

HARANGI LÁSZLÓ

A knowledge worker komplementer kompetenciái

A tudásgazdaságok meghatározó jelentőségű szereplői a naprakész (upskilled) kompetenciával felvértezett munkavállalók. Közülük is kiemelkedik a foglalkoztatottaknak egy különösen képzett csoportja, a „knowledge worker”-ek (tudásmunkások) típusa, akik problémamegoldó képességükkel, kreativitásukkal még inkább húzóerői a legfejlettebb technikára épülő gazdaságoknak. Ugyanakkor az is felismerhetővé vált, hogy az általános és az új kulcskompetenciákon kívül, amelyet esetünkben az Európai Unió támaszt követelményként a tagállamokkal szemben, a munkaerőnek ezekre a speciális, a többi magas kvalitású intellektuális munkavállalói kategóriáktól jól elkülöníthető alkotóköreire, bizonyos kiegészítő un. „munkahely kompetenciák” (workplace competencies) is jellemzőek, amelyek közel olyan relevánsak, mint az alap- és az új kulcskompetenciák. (OECD, 2001).

Tanulmányunk megírásában két cél vezérelt. Az egyik az volt, hogy a knowledge workerek fogalmának és gyakorlatának többé-kevésbé tudományos igényű feltárásával elősegítsük a nemzetközi neveléstudományi szakirodalomban már széles körben tárgyalt problematika hazai meggyökereztetését, andragógiai megközelítését. Másodsorban pedig szerettük volna felhívni a figyelmet azokra a kiegészítő, komplementer kompetenciákra, amelyek nemcsak a knowledge workerekkel szemben támasztott követelményekre érvényesek, hanem a magasan kvalifikált munkavállalók társadalmi és gazdasági produktivitását is növelhetik. Megítélésünk szerint ezek a másodlagos kompetenciák, készségek a gazdaság produktivitásának fokozásában egyaránt nélkülözhetetlenek (pld. problémamegoldó készség, kognitív készség), és az egész életen át tartó tanulás kulcskompetenciáit (ld. Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz, Felnőttképzés, 2007. 1. sz.) megerősítik, teljesebbé teszik. Hiányérzetünk az, hogy sem az első, sem a második cél megvalósításában nem sikerült kellőképpen az andragógiai vonatkozásokra rámutatnunk, ez azonban, reményeink szerint, további kutatásra, vizsgálódásra inspirál.

A knowledge worker definíciói

A knowledge worker azokat a munkavállalókat jelenti, akik a leghatékonyabban vesznek részt a tudásgazdaságban. Mindazonáltal, ha maga a „tudásgazdaság” meghatározása is nyitott (Wilfred Dolfsma, et al, 2006), úgy a knowledge workeré is az. Elsődlegesen azok a foglalkoztatottak tartoznak ebbe a fogalomkörbe, akik a legfejlettebb tudományt és technikát alkalmazó ágazatokban megkülönböztetett eredményességgel dolgoznak, és speciális készségekkel, kompetenciákkal rendelkeznek. Valamennyi javasolt definíció középpontjában azonban az a gondolat áll, hogy a knowledge workerek részt vesznek mind az ismeretek adaptációjában, mind azok létrehozásában (OECD, 2001). Valamennyi definícióra jellemző a rendelkezésre álló, különböző foglalkoztatási szabványok kombinációja és újraosztályozása.

– *Szimbolikus elemzők (Symbolic analyst)*

Reich (1991) megkülönböztet „szimbolikus elemző munkatevékenységet”, mely személyes jellegű, kvázi kutató, analitikus hivatalos elfoglaltság, és ettől eltérően léteznek a rutin, ismétlődő eljárásokat magukba rejtő foglalkozások. Azok a személyek, akik az első kategóriába tartoznak kiváló szakemberek, legalább felső vagy annál magasabb szintű menedzserek vagy mások, és talán ez még fontosabb, munkájuk során új ismereteket hoznak létre, a meglévőket átalakítják, összegezik. Ez utóbbi kategóriába tartoznak a knowledge workerek, hazai szóhasználattal élve a „tudásmunkások”, akik új és komplex problémákkal konfrontálódnak mindennapi munkájuk során. Arányuk legmagasabb a tudásgazdaságban, általában a legfejlettebb technikát alkalmazó vállalatoknál, létszámuk az Amerikai Egyesült Államokban meghaladja az itt alkalmazott munkaerő 15%-át (Reich, 1991).

