

*Henczi Lajos*

*A CSOKORNYAKKENDŐS ANDRAGÓGUS, AVAGY „AZ ANDRAGÓGUS  
SZAKMA ELKÖTELEZETT HÍVE”*

## **A felnőttképzés aranykora**

Nagyon megörültem, mikor hírért vettem, hogy a Tudásmenedzsment folyóirat szerkesztősége különszámot jelentet meg Prof. Dr. Koltai Dénes emlékére. A Magyar Tudományos Akadémia Pedagógiai Tudományos Bizottság Andragógiai Albizottsága kezdeményezte, hogy a tagok is éljenek a különszámban való emlékezés lehetőségével. Én kapva kaptam az alkalmon, mert volt egy lelkiismereti adósságom Dénessel szemben, amely régóta nyomasztott, s arra gondoltam, hogy a modern világ nyújtotta – felhőn keresztüli kommunikációval – enyhítek lelkiismereti terhemem. De ne csak egy egyszerű elnézésre fókuszáljon az írásom, arra gondoltam, hogy bocsánatkérés helyett megajándékozom Dénest talán neki is tetsző – a felnőttképzés és a felsőoktatás összeölelkezését illusztráló – ún. kooperatív modell működését bemutató rövid írásommal is.

Ha mindkét szempontot – tehát az elmaradásomat és a modell bemutatását – szem előtt kívánom tartani, akkor egy kis időutazást kell végeznem. A 2000-s évek első felében – a Sztáv zRt. oktatási igazgatói székéből – gyorsan, szinte egyik napról a másikra a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban találtam magam, a Felnőttképzési Főosztály főosztályvezetői beosztásában. Benedek András hívó szavára, aki abban az időben a minisztérium helyettes államtitkára volt – néhány kedves barátom, elsősorban Lévai Zoltán és Barta Tamás biztatásával a hátam mögött – igent mondtam a felkérésre. Akkor már volt törvényünk, hisz az Országgyűlés 2001-ben, az év utolsó törvényalkotási napján, heves ellenszél mellett elfogadta – a 101 kiskutyáról könnyen megjegyezhető – a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényt (Fktv., 2001.). A jogalkotó ebben a törvényben kinyilvánította az Országos Felnőttképzési Tanács (OFkT) létrehozását, amely a miniszter felnőttképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, szakmai döntéselőkészítő, véleményező és javaslattevő országos testületként működött. A törvény szerint az OFkT 13 tagból állt, s tagjait – 2002 után - a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter kérte fel 3 évre. Nos, Dénes is bekerült ebbe a testületbe, többek között olyan személyek mellett, mint Dr. Sz. Tóth János, Gúr Nándor, Roóz József, Szilágyi Antal, Székely Judit vagy éppen Sepsi Zsigmond (FMM tájékoztatás (MüK 2006/4.), n.d.).

Én nem ismertem korábban Dénest, bár nagyjából azonos mennyiségű gyertyát kellett meggyújtani születésnapj tortánkon. Mivel az OFkT-nak a Felnőttképzési Főosztály volt az adminisztratív menedzsere, ez a platform összehozott bennünket. Máig is emlékszem az első találkozásra. Bejött az irodámba egy – az apparátusi öltözködéstől merően eltérő, vidámságot és optimizmust sugárzó – csokornyakkendős fiatalember, aki meg sem várta, hogy bármit is szóljak, impulzív módon köszönt, s azonnal diskurzusba kezdtünk, mintha ezer éve ismertük volna egymást. (Ha már szóba hoztam az első felnőttképzési törvényünket – egy kis kitéréssel, s ma már sóvárogva, azt is meg kell említeni -, hogy az

OFkT mellett többek között egy Nemzeti Felnőttképzési Intézetet is kaptunk, amire ma is nagy szükség lenne.)

Dénessel az OFkT ülések biztosítottak rendszeres találkozási alkalmat. Ügyeltem rá, hogy az ülések előtt mindig személyesen felhívjam, s invitáljam egy kávéra, üdítőre. Rendre be is köszönt hozzám, de többnyire elnézést kért: „Lajoskám ne haragudj, de be kell ugranom a miniszterhez”. Csak később tudtam meg, hogy akkor már erőteljesen lobbizott is az andragógus képzés magyarországi, ezen belül a Pécsi Tudományegyetem történő beindításáért.

