Közpolitikai célú ajánlások

az Intercultool kompetenciafeltérképező tesztnek a szakképzési és szakmai továbbképzési intézményekben történő integrálására

Írta és szerkesztette:
Marylin Lento (NRWC)
Szántó Diana (Artemisszió Alapítvány)
és az Intercultool partnerség

2009 DECEMBER

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

Az Európai Bizottság támogatást nyújtott ennek a projektnek a költségeihez.
Ez a kiadvány a szerző nézeteit tükrözi, és az Európai Bizottság nem tehető felelőssé az abban foglaltak bárminemű felhasználásért.

Az Intercultool Projekt

Az Intercultool online kompetenciaértékelő eszköz egy, az Egész életen át tartó tanulás program által finanszírozott Leonardo da Vinci pilot projekt keretében került kifejlesztésre.
A projekt olyan szakembereket célzott meg több szektorban − beleértve a szakképzési és továbbképzési intézményeket, a közigazgatási, az üzleti és a nonprofit szektort is −, akik kulturális sokszínűségből fakadó bonyolult helyzeteket kezelnek szakmai tevékenységük során.

A projekt célja olyan értékelő eszköz kifejlesztése volt, amely az interkulturális kompetencia eredeti modelljén alapszik. Az elméleti modellt a célcsoporttól származó adatok alapján dolgozták ki, ennek következtében a modell közvetlenül kapcsolódik nagyszámú résztvevő valós tapasztalataihoz.

A projekt több munkafázisból állt. Ezek a következők:

- A 4 szektor szakembereivel készített interjúk és az interkulturális konfliktussal járó helyzetekben szükséges kompetenciák azonosítása.

- Az interkulturális kompetencia keretmodelljének kidolgozása az interjúk alapján.

- Az értékelés módszerének kidolgozása a keretmodell alapján, felhasználva két korábbi, a kompetenciák mérésével és fejlesztésével foglalkozó európai projekt tapasztalatait is.

- Az eszköz tesztelése és validációja (több mint 1000 teszt). A tesztelési folyamat öt ország, Svédország, Magyarország, Olaszország, Hollandia, Nagy-Britannia és Észak-Írország bevonásával történt.

- Visszajelzést lehetővé tevő rendszer kidolgozása, amely elősegíti a célcsoportok képzési szükségleteinek jobb megértését és mérését.

- A partnerországokban az eszköz átültetése a gyakorlatba a részt vevő szervezetek és az általuk elért egyéb szervezetek által.

- Az eszköz megismertetése és elterjesztése, valamint az eszköznek a szakképzés és szakmai továbbképzés területén dolgozó tanárok képzési rendszere tekintetében főirányként való érvényesítésének (mainstreaming) támogatása.

- Az eszköz megismertetése és elterjesztése, továbbá használatának támogatása a felnőttképzésben.

- Ajánlások kifejlesztése a projektben részt vevő öt partnerországban az interkulturális kompetenciamérés főirányként való érvényesítésének és valorizációjának további lehetőségei tekintetében a szakképzés és szakmai továbbképzés területén, illetve a szakmai életben.

Innovációtranszfer

Minden Leonardo da Vinci innovációtranszfer projektnek tartalmaznia kell két elemet: a fejlesztést és a transzfert. Ebben az esetben a projekt két korábbi projektből származó kulcsinnovációra épített és ezeket fejlesztette tovább. Ezek a projektek a következők: Új kulcskompetenciák az üzleti életben az egész életen át tartó tanulás integrációjához a kibővült Európában (New Key Competencies in business for integrating Life Long Learning within an enlarged Europe), amelyet az IFOA dolgozott ki egy korábbi Leonardo da Vinci projekt keretein belül (http://www.ifoa.it/manpower-keycom), valamint a Digitális Életpálya Térkép (DÉT), amelyet az Integra fejlesztett ki az Aros Asyl Equal Fejlesztési Partnerségen belül (http://www.uparos.se – a projekt weboldala, illetve http://www.tcpave.eu, amely az Equal projekt nemzetközi részét írja le).

Az Intercultool Projekt egyik fő célkitűzése, hogy biztosítsa az eszköz széles körű ismertségét és használatát a partnerség és a részt vevő országok kapcsolódó intézményein belül.
A projektben részt vevő partnerek gyakorlati lépéseket tettek annak érdekében, hogy az eszközt képzési gyakorlatuk részévé tegyék, és hogy biztosítsák annak promócióját a szakképzési és szakmai továbbképzési szektoron belül. Ezek az erőfeszítések összhangban állnak az EU jelenlegi politikájával az alábbiak tekintetében:

- Multikulturális társadalom
- Tanuló társadalom
- A kompetencia alapú tanulás és a „soft skills" jelentősége
- Az interkulturális kompetencia mint kulcskompetencia
- A szakképzés és szakmai továbbképzés jelentősége a tanuló társadalomban
- A kompetenciaértékelés és a validáció által jelentett kihívás

Ezek a politikai irányelvek a részt vevő országok nemzeti politikájában és gyakorlatában is tükröződnek.
.

