

Heutagógiai módszerek alkalmazása a vállalkozói képzésekben

Application of Heutagogical Methods in Entrepreneurship Education

T. GÁL¹, B. KOVÁCS², G. ÁRVÁNÉ VÁNYI³

¹Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vállalkozásfejlesztési Tanszék, gal.timea@econ.unideb.hu

²Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Marketing és Kereskedelem Intézet,
kovacs.bence@econ.unideb.hu

³Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vállalkozásfejlesztési Tanszék,
arvane.vanyi.georgina@econ.unideb.hu

Absztrakt. Kuit és Fell (2010) szerint az oktatóknak ma az a feladata, hogy a tanulóknak az élethosszig tartó tanulási készségét fejlesszék, akik képesek arra, hogy hatékonyan és kreatívan alkalmazzák a készségeiket és a kompetenciáikat az új helyzetekben egy állandóan változó világban. Kamenetz (2010) szerint ma már sem a pedagógiai, de még az andragógiai oktatási módszerek sem megfelelőek arra, hogy felkészítsék a tanulókat a munkahelyen való helytállásra, ezért sokkal inkább egy önirányított és önmeghatározott megközelítés szükséges, amelyben a tanuló reflektál arra, hogy mit és hogyan tanult meg, és amelyben az oktató megtanítja a tanulót, hogy hogyan tanítsa önmagát. A heutagógia koncepciója olyan alapelveket és gyakorlatokat nyújt, amelyek választ adhatnak a fentiekben felsorolt kihívásokra a felsőoktatásban. A szerzők tanulmányukban azt vizsgálják, hogy hogyan adaptálhatóak a heutagógiai módszerek a vállalkozói kurzusokon és hogyan értékelik a hallgatók ezeket a kurzusokat.

Abstract. According to Kuit and Fell (2010) the educators' task is to develop the learners' lifelong learning skills to be able to apply their skills and competences in an efficient and creative way in new situations in a constantly changing environment. Kamenetz (2010) argues that neither the pedagogical nor the andragogical teaching methods are suitable for performing well in their job, but more and more a self-directed and self-determined approach is needed in which the learner reflects on what and how he learned, and the educator teaches the learner how to teach himself. The concept of heutagogy provides such principles and practices which can give an answer for the above-mentioned challenges in higher education. The authors examined how the heutagogical methods can be adapted at entrepreneurial courses and how the students evaluated these courses.

Bevezetés

Kuit és Fell (2010) szerint az oktatóknak ma az a feladata, hogy a tanulóknak az élethosszig tartó tanulási készségét fejlesszék, akik képesek arra, hogy hatékonyan és kreatívan alkalmazzák a készségeiket és a kompetenciáikat az új helyzetekben egy állandóan változó világban. Kamenetz

(2010) szerint ma már sem a pedagógiai, de még az andragógiai oktatási módszerek sem megfelelőek arra, hogy felkészítsék a tanulókat a munkahelyen való helytállásra, ezért sokkal inkább egy önrányított és önmeghatározott megközelítés szükséges, amelyben a tanuló reflektál arra, hogy mit és hogyan tanult meg, és amelyben az oktató megtanítja a tanulót, hogy hogyan tanítsa önmagát. A heutagógia koncepciója olyan alapelveket és gyakorlatokat nyújt, amelyek választ adhatnak a fentiekben felsorolt kihívásokra a felsőoktatásban. A következőkben először az andragógia, majd a heutagógia speciális elemeit mutatják be a szerzők.

1. Andragógia vs. heutagógia

1.1. Az andragógia, mint önrányított tanulási forma

Habár az andragógia fogalmát már az 1830-as évektől használják, az angol nyelven való népszerűsítése Malcolm Knowles nevéhez köthető a 20. század második felében. Az 1970-es években először Knowles (1975) határozta meg az andragógia, mint felnőtt oktatás főbb jellemzőit, melyek a következők: tanulói kontroll, saját felelősség a tanulásért, a tanulási célok meghatározása, a tanulás probléma-megoldási szempontból való megközelítése, belső motiváció, a tanuló saját tapasztalatainak beépítése a tanulási folyamatba. Az andragógiai megközelítésben a tanulók aktívan részt vesznek a saját tanulási igényeiknek az azonosításában és annak a megtervezésében, hogy ezeket hogyan fogják kielégíteni. Vagyis az önrányított tanulási forma a kulcsa ennek a megközelítésnek. Albanese és Mitchell (1993) szerint is az oktatás pszichológiájának egyik alapvető elve, hogy az emberek akkor a legmotiváltabbak, hogy megtanuljanak valamit, ha egyértelműen igényük van az adott tudásra.

