

szakmai standardokhoz viszonyítják. Az érvényesítési folyamat lehetséges fejlesztési irányjai 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 különbségekből leszárt 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



fejlődési útját, helyesebben: a lehetséges utak két végpontját mutatja be. Az egyik az individualizmus felé halad, amely az egyént kezeli a legjelentősebb társadalmi egységként. Az ilyen társadalmakban nagyon fontosak azok a személyiségfejlődés korai szakaszában kialakuló értékek, amelyek az egyént megkülönböztetik társaitól. Ilyen szociális értékek az önségítés, az önmagát tudatosan irányító tanulás és azok az egyéni, személyes teljesítmények, amelyek áttörést jelenthetnek az életpályában. Az individualista berendezkedés két prominens társadalmi egysége az Egyesült Államoké és az Egyesült Királyságé.

A másik út a kollektivisták társadalom felé vezet, ahol a csoport (pl. család, munkacsoport) a legfontosabb társadalmi egység. Ezekben a társadalmakban az egyéni kívánságok és igények minden esetben alárendelődnek a közösség érdekeinek, a csoport, a csoportok közötti harmónia prioritást élvez az egyéni ambíciókkal szemben.

1947 óta sok érdekes felismerés látott napvilágot a csoportdinamikában és a csoportépítésben. A csoportok újfajta szervezési és vezetési modelljei jelentek meg, amelyek hasznosnak bizonyultak mind az egyéni, mind a közösségi kompetenciák megerősítésében. Ennek egyik példája a repülőiparból származó személyzeti erőforrás-gazdálkodás (*Crew Resource Management, CRM*), amely inkább a kollektív kompetenciákra helyezi a hangsúlyt. Lényege, hogy kialakítsák a személyzet tagjaiban a részt vevő szemléletet és a feladatmegosztást a tervezésben, a döntéshozatalban és a kivitelezésben egyaránt. A kulcskérdés ezekben a stratégiákban a nyelvhasználat, melyet az egyéni észlelés és identitás nagymértékben befolyásol. A nyelvhasználat korlátozottsága viszont gátolhatja a döntések meghozatalát, a szükséges lépések megtételét, valamint a legfontosabb kompetenciák kibontakozását az adott krízishelyzetben. Ahhoz, hogy a különböző pozíciók, beosztások és feladatok végrehajtói valódi és hatékony interakciókban legyenek képesek hatékonyan együttműködni, meg kell változtatni ezt a nyelvi és kommunikációs hozzáállást a munkahelyeken.

A kötet második része az egymással érintkező kultúrák szakképzéséről vallott nézeteit, az egyes térségek öslakosainak munkaerő-fejlesztési és foglalkoztatottsági kérdéseit járja körül.

Egy újabb példa: az ausztrál öslakosok képzésében és foglalkoztatásában az e-learning jelentősége napjainkban egyre nagyobb. Az e-learning sokkal több, mint a digitális technológiák megismerése. Olyan lehetőség, amely lehetővé teszi a kommunikációt a kultúrák, régiók, munkahelyek és gondolatok között, az együttműködést a tanulásban, a képességek és készségek fejlesztésében. Az e-learninggel kapcsolatos tapasztalatok azonban szükségessé teszik a szemléletmód, valamint az öslakos közösségek tudásának, jellegzetességeinek egyesítését. Nem lehet alábecsülni a munkában az öslakosok és a nem öslakosok történelméből, környezetéből, értékeiből származó tudásrendszerek összetételalkotásának hatásait.

Az Egyesült Államokban hosszú ideig az öslakosok többnyire csak olyan szakmákat tanulhattak, amelyekkel a munkavállalói ranglétra alján elhelyezkedő foglalkozásokat és pozíciókat tölthették be. Azóta sorra alakulnak olyan közép- és felsőfokú intézmények, amelyek igyekeznek összekapcsolni a kulturális és közösségi erőforrásokat. Őrzik és ápolják a kultúrát a nyelv kiterjedt használata révén, közösségépítő programokat szerveznek, melyek segítségével a diákok egyre közelebb kerülnek a többségi társadalomhoz. Ezek az intézmények jelentősen eltérnek a bentlakásos iskoláktól, a többségi társadalom elfogadó, befogadó képességének erősítésében egyfajta missziós feladatot vállalnak. A bemutatott intézmények (Ford Berthold Community College, Turtle Mountain Tribal College) felsőfokú szakképzési intézményekkel és civil szervezetekkel kialakított kapcsolatrendszerük segítségével erősítik a tanulók társadalmi tőkét. Igyekeznek felkészíteni tanulóikat arra, hogy a folyamatosan változó körülmények között is képesek legyenek megállni helyüket.

Irene Malcolm a tudásgazdálkodás utánkövetés vizsgálatára alapján vitatja az ipar szerkezete, a képzésből kikerülők pályáivá és szakmai azonosságai közötti összhang meglétét. Összefüggést fedezett fel a munkavállalók neve, valamint az ipari struktúrában betöltött helyük és szerepük között. A szakképzés szigorú rendszere sincs mindig összhangban a dolgozók iparban betöltött státusával. Véleménye szerint el kell határolódnia a nemi szerepeken alapuló megkülönböztetéstől és határvonalaktól, illetve az olyan bérmegeállá-

pításoktól, amelyek nem a tudást és a hozzáértést veszik alapul egy-egy pozíció betöltésénél. Biztosítani kell a tudáshoz való hozzáférést, értékelni a tudatosságot, méltányosságot és az igazságosságot. A bemutatott elemzések szerint további elméletek kidolgozása szükséges, amelyek behatódobban elemzik a tudás, a nemi szerepek és az identitás szakmabeli fontosságát. A szakképzés feladata, hogy a jövő munkavállalói számára kelendő rugalmasságot nyújtson az egyéni képességek kibontakoztatásához, valamint, hogy képessé tegye őket a kritikus gondolkodásra és a hatékony érdekképviseletre.

Michael Göhlich és Nicolas Schöpf szerint a németországi szakképzés elsősorban az innovatív tanulási formákra, programokra és az önszervező tanulásra fókuszál. Tanulmányukban a következő kérdéseket vetik fel: Miként lehet megvalósítani a szituatív tanulást cégen belüli munkaszervezéssel? Hogyan szervezhető a dolgozók körében az önszervező tanulás? Hol vannak a szituatív tanulás határai? A szerzők három esettanulmányban mutatják be a szituatív és önszabályozó tanulás sajátosságait, és több fontos megállapítást tesznek. Szükség van a szituatív és önszabályozó tanulás iránti bizalom növelésére, a tapasztalatok alapuló önreflektív folyamatok és az azok közötti interakciók támogatására és bátorítására. A vállalaton belüli önszabályozó tanulás szervezéséhez erős elköteleződés, megfelelő didaktikai eszközök kellene. Az önszabályozó tanulás igényli a beágyazódást a szervezeti fejlődésbe, a tanártól és a diáktól egyaránt teljesen új szerepvállalást feltételez, egyfelől szervezési kérdésekben, másfelől a kivitelezés és a fenntarthatóság tekintetében.

Ausztráliában a szakképzés a készségek, képességek fejlesztésére fókuszál, és különös hangsúlyt helyez a munkához szükséges képességekre. A szakirodalom nem mindig foglalkozik ezeknek a hatékony programoknak az eredményeivel, pedig egyértelmű, hogy az alkalmazhatóság és a „szoft” képességek mind nagyon fontosak. Olyan tréningek szükségesek, melyek támogatják az identitásformáló folyamatokat, az önálló választásokat, a tanulók kölcsönös szociális és kulturális közreműködéseit, és figyelembe veszik az egyéni tanulás komplexitását. John Guenter tanulmányában kifejti, hogy a tréningvezetőknek

mélyebb ismereteket kell szerezniük a hallgatók szociális és kulturális azonosságáról, hogy hidat képezzenek közöttük.

A tantervi és értékelési rendszerek lehetnek a legapróbb részletekig megtervezettek, de nem számolnak az élet komplexitásával. A munkával összefüggő tanulás nagyon sok tényezőtől függ: a dolgozók helyzetétől, pozíciójától és tevékenységétől, tapasztalataitól, másokkal folytatott interakcióitól. A szakképzési tréningek tervezőinek és kivitelezőinek ezeket fel kell ismerniük, és ennek megfelelően kell a felmerülő problémákat megoldaniuk.

Az önmagunkról kialakított kép és az önértékelés nagy hatással van képzésünk minőségére, jellegére. Ha önértékelésünk alacsony, rendszerint nem kockáztatjuk a kudarc lehetőségét a formális képzés esetében (sem), különösen, amikor mások ítélik meg viselkedésünket. Ha tanulóként önértékelésünk javul, sokkal magabiztosabbnak és sikeresebbnek érezzük magunkat, és a kudarcotól való félelmünk is csökken. Ez egy körkörös folyamat, amelynek nagyon erős hatása van a szakmai képzésben. Ezért minden erőfeszítést meg kell tenni annak érdekében, hogy javítsunk a tanulók önértékelésén. Ez azt jelenti, hogy rendszeres pozitív visszajelzést kell biztosítani a hallgatók teljesítményéről, ami a sikereik elismerését és jutalmazását jelenti. Ezáltal nő az önbecsülésük és az önbizalmuk, ami a tanulási előmenetel szempontjából rendkívül hasznos és fontos.

Az önértékelés javításának egyik lehetősége az irányított önreflexió, a mentori tevékenység, amely segít elfogadtatni és megértetni mindazt, amit a hallgató már tud vagy elért. A reflexió egyben kiindulópontja és buktatója is lehet az önértékelés fejlesztésének, hacsak a résztvevők teljesen őszintén és nyíltan nem törekszenek arra, hogy felkutassák és kiértékeljék saját tapasztalataikat. A reflexió eligazítást nyújthat a hallgatók számára (kik is ők valójában, mit tudnak, mit tehetnek, mi az, amiért felelősséget vállalhatnak), egyben a sikeres szakképzés záloga.

A szakképzés modernizálása elengedhetetlen az európai versenyképesség megtartásához és megerősítéséhez. Ehhez meg kell őrizni az európai szociális modellt, meg kell oldani a népesség elöregedésével összefüggő problémákat, csökkenteni kell a munkanélküliséget, biztosítani kell



a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő készségeket és képességeket, javítani kell a vállalatok gazdasági teljesítményein. Mindez természetesen nem kizárólag a szakképzés feladata. Az elfogadott formális szakképzési modell képessé teszi az embereket a fejlődésre, a szakmai képességek bővülésére, bővítésére, támogatja a változásokhoz rugalmasan alkalmazkodó képességeket, előre meghatározza a szükséges tanulásirányítási és harmonizációs lépéseket. Jelentős erőfeszítéseket tesz az előírt képességek kialakításáért és a szakmai kompetencia modelljének megújítására. Olyan szakképzésre van szükség, amely támogatja az egyént, hogy valóban azt tanulhassa, amire szüksége van. Intenzívebbé kell tenni a párbeszédet a formális és a nem formális szakképzés között annak érdekében, hogy egyszerre lehessen kamatoztatni mindkettő előnyét a rendszeren belül.

A legutóbbi évtizedben végbement gazdasági és társadalmi fejlődés megerősítette az iskoláztatás európai dimenzióját. Az áttérés szándéka egy olyan tudásalapú gazdaságra, amely az egyre több és a korábbinál jobb munkahely, valamint a nagyobb fokú társadalmi kohézió biztosítása mellett képes a fenntartható gazdasági növekedésre, új kihívásokat támaszt az emberi erőforrások fejlesztésével szemben. Egy tudásalapú gazdaság csak akkor válik működőképesé, ha megfelelően biztosítják az új ismeretek, kompetenciák elsajátítását az iskolarendszerű képzésben és az egész életen át tartó tanulásban.

(Ralph Catts, Ian Falk & Ruth Wallace: Vocational learning: Innovative Theory and Practice. Springer, 2011, Dordrecht. 279 p.)

Veróné Jámbor Noémi