– *Tudományos és technológiai személyzet, mint magasan képzett munkavállalók*

Az OECD a tudományok és technika iránt elkötelezett dolgozók meghatározására vonatkozó canberrai kézikönyve (OECD Canberra Manual on Measurement of Human Resources Devoted to Science and Technology, 1995) szerint különböző módozatai vannak a tudományos és technikai munkavállalók osztályozásának. A tudományos és technikai személyzet felőleli mindazokat a férfiakat és nőket, akik vagy magasan képzettek vagy olyan munka-körben dolgoznak, ahol a követelmény legalább első egyetemi végzettség. Összességében ezeknek a kritériumoknak felelnek meg a knowledge workerek. A kvalifikáció és a foglalkozás kombinációjával a definíció a végzettséget és a legmagasabb szintű készséget határozza meg követelményként, mert a két jellemző nem mindig ugyanaz, de bizonyos kihívásokra való válaszadáshoz mindkét feltétel szükséges (Cervantes, 1999).

– *A knowledge workerek az új foglalkozási csoportosítások szerint*

Lavoie és Roy (1998) szerint a tudásgazdaságok lényeges attribútuma az olyan magasan képzett munkavállalókra való támaszkodás egyre növekvőbb igénye, akiknek magas szintű tudása nem kizárólagosan a legfejlettebb tudományokkal és technikával kapcsolatos, hanem amelyhez a feladatok ellenőrzésének, irányításának (menedzsmentjének) és koordinálásának ismerete is szükséges. E definíció szerint a tudásmunkások kategóriájába nemcsak a tudományos ismereteket alkalmazó és bizonyos esetekben ezeket meg is alkotó munka-vállalók tartoznak, hanem azok is, akik ezzel összefüggésben gazdasági, irányítási aktivitásokat is végeznek. Figyelembe veendő Osberg, L., Wolff, E és Baumol, W. (1989) kutatásai, akik öt foglalkozási területet különböztetnek meg, úgymint: tudományok, menedzsment, adatok, szolgáltatások és áruk. E besorolás szerint a tudásmunkások a tudományos szférában dolgoznak. Figyelemre méltó az az adat, hogy Finnországban Osberg et al klasszifikációja szerint a munkaerőnek már több mint egy negyede (25.4%) tudományok által meghatározott tevékenységet lát el (OECD, 2001). Nem véletlen a finn felnőttkori tanulás kimagasló paraméterei minden területen, EUROSTAT adatokat is bizonyítanak.

– *A knowledge workerek definíciója foglalkozási szintek és a kognitív aktivitások szerint*

Hangsúlyozottan knowledge workerek azok a szellemi foglalkozású (white-collar), magasan képzett munkavállalók azzal a kikötéssel, hogy ismeret és információgyűjtésük során speciális kvázi tudományos aktivitásokat végeznek. Erre vonatkozólag az OECD két évenként megismételt Nemzetközi Felnőtt Tanuló Szövegértési Felmérések (Adult Literacy Survey, OECD) vizsgálatok információgyűjtési technikái adnak

támpontokat annyiban, hogy a knowledge workerek kreativitásának szintjét minősíti: hogy milyen mértékben, milyen gyakorisággal veszik igénybe az on-line rendszereket információszerezés céljaira, illetve olvasnak-e, írnak-e munkájukkal kapcsolatos feljegyzéseket, cikkeket, tanulmányokat saját anyanyelvükön vagy más nyelveken, készítenek-e eredménybecsléseket, technikai specifikációkat, terveket. Ebben a megközelítésben a svédországi munkaerő 25,5%-a knowledge worker! (OECD, 2001).

– *Kimagasló információs tudású knowledge worker (Information Literate Knowledge Worker)*

A kimagasló tudású információs knowledge worker (a továbbiakban „információs tudásmunkás”) képes egy sor olyan magas kvalitású információs aktivitásokat véghez vinni, melynek haszna ambivalens a kívülállók számára, de rendkívülien értékes az adott szervezet, vállalat, projekt eredményessége érdekében. Ők tudományos, információs felderítők, akik a hasznos és értékes adatok gyűjtésében, feltárásában a törvényesség határáig elmehetnek. Azt feldolgozzák és a szervezet rendelkezésére bocsátják. Birtokában vannak a legjobb információs forrásoknak ahonnan a legpontosabb, legkorszerűbb ismereteket, adatokat megszerezhetik. Az információs tudásmunkás feladata, hogy egy olyan naprakész adatbankot hozzon létre, amely „testre szabott” és naprakész segédeszköze a vállalat, ágazat versenyképességének. A feltáró és elemző munkában websiteket, „papíralapú” dokumentumokat, szakmai közösségi alkalmakat (pld. konferencia) egyaránt felhasználnak. Elengedhetetlen követelmény, hogy a „szimbolikus elemző” tudásmunkás ne csak informatikailag legyen speciálisan képzett, hanem tartalmilag is birtokában legyen annak a tudományos, technikai kompetenciának, amely területen információs, elemző tevékenységét folytatja, valamint rendelkezék megfelelő kommunikációs képességgel, hogy az adatbankot a megbízó a leghatékonyabban tudja hasznosítani (Knowledge worker – Wikipedia, 2007).

