Japántól Kanadáig végzett globális felmérésben (Live Insync test⁴) Magyarország is részt vett, ahol 1000 nőt kérdeztek meg a saját magával szemben támasztott elvárásairól. A magyar nők 80%-a egyetértett azzal, hogy a saját önkritikájuk jóval erősebb negatív hatást gyakorol rájuk, mint a külső tényezők. A nemzetközi válaszadók a magyar nők 80%-val szemben csak 60%-ban értettek egyet az állítással – a különbség figyelemre méltó.

³ CEO: chief executive officer

⁴ Forrás: <http://www.danoneactivia.co.uk/live-insync> Letöltés ideje: 2017. április 15.

Bár a Live Insync felmérés kizárólag nőket kérdezett meg és a magyar bizalom felmérésben résztvevő cégek első számú vezetői kizárólag férfiak, ha kulturális jelenségként tudjuk értelmezni a nemzetközi összehasonlításban is drámai értéket, akkor feltételezhetjük, hogy a férfiak önkritikája is erős – esetleg nem annyira, mint a hölgyeké. Éppen ezért a felmérés értékelésekor külön hangsúlyt kapott a vezető saját kompetenciáiról alkotott véleménye és az általa mérésbe bevont munkatársak véleménye közötti különbség: megfigyelhető-e bármilyen tendencia az önkritika és a mások véleménye között?

Topmenedzserek önbizalma

A szervezetek 71%-ában a CEO önbizalmát erősebbnek értékelik a munkatársaik, mint a többi felsővezetőt – a saját magukba vetett hitüket 4,33%-kal erősebbnek ítélik meg.

A vizsgált szervezetek 78%-ában a CEO saját önbizalmáról alkotott véleménye magasabb értéket mutat a többi vezetőnél mért értéknél – a különbség 5,43 %.

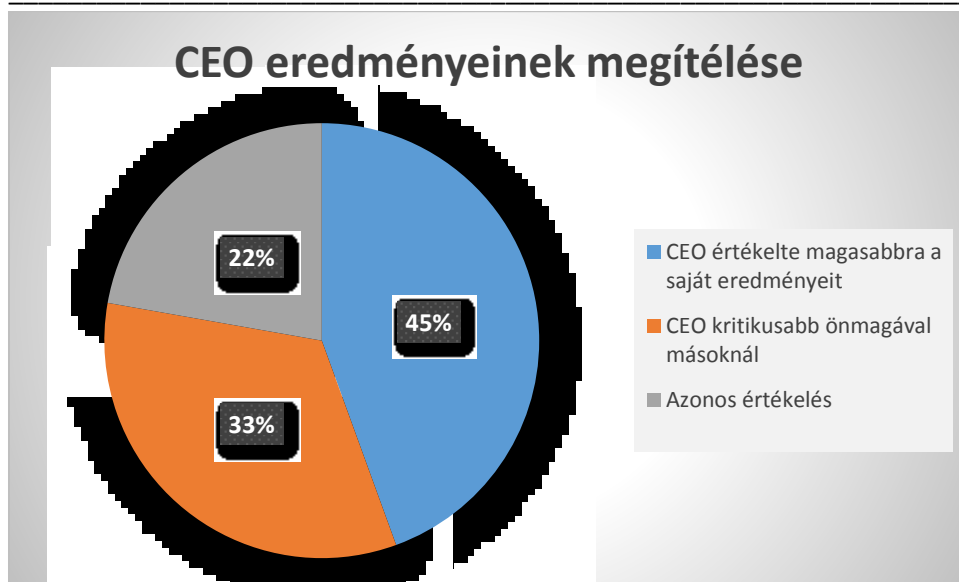
A szervezetek 56%-ában a CEO saját önbizalmáról alkotott kép magasabb értéket mutat, mint ahogyan mások megítélik az ő önbizalmát – ahol ez igaz, ott átlagosan 7,4% az eltérés, azonban azokban a szervezetekben, ahol az első számú vezető kritikussabb a saját önbizalmával kapcsolatban másoknál, ott ez a negatív érték -3,75%.

