



Istruzione e cultura

Leonardo da Vinci

Programma d'azione comunitario in materia di
formazione professionale
Seconda fase 2000-2006

Munkavégzés magasabb színvonalon – a megszerzett kompetenciák azonosítása, értékelése és tanúsítása

A szociális partnerek, az állami intézményrendszer és az önkormányzatok szerepe az új rendszerek kialakításában

Javaslatok a döntéshozók számára

5. jelentés

Tartalom

Bevezető a magyar anyaghoz.....	3
Elméleti alapvetés, szakkifejezések	3
A vizsgált rendszerek általános bemutatása.....	6
Áttekintés	6
Az európai helyzet bemutatása	8
Néhány megjegyzés Olaszországgal kapcsolatban	10
Elozetas javaslatok.....	12
Általános megállapítások az azonosított “legjobb gyakorlatokról”	13
Következtetések és javaslatok.....	17
Javaslatok.....	20

A kutatást az Európai Unió támogatta. Az Európai Közösség és a Nemzeti Hivatalok nem felelősek a projekt megállapításaiért, melyek nem feltétlenül egyeznek az Unió hivatalos állásfoglalásával.

Bevezető a magyar anyaghoz

A GO.C.E.T. projekt magyar résztvevője a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány volt. 15 éve vállalkozás-fejlesztéssel, vállalkozói tanácsadással és képzéssel foglalkozva gyakorlati tapasztalatainkat is be tudtuk építeni a kutatásba. Ennek során megállapítottuk és az alább ismertetett tanulmányból is levonható az a következtetés, hogy Magyarország a többi partnerhez képest egyelőre egy tanulási folyamat kezdetén tart. A tanulmány által bemutatott esetek, lehetőségek és javaslatok reményeink szerint hozzásegítik az érdekelt feleket ahhoz, hogy ez a tanulási folyamat felgyorsuljon. Erre szükség is van, ha az Európai Unió tagországaként a magyar vállalkozások versenyképességén, a munkaerő foglalkoztathatóságán a közeljövőben érdemben javítani szeretnénk.

Itt jegyezzük meg, hogy sok széles körben alkalmazott angol szakkifejezésnek nincs pontos magyar megfelelője. A jobb érthetőség kedvéért több esetben zárójelben feltüntettük az eredeti angol kifejezést is. Ez a későbbiekben segíthet az olvasónak a külföldi szakirodalomban való eligazodásban is.

Elméleti alapvetés, szakkifejezések

A szakértelem és a munkahelyi tapasztalatok egyéni és kollektív tanulási folyamatok során fejlődnek. Ezek alapját az elméleti és gyakorlati tudás, az értékrendszer és a gondolkodási mód folyamatos újrastrukturálása és újradefiniálása képezi. Mindez egy speciális – szociális, történelmi és gazdasági – környezetben valósul meg, melyet a nem, a kor, a társadalmi státusz, a beszélt nyelv és az etnikai származás egyaránt befolyásol. Ismereteink bővítésével – a tér és az idő különböző pontjain szerzett tapasztalatok segítségével – megpróbálunk kapcsolatot teremteni az új és a már ismert között. A fent említett környezet komoly szerepet tölt be ebben a folyamatban, mivel hatással van arra, hogy milyen fontosságot tulajdonítunk az egyes új információknak.

A tény, hogy napjainkban az egyének egyre többféle környezetben – milióban – létesítenek kapcsolatokat, rámutat arra, hogy a tudás megszerzése, illetve az ismeretek frissítése is egyre több csatornán keresztül történhet. Összességében a kognitív fejlődést a kultúra által meghatározott fogalmak „belsové tétele” eredményezi. A tanulás során a gyakorlati ismeretekhez és készségekhez értékük és fontosságuk mellé az egyén etikai értékítélete is társul, melynek alapját az illető világnézete, a valóságról alkotott egyéni felfogása képezi. Ennek számbavétele nélkül igen nehéz – ha nem lehetetlen – egy konkrét készség, képesség vagy ismeret vizsgálata és jellemzése.

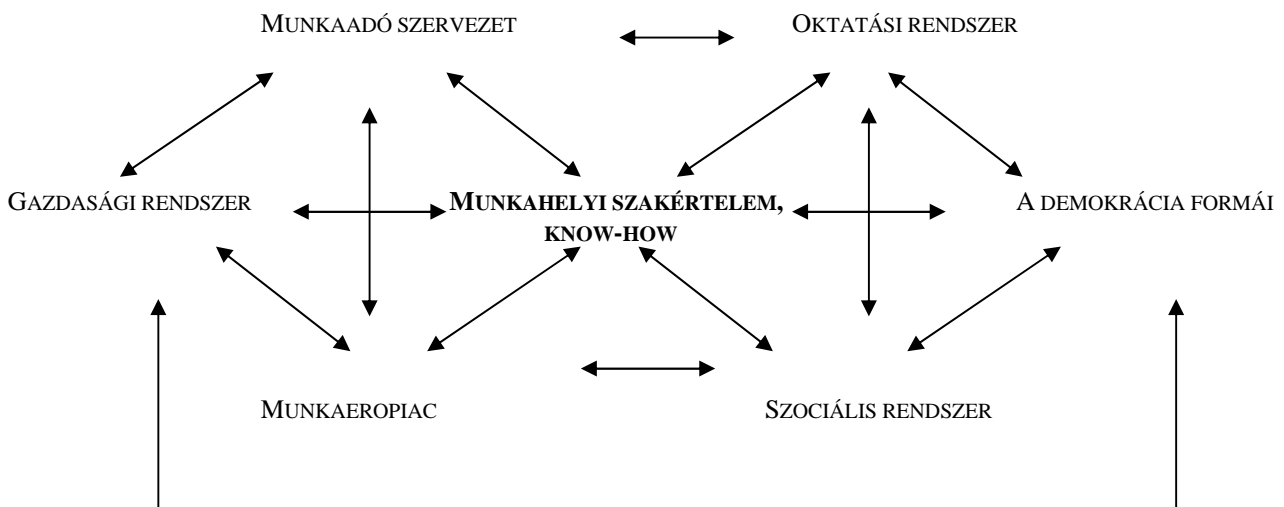
A fenti megfontolások alapján jogos – ahogyan azt B. Schwart is világosan megfogalmazta – azoknak a módszereknek a használata, melyek kiemelt fontosságot tulajdonítanak a tanulás és a munka közötti lehetséges kapcsolódásoknak:

- Eszerint minden olyan megközelítés téves, mely szerint a tanulás, mint változó kizárólag a piac, a munkát adó szervezet, a technológia vagy a formális szabályozás függvénye;

- A tudás és a munka egymást kölcsönösen meghatározó, interdependens kapcsolatban állnak, így a befolyásoló faktorok közötti összefüggések meglehetősen komplexek és nehezen hierarchizálhatóak.

Ez az elméleti megközelítés – mely Dewey munkásságát veszi alapul –, a tanulási folyamatok eszközei és céljai (végkimenetei) közötti kapcsolatokat igyekszik feltárni. Eszerint a végeredmény vagy kimenet értéke elsodlegesen az eléréséhez szükséges eszközöktől, a tanulási tevékenységtől és az ez iránt való elkötelezettségtől, a tanulás során szerzett tapasztalatok minőségétől függ, másodlagosan pedig attól, hogy milyen jövőbeni tapasztalatszerzést tesz lehetővé, illetve milyen funkciót tölthet be a tanuló életében megszerzése után. E megközelítés legfontosabb megállapítása, hogy a tanulás során megvalósított, elért cél egyrészt kapacitásokat szabadít fel, továbbá részt vesz a tevékenységek irányításában és erőt ad a kezdeményezésekhez.

Az alkalmazott módszer, mely a célok és eszközök kapcsolatát vizsgálja, egy összetett hipotézishez vezet, melyet a következő ábrán foglalunk össze. Ez a gyakorlati tudást, „know-how-t” helyezi el egyrészt a gazdasági rendszer, a munkaadó szervezet és a munkaerőpiac, másrészt az oktatási rendszer, a szociális rendszer és a demokrácia formájának összefüggésében. A tudás e hat faktor komplex egymásra hatása során alakul ki.



Jelen tanulmány megállapításai e köré a rendszer köré szerveződnek, ami kapcsolatot létesít, illetve feltételez az ún. társadalmi cselekvés (social action) és a munkahelyi ismeretek, készségek között.