Én nem szeretek ülésekre járni (már akkor sem és ma sem), így az OFkT üléseket is, ha tehettem, kihagytam. Kivéve, ha Dénes is jelen volt, aki rendre hozzá is szólt. Az éppen aktuális témát hamar letudta, de nem hagyhatta ki, hogy a napirenddel szinergiában a felnőttképzés élettörténetéből ne rögtönözzön egy kiselőadást. Ezek a kedves és vidám, de tudományos igényű megszólalásai engem mindig lenyűgöztek, mindkét szemem és fülem tágra nyitottam, hogy minél többet megjegyezsek a hallottakból. (Magamban azt kutattam, hogyan tudhat valaki – csak úgy csípőből – ennyit a felnőttképzés jelenéről és múltjáról. De talán még irigykedtem is egy kicsit, mivel felnőttképzési főosztályvezető létemre, az én morzsányi tudáskészletem semennyire nem ért fel Déneséhez. Utólag bevallhatom, hogy ezek az alkalmak inspiráltak is egy kicsit, hogy a felnőttképzési tudomány mélyére nézzek, s munkám kapcsán továbbra se a főosztályvezetői székbe, hanem a szorgalommal folyamatosan gyarapítható tudáskészletembe kapaszkodjak.)

A gazdaság és a felnőttképzés összeölelkezését tekintve – az általam is ismert elődeimnek, Dénesnek, a szakpolitika irányítóinak és mértékadó személyiségeinek (többek között Benedek Andrásnak, Szép Zsófiának, Zachár Lászlónak, Szilágyi Antalnak, Gúr Nándornak) köszönhetően – a 2000-es évek első felét a felnőttképzés aranykorának is tekinthetjük. A felnőttképzés motorja magas fordulatszámmal pörgött. Elsősorban abból fakadóan, hogy a tudásalapú társadalomra ráforduló magyar gazdaságban felértékelődött a magyar szaktudás (Szekeres, 2007), de a modernizáció és a technológiai változások gyorsuló tempóját – természetéből fakadóan – a szakképzés iskolai rendszere nem tudta rugalmasan követni (Benedek, 2003). A felnőttképzésre hárult az a szerep, hogy a gazdaság szaktudásigénye és a munkaerőpiac tudáskínálata között kialakult feszültséget csökkentse, s gyorsan, rugalmasan előállítsa a termelési és szolgáltatási tevékenységhez szükséges – az igényekkel szinergiát mutató - szaktudástöbbletet. Éppen ezért gombamódra szaporodtak a nyilvántartásba vett felnőttképzők (Henczi, 2004), számuk meghaladta az ötezret is (Szép, 2006). A Jókai István vezette – 20 tagú, 3 évre a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter által kinevezett - Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT, Fktv., 2001), amelyet a felnőttképzési tevékenységet végző intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának elvégzésére hoztak létre, alig győzte a kérelmek elbírálását, melyet a nyilvántartásban szereplő felnőttképzést folytató intézmények - külön jogszabályban meghatározott feltételek alapján – kérhettek. Főosztályvezetőként, később felnőttképzési szakértőként magam is intenzíven bekapcsolódtam az akkreditációs munkálatokba. A 2000-es évek közepén 1200-ra nőtt azon - nyilvántartásban szereplő - felnőttképzők száma, akiknek kérelmére a FAT ráütötte az akkreditáció bélyegzőjét.

A nagyszámú és negyedében akkreditált és professzionális szolgáltatást (Heidrich, 2017) nyújtó felnőttképzők évente 100 és 150 ezer közötti szakképesítés megszerzésére irányuló OKJ szerinti képzést szerveztek, akiknek a vizsgáztatását is megoldották, hiszen akkor még nem voltak olyan fölösleges intézmények, mint a jelenlegi vizsgacentrumok. Tudtuk magunkat tartani ahhoz az andragógiai tételhez, hogy egy felnőttnek ott indokolt és olyan kondíciók között kell vizsgáztatnia, ahol és ahogyan a képzés során a tudását és a kompetenciáit megszerezte, mivel az idegen vizsgáztatói környezet fölösleges, a vizsgateljesítményt rontó feszültséget indukál.