Az adatok tükrében látható, hogy a munkatársak feltételezése szerint az első számú vezetőnek van a legnagyobb önbizalma a vezetők közötti összehasonlításban, ami a mások véleménye tükrében igaznak bizonyul. Ugyanakkor az önbizalom mértékének megítélése már eltérő, a CEO-knak közel a fele kritikussabb magával szemben, mint ahogyan mások feltételezik róla.

Az eredményesség kritikája

Ha elfogadjuk azt a hipotézist, hogy az elért eredmények erősítik a saját magunkról alkotott pozitív meggyőződésünket, az önbizalmunkat, akkor a szervezetek hierarchiájában legmagasabb pozícióba kerülők feltételezhetően saját eredményeiket pozitívan értékelik.

A számok nem támasztják alá teljes mértékben a hipotézist: a CEO-k 44,4%-a értékelte magasabbra a saját eredményeit, mint az őket értékelők, 33,3%-uk kritikussabb volt önmagukkal szemben másoknál, míg 22,2%-uk azonos módon értékelte saját eredményeit. (3. ábra)

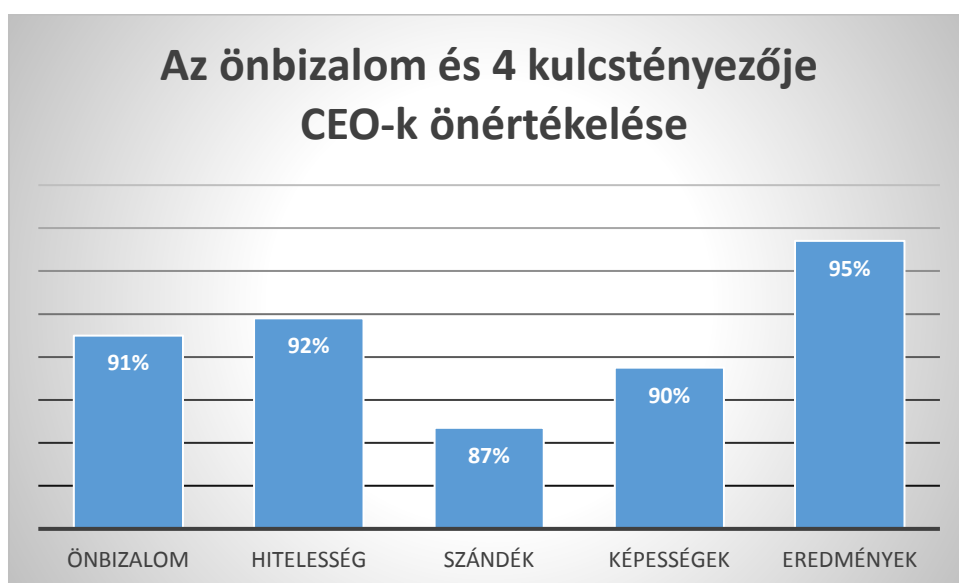


3. ábra

Az a feltételezés, miszerint az elért eredmények befolyásolják a legnagyobb mértékben az önbizalmunkat, bizonyítást nyert, mivel a szervezetek 88,8%-ban korrelációt mutat a CEO saját önbizalmáról és eredményességéről alkotott kép a mások véleményével összehasonlítva. Másként megfogalmazva, ahol a CEO saját önbizalmáról mért érték magasabb (vagy alacsonyabb), mint a mások által adott érték, ott ez a korreláció igaz 88,8%-ban az eredmények megítélésére is.

A kiinduló feltételezés, hogy a felsővezetők önbizalma magasabb az átlagnál, szintén bizonyítva látszik. Az összes vizsgált vezető önbizalom értékének átlaga 85%, míg a CEO-ké 91%.