A Weber nevéhez fűződő társadalmi cselekvés fogalma e tanulmány egyik elméleti alapkövét képezi. E fogalom sok kortárs gondolkodóra volt hatással a tudomány különböző területein, akik maguk is hozzájárultak az eredeti fogalom továbbfejlesztéséhez. A társadalmi cselekvés egy szándékolt tevékenységsorozat, melyet a cselekvő (egyén vagy csoport) meghatározott céllal visz végbe úgy, hogy a különböző megoldási alternatívák közül az előzetesen átgondolt tervek alapján választ.

Ez a terv a cselekvés során is alakulhat annak érdekében, hogy egy meglévő állapotról egy kedvezőbb helyzet felé mozduljunk el. Egy konkrét helyzetet tekintve rajtunk kívül álló tárgyi eszközök és cselekvők is a folyamat részeseivé válhatnak, akik maguk is akciók és reakciók végrehajtói, normák és értékek hordozói, illetve gyakorlati eszközök és technikák birtokosai és felhasználhatók az általunk elérni kíván cél megvalósításához. A társadalmi cselekvő mindezeket a lehetőségeket folyamatosan számításba veszi, amennyiben tudással és információkkal rendelkezik velük kapcsolatban. A társadalmi cselekvés teóriája ily módon kibovíti az ún. társadalmi viselkedés (social behaviour) felfogását és némileg ellentétben is áll azzal, mivel ez utóbbi a viselkedést az alany és a környezet a fentiekben bemutatott kontextusánál jóval szűkebb, lehatároltabb összefüggések között vizsgálja.

Weber alapvetően a társadalmi cselekvés négy fajtáját különbözteti meg:

- Társadalmi cselekvés, mely egy meghatározott célra irányul és folyamatosan keresi a leginkább célravezető megoldási utat;
- Értékalapú, ún. racionális cselekvés, melyet egy bizonyos viselkedés és következményeinek pozitív természetébe vetett feltétlen hit jellemez;
- Érzelmi cselekvés, melyben a viselkedést és a választásokat az érzelmek határozzák meg;
- És végül hagyományos cselekvés, melyet szokások, felvett minták határoznak meg, illetve az a csoport, melyhez az egyén tartozik és amelyet referenciának elfogad.

E cselekvési típusok közül egyik sem jelenik meg a maga tiszta formájában. Elegyedésük hátterében az áll, hogy a cselekvéseket meghatározó tényezők maguk is összefüggenek. A társadalmi cselekvés racionális eleme mindig csak részleges, sohasem lehet teljes, abszolút. Az altípusok közül Weber a legnagyobb hangsúlyt az elsore helyezi, amelynek sajátossága, hogy erosen kapcsolódik a munka dimenziójához, mely a társadalom egyik építőeleme.

Mint már utaltunk rá, a társadalmi cselekvés elmélete hozzájárult kutatásunk elméleti alapjainak lefektetéséhez. Ez az elmélet lehetővé teszi további analitikus kategóriák definiálását, érthetővé teszi a különböző cselekvéseket és számos változót von be a vizsgálatba. A tanulmány abszolút kategóriákat használ annak érdekében, hogy valamennyi vizsgált cselekvési programot kifejthesse és értékelhesse, illetve hogy a jövőre nézve javaslatokat fogalmazhasson meg. Ezek alapját mindig az adott kontextus és egy adott időpillanat figyelembe vétele képezi.

Az ismeretek fejlesztése – mely minden esetben objektív tényezők és szubjektív érzékenység által meghatározott kontextusban zajlik, legyen közvetlen vagy áttételes, azonosítható vagy látens, egyéni vagy a csoport által reprezentált, melyhez az egyén tartozik – valóban kötődik az egyéni, kollektív és társadalmi cselekvéshez. Ebben az elméleti keretben az interakciók, melyekből az értékelések, ítéletek és döntések születnek, kiemelt fontossággal bírnak. Különösen így van ez a munkahelyi környezetekben, ahol a társadalmi és munkahelyi (szakmai) identitás alakul, a készségek és képességek fejlődnek és lehetőség van a továbbképzésre.

A tudás létrehozása a korábbi tapasztalatok és az új ismeretek összehangolását igényli, a múltbéli ismeretek átdolgozását és újrakonstrukcióját, mely során az egyéni és a kollektív emlékezet szolgál viszonyítási alapul. Ez az alap nemcsak összehasonlítás, hanem bizonyos esetekben konfliktusok forrása is lehet a társadalmi tervezés és programalkotás során. A fenti összefüggések alapján láthatjuk, hogy nehéz elkülöníteni a képzések különböző időszakait egymástól (a kötelező alapszintű képzést a későbbi szakmai továbbtanulás különböző lépcsőitől, illetve azokat egymástól) annak érdekében, hogy az érintett intézményeknek a releváns paraméterek alapján fogalmazzuk meg javaslatainkat.

A fentebb kifejtett okok alapján, a képzés és a foglalkoztatás viszonyának meghatározása igen komplex folyamat. Ráadásul a foglalkoztatás szinte valamennyi aspektusa megváltozott az elmúlt időszakban, beleértve annak jogi és intézményi hátterét; a termelést és a tudás felhasználásának módjait; a munkaerő-felvétel feltételrendszerét; az egyeztetést, a társadalmi dialógus csatornáit és végül a képzési folyamatokat.

Mindezek figyelembevételével a kutatás egyszerre több vonalon is haladt és melynek eredményeképpen ez az összefoglalás a következőket tartalmazza:

- A kutatásba bevont különböző európai rendszerek vizsgálatának összefoglalását, melyben bemutatjuk, hogy a különböző országok hogyan készültek fel a változások menedzselésére;
- A képzés és a munkahely területéről gyűjtött legjobb gyakorlatok gyűjteményét;
- Következtetéseket és javaslatokat, melyek az összegyűjtött információ közös elemzése során születtek.

A jelen kutatásban sajátosan használt kifejezések kapcsán kérjük, vegye figyelembe a kutatás korábbi jelentéseit.

A vizsgált rendszerek általános bemutatása

Áttekintés

A GO.C.E.T. projekt valamennyi résztvevő országában három esettanulmányt készítettek és elemeztek. A munkahelyi tanulás helyzetét és lehetőségeit a kutatásban résztvevő tagországok a következő területeken vizsgálták: a szociális ellátás helyzetét az angol, a francia és a magyar partner vizsgálta; az információ-technológia ágazatát a német és a svájci; a falusi vendéglátás területét pedig az olasz és a magyar kutatók vették górcső alá – utóbbi külön tanulmányt készített a mozgássérültek non-formális tanulási-tanítási lehetőségeiről. Valamennyi, a kutatásban résztvevő fél foglalkozott a helyi intézményrendszer és a szociális partnerek szerepével a tudás és a készségek azonosításában (recognition) és bizonyítvánnyal való elismerésében (certification). A cseh munkatársak teljes munkájukat ez utóbbi témának szentelték és három régióra kiterjedő összehasonlító kutatást folytattak.

Valamennyi vizsgálat országra és szektorra való tekintet nélkül megerősítette, hogy a tudásszintek mérésének és elismerésének helyi (lokális) szintű rendszereit csak nagy nehézségek árán lehet kialakítani. A legfőbb korlátokat az ismeretek „átváltási

értékének” [munkaeropiaci hasznának] megállapítása, illetve a megfelelő képzettségek és oklevelek azonosítása, megválasztása jelenti. Ezek a problémák a felmérési (validation) eszközöket meglehetősen bekorlátozták: az eljárások főként alapvető kompetenciák azonosítására szorítkoznak valamilyen vizsga (teszt) segítségével. Szintén gyakori, hogy bizonyos azonosított tudástartalmakra „átváltható jegyeket”, „krediteket” adnak, melyek alkalmazásával egyes képzési modulok kiválthatóak, azaz a témát ismerő tanulók mentességet kapnak az adott területen.

A tudás oklevelekkel történő elismerésének (tanúsításának) egyik fő akadály a általában elfogadott osztályozási rendszer hiánya, mellyel a formális, non-formális és informális módon elsajátított tudástartalmakat mérni lehetne. Továbbá nehézséget jelent az egyes ágazatok „tudásegységének” a meghatározása. Végül sokan megkérdőjelezik az alternatív felmérési eljárások hitelességét, különösen azokban az ágazatokban és munkakörökben, ahol a formális képzésnek és szakképzettségeknek máig döntő szerepe van.

Európában a tanulás azonosítása és elismerése általában képzési és továbbképzési célokból történik (mint említettük például bizonyos modulok kiváltása érdekében), míg az iskolai végbizonyítványokkal egyenértékű elismerés vagy a munkaerőpiac számára értékelhető bizonyítvány kiállítása csak elvétve fordul elő.

