



DOI: 10.18427/iri-2017-0024

Tanulás, mint élmény a munkahelyen

© Szócsová Brigita

**Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola
Andragógia Program, Budapest**

szocsovabrigita@gmail.com

A nemzetközi szakirodalomban az 1950-es és az 1960-as években jelentek meg az első munkahelyi, illetve a szervezeti tanulással foglalkozó elméletek, míg Magyarországon ez a tudományterület csak az 1990-es évektől került előtérbe (Tózsér, 2009). Amióta csak léteznek, a munkahelyeken mindig is történt valamilyen jellegű tanulás, akár az új munkaerő betanítása, a már szakértő dolgozók és régi munkások tudásának ellesése, a vezetők és a menedzserek pedig nem egyszer a munkavégzéssel kapcsolatosan elkövetett hibákból tanulnak. A munkahelyi tanulás ennek ellenére a 20. századig mégsem vívott ki magának önálló tudományterületet sem a közgazdaságtan, sem a neveléstudományok, sem pedig a menedzsmenttudományok területén. Az olyan szakkifejezések, mint pl. az élethosszig tartó tanulás, a tanuló szervezetek, a tudásmenedzsment, vagy a vállalati egyetem csak az elmúlt két-három évtizedben váltak ismertté (Szabó, 2008).

A 21. században megjelenő társadalmi, gazdasági, valamint technológiai változások hozzásegítettek a tanulás fogalmának ártértelezéséhez (D. Molnár, 2010). Korábban a tanulás és a munka világa között húzódó éles határok mára már elvékonyodtak. A minket övező, vagyis az információs technológiák világában elmondható, hogy a tanulás legtöbb esetben a munka melléktermékeként jelenik meg (Nieuwenhuis & Van Woerkom, 2007; Szabó, 2008). A mindennapi életben is érzékelhető, hogy a rendkívüli gazdasági és társadalmi szintű változások eredményeképpen a tanulás szerepe egyre inkább felértékelődik. A tanulás ma már újabb és újabb szerepeket ölt magára, akár csak azt, hogy a tanulás a gazdasági fejlődés és a versenyképesség központi mozgatójává vált (D. Molnár, 2010).

A világot jelenleg nagy részben uraló kapitalizmus rányomta bélyegét a társadalmi és politikai rendszerekre, mindezek mellett a gazdaságban is versenyhelyzetet generál. Ebben az alapvető versenyben a szervezeteknek és a munkahelyeknek – munkáltatóknak és munkavállalóknak egyaránt – helyt kell állniuk. Ahhoz, hogy ezeket az akadályokat le tudják küzdeni, és ebben a versenyben talpon tudjanak maradni, szükség van a munkaerő folyamatos fejlesztésére, a munkaerő új ismeretekkel való ellátására és a képességek folyamatos fejlesztésére (Tózsér, 2009).

Az élethosszig tartó tanulás elmélete azt hangsúlyozza, hogy az ember a formális oktatás keretein belüli tanulmányok lezárásával nem fejezi be az élethez szükséges tudás elsajátítását, hanem a tanulási folyamat folytatódik az iskolarendszerű oktatásból való kikerülés után is, ami az ember egész életén át folytatódik. A fiatal generációknak nem tanítható meg a formális oktatási rendszer keretén belül mindaz a tudás, amelyre az életben való boldoguláshoz szükségük lesz, az iskola csak

egyfajta alapot szolgáltathat mindehhez, a további ismeretszerzés pedig áthelyeződik a felnőttkorra (Sz. Molnár, 2009).

A tanulási formák kiszélesedtek, már nem csak a formális keretek között történő tanulásról beszélhetünk, hanem megjelentek újabb tanulási formák is. Az élethosszig tartó tanulás, nemzetközi szakterminológiával élve lifelong learning (LLL), mára már life wide learningé (LWL) változik, ami alatt az élet minden területére kiterjedő tudást és tanulást értjük, ez pedig magába foglalja az informális és a nem-formális tanulási típusokat is (Sz. Molnár, 2009).

Míg a gyermek- és fiatal korban a tanulás meghatározó mértékben formális keretek között zajlik, addig felnőttkorban ennek szerepe csökkenő tendenciát mutat. A formális tanulás csökkenésével tehát a felnőttkorban sokkal inkább a nem-formális és az informális tanulási formák válnak dominánssá (Memorandum, 2000; Tót, 2006).