Merriam (2001) szerint az önrányított tanulás céljai között szerepel az, hogy segítse a tanulókat, hogy kifejllessze az önrányítás képességét, támogassa a transzformációs tanulást, és elősegítse az egyenrangú tanulást és a társadalmi cselekvést. A transzformációs tanulás során a tanulás egy önrányított módon történik: ahogy a tanuló érik és reflektál a saját tapasztalataira a meglátásaival, hitével és életstílusával kapcsolatban, a tanuló perspektívája módosul, és transzformációs tanulás jön létre.

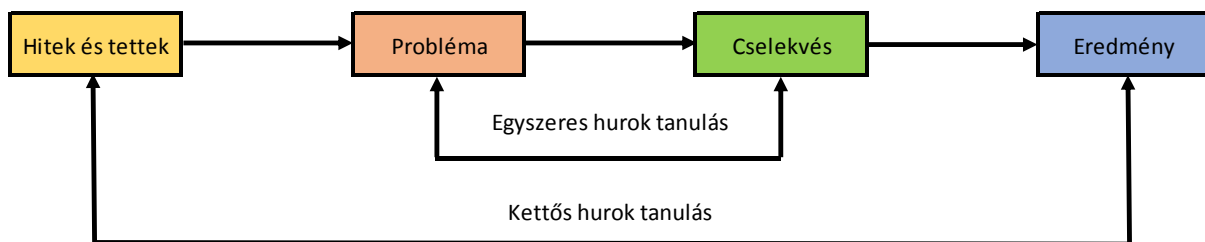
McAuliffe és munkatársai (2008) szerint az andragógiai megközelítésben az oktató szerepe tanári és mentori, aki instrukcióival segíti a tanulót, hogy képes legyen a saját tanulását irányítani. Az instruktor megmutatja a tanulóknak, hogy például hogyan találjanak meg egy információt, és a problémamegoldást helyezi a fókuszba valós szituációkon keresztül.

1.2. Heutagógia, mint önmeghatározott tanulási forma

A heutagógia fogalmát először 2000-ben Hase és Kenyon definiálta önmeghatározott tanulási formaként. A heutagógia holisztikus megközelítést alkalmaz a tanuló képességének fejlesztésére aktív és proaktív tanulási folyamatokon keresztül, ahol a tanulók saját tapasztalataikon keresztül tanulnak (Hase-Kenyon, 2007). A heutagógia olyan tanulási folyamat, amelyben az egyén kezdeményezi a tanulási szükségleteinek a diagnosztizálását, kialakítja a tanulási céljait, meghatározza a tanulóhoz szükséges emberi és tárgyi forrásokat, kiválasztja a tanulási stratégiát, ezután végrehajtja a tanulási

folyamatot, végül pedig értékeli annak eredményét (Knowles, 1970). Csakúgy, mint az andragógiai megközelítésnél, a heutagógiában az instruktor facilitálja a tanulási folyamatot azáltal, hogy iránymutatást és erőforrásokat nyújt, azonban a tanulás módját és folyamatát teljesen a tanulóra bízta, aki saját maga határozza meg, hogy mit és hogyan fog megtanulni.

A heutagógia két legfontosabb jellemzője a „kettős hurok” tanulás és az önreflexió (Hase-Kenyon, 2007; Harangi, 2010). A „kettős hurok” tanulás azt jelenti, hogy a tanuló kritikai, önértékelő tanulást folytat, vagyis folyamatosan reflektál a tanultakra (1. ábra). Vagyis amíg az andragógia arra összpontosít, hogy mi a legjobb módja egy ismeretanyag átadására, addig a heutagógia önmagában a felnőtt tanulók tanulási készségét akarja fejleszteni, mint egy adott tantárgyat (Harangi, 2007).