Európa

- *Multikulturális társadalom*

Napjaink kulturálisan és etnikailag összetett munkakörnyezetében az interkulturális kompetencia alapvető kulcskompetenciává vált, amely nemcsak a konfliktusok elkerüléséhez, mediációjához és megoldásához szükséges, hanem az önmegvalósítás és a világban való tájékozódás eszköze is. A kulturális sokszínűség számos jelenségből táplálkozik, amelyek mindegyike a globalizációval kapcsolatos. Ezek közül egyik kétségtelenül a migráció, de az etnikai kisebbségek, a kulturális csereprogramok, az egyre mobilisabb európai munkaerő jelenléte mind-mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkakörnyezet sokszínűbbé váljon. Ilyen körülmények között az alkalmazkodóképesség, a nyitottság és a kreativitás mindenki számára létfontosságúvá vált. Bár napjaink multikulturális társadalma nem csak a migráció eredménye, érthető módon a migránsok és a kisebbségek integrációja jelenti napjaink egyik legnagyobb társadalmi kihívását. Több európai politikai dokumentum foglalkozik részletesen ezzel a kérdéssel.

Az új Európai Bizottsági dokumentum, amelynek címe ***KONZULTÁCIÓ A JÖVŐRŐL - EU 2020 STRATÉGIA*****,** felismeri az európai demográfiában rejlő kényszereket és új kihívásokat beleértve a „növekvő bevándorló népesség integrációját…"
(http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/eu2020.pdf).

Az Európai Bizottság által megfogalmazott célkitűzések három legfontosabb előmozdítójának egyike tematikus jellegű és a második prioritásra összpontosít: ***az emberek lehetőségeinek növelése a befogadó társadalmakban*** prioritást helyezi előtérbe***.*** A dokumentum következtetései szerint „az új képességek elsajátítása, a kreativitás és az innováció ösztönzése, a vállalkozói szellem fejlesztése és a különböző munkahelyek közötti zökkenőmentes átjárhatóság nagyon fontos lesz egy olyan világban, amelyben a nagyobb alkalmazkodóképességért cserébe több munkalehetőség kínálkozik.”.

Az Intercultool magáévá tette ezt a jövőképet és felvállalta azt a kihívást, amelyet a második prioritás megvalósulásához való hozzájárulás jelent. Az eszköz különböző szerepek betöltésére alkalmas. Egyrészt képes objektíven feltérképezni az egyén azon kompetenciáit, amelyek képessé teszik az embert a multikulturális társadalomba való beilleszkedésre, másrészt támpontot nyújt a tanulók számára további képzési szükségleteik tekintetében, és eközben pozitív visszajelzést ad az általuk birtokolt erősségekről. Ily módon az eszköz nemcsak az értékelés célját szolgálja, hanem a lehetőségek növelését is biztosítja.

- *Tanuló társadalom*

A gyorsan változó körülmények hatására nagyobb hangsúlyt kapott a kompetenciák átadhatósága, a flexibilitás és az alkalmazkodás. A szociális és földrajzi mobilitás egyszerre előfeltétele és eredménye ennek a megnövekedett flexibilitásnak. Az európai oktatás és képzés berkeiben egyre nagyobb teret hódít az a felismerés, hogy a mobilitás növelése olyan eszköz, amely mindenki számára biztosítja az esélyt az önmegvalósításra. Széles körben elterjedt az a meggyőződés is, hogy a mobilitás fokozódása végül megerősíti társadalmaink európai dimenzióját.

Ebben az összefüggésben fontos felismerni, hogy a tanulás mindenki számára alapvető szükséglet, amely nem ér véget az iskolai oktatással, hanem egész életen át tart. Még fontosabb, hogy a tanulás nem korlátozódik az ismeretek formális átadására az iskolafalakon belül, hanem folyamatos önfejlesztésnek tekinthető a formális és az informális szektorban egyaránt. Előrelátható, hogy az egyén társadalmi helyzetét egyre inkább az általa megszerzett tudás fogja meghatározni. Ezért a jövő társadalmának olyannak kell lennie, amely befektet az intelligenciába, oktatáson és tanuláson alapul, és amelyben az egyének felépíthetik saját személyes oktatási profiljukat. Más szavakkal, ez a jövőbeni társadalom tanuló társadalom.

Ehhez kapcsolódóan az Európai Bizottság kiadott egy ***Fehér könyvet az oktatásról és képzésről***[1]***,*** amely az elemzés, a reflexió és a vita célját szolgálja. A dokumentum a változás 3 mozgatórugóját azonosítja. Ezek a következők: az információs társadalom, a gazdaság nemzetközi jellegének erősödése és végül a tudományos és technikai ismeretek növekvő befolyása. A szöveg a következő jövőbe látó kijelentéssel kezdődik: „A jövőben az egyéneknek olyan komplex helyzeteket is meg kell érteniük, amelyek esetében ugyan előre meg nem jósolható módon változások állnak be, de amelyek befolyásolását a tudomány fejlődése mégiscsak könnyebbé teszi. A jövő emberét ezenkívül arra is fel kell készíteni, hogy tárgyak, társadalmi helyzetek, földrajzi és kulturális jelenségek eddig nem látott sokaságával szembesül. Ráadásul olyan töredékes részinformációk tömegével kell beérnie, amelyeknek számos olvasatuk lehet, és amelyek mélyreható elemzését nem végezheti el” (idem, p14).