A knowledge workerek munkahely-kompetenciái

A munkahely-kompetenciák (workplace competencies) a knowledge workerekre jellemző kompetenciáknak, tulajdonságaiknak azt a csoportját jelenti, amely az általános (academic) és szakmai, technikai készségeket kiegészíti, teljesebbé teszi. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az új szervezeti struktúrákat alkalmazó tudásgazdaságok munkaadói nem egy esetben nagyobb jelentőséget tulajdonítanak ezeknek a készségeknek, attitűdöknek, mint az elsődleges technikai kompetenciák. A tapasztalatok ugyanis azt mutatják, hogy az ilyen készségek, kompetenciák birtokában a munkavállalók megfelelőbben tudnak alkalmazkodni a megváltozott munkakörülményekhez, a változtatások bevezetéséhez (Rosenbaum and Binder, 1997). A munkahely-kompetenciák, úgymint a problémamegoldás, a teammunka képessége, a vezetői készség, az analitikus beállítottság és attitűdök, etc. pedig különösen felerősödnek a knowledge workerek által, akik már rendelkeznek a tudásgazdaságban megkövetelt szakmai-technikai tudással és terciéri képzettséggel. Számukra már nem annyira a „tények ismerete,” a szakmai tudás nyújtja a túlélést, hanem az alkotó gondolkodás, a problémamegoldás képessége és a többi szociális, személyi tulajdonság, amelyet összefoglalóan munkahelyi vagy kognitív kompetenciáknak nevezünk.

Munkahely-kompetenciák

Személyek közötti (inter-personal) készségek

– A team munka és a közös célokért való együttműködés készsége.

- Vezetői képességek.

Belső személyes (intra-personal) készségek

- Motivációs készség és pozitív attitűd kutatásra, elemzésre.
- A tanulás képessége.
- Probléma megoldási készség.
- Hatékony kommunikációs készség szóban, írásban szűk körben és nyilvánosan.
- Analitikus készség.

(A munkahely kompetenciák tételes kidolgozását lásd: Stasz, Oxford, 2000.)

Megkülönböztetetten fontos követelmény, hogy a tudásmunkás rendelkezzen a probléma felismerésének, értelmezésének és megoldásának készségével. Itt említjük meg, hogy a 2003-ban kiadott Nemzeti Alaptanterv problémamegoldó képességre vonatkozó irányelvei értelem szerűen ezúttal is irányadók (A problémamegoldó kompetencia a tartalmi szabályozásban NAT, 2003). A knowledge workerek komplementer kompetenciáival kapcsolatosan Reich (1991) a következő négy kiegészítő alapkészség kifejllesztésére hívja fel a figyelmet: absztrakció, rendszerelvű gondolkodás, kísérletezés és együttműködés.

A knowledge workerek munkahely-kompetenciáinak a mértékére és használatára további részletes adatokat szolgáltat a kanadai munkaerő 2000-ben végrehajtott felmérése. Ez a kutatás azt vizsgálta, hogy a kanadai knowledge workerek mennyivel nagyobb mértékben használják a kognitív, kommunikációs és menedzsment-készségeket, mint a többi munka- vállalók, egy másik kutatás pedig azt mutatta ki, hogy az emberekkel való bánásmód és a team kompetencia tekintetében mi a különbség a két munkavállalói kategória között. (Béjaoul, 2000). Mindkét esetben a tudásmunkásoknál tapasztaltak több *humán képességet, értéket*.