A 21. századi vállalatok számára kulcsfontosságú kérdéssé vált, hogy hogyan és milyen mértékben képesek új tudástartalmakat létrehozni saját szervezeteiken belül. Nem elég csak kialakítani, fontos kérdést képez az is, hogyan tudják ezt a tudást megőrizni, fejleszteni és továbbadni úgy, hogy közben a fogyasztói értéket növelik, a vállalat költségeit pedig csökkentik. Ehhez viszont arra van szükség, hogy a szervezet tanulási hajlandóságát és tanulási képességét folyamatosan és nagy hatékonysággal fejlesszék. A munkahelyi tanulás kapcsán tehát kulcsfontosságú kérdéssé vált a szervezeten belüli tudás menedzselése is. Mint azt láthatjuk, ebben a rendszerben nem csak a tanulási formák módosulnak, hanem a tanulási környezet, a tanulási helyszínek is folyamatosan átalakulnak (Ferincz & Hortoványi, 2014).

Ahogy ez a fentebb kifejtettek alapján is látható, a munkahelyi tanulás vonatkozásában kulcsfontosságú az informális tanulás témaköre. Ahogy Goaverts és Baert, illetve Hortoványi és Vastag leírta, az informális tanulás és a formális képzés egyaránt fontos részét képezik a munkahelyi tanulás előidézésének és fejlesztésének, ahogyan a munkaegységek instrukcióinak megfelelő kialakítása és fejlesztése ugyancsak (Govaerts & Baert, 2011; Hortoványi & Vastag, 2013).

Manapság a szervezeti és technológiai innováció, ezen belül a világháló széles körben történő elérhetősége, alkalmazása facilitálja és növeli az egyének hozzáférését a különböző tudástartalmakhoz, tréningekhez, oktatáshoz. Ez a hozzáférés a formális tanulási rendszerektől egészen az informális tanulásig terjed. Az informális tanulás kapcsán fontos kiemelni, hogy egy kevésbé ismert és elismert tanulási formáról van szó a szervezeten belüli és kívüli intézményesült kontextusban egyaránt. Meghatározó jelentőségű az a tény, hogy az informális tanulás mindig is létezett, azonban az ezzel a tanulási formával kapcsolatos folyamatok az infokommunikációs technológiák megérkezésével, különösen a közösségi médiák elterjedésével az utóbbi évtizedekben váltak sokkal jobban észlelhetővé (García-Penalvo, Colomo-Palacios & Lytras, 2012).

Mindezek következtében kialakult a szükséglet arra, hogy megismerjük és kialakítsunk az informális tanulóval kapcsolatos módszertanokat és eszközöket, valamint arra, hogy láthatóvá tegyük azokat a tevékenységeket, amik az informális tanulást segítik elő egy adott szervezeten belül. Szükségessé vált, hogy a tanulóknak lehetőségük legyen arra, hogy realizálják és megmutassák azokat a készségeket, kompetenciákat, amiket az informális tanulás segítségével szereztek meg. Mindezt úgy tehetik meg a legkönnyebben, hogy előzetesen feltérképezik azokat a kompetenciákat és készségeket, amelyek a legrelevánsabbak az adott szervezetben történő munkavégzéshez. Ezen információk által, amelyeket a rendszerből szereznek, olyan előnyhöz juthatnak, hogy megtalálják az önmagukhoz hasonló

érdeklődési területekkel rendelkező munkavállalókat. Ezek az információk hasznosak a szervezetben belüli munkavállalóknak, hiszen ezáltal láthatóvá tudják tenni azokat az ismereteket és kompetenciákat, amelyekre szert tettek vagy fejlődtek az informális tanulás által. Mindemellett a folyamat hasznos a munkáltatók és a tutorok számára is, mivel ezáltal képesek lesznek mentorálni a munkavállalók informális tanulását (García-Penalvo, Colomo-Palacios & Lytras, 2012).

Informális tanulás általában akkor jelenik meg egy szervezetben, amikor az emberek motiváltak az új ismeretek szerzésére, és megvan a lehetőségük a tanulásra, ami gyakran a másoktól való tanúláshoz kapcsolódik. Mivel az informális tanulás a mindennapos munkahelyi tevékenységekbe ágyazódva van jelen, ezért ez a típus gyakrabban jelenik meg egy munkahelyen, mint a formális tanulás (Le-Clus, 2011; Marsick és Volpe, 1999; Marsick és Watkins, 2001).