1. ábra. A kettős hurok tanulás

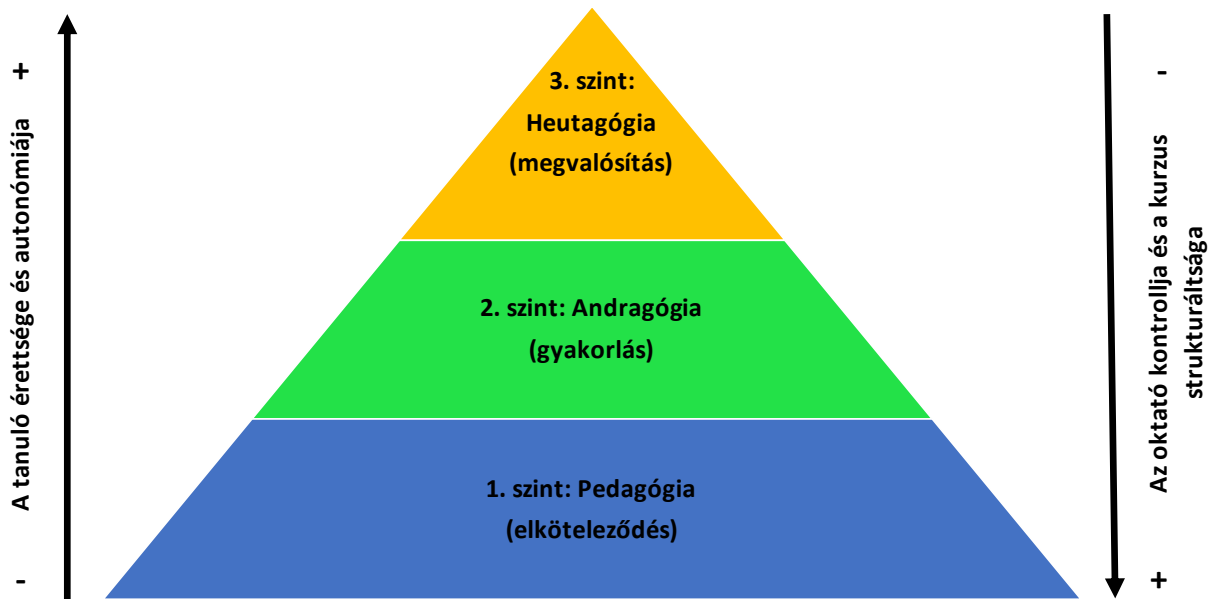
Forrás: Eberle (2009) alapján saját szerkesztés

A jó (tanulási) képességű emberek jellemzői a következők:

- a személyes hatékonyság magas szintjén állnak, tudják, hogy hogyan tanuljanak és folyamatosan reflektálnak a tanulási folyamatra,
- jó kommunikációs és együttműködési készségekkel rendelkeznek,
- kreatívak, jól tudják alkalmazni a kompetenciákat új és ismeretlen helyzetekben, mivel jó az alkalmazkodóképességük és rugalmasak,
- pozitív értékekkel rendelkeznek (Hase-Kenyon, 2009; Blaschke, 2012; Harangi, 2010).

1.3. A pedagógiától a heutagógiáig

Canning (2010) szerint a heutagógia az andragógia továbbfejlődése, vagyis ahogy a tanuló egyre érettebbé és autonómmá válik, úgy másképpen tanul, egyre kevésbé igényli az oktatói kontrollt és a struktúrát (2. ábra).



2. ábra. A pedagógiától az andragógián át a heutagógiáig
 Forrás: Canning (2010) alapján saját szerkesztés

Az andragógia és a heutagógia jellemzőit az 1. táblázat mutatja be.

	Andragógia (önirányított)	Heutagógia (önmeghatározott)
Tanulás típusa	Egyszeres hurok tanulás	Kettős hurok tanulás
Fejlesztés célja	Kompetenciafejlesztés	Képességfejlesztés
Tanulási megközelítés	Lineáris tanulási megközelítés	Nem-lineáris tanulási megközelítés
Irányító	Oktató által irányított	Tanuló által irányított
A módszer használatának célja	Megtanítani valamit a tanulókkal (tartalom)	Megértetni a hallgatókkal, hogy hogyan tanulnak (folyamat)

1. táblázat. Az andragógia és a heutagógia jellemzői
 Forrás: Blaschke (2012) alapján saját szerkesztés

1.4. A heutagógiai megközelítés alkalmazása a kurzusok megtervezésénél

Elsősorban egy önmeghatározott tanulási formát lehetővé tévő kurzusnak tanulóközpontúnak kell lennie a tartalmában is (Blaschke, 2012). A következő elemeket kell tartalmaznia egy kurzusnak a heutagógiai megközelítés szerint, amely támogatja a tanulóközpontúságot:

- Személyes tanulási szerződés: a személyes tanulási szerződés segíti a tanulókat, hogy megfogalmazzák és meghatározzák az egyéni tanulási útjukat. Ebben meghatározzák, hogy mit és hogyan fognak tanulni, illetve mit és hogyan fogják a tanultakat mérni (Kenyon-Hase, 2010; Árváné et al., 2017; Katonáné et al., 2017).