A felnőttképzés iránti kereslet növelését számos direkt és indirekt pénzügyi eszköz is támogatta. Máig nosztalgikusan emlegetjük a szakképzési hozzájárulás felnőttképzésre (saját dolgozók képzésére) fordítható intézményét (Benedek & Szép, 2006). Elsősorban a gazdálkodó szervezeteket terhelő szakképzési hozzájárulási kötelezettség összesített mértéke jelentős összegre rúgott (2004-ben például közel 50 milliárd forintot tett ki - LifeLong Learning Magyarország Alapítvány, n.d.), mivel a hozzájárulásra kötelezett szervezeteknek éves bérköltségük 1,5 százalékát kellett erre fordítani, s - a törvényi előírások keretei között - szabadon dönthettek felhasználásukról (fordíthatták pl. gyakorlati képzésre, fejlesztési támogatásra, saját dolgozók képzésére, befizethették a Munkaerőpiaci Alapba [MPA]). Azt tapasztaltam, hogy a progresszív vállalatok előszeretettel preferálták, hogy - a vállalati mérettől függően - a szakképzési hozzájárulás harmadát/felét saját munkavállalók képzésére fordítsák, amely megközelítőleg 10 milliárd/év forintra rúgott (Benedek & Szép, 2006). Szintén a felnőttképzés motorját fűtötte az a direkt támogatási forrás, amelyet az állam - a munkaügyi központokon keresztül a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészből - a munkanélküliek, illetve a munkanélküliséggel veszélyeztetettek képzésének támogatása fordított. A felnőttképzésre állami forrásokból, valamint az EU forrásokból együttevén 2005-ben becslésünk szerint összesen több, mint 30 milliárd forintot költöttünk. Ebből kb. 400 ezer fő képzése valósult meg (Benedek & Szép, 2006).

Mielőtt elszegődtem a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumba, előtte a Sztáv zRt. oktatási igazgatójaként dolgoztam. Emlékszem milyen óriási képzési aktivitást eredményezett a direkt támogatási eszközként megjelenő - a központi költségvetésből származó - felnőttképzési normatíva, amely alanyi jogon járt a szakképzettséggel nem rendelkezők és a fogyatékosok képzése esetében, amit 2005 után kiterjesztettek az 50 éven felüliek számára második szakképesítés megszerzése céljából. Reggelente szinte alig tudtam bemenni a munkahelyemre, olyan hosszú sorban álltak a jelentkezők a különböző képzésekre.

Az állami támogatásokat természetesen kiegészítették a munkáltatók - szakképzési hozzájáruláson túli - ráfordításai. A Sztáv zRt.-nél szerzett tapasztalataim alapján megalkottam az 1/3 elvet, mert ha rátekintettem a cég éves bevételeire, akkor azt láttam, hogy azok 1/3-a költségvetési forrásból, 1/3-a munkaadói támogatásból, a maradék 1/3 pedig a képzés résztvevőinek befizetéséből származik. Néhány évvel később, Benedek András és főosztályvezető kollégám, Szép Zsófia kutatási zárótanulmányukban szintén arra a következtetésre jutottak, hogy a *„felnőttképzés finanszírozási rendszerében a kiadások megoszlanak az érdekeltek között. Az állami támogatás mértéke átlagosan 30-*

40%, de igen nagy a szórás attól függően, hogy milyen típusú programról van szó. Átlagosan a munkáltatók 30 %-kal, az egyének 30-40%-kal járulnak hozzá a költségekhez. Valójában az átlag mögött a szórás úgy jelenik meg, hogy vannak tanfolyamok, amelyek szinte teljes egészében állami, vannak, amelyek munkáltatói és vannak, amelyek alapvetően egyéni finanszírozásúak“ (Benedek & Szép, 2006, p. 49). Mindezek alapján nem járunk messze az igazságtól, ha a felnőttképzésre fordított éves összeget – országos léptékben - közel 100 milliárd forintra tesszük. (Ettől ma nagyon messze vagyunk!)