A GO.C.E.T. projekt keretében vizsgált gyakorlatok azt mutatják, hogy a működőképes rendszerekhez elengedhetetlen bizonyos körülmények megléte. Ezek közül is első helyen kell említeni az általában elfogadott standardok használatát. A nemzeti standardok nem minden államban találhatóak meg, noha a tanulás formális elismerése tekintetében fontos előfeltételt jelentenek. Olaszország kivételével az oktatáshoz, képzéshez és foglalkoztatáshoz kötődő standardok mind a hat vizsgált országban jelen vannak, illetve kialakításuk folyamatban van.

Az informális és non-formális tanulás értékelése és a továbbtanuláshoz való hozzáférés közötti kapcsolatteremtés előfeltétele a képzések moduláris jellegű kialakítása (átalakítása), illetve a kreditrendszer bevezetése. Ma mindezek általános trendek Európában, bár megvalósításuk országonként némileg eltérő.

Majdnem minden országról elmondható, hogy a különböző társadalmi szereplők (stakeholderek, azaz társadalom által értelmezett érintettek) aktív szerepet vállalnak a szakmai standardok és az értékelési eljárások kialakításában. A non- és informális tanulás esetében azonban az érintettek száma kibővül, legfőképpen a civil társadalmi szervezetekkel, melyek különösen a munkahelyen (on the job) és az azon kívül szerzett tapasztalatok elismeréséért szállnak síkra. A párbeszédben kiemelt szerep jut az állami és magán oktatási intézményeknek, hiszen a tapasztalatokra épülő képességek azonosítása, a kreditek „kiosztása”, illetve a formális képzésekhez való hozzáférés szorosan összefüggő területek.

Mindez azt jelenti, hogy a GO.C.E.T. kutatásban résztvevő országok helyzete mindennek nevezhető, csak éppen konvergálnak nem. Franciaországban és Olaszország egy részében a folyamatos tanulás területén komplex intézményi párbeszéd jellemző, de ugyanakkor megfigyelhető egyfajta dualizmus is a munkaerőpiac és az oktatási rendszer

között a standardok definiálása és az értékelés tekintetében. A gyakorlat azt mutatja, hogy ahelyett, hogy az érintettek együttműködően hozzájárulnának a rendszer fejlesztéséhez, a nagyszámú oktatási és szakképzési társulás inkább egymással párhuzamosan működő modelleket hoz létre.

Németországban a társadalmi egyeztetés, melyet miniszteriális ügynökségek felügyelnek, főleg a közösen használt standardok (ún. profilok) és minosítési eljárások meghatározásában sikeres. Mindemellett alternatív képzési modellek kialakítása is folyamatban van, különböző állami stakeholderok, érdekképviselői szervek és a képzési rendszer szereplőinek bevonásával.

Svájcban a munkaerőpiaci szervezetek feladata a párbeszéd kereteinek kialakítása, míg a főszerepet az érdekképviselői szervek és az együttműködő állami szervezetek játsszák a különböző „továbbtanulási utak” [a tanulás lehetséges irányainak] kialakításában. A kísérleti programok száma folyamatosan nő, egyrészt a kantonális kormányzatok (pl. Ticino, Geneva), másrészt ad-hoc együttműködések révén, melyekben főleg az oktatási és szakképzési intézményrendszer képviselői vesznek részt (lásd a „Valida” esettanulmányt). Az állami hatóságok támogatásával, illetve elismerésük által ezek a szövetségek menedzselik a már említett alternatív képzési pályákat (training paths).

Az Egyesült Királyságban a hagyományos értelemben vett szociális partnerek nem vesznek részt a dialógusban, a kérdéssel főleg a vállalkozási és a foglalkoztatási közösséggel szoros kapcsolatban álló független testületek foglalkoznak – az állami hatóságokra minimális felelősség hárul.

A több mint egy évtizede zajló reformok, dereguláció és korszerűsítés következtében Csehországban és Magyarországon megindultak a szociális párbeszéd új formái, bár sok esetben még mindig csak tapogatózó, kísérleti jelleggel, a szereplők elégtelen mértékű elköteleződésével.

Az európai helyzet bemutatása¹

A szabályozás területén a közelmúltban bekövetkezett változások eredményeképpen az Unió az egyének által megszerzett tudás azonosításában és elismerésében kulcsszerepet szán a szociális partnereknek, különösen, ami a formális képzési rendszeren kívül megszerzett tudást illeti. A szociális partnerek ennek figyelembevételével kell, hogy együttműködjenek az érintett intézményekkel.

Az egyeztetések² során egyértelműen megfogalmazódott az az igény, hogy a szociális partnerek egyezzenek meg a rájuk háruló feladatok tekintetében (a képviselt érdekekkel arányosan), különösen, ami az átlátható és pártatlan szabályrendszer létrehozását illeti.

¹ A szövegben rövidítéssel hivatkozott modellek részletes bemutatása a GO.C.E.T. projekthez kapcsolódó „Általános Katalógus” című dokumentumban található, mely tartalmazza a vizsgált esettanulmányok részletes leírását.

² Európai Bizottság, a Bizottság javaslatai (vázlat) a non-formális és informális tanulás érvényesítésének európai szabályozásáról (*European principles for the validation of non-formal and informal learning*), Brüsszel, 2004. március. Európai Tanács, Következtetések (vázlat) az egységes európai szabályozásokról a non-formális és informális tanulás azonosítása és érvényesítése területén (*Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the member countries relating to European common principles on the identification and validation of non-formal and informal learning*), a Tanács főtárgyának bevezetőjével, Brüsszel, 2004. május 18.

Az o feladatuk a tudás felmérési és elismerési rendszer üzembe helyezésén fáradozó szervezetek ellátása az ehhez szükséges információval.

Az intézmények és a szociális partnerek részéről mielőbbi szemléletváltásra van szükség ezen szervezetek aktívabb részvételi lehetőségeire vonatkozóan. A tanulási folyamatot egész életen át fennálló igényként kell kezelni, nem csak, mint a kezdeti szakaszban jelentkezőt. Emellett szükség van a foglalkoztathatóság és a társadalmi befogadás fejlesztési stratégiájának kidolgozására a korábban megszerzett tudás és készségek minél magasabb szintű továbbfejlesztése érdekében.

A 2002. novemberi Koppenhágai Nyilatkozat³ hangsúlyozza, hogy az állampolgárok jogát saját képzési pályájuk megtervezésére, valamint az általuk elsajátított tudás és készségek elismertetésére védeni kell és e jognak nagyobb érvényt kell szerezni. A folyamatos tanulásról és képzésről szóló nyilatkozat szerint a tagállamokban innovatív képzési és oktatási rendszereket kell kialakítani a fentiek elmozdítására. Ez utóbbi dokumentum is foglalkozik a non-formális és informális tanulás során elsajátított tudás azonosításának és elismerésének kérdésével. A Nyilatkozat a tanulás három lehetséges módját említi:

- Formális tanulás. Ez főként az iskolarendszerben történő tanulással kapcsolatos, illetve Magyarországon ide sorolhatjuk még az OKJ-s képzéseket is. Jellemzője a rögzített tanmenet, illetve a megszerzhető képesítések és oklevelek.
- Non-formális tanulás. A kapcsolódó intézmények elsősorban a munkahelyek, különböző szakmai szövetségek, érdekképviseleti szervezetek vagy politikai pártok. Ide sorolhatók a különböző zenei, művészeti és sporttevékenységekhez kötődő kurzusok is. E képzések kimenete csak ritkán jelent bizonyítványt vagy más hivatalos dokumentumot.
- Informális tanulás. A mindennapi élet során tanultak sorolhatók ide. Ez a folyamat nem feltétlenül előre tervezett vagy szándékolt.

Ismét hangsúlyozzuk, hogy a szociális partnerek feladata egy rugalmas és működőképes rendszer kialakítása az élet során szerzett tudás elismerése érdekében. A tudás azonosításának, felmérésének többféle módszere is elképzelhető: az informális módon szerzett tudás önfelmérésétől kezdve a munkahelyen szerzett tudás azonosításában alkalmazható átlátható és hatékony módszerekig sokféle megoldás lehetséges, a lényeg az élethosszig tartó tanulás (life-long-learning), a foglalkoztathatóság és a munkahelyek megőrzésének folyamatos szem előtt tartása. Fontos feladat tovább az egyének különböző képzési szükségleteinek azonosítása, életszakaszuknak megfelelően.

A munkahelyi tanulókkal kapcsolatban a CEDEFOP kifejlesztett egy modellt, ami a hangsúlyt a képzésről a munkahelyen történő tanulásra helyezi. E modell megkülönbözteti:

- Az oktatók segítségével történő munkahelyi tanulást;
- A rendszeres munkahelyi tréningeket;
- A munkahelyi tapasztalatszerzéshez kötődő tanulást;

³ Európai Bizottság, Nyilatkozat a folyamatos tanulásról és képzésről (*Memorandum on continuing training and education*), Brüsszel, 2000. október 30.

- A gyakorlati tapasztalatszerzéshez, illetve a határozott ideig tartó szakmai gyakorlatokhoz kapcsolódó tanulást;
- Illetve a szimulációs helyzetekben történő tanulást.

Európában a készségek felméréseinek és elismerésének 3 jól elkülöníthető irányzatáról beszélhetünk:

1. Az európai együttműködésre leginkább az angolszász megközelítés van hatással. Az ehhez kapcsolódó módszereket némileg eltérő módon főként Angliában, Írországból és a skandináv államokban alkalmazzák. Ez a megközelítés nem foglalkozik a tudás megszerzésének módjával, ehelyett annak azonosítására és értékelésére (assessing) fókuszál. Ehhez szakmai standardokat és jól definiált tudásszinteket alkalmaznak. Az oklevelek kiállítása a viszonylag nagy autonómiával rendelkező oktatási és tudományos intézmények feladata és jogköre. Ez a modell meglehetősen funkcionális, majd hogyanem redukcionista („mutasd meg, hogy valójában mire vagy képes”) megközelítést alkalmaz a tudás felmérésekor. Szoros kapcsolatban áll a munkahelyi környezetekkel (kontextusokkal) és alapvetően nyitott a non-formális és informális módon szerzett tudás azonosítása irányában. További fontos jellemző, hogy a hagyományos képzési rendszertől elkülönítetten működik.
2. A második modell a francia, amit Európában széles körben tanulmányoznak annak ellenére, hogy a nemzeti sajátosságokon alapul és nem egykönnyen adaptálható. Ez a modell a tudás megszerzésének módjától függetlenül mindenfajta ismeretbővítést tanulásnak tekint. Az alternatív felmérési módszerek végkimenete különböző képesítések és oklevelek megszerzése lehet, melyeket az adott szakma elismeréssel fogad. Ez a szocio-konstruktivista irányzat a készségeket adott szituációkban használható cselekvési képességnek tekinti. A készségek fejlesztéséhez a személyes és szakmai tapasztalatok, a képzési kurzusok és maga a felmérési eljárás is hozzájárul. Fő módszere a saját ismeretek és know-how verbális kifejtése, elmondása. Tehát e megközelítésben a tudás azonosítása nemcsak felmérés, hanem tanulás is egyben.
3. A német megközelítést főleg azon közép-európai országok használják, melyek közös történelmi háttérrel, kultúrával és nyelvvel rendelkeznek. Ez a meglehetősen formalizált és jól strukturált rendszer főleg a munkahelyen történő tanulásra koncentrál, és alapvetően nem támogatja az egyéni képzési pályán szerzett tudáselemek elismerését. A német (és jórészt a svájci) modell a megszerzett készségek osztályozására és ezeknek jól definiált, ún. szakmai profiloknak való megfeleltetésére fókuszál. A vizsgák (Prüfung) eredményét megörzik, és ezt tekintik a tudás objektív bizonyítékának. A német felfogásban az elismerhető tudásnak biztos elméleti és kognitív alapokon kell nyugodnia, melyet csak az oktatás, illetve képzés biztosíthat (tehát elsősorban a formális tanulási lehetőségek).

Ha egy új rendszer kereteit akarjuk lefektetni, fontos e három modell tanulmányozása azzal a fenntartással, hogy bizonyos kontextusokban jól működő módszerek máshol nem feltétlenül alkalmazhatóak egyforma sikerrel.

Néhány megjegyzés Olaszországgal kapcsolatban

Olaszországban a készségek felmérésére és elismerésére vonatkozó szabályozás szerint a Munkaügyi és Jóléti Minisztérium, az Oktatási, Egyetemi és Kutatásügyi Minisztériummal és a regionális hatóságokkal (ezek esetében a szociális partnerek bevonásával) együttműködésben a felelős a regionális szintű rendszerek felállításához szükséges minimum standardok meghatározásáért⁴. A megszerzett készségek tanúsításának segítségével az érintettek képesítéseket, okleveleket szerezhhetnek, hozzáférhetnek a szakmai (tovább)képzésekhez és javíthatják munkaerőpiaci pozíciójukat.

A tanúsítandó tudás ismeretek és készségek strukturált halmazának tekintik, melyeket általában szakmai profilokhoz kapcsolnak. Ezeket a készségeket, illetve know-how-t képzéseken és tréningeken, munkahelyi vagy egyéni tanulás során lehet elsajátítani és beszámításuk kreditpontok segítségével történik.

A készségek elismerése a regionális hatóságok feladata. Ennek alapját standardizált nemzeti minimumok adják, melyeket a regionális eltéréseknek, specifikumoknak megfelelően finomítani, pontosítani lehet. A megszerzett bizonyítványok az ún. Személyes Tanulási Portfólióba kerülnek (*Libretto formativo del cittadino*), ami tartalmazza a szakmai gyakorlatok, munkaszerződések ideje alatt szerzett, tréningeken, továbbképzéseken, illetve non-formális és informális módon elsajátított készségeket és ismereteket. A portfólió felépítését rendeletben rögzítették⁵, kialakításában a Munkaügyi és Jóléti Minisztérium és az Oktatási, Egyetemi és Kutatásügyi Minisztérium működik közre az Állam-régiók Tanácsának Egyezményét (Agreement of the State-Regions' Conference) figyelembe véve. A minisztériumok felelősek továbbá a folyamat során a szociális partnerekkel történő egyeztetésért.

Annak érdekében, hogy a rendszer a lehető leghomogénebb formában működjön, nemrégiben több értékelolapot is előre definiáltak (melyeket a régiók szabadon adaptálhatnak). Az ún. „A” formanyomtatvány a befejezett tréningek során szerzett tudást méri, a „B” jelu lap a hosszabb képzési periódusok kisebb részeinek teljesítésével szerzett tudást méri (azaz a be nem fejezett képzésekkel kapcsolatos, míg a „C” jelu lap a szakképzési intézmények által tartott tréningek, a non-formális és informális tanulás során szerzett tudást azonosítja. Az így felmért tudás-elemekért kreditpontot adnak, ezáltal az egyéneknek lehetőségük van rövidebb és jobban személyre szabott képzési csomagok igénybevételére.

A legutóbbi regionális szabályozás rögzíti, hogy a regionális hatóságok, az oktatási és képzési szervezetek, valamint a szociális partnerek együtt kell, hogy működjenek a készségek azonosítása és tanúsítása területén, ezen túlmenően pedig abban is, hogy meghatározzák, hogy az egyes ismeretek milyen területeken hasznosíthatóak a legjobban. A képzési standardok, profilok, képesítések és tanúsítási eljárások – a

⁴174. sz. Miniszteri Rendelet, 2001. május 31. Tanúsítás a szakképzési rendszerben (*Certification in the vocational training system*).

⁵ 276. sz. Miniszteri Rendelet, 2003. szeptember 10. A foglalkoztatási és a munkaerőpiaci politikai ajánlások végrehajtásáról a 2003. február 14-ei 30. sz. Törvénynek megfelelően. A Személyes Tanulási Portfólióval kapcsolatos rendelkezések figyelembe veszik az Állam-Régiók Tanácsának 2000. február 18-ai Egyezményét. Az érintett minisztériumok, a régiók, az autonóm provinciák és a szociális partnerek az ISFOL technikai segítségével mellett kialakították a Portfólió formátumát és technikai dokumentációját. Az Állam-Régiók Tanácsa ezt nemrégiben tartott konferenciáján, 2005. július 14-én elfogadta.

Személyes Tanulási Portfólió elemei – kialakítása, a különböző ismeretekért járó kreditpontok meghatározása az Alkotmány V. fejezetének módosítását követően a regionális hatóságok feladata lesz a nemzeti standardok alapján. A szabályozás alapvető célkitűzése az élethosszig tartó tanulás integrált rendszerének létrehozása, az egyének oktatáshoz, képzéshez és munkához való jogának védelme azáltal, hogy az oktatási és képzési rendszerekben, valamint a munkahelyeken szerzett tudást (kreditekkel) elismerik.

A szociális partnereket felkérték, hogy vegyenek részt a rendszer kialakításában azáltal, hogy a regionális hatóságokhoz eljuttatják véleményüket és ajánlásait. Az együttműködés formája lehet, pl. ad-hoc panelekben való részvétel, ahol a tanulás során szerzett tudás felmérésének lehetséges módjait egyeztetik. A képzési tevékenységek megfelelő tervezése és az erőforrások minél jobb kihasználása érdekében a szociális partnerek ún. szakmák közötti alapokat (“fondi interprofessionali”) működtethetnek, melyek célja a folyamatos tanulás biztosítása. Természetesen ezeknek az alapoknak a lehetőségei a régiók ilyen célra elkülönített forrásaitól függenek.

Hogy a szociális partnerek nagymértékben elkötelezettek a munkahelyen vagy azon kívül szerzett tudás azonosítása és elismerése mellett. A rugalmas, ideiglenes és részmunka-lehetőségek számának növekedésével az így azonosított és tanúsított ismeretek megnövelik a tartós elhelyezkedés vagy a saját vállalkozás indításának esélyét. E cél érdekében és annak figyelembevételével, hogy az egyének életében egyre inkább váltják egymást a tanulással, illetve munkával töltött periódusok, a hatóságoknak és a szociális partnereknek fontos feladata a társadalombiztosítási rendszer számára eljárások és mechanizmusok, valamint erőforrások biztosítása olyan aktív politikák alapján, melyek fókuszában a képzés és oktatás, illetve a készségek és ismeretek tanúsítása állnak.

Elozetes javaslatok

A nemzeti szintű vizsgálatok az állami intézményrendszer és a szociális partnerek tevékenységéről a szakképzési rendszerek kialakításában (tovább lásd a GO.C.E.T. projekt 1. Jelentésében) lehetővé tette a szerzők számára, hogy néhány előzetes javaslatot fogalmazzanak meg annak érdekében, hogy az oktatási és szakképzési rendszerek a különböző tudástartalmak azonosításán és tanúsításán alapuljanak.

A szociális partnerek és az érintett intézmények fokozott részvétele ebben a folyamatban elengedhetetlenül szükséges – a változó igények mentén történő folyamatos egyeztetés és fejlesztés még inkább ráerosít erre a szükségletre.

Folyamatos, nyílt egyeztetésre van szükség az állami intézményrendszer, a szakszervezetek és a munkaadók érdekképviseleti szervei között, lehetővé téve:

- Az egyénekre való fókuszálást, figyelembe véve egyéni szükségleteiket a képzésre, illetve oktatásra valamint meglévő tudásuk elismertetésére;
- A kompetenciákra történő fókuszálást olyan eszközök kialakításával és elterjesztésével, melyek képesek ezek azonosítására és tanúsítására, és amelyek a munkahelyen és azon kívül elsajátított készségeket is figyelembe veszik;

- A magas minőségi képzések iránti igényekre való fókuszálást, kompetencia-standardok, képzési egységek definiálásával, melyek a kreditrendszeren keresztül lehetővé teszik a rugalmasságot és az egyéni helyzetekhez történő alkalmazkodást.

A szociális partnereknek különösen a közös fellépésben kell előrelépniük olyan rendszerek kialakítása érdekében, melyek biztosítják a (potenciális) dolgozók számára tudásuk elismerését és ez által foglalkoztatási biztonságuk növelését. Az együttműködésben a legnagyobb szerep a kormányzati szervekre, önkormányzatokra hárul (mind nemzeti, mind helyi szinten), jogosítványaiknak megfelelően.

A kollektív alkufolyamat, illetve a kollektív szerződések egyik legkritikusabb kérdése, hogy a hagyományos fizetési megállapodások, melyek szigorúan a formális iskolarendszerben szerezhető végzettségekhez voltak kötve, ma már egyre kevésbé használhatóak. A munkahelyen és azon kívül szerzett ismeretek minden kétséget kizáróan hozzájárulnak a vállalatok magasabb termelékenységéhez, a javadalmazási rendszereket ennek megfelelően kellene adaptálni.

Ehhez kapcsolódik, hogy a foglalkoztatás fentieknek megfelelő reformja alapvető ösztönzést jelent(het) a dolgozók számára, hogy folyamatosan képezzék, fejlesszék magukat.

Általános megállapítások az azonosított “legjobb gyakorlatokról”⁶

A fejezet a 4. Jelentés – A legjobb gyakorlatok katalógusa – eredményeire támaszkodik, mely az egyes országokban megvalósított empirikus kutatás eredményeit mutatja be. Ezen túlmenően a következőkben azokat a tapasztalatokat is összegezzük, melyek az empirikus vizsgálatok összesített áttekintésekor keletkeztek.

Elször valamennyi vizsgált országról elmondhatjuk, hogy az azonosított legjobb gyakorlatok mindig együtt jelennek meg azokkal a politikai törekvésekkel, melyek a dolgozók ún. foglalkoztatási profilját óhajtják fejleszteni. A munkaerő rugalmassága és mobilitása fejlesztésének egy lehetséges iránya a képzési pályák elismerése még abban az esetben is, ha ez nem előre definiált normák alapján történik. A vizsgált országokban számos projekt a megvalósítás fázisában tart, melyek többek között kísérleti projekteket, intézmények közötti megállapodásokat és szabályozási reformokat is magukba foglalnak. Olaszországban, Magyarországon és Németországban a törekvések foként a már létrejött megállapodások továbbadása, terjesztése révén nyernek teret. Franciaországban, egyes svájci kantonokban és Csehországban a folyamatoknak a jogi kerete is lefektetésre került. (Illetve Csehországban a törvényjavaslat a Parlament jóváhagyására vár.) Ebből a szempontból az angol rendszer annyira egyedi, hogy nem vehető közvetlenül össze a többi ország gyakorlatával.

⁶ A szövegben rövidítéssel hivatkozott modellek részletes bemutatása a GO.C.E.T. projekthez kapcsolódó “Általános Katalógus” című dokumentumban található, mely tartalmazza a vizsgált esettanulmányok részletes leírását.

Egy olyan szakképzési rendszerben, amely a már megszerzett készségek azonosítására épül, a munkahelyi tanulási folyamatok a legfontosabbak. Ahhoz, hogy ez utóbbi hatékonyan folyhasson, a következőket kell számításba venni:

- Minőségi jellegű szakmai standardok gyűjteményének (kézikönyv) összeállítása, kiegészítve a vonatkozó jogi szabályozással;
- A munkahelyeket illetően:
 - A termelés és szolgáltatás minőségi oldalára való koncentráció;
 - A minőség-ellenőrzés bevezetése a munkahelyeken annak érdekében, hogy a készségek fejlesztése egyre magasabb színvonalat célozhasson meg.
 - Az egyes munkahelyeken megfelelő személyek (oktatók) kijelölése, illetve a tapasztaltabb munkaerő és az újonnan felvettek közötti ismeretátadás lehetőségének biztosítása, elősegítése.

Az azonosítás (recognition), illetve a tanúsítás (certification) közötti összekötő kapocs a kiértékelés (validation), melynek során a megszerzett tapasztalatokhoz formálisan értéket rendelnek. A vizsgált országokban ennek sokféle módját alkalmazzák: pl. írásbeli és szóbeli vizsgák, a munka megfigyelése „élesben” vagy szimuláció során, önfelmérés és a tudást igazoló különböző dokumentumok bemutatása stb.

A fentiek részletes kifejtése a következő oldalakon található. Mindazonáltal meg kell jegyeznünk, hogy új képzési lehetőségek és tudást felméro eljárások bevezetése mellett egyéb kritikus elemei is vannak a folyamatnak. Ez különösen a folyamatos képzési lehetőségek finanszírozásával függ össze és ebben ismételen a helyi hatóságoknak és a szociális partnereknek van kiemelt szerepe. A képzésekhez és az eredmények értékeléséhez szükséges forrásokhoz különösen a kis- és középvállalkozások jutnak nehezen hozzá. A már említett felek együtt kell működjenek annak érdekében, hogy ezekre a célokra elkülönített alapokat hozzanak létre, illetve regionális fejlesztési tervek alapján nemzeti és uniós forrásokhoz férjenek hozzá.

Végeredményben a munkahelyi szabályozás és a termelés minősége, valamint a megszerzett készségek értékelése között szoros kapcsolat áll fenn. Az azonosítástól az értékelésen át a tudás elismeréséig vezető úton az egyes szereplők más-más szerepet tölthetnek be. Helyi szinten ennek a működési keretnek a meghatározása elsősorú feladat. A nemzeti sajátosságokat figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy a tapasztalatok európai szintű összegzése még kezdeti lépéseinél tart.

A legjobb és általában az egyes országokban alkalmazott gyakorlatok terjesztése tehát fontos feladat. A jelen kutatás, illetve az Unióban ezzel párhuzamosan zajló vonatkozó vizsgálatok⁷ alapján a non-formális és informális tanulásra vonatkozóan két makroszintű folyamat azonosítható:

- A jogi keret létrehozására törekvő országok az értékelési eljárásokat is igyekeznek leszabályozni;

⁷ 1) „A tudás láthatóvá tétele” (*Making Learning Visible*). J. Bjornavold, in: *European Journal of Vocational Training*, N. 22. 2) Az értékelési eljárások gyűjteménye (*The inventory on validation experiences*). Colardyn & Bjornavold, CEDEFOP, 2004. 3) A non-formális és informális tanulás európai gyűjteménye (vázlat) (*A European inventory on validation of non-formal and informal learning*), ECOTEC Research and Consulting, 2005. január. (Elérhető a CEDEFOP honlapján.)

- Az országok más csoportjában az intézmények és a szociális partnerek egyezményei alapján kísérleti fejlesztések zajlanak.

Az Európában zajló kísérleti fejlesztések jelenleg különböző fázisokban tartanak:

- Egyes, ún. pilot projektek és egyezmények létrehozása még a kezdeti szakaszban tart. Ez az időszak sokféle, heterogén vizsgálatot foglal magába, melyek meglehetősen bizonytalan környezetben zajlanak. E projektek mellett, a strukturált értékelési mechanizmusok bevezetése gyakorlatilag szintén kísérleti módszerekkel történik. A nemzeti sajátosságok figyelembevételével elmondhatjuk, hogy ebben a fázisban különböző helyzetben lévő országok vannak, mint pl. Olaszország, melyet heterogén, szabályozatlan szakképzési rendszer jellemez, továbbá Németország és Svájc, ahol éppen a hivatkozási alapot jelölő képzési rendszer merevsége jelenti a fejlődés kerékkötőjét. Mindazonáltal meg kell említenünk, hogy Svájcban strukturális reformok előkészítése zajlik.
- A nemzeti értékelési szabályrendszer kialakítására törekvő országokban megindult a jogi keretek kialakítása. Franciaországban nemzeti szinten a szabályozás stabil és letisztult hagyományokra tekint vissza, a problémát a szakképzésben szerzhető oklevelek és az oktatási rendszerben szerzhető képesítések közötti átfedések és dualizmus jelenti (minisztériális szinten a Munkaügyi, illetve az Oktatásügyi Minisztérium közötti koordinációról van szó). Ez a helyzet részben Svájcot is jellemzi, ahol a szövetségi keretrendszer meglehetősen nyitott és az egyes kantonok eltérő szakképzési módszerekkel kísérleteznek, illetve eltérő módszereket rögzítenek a szabályozás során.
- Végül a hivatkozási alapot (általában nemzeti szintű standardokat) már lefektetett országok esetén stabil és jogilag is le szabályozott értékelési modelleket találunk.

A kompetenciák azonosítása, értékelése és tanúsítása a folyamat három állomása. Az azonosítás olyan szereplők bevonását igényli, akik az egyéneket abban akarják segíteni, hogy bemutathassák megszerzett tudásukat. Ehhez különböző módszertanokat és eszközöket hívnak segítségül. Az egyes esetekben eltérő módon mindez kötődik vagy egy képzési folyamathoz, vagy független ettől. Ez az állomás mind a három alapmodellben megtalálható:

- Az angol nyelvű országokban a „Gyakorlati ismeretek portfóliója” (Portfolio of evidence);
- A franciában a „Kompetenciák mérlege” (Bilan de compétences);
- Végül a németben „Dokumentációk” néven összegzik az ismereteket.

Ezt az állomást potenciálisan össze lehet kapcsolni a tanulási pálya tervezésével, illetve a megcélzott értékelésekre való felkészüléssel.

Az értékelés egy kulcsfontosságú állomás, hiszen ez köti össze az azonosítási fázist a tanúsítással. Ez a többitől elkülöníthető fázis Európa szerte számos gyakorlati formát ölt, de a non-formális és informális tudás értékelésének minimum ötféle általánosan használt módszerét kell megemlítenünk. Ezek:

- Vizsgák,
- Megfigyelés,

- Szimuláció,
- A munkatapasztalatok „bizonyítékainak” bemutatása és végül
- Önértékelés.

A hét GO.C.E.T. partnerország közül négy rendelkezik annyira letisztult értékelési tapasztalatokkal, melyeket egy-egy rövid modell-vázlatban összegezhetünk:

- Franciaországban az említett módszerek közül gyakran alkalmazzák a szakmai panelek előtt zajló szóbeli önértékelést, a munkahelyi helyszíni megfigyelést és a szimulációt, mint mérési eszközt. Az utóbbi kettő során megszerzett krediteket a Munkaügyi Minisztérium által adott bizonyítványok megszerzéséhez lehet felhasználni.
- Németországban az értékelésekben a foz szerepet a vizsgák játsszák (*Externeprüfung*). Kísérleti módszerek a készségek folyamatos értékelését célozzák, ahol a munka során végrehajtott projekt kiegészül egy képzési elemmel (bovebben lásd az APO-IT modellnél).
- Svájcban egy, a készségek azonosítását támogató civil szövetség (Valida) igyekszik a Genfben kikísérletezett módszerét szövetségi szinten is meghonosítani. Az értékelés első lépcsője az önértékelés, ezt követi a „bizonyítékok” összegyűjtése, illetve a készségek bemutatása, demonstrálása.
- Az Egyesült Királyságban a bizonyítványokat kiállító Testületek (Awarding Bodies) állítják össze a vonatkozó tananyagokat és vizsgákat a kompetencia-alapú értékelés nemzeti rendszerével összhangban (Nemzeti Szakképzési Minosítési rendszer – National Vocational Qualification). Az értékeléseket gyakran elozzi meg, illetve vezeti be képzés, az ezeknél lehívható állami támogatások előfeltétele bizonyos nemzeti szakmai standardok elérése, személyes portfólió összeállítása, illetve kijelölt értékelők előtt helyszíni gyakorlati bemutató tartása.

A tanúsítás egy még ennél is összetettebb folyamat. A kezeléséhez eloször is különbséget kell tennünk az olyan esetek között, ahol a tanúsítás végkimenete egyfajta „átváltási érték”, melyet az egyén az adott szakmán belül hasznosíthat, illetve ahol a tanúsítás eredménye egy kibocsátott oklevél vagy diploma. Továbbá különbséget kell tennünk abban is, hogy a „végeredményt” egyoldalúan az adott munkáltató adja (lásd a Siemens Kompetencia Rendszer svájci esettanulmányát az ICT szektorban) – ekkor a tanúsítás feltételeit sokszor a munkaszerződésben rögzítik; vagy ellenkezőleg, az értékelést rögzített standardok alapján egy külső szervezet végzi. Ez utóbbi általában nem az oktatási intézményrendszerrel áll kapcsolatban – a manapság egyre gyakrabban hallható normák, szakmai standardok és profilok kialakításában általában a munkaadók és a szakszervezetek működnek közre.

Abban az esetben, amikor a tanúsítás kimenete egy, a formális oktatásban megszerezhető oklevél, a folyamat során biztosítani kell:

- Egy felelős hatóság (kijelölt bizottság vagy független testület is lehet) jelenlétét, amelyik ellenorzi és felügyeli a folyamatot;
- A jelölt teljes felmérését, hogy az oklevél megszerzéséhez szükséges valamennyi elméleti és gyakorlati ismerettel rendelkezik-e. További vizsgálendő terület, hogy a vizsgázó birtokában van-e az adott végzettséghez

elvárt – társadalmi konszenzuson alapuló – általános kultúrának. (Ez a komplex kérdés azonban túlmutat jelen tanulmány keretein.)

Ezek a feltételek jelenleg meglehetősen behatárolják az értékelések kimeneteit. Az alkalmazott eljárások általában arról adnak bizonyosságot, hogy a jelölt rendelkezik bizonyos számú „készépponttal” a vizsgált területen, de az oklevél kiállítását később leteendő vizsgákhoz kötik. Ennek megfelelően a megszerzett kreditekkel általában teljesíteni kell bizonyos oktatási kurzusokat, melyeket már követhet az oklevelek kiállítása.

A tudásról alkotott nézetek, illetve a készségek felhasználási módjának változásai arra készítetik az Európai Uniót, hogy egy olyan hivatkozási keretet alkosson, melyben az egyes szakmákhoz kötődő standardok és bizonyos feladatok ellátásához szükséges készségek és ismeretek rögzítésre kerülnek. Hovatovább ezeket meg kell feleltetni az oktatási rendszerben szerezheto különböző szintű okleveleknek (szakképesítés, diploma stb.). Ebben a folyamatban azonban még számos probléma megoldásra vár:

- Egy közös osztályozási rendszer megalkotása, mely egyaránt képes mérni a formális, non-formális és informális módon szerzett tudást, igen bonyolult feladat;
- Nehézségekbe ütközik bizonyos tudástartalmak (mérték)egységeinek meghatározása;
- Továbbá nehéz az alternatív minosítési eljárások hitelét megteremteni, különösen azokban az országokban, ahol az iskolarendszerben kiállított okleveleket különösen magasra értékelik.

Összegezve a fentieket nem meglepo tehát, hogy a legtöbb értékelési eljárás elsősorban a különböző képzésekhez – igaz, személyre szabottan – való csatlakozást segíti elő, a munkaeropiácon használható oklevelek és bizonyítványok kiállítása ritka.

Következtetések és javaslatok

A GO.C.E.T. projektben résztvevo partnerek elméleti és empirikus kutatómunkája lehetővé tette néhány általános megállapítás megfogalmazását a munkahelyi tanulás és a szociális partnereknek a tudás elismerésében való lehetséges szerepeit illetően.

A munkaeropiáci liberalizáció és a munkahelyek rugalmasabbá válásának időszakában a munkahelyen (és azon kívül) szerzett tudás elismerése válasz lehet – még ha csak részleges is – a munkanélküliség, a mobilitás és a munkaeropiáci reintegráció problémáira. A non-formális és informális tanulás eredményeképpen született tudás bizonyos szintű formalizálása elengedhetetlen ahhoz, hogy ezt a tudást a munkaeropiácon alkalmazni lehessen. Az európai oktatási reformoknak tehát szükségsszerűen a tudás értékelésének és elismerésének irányába kell mutatnia, a nemzeti és ágazati sajátosságok figyelembevételével.

A kutatási munka rávilágított néhány alapvető összefüggésre, melyeket az alábbiakban, mint következtetéseket és javaslatokat összegzünk a készségek azonosítása, értékelése és tanúsítása, valamint a szociális partnereknek a szakképzési rendszer menedzselésében vállalt lehetséges szerepeire vonatkozóan:

- a. A munkahelyi tanulás folyamatának vizsgálata rámutatott arra, hogy ez a tanulási forma szoros összeköttetésben áll azokkal a munkahelyi szituációkkal, amelyekben a tapasztalatok létrejönnek. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy ezek a szituációk bizonyos esetekben nem támogatják a tanulást, sőt szélsőséges esetekben a korábban megszerzett ismeretek és készségek elvesztését is eredményezhetik.
- b. A tanulási folyamatok vizsgálata során fény derült arra, hogy ennek az informális elemei mellett számos formális (vagy formalizálható) eleme is azonosítható (pl. különböző, a tanulást támogató tevékenységek bevezetése; a tanulást segítő személyek, oktatók jelenléte; szimulációs helyzetek teremtése stb.). A folyamat segíthető a tanulás szervezett támogatásával, konzultációs és együttműködő munkacsoportok létrehozásával és külső személyek bevonásával. Például egy oktató vagy mentor kijelölése az újonnan felvett munkavállaló mellé nagyban segítheti a szocializációs folyamatot, illetve az adott munkaterülethez kötődő kognitív környezetbe való helyes beilleszkedést. További segítő tényező a tapasztalt kollégák és az újonnan felvettek közötti ismeretátadás elmozdítása. A csoportmunka lehetővé teszi, hogy olyan kérdésekre is megoldás szülessen, melyet egyénileg nem lehetséges megválaszolni és ezáltal a csoport minden egyes résztvevője gyarapodik. Külső személyek, mint pl. szakszervezeti képviselők, beszállító vállalkozások munkatársai további források lehetnek az információknak és a tapasztalatoknak.
- c. A munkahelyi tanulást megkönnyítő tényezők lehetnek: minőségirányítási rendszer bevezetése, bizonyos alapvető szabályok, előírások írásbeli rögzítése (etikai kódex stb.), az egyes munkafolyamatok ellenőrzése, a szakértőkkel történő szupervízió, konzultáció. Ha nem is lehet minden munkahelyen pl. a minőségirányítási rendszerek bevezetését elvárni, minden munkahelynek képesnek kell lennie arra, hogy az ilyen rendszerek által képviselt szemléletet fokozatosan magáévá tegye.
- d. Fontos elem a pozitív öngerjesztő, pozitív visszacsatolást adó folyamatok támogatása (mentorálás, szupervízió, csoportmunka stb.), melyek a tudás bővítését segítik. Lényeges a feltételeknek megfelelő tanulási lehetőségek azonosítása, ez is elmozdíthatja a tanulási mechanizmusok működését.
- e. A munkahelyi tanulás számos intézményi feltételt is támaszt. Ilyen például a szerepök által közösen használt standardok bevezetése. A tanulási rendszer stabilitásához nemzeti és/vagy regionális normák kialakítása szükséges. Az oktatási, foglalkoztatási és értékelési rendszerek konszolidációja és standardizációja Olaszország kivételével valamennyi vizsgált országban zajlik:
 - Franciaországban a már említett dualizmusnak megfelelően egyrészt léteznek az iskolarendszer által kialakított, másrészt az Oktatási és Munkaügyi Minisztérium által meghatározott standardok. A vállalatok jellemzően az elsohoz kötnék nagyobb értéket. Az ún. ROME Repertoire ezek mellett a standardok olyan rendszere, melyet főleg a szakképzésben használnak.

- Németországban az ún. szakmai profilokat és ezeknek megfelelően a képzésekhez való hozzáférést és az oklevelek megszerzésének feltételeit szövetségi szinten szabályozzák.
 - Az Egyesült Királyságban a Nemzeti Szakképzési Minosítési rendszer határozza meg az egyes szakmai standardokat.
 - Magyarországon a közelmúltban bevezetett standardok főleg az angol és kisebb részben a német modellt követik.
 - Olaszországban az elmúlt évtizedben részletes szükségletfelmérés történt, de ezek szintetizálása még a jövő feladata. Ez alól egyes ágazatok képeznek kivételt, melyekben a legfontosabb európai tapasztalatok átvételével kidolgozták a készségek és ismeretek gyűjteményét („repertoárját”). Az érintett területek a felsőfokú muszaki szakképzés (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) és a szakmai gyakorlati képzés, melynek kereteit a szociális partnerek és az oktatási intézmények konszenzusos megállapodása teremtette meg.
- f. A non-formális és informális módon szerzett tudás értékelése és a képzési lehetőségekhez való hozzáférés között a tudás „egységeinek” megállapítása, a kreditrendszer bevezetése töltheti be a híd szerepet. A rendszer kialakítása általános trend Európában, bár a megvalósítás ütemében jelentős különbségeket tapasztalhatunk. A folyamat előrehaladott stádiumban tart Angliában, a 2002. évi vonatkozó törvény bevezetése óta jelentősen felgyorsult Franciaországban, változó ütemű Svájcban (ahol a folyamat a 90-es évek gyors fejlődése után lelassult) és lassú (de töretlen) Németországban. Problémát jelent az alternatív értékelési eljárások és a formális oktatási rendszer viszonyának tisztázása – lásd pl. a francia duális helyzet ismertetését a következő alpontban.
- g. Az érintett intézmények és a szociális partnerek majdnem minden országban aktív szerepet vállalnak a szakmai standardok és a munkaerőpiac számára hasznosítható értékelési eljárások kidolgozásában. A non-formális és informális tanulás esetén azonban az érintettek (ún. stakeholderek) száma jelentősen nő. Ezek közül is kiemelt aktivitás jellemzi a szociális szférában tevékenykedő szervezeteket, akik hangsúlyozzák a munkaerőpiacon kívül szerzett ismeretek fontosságát, említenünk kell az oktatási szférában dolgozó magánvállalkozásokat, akik közvetlenül érintettek a képzések biztosításában, illetve a már tárgyalt kreditpontok odaítélésében. A GO.C.E.T. partnerországok helyzete ezekben a kérdésekben is eltérő:
- Franciaországban és Olaszországban (a már említett ágazatok kivételével) a helyzet meglehetősen komplex. A társadalmi párbeszéd intézményesített; a kutatások alapján elmondható, hogy az oktatási és a szakképzési rendszer (közvetve a munkaerőpiac) között dualista, párhuzamos viszony áll fenn; a nagyszámú érintett által alkalmazott modellek között pedig meglehetősen sok az átfedés.
 - Németországban a társadalmi egyeztetés, melyet miniszteriális ügynökségek felügyelnek, főleg a közösen használt standardok (ún. profilok) és minosítési eljárások meghatározásában sikeres. Mindemellett alternatív képzési modellek kialakítása is folyamatban van, különböző

állami és érdekképviselői szervek, valamint a képzési rendszer szereplőinek bevonásával.