A másodlagos, de szintén fontos képességeknek, készségeknek különösen nagy szerepük van az új munkaszervezések bevezetésének idején. Ilyen munkaorganizációs gyakorlatok olyan eljárásokat foglalnak magukba, mint a munkarotáció, a team jellegű munkaszervezés, az alacsonyabb szintű dolgozók bevonása a bonyolultabb munkafolyamatokba és általában a kevésbé hierarchizált munkaszervezés alkalmazása, amelyeknek megtervezése és kivitelezése nagyobb részt általában a tudásmunkásokhoz kötődik. (OECD, 1999a). A tapasztalatok alapján egyértelműen megállapítható, hogy a szociokulturális, emberi perspektívák jelen-tősége ezekben a helyzetekben jelentősen megnövekedett, ami még hangsúlyozottabbá teszi a knowledge workerek interperszonális és intraperszonális kompetenciáinak kiterjesztését, elmélyítését..(Stasz, C. 2000)

A szolgáltatási szektorban végbe menő változások, amelyekben a knowledge workerek aktívan részt vesznek, ugyancsak felhívják a figyelmet azokra a készségekre, kompetenciákra, amelyek birtokában eredményesebben lehet megküzdeni egy bizonytalannak látszó, pillanatnyilag áttekinthetetlennek vélt munkahelyi környezettel. A francia, német, japán, svéd és amerikai tapasztalatok azt mutatják, hogy a tudásmunkásokra jellemző teammunka képesség, kommunikációs készség, a szakmai-emberi arculat, a rendszerelvű gondolkodás légkörében ezek a modernizációs törekvések eredményesebben voltak végrehajthatók(OECD, 2001), amely szintén a knowledge workerek kiemelkedő szakmai elmélyültségének, hozzáértésének és a munka világában jól érvényesülő személyi tulajdonságaiknak sikerességét bizonyítja.

A knowledge workerek oktatása, nevelése

A knowledge workerek általában egyetemet, főiskolát vagy valamilyen középiskolára épülő felsőfokú szaktanfolyamot végzett személyek, akiknek szövegértési képessége kiváló (!). Mindez jó alapot ad arra, hogy a gazdaság, a tudomány és technika élvonalába tartozó vállalatoknál, szervezetekben tudományos, új ismereteket hozzanak létre, „felfedezők” legyenek, tudásukat át is tudják adni másoknak. Ne csak rutinmunkát végezzenek, ha még magas szinten is, hanem törekedjenek a változtatásra, fejlesztésre. Tehát a leendő tudásmunkásuknak már az indíttatása is eltér a fiatalok átlagának neveltetésétől, annál magasabb, igényesebb. Különösen figyelemre méltó magas „literacy” képességük (!), amely jó fogalomalkotási képességre, fejlett gondolkodásukra, elemzőképességükre vall, már gyermekkorban is. (OECD, 2001). Ugyanakkor ezek a személyek, hogy megszerezzék a knowledge workerekre jellemző készségeket, nagyobb részt az önálló művelődés, az ismeret- és tapasztalatszerzés, az informális és non-formális tanulás, útján jutnak el. Tehát LLL!

Figyelemre méltó a szakirodalomban az a megállapítás (2001, OECD), hogy minél szélesebb alapokról indul el az egyén rendszerű képzése, párosulva magas szövegértési képességgel és „megáldva” rejtett, de egyre nyilvánvalóbb előrevetített személyi tulajdonságokkal, „ceteris paribus”, annál valószínűbb, hogy tudásmunkássá válják. Az a fiatal azonban, aki szakirányú középiskolát végzett, és bár főiskolai vagy egyetemi diplomával is rendelkezik, kevésbé várható, hogy ilyen elit, belülről inspirált, problémamegoldó, tudását megfelelő módon kifejezni tudó, szociatív és kreatív „munkaerővé” válják. Sajnos családi hátérrel a vonatkozó dokumentumok nem tesznek említést.

De a felnőttek szövegértési vizsgálatának (IALS, International Adult Literacy Survey) tudásmunkásokra vonatkozó adatai is azt bizonyítják, hogy a terciéri végzettségű, jó szövegértést mutató fiatal felnőttek is nagy valószínűséggel knowledge workereké válnak.

A tudásmunkások iskolai végzettsége és szövegértési készsége

A knowledge workerek megoszlása iskolai végzettség és szövegértési szint szerint			
	Iskolai végzettség (%)		
	Felső középfok	Terciéri	Összesen
Szövegértés			
Szint: ½	6,9	3,7	10,6
Szint: 3	20,0	17,5	37,5
Szint: 4/5	17,1	34,8	51,9
Összesen:	44,0	56,0	100,0

Forrás: Nemzetközi Felnőtt Szövegértési Vizsgálat (1994-1998)

Ezt jól nyomon követhetjük a fenti táblázaton, amely szerint tudásmunkásoknak több mint egyharmada (34,8%) jól képzett és magasan művelt fiatal felnőtt (highly literate). Ez azonban azt is mutatja, hogy a knowledge workerek többsége a szerepkörük betöltéséhez szükséges kompetenciájukat és készségüket nem a formális tanulás útján szerzik meg. Tény, hogy erre a tudásgazdaságban résztvevő igen dinamikus munkavállalói elit csoportra az állandó tanulás, az önművelés a jellemző. A vizsgálatot megelőző évben 67%-uk vett részt valamilyen képzésben, az önálló tanuláson kívül, ellentétben a többiek 41%-ával.