A 2000-s évek első felét nemcsak a nyilvántartott felnőttképzők magas száma; a felnőttoktató, mint szakképesítés OKJ-ban való bekerülése vagy a ráfordítások kiemelkedő mértéke okán nevezhetjük a felnőttképzés aranykorának, hanem amiatt is, hogy sosem látott aktivitás zajlott a könyvkiadás, a publikációk, illetve a felnőttképzési kutatások terén (Tánczos, n.d.). Köszönhető volt ez annak is, hogy létezett egy Nemzeti Felnőttképzési Intézet (Fktv. 2001.), amelyet – többek között - a felnőttképzési tevékenység szakmai, módszertani fejlesztésére, valamint a felnőttképzési kutatások és felnőttképzési szakmai szolgáltatások országos összehangolására hoztak létre. Az intézmény igazgatójának egy rendkívül agilis személyiséget, Zachár Lászlót nevezték ki, aki hatalmas energiával vetette bele magát a kutatások szervezésébe, a HEFOP források előteremtésébe (Zachár, 2007). Nevéhez nemcsak a „Felnőttképzés“ c. periodika megjelenítése, hanem számos – a felnőttképzéshez kapcsolódó – kutatási eredmény is kapcsolható. Jelen cikk írásakor is, ha rátekintek a könyvespolcomra, ott sorakoznak az agyonolvasott NFI-s kutatási kiadványok, amelyek – szerzőként csak az általam is jól ismert és nagyra becsült kollégáimat, barátaimat említve, köztük pl. Bajusz Klára, Barta Tamás, Bihall Tamás, Csoma Gyula, Farkas Éva, Farkas Péter, Gutassy Attila, Harangi László, Jekkel Antal, Koltai Dénes, Komenczi Bertalan, Koncz Katalin, Kraiciné Szokoly Mária, Lada László, Lévai Zoltán, Mihály Ildikó, Polónyi István, Soós Roland, Sz. Tóth János, Szép Zsófia, Szilágyi Antal, Váradi László, Veres Pál, Zarka Dénes kiválóságokat – feldolgoztak rengeteg témakört, köztük az élethosszig tartó tanulást; a felnőttoktatás és felnőttképzés magyarországi történetét; a minőségmenedzsmentet; a felnőttképzés módszertanát; a non-formális tanulás térhódítását; a felnőttképzést az Európai Unióban; a felnőttoktatás funkciórendszerét; a magyar felnőttképzés új korszakának értelmezését; az élethosszig tartó tanulás és fenntartható fejlődés kapcsolatát; a felnőttképzés új szabályrendszerét; az andragógiát mint a felnőttkori tanulás-tanítás tudományát; a felnőttek tanulási szokásait; az e-learning európai és hazai dimenzióit; a felnőttképzés megtérülési mutatóit; a vállalatok képzési politikájának néhány jellemzőit; a felnőttképzés finanszírozását; valamint a felnőttképzés korszerű elveit és modelljeit.

Az NFI holdudvarában tapasztalható alkotási aktivitás kisugárzása sokakat, így engem is magával ragadott, s saját és szerzőtársaim erőforrásaira támaszkodva a felnőttképzéshez kapcsolódó műveket alkottunk. Írói munkásságom 2000-es évekre eső időszakából két alkotói produkcióra vagyok ma is büszke: az egyik a *Kompetenciamenedzsment* (2007), a másik, amely Dénessel kapcsolatos emlékeim felidézésére is készített, a *Felnőttoktató* címet viseli (Henczi, 2009). Ez utóbbit is kiváló alkotótársaimmal közösen – Arapovics Mária, Balogh Andrásné, Bodnár Gabriella, Farkas Éva, Feketéné Szakos Éva, Juhász Erika, Kerülő Judit, Kraiciné Szokoly Mária, Pethő László,