- Rugalmas tematika: az önmeghatározott tanulási környezetben a tanuló hozza létre a rugalmas tematikát, vagyis tulajdonképpen a tanulók megalkotják a tanulási térképet és az oktatók/instruktorok gyakorlatilag irányítúként szolgálnak. A tanulók megtárgyalják, hogy hogyan, mikor, hol és milyen felsőbb szintre szeretnék emelni a tanulásukat (Hase-Kenyon, 2007).
- A tanuló által irányított kérdések: A tanulók által irányított kérdések és a kérdésekből eredő dialógus az, ami vezeti a tanulókat, és amelyek mozgatórugóként szolgálnak, hogy segítsék a tanulókat megérteni a kurzus tartalmát, világossá teszik az ötleteket, és elősegíti a személyes és a csoportos reflexiót (Eberle, 2009).
- Rugalmas és közösen megtárgyalt értékelés: A heutagógiában a tanulót bevonjuk a saját értékelésének a megtervezésébe. A közösen megtárgyalt és a tanuló által definiált értékelés kimutathatóan javítja a tanulói motivációt (Hase-Kenyon, 2007).

2. Anyag és módszer

A szerzők által elvégzett kvalitatív jellegű kutatásnak az volt a célja, hogy bemutassák és megvizsgálják a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán meghirdetett „Vállalkozói készségek fejlesztése” című szabadon választható kurzust, mint jó példát egyes heutagógiái módszerek alkalmazására, illetve a hallgatók visszajelzéseit is elemezték egy adott utóértékelési modell alapján.

A „Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzust 2014-ben vezették be a DE GTK Vállalkozásfejlesztési Tanszék munkatársai szabadon választható tárgyként, mivel a hallgatók részéről folyamatosan igény mutatkozott arra, hogy egy finn tanulási modell, a Team Academy (Gál et al., 2017; Árváné et al., 2016) eszköztárával tanulhassanak az egyetemen. A kurzus célja, hogy a hallgatók olyan készségeiket tudják fejleszteni, amelyek a vállalkozni vágyók esetében is elengedhetetlenek. A kurzus jellemzőinek bemutatása a Blaschke (2012) munkájában leírt elemek szerint fog történni.

A kutatáshoz egy kvalitatív jellegű módszer volt a legalkalmasabb, a tartalomelemzés. A kutatás célkitűzéseire igazodva a kutatók elemezték egyrészt a hallgatók személyes tanulási szerződését (Cunningham, 1999; Katonáné et al., 2017), majd pedig a záró beszámolójukban szereplő Post-Motorolákat. A személyes tanulási szerződés öt kérdésből áll, amelyet a kurzus kezdetekor a hallgatóknak meg kell válaszolniuk:

1. Hol voltam?
2. Hol vagyok most?
3. Hová tartok?
4. Hogyan jutok el oda?
5. Honnan fogom tudni, hogy elértem a célomat?

Ezek közül a kutatáshoz a hallgatók 3. pontban leírt célkitűzéseit vizsgáltuk meg, amelyet a hallgatók a kurzussal kapcsolatban fogalmaztak meg.

A Post-Motorola egy olyan elemző eszköz, amely során egy projekt, megbeszélés, munka folyamatát utólagosan értékelni lehet négy egyszerű kérdés mentén:

