



TKA
Disszeminációs füzetek

49

ÁTLÁTHATÓSÁG, ÁTJÁRHATÓSÁG, HORDOZHATÓSÁG

AZ OKTATÁSI RENDSZEREKBE



Impresszum

Szerkesztők: Györpál Zsuzsanna és Szegedi Eszter
Felelős kiadó: Tordai Péter igazgató
Grafikai tervezés, tördelés: Baukó Bernadett, Vilimi Kata
Kiadja a Tempus Közalapítvány, 2015

Nyomda: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.

További fotók: © Shutterstock

A kiadvány megjelenését az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság támogatta.

A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.

Minden jog fenntartva.
ISBN 978-615-5319-23-5

Tempus Közalapítvány
1077 Budapest, Kéthly Anna tér 1.
Postacím: 1438, Budapest 70., Pf. 508.
Infó: (06 1) 237 1320
telefon: (06 1) 237 1300
fax: (06 1) 239 1329
e-mail: info@tpf.hu
internet: www.tka.hu

A Tempus Közalapítvány minden pályázataival kapcsolatos információt, pályázati űrlapot, egyéb dokumentumot térítésmentesen bocsát az érdeklődők rendelkezésére, azok kereskedelmi forgalomba nem hozhatók.



ÁTLÁTHATÓSÁG, ÁTJÁRTHATÓSÁG, HORDOZHATÓSÁG

AZ OKTATÁSI RENDSZEREKBE

TARTALOM

- 4 **Az egész életen át tartó tanulás megvalósulását támogató európai fejlesztési folyamatok**
- 4 Miért van szükség a tagállamok oktatási rendszereinek összehangolására?
- 6 **A magyar képzési keretrendszer fejlesztése**
- 7 Mérföldkő az oktatásban
- 8 Szakértői blog a tka.hu oldalon
- 10 A Magyar Képzési Keretrendszer bevezetése
- 12 **Tanulási eredmények alapú gondolkodás – mit jelent ez a gyakorlatban?**
- 13 Sima vagy fordított? Előlről tanítsunk vagy kezdjünk neki a végén?
- 15 **Törekvések az átláthatóság növelésére és az előzetes tudás elismerésére**
- 15 Újabb lépés a Készségek, Kompetenciák, Képesítések és Foglalkozások Európai Osztályozása (ESCO) fejlesztési folyamatában
- 17 Hogyan tehető átláthatóvá a képzések és a végzettségek rendszer szinten?
- 18 ECVET elvek a gyakorlatban: kreditbeszámítás vagy személyre szabott elismerés
- 20 **Az Europass 10 éve**
- 22 **Készségekről és végzettségekről az Europass dokumentumokban**
- 25 **Europass dokumentumok a HR-esek szemével 2015-ben**

Az egész életen át tartó tanulás

megvalósulását támogató európai fejlesztési folyamatok

Egy 2014-ben készült Eurobarometer felmérés szerint az európai állampolgároknak 23%-a úgy gondolja, hogy végzettségét más országban nem ismernék el. A megkérdezettek 6%-a pedig arról is beszámolt, hogy épp képzésének nemzetközi értelmezése miatt nem tudott külföldön elhelyezkedni.

A politikai-gazdasági és informatikai-technológiai változások következtében számos fejlesztési törekvés indult el az EU-tagállamok közti összehangolt(abb) működés érdekében. Ezek azt célozzák, hogy az állampolgárok az Unió nyújtotta **mobilitási, munkavállalási, tanulási előnyöket minél rugalmasabban ki tudják használni**, illetve hogy az EU is az igényeinek megfelelően tudja ösztönözni a munkaerő-ellátottságot, és a **szükséges, képzett munkaerő áramoljon az adott tagállamokba**. Bár az uniós szakterületek között az oktatás és a kultúra tagállami belügy, és az egyes tagállamok érzékelhetően nem is szeretnék komolyabb beleszólást e területeken, az úgynevezett „puha szabályozás” módszerei által – mint pl. irányelvek elfogadtatása és/vagy anyagi ösztönzők – igyekszik az uniós döntéshozás előmozdítani az országok oktatási rendszerei közti összehangoltabb működést.

Miért van szükség a tagállamok oktatási rendszereinek összehangolására?

Vegyünk két nagyon hétköznapi példát. Képzljük el, hogy Nagy-Britanniába utazunk, ahol szeretnénk a szakmánknak megfelelő munkakörben, pl. vízszelőként, mérnökként vagy ápolónőként elhelyezkedni. Az állásra való jelentkezésnél rögtön a fogadó ország besorolási nyelvén kell tudni elmondani a végzettségünket és azt, hogy mire vagyunk képesek, mi az a gyakorlati és elméleti tudás, amit a munkaadónk részére fel tudunk ajánlani.

Vagy képzljük el azt, hogy a munkánkból adódóan két évre Franciaországba költözünk és értelemszerűen vinnénk magunkkal családjunkat, köztük az ötödikes

általános iskolás és a tizedikes középiskolás gyerekeinket. Milyen osztályba írassuk be őket? Hogyan tudjuk elmagyarázni a francia iskolavezetőknek és tanároknak, hogy a gyerekeink milyen szinten állnak az egyes tantárgyakból? Egyáltalán, tanulták-e azokat a tárgyakat, amelyeket kinn tanulnak, vagy teljesen más rendszerbe kell majd betagozódniuk?

Az országok oktatási rendszerei által kibocsátott végzettségek megfeleltetésének alapvető szükségességét ilyenkor érezhetjük meg saját bőrünkön. Adott esetben alacsonyabb fizetési kategóriába kerülünk, illetve akár egy vagy több évet is veszíthetünk az iskolában, ha nem tudjuk bizonyítani a célország besorolási rendszere alapján a képzésünk értékét, megszerzett tudásunkat.

Az Európai Unió oktatási irányítási szintjén, és ennek hatására tagállami szinteken is

intenzíven folyik a munka szakmai ajánlások, átfogó keretrendszerek kialakításán, amelyek az állampolgárokat is segítik, hogy könnyebben eligazodjanak a szerteágazó tanulási lehetőségek és választható szakmák között. Az egyik ilyen nagyszabású fejlesztés az *Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR)*. Az ehhez való csatlakozás következtében indult el a *Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR)* fejlesztése is, amely az országban megszerezhető végzettségeket sorolja egységes rendszerbe.

A **képesítési keretrendszer** lényege, hogy uniós szinten elismertethetővé, besorolhatóvá tegye a végzettségeket, a tanultságunkat. Ezáltal megkönnyíti az életünket akkor, amikor egyik országból a másikba költözünk, vagy egyik képzési programból a másikba lépünk, szakmát vagy munkahelyet váltunk.

Egy másik átfogó fejlesztési javaslat a **validációs rendszerek** kiépítése, amely a megszerzett tudás elismertetését segíti. Láthatóvá és beszámíthatóvá teszi az informálisan megszerzett tudást, legyen szó egy adott képzési programba való bekapcsolódáskor a tanulási idő lerövidítéséről vagy akár a munkaerő-piaci kompetenciák meglétének bizonyításáról.

Az egyre szerteágazóbb és bonyolultabb képzési utak és pályaeépítési lehetőségek közötti eligazodást támogatják az **életpálya-tanácsadói szolgáltatások**, valamint az olyan dokumentumok, mint pl. az **Europass dokumentumcsalád**, melyek strukturáltan segítenek bemutatni a megszerzett végzettségeket, munkatapasztalatot és kompetenciákat.

Ahhoz, hogy a megszerzett gyakorlati készségek és elméleti tudások más országokban, eltérő képzési rendszerekben vagy új munkáltatónál is kiaknázzhatóak legyenek, az Európai Unió ajánlásokat fogalmazott meg arra vonatkozóan, hogy a formális végzettségeket és az egyéb módokon megszerzett kompetenciákat egy közös keretrendszerhez viszonyítva írják le a tagállamok. A besorolások és megfeleltetések alapja egy egységes leíró nyelv, a **tanulási eredményekben** való megfogalmazás alkalmazása. A tanulási eredmények a hazai rendszer kidolgozóinak szándéka szerint tartalmazzák a tanulási folyamat végére elért tudást, ismeretet, készségeket, képességeket, attitűdöket, emellett még a felelősségvállalás és az önálló munkavégzés szintjét is. •

ASHLOCK-KÉTHELYI ESZTER
Tempus Közalapítvány,
Tudásmenedzsment csoport

A részletes képzési összefoglalókat olvassa el a honlapunkon!

www.tka.hu » Képzések

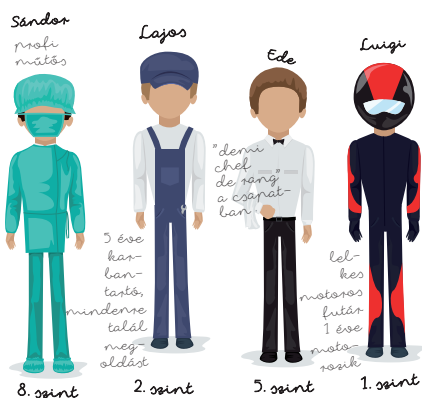


A Tempus Közalapítvány 2008 óta foglalkozik azzal, hogy a tanulási eredmények felőli megközelítést, szemléletet megismertesse és népszerűsítse a szakmai szereplők körében, emellett műhelymunkákkal, konferenciákkal, kiadványokkal segítjük a szélesebb társadalmi konzultációt is.