A globalizáció nemzetközi szakirodalmában is szinte refrénszerűen ismétlődő tétel az állandó tanulás, oktatás, képzés szükségessége, a változni tudás készségének elsajátítása, amely leginkább a tudásmunkásokra érvényes követelmény „Hogy globálisan versenyképesé váljunk és maradjunk, az iparnak, a vállalatoknak, a munkavállalóknak és a munkahelyeknek állandóan változni kell. A munkahelyek változása pedig megköveteli a knowledge workerek folyamatos tanulását, oktatását képzését, hogy kreatívan tudjanak közreműködni a változásokban, segíteni a fejlesztést, növekedést, az egyre bővülő tudáskörnyezetben (learning environments) és a tudásvállalatoknál” (Joseph J. Zajda: *International Handbook on Globalization, Education and Policy Research*, 2005. 828 p.)

A knowledge workerek oktatása és képzése azonban nemcsak a tudásmunkással szemben támaszt igényeket, hanem más oktatáspolitikát, tárgyi feltételeket (facilities), curriculumokat és mindenek előtt más tanárokat is megkíván. A tanároknak ismeretátadó személyekből át kell alakulniuk facilitátorokká, tanulást segítő személyekké. A curriculumokat is meg kell reformálni oly módon, hogy tények közvetítése helyett sokkal inkább a tanulást és a gondolkodást segítse elő (Falk et al, 2001). Az andragógia jegyében Zajda (2005) a tudásmunkások felkészítésének külső környezetében, módszereiben is gyökeres változást sürget kics csoportos vitakörökkel, kör alakú ülésrenddel, ahova az új ismereteket, munkahelyi szituációkat multimédiás eszközök viszik be, amelyet megvitatnak. Nagyobb konvergencia kívánatos a tudásmunkások képzésében a praktikus és az akadémikus (academic) azaz az általános műveltségi tartalmak és a szűk szakmai ismeretek között, hogy a korábbi fele-fele arány helyett növekedjék a szélesebb horizontot felmutató, nagyobb összefüggéseket feltáró elméleti, általános ismeretek aránya, „akár” 80-20 százalékos arányban az általános intelligencia javára tekintettel arra, hogy a szakmai tudás biztos alapokon nyugszik, és inkább a munkahelyi kompetencia-készletet kell gazdagítani.

Más megközelítésben a knowledge workereknek különösen meg kell tanulniuk a szervezeti emlékezés (organizational memory) készségét (Don White, 2002), ami nem más, mint a közösségi emlékezés egy típusa. Ez olyan eszköz, amely megkönnyíti a tudásmunkások munkáját, elősegíti az ismeretalkotást, a helyzetfelismerést, ami által folyamatukban látják a eseményeket, jelenségeket. Az informális úton szerzett ismeretek beépülnek a formális ismeretek alkotási folyamatába, amelyben helyet kapnak tények, gondolatok, történések, szempontok, kérdések, kétkedések, és ebből formális tudás születik, még akkor is, ha efemer és átmeneti (Don White, 2002).

Mindenek előtt az egyetemeknek kellene választ adni a knowledge workerek változó igényeire, amelyekre szükségük van a tudásgazdaságokban (Mol Leicester, John Field, 2000), beleértve a munkahely-kompetenciákat is. Erre a legalkalmasabbnak a „vállalati egyetemek” (University for Industry) látszanak az Egyesült Királyságban, amelyek a tudomány és a gyakorlat egységét igyekeznek megvalósítani, a vállalati affinitást növelni. Így programjukba jól beleillik a vállalat iránt szolidáris, magasan képzett munkaerő nevelése. Hasonló vállalati egyetemek működnek az Amerikai Egyesült Államokban, pld. McDonald’s Egyetem, amelynek profiljába szintén helyet kaphat(nak) a tudásmunkások képzése.

Összességében azonban még nem született meg a knowledge workerek oktatási és képzési modellje, és valójában keveset tudunk arról, hogyan tudnánk növelni ennek az igen fontos munkaerőtípusnak hatékonyságát, teljesítményét (Davenport,

2005). Ennek kidolgozása részben az andragógia kompetenciájába is tartozik, amely azonban még várat magára.