1. Mi ment jól?
2. Mi ment kevésbé jól?
3. Mit tanultam?
4. Mit fogok a jövőben is hasznosítani?

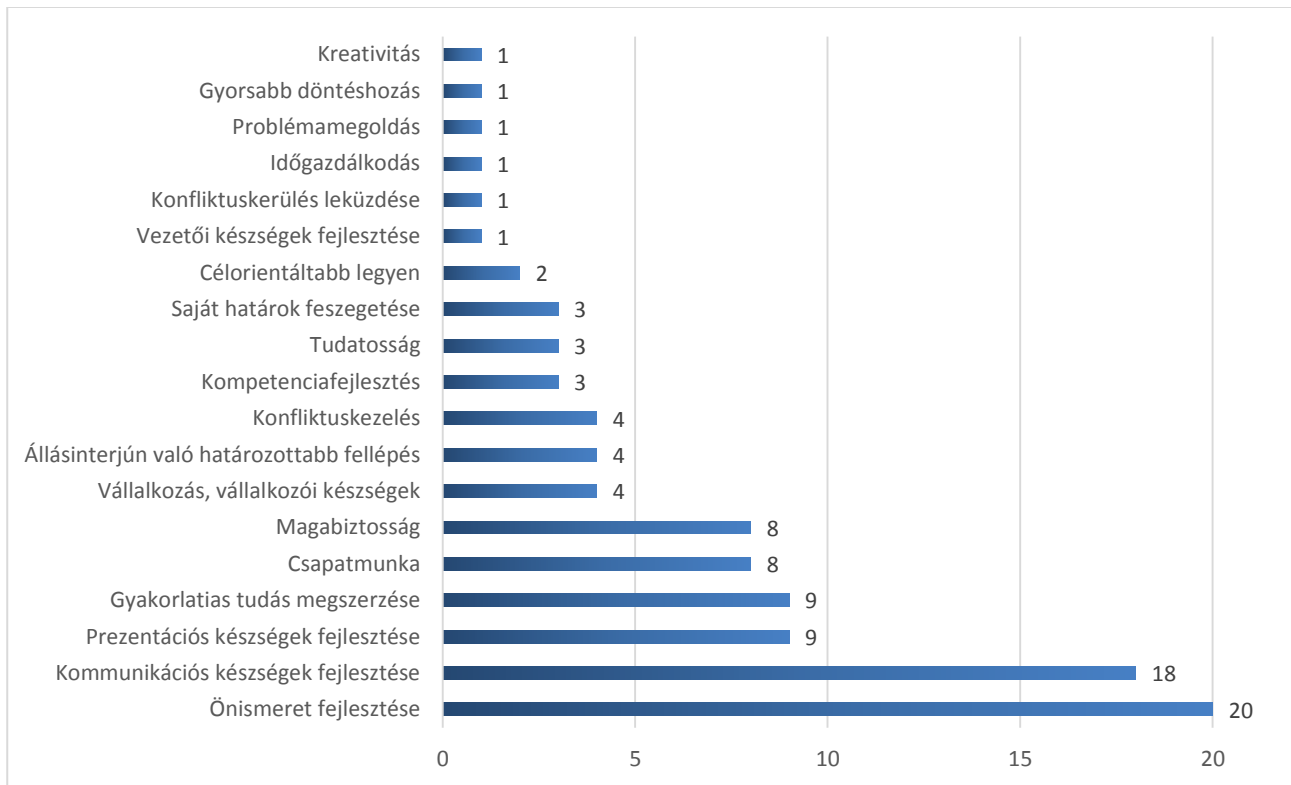
A szerzők összesen 40 alap- és mesterszakos nappali tagozatos hallgató személyes tanulási szerződését és post-motoroláját vizsgálták meg tartalomelemzéssel, akik 2017-ben vettek részt a kurzuson. A kutatás során a szerzők Lehota (2001) hármastartalomelemzési fázisát követték (kódolás, elemzés, értékelés).

3. Eredmények

3.1. A „Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzussal kapcsolatos hallgatói célkitűzések vizsgálatának eredményei

A kurzus első óráján a hallgatók megismerkednek egymással és az oktatók facilitálásával összegyűjtik a vállalkozói készségeket, így ismerik meg gyakorlatilag a kurzus féléves tartalmát is. Az első óra végén megismerik a Team Academy Debrecenben használt személyes tanulási szerződést és egy hetet kapnak arra, hogy jól átgondolva kidolgozzák részletesen. A személyes tanulási szerződésben számos célkitűzést fogalmaznak meg a tanulók a személyes és szakmai kihívásaikra vonatkozóan. A második alkalommal ismertetik a hallgatók egymással a személyes tanulási szerződésüket, majd feltöltik egy online fájlmegosztó oldalra, amely minden csoporttag számára elérhető. Jelen tanulmányban a szerzők ezek közül csak a kurzushoz köthető célokat vizsgálják.