A közalapítvány további szakmai tevékenységeket is folytat a témához kapcsolódóan: Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer (ECVET) szakértői hálózatot működtet; koordinálja az Európai Felsőoktatási Térség (EHEA) reformfolyamatainak hazai megvalósítását; szakmai műhelyeket szervez és képzéseket kínál a tanulási eredmény alapú képzésfejlesztés témában, valamint felügyelete alatt működik a Nemzeti Europass Központ.

A magyar képesítési keretrendszer fejlesztése

Már 2016-tól új értékelések is bekerülhetnek az iskolai bizonyítványokba, oklevelekbe. A Magyar és az Európai Képesítési Keretrendszernek megfelelő szintek azt jelzik majd, hogy az adott végzettség hol helyezkedik el a hazai, illetve az uniós végzettségeket besoroló rendszerben.



A képesítési keretrendszerek egyfajta irányítóként szolgálhatnak az egyre növekvő számú képesítések dzsungelében, elsődleges céljuk az átláthatóság javítása. Az *Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR)* egy olyan referenciadokumentum, melyhez az országok minden egyes kiadott képesítésüket besorolhatják, azaz a kiállított bizonyítványokat, okleveleket és egyéb tanúsító dokumentumokat ellátják egy azonosítóval, amelyből kiolvasható, hogy a keretrendszer 8 szintje közül hányadik szintnek felel meg. Ezáltal **összevethetővé válnak a különböző országokban megszerzett képesítések.**

A képesítési keretrendszer kialakítása az európai térségben történő munkaerő-piaci mobilitás támogatásán túl jelentős fejlesztési folyamatokat indított el az egyes tagállamokban is, mivel a legtöbb országban nemzeti keretrendszereket hoztak létre, vagyis olyan struktúrát, amely az egyes oktatási alszektorok kimeneteit egységes, hierarchikus keretbe szervezi. A *Magyar Képesítési Keretrendszerbe (MKKR)* az általános iskolától az OKJ-s képzéseken át egészen a doktori fokozatig az összes Magyarországon elérhető formális képesítés beletartozik (a felnőttképzés kivételével), így a különböző végzettségek egymással, és európai szinten is összehasonlíthatóvá válnak.

Mire lesz jó, ha az MKKR által elindított fejlesztéseket a gyakorlatban is használatba vesszük?

- A diákok megérthetik, hogy mire tudják használni, amit megtanultak, és azt is láthatják, hogy mit érdemes még elsajátítaniuk a céljaik eléréséhez.
- A pedagógusok a tanítás során figyelembe vehetik, hogy mi az

- az ismeretanyag és kompetenciakészlet, amelynek átadása a tanulók hasznára válhat a későbbi elhelyezkedésnél.
- A munkavállalók számára egyértelművé válik, hogy mit kell tudniuk, ha meg akarnak

- szerezni egy állást.
- A munkáltatók világosan láthatják, hogy ki rendelkezik azokkal a kompetenciákkal, amelyekre a munka elvégzéséhez leginkább szükség van.

MIÉRT FONTOS EZ?

- az európai keretrendszer referenciaszintjein keresztül válhatnak összehasonlíthatóvá a különböző tagállami képesítések, végzettségek
- ezeknek alapját, mint egy közös nyelv a tanulási eredmények jelentik
- a tanulási eredmények a képesítéseket a kimeneti elvárások felől átgondolva írják le, ezzel
 - az egyes tagállamok képesítési rendszere válhat átláthatóbbá,
 - átjárható tanulási utakat biztosíthat az állampolgároknak,
 - közvetlenebb kapcsolat teremthető a munkaerő-piaci elvárások és a képesítések kínálata között is.



Mérföldkő az oktatásban

A képesítések és végzettségek átláthatóvá tétele terén nagy előrelépést jelentett hazánk számára a Magyar Képesítési Keretrendszer elfogadása 2015. február 3-án. Ekkor fogadták el Brüsszelben a

hazai keretrendszer Európai Képesítési Keretrendszerrel való megfeleltetéséről szóló jelentését.

A témáról *Szlamka Erzsébetet*, az Oktatási Hivatal munkatársát, egyben az Európai Képesítési Keretrendszer Nemzeti Koordinációs Pontjának felelősét kérdeztük.

A Képesítési Keretrendszer be tudja tölteni a fenti szerepeit?

A tény, hogy a Magyar Képesítési Keretrendszer megfeleltetését az Európai Bizottság elfogadta, egyfajta elismerése annak, hogy a szakértők átlátható módon sorolták be a képesítéseket. Az EU ezzel mintegy elismerte, hogy szakszerűen folyt a fejlesztés, az Európai Képesítési Keretrendszerrel való összehangolás sikeresen zajlott. A megfeleltetési jelentés önkritikus volt, nem rejtette véka alá a további fejlesztési területeket sem, és ettől lett hiteles. A megfeleltetési jelentés elfogadása a fejlesztésről szóló pillanatképpnek tekinthető.

Miben rejlik a jelentősége?

Hazai szinten az MKKR fejlesztés egyik jelentősége abban áll, hogy keretet, motivációt adott az oktatási alszektoroknak a párbeszédre. Önmagában siker, hogy a tanulási eredmény alapú gondolkodás

AZ MKKR HATÁSA AZ OKTATÁSI SZEKTOROKRA

A **köznevelésben** az MKKR egyelőre nem katalizált reformokat. A Nemzeti Alaptanterv (NAT) legutóbbi reformja lezajlott, mielőtt a tanulási eredmények alapú megközelítés a köztudatba jött. A képesítési keretrendszer leíró jellemzői ugyan itt-ott fellelhetőek, de a köznevelés alapvetően nem tanulási eredmény alapú, és sajnos nem is mindig következetes: ugyanazok a leíró jellemzők különböző szinteken is megjelennek. Ezen a téren változás a NAT legközelebbi felülvizsgálatakor várható.

A **szakképzés** területén a TÁMOP 2.2.1 projektben az MKKR deskriptorai (szintleíró jellemzők) szerint tudás, képesség, attitűd, autonómia és felelősség alapon írták le a modulokat. A projektcsapat munkájának eredménye az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) és a Szakmai és Vizsgakövetelmények (SZVK) reformjaiba csatornázódhat be – amikor is az összes modul az MKKR jellemzők alapján írják le. A közeljövőben zajló reformtól az várható, hogy néhány esetben (a szakpolitikai döntés miatt) magasabb vagy alacsonyabb szintre került képesítések követelményszintjei harmonizálni fognak.

A leírások felülvizsgálata elkezdődött, így a korrigálás is folyamatban van. Örvedetes volna, ha a fejlesztés során az MKKR leírások is beszivárognának a szakképesítések kimeneti leírásába.

beszivárog a képzésbe, oktatásba. Egyre több szakértőt lehet bevonni, bővül az érdeklődők száma, hiszen a keretrendszer egy eligazodási, tájékoztató pontot jelent, ezzel megkönnyíti a szakértői munkát is. Hátravan még azonban a rendszerszintű kiterjesztés, melyet folyamatos egyeztetésnek kell megelőznie a társadalmi partnerekkel. Az MKKR tanulási eredmény alapú leírásai segíthetik az átláthatóságot, azonban még szükség van egy útmutatóra az oktatási szektorok számára a használatához. Azzal, hogy az összes alszektor egy rendszerben van, **össze lehet hasonlítani pl. egy OKJ-s végzettséget egy felsőoktatással.** A gyakorlat azt mutatja, hogy ezáltal könnyebben felmérhető, hogy a gazdasági szektorban van-e rés, van-e szükség új képesítésekre.

Milyen további fejlesztési tervek várhatóak?

A további fejlesztési tervek között szerepel az ún. **EKKR portál feltöltése**, mely összehasonlítja különböző országok képesítéseit. Ide pillanatnyilag csak referenciaképesítések vannak feltöltve. •

Összeállította: LUKÁCS JULIANNA

Tempus Közalapítvány,

Szakképzés, felnőtt tanulás csoport

Szakértői blog a tka.hu oldalon

Nemzetköziesítés témában indítottunk szakértői blogot a honlapunkon.

Az első bejegyzésben Keszei Ernő, a Nemzeti Bologna Bizottság elnökének összefoglalóját olvashatják a 2015. évi jereváni miniszteri találkozóról és az ott elfogadott nyilatkozatról, mely az Európai Felsőoktatási Térség (EFT) következő három évre szóló stratégiáját tartalmazza. Az összefoglalóból kiderül, hogy a felsőoktatás területén is aktuális a végzettségek átláthatóságának kérdése: az oktatási miniszterek által elfogadott nyilatkozatban komoly hangsúlyt kapott a kreditek és diplomák elismerése, valamint a hallgatóközpontú, tanulási eredményekre épülő oktatás kiterjesztése.

NYILATKOZAT A KÖVETKEZŐ HÁROM ÉVET MEGHATÁROZÓ STRATÉGIÁRÓL

A Nyilatkozat bevezető része kiemeli az EFT harmonizációra törekvő reformfolyamat alapjaként az állami felelősségvállalást, az akadémiai szabadságot, az intézményi autonómiát, a tisztesség iránti elkötelezettséget, valamint a jelentős állami támogatást. A megvalósítás

A legmarkánsabb előremozdulást jelenleg a felsőoktatás mutatja. A képzési és kimeneti követelmények leírása (KKK) az MKKR szintek alapján történt. Vannak kifejezetten kiemelkedő minőségű leírások, pl. a gyógypedagógiai területen, de összességében változó a színvonal, ami betudható többek között annak, hogy a rövid határidő miatt nem volt lehetőség a képesítésfejlesztők képzésére. Ennek ellenére elmondható, hogy az összes oktatási alszektor közül a felsőoktatásban történt a legnagyobb előrelépés a tanulási eredmény alapú leírásokban. További érdeme a KKK fejlesztésnek, hogy gyakorló oktatók bevonásával, a Magyar Rektori Konferencia vezette a fejlesztési folyamatot.



eszközeiként kiemeli a közös képzési szerkezetet, a minőségbiztosítás elveinek és folyamatának, valamint a diplomák elismerésének azonos értelmezését. A célok megvalósításának legfőbb akadályaként említi az eszközök formális, bürokratikus és gyakran helytelen alkalmazását. Az EFT harmonizációs programjának nehézségeként említésre kerül még a gazdasági válság.

Az elért eredmények méltatása mellett a hiányosságok kiküszöbölésére néhány régebbi prioritást megerősít, illetve újakat jelöl meg. Ezek a következők:

- Az oktatás és tanulás minőségi javítása, a hallgatóközpontú, tanulási eredményekre épülő oktatás kiterjesztése és érdemi megvalósítása, az ebben érintettek aktív részvételével.
- A felsőoktatás hozzáférhetővé tétele a társadalom minden rétege számára az esélyek egyenlőségére törekvéssel, beleértve ebbe a bevándorlókat és menekülteket is.
- A szerkezeti reformok érdemi megvalósítása annak érdekében, hogy az EFT egészében lehetővé váljon a kölcsönös bizalom alapján a kreditek és a diplomák elismerése.

A Nyilatkozat a Bologna Followup Group feladatául jelöli meg az EFT irányítási módszereinek egyszerűsítését és hatékonyabbá tételét az említett célok elérésének érdekében.

A Nyilatkozat függelékébe konkrétabb célokat is megjelöl. Ezek közül Keszei Ernő a következőket emeli ki:

- a rövid ciklusú felsőoktatási képzések jelentőségének hangsúlyozása; amely szerint a képesítéseket be kell sorolni a képesítési keretrendszerekbe, és olyan országokban is el kell ismerni, amelyekben még nem folyik ilyen képzés;
- a diplomás pályakövetés alapján különösen az alapidplomával rendelkezők munkába állásának segítése;
- a „korábbi tapasztalatok” és tanulmányi eredmények elismerése;
- a felsőoktatási intézmények oktatóinak és adminisztrátorainak mobilitása;
- a diplomák szintjének és a képzettségeknek automatikus elismerése, valamint
- az intézményi akkreditációk során az EQAR (European Quality Assurance Register for Higher Education) által regisztrált bármely akkreditációs szervezet közreműködése, amennyiben az a nemzeti előírásoknak megfelelően jár el. •

TOVÁBBI RÉSZLETEK:

www.tka.hu »

Nemzetköziesítés

» **Szakértői blog**

A Magyar Képesítési Keretrendszer bevezetése

2015 májusában a Tempus Közalapítvány konferenciát tartott a Magyar Képesítési Keretrendszer bevezetéséről. A rendezvényt az Oktatási Hivatal MKKR Nemzeti Koordinációs Pontjának felkérésére szerveztük meg, hazai oktatási, munkaerő-piaci szereplők és társadalmi partnerek bevonásával.

A konferencia célja az volt, hogy elősegítse a tanulási eredményeken alapuló gondolkodás általánosítását és a képzésfejlesztési, oktatási, értékelési folyamatokba való beépülését. Ennek érdekében a helyzetfeltáró és szemléletformáló előadásokat konzultatív műhelymunkák követték, melyek a téma alaposabb megértését, megvitatását, és nem utolsósorban a felek közötti bizalomépítést szolgálták.

JAKABNÉ DR. SZALAI KRISZTINA, az Emberi Erőforrások Minisztériumának főosztályvezetője, a rendezvényen ismertette az MKKR hazai fejlesztésének főbb állomásait és a már besorolt képzések szintézisét. Az MKKR jelentőségeként fogalmazta meg, hogy kimeneti alapon írja le a képzéseket, mely **támogathatja a minőségbiztosítást és az összehasonlíthatóságot**, valamint **igyekszik közös nyelvet biztosítani a társadalmi partnerekkel való kommunikációhoz**. Távlati célként említette, hogy egyetlen hierarchikus rendszerbe kerüljön az összes Magyarországon elérhető képzés, így az MKKR alapot teremthet az oktatási szektorok közötti kommunikációra és átjárhatóságra.

SETÉNYI JÁNOS előadásában nemzetközi kontextusba ágyazta a hazai fejlesztést. Beszélt a változásokat kikényszerítő társadalmi-gazdasági globális trendekről, a versenyképesség Porter-féle megközelítéséről az értéklánc modellben, így kötötte össze a képzések besorolását az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójával. Felhívta a figyelmet arra, hogy a beszinterzett végzettségek akkor jelentenek csak teljes értékű rendszert, ha a besorolás mögött a **tanulási eredmény megközelítés** dominál és **működőképes minőségbiztosítási gyakorlat** áll. Szerinte országos fejlesztéspolitikai célt az elért tanulási eredmények (*achieved learning outcomes*) kell, hogy jelentsenek, amihez szükség van a szakmai és kulturális implementációra, a technikai szintről való elemelkedésre. Ehhez **minden partner számára érthető és mozgósító erővel bíró üzenetek kellene**, hogy a keretrendszer jelenlegi kommunikatív funkciója mellett a sokkal fontosabb reform funkció váljon elsődlegessé.

SZLAMKA ERZSÉBET az egész életen át tartó tanulást támogató

szakpolitikai eszközrendszer részeként mutatta be a képzési keretrendszerek fejlesztését, átfogó képet adva az MKKR céljáról és funkciójáról. Bemutatta a keretrendszerek típusait és a tanulási eredmények leírásán alapuló oktatási megközelítés reformáló erejét.

Ismertette a fejlesztési és megfeleltetési folyamat főbb állomásait, eredményeit és a még előttünk álló kihívásokat. Nemzetközi kitekintéssel támasztotta alá az MKKR szakpolitikai fejlesztő potenciálját.

EWA CHMIELECKA bemutatta a Lengyel Képesítési Keretrendszer (PQF) kidolgozásának és működtetésének eddigi tapasztalatait. A lengyel példa talán legérdekesebb eleme az a mintaértékű társadalmi sítási folyamat, ahogyan a fejlesztés zajlott. A PQF-et a már korábban elhatározott reformfolyamatok integráns részeként fejlesztették, átfogó és rendszerszintű megközelítésben, melynek két fontos pillére a tanulási eredmény alapú megközelítés és a minőségbiztosítási rendszerek összehangolása. A fejlesztés egyik erőssége volt az érintett célcsoportok, **társadalmi**



partnerek rendkívül széles körű bevonása magába a fejlesztésbe. Az előadása végén megfogalmazott tanácsok közül érdemes kiemelni azt, hogy a szakpolitikai elköteleződés és bevonódás már a folyamat elején rendkívül fontos, a döntéshozók maguk is a tanulási folyamat részesei kell, hogy legyenek (*policy learning*).

FARKAS ÉVA összehasonlította a bemenet alapú vagy folyamatszabályozáson alapuló képzési gyakorlatot, illetve a képzési programokat a kimenet, a tanulási eredmény oldaláról megfogalmazó szemléletet. Az előadó szerint ez utóbbi megközelítésben a **„tudás” gazdagabb értelmezést nyer**: megváltoznak a tanulásról való gondolkodással, a tanítással, a tanulással és az értékeléssel szemben támasztott követelmények, stratégiák és módszerek. Ennek megfelelően a tanulási eredmények mérhetőek, értékelhetőek, elismerhetőek és dokumentálhatóak kell, hogy legyenek.

DERÉNYI ANDRÁS az MKKR szerkezetének bemutatásán és a deskriptorok (szintleíró jellemzők) értelmezésén keresztül mutat-

ta be, hogy miként változik egy képzésfejlesztés teljes folyamata a tervezéstől a tanórai megvalósulásig az új megközelítésben. A **képzésfejlesztés folyamatának újragondolását** mind az egyéni tanuló, mind a képzést tartó tanár, oktató szempontjából azonos, de ellentétes irányú folyamatban modellezte, azt hangsúlyozva, hogy a képzés célja, a megfogalmazott tanulási eredmények, a választott tanulási és tanítási módszerek, valamint az értékelési kritériumok és módok egységes rendszert kell, hogy alkossanak.

TÓT ÉVA felhívta a figyelmet arra, hogy az egyes elemekből – képzések, önálló tanulás, munkatapasztalat, mobilitás – való tudatos építkezés lehet a kulcsa annak, hogy az egyéni életpályát a megszerzett kompetenciák mentén alakítsuk. Ehhez a mindenkori „tanulóknak”, **az egyéneknek is érteniük kell a tanulási eredményeken alapuló megközelítést** és a tanulási eredmények használatát, hogy a képzők partnereivé váljanak. Az előzetes tudás elismertetése ennek kulcsmozzanata, amihez szükséges az is, hogy az egyén képes legyen

a saját tapasztalataihoz, sokféle módon történő tanulásához reflexív módon viszonyulni, továbbá képes legyen „pályában” gondolkodni, átlássa a kapcsolódásokat a különféle képzési utak, képzettségek, a megszerzhető és már megszerzett saját tanulási eredményei között. Ez egyszerre igényel szemléletváltást és léptékváltást is. •

Az előadások, műhelymunkák beszámolóit, valamint a konferencia részletes szakmai összefoglaló anyagai elérhetők az oktataskepzes.tka.hu oldalon: oktataskepzes.tka.hu » Projektek » Lifelong Learning » Konferenciák

Tanulási eredmények alapú gondolkodás

Mit jelent ez a gyakorlatban?

MILYEN VÁLTOZÁST KÍVÁN EZ A MEGKÖZELÍTÉS AZ OKTATÁS GYAKORLATI SZEREPLŐITŐL, AZAZ A KÖZNEVELÉSBEN DOLGOZÓ PEDAGÓGUSOK, FELSŐOKTATÁSI OKTATÓK, FELNŐTTKÉPZÉSI ÉS FELNŐTT TANULÁSI SZAKEMBEREK MUNKÁJÁBAN?

Az uniós szakpolitikai ajánlások és a legjobban működő iskolai gyakorlatok, pedagógiai innovációk lényege – vagyis a felülről és alulról jövő inputok – ezen a ponton érdekes módon összeérnek. Mindkettő egy irányba, azaz a folyamat vége felől tervező, tanulási eredményekben gondolkodó tanulótervezés felé mutat.

A hatékony tanulótervezés és szervezés alapkérdései ugyanis a következők:

- **Miben akarjuk támogatni a tanulót?** Abban, hogy mennyi adatra és szabályra tud emlékezni péntek délutánig, vagy abban, hogy **egész életében hasznos készségekre, tudásokra, tapasztalatokra** tegyen szert az iskolában, illetve annak falain kívül?



- **Mire készítjük fel a diákokat?** Vizsgák és tesztek eredményes teljesítésére vagy arra, hogy **szabadon gondolkodó, kritikus** és egyben **empatikus emberek váljanak belőlük**, akik az álmaikat, céljaikat alaposan átgondolják, és képesek tenni értük, a maguk és a közösség javára?
- **Mi a képünk a tanulóinkról, a tanulásról és a magunk szerepéről ebben a folyamatban?**

Mind az európai keretrendszerek megteremtői, azaz a szakpolitikuskusok, mind a szakma képviselői, azaz a kutatók, felsőoktatási műhelyek munkatársai, valamint a napi tanításban szerepet vállaló gyakorlati szakemberek, azaz a pedagógusok is szembe kell

nézzenek a fenti kérdésekkel, és aligha lehet kétséges a válasz. Az oktatásközpontú, bemeneti fókuszú tervezésről áthelyeződik a hangsúly a tanulóközpontú, kimeneti fókuszú tervezésre, amelynél a megtanítani szánt ismeretekről arra tevődik át a figyelem, hogy **a tanulók a képzésből kikerülve mire lesznek képesek**. Többé nem az a kérdés, hogy mennyi az időkeret, mit tartalmazzon a tanmenet, milyenek az óravázlatok vagy a rendelkezésre álló tankönyv, illetve mi kerüljön a dolgozatba, hanem az, hogy **mi a tanuló érdeke**, milyen problémákkal néz majd szembe, hova szeretnének vele együtt, közösen eljutni, azaz milyen tanulási eredményeket érjünk el a tanulási folyamat végére. Ezek meghatározása után dolgozhatja

ki a pedagógus, oktató, tréner, facilitátor, hogy milyen tartalmakat, módszereket és értékelési eszközöket alkalmazzon a tanulás támogatásához.

A tanulási eredményekben való gondolkodás támogathatja a rendszerszintű eligazodást, mivel jobban láthatóvá válik, hogy az egyes oktatási intézményekben szerzett végzettségek mögött milyen tudás és kompetencia várható. Emellett a tanuló számára is, már a tanulási folyamat megkezdésekor egyértelművé válhat, hogy mire számíthat a tanulási folyamat során, mit fog tudni, mire lesz képes, vagy milyen magasabb szintű megértésnek lesz birtokában, amit életpályája során hasznosítani tud majd.

Sima vagy fordított?

Előlről tanítsunk vagy kezdjünk neki a végén?

HOGYAN MŰKÖDIK A TANULÁSI EREDMÉNY ALAPÚ TERVEZÉS A GYAKORLATBAN?

Szemben a hagyományos tervezéssel, ahol gyakran a tanári szerep, a tanár munkája és a tanítás tartalma van a középpontban, a tanulási eredmény alapú tervezés során a tanulási kimenetekre és a diákok tanulására, befektetett munkájára helyeződik át a hangsúly. Vagyis már a tervezés folyamatában elsődleges helyre kerül a tanulói nézőpont, az elérni kívánt tanulási eredmény, legyen az tudás, képesség vagy attitűd.

MIBEN MÁS A HAGYOMÁNYOS ÉS A TANULÁSI EREDMÉNY-ALAPÚ TERVEZÉS?

A hagyományos óratervezések során gyakran olyan elvárások fogalmazódtak meg, hogy legyen az órán csoportos történetmesélési feladat, vagy a diákok fegyelmzetten koncentrálnak a kiadott feladatokra, beleférjen az egész lecke a tanórába vagy az óra 30%-ában kerüljön sor a földrajzi atlasz használatára. Ezzel szemben a tanulási eredmény alapú tervezés során a tanulási folyamat vége felől közelítve azt írjuk le, hogy a tanuló képes lesz előhívni kreativitását egy improvizációs feladat során, fel tudja idézni az adott történeti korszak legfontosabb szereplőit, megismeri saját tanulási stílusát, képes önreflexív módon értékelni saját teljesítményét vagy éppen empatikus módon visszajelezni társainak.

A fenti példák jól szemléltetik, hogy amíg korábban a pedagógusképzésben és a gyakorlati gondolkodás során is a pedagógus és a tanítási folyamat, valamint az ismeretanyag állt a tervezés fókuszában, addig **az új megközelítés a tanulót helyezi a középpontba és a kimeneti eredményt határozza meg** elsőként.

Maga a szemléleti váltás természetesen még nem adja a kezünkbe a megoldás kulcsát ahhoz, hogy holnaptól másképp építsük fel a tanmenetet és a tanítási órákat, de néhány egyszerű javaslat megfogalmazható azzal kapcsolatban, hogy hogyan érdemes a tanulási eredmények alapú szemléletmódra építve hosszabb tanulási folyamatokat megtervezni.

AMIT GYAKORLATIAS SEGÍTSÉGGÉNT ÉRDEMES LEHET MEGFOGALMAZNI AZ ELINDULÁSHOZ

Egy-egy konkrét tanulási eredmény leírása ne haladja meg a 600–1000 karaktert, és a következő elemeket célszerű tartalmaznia:

a tanuló + cselekvést kifejező ige + tevékenység (tanulás tárgya és hatóköre) + kontextus



A TERVEZÉSI FOLYAMAT LEHETSÉGES LÉPÉSEI

- Az elvárt tanulási eredmény meghatározása – Milyen tanulási eredményeket szeretnének elérni a tanulók szempontjából?

A tanulók a tanulási egység végére

- képesek lesznek arra... / meg tudják csinálni azt, hogy...
- tudni fogják... / tisztában lesznek azzal, hogy...
- érteni fogják... / át fogják látni azt, hogy...

- Értékelési módszerek meghatározása – Honnan fogjuk tudni, hogy a tanulók elérték a kurzus/félév/év elején ígért tanulási eredményeket?

- Tanulási terv készítése – Milyen módszereket, tartalmakat használunk, milyen tevékenységeket kapcsolunk egymáshoz azért, hogy elérjük a kijelölt tanulási eredményeket? •

ASHLOCK-KÉTHELYI ESZTER

Tempus Közalapítvány, Tudásmenedzsment

Az itt megjelent cikk egy hosszabb, gyakorlati tanulótervezési útmutatóval kiegészített írás rövidített, szerkesztett változata. A tanulótervezési útmutató letöltéséhez látogasson el a közalapítvány képzéses alhonnlapjára, az ingyenesen elérhető cikkek közé. www.tka.hu » Képzések

HOGYAN TERVEZZÜNK TANULÁSI FOLYAMATOKAT?

- 1 — Kezdd a végén! Határozd meg, hogy melyek lesznek a tanulási eredmények!
- 2 — Találj ki egy ütős kérdést, ami fókuszálni fogja a tanulók figyelmét és sodrást ad a tanulási folyamatnak!
- 3 — Tervezd meg az értékelés módját!
- 4 — Tervezd meg a tanulási folyamat lépéseit!
- 5 — Valósítsd meg a tanulási folyamatot, majd fordítsd vissza a tapasztalatot a következő tervezésbe!

TÖREKVÉSEK

az átláthatóság növelésére és az előzetes tudás elismerésére

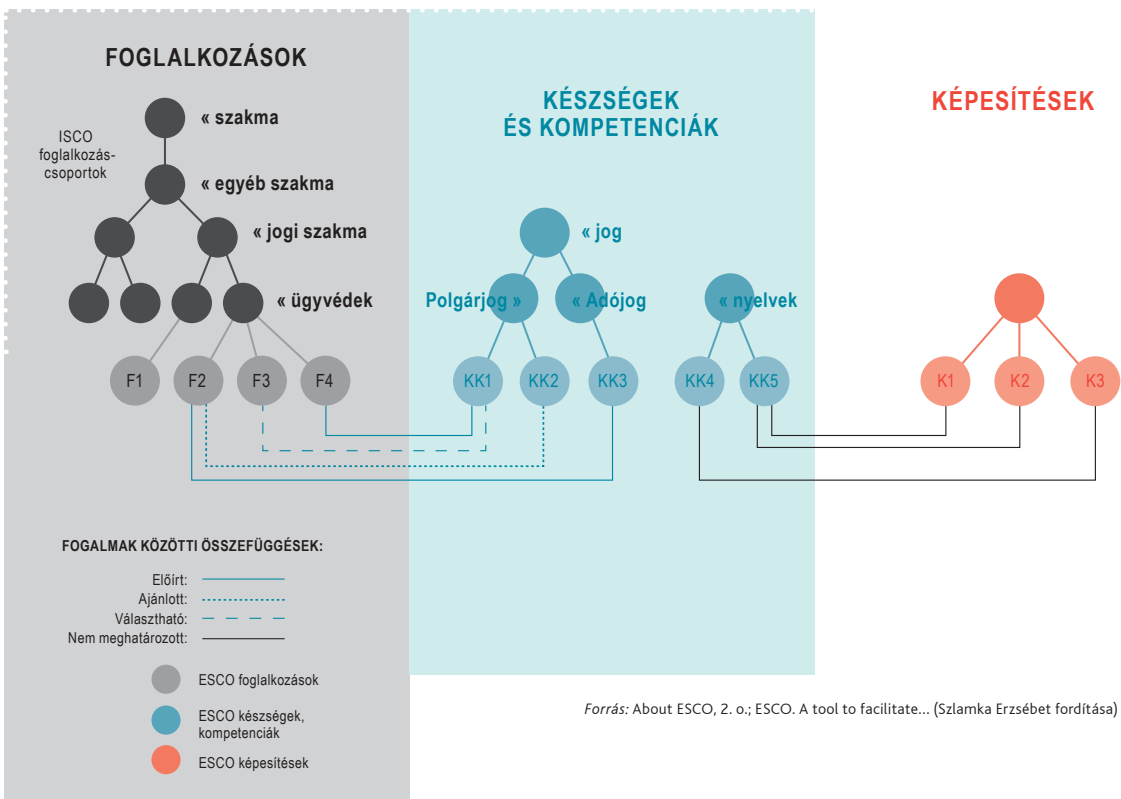
Újabb lépés a Készségek, Kompetenciák, Képesítések és Foglalkozások Európai Osztályozása (ESCO) fejlesztési folyamatában

Az ESCO (*European Skills, Competences and Occupations*) olyan osztályozási rendszer, mely az Európa 2020 stratégiához illeszkedve arra törekszik, hogy következetes terminológiát alakítson ki az európai képesítések, a megszerzhető kompetenciák és a foglalkozások szerteágazó területein, előmozdítva ezáltal az oktatás-képzés kínálatának és a munkaerőpiac igényeinek egymáshoz közelítését. A nagyszabású fejlesztés támogatja az egész életen át tartó tanulás megközelítés azon törekvését is, hogy a megszerzett tudást annak elsajátítási módjától (formális képzés, munkahelyi tapasztalatszerzés, esetleg önálló, otthoni tanulás) függetlenül elismerhetővé kéne tenni. A fejlesztők szándékai szerint az új taxonómia az egységes nyelvezet és fogalomhasználat bevezetésével előmozdíthatja,

AZ ESCO ÉS AZ EKKR HELYE A MUNKA ÉS OKTATÁS VILÁGA KÖZÖTT



Forrás: Jens Bjørnavold előadása az EKKR és az ESCO szerepéről (Cedefop konferencia: *Linking education and the labour market*, 2011)



hogy a megszerzett készségek és kompetenciák összeköthetők legyenek a különböző foglalkozásokkal, összességében megtámasztva ezáltal az egyének tanulási és pályaválasztási törekvéseit, egyúttal megkönnyítve a munkáltatóknak is a számtalan megszerezhető képesítés közti eligazodást. Gyakorlati és elméleti tudás, amit a munkaadónk részére fel tudunk ajánlani.

SZEGEDI ESZTER
Tempus Közalapítvány,
Tudásmenedzsment csoport

Az ESCO egy többnyelvű fejlesztés, melynek folyamatába várják a tagállamok szakértőinek, szakmai szereplőinek bekapcsolódását. 2015. október 14-én indult az a 8 héten át tartó internetes

konzultációs folyamat, mely 16 gazdasági ágazatot ölel át, és amely nyitott a hazai szakmai kör számára is. ●

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

- **ESCO portál:** ec.europa.eu/esco
- **Az online konzultációs felület:** ocp.escoportal.eu/consultation

A cikkhez felhasznált ábrák az **Üzenet a palackban** című kiadványunk 159. oldalán kezdődő tanulmányából származnak, melyben Szlamka Erzsébet színvonalas bemutatása olvasható az ESCO célrendszeréről és fejlesztési folyamatáról. Lapozható formában elérhető a honlapunkon: www.tka.hu » Könyvtár

Hogyan tehető átláthatóvá a képesítések és a végzettségek rendszer-szinten?

Nemzetközi validációs gyakorlatok

Az utóbbi években az oktatásfejlesztés kiemelt kérdésévé vált az iskolán kívül szerzett tudás elismerése. Az Európa Unió Tanácsa a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről szóló ajánlásában (2012. december 20.) felkéri a tagállamokat, hogy legkésőbb 2018-ra hozzanak létre nemzeti rendszereket, amelyek lehetővé teszik a polgárok számára, hogy a formális képzésen kívül szerzett ismeretek, készségek és kompetenciák alapján teljes körű vagy részleges minősítést kapjanak.

„Tekintettel arra, hogy 2018-ra Magyarország is vállalta egy nemzeti validációs rendszer kidolgozását, szükséges egy átfogó, országos elismerési modellt kidolgozni, amely alapján kialakítható a hazai oktatási, képzési intézmény- és jogrendszer keretei között működő, az európai normákkal összhangban lévő, strukturált tudáselismerés rendszere. Olyan modell és rendszer kidolgozására van szükség, mely szolgálni tudja a leginkább érintett potenciális célcsoportok (pl.: alacsony iskolai végzettségű fiatalok és felnőttek) munkaerő-piaci és társadalmi reintegrációját.” (Emberi Erőforrások Minisztériuma Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014–2020 közötti időszakra. 2014:101.)

A magyar modell kialakításához érdemes áttekinteni más országok gyakorlatát még akkor is, ha az egyes európai országokban egymástól eltérő módon épültek ki a validációs eljárások, és ezért a kialakult gyakorlatok nagyon eltérő fejlettségi szintet mutatnak. Ugyanakkor a nemzetközi trendeket tanulmányozva kirajzolódik egy kép, amely azokat az alapelveket és feltételeket tartalmazza, amelyek nélkülözhetetlenek a hitelesítési eljárás kialakításához, és amelyek

„Az európai validációs gyakorlat egyik fontos jellemzője a sokszínűség. Ahány ország, annyi megoldás.”

Magyarország számára is útmutatóul szolgálnak. A Tempus Közalapítvány **Farkas Éva** és **Tót Éva** szakértőket kérte fel, hogy a 2018-ban aktuális nemzeti validációs rendszer kidolgozásának elősegítésére vizsgáljanak meg egy-egy nemzetközi gyakorlatot, abból a célból, hogy következtetések levonásával könnyebben körülhatárolhatóvá váljon a hazai fejlesztési irány.

Ahogy azt Tót Éva szakértő írja: „Az európai validációs gyakorlat egyik fontos jellemzője a sokszínűség. Ahány ország, annyi megoldás. Fontos különbség azonban, hogy míg néhány ország esetében átfogó stratégián alapuló, szabályozott, rendszerszerű működésről, addig másutt egyelőre inkább szektorális megoldásokról, vagy akár egymás mellett elszórtan működő, nem egységes elveken alapuló eljárásokról beszélhetünk. Az is jellemző eltérés, hogy egyes országokban – az uniós kezdeményezések nyomán – az elmúlt évtizedben indult el a fejlesztés, máshol már korábban is alkalmazták a validációt, azaz a formális képzésen kívül megszerzett tanulási eredmények elismerésének szabályozott formáját.”

A román és francia gyakorlat óriási eltéréseket mutat, egy dolog mégis közös bennük: mindkettő megfogalmazza saját validálási stratégiáját, **mindkét példa mögött ott áll az egyértelműen megfogalmazott kormányzati elkötelezettség és a validációs eljárás konkrét céljának meghatározása.**

„A román példa rendszerszintű, felülről irányított, de a társadalmi partnereket bevonó validációs eljárásának kormányzati célja a foglalkoztatás növelése, így a felnőttek – képe-

sítésekhez/foglalkozásokhoz kötődő – szakmai kompetenciáinak validálása. A validációs eljárás megrendelői szinte 100%-ban a munkáltatók, akik igazoltatni akarják a munkavállalóik (vagy leendő munkavállalóik) által birtokolt szakmai kompetenciákat. A validáció legfontosabb előnye a felnőtt által birtokolt tanulási eredmények „hivatalos státuszba” helyezése. A hitelesítési eljárás tehát egy lépcsőfok ahhoz, hogy a felnőtt az általa birtokolt, de nem dokumentált tanulási eredményeinek hivatalosan igazolt, dokumentált (munkaerő-piaci) értéket adjon” – teszi hozzá Farkas Éva.

A hazai fejlesztési munka megkezdéséhez álljon itt Tót Éva következtetése, ami előrevetíti, hogy a fejlesztési munkát érdemes időben kezdeni, hiszen ahogy a francia példa is alátámasztja, a társadalmi partnerekkel az egyeztetés időigényes:

„A francia validációs rendszer Európában az egyik legrégebbi és a leginkább kiépült rendszer, ami indokoltá teszi a megismerését. A francia példa egyik fontos tanulsága, hogy nem egy lépésben jön létre a teljes rendszer, több évtizedes léptékben kell gondolkodni róla folyamatos elemzés, átalakítás, az együttműködés bővítése révén.”

Összeállította: LUKÁCS JULIANNA
Tempus Közalapítvány,
Szakképzés, felnőtt tanulás csoport



A teljes írások a Tempus Közalapítvány honlapján olvashatóak.
www.tka.hu »
Nemzetköziesítés
» ECVET

ECVET elvek a gyakorlatban: kreditbeszámítás vagy személyre szabott elismerés

PEST – Partnership for Exchange of Experience in Student on-the-job Training

A hallgatói nemzetközi szakmai gyakorlat és mobilitás tapasztalatszerése című projekt célja az oktatási intézmények, vállalatok párbeszédének elősegítése a hallgatói szakmai gyakorlatok szervezésének ösztönzésére. A Budapesti Gazdasági Főiskola (BGF) és a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK) közös szervezésében 2015. június 4-én megrendezett projektzáró szakmai fórum célja az volt, hogy a mobilitásban érintett szakemberek a projekteredmények ismertetésén túl az eredmények hatékony alkalmazásához és fenntarthatóságához is iránymutatást adjanak.

A szakmai fórum körbejárta, hogy a magyarországi jogi és gyakorlati lépések milyen eredményeket és kihívásokat mutatnak. Vizsgálta továbbá, hogy az ECVET (Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer) törekvései megfelelően tudnak-e érvényesülni a nemzetközi mobilitásban, illetve a nemzeti keretek között ez hatékonyabban megvalósítható-e. Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP) jelentése szerint Magyarország mérsékelt kedvező környezetű az ECVET elvek alkalmazására a nemzetközi mobilitások terén – hangzott el a rendezvényen.

A záró projekttalálkozón összehasonították a PEST projektben részt vevő partnerországok jogi szabályozását és oktatásszervezési gyakorlatát, és ezek alapján fogalmazták meg elképzeléseiket a jövőre



vonatkozóan. Az együttműködés elősegítette, hogy a kamara újragondolja a szerepét a hazai szabályozás keretein belül. A projekteredmények közé sorolható a BKIK és BGF hosszú távú együttműködése, a BGF-es tanulók kamarai tagságú kisvállalkozásoknál való elhelyezésére.

A partnerországok a projekt során vizsgálták azt is, hogy mely országban hogyan működik a kreditbeszámítás. A kiválasztott pénzügyi szakképzés áttekintése során elkészítették ennek kompetencia térképét és tartalomelemzését. Összehasonlították a szakmai gyakorlat időtartamát, kreditértékét és hogy mennyire felel meg a kompetencia alapú leírás elvárásának az egyes partnerországokban. A vizsgálat egyik eredménye például, hogy a magyarországi szakmai gyakorlatok szervezése (pénzügyi szakképzés terén) hasonlít a finnhez a kötelező szakmai gyakorlatok hosszát (20 hét) és kompetencia alapúságát illetően.

A jelenlegi rendszer lehetséges fejlesztési területei is szóba kerültek, konkrét példák megfogalmazásával. A 2006-os Országos Képzési Jegyzék ugyan moduláris alagra helyezte a képesítési rendszert, és ezt a struktúrát a 2012-es módosítás után is megőrizték, de a modularitás csak a képesítések leírásában, egymáshoz való viszonyában jelenik meg. Modulzáró vizsgák teljesítésével és összegyűjtésével nálunk – ellentétben néhány ország gyakorlatával – szakképzés nem szerezhető, csak komplex záróvizsgálattal. A tervek szerint a szakképzések tanulási eredmé-

nyek szerinti átírása is csak a képesítések szintjén fog megtörténni, nem a modulok szintjén – ahogy azt az egyik kerekasztal résztvevője, Mártonfi György ECVET szakértő összefoglalta.

A szakmai kerekasztal azon kérdésére, hogy **hogyan történhetne a gyakornoki programok elismertése a formális képzési rendszeren belül** – amely a validációs rendszer 2018-ig való kidolgozására tett nemzeti vállalással is összefügg –, több javaslat is született. Az egyik tallini projektpartner jó gyakorlata szerint a hallgató egyéni szintjén történik az elismerés, azaz személyre szabott. A jogszabályi környezet itthon is megengedő, példaként a Szegedi Tudományegyetem került említésre, ahol működik is pilot jelleggel az előzetes munkatapasztalatok beszámítása. A javaslatok közül további kettő kiemelendő: **erősíteni kell a párbeszédet a vállalatok és képző intézmények között és rugalmasabbá kell tenni a tanterveket**, hogy a validációs rendszer kialakítását is megkönnyítő tanulási eredmények leírásokat tartalmazzanak. •

Összeállította: LUKÁCS JULIANNA
Tempus Közalapítvány,
Szakképzés, felnőtt tanulás csoport

Az Europass 10 éve

Melyik a legnépszerűbb Európai Unió által létrehozott dokumentum? Ha az Europass önéletrajz jutott az eszébe, akkor helyesen válaszolt. Idén 10 éves az Europass portfólió, amely sikerét a folyamatos fejlesztéseknek és megújításoknak köszönheti.

Az Europass dokumentumok Európában egységes formátumban teszik összehasonlíthatóvá, megismerhetővé az egyén szak tudását, végzettségét, nyelvtudását, szakmai tapasztalatait. Tájékoztatnak, információt adnak a hazai és külföldi képzésekről, a képzést és kompetenciákat érintő változásokról, valamint a külföldön megszerzett képesítésekről. 2005-ben az Európai Unió annak érdekében hozta létre ezt a dokumentumcsaládot, hogy elősegítse a különböző országokból származó bizonyítványok, szaktudások és kompetenciák összehasonlíthatóságát és átláthatóságát, vagyis hogy megkönnyítse a munkavállalási és tanulmányi célú mobilitást a tagállamok között.

Magyarországon is ismertek és népszerűek a dokumentumok mind a felhasználók, mind a munkáltatók körében. 2014-ben már több mint egymillió önéletrajzot töltöttek ki a magyarok, s ezzel az ötödik helyen



állunk Európa országai között. Mintegy hárommillió látogatást regisztráltunk Magyarországról az Europass portálon. A számok elsősorban a 2012-es év óta növekedtek látványosan, amióta a Tempus Közalapítványhoz került a Nemzeti Europass Központ és annak feladatköre.

10 éves története során az Europass portfólió jelentős fejlesztéseken esett át. Elsőként mindenképpen kiemelendő, hogy a CEDEFOP (Európai Szakképzésfejlesztési Központ) által működtetett Europass portál már 27 nyelven érhető el – a hivatalos uniós nyelvek mellett izlandi, macedón, norvég és török nyelven is. A folyamatosan frissített honlapot az elmúlt tíz évben 102 millióan látogatták meg. Az évek során megújult a *nyelvi*

útlevél grafikai megjelenítése, emellett jelentős módosításon esett át az *önéletrajz* is, ami a felhasználók visszajelzéseinek köszönhetően kapott új formát 2012-ben. Áramvonalas grafikai megjelenítés, letisztultabb forma és áttekinthető struktúra jellemzi a mára már 58 milliós kitöltésnél járó dokumentumot.

Újításként érkezett 2013-ban az *Európai készségútlevél* elnevezésű elektronikus portfólió, melynek segítségével egyetlen fájlba tudjuk összerendezni az összes dokumentumot, ami az adott pályázáshoz szükséges: pl. a nyelvi útleveleket, a bizonyítvány-kiegészítőket, az okleveleket, a bizonyítványok másolatát vagy ajánlásokat, stb.

2014-től a *motivációs levél* teszi teljessé a csomagot, így az álláskereséshez szükséges összes dokumentumot ki lehet tölteni egy helyen. A motivációs levél növekvő népszerűségét mutató statisztikák igazolják, hogy a legfrissebb újítás is beváltotta a hozzá fűzött reményeket.

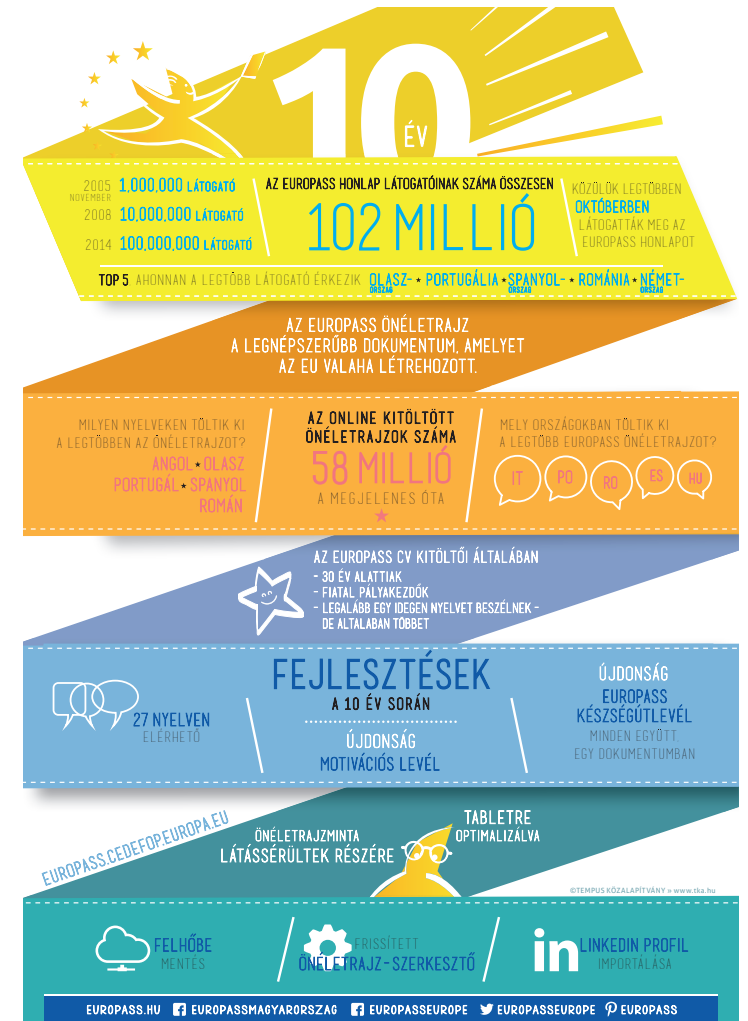
Idén júliusban az Europass önéletrajzba bekerült a digitális készségek önértékelését szolgáló táblázat. Ennek segítségével az Europass online szerkesztőfelületen az önértékelés módszerére alapozva lehet kitölteni a

digitális készségekre vonatkozó kategóriákat, amelyek az IT világával kapcsolatos tudások rendszerezésében segítenek.

Az információs technológia korában élve lépést tartunk a modern eszközök fejlődésével és a felhasználói igényekkel. Tavaly óta az Europass oldal elérhető tabletre és mobilra optimalizált változatban is, illetve pár gombnyomással a LinkedInre feltöltött adatok is letölthetőek, vagy akár felhőbe menthetőek. Az innovációk sorában kiemelkedő az Europass önéletrajz interoperabilitása, amely lehetővé teszi, hogy az önéletrajzokban szereplő adatokat adatbázisok is kezelni tudják. Természetesen mindez a megfelelő adatvédelmi előírások figyelembe vételével történik.

Az Europass portfólió sikerének zálogát jelentik ezek az újítások, melyek modernizálják az elismertetés megkönnyítését szolgáló dokumentumokat is. Az elmúlt tíz év eredményei egyértelműen bizonyítják, hogy a dokumentumcsalád létrehozása elérte célját. A következő tíz év pedig eldönti, hogy a folyamatosan megújuló Europass megmarad-e az Európai Unió legnépszerűbb dokumentumának. •

SZABÓ CSILLA
Tempus Közalapítvány,
Nemzeti Europass Központ



TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

Europass magyar honlap: europass.hu

Facebook oldal: facebook.com/EuropassMagyarország

Europass portál (CEDEFOP): europass.cedefop.europa.eu/hu/home.iehtml

Készségekről és végzettségekről

az Europass dokumentumokban



Az évfordulók az ünneplés mellett gyakran jó alkalmat kínálnak a célok és eredmények összevetésére, az összegzésre is. Nincs ez másként az idén 10 éves Europass portfólió esetén sem. Az Europass bizonyítvány-kiegészítő és a mobilitási igazolvány szerepéről, múltjáról, fejlődéséről és a jövőben várható fejleményekről kérdeztünk két olyan szakembert, akik testközelből ismerik ezeket a dokumentumokat.

KARVÁZY ESZTER – a Nemzeti Referencia Központ vezetője, szakmai tanácsadó, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal

EUROPASS BIZONYÍTVÁNY-KIEGÉSZÍTŐ

Milyen szándék hívta életre az Europass bizonyítvány-kiegészítőt?

A 90-es években jött létre a szakképzettség átláthatóságának európai fóruma (European Forum on Transparency), melynek résztvevői a végzettségek átláthatatlanságából, és az EU-tagországok közötti bizalmatlanságból adódó akadályok leküzdését tűzték ki célul, és párbeszéd ösztönzésével kívánták elősegíteni a különböző végzettségek elfogadhatóságát.

Hogyan vezetett ez el az Europass bizonyítvány-kiegészítő létrejöttéhez?

A fórum egyrészt lehetőséget biztosított arra, hogy szervezett keretek között, egy alulról építkező diskurzus alakuljon ki a munkaerőpiac és a nemzeti szakképzési hatóságok képviselői között – ez hívta életre a Nemzeti Referencia Központokat –, másrészt alapot szolgáltatott több olyan európai kezde-

Hogyan juthatok hozzá, ha korábban végeztem a tanulmányaimmal?

Kivételes esetekben lehetőség van a dokumentum kiadására korábban végzetek számára is, külön eljárás keretében. Bővebb információért a Nemzeti Referencia Központ (nrk.nive.hu) fordulhat.

ményezéshez, amelyek mára jól működő mobilitást segítő eszközökké fejlődtek. Ilyen eszköz például az Europass bizonyítvány-kiegészítő is.

Mit kell tudni az Europass bizonyítvány-kiegészítőről?

Az Europass bizonyítvány-kiegészítők 2005. július 1. óta tölthetők le a Nemzeti Referencia Központ honlapjáról, a 2001. évi OKJ-ban szereplő, és az azóta további rendeletekben kiadott OKJ-s szakképesítésekhez. A magyar nyelvű bizonyítvány-kiegészítőkhöz Európában egyedülállóan, az angolon kívül még további négy nyelven kérhető fordítás (német, francia, spanyol és olasz). Az Europass bizonyítvány-kiegészítőket a vizsgaszervezésre jogosult intézmények tölthetik le.

Hogyan értékeli az Europass bizonyítvány-kiegészítőt a jelenben?

A gyakorlati tapasztalat alapján az Europass bizo-



nyítvány-kiegészítő kiválóan használható dokumentum külföldi tanulás és munkavállalás esetén. 2005 óta több mint ötszörösére emelkedett a kiállított bizonyítvány-kiegészítők száma, és 2015 szeptemberéig 79.755 darabot állítottak ki a vizsgaszervezők. A bizonyítvány-kiegészítők népszerűségét a többnyelvűségén kívül az alacsony költség is növeli. Az idegen nyelvű bizonyítvány-kiegészítő adminisztrációs díja a mindenkori minimálbér 5%-a, míg a hivatalos fordítás több tízezer forint költséget is jelenthet.

Mit tart a dokumentum legfontosabb sajátosságának?

Az idegen nyelven kiállított bizonyítvány-kiegészítők jelentős segítséget nyújtanak a külföldi bizonyítvány elismertetéssel foglalkozó hatóságoknak, mivel minden kiegészítő tartalmazza az adott képzéshez tartozó kompetencia leírásokat, az elmélet-gyakorlat arányát, a teljes képzés idejét, a vizsgatantárgyakat és az érdemjegyeket, illetve az esetek nagy részében a tanult tantárgyak és a szakmai gyakorlat óraszámait. Ezen információk birtokában a külföldi munkáltatók számára is átláthatóvá válik az itthon szerzett képzés tartalma.

Miért érdemes egy új munkatársakat kereső HR szakembernek átnéznie a jelölt Europass bizonyítvány-kiegészítőjét?