Sz. Molnár Anna és Vidékiné Reményi Judit szerzőtársaimmal – követtem el. Nos, a kissé hosszúra sikeredett élettörténeti felvezetés után itt érkeztem el a cikk elején említett, Dénessel kapcsolatos lelkiismereti adósságomhoz. A *Felnőttoktató* c. könyv megjelenését követően levelet hozott a postás, melynek a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar dékánja, Dr. Koltai Dénes volt a feladója. A ma is őrzött, s kissé megsárgult, 24 évvel ezelőtti, 2009. november 12-én kelt levél a következőket tartalmazta: *„Kedves Lajos! Nagy örömmel vettem kezembe a Nemzeti Tankönyvkiadónál 2009-ben megjelent, általad szerkesztett, 'Felnőttoktató' című kiadványt. Mint az andragógus szakma régóta elkötelezett híve, és az elmúlt 30 évben gyakran fogadatlan prókátora, mindig nagy lelkesedéssel támogattam a magyar felnőttképzés szakembereinek úttörő munkáját, hol egy-egy tanulmány, hol egy-egy szakkönyv megjelenésekor. A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar dékánjaként, amely kar az országban ilyen minőségben egyedüliként képviseli szakmánkat, gratulálok, hogy sikerült megnyerned a szakma legjobbait ennek a könyvnek a megírásához”* (Koltai, 2009). Úgy gondoltam, hisz Dénes elsősorban nem engem, hanem szerzőtársaimat emelte piadesztára, hogy közösen írunk egy válaszlevelet Dénesnek, megköszönve a tőle megszokott, mások munkája iránti tiszteletet és figyelmességet, de ebbéli szándékomat az idő egyre gyorsuló árja elmosta. Éppen ezért örültem meg a mostani lehetőségnek, hogy a felhőn keresztül, alkotó társaim és a magam nevében is – közel negyedszázadnyi késéssel - megköszönjem Dénesnek, az andragógus szakma elsődleges létrehozójának a gratulációt. Mi is, mint az andragógus szakma Déneshez csatlakozó „fogadatlan prókatorai” ezúton is ígérjük, hogy – erőnkhez és lehetőségeinkhez mérten – továbbra is igyekszünk tenni a dolgunkat, oktatunk, alkotunk, szakértünk, publikálunk, véleményt formálunk, kiállunk a szakma igazáért, hangot adunk véleményünknek, nem riadunk meg az ellenszélről sem, mert Dénes nyomdokaiban járva, minden körülmények között szolgálni kívánjuk az andragógiát, a felnőttkori tanulás-tanítás tudományát.

## **Kooperatív modell**

Úgy gondolom, hogy akkor szolgáljuk jól az andragógiát, a felnőttkori tanulás-tanítás tudományát, ha nem egy zárt pályán, hanem a felsőoktatással közös, többsávú pályán megyünk és támogatjuk egymás haladását, fejlődését. Ennek ürügyén kívánom szóba hozni, s a felhőn keresztül ajánlani – köszönetem nyomatékként - Dénes figyelmébe, mint a felnőttképzés és felsőoktatás egykori mesterének azt a kooperatív modellt, amely létrehozásában és megvalósításában volt szerencsém részt venni a NEXON és a Kodolányi János Egyetem (KJE) kontextusában.

Gyorsan le kell szögeznem azon – nem újdonságnak számító - álláspontomat, hogy a gazdaságban végbemenő rendkívül intenzív fejlődés követésére csak akkor lesznek képesek a felsőoktatási intézmények, ha ebben maguk a vállalatok is részt vesznek eszközökkel, laboratóriumokkal, oktatókkal és kutatási-fejlesztési, projektekkel. A vállalatok pedig – a társadalmi felelősségvállaláson túlmenően – elsősorban a munkaerő-utánpótlásként tekinthetnek az együttműködésre.

A tapasztalataim azt mutatják, hogy a felsőoktatási intézmények és vállalatok gyakorlati képzésben való együttműködése alapvetően kétfajta szisztéma szerint jöhet

létre: a jól ismert duális vagy – a mindeddig kevés jó gyakorlatot felmutatni tudó - kooperatív modell szerint. A két modell természetesen akár egyszerre és együttesen is megfér egymás mellett. Magyarországon – bár globális trendnek tekinthető – ritkaságszámba megy, illetve merésznek vagy forradalminak is nevezhető az együttműködés kereteit és tartalmát szabadon alakító, gyakorlatilag állami szabályozástól, ebből következően állami támogatástól is mentes kooperatív együttműködési modell. Az együttműködés szabályait és a közösen megvalósított képzési programok tartalmát, a tanulási eredményeket (képzési és kimeneti követelményeket), valamint kondícióit (pl. óraszámát és kreditértékét) a felsőoktatási intézmények és a munkaadók együttesen alakítják ki. Az írásos együttműködési (kooperatív) megállapodás alapján és a szervezett, a munkavégzési képesség fejlesztését preferáló kooperatív modell bármely felsőoktatási intézmény és gazdálkodó szervezet között kialakítható.

A kooperatív képzési forma lényege, hogy a felsőoktatási intézmény hallgatói tanulmányaikkal párhuzamosan – az egyetem vállalati stratégiai partnereinél - olyan gyakorlatot és kompetenciákat szereznek meg, melyek segítségével friss diplomásként, de nem pályakezdőként hagyhatják el az egyetemet. A kutatások szerint a világ mintegy 70.000 felsőoktatási intézménye közül alig 4.000 oktat ebben a rendszerben, de ezek az iskolák a világ legjobbjai közé tartoznak (NEXON, 2016). A kooperatív felsőoktatási modell főleg a skandináv országokban és az angolszász területeken, valamint a francia elitiskolákban van jelen.