Az online mérés eredményét a 4 kulcstényező (hitelesség, szándék, képességek, eredmények) vonatkozásában összehasonlítva jól látszik, hogy a saját eredményeikről a legerősebb a pozitív meggyőződésük az első számú vezetőknek. (4. ábra)



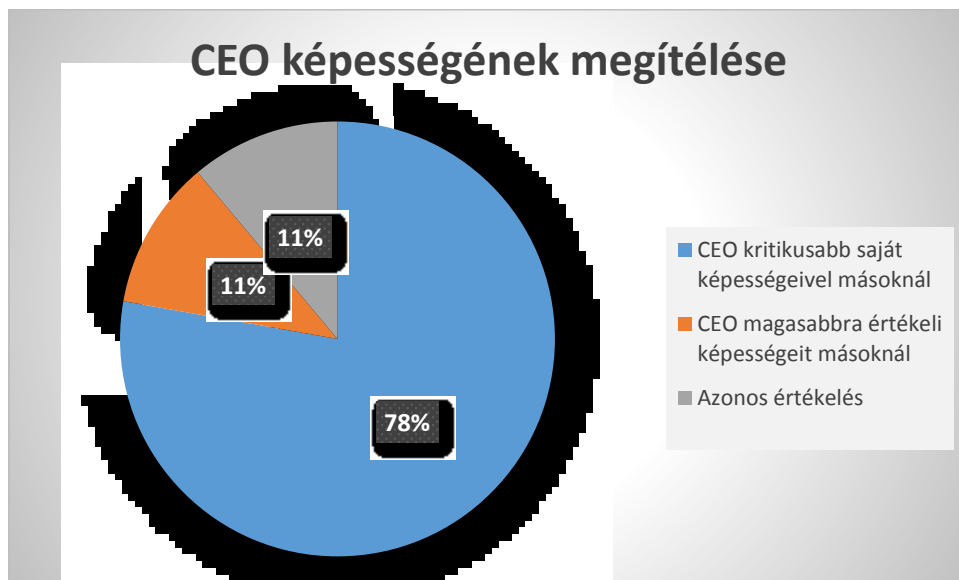
4. ábra

Objektív eredmények, szubjektív képességek

A korábban említett PIAAC felmérés eredménye kimutatta, hogy a magasabb készség szint kedvezően hat az egészségi állapotra és az önbizalomra, illetve a mások iránti bizalom mértékére, tehát kijelenthetjük, hogy fontos a magasabb készség szint. Ugyanakkor fontos volt megvizsgálni, hogy azok a vezetők, akik feltételezhetően magasan képzettek, készségeik a szervezet többi alkalmazottjaival szemben magasabb szintűek, tisztában is vannak-e ezeknek a készségeiknek a meglétével, illetve reálisan ítélik-e meg azokat.

Ahogy a 4. ábra is mutatja, az eredmények saját pozitív megítélése 95% volt, a képességek vonatkozásában ez az érték 90%-ot mutat. Míg az eredményeiket a vezetők nap, mint nap a célszámok és tényszámok összehasonlításával objektíven tudják mérni, a képességeiket szubjektív értékelés alapján ítélik meg ők és kollégáik egyaránt. A korábban hivatkozott belső negatív kritikus hatására vonatkozó, nők körében végzett kutatás eredménye visszaköszönni látszik a férfi felsővezetők körében is: a kutatás fókuszában lévő férfi felsővezetők szubjektív megítélésük alapján alulértékelik saját képességeiket a másokkal való összehasonlítás tükrében.

Tovább finomítva a vizsgálatot a kutató meglepő megállapításra jutott. A szervezetek első számú vezetőinek 78%-a alacsonyabbra értékeli a saját készségeit, mint munkatársai, csupán 11%-uk gondolja erősebbnek azokat, mint mások és 11%-uk megítélése esik egybe másokéval (5. ábra). Az eredmények tükrében megerősítve látszik az a feltételezés, hogy az önkritika erős megléte kulturális sajátosságunk. Aki nem értékelt alacsonyabbra saját képességeit másoknál, az a két nem európai vezető.



