

Az alsóosztállyal és a szegénységgel foglalkozó tanulmány fő kérdése, hogy mi az oka a szegénységnek, és kialakulóban van-e egy szegénységkultúra. Alastair McAuley, az Essexi Egyetem professzora kétféle szegénységet különböztet meg: az átmeneti jellegűt, amelyet valamilyen súlyos csapás, például természeti vagy társadalmi katasztrófa okoz, illetve a strukturális szegénységet. A gazdasági-társadalmi átalakulás mindenképpen együtt jár mindkét típusú szegénység megjelenésével, bármilyen indikátorral mérjük is azt. A szerző szerint a szegénységet inkább relatív deprivációként kell értelmezni, amely kifejezetten egyes csoportokat sújt, így a kisebbségeket, a nagycsaládosokat, a gyerekeiket egyedül nevelő anyákat és a kisnyugdíjasokat. A kérdés az, hogy a második típusú szegénység mennyire elterjedt, és mennyire termeli újra önmagát, vagyis milyen mértékben alakult ki egy szegénységkultúra, amiből szinte lehetetlen kitörni. Erre 2003-ban nem lehetett még egyértelműen válaszolni.

A kötet második felében országelmzéseket olvashatunk. Itt nagyon hiányzik egy alapos bevezető, amelyben a szerkesztő megindokolja, miért ezeket az országokat választották. Az elemzésekben nincsen pontosan leírva, hogy hol helyezkednek el az országok az átalakulási folyamatokban, leginkább azt jelzik csupán, hogy mitől különlegesebbek. Továbbá a tanulmányok nem alkotnak sem szerkezetükben, sem a tárgyalt kérdésekben egységet.

A blokkban elsőként szereplő Oroszországról készült tanulmány egy kis csalódás, mivel az ország az összehasonlító elemzésekben mindig mint kivétel jelent meg, így ez az írás nagyon kevés újat ad a kötet első felének olvasása után.

A kelet-közép-európai térségből két ország-tanulmány van a kötetben. Alapos és érdekesítő mindkettő: a lengyel tanulmány, Jaroslaw Gorniak, a Jagello Egyetem szociológia professzorának tollából, illetve a cseh elemzés, melyet Jiri Vecernik, a Cseh Akadémia Szociológia Intézetének tagja írt. Mindkét tanulmány sok és kifejezetten érdekes adatot mutat be, és alaposan körbejár számos kérdést, ráadásul sokkal finomabb elemzésekkel, mint a többi tanulmány.

A további országelmzéseket olvasva kifejezetten érdekes az üzbég és a kirgiz példa: Közép-Európában ritkán kerül terítékre, hogy ezek az államok is hasonló gazdasági átalakulási folyamat részesei, mint a mi térségünk. Nagyon sokat segít a történelmi áttekintés a tanulmányok elején, és érezhető, hogy a kirgiz írás szerzője, egyben a kötet szerkesztője ennek a térségnek a szakértő-

je. Szerzőtársa George Heinrich, a luxemburgi Pénzügyminisztérium munkatársa, az üzbég tanulmányt pedig Robert Pomfret, az Adelaide-i Egyetem professzora jegyzi.

Érthetetlen módon a délkelet-európai térség kimaradt az országelemzésekből és a Balti-térséget szinte meg sem említi a könyv. A belaruszlátszatreformok mindképpen egy elretentő példa prototípusát képviselik, de ez is leginkább csak az említés szintjén jelenik meg.

A kiadó honlapján található ígéretekkel ellentétben az országelemzésekkel véget ér a kötet és igazi policy-ajánlások nincsenek benne. Inkább a globális és összehasonlító elemzés nyújthat ihletet és információt az olvasónak és a döntéshozóknak arra vonatkozóan, hogy az egyes stratégiai döntési helyzetekben milyen lehetőségek vannak, és ezek milyen következményekkel járnak, bár a régióban ezek a döntések javarészt megszülettek már.

(Michalev, Vladimir [ed]: *Inequality and Social Structure during the Transition*. Palgrave Macmillan, 2003, Hampshire. p. 313.)