A knowledge workerek aktivitása és menedzsmentje

A knowledge workerek, mint munkavállalók autonóm személyek, nem beosztottak, hanem munkatársak (Western Management Consultat, 2002). A tudásmunkásnak többet kell tudni a munkáról, mint a főnökének, elöljárójának. Erősen motivált munkavállaló, jobban kielégíti a munkasiker, mint aki csak anyagiakban érdekelt. Igényli a kihívást, tudatában van a szervezet küldetésének, céljának és azzal azonosul. Karakterében megtalálható bizonyos segítőkész, cserkész attitűd (Internet, bővebb forrás ismeretlen). Tehát megköszönhető az a vélemény, hogy a piacra orientált tudás-gazdaságokban is megjelenik egy magasabb rendű munkaerő, mint az összeomlott szocializmusban, a formalizmussal terhelt szocialista brigádokban.

Általános az a vélemény, hogy a tudásmunkások többet produkálnak, ha építé- nek rejtett, mélyebb készségeikre. Jellemző rájuk, hogy egy időben több projekten dolgoznak: szakcikket írnak, stratégiai tervet dolgoznak ki, ellátják munkacsoportjuk vezetését. Tudják hogyan kell az idővel gazdálkodni. Megsokszorozódik a teljesít- ményük azáltal, hogy nemcsak kognitív képességekkel rendelkeznek, hanem jellem- ző rájuk bizonyos emocionális intelligencia és bizalom (Francis Fukuyama, Manuel Castells, alapforrás Wikipedia, the free encyclopedia). Ez már megítélésünk szerint több és más, mint a munkahely-kompetencia, amely a művészekre jellemző intuíció és érzelmi intelligencia.

A knowledge workerek gyakran virtuális közösségben dolgoznak, amelyen belül az internet segítségével, egymás közt megosztják tudásukat, tapasztalataikat, orszá- ghatárokon és nyelvi korlátokon túl is. Nagyon gyakran a tudásmunkások térben és időben is távol vannak egymástól, mégis közösséget alkotnak, mert az azonos érdek- lődés és problémamegoldás összeköti őket, az elektronika pedig egy globális esz- köz. (David G. Schwartz, et al 2004.)

Bőséges tapasztalatok bizonyítják, hogy a tudásmunkások meghatározó emelői a tudás-gazdaságoknak (Edward J. Szewczak et al. 2002). Különösen a stratégiaterve- zésben nélkülözhetetlen ez a speciális emberi tőke. Fontos, hogy a vezetők a legop- timálisabb kapcsolatot építsék ki a tudásmunkásokkal, akik nagy értéknek számíta- nak, virtuális tőke, mint a „good will”, a jó hírnév. A vállalat tudását teremtik meg kreativitásukkal és intézményi emlékezetükkel (Wilson, 2000). Ambiciózusak, mun- kaközpontúak, mely növeli képességüket, fejleszti know-how tudásukat. Mozgék- onyságuk, munkahelyi mobilitásuk igen nagy.

Knowledge workerek Magyarországon

Magyarországon a knowledge worker fogalma és szóhasználata a 90-es évek végétől kezdett elterjedni elsősorban tudományos, informatikai, és pedagógiai területen. Ér- dekes módon az angol kifejezés magyar tükörfordítása, a „tudásmunkás” kezdett elterjedni, figyelmen kívül a szó esetleges pejoratív értelmét. Feltételezhető, hogy a valóságban is léteznek nagyon kreatív, magasan képzett munkavállalók Magyaror- szágon, elsősorban az informatikai vállalatoknál (pld, IBM, MATÁV, Ericsson, stb.), de ez társadalmi méretekben nem tudatosult.

Először a terminus technikust Z Karvalics László említi az Új Pedagógiai Szem- le 1999. év 2. számában világosan körvonalazva a knowledge worker lényegét: a hatvanas évek közepén Peter Drucker már arról beszélt, hogy egy egésze újszerű gazdaság épül föl, amelynek zászlóshajói a „tudásmunkások” lesznek (Knowledge

Workers), akik a különböző tudástechnológiákat vezérik. Drucker nem habozott leszögezni, hogyha ideje korán nem állítjuk át szemléletünket arra, hogy ez már egy új törvényekkel működő szakasza a gazdaságnak, akkor mindazok, akik késlekednek a felismeréssel, vagy a szükséges lépések megtételével hátrányba kerülnek”.

Figyelemre méltóan kiterjeszti a knowledge worker fogalmát a technikával és informatikával dolgozó tanárookra Halász Gábor „A tanárképzés és tanártovábbképzés jelentősége a lisszaboni és koppenhágai folyamatban” c. 2005. december 8-án mondott előadásában. Az andragógia területén Kraicziné Szokoly Mária említi először knowledge worker fogalmát a „Pedagógus-andragógus szerepek az ezredfordulón c. tanulmányában (ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2006. Andragógiai Füzetek).