5. ábra

Némileg árnyalja a képet, hogy a saját önbizalom megítélése és a saját képességekkel szembeni önkritikus szemlélet kevésbé mutat korrelációt – 66,7%-ban –, mint az eredmények vonatkozásában. Ez az adat megerősíti azt a feltételezést, hogy az elért eredmények erősítik a legjobban az önbizalmat, a magunkról alkotott pozitív meggyőződést.

Bizalomból gazdasági tényező

A kutatás eredményeként bebizonyosodott, hogy a saját magunkról alkotott pozitív meggyőződésünk alapvetően befolyásolja az eredményeinket és az eredményességünk visszahat az önbizalmunkra. A szervezetek csúcán dolgozó első számú vezetők, mint eredményes munkaerőpiaci szereplők esetében látszik, az önbizalom kulcstényezője az eredményességnek. A kiinduló feltételezés bizonyítást nyert és hasznos ezt a tapasztalatot kiterjeszteni a munkaerőpiac minden szereplőjére akár a munkavégzés, akár az élethosszig tartó tanulás bármely formája vonatkozásában. A jó teljesítménynek és az emberi erőforrásba való befektetés megtérülésének egyaránt fontos feltétele a bizalomteli támogató környezet és az egyén önbizalma, saját magába vetett hite (Schultz, 1983).

A tanulóknak önmagát „kompetens tanulóknak” (Kálmán, 2009) kell érezniük. A tanulóknak megfelelő információt kell tudniuk elsajátítani, amelyhez elegendő idő és fenyegetettségtől mentes támogatói környezet, valamint hatékony tanulási stratégiák és értelmezési minták szükségesek. Ebből adódóan a "hogyan kell tanulni tanulását" (a tanulásfejlesztést) a felnőtt tanulási képesség előfeltételeként és lényegi elemeként kell biztosítani az élethosszig tartó tanulás során.

Míg a gépekre, berendezésekre fordított tőkét a számviteli szabályoknak megfelelően beruházásként számoljuk el a könyvelésben, az oktatásra fordított pénz költségként jelenik meg a könyvelésben. Ahhoz, hogy ez a költség megtérülő befektetés legyen, a megszerzett tudás alkalmazását és a fejlesztett készségeket, elért eredményeket tudatosítanunk kell a munkaerőben. Ez az oktatás-módszertani lépés gyermekkorban evidencia, felnőttkorban mégis elmarad a képzési folyamatból. Nem elég tehát a munkaerő képességeit fejleszteni, nagyon fontos, hogy elért eredményeit tudatosítsuk konkrét tényekre alapozott rendszeres visszajelzéssel, illetve munkája során lehetőséget kell, hogy kapjon a megszerzett tudás alkalmazására. A visszajelzés csak akkor eredményes, ha kölcsönös bizalomra épülő kapcsolat jellemzi az érintetteket. Ehhez a felnőttet oktatóknak az értékelést, mint működési módot kell alkalmazniuk a teljes tanulási folyamat során a megfigyelés, kérdés, magyarázatadás folytonos folyamatának részeként, bátorítva a hallgatót a reális önértékelésre is. A felnőtt tanuló lássa pontosan erősségeit és fejlesztendő pontjait, kapjon értékes visszajelzést arról, hogyan végzi a munkáját, fenntartva érdeklődését és motivációját (Kálmán, 2009).