A NEXON és a KJE kontextusában megvalósult kooperatív együttműködést az Óbudai Egyetemen – még 2017-ben - szerzett kutatási tapasztalataim inspirálták, melynek Kooperatív Szabályzata azt tekintette a kooperatív képzés céljának, hogy – a munkahelyi beilleszkedés elősegítése érdekében – a hallgatók szakmai gyakorlata valós gazdasági körülmények között menjen végbe. A gyakorlati képzés az érintett kar által szentesített kooperatív képzési tanterv alapján folyik. (A hétköznapi megközelítés pedig azt mondja, hogy az Egyetem szentesíti, és szervezett mederbe tereli a hallgatóság azon gyakorlatát, hogy az egyetemi képzés ideje alatt nem csak az iskolapadot koptatják, hanem munkavállalóként dolgoznak a hét jelentős részében.)

Más gazdálkodó szervekhez hasonlóan a NEXON-nak is szüksége van az elméletben és a gyakorlatban is otthonosan mozgó szakemberekre, amelynek egyik forrása a KJE-t végző hallgatói kör. Ezért a két intézmény – állami kötöttségektől mentes – kooperatív partneri együttműködés kialakításába kezdett már 2014-ben, amelynek keretében – az alapszakos tanulási eredményekkel (képzés és kimeneti követelményekkel) összhangban – a KJE „átenged” az egyetemi képzési időből 180 órát a NEXON-nak. Ez az időkeret lehetőséget biztosít a NEXON számára, hogy stratégia üzleti törekvéseivel összhangban, kialakítson három – a hallgatók által választható - 60 órás képzést (Bérügyviteli munkatárs; Teljesítményértékelést végző HR specialista; Toborzást, kiválasztást végző HR specialista vagy Humán kontrollingot végző HR specialista), amelyet – saját személyi és tárgyi erőforrásaira támaszkodva – integrálni képes a KJE Emberi erőforrások alapszakos képzésébe (Vállalati akadémia menedzsment specializációba). A NEXON oktatóival és erőforrásaival megvalósított képzések, amelyek sikeres elvégzéséről a BA-s diploma/oklevél mellé tanúsítványt is kapnak az érintettek, bármely szakra járó hallgató

számára is elérhetővé tettük. Reményeim szerint – tekintve, hogy a kormányzat a „Készségek Európai Éve 2023” programsorozat tennivalói között, a legkiválóbb nemzetközi és hazai szakértők bevonásával komoly energiákat fordít a mikrotanúsítványok hazai keretrendszerének mielőbbi kialakítására – a kooperatív együttműködés során a „sima” tanúsítványt hamarosan felválthatja a NEXON által kiadott és validált mikrotanúsítvány.

Az elmúlt évek tapasztalatai viszont arra is rámutattak, hogy a spontán, a személyes vagy a kapcsolati hálón szerveződő ad hoc együttműködések csak akkor tudja felváltani a kooperatív együttműködési modellt (a gazdaság és a felsőoktatás egybefonódása), ha az érintett intézmények tudatosan törekszenek a munkahelyi értékek, kompetenciák, attitűdök, mintázatok nyílt átadására/átvételére, amelyhez az is szükséges, hogy az együttműködés és az együtt cselekvés a szervezeti kultúra és a társadalmi felelősségvállalás integráns része legyen.

## Összegzés

Nagyon megörültem annak, hogy a Tudásmenedzsment folyóirat segítségemre lesz Dénessel kapcsolatos lelkiismereti adósságom teljesítésére, amely abból fakad, hogy elmaradt a *Felnőttoktató* című, általam szerkesztett könyv kapcsán - 2009. november 12-én - írt gratuláló levelére adandó válaszom.

Írásom első felében – azon oknál fogva, hogy ebben a virágzó időszakban volt szerencsém Dénest megismerni - felidézem a felnőttképzés 2000-es évek első felére eső aranykorát, melyet magas fokú kereslet, a több, mint 5000 felnőttképző által nyújtott színes kínálat mellett, gazdagon folyó állami támogatások és lehetőségekben bővelkedő vállalati erőforrások, valamint rendkívül magas kutatási aktivitás jellemezte. Ebben az időszakban kaptam én is kedvet az idézett mű elkészítéséhez, amelyhez – az andragógia iránt mélyen elkötelezett – kollégákat sikerült szerzőtársnak megnyerni.