Nyíri Kristóf: „A virtuális egyetem felé” tanulmányában (Világosság 1999. 8-9 sz.) ezt írja: „Radikálisabban fogalmaz a nevezetes Peter Drucker, aki a 60-as években a „knowledge worker”, a tudásmunkás terminust alkotta meg”.

Meglehetősen erős vonulata a knowledge worker hazai megjelenésének az informatikai szakkörökben kiváltott visszhangja. Felfogásuk nagyon megegyezik azal, amit a knowledge worker meghatározásai között az „infomation literate knowledge workerről” mondottunk, vagyis tudásmunkás egyenlő az információs technikát jól ismerő és azt a tudományos kvalitással alkalmazó szakemberrel. Ebből is kiemelkedik Kovács Zoltánnak, az Informatikai Vállalkozások Szövetsége elnökének a Magyar Rádióknak 2005. július 14-én adott interjúja, amelyben adókedvezményt kér a szövetséghez tartozó munkavállalóknak, akik, mint tudásmunkások pótolhatatlan szerepet töltenek be a tudásgazdaság kifejlesztésében. Érvelésében igen szakavatottan szól az informatikus tudásmunkások szerepéről a kutatás-fejlesztés fejlesztésében.

Végül megemlíti Bögél Györgynek a KFKI csoport tudományos munkatársának az írását, aki Thomas Davenport könyve alapján tömören összefoglalja a knowledge worker lényegét, főbb attribútumait. Helyesen mutat rá arra, hogy ezek az emberek szeretik az autonómiát, nem esik jól nekik, ha kormányozni akarják őket. Szerencsére sokszor – írja – nem is kell őket menedzselni, elég okosak és képzetek ahhoz, hogy irányítani tudják saját magukat.

Az elmondottakból levonható az a következtetés, hogy Magyarországon is elindult a knowledge worker probléma felvetése, a jelenséggel való ismerkedés, és ez is már jelentős eredmény. A továbbhaladáshoz azonban szükség volna a tudásmunkás jelenség nyilvánosságának bővítésére, sokoldalú feltárására, a következtetések levonására, amely nálunk is előbbre vinné a gazdaság fejlődését, a produktivitás növelését. Az eddig ismeretlenül, de mégis nagy ügybuzgalommal és kreativitással dolgozó tudásmunkások pedig bátorítást kapnának.

Összegezés

A tudásgazdaság fejlődése állandóan növekvő igényeket támaszt a kompetenciákkal és készségekkel szemben, amelyre az egyének és a társadalmak az iskolai végzettség emelésével és a folyamatos tanulással válaszolnak. Ebben az összefüggésben azonban az is megállapítható, hogy a legalapvetőbb kulcskompetencia a magas iskolai végzettség és szövegértési képesség, mind fiatal, mind felnőttkorban (OECD, 2001). Itt jegyezzük meg, hogy a knowledge workerekkel szemben támasztott igényektől most elvonatkoztatva, ez számunkra is intő jel, mert felhívja a figyelmet arra, hogy az egyre magasabb szintű általános oktatás nyújtja, sőt biztosítja azokat a nagyon fontos általános műveltségi („more academic”) tudáselemeket és kognitív kompeten-

ciákat, amelyek ténylegesen garantálják a társadalomban való hatékony részvételt, párosulva fejlett szövegértési képességgel.

Ezen belül, a knowledge workereknek, idem eadem, azoknak a munkavállalóknak, akik tudományos ismereteket használnak és hoznak létre, az előzőekben felvázolt még magasabb szintű kompetenciákra és készségekre van szükségük, hogy önként vállalt vagy másoktól elvárt kötelezettségeiknek megfeleljenek. Ennek a primer tudásnak (ismeret, készség, kompetencia) az elsajátítása azonban nem kizárólagosan csak az iskolai oktatás eszközeivel történik, hanem a tanulás teljes spektrumával, hiszen nem törvényszerű, hogy valamennyiük diplomával rendelkezzen, de az igen, magas legyen a „literacy”-ük. (OECD, 2001).

Ami a knowledge workerek komplementer kompetenciáikat (ú.n. team-munkaképesség, problémamegoldó készség, stb.) illeti, az oktatási szakemberek előtt nem világos, hogy ezek a munkahely-kompetenciák milyen csatornákon keresztül, hogyan alakulnak ki. Konszenzus van azonban abban, hogy e kompetenciák és készségek tudatosabb fejlesztésében alapvető változásokra van szükség a tanulás kontextusaiban, tartalmában, módszereiben, a tanár (facilitator) személyét illetően, amelyet csak ilyen irányú további kutatásokkal lehet csak megoldani.