Herman Zita



LÁTHATÁRON EGY „REJTŐZKÖDŐ” DISZCIPLÍNA?

A Macmillan Kiadó gondozásában 2006-ban Londonban megjelent *Learning, Working and Living. Mapping the Terrain of Working Life Learning* című tanulmánykötet elméleti kontextusba ágyazva mutatja be a felnőttképzési kutatások dinamikusan fejlődő irányzatait a szervezeti tanulás (*organizational learning*) és a munkahelyi tanulás (*workplace learning*) témakörében.

A „rejtőzködő” jelző az ismertető címében arra utal, hogy bár a nemzetközi szakirodalomban már az 1950-es és 1960-as évektől kezdve kutatott téma a szervezeti valamint a munkahelyi tanulás, hazánkban csak az elmúlt tíz-tizenöt évben került előtérbe e diszciplína kutatása.

A bevezetőben a kötet szerkesztői Zygmunt Bauman modernitás elméletét (*liquid modernity*) tárják elélnk, amely segít megérteni azt a nagy volumenű változást, amely az elmúlt évtizedekben a világ minden tájára beköszöntött: a globalizáció jelenségét, a globális falu (*global village*) kialakul-



lását, az információs technológiák terjedését és a gazdasági intézmények egyre növekvő szerepét. *Bauman* elmélete rávilágít a világ gyors átalakulásának folyamatára. Ebben a folyamatban a szervezeteknek, illetve a munkahelyeknek is fontos szerep jut, hiszen a gyors változások megkövetelik tőlük, hogy egyben tanulási környezetként, tanulási színtérként is funkcionáljanak.

Arnold J. Toynbee brit történészét követve a munkahelyi tanulást *válaszként* (*response*) is értelmezhetjük a tudás alapú társadalom (*knowledge society*) és a tudás alapú gazdaság (*knowledge economy*) által generált *kihívásokra* (*challenge*). A válaszadást nem kizárólag a tudás alapú társadalom és gazdaság kényszeríti ki, a változásokban fontos szerep illeti meg a gazdasági intézményeket, valamint az információs technológiák gyors ütemű fejlődését is.

Modern világunk egy jelentős részén kapitalista gazdasági, társadalmi és politikai berendezkedés alakult ki, amely a gazdaságban alapvetően versenyhelyzetet teremtett. A versenyben a szervezeteknek és a munkahelyeknek is helyt kell állniuk. Ezért a szervezetek és a munkahelyek világában a versenyképesség elősegítése és fejlesztése érdekében szükséges a munkaerőnek új tudással (ismeretekkel és készségekkel, valamint képességekkel) való ellátása. A munkahelyen mind az informális, mind a formális tanuláshoz nagy a jelentősége. A kétféle tanulás között a döntő különbség abban ragadható meg, hogy a formális tanulás alapvetően tudatos, szándékos és tervezett tanulási folyamatként írható le, míg az informális tanulásról mindez nem állítható.

A könyv gazdag elméleti környezetben vizsgálja a munkahelyi tanulás jelenségvilágát, amit az a tény is jelez, hogy a téma olyan teoretikusai, mint *C. Argyris* és *D. A. Schön*, *P. Jarvis*, *S. Zuboff*, *V. J. Marsick* és *K. E. Watkins*, valamint *P. M. Senge* elméletei vissza-visszatérnek a tanulmányokban. Bár a tanulmánykötet döntően elméleti megalapozottságú vállalkozásnak tekinthető, helyenként empirikus kutatási eredmények is helyet kapnak benne.

A tanulmánykötet alapvetően három nagyobb szerkezeti egységre tagolható. Az első rész (*Learning As a Way of Living*) három tanulmányt foglal magában. Az első írásban *Bente Elkjaer* és *Bjarne Wahlgren* egy igen lényeges kérdést járnak körül, tudniillik hogyan definiálható az előszóban megjelölt két fogalom, a szervezeti és a munkahelyi tanulás, melyek a legfontosabb azonosságok, és melyek az eltérések. A fogalmi meghatározás tekintetében nagyfokú a bizonytalan-

ság; a szerzők a szervezeti tanulásnál nem adnak meg önálló definíciót, helyette korábbi teoretikusok (*Argyris* és *Schön*) meghatározásaira utalnak. A munkahelyi tanulás esetén is értelmezhető ez a bizonytalanság, amit jelez, hogy eltérő terminológiákat („*workplace learning*”, „*work-based learning*”, „*learning in the workplace*”, „*learning at work*”) alkalmaznak a jelenség leírására. Ennek ellenére itt kicsit konkrétan fogalmazzuk, jelesül a munkahelyi tanulást munkahelyi környezetben, a munka világában megvalósuló egyéni tanulási tevékenységként írják le. A két jelenség közötti hasonlóságok és különbségek kérdésében már plasztikusabb képpel találkozunk; a szervezeti tanulás eredetét a szervezeti és management tanulmányokra, míg a munkahelyi tanulást a felnőttképzésre (*adult education*) vezetik vissza. Az azonosságok azonban nagyobb mértékben jelennek meg e két jelenség kapcsán, hiszen mindkét megközelítés a tanulás egyéni folyamatként (*individual learning activity*) értelmezi.

Claus Elmhölnak az a koncepciója, hogy a későbbi modern szervezetek számára az innovatív és kreatív tanulás a munkahelyi tanulás alapját képezi. A munkahelyi tanulás három eltérő típusa kerül ismertetésre: a reprodukatív, a rekonstruktív és az innovatív tanulás. Érdekessége a tanulmányoknak, hogy az elméleti megközelítésen túlmenően három esettanulmány rövid összefoglalását is adja, amelyek segítik ennek a sajátos jelenségvilágnak a megértését.

A következő rész (*Learning and Working*) négy tanulmányt tartalmaz. E tematikai egység talán legizgalmasabb tanulmánya *Steel Høyrup* tollából származik. Kiindulópontja, hogy a tanulás két dimenzió mentén értelmezhető, egyrészt beszélhetünk „rejtett”, vagyis implicit tanulásról (*implicit learning*), valamint tapasztalati tanulásról (*experiential learning*). Ebbe a koncepcióba illik bele a kritikai és reflektív gondolkodásról vallott további fejtegetés is, amelynek gyökereit a *John Dewey* nevéhez köthető pragmatizmusra vezeti vissza.

Szintén érdekes tanulságokkal szolgál *Lennart Svensson* és *Hanne Randle* írása, amely arra az alapvetésre épül, hogy a munkahelyi tanulás töltetheti be azt a „híd-szerepet”, amely képes lehet az oktatási rendszer és a munka világ között tátongó szakadékot átfedni („*bridge the gap*”). Továbbá ismertetnek egy modellt, amely alkalmas lehet a munkahelyi tanulás támogatására és szervezésére, s mindennek illusztrálására példaként néhány esettanulmány eredményeit adják.

A tematikai egységet végül *Klaus Neilsen* és *Steinar Kvale* tanulmánya zárja, amely a tanu-

lás folyamatának különböző típusaira világít rá a munkahelyek világában. Mindennek az alátámasztására egy Dániában végzett szakképzést vizsgáló kutatás eredményei szolgálnak.

A harmadik szerkesztési egység (*Learning and Knowing in Work Organizations*) alkotja a tanulmánykötet legerjedelmesebb részét. Alkotói a tanulás perspektívájából közelített tudásközvetítés (*transmission of knowledge*) folyamatát vizsgálják. *Thomas Binder, Erling Björgvinsson és Per-Anders Hillgren* közös kutatásuk során egy szokatlan és különleges módszert, a videotechnika nyújtotta lehetőséget alkalmazták. Ennek során mód nyílt a munkahelyi informális tanulási folyamatok kritikai alapú elemzésére.

A következő írásban *Reijo Meittinen és Jaakko Virkkunen* arra a kérdésre keresi a választ, hogy vajon lehetséges-e a munkahelyi tanulás eredményeként kialakult tudás megőrzése és továbbadása az új alkalmazottak számára. *Gun-Britt Wärvik és Per-Olof Thång* – mérnökökkel készített interjúk alapján – pedig arról tájékoztat, hogy a munkahelyi szervezet átalakítása során a munkahelyi tanulásban milyen változások következtek be.

A tizenharmadik fejezet – *Hanne Dauer Keller* tollából – alkotja e tematikai egység talán legérdekesebb és egyben legolvasmányosabb írását. A szerző azt a folyamatot jellemzi, amely során szociális munkások egy csoportjának – a munkahelyükön megvalósuló – kompetenciafejlesztésre került sor (kompetencián értve a „mit” és a „hogyan” típusú tudásokat). A szociális munkások munkahelyi környezetben való képzése elemi erejű, hiszen egy olyan szakma gyakorlásáról van szó, amely megköveteli a folyamatos (pl. törvényi, rendeleti) változásokhoz való alkalmazkodóképesség magas szinten tartását, és ez csak a kompetenciák fejlesztésével érhető el. A változásokhoz való alkalmazkodás képessége nemcsak az egyének számára kívánatos, hanem általában a tudás alapú szervezetek (*knowledge-based organizations*) számára is.

Szintén sok érdekességet és aktualitást tartogat *Marit Risman és Jorun M. Stenoién* közös vállalkozása, amelyben – interjúkra alapozott – eset-tanulmány formájában mutatják be egy multikulturális munkahelyi környezetben (norvég egészségügyben dolgozó lengyel ápolók) megvalósuló tanulási folyamatokat.

Akötetzárféjezetében *Elena P. Antonacopoulou* szintetizáló jelleggel törekszik egyrészt a korábbi tanulmányok koherens rendszerbe foglalására, másrészt perspektívákat kínál a jövőbeli munka-

helyi és szervezeti tanulás kutatásához. A távlati kutatások vezérfonalául a gyakorlaton alapuló tanulás (*learning-in-practise*) eszméje szolgál.

Mindent figyelembe véve megállapítható, hogy a tanulmánykötet gazdag elméleti anyagával és kutatási beszámolóival jelentékeny mértékben hozzájárul mind a munkahelyi, mind a szervezeti tanulás jelenségvilágának megértéséhez. A kötet tudományos színvonalát biztosítja, hogy a szerzők a szakterület nemzetközileg is elismert kutatóinak számítanak, emellett elmondható róla, hogy élvezetes olvasmány is egyben.

Mindebből kifolyólag a könyv bátran ajánlható a szervezeti és a munkahelyi tanulás kutatói számára, illetve azok részére is, akik szakmai vagy csupán általános érdeklődést mutatnak a téma iránt.

(*Bente Elkjaer et al. [eds]: Learning, Working and Living. Mapping the Terrain of Working Life Learning. Palgrave Macmillan, 2006, London. p. 260.*)

Tözsér Zoltán



AZ OKTATÁSON INNEN, A „PARTIUMON” TÚL

A nevelésszociológia az oktatásügy és a társadalom találkozási pontján jött létre. Ez a fiatal tudomány a különböző diszciplínákat és földrajzi határokat tekintve a „híd” szerepét tölti be, s próbálja meg átugrani, vagy esetleg téglánként lebontva átjárhatóbbá tenni a falakat nemcsak országhatárok és tudományok, hanem az emberek között is. E gondolat jegyében születtek meg azon kutatások (elsősorban a *Regionális Egyetem*), amelyeket a *Régió és oktatás* című kiadványsorozat bemutat, s amelyet a Debreceni Egyetem Neveléstudományi Doktori Program kutatói, hallgatói, valamint társkutatói vittek véghez Kozma Tamás vezetésével 2002 és 2006 között, a Nemzeti Kutatási és Fejlesztési Program támogatásával.

A *Regionális Egyetem* és az abból kinövő kutatások a sikeres regionális és interdiszciplináris együttműködés példás bizonyítékai. A benne részt vevő hallgatók és kutatók ugyanis határon innen és túlról, valamint neveléstudományon innen és túlról érkeztek. Közös gondolko-