A kurzussal kapcsolatos célkitűzésekhez a hallgatók által írt személyes tanulási szerződések „Hová tartok?” részét vizsgálták a szerzők tartalomelemzéssel. A kurzussal kapcsolatos célkitűzéseket a 3. ábra mutatja be. Az eredmények azt mutatják, hogy a legfontosabb célkitűzés az önismeret és a kommunikációs készségek fejlesztése volt. Ezeket a résztvevők fele jelölte meg. Gergely et.al. (2017) hallgatói mintán végzett kutatásai is alátámasztják, hogy a legnagyobb fejlődési szükséglet az önbizalom területén jelentkezik. Jellemzően arról a korosztályról van szó, akik esetében kulcsfontosságú a helyes önértékelés kialakítása, amin keresztül kialakulhat az egészséges önbizalom. Ezt követi a prezentációs készségek fejlesztése, illetve a gyakorlatias tudás szerzése, vagyis, hogy olyan ismeretekre tegyenek szert, amit a gyakorlatban is hasznosítani tudnak. A kurzus fontos eleme a csapatmunka, a csoportban való tanulás, amellyel kapcsolatban a résztvevők közel egynegyede fogalmazott meg célkitűzést, mint fejlesztendő terület. Ezen kívül még többen szerettek volna vállalkozó ismeretekre szert tenni, illetve növelni a magabiztosságukat, a céltudatosságukat, illetve mindezek által az is a céljuk, hogy a jövőbeli állásinterjún határozottabbak tudjanak lenni.



3. ábra. A „Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzussal kapcsolatos célkitűzések (N=40)

A kurzussal kapcsolatos célkitűzéseket a hallgatók az órán is bemutatják egymásnak, így megismerik egymás céljait, „tanúi” lesznek annak és később visszajelzéseket tudnak adni egymásnak a fejlődésre vonatkozóan. A szerzők tapasztalata az, hogy egymás céljainak a megismerése motiválóan hat a hallgatókra, illetve a nyilvános megosztás hasznos abban is, hogy felülvizsgálják esetlegesen a saját céljaikat is.

A kurzust tartó oktatók az órákat facilitátorként vezetik, amely során egyéni, páros és kiscsoportos feladatokon keresztül fejlődnek a tanulók.

3.2. A “Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzus utóértékelésének eredményei

A félév végén a tanulók záró beszámolója tartalmazza a kurzus utóértékelését is a Post-Motorola elemzés elkészítésével. A 4. ábra ezt szemlélteti összefoglalóan.

Általánosságban megállapítható, hogy a kurzusok során jónak ítélték meg a hallgatók a csoportos feladatok, az együttműködés és a csapatmunka folyamatát. Mivel az ez óra nem hagyományos, frontális oktatással kerül megtartásra, hanem gyakorlati feladatok által, ezért a diákok az órán nagyon aktívak, a kezdeti visszafogottságuk leküzdése után bátran nyilvánítanak véleményt és szívesen tanulnak másokkal és másoktól. Ezáltal fejlődik az együttműködési készségük, javul a kommunikációjuk, valamint egyesek szabadabban prezentálnak.

A hallgatók általában nehezebben birkóznak meg a kreativitással, elsősorban vizuális megjelenítéssel (rajzolással), kapcsolatos feladatokkal. Mivel a diákok a legtöbb esetben nem ismerik egymást

egyáltalán, ezért többek számára nehézséget okoz saját magukról beszélni és megnyílni mások előtt. Azonban a kurzus végére sokkal természetesebben, könnyebben beszélnek saját magukról, az érzéseikről és jobban kiállnak a saját véleményükért.

Mi ment jól?	Mi ment kevésbé jól?
Csoportos feladatok, együttműködés (21) Csapatmunka (21) Aktív közreműködés (16) Személyiségtesztek (5) Csoportdinamika (5) Kreativitás (5) Kommunikációs készségek fejlesztése (4) Prezentáció (4) Konfliktuskezelés (2) Önismereti feladatok (2) Projektmunka	Kreativitás (8) Prezentálás (8) Saját magáról beszélni (6) Szituációs feladatok (5) Aktivitás (4) Projektötleten való munka (4) Néhány teszt eredménye (3) Nyitottság mások felé (3) Részletekben való elveszés (3) Saját akarat másokra való ráerőltetése (2) Másoknak megmondani a véleményt empátiával (2) Összeszedettség (2) Konfliktuskezelés (2) Türelem, kitartás (2) Vezetői szerepbe helyezkedés Kommunikáció Döntéshozás
Mit tanult?	Mit fog a jövőben is hasznosítani?
Önismeret (29) Kommunikációs készségek (17) Csapatmunka (15) Mások véleményének meghallgatása (11) Személyiségfejlesztés (9) Mások személyiségjegyeinek a felismerése (6) Csapatban dolgozni jobb, mint egyedül (6) Prezentációs technikák (6) Célorientáltság (5) Saját vélemény mellett határozottabb kiállás (4) Konfliktuskezelés (4) Kezdeményezőkétség (3) Kreatív gondolkodás (3) Vállalkozói ismeretek (3) Közléssorompók (2) Saját magának a beskatulyázása	Másokkal hatékonyabban fog együttműködni (15) Csoport- és csapatmunka (15) Önismeret (14) Javult kommunikációs készségek (13) Személyiségtesztek (9) Magabiztosság (8) Javult prezentációs készségek (7) Közös célok kitűzése másokkal (6) Saját határok feszegetése (6) Célorientáltság (6) Határozottabb véleménynyilvánítás (6) Vállalkozói ismeretek (5) Önkontroll (3) Nagyobb empátia mások felé (3) Szemléletváltás (2) Másokat igyekszik jobban megismerni (2) Időgazdálkodás Közléssorompók elkerülése Proaktivitás

4. ábra. A „Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzus Post-Motorola értékelése (N=40)

A kurzus során a legtöbben az önismeretüket fejlesztették, majd ezt követte a kommunikációs és együttműködési készségek. Megtanulták annak a fontosságát, hogy meghallgassanak másokat, illetve a személyiség típusok elsajátításával mások személyiségjegyeit is felismerik és így hatékonyabban tudnak együttműködni másokkal. Ezen kívül nagyban elősegítette a kurzus az, hogy prezentációs technikákat elsajátítsanak, vagy begyakoroljanak, mivel minden órán az adott feladat eredményeit prezentálniuk kell a többiek számára. A kurzus által magabiztosabbak és célorientáltabbak lettek, amelynek a jövőben is hasznát fogják venni.

4. Következtetések és javaslatok

A „Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzus koncepciója a Blaschke (2012) által összeállított jellemzők alapján a következő elemeket tartalmazza:

- Személyes tanulási szerződés: A hallgatók a félév elején egy személyes tanulási szerződést írnak, amelyben elemzik, hogy hol voltak, hol vannak most, hová tartanak, hogyan jutnak el oda és honnan fogják tudni, hogy elérték a céljaikat. Itt a 3. részben (hová tartanak) azt is meg kell határozniuk, hogy a kurzussal kapcsolatban milyen célkitűzéseik vannak, milyen készségeket szeretnének fejleszteni a félév során.
- Rugalmas tematika: Bár a kurzusnak van meghatározott tematikája, az adott óra keretében mindig vegyesen jönnek elő a különböző témák a tanulási folyamatban. A kurzust tartók facilitátorként vannak jelen az órán, ahol adnak megoldandó problémákat a tanulóknak, de a feladat kivitelezése, vagyis hogy hogyan oldják meg azt, már teljesen rájuk van bízva. A feladat során a tanulók, kitérve a saját tanulási céljukat és fejleszteni kívánt készségüket, saját maguk fejlődnek, illetve fejlesztik magukat másokkal együttműködve.
- A tanuló által irányított kérdések: A „Vállalkozói készségek fejlesztése” kurzuson a tanulók által irányított kérdések és a kérdésekből eredő dialógus az, ami vezeti a tanulókat, és amelyek mozgatórugóként szolgálnak, hogy segítsék a tanulókat megérteni a kurzus tartalmát, világossá teszik az ötleteket, és elősegíti a személyes és a csoportos reflexiót. A kurzus óráin, illetve a záró prezentációnál is a tanulók folyamatosan reflektálnak önmagukra, a tanultakra, illetve másoktól is visszajelzéseket kapnak.
- Rugalmas és közösen megtárgyalt értékelés: A kurzus teljesítése három részből áll, a személyes tanulási szerződés megírásából és félév végi felülvizsgálatából, a post-motorola elemzésből és egy szabadon választott könyvvel kapcsolatos esszé megírásából. Ehhez a tanulók kapnak segédanyagot, kérdéseket, amelyek mentén összeállíthatják az anyagokat, azonban a kivitelezés módja rájuk van bízva. A záró beszámolót írott formában is be kell nyújtaniuk, illetve prezentálniuk is kell a csoporttársak előtt, ahol további visszajelzéseket kapnak a társaiktól. A heutagógiában a tanulót bevonjuk a saját értékelésének a megtervezésébe, ezért megvan arra itt is a lehetőség, hogy további pontokkal bővítsék az értékelést, amennyiben szeretnék.

Hivatkozások

- [1] M. A. Albanese – S. Mitchell (1993) *Problem-Based Learning: A Review of Literature on its Outcomes and Implementation Issues*. Academic Medicine, 68 pp. 52-81.
- [2] G. Árváné Ványi – J. Katonáné Kovács – T. Gál – P. Popovics (2016) *Vállalkozói képzés a 21. században a felsőoktatásban – lehetőségek, módszerek, jó gyakorlatok*. International Journal of Engineering and Management Sciences / Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények, 1 (1) pp. 1-14.

- [3] G. Árváné Ványi – J. Katonáné Kovács – T. Gál (2017) *A vállalkozásfejlesztés oktatásának vizsgálata a magyar felsőoktatásban*. *Vezetéstudomány*, 48 (6-7) pp. 49-56.
- [4] L. M. Blaschke (2012) *Heutagogy and Lifelong Learning: A Review of Heutagogical Practice and Self-Determined Learning*. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13 (1) <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/1076/2087>
- [5] N. Canning (2010) *Playing with heutagogy: Exploring strategies to empower mature learners in higher education*. *Journal of Further and Higher Education*, 34 (1) pp. 59-71.
- [6] I. Cunningham (1999) *The Wisdom of Strategic Learning. The self managed learning solution* (2nd edition). Farnham: Gower Publishing.
- [7] J. Eberle (2009) *Heutagogy: What your mother didn't tell you about pedagogy and the conceptual age*. In: *Proceedings from the 8th Annual European Conference on eLearning*, October 29-30, 2009. Bari, Italy.
- [8] T. Gál – J. Katonáné Kovács – G. Árváné Ványi (2017) *Egy innovatív, finn vállalkozói képzés módszertani eszközeinek elemző értékelése és európai térnyerésének bemutatása*. *Vezetéstudomány*, 48 (8-9) pp. 78-88.
- [9] É. Gergely – T. Madarász – A. Pierog (2017) *A magas szintű teljesítményhez szükséges háttértényezők feltárása hallgatói mintán*. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*, 9 (1) pp. 139-145.
- [10] L. Harangi (2010) *Heutagógia versus andragógia*. *Felnőttképzési Szemle*, 4 (1) pp. 36-41.
- [11] S. Hase – C. Kenyon (2007) *Heutagogy: A child of complexity theory. Complicity: An international Journal of Complexity and Education*, 4 (1) pp. 111-119.
- [12] A. Kamenetz (2010) *Edupunks, edupreneurs, and the coming transformation of higher education*. Canada: Chelsea Green Publishing Company.
- [13] J. Katonáné Kovács – G. Árváné Ványi – P. Popovics – T. Gál (2017) *A személyes tanulási szerződés alkalmazása az egyetemi oktatásban: esettanulmány*. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*, 9 (1) pp. 155-162.
- [14] C. Kenyon – S. Hase (2010) *Andragogy and heutagogy in postgraduate work*. In: T. Kerry (Ed.): *Meeting the challenges of change in postgraduate education*. London: Continuum Press.
- [15] M. Knowles (1970) *Modern Practice of Adult Education. Andragogy Versus Pedagogy*. Association Press, New York, p. 384.
- [16] M. Knowles (1975) *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. United States of America: Cambridge Adult Education.
- [17] J. A. Kuit – A. Fell (2010) *Web 2.0 to pedagogy 2.0: A social-constructivist approach to learning enhanced by technology*. In: *Critical design and effective tools for e-learning in higher education: Theory into practice*. United States: IGI Global, pp. 310-325.
- [18] J. Lehota (2001) *Marketingkutató az agrárgazdaságban*. Digitális tankönyvtár <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/marketingkutatas/ch02s09.html> Downloaded: February 2016.
- [19] M. McAuliffe – D. Hargreaves – A. Winter – G. Chadwick (2008) *Does pedagogy still rule?* In: *Proceedings of the 2008 AAEE Conference*, December 7-10. Yeppon, Queensland.
- [20] S. B. Merriam (2001) *Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory*. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89 pp. 3-13.