Az informális munkahelyi tanulás nem csupán egy ad-hoc jellegű folyamat, hanem egy szándékolt, előre megtervezett stratégia része kell lennie. Ez a stratégia szem előtt tartja azt a feladatot, munkát, amit a munkavállalóknak el kell végeznie, de emellett azokat a készségeket is, amelyek szükségesek a feladat elvégzéséhez. Ez a stratégia magába foglalja pl. a változatos feladatok biztosítását, vagy a munka olyan módon történő szervezését, ami maximalizálja a tanulási lehetőségeket a munkavállalók számára (Bancheva & Ivaniva, 2010).

Az informális tanulás munkahelyen történő megjelenése különféle formákat ölthet, mint pl. a munkahelyen történő társalgás, szociális interakciók, csapatmunka, vagy mentorálás. Az informális tanulás magába foglalja az emberek közötti interakciókat, és nincsen egy előre meghatározott tudásbázisra korlátozva (Le-Clus, 2011).

Kulcsfogalomként jelenik meg a hozzáférés és a lehetőség a munkahelyek azon képességében, hogy a munkavállalók számára pozitív tanulási tapasztalatokat teremthessenek, ami nem csak a munkavállalóknak, de az egész szervezet számára előnyöket generál (Bancheva & Ivaniva, 2010).

Összegezve tehát elmondható az informális tanulásról, hogy megfelelő odafigyelés segítségével tervezhető és befolyásolható, ugyanakkor egy-egy pillanatnyi szituáció eredményeképpen is megjelenhet. Ilyen helyzet könnyen kialakulhat pl. a másokkal avagy egy olyan szakértővel való kapcsolattartásban, aki az adott területhez kapcsolódó jártasságának megosztásával járul hozzá a tanulási folyamathoz. Az interakció természetesen a munkatársak közötti szociális és személyes kapcsolatokra is pozitív hatással lehet, aminek köszönhetően a munkatársak és a szervezet egészének jólléte (well-beingje) növekedik. A szociális helyzetek során megfigyelhető informális tanulás tacit jellegű, ezért a munkatársaknak olykor kevés kontrollja lehet a tanulás megjelenésének idejére vagy helyére (Le-Clus, 2011; Foley 2004).

Irodalomjegyzék

- Bancheva, E., & Ivaniva, M. (2010). *Informal learning at workplace. Real case study from the private companies in Bulgaria*. In 6th European Research Conference "Adult Learning in Europe - understanding diverse meanings and contexts", 23-26 September 2010. Linköping: Linköping University, Sweden.
- D. Molnár Éva (2010). *A tanulás értelmezése a 21. században*. *Iskolakultúra*, (11), 3-17.
- Ferincz A., & Hortoványi L. (2014). *Munkahelyi tanúlast befolyásoló tényezők – Humán-Számítógép Együttműködés Vizsgálata*. *Vezetéstudomány*, 45 (10), 30-41.
- Foley, G. (2004). *Dimensions of adult learning. Adult education and training in the global era*. Maryborough, Victoria. Allen and Unwin.

- García-Penalvo, F.J, Colomo-Palacios, R., & Lytras, M. D. (2012). Informal learning in work environments: training with the Social Web in the workplace. *Behaviour and Information Technology*, 1 (3), 1-3.
- Govaerts, N., & Baert, H. (2011). Learning patterns in organizations: towards a typology of workplace-learning configurations. *Human Resource Development International*, 14 (5), 545-559.
- Hortoványi L., & Vastag A. (2013). *A munkahelyi tanulás lehetséges értelmezései, formái.* https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/hortovanyil-vastaga_munkahelyi-tanulas_2013.pdf [2016.10.15.]
- Marsick, V. J., & Watkins, K. (2001). Informal and incidental learning in the workplace. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89, 25-34.
- Marsick, V. J., és Volpe, M. (1999). The nature and need for informal learning. *Advances in Developing Human Resources*, (1), 1-9.
- Memorandum az egész életen át tartó tanulásról* (2000). Európai Közösségek Bizottsága.
- Sz. Molnár Anna (2009). A tanuló felnőtt. *Pedagógusképzés*, (2-3), 199-220.
- Szabó Katalin (2008). Tanulás a munkahelyen és a munkahelyekért. *Educatio*, (2), 218-231.
- Tót Éva (2006). *A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás.* Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet.
- Tózsér Zoltán (2009). *Munkahelyi tanulás: új irány az andragógiai kutatásokban.* Debrecen: Debreceni Egyetem.