A tanulási kimenetek leírása alapján a szakemberek gyorsan áttekinthetik, hogy a munkavállaló képessége tartalmazza-e az elvárt munkafeladatokhoz kapcsolódó kompetenciákat, a gyakorlati óraszám alapján pedig információt szerezhet arról, hogy az ismeretek gyakorlati alkalmazásában milyen eredményeket ért el a munkavállaló.

Hogyan fejlesztené tovább a dokumentumot?

Célszerű lenne a minősített (akkreditált) felnőttképzési programokban, és a nem formális, informális úton megszerzett képesítésekhez is kialakítani ilyen típusú bizonyítvány/tanúsítvány kiegészítőt, másrészt hasznos lenne egy olyan eljárás, amely alapján a 2005. július 1. előtt végzetek számára is egyszerűen elérhetővé válik a dokumentum.

KÉRDÉSEM LENNE, HOVÁ FORDULHATOK?

Az Europass bizonyítvány-kiegészítőről további információt a Nemzeti Referencia Központ (nrk.nive.hu), illetve a Nemzeti Europass Központ (europass.hu) honlapján talál. Mindkét intézmény működtet ügyfélszolgálatot, amelyek elérhetőségei az alábbiak:

Nemzeti Europass Központ

Telefon: (06) 1 236 5050

Email: europass@tpf.hu

Nemzeti Referencia Központ

Telefon: (06) 1 434 5710, (06) 1 434 5712

E-mail: nrk@lab.hu

ARANY ANETT

Tempus Közalapítvány,
Nemzeti Europass Központ



NAGY ZSÓFIA – programkoordinátor, Tempus Közalapítvány

EUROPASS MOBILITÁSI IGAZOLVÁNY



Hogyan jött létre az Europass mobilitási igazolvány, és betölti-e a neki rendelt szerepet?

Az Europass mobilitási igazolvány azzal a céllal született, hogy legyen egy olyan egységes, minden európai ország számára elismert dokumentum, amely a más európai országokban folytatott szakmai gyakorlatok, tanulmányok vagy önkéntes munka során szerzett tanulási eredményeket igazolni tudja. A mobilitási igazolvány, a külföldi szakmai gyakorlatok bővülésével, 2015-ben is szükséges és egyre szélesebb körben használt dokumentum.

Mit tart a dokumentum legfontosabb sajátosságának?

A mobilitási igazolvány készségek és kompetenciák vonatkozásában írja le a külföldi tartózkodás során tanultakat, így a munkáltatók számára egyértelmű képet ad az egyén külföldön történt szakmai fejlődéséről. Szakmai gyakorlat esetében lehetőség nyílik az elvégzett munkafeladatokat, az ellátott tevékenységeket és az ezeken keresztül elsajátított tudást, készségeket és kompetenciákat részletezni az igazolványban. Amennyiben tanulmányi célú volt a kiutazás, akkor az elvégzett kurzusok és azok eredménye dokumentálható. Fontos tudni, hogy a dokumentum csak akkor érvényes, ha a külföldi fogadó intézmény is aláírja azt, így a benne foglalt információk teljesen megbízhatóak.

Miért érdemes egy új munkatársakat kereső HR szakembernek átnéznie a jelölt mobilitási igazolványát?

A mobilitási igazolvány nagy előnye, hogy a külföldi fogadó intézmény is érvényesíti, tehát a tartalma teljes mértékben megbízható. A készségekben és kompetenciákban való leírás pedig tiszta képet ad arról, hogy az egyén mit tud, mit ért és mire képes az adott munkafolyamat/tanulási folyamat végén.

Hogyan fejleszteni tovább a dokumentumot?

A dokumentum formai fejlesztése európai szinten folyamatban van, melynek célja, hogy egy rövidebb, átláthatóbb, a többi Europass dokumentum formájához még jobban igazodó igazolvány jöjjön létre. •

HOGYAN JUTHATOK HOZZÁ?

Erasmus+ szakképzési mobilitás esetében a magyar küldő intézmény kezdeményezheti az igazolvány kitöltését az erre szolgáló adatbázisban.

Az Erasmus+ felsőoktatási, felnőttoktatási, közoktatási és ifjúsági mobilitás, a Campus Hungary, vagy az EGT Alap ösztöndíjprogram esetében a résztvevő kezdeményezheti az igazolvány kitöltését az erre szolgáló adatbázisban. További információt az europass.hu honlapon talál.

Más uniós és nem uniós, de intézmény által szervezett szakmai gyakorlat vagy tanulmány esetében kérjük, forduljon az igazolvány kiadását koordináló Tempus Közalapítványhoz!

ARANY ANETT

Tempus Közalapítvány, Nemzeti Europass Központ

Az Europass önéletrajz legnagyobb érényeként 2012-ben és 2015-ben egyaránt az átláthatóságát, a strukturáltságát és a szerkezetét emelték ki.

Europass dokumentumok a HR-esek szemével 2015-ben

Nap mint nap számos visszajelzést kapunk az Europass dokumentumokkal kapcsolatban a felhasználóktól. Gyakran előfordul, hogy nemcsak a helyes kitöltésre vonatkozó kérdések érkeznek, hanem sokkal inkább arra kíváncsiak az érdeklődők, hogy mennyire tudnak majd érvényesülni a munka világában, ha az Europass dokumentumokat használják. Ezért 2015 elején a másik oldal, a munkáltatók véleményét is kikértük, hogy a valós igényeknek megfelelően fejleszthessük tovább a portfóliót.

2012-ben már végeztünk egy felmérést ebben a témakörben, melyet most megismételtünk: **hetven különböző cég HR munkatársát kérdeztük meg** arról, hogy mit gondolnak az Europass önéletrajzról, motivációs levélről és készségútlevelel. Legnagyobb részben multinacionális vállalatokat kerestünk meg, de néhány kis-, közép- és nagyvállalkozást is bevontunk a felmérésbe.

A HR-esektől állásbörzék során kértünk visszajelzést az Europass dokumentumokkal kapcsolatban, személyes interjúk formájában. A beszélgetések során az derült ki, hogy a 2012-es adatokkal ellentétben ma már **minden válaszadó HR munkatárs ismeri az Europass önéletrajzot**, és többen kiemelték azt is, hogy az új formátumot jobban kedvelik, mint a régit. A kapott válaszok alapján **tíz önéletrajzból átlagosan 3,75 Europass formátumban érkezik** a cégekhez. A HR-esek több mint fele továbbra is a fiatalokat nevezte meg fő felhasználóként, mivel a pályakezdeők számára ideális vonalvezetőként szolgál. Az Europass önéletrajz legnagyobb érényeként 2012-ben és 2015-ben egyaránt az **átláthatóságát, a strukturáltságát és a szerkezetét**

Az Europass dokumentumokról további információkat találhat az europass.hu honlapon és az Europass Magyarország Facebook oldalon.





emelték ki. A válaszadók véleménye szerint az Europass formátum segíti a kiválasztást, mert könnyebb az állásra jelentkezők összehasonlítása. Érdekesség, hogy idei felmérésünk során több HR munkatárs kiemelte, hogy **az Europass nyelvi része kifejezetten jó**, míg a 2012-ben még a többség a nyelvtudás hagyományos bemutatását részesítette előnyben. A megkérdezettek nagy része emellett úgy nyilatkozott, hogy a **betölteni kívánt munkakör rovat segíti leginkább munkájukat.**

Kíváncsiak voltunk az Europass dokumentumcsalád két legújabb tagjával kapcsolatos tapasztalatainkra, véleményekre is.

A felmérésben résztvevők fele szerint **az Europass motivációs levél formailag jó.** Sokan gondolják úgy, hogy a kitöltő felület sablonjai segíthetik a pályázókat, persze mindenképpen figyelni kell a sablonok

helyes kezelésére, és nem szabad kizárólag mintamondatokkal teleírni a levelet. Az Europass motivációs levélben azonban nincsenek kötelező elemek, a szerkesztőfelület csupán javasolt szófordulatokkal, kifejezésekkel segíti a dokumentum elkészítését, így a pályázó személyre szabhatja a szöveg stílusát, beleviheti saját egyéniségét.

A válaszadók nagy része úgy nyilatkozott, hogy cége nem kér teljes portfóliót a pályázóktól. Arra a kérdésünkre, hogy hasznosnak találják-e **az Europass készségútlevelet** állásra történő pályázáskor, nagyon eltérő válaszokat kaptunk – összességében azt tapasztaltuk, hogy **hazánkban még nem számít bevett módszernek az elektronikus portfólió használata.** Pozitívumként azonban többen kiemelték levelezőrendszer-barát jellegét (mivel minden megtalálható egy fájlban), illetve az egységes formából adódó könnyű kezelhetőséget.

Összességében elmondhatjuk, hogy az Europass mára egy olyan ismert és elismert formátummá vált, melynek megfelelő használatával nemcsak az álláskeresőket könnyíthetjük meg, hanem a kiválasztók munkáját is egyszerűbbé és gyorsabbá tehetjük. •



MÜLLER CSILLA
Tempus Közalapítvány,
Nemzeti Europass Központ



TEMPUS KOZALAPITVANY



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA



Erasmus+