Írásom második felében, tekintettel Dénes felnőttképzés és felsőoktatás irányában való mély elköteleződésére, felidézem – az általam is menedzselt, az Óbudai Egyetemen szerzett kutatási tapasztalataim által inspirált, a NEXON és a KJE kontextusában megvalósult - kooperatív együttműködési modellt, amelyre úgy kell tekinteni, mint két együttműködő fél saját akaratából megvalósuló kooperációra. Ennek keretében a képzés szabályait és a közösen megvalósított képzési programok tartalmát, a tanulási eredményeket (képzési és kimeneti követelményeket), valamint kondícióit (pl. óraszámát és kreditértékét) a felsőoktatási intézmények és a munkaadók együttesen – szabadon, állami szabályozástól mentesen - alakítják ki. Reményemet fejeztem ki, hogy az ilyenkor, az oklevél mellé kiadható vállalati tanúsítványt hamarosan felválthatja a kormányzati elhatározásokban 2024-re valószínűsített mikrotanúsítvány.

## Irodalomjegyzék

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0100101.TV>
- Benedek, A. (2003). *Változó szakképzés*. OKKER Kiadó.
- Benedek, A., & Szép, Zs. (2006). *Közvetett finanszírozási technikák a felnőttképzésben. Nemzetközi kitekintés és a hazai adaptáció lehetőségei, ajánlások a jogi-pénzügyi szabályozásra. Kutatási zárótanulmány*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- FMM tájékoztatás (MüK 2006/4.) az Országos Felnőttképzési Tanács tagjainak névsoráról (n.d.). Jogkódex. ORAC. <https://jogkodesx.hu/doc/1525093> Letöltés dátuma: 2023. október 1.
- Heidrich, B. (2017). *Szolgáltatásmenedzsment*. Akadémiai Kiadó
- Henczi, L. (2007). *Kompetenciamentedzsment*. Perfekt Kiadó
- Henczi, L. (Szerk.). (2009). *Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata*. Nemzeti Tankönyvkiadó
- Henczi, L. (2004). Új szabályok a felnőttképzésben. *Felnőttképzés*, 2(2), 27-34.
- Koltai, D. (2009. november 12.). [Levél Henczi Lajosnak]. Az eredeti dokumentumot Henczi Lajos őrzi.
- LifeLong Learning Magyarország Alapítvány (n.d.). *Szakképzési hozzájárulás a lifelong learning szolgálatában projekt*. [https://www.lifelonglearning.hu/kutatas/szhj\\_kutatas/mi\\_a\\_szhj.html](https://www.lifelonglearning.hu/kutatas/szhj_kutatas/mi_a_szhj.html) Letöltés dátuma: 2023. október 1.
- NEXON (2016. július 7.). *A HR magasiskolája: a versenyszféra és a felsőoktatás példaértékű összefogása*. <https://www.nexon.hu/hirek/hr-magasiskolaja-versenyszfera-es-felsooktatas-peldaerteku-osszefogasa>
- Szekeres, T. (2007). Gazdaság és felnőttképzés. In Nagy, L., & Zachár, L. (szerk.), *HEFOP 3.5.1. „Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása” Tanár-továbbképzési konferenciák 2007, Budapest–Siófok–Hajdúszoboszló* (pp. 9-16.). Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet.
- Szép, Zs. (2006). A szakképzés finanszírozásának fejlődése. *Educatio*, 2006(2), 348-370.
- Tánczos, S. (n.d.). *FELNŐTTKÉPZÉS, 2004. Válogatott bibliográfia*. n.p. [https://konyvtar.nive.hu/files/fnb\\_2004.pdf](https://konyvtar.nive.hu/files/fnb_2004.pdf) Letöltés dátuma: 2023. október 1.
- Zachár, L. (2007). A hazai felnőttképzés eredményei és kulcsproblémái. In Nagy, L., & Zachár, L. (szerk.), *HEFOP 3.5.1. „Korszerű felnőttképzési módszerek kidolgozása és alkalmazása” Tanár-továbbképzési konferenciák 2007, Budapest–Siófok–Hajdúszoboszló* (pp. 28-38.). Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet.