



## VÁLTOZÓ KÉPESÍTÉSEK – VÁLTOZÓ GONDOLATOK?

Jelen kötet a CEDEFOP európai térségre irányuló eddigi kutatásait összegzi, kiemelve a képesítések változását feltáró kutatás eredményeit; célja a képesítési rendszerek változásának feltárása mellett a valószínűsíthető trendek előrejelzése. A könyv első részében (1–4. fejezet) a képesítések elméleti leírása, szakirodalom szisztematikus feltárása, nemzeti kutatások ismertetése és a CEDEFOP eddigi kutatásainak szintézise kapott helyet. A képzési rendszerek változásának okairól az 5. fejezet szól, a lehetséges kimeneteket a 6. fejezet foglalja össze.

Az oktatás, képzés vagy tanulás lezárásaként megszerzhető képesítések (bizonyítványok, diplomák) fontosak az egyének számára a munkavállalás, a megfelelő állás és a karrierépítés miatt – a társadalmi státust is meghatározzák. A munkaadók számára fontos mutatói az alkalmazotti tudásnak és képességeknek, az oktatási intézményeknek a további oktatásban fontos mérőföldkönek számítanak. A politikai döntéshozók számára a szabályozás alakítását, a problémák és hiányok feltárását segítik elő, végül a kutatókat segítik a társadalomban meglévő és potenciális tudás felmérésében.

A képesítések egyrészt meglepően stabilak, nincs jele, hogy egészében fontosságuk és érvényességük sérült volna az utóbbi időben. Felfedezhető ugyan egyes szakmák elértéktelekedése, de a képesítések alapvető funkciói (az elvégzett tanulmányok igazolása és a munkaerőpiacra való bejutás szabályozása) alig változtak. Másrészt a képesítéseknek megvannak a maguk határai. Mint a szerzők megállapították, a vállalatok felvételi gyakorlatában a képesítés fontos, de sajátos tudás- és készségfelméréssel egészül ki. Ebből adódóan a képesítések fejlesztésének egyik iránya olyan új eszközök beépítése, melyek lehetővé teszik elfogadásukat szélesebb körben, és megfelelően dokumentálják a munkavállaló valódi tudását, képességeit.

A kötet egyedülálló segítséget nyújt annak a dinamikának a megértésében, amely a képesítési rendszereknek az Európai képesítési keretrendszer (EKKR) keretein belüli változását jellemzi. Eszerint a képzési rendszerek megújulá-

sa folyamatos, ennek elemei a képzési struktúra alkalmazkodása piaci változásokhoz, a nemzeti képesítési rendszerek gyors fejlődése, valamint az a nyitottság, mely lehetővé teszi, hogy a képesítések iskolarendszeren kívül is megszerzhetőek legyenek, hasonló tartalommal és elfogadottsággal. A képesítések e fentiek mellett reagálnak külső tényezőkre, mint a nemzetközi gazdaság igényei, a globalizálódó együttműködések, melyek lehetővé teszik nemzetközi képesítések nemzeti elfogadását. A képesítések kikerülhetetlen szerepet játszanak a munkaerőpiacon, de, mint a tanulmány megállapítja, jelentős különbségek fedezhetők fel az egyes országok és gazdasági szektorok szerint; egyes területeken egyre fontosabbak a formális végzettségek, hiányuk lehetetlenné teszi a munkaerő-piaci és további oktatásban való részvételt.

A szerzők legfontosabb kérdései: Szükséges-e, hogy a képesítések még rugalmasabbá váljanak, azaz könnyen hozzáférhetőek legyenek, rugalmas időbeosztással, széles képzési modulválasztékkal segítsék a diákokat? Mennyire fontos a stabilitás és kiszámíthatóság, mennyire feladata a rendszernek a szakmai alapértékek meghatározása? Milyen szerepet kell kapniuk a képzettségek kibocsátóinak (intézményeknek, akkreditációs bizottságoknak) és a résztvevőknek (felhasználóknak)?

A strukturális változások egyik kiváltó oka az átlátható és reaktív fejlődés iránti igény; a képzés egyénekre gyakorolt hatása mellett kiemelt szerepet kap a formális értékelés, mely a képesítés külső elfogadásához járul hozzá.

Az egyes országok oktatási és képzési rendszerében a képesítések fogalma jelentős változatosságot mutat. Az egyik véglet szerint csak a formális oktatás keretében, megfelelő vizsgák letétele után megszerzhető bizonyítvány számít. Másik végpontot az a gyakorlat jelenti, amikor a képzés értékét a szakmai gyakorlat és a szakmai közösség elismerése határozza meg. A képesítés tehát meghatározható egyrészt a szakmaiság terminusaival, azaz a munkavállaló alkalmas meghatározott feladatok elvégzésére, ismeri a szakmai standardokat, értékeket („képes vagyok rá, mert vannak ismereteim”). Másrészt a „bizonyítvány”, az egyén kompetenciáinak, azok szintjének átfogó igazolása a tudás „helyettesítője” is

lehet („képes vagyok rá, mert megvan a képesí-  
tésemm”). Ez utóbbi problémát jelenthet, ha a ver-  
sengő intézmények azonos tartalmú bizonyítvá-  
nyokat eltérőnek jelölnek meg, nem fogadják el a  
másik képesítését.

Öt elem minden képesítésnek része, ezek fon-  
tossága és tartalma jelentős változékonyságot  
mutat az európai térségben. *Tanulás* (1): a képe-  
sítés alapja, formális oktatás vagy gyakorlati képzés  
keretében szerezhető meg, és tudás, képes-  
ségek, szakmai- és közösségi kompetenciák for-  
májában mutatkozik meg. *Értékelés* (2): vizsga,  
az egyéni tudás, képesség mérése meghatározott  
kimenet és standardok alapján. *Érvényesítés* (3):  
az értékelés megerősítése, annak kifejezése, hogy  
az egyén teljesítette a követelményeket, részt vett  
egy tanulási folyamatban; ez tulajdonképpen a  
minőségi biztosíték. *Bizonyítvány* (4): rögzíti az  
előző három meglétét, testületi véleményt teste-  
sít meg, további képzést, munkavállalást tesz le-  
hetővé. *Elismerés* (5): az előbbi négy elem külső  
elfogad(tat)ása, az egyén számára (új) munkavég-  
zést, magasabb fizetést és magasabb társadalmi  
státust tesz lehetővé.

A képesítések rendszere – a mögötte álló okta-  
tási és képzési rendszer sajátosságának köszön-  
hetően – stabil. Emellett azonban intenzívebb  
interakciót igényel az egyes résztvevők között,  
mivel mindegyiküknek eltérő érdekeik és érté-  
keik vannak. A változás oka éppen e célok közötti  
eltérésekben ragadható meg. A munkaadók pél-  
dául dinamikus, gyors változásokban érdekeltek,  
melyek tükrözik a munkaerő-piaci elvárásokat,  
reagálnak a speciális igényekre. Ezzel szemben a  
szolgáltatóként megjelenő intézmények és tes-  
tületek nem kívánják a gyors kiigazításokat, mi-  
vel azok hatással lennének a bizonyítványok és  
képzések konkrét tartalmára, ami megnehezíti a  
programok tervezését, a korábbi képzési kimenet-  
ek értékelését. A képzéseken részt vevők szintén  
a lassabb változást tarthatják szem előtt, szemben  
a fejlődési kényszerrel.

Elemzési szempontból nem érdemes a képzést  
és a képző intézményeket különállónak kezelni,  
leválasztani arról a rendszerről, melyben működ-  
nek. A gyakorlatban ez úgy jelentkezik, hogy az  
egyes képzések, intézmények, valamint szektorok  
és országok közötti különbségek megőrzése  
mellett az átjárhatóságot és transzparenciát kell

kialakítani, fenntartani, annak az alapvető elmé-  
leti megfontolásnak a figyelembevételével, hogy  
minél erősebb egy képesítés elméleti megalapo-  
zottsága, annál nehezebb, hosszabb tartalmának,  
formájának megváltoztatása.

A tanulmány öt dimenziót különböztet meg  
a változás folyamatában. Változik a *képesítés fo-  
galma, jelentése* (1), a végzettség megszerzése nem  
elegendő, világos és kifejezett ismeretek birtoká-  
ban és tudatában kell lenni. A *képesítések mozga-  
tórugóinak* (2) (munkaerőpiac, technológia, mun-  
kaszervezés, intézmények, társadalmi csoportok)  
változása azt eredményezi, hogy a képesítés, tu-  
dás új formáira és szintjeire van szükség. A *képesí-  
tések feladatkörének* (3) változása társadalmi, gaz-  
dasági, valamint szabályozási változásokat jelent.  
A *folymatok* (4) változása a képző intézmények és  
rendszereket érintő változások összessége, mint a  
standardok változása, új képzési formák, modu-  
lok bevezetése, a vizsgarendszer és számonkérés  
változásai. A képesítések szintjeinek *átjárható-  
sága és átláthatósága* (5), az intézmények közötti  
koherencia elősegíti a résztvevők számára az ér-  
vényesség megállapíthatóságát.

A változás mélysége szintén öt tényező mentén  
mutatható be a szerzők szerint. *Politikai vita* (1):  
nincs konkrét hatása, elsősorban retorikai cél-  
zatú, például a bevándorlók képzettségének elis-  
meréséről. *Szakupolitika* (2): meghatározza a vál-  
tozás irányait, de konkrét akcióterv nem készül,  
ilyen lehet a kérdést szabályozó törvényalkotás.  
*Kivitelezés* (3): ennek során alakítják ki a változás  
intézményrendszerét, azt a testületet, amely irá-  
nyítja és koordinálja az akkreditációt, összegyűjti  
a vállalatok tapasztalatait. *Megvalósítás* (4a), pró-  
baképzések melyekbe beépítik a tapasztalatokat,  
új módszereket próbálnak ki, melyek aztán fel-  
váltják vagy *integrálják* (4b) a régi módszereket.  
Ezek *hatásaként* (5) az új rendszer előnyössé vá-  
lik a résztvevők számára; segíti a meglévő képes-  
ségek továbbfejlesztését minden korcsoportban,  
a szakmákat jobban elfogadja a munkaerőpiac.  
Fontos kitétel, hogy a reformok vége nem a gya-  
korlati alkalmazás, hanem a hatások megjelenése  
kell hogy legyen. Ha e hatás nem mérhető, akkor  
valószínűleg a folyamat még nem zárult le, vagy  
finomítani kell a változás egyes pontjait.

A szerzők a nemzetközi tapasztalatok alapján  
tipológiát alkottak, melyben összegzik a képesí-



tések funkcióit. Ezek változásait érdemes folyamatosan figyelemmel követni, például látható, hogy egyes feladatok, mint az oktatási és képzési teljesítmény mérése, egyre fontosabbak, míg a végzettséghez kötött munkahelyi előmenetel szerepe csökkent. Általánosságban a képzések szerepe felértékelődött a nemzetközi mobilitási csatornák fenntartásában. A funkciók köre állandó, azonban az egyes nemzeti és szektorális sajátosságokat figyelembe véve különböző kombinációkat alkotnak fontosságuk szerint. Problémát okozhat ugyanakkor, ha a képzések egy szűk köre e funkciók jelentős részén dominánsá válik. Ekkor megkérdőjeleződik az adott képzítés érvényessége, és diverzifikáció indul meg.

A politikai fókusz a képzés formája felől annak tartalma felé tolódott el. Jelenleg az elfogadott Európai képzítési keretrendszer nemzeti szintű adaptációja zajlik. Olyan nagy nemzetközi szervezetek, mint az UNESCO, ILO, ETF is foglalkoznak a tapasztalatok integrálásával. A nemzeti képzítési keretrendszerek átláthatóvá teszik az oktatást a résztvevők számára, valamint elősegítik az összeköttetést nemzetek és oktatási szektorok között. Azonban a gyors implementáció bizonytalanságot és turbulenciákat okozhat a képzések elfogadhatóságában, ami az átláthatóság ellen hat. Egyes, már működő nemzeti rendszerek éppen ezért azt határozzák meg, hogy a szakképzésnek milyennek kell lennie a jövőben. Mások a fennálló helyzet jobb leírását célozzák. Mindkét megközelítés változást hoz, ez az előbbi esetben nyilvánvaló, míg az utóbbinál a folyamatok és nyelvezet megalapozása és a résztvevők közötti megállapodások szabályozása vezet az egységesülés felé. Azok az országok, melyek nagy központosított (duális vagy váltakozó) képzítési rendszerrel bírnak, a képzés hagyományos értékeit, intézményrendszerét szeretnék megtartani. Azokban az országokban viszont, amelyek számos sektorspecifikus képzítést bocsátanak ki, alapvető igény mutatkozik új képzések folyamatos kibocsátására.

A szakmai képzések tartalmi változása megmutatkozik abban, hogy sokkal fontosabb szerepet kapnak olyan tényezők, mint a munkaerő-piaci ismeretek (folyamatok, elvárások, bérezés ismerete) és társadalmi partnerek bevonása. Az oktatási és képzési szektor minden szereplője jelentő-

sen elmozdult a rugalmasság irányába, ezt képzési modulok, kreditrendszer, a széles körű ismeretek oktatása, valamint az élethosszig tartó tanulás biztosítja az intézményeken belül. A rugalmasság fontos eleme a képzések intézmények közötti elfogadottságának növelése, amit az átláthatóság biztosít az akkreditáció fejlesztésével, egyes részegységek elfogadásával, a formális és a nem formális oktatás keretében megszerzett tudás egyesítésével, az átjárhatóság növelésével. Emellett a rugalmasság több országban „személyes” megközelítésben érhető tetten, melynek mechanizmusai lehetnek az egyéni tanrend, a tanulmányi és egyéb célmeghatározó szerződéses, eszköze pedig a moduláris képzés. Mivel a rugalmasság jobb személyes fejlődést tesz lehetővé a képzési hely változtatásával, erősen nőtt az igény a semleges és hatékony tájékoztatásra.

A képzítés fontos funkciója, hogy számot adjon birtokosának jelenlegi tudásáról, ismereteiről. Emellett kompetenciákról és a jövőbeli lehetőségekről, fejlődési irányokról is megfelelően kell tájékoztatnia. Ez utóbbi terén azonban a legtöbb képzítés hiányos, bár a munkaerő-kiválasztás során értékes információ lenne. A toborzás során a munkaadók az információkat igyekeznek más forrásokból kideríteni, figyelembe véve a képző intézmény programkínálatát, más hasonló területen kiadott képzést, az egyén motivációit. Ezek azonban nem standardizáltak, nem általánosan elfogadott eljárások.

A képzések funkciójához több tényező tartozik. Rögzíteni kell azokat a szakmai standardokat, amelyekben a képzés részben vagy egészében alapul; meg kell határozni annak mértékét, hogy az egyes résztvevők ezeket mennyire tartják megalapozottnak, milyen mértékben vettek részt a kialakításukban. Fontos továbbá a formális és nem formális tanulás aránya; valamint a képzítés megszerzése óta történt szakmai változások megfelelő beépítésére vonatkozó megállapítás. A megfelelő kompetenciák jelölése lehetséges a vizsgatárgyak, elvégzett modulok felsorolásával, míg a lehetséges fejlődési irányokat jelölhetik az elvégzett gyakorlatok és a munkatapasztalat.

Az érvényesség kérdése minden képzítés központi eleme. Az érvényesítés tulajdonképpen az a folyamat, amely során a tanulást, gyakorlatokat, munkavégzést, kompetenciákat adott célokhoz,

szakmai standardokhoz viszonyítják. Az érvényesítési folyamat lehetséges fejlesztési irányai közé sorolják a szerzők a tanulmányi rész tartalmának hangsúlyozását – ez kihat a szakmai elvárások alakulására és az adott szakma elfogadottságára egyaránt. Ezenfelül az egyes tanulmányi szintek nemzeti szabályozása összehasonlíthatóvá és biztosabbá teheti egy adott szakma különböző szintjeinek különbségeit. A képzéstől függetlenedő tanulási kimenetek érvényesítése a tanulók számára több lehetőséget biztosít kompetenciáik, képességeik fejlesztésére, a környezetükből származó tudás beépítésére, mint az erősen szabályozott tanrendek. Hiszen azt mutathatják be, „amit tanultak”, s nem azt, „amit tanulniuk kellett”.  
(*Cedefop: Changing Qualifications – A Review of Qualifications Policies and Practices. /Cedefop Reference Series; 84/. Publications Office of the European Union, 2010, Luxembourg. 263 p.*)

Horváth Ákos



#### ÚJÍTÓ ELMÉLETEK ÉS GYAKORLATOK A SZAKKÉPZÉSBEN

A kötet ausztrál, skót, indonéz, német, amerikai és angol szerzők tanulmányain keresztül mutatja be a szakképzés különböző aspektusait. A fejezetek más-más nézőpontból közelítik meg a szakképzés témakörét, hasznos ismeretekkel gazdagítják a jelenlegi elméleteket és gyakorlatot, továbbá rávilágítanak elméleti és gyakorlati innovációk szükségességére.

A munkaerőpiacon a formális és az informális ismeretek egyaránt fontosak. A széles kontextusban alkalmazható tudás többféleképpen alakítható ki: (1) a tananyagban található tartalmak; (2) a tanítás pedagógiai környezete és (3) a megszerzett tudás alkalmazását támogató munkahelyi mentor tevékenysége által; illetve (4) a szakoktató által megosztott, valamint az előzetes és az új tudás közötti különbségekbőlleszűrt tapasztalatok is alakíthatják az ismeretek új helyzetben történő rugalmas alkalmazását.

A kötet első része a szakmatanulás elméleti kérdéseivel, a szociális kapcsolatok tanulásban

betöltött szerepével, átmeneti újításokkal és jövőbeni irányokkal, a konstruktív tanulói szereppel, a kompetenciák kollektív fejlesztésével foglalkozik.

Ruth Vallance a tanulás szociális sajátosságaira hívja fel a figyelmet, melyet nagymértékben befolyásol a tanulási folyamatban részt vevők szociális beállítottsága, a tanár karaktere, a résztvevők aktivitása, a tanulás helye, ideje, körülményei, valamint maga az átadni kívánt ismeretanyag. Értelmezésében a szituatív tanulás egy tanulási folyamatba ágyazott szociális tanulást jelent, melyet a tanuló közösség tanulás közbeni interakciói hoznak létre. A tanulási folyamat során a szociális kapcsolatok folyamatosan változnak, nézetek ütköznek egymással, melyek során a tanuló különböző tanulói identitásokat fedez fel, szerepet vesz át, interakciókba bonyolódik, megpróbál egy vázát kialakítani a maga számára, ami új lehetőségeket nyithat meg előtte a tanulásban.

A képzés elméletének másik fontos eleme a tanulói konstruktivitás, melyet Jo Balatti és Stephen Black elemez közös tanulmányában. A hálózati tagként kiépített tanulói konstrukciók a képzés és oktatás tanulókat érintő eredményeire hívják fel a figyelmet. Az eredmények nagyban függenek a tanulók szocio-ökonómiai jól-lététől és a közösségtől, amelyben élnek. Bár a tanárok pedagógiai döntései befolyásolják az eredményeket, több fontos tényező kiesik az ellenőrzésük alól. A tananyag által előírt korlátozások, az értékelés, az idő, a rendelkezésre álló források gátolják a tanárokat abban, hogy teljes mértékben hasznosítsák a résztvevők tanulási tapasztalatait által létrejött szociális eredményeket.

Az egyéni és a közösségi kompetenciák előnyeit és hátrányait speciális példákon keresztül szemlélte Nick Boreham. Az egyik példájában az erdőtüzek oltására kiképzett csapatok felkészítésében alkalmazott kompetenciákat és azok következményeit elemzi. Megfigyelte, hogy az ejtőernyős tűzoltók kiképzése során az individuális készségeket hangsúlyozzák, miközben mellőzik a társas kompetenciák fejlesztését. Ennek egyik lehetséges magyarázata, véli a szerző, az amerikai nemzeti kultúra individualizmust hangsúlyozó sajátosságaiban rejlik.

A kiragadott példa megértését Hofstede tanulmánya segítheti, aki a nemzeti kultúrák kétfajta