- Svájcban a munkaerőpiaci szervezetek feladata a párbeszéd kereteinek kialakítása, míg a fozszerepet az érdekképviselői szervek és az együttműködő állami szervezetek játsszák a különböző „továbbtanulási utak” [a tanulás lehetséges irányainak] kialakításában. A kísérleti programok száma jelenleg folyamatosan nő, egyrészt a kantonális kormányzatok (pl. Ticino, Geneva), másrészt ad-hoc együttműködések révén. Ez utóbbiak során olyan szövetségeket hoznak létre, melyekben a szociális partnerek, továbbá az oktatási és szakképzési intézményrendszer képviselői vesznek részt a fent említett célok elérése érdekében (lásd a „Valida” esettanulmányt). A kormányzati intézmények támogatásával, illetve elismerésük által ezek a szövetségek menedzselik az alternatív képzési pályákat.
- Az Egyesült Királyságban a hagyományos értelemben vett szociális partnerek nem vesznek részt a dialógusban, a kérdéssel főleg a vállalászási és a foglalkoztatási közösséggel szoros kapcsolatban álló független testületek foglalkoznak – a közzszféra intézményeire minimális felelősség hárul. A legutóbbi idobben a szociális partnerek bekapcsolódása a folyamatba ágazati szinten jelentkezik.
- A több mint egy évtizede zajló reformok, dereguláció és korszerusítés (külön is hangsúlyozzuk a rugalmasság elosegítését) következtében Csehországban és Magyarországon megindultak a szociális párbeszéd új formái, bár sok esetben még mindig csak tapogatózó, kísérleti jelleggel, a szereplők elégtelen mértéku elköteleződésével. Ez utóbbihoz a felelősségek, a „szereposztás” tisztázatlansága, hiányosságai is hozzájárulnak.

A fentiek alapján a döntéshozóknak a munkájuk során egyrészt számításba kell venniük a helyi szinten zajló nagyszámú kutatást és kísérleti programot, másrészt azt az európai törekvést, hogy egy átlátható és az érintettek közötti kommunikációt elosegítő keretrendszert alakítsanak ki, mely egyidejuleg képes a helyi sajátosságok figyelembevételére.⁸

Javaslatok

Javaslataink iránymutatást szeretnének adni, melyek lehetővé teszik olyan döntések meghozatalát, amelyek egyaránt számolnak az európai szinten zajló folyamatokkal és a helyi lehetőségek korlátaival. A következő pontokban ezeket foglaljuk össze:

1. A jelen kor paradigmaváltásának megfelelően a munkavállalónak elhelyezkedéséhez igazolnia kell a formális, non-formális és informális tanulás során a birtokába jutott tudást. E tudás vagy szakmai know-how transzferábilissá tételéhez megfelelő eszközöket és eljárásokat kell kidolgozni.

⁸ Lásd Gordon Clark EU biztos eloadását a Galwayban 2005. február 24-25-én rendezett konferencián “Az ír nemzeti szakképzési rendszer bevezetése a gyakorlatba” címmel (*Implementing the Irish National Framework of Qualifications*). Európai Bizottság, Oktatási és Kulturális Foigazgatóság.

2. Annak érdekében, hogy az elsajátított képességek a lehető legjobban hasznosuljanak olyan rendszer kialakítása szükséges:
 - amelyben az érintettek közösen elfogadott, átlátható szabályok mentén dolgoznak;
 - amely elmozdítja az egyén és az együttműködő szervezetek közötti interakciót;
 - és amely lehetővé teszi az egyén számára a különböző képzésekhez való személyre szabott hozzáférést, illetve oklevelek megszerzését.

Világos, realiztikus és működőképes értékelési eljárásokat kell kidolgozni, figyelembe véve, hogy azok a résztvevők számára minél könnyebben (adminisztratív, nem szakmai értelemben) teljesíthetők legyenek. Legyen az értékelés eredménye oklevél, vagy a képzéseken való részvételt segítő kreditpont, a tudás egységeit számszerűsíteni kell – pl. szakmai standardok, profilok kidolgozásával. Bizonyos szintig ez akkor is érvényes, ha a felmérés folyamata és eredménye a munkát adó vállalatban, intézményben belül marad és kimenete „csak” a munkaszerződésben lesz érzékelhető (pl. a fizetés meghatározásánál).

3. A már megvalósult európai kutatások eredményeit, különösen a non-formális és informális tanulás értékelésével kapcsolatban be kell építeni a helyi gyakorlatokba.⁹
4. Az életpálya során szerzett tapasztalatok értékcsökkenését, illetve a formális szakképesítéssel nem rendelkező egyének hátrányos munkaerőpiaci helyzetbe kerülését megelőzendő olyan támogatási rendszert kell kialakítani, mely a tudás értékelése és tanúsítása mellett a képzést helyezi a középpontba, lehetővé téve, hogy a non-formális és informális módon szerzett tudást formális elemekkel kiegészítve a tanuló „formalizálhassa”, a munkaerőpiac számára értékesebbé tehesse tudását. Az ennek megfelelő (de legalábbis ezt célul kitűző) rendszerek bemutatását a GO.C.E.T projekt során készített esettanulmányok tartalmazzák.
5. A munkahelyi tanulás és a munkahelyeken történő készségfeltárás és értékelési modellek alkalmazásának elősegítésében a szociális partnerekre kiemelt szerep és felelősség hárul. A távlati cél az, hogy a felmérések eredménye ne csak egy lista legyen, amely azokat a tevékenységeket tartalmazza, melyeket a munkavállaló elvégezni képes, hanem egy olyan transzferábilis dokumentum, mely lehetővé teszi a képzési terv kialakítását és a munkahely megváltoztatását egyaránt. A mai korban jellemző állandó, rugalmas specializációt igénylő munkahelyek szükségessé teszik az „ismeret darabkák” azonosítását és széles körben használt standardok alapján történő értékelését. Reagálni kell arra a helyzetre, hogy az egyes munkahelyek ma egyre inkább specializálódnak, szétaprózzák a tudást, ezáltal gátat szabva a munkaerő mobilitásának, mely hosszú távon természetesen a vállalatoknak sem kedvező tendencia.
6. Végül felmerül a kérdés, hogy az értékelési eljárások (különösen, ha hivatalosan is érvényesíthető kimenettel zárulnak) rendszerét ki irányítsa,

⁹ Lásd például „A tudás láthatóvá tételé”-ben (*Making Learning Visible*). J. Bjornavold, in: *European Journal of Vocational Training*, N. 22.

felügyelje: a munkáltatók érdekképviselői szervei, a szakszervezetek vagy a kormányzati intézmények? A kutatásban résztvevő országok helyzetének elemzése egyértelműen azt mutatja, hogy a munkaerőpiaccal valódi integrációt megvalósítani képes rendszer kialakítása csakis mindhárom szereplő aktív közreműködésével lehetséges. A készségek felmérése és elismerése csak akkor értékes, ha az egyén szintjével párhuzamosan az érdekegyeztetés és a társadalmi párbeszéd szintjén is követi a megfelelő intézményi és szabályozási változtatás, cselekvés: e nélkül a rendszer hasznavehetetlen. A munkavállalók által szerzett tudás képzési értékét hangsúlyozó és az ennek megfelelő munkaszerződések kialakításáért fáradozó szervezeteknek közösen rögzített célokért, együttműködésben kell dolgozniuk. Csak így érhetik el, hogy a létrejövő gyakorlat mind a munkavállalók, mind a munkaerőpiac (ideértve a munkát adó vállalatokat is), valamint az oktatási, képzési rendszer igényeit kiszolgálja.