Nyéki Emőke egy korábbi kutatásában az amerikai felnőttképzés (Maróti, 2010) megközelítését és gyakorlatát hasonlította össze az európai gyakorlattal. Megállapítható, hogy míg az amerikai felnőttképzés a bőség szemléletből táplálkozik – mennyi mindent tud már a felnőtt és arra fókuszál, hogy ez a tudás hogyan fejleszthető komplementer tudással és a képzés során össze is kapcsolja a meglévő ismeretet az új tudással -, addig Európában hiányszemlélet jellemzi a képzés fókuszát: mi az, amit nem tud a felnőtt? Ilyen módon az európai felnőtt ún. tudásszigeteket tudhat magáénak, azonban ez a tudás gyakran nem válik alkalmazott tudássá, kompetenciává és ebből adódóan nem érzi magát eredményesebbnek a felnőtt tudása fejlesztésétől. („Van még egy papírom” – mondja gyakran a tanuló és új végzettséget szerző felnőtt) (Polónyi és Timár, 2001).

Mackie R. (1981) olyan szerzők írásait összegezte, akik tanulási elméletből vontak le következtetéseket a felnőttképzés jó gyakorlatára vonatkozóan, a tanuló motivációján, a tanulási képességeken és stílusok különbözőségeken figyelembe vételén kívül kiemeli, hogy az új ismeret a tanuló meglévő ismereteire kell, hogy épüljön és azokhoz kell kapcsolódnia. Ezzel a megközelítéssel növelhető a felnőtt tanuló saját eredményességére vonatkozó érzése és önbizalma (Mackie, 1981).

A megszerzett új ismeretek gyakran spontán módon kerülnek alkalmazásra, ennek tudatosításával erősíthető az eredményesség érzése.

Konklúzió

A felnőttképzés módszertanába fontos beépíteni a tanultak alkalmazását és annak értékelését a tanuló, illetve környezete által, ezzel erősítve az eredményesség érzését. Ez a gyakorlat intézményi és nemzetgazdasági szinten is növelheti az élethosszig tartó tanulás eredményességét, az egyén elégedettségének, boldogság szintjének növelése mellett – az utóbbi pedig szükséges feltétele a motiváció kialakulásának. A motivált, boldog és önbizalommal rendelkező felnőtt tanuló képes lesz tudását oly módon bővíteni, hogy az hatással legyen a társadalom és a gazdaság fejlődésére. Az egyetemeknek tehát lifelong learning stratégiájukat úgy kell kialakítaniuk, hogy az képes legyen bátorítani és bevonni a felnőttet a kutatásra, az új ismeretek és összefüggések elsajátítására vonatkozóan, ahhoz megfelelő tudást kell biztosítani az oktatás során és mindezek együttes alkalmazásával innovatív, a gazdaság számára is értékes és alkalmazható eredményeket kell tudni produkálni.

Irodalomjegyzék:

- Kálmán Anikó (2007, szerk.): *A European Comparative Survey on National University Lifelong Learning Networking, EULLearn European University Lifelong Learning Network Targeted*. REXPO, Debrecen.
- Reisinger Adrienn és Kovács Norbert (2013): Családi vállalkozás folytatása vagy saját vállalkozás indítása? A befolyásoló tényezők feltérképezése. In: Róbert Péter (szerk.): *Gazdaság és morál: tiszta társadalom, tiszta gazdaság*. Széchenyi István Egyetem, Győr. 253–263.
- Theodore W. Schultz (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Kálmán Anikó (2009): Élettávú tanulás: következtetések az oktatók számára. In: Kálmán Anikó (szerk.): *Az oktatástól a tanuláshig*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet Műszaki Pedagógia Tanszék, Budapest. 159 – 160.
- Kálmán Anikó (2009): Az értékelésről. In: Kálmán Anikó (szerk.): *Az oktatástól az önálló tanuláshig*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet Műszaki Pedagógia Tanszék, Budapest. 175 – 183.
- Maróti Andor (2010): Nemzetközi összehasonlító felnőttoktatás. Nemzeti Tankönyvkiadó Zrt, Budapest.
- Polónyi István és Timár János (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Új Mandátum, Budapest.
- Mackie, K. (1981): *The Application of Learning Theory to Adult Teaching. Adults: Psychological and Educational Perspectives Series*. University of Nottingham Department of Adult Education, Nottingham.