Mind ez a hazai viszonyokra is vonatkozik, és első lépésként, amint erre már korábban rámutattunk, kívánatos lenne, ha andragógiai gondolkodásunkba beépülne a tudásmunkások fejlesztésének problematikája, hogy aktivitásuk egyéni és társadalmi haszna növekedjék.

Irodalom

A problémamegoldó gondolkodás képessége... In: Nemzeti Alaptanterv. Oktatási Minisztérium, 2003.

Béjaoui, A.: Sur la mesure des qualifications: application à l'émergence de l'économie du savoir, Human Resources Development, Ottawa. 2000.

Bögel György: A knowledge worker. KFKI Csoport. IT látjegyzet. 2006. március 6.

Cervantes, M.: Background Report: Analysis of science and technology labour markets in OECD countries. Paris. 17 May 1999. pp. 65–77.

Davenport Th.: Thinking for a Living: How get better performance and results from knowledge workers. 2005. 288 p.

Dolfsma, W., Soate, L.: Understanding the Dynamics of Knowledge Economy. 2006. 263 p. Education Policy Analysis. Education and Skills. OECD. Paris. 2001. 151 p.

Falk, S., Berli A., Dimers, D. Contributor: Th. Davenport: Knowledge Management and Networked Environments: Leveraging Intellectual Capital. 2003. AMACOM. 243 p.

Halász Gábor: A tanárképzés és tanártovábbképzés jelentősége a lisszaboni és koppenhágai folyamatban. (A 2005. december 8-án elmondott előadásának szerkesztett változata).

Information Literate Knowledge Worker: Wikipedia, the free encyclopedia. 2007.

International Adult Literacy Survey (1994-1998), OECD. 1999.

Kovács Zoltán: A tudásmunkásról. (Interjú a Magyar rádióval, 2005. július 14.)

Kraicziné Szokoly Mária: Pedagógusszerepek az ezredfordulón. ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2006. Andragógiai Füzetek.

Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanulásához. Felnőttképzés, 2007. 1. sz.

Lavoie, M. and Roy, R.: Employment in the Knowledge-based Economy. A growth accounting exercise for Canada. Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. working R-99-7E, June 1998.

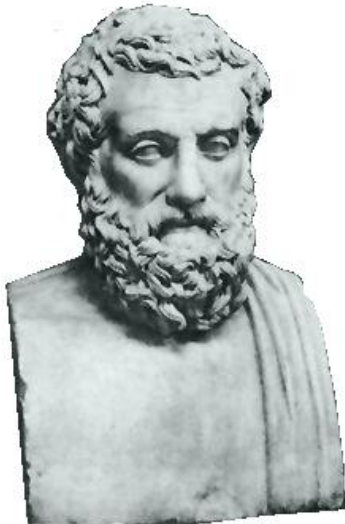
Leicester, M. and Field, J.: Lifelong Learning Education Across the Lifespan. Routledge. 2000. 321 p.

Nyíri Kristóf: A virtuális egyetem felé. Világosság. 1999. 8–9.sz.

OECD (1999a) Employment Outlook. Paris

OECD Canberra Manual on Measurement on Human Resources Devoted to science and Technology, Paris. 1995.

- Osberg, L., Wolf, E., and Baumol, W.: The Information Economy: The implication on the unbalanced growth. The Institute for Research on Public Policy. Nova Scotia. 1989.
- Pálinkás Tibor: A globális Átalakulás kihívásai. Elkerülhetők-e a katalizmák? Magyar Tudomány. 2007. 2. sz.
- Reich, R.: The Work of Nations. Simon and Schuster. New York. 1991.
- Rosenbaum, J.E. and Binder, A.: Do Employers really Need more Educated Youth? Sociology of Education. Vol.70. January, 1997. pp. 68–85.
- Stasz, C.: Assing Skills for Work.: Two Perspectives Oxford Economic Papers. 2000.
- Szewczak, J. and Snodgrass C.: Managing the Human Side of Information Technology. Idea Group Inc. 351 p.
- Western Management Consultant: Knowledge Management 240 p.
- White, D.: Knowledge Mapping and Management. 2002. Idea Group Inc. 375 p.
- Z. Karvalics László: A tudásmunkásról. Új Pedagógiai Szemle. 1992. 2.sz.
- Zajda, J.: International Handbook on Globalization, Education and Policy Research. 2005. Springer, New York 828 p.



Aiszkhülosz



Szopholész