Ez a helyzet lehetőséget nyújt az európai társadalmaknak a fejlődésre. Ugyanakkor fennáll a veszélye annak, hogy a társadalom kettészakad „azokra, akik ezeket az információkat

[1] EB: FEHÉR KÖNYV AZ OKTATÁSRÓL ÉS KÉPZÉSRŐL, TANÍTÁS ÉS TANULÁS. A TANULÁS VÁLJON TERMÉSZETES TÁRSADALMI SZÜKSÉGLETTÉ, 1995.

pusztán használni képesek, valamint azokra, akiket kitaszítanak a margóra és pusztán a szociális gondoskodás révén képesek magukat fenntartani" (idem). Ezért azoknak az erőfeszítéseknek, amelyek arra irányulnak, hogy csökkentsék a távolságot ezen csoportok között, prioritássá kell válniuk az európai oktatási rendszerben. Az a képességünk, hogy pozitív módon birkózzunk meg ezzel a kihívással, meghatározhatja a társadalmat, amelyben holnap élni fogunk. Ennek megfelelően a fehér könyv kihangsúlyozza, hogy „Az európai kultúra jövője attól függ, hogy képesek vagyunk-e a fiatalokat felkészíteni arra, hogy újra meg újra úgy tegyenek fel kérdéseket a körülöttük lévő világgal kapcsolatban, hogy közben tiszteletben tartják az emberi értékeket. Ez az állampolgári öntudat alapja, és elengedhetetlen, ha azt akarjuk, hogy az európai társadalom nyitott, multikulturális és demokratikus legyen" (idem, p15).

- *Kompetencia alapú tanulás és a „soft skills" jelentősége*

A Lisszaboni Stratégia, amely **Lisszaboni Agenda** vagy Lisszaboni Folyamat néven is ismert, az Európai Unió számára készült akció- és fejlesztési program. Amikor az Európa Tanács összeült 2000 márciusában a portugáliai Lisszabonban, az EU vezetői tízéves programot fogadtak el, amelynek célja a növekedés és a fenntartható fejlődés megerősítése volt az EU egész területén. Felismerték a kihívásokat, amelyekkel Európának szembe kell néznie a globalizáció, az öregedő népesség és a világméretű információs társadalom kialakulása következtében. Elhatározták, hogy gazdasági és társadalmi reformokat kell megvalósítani egy olyan „pozitív stratégia" kontextusában, amely „egyesíti a versenyképességet és a szociális kohéziót", valamint megerősítették, hogy a stratégia hátterében az európai társadalmi modellnek kell állnia annak fejlett szociális védelmi rendszereivel. A Lisszaboni Folyamat új stratégiai célkitűzést határozott meg az Európai Unió számára annak érdekében, hogy „a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható gazdasági növekedésre, miközben nagyobb szociális kohézióval több és jobb munkahelyet teremt." A politikai dokumentum iránymutatásokat is tartalmaz a célkitűzések eléréséhez. Kihangsúlyozza a következők fontosságát: (i) még több ember bevonása a foglalkoztatásba és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése, (ii) a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének, valamint a munkaerőpiac rugalmasságának javítása, és (iii) a humántőkébe történő befektetések növelése oktatás és készségfejlesztés révén (p14).

Ennek az új irányultságnak részeként a nemzeti oktatási stratégiák egyre nagyobb figyelmet szentelnek a kompetenciafejlesztés módszereinek. Az **OECD** már 1997-ben megkezdte egy olyan keretrendszer kidolgozását, amely meghatározza a fejlesztendő kulcskompetenciákat mind az oktatás formális, mind pedig annak informális szektoraiban. Az OECD és az Európai Unió által kulcskompetenciaként azonosított kompetenciák nem korlátozódnak csupán azokra, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyének jobban megbirkózzanak világunk technikai és tudományos kihívásaival. Ezek az intézmények ugyanúgy kihangsúlyozzák azoknak a kompetenciáknak a jelentőségét is, amelyek az együttéléshez, a munkához és az önmegvalósításhoz szükségesek egy egyre összetettebb világban. Ezek az úgynevezett „soft skillek" avagy „társadalmilag hasznos képességek".

„**Társadalmilag hasznos képességeknek** nevezzük azokat az interperszonális készségeket, amelyek meghatározzák, hogy ki hogyan viselkedik munkavégzés során, mennyire érez felelősséget teljesítményét illetően, együtt tud-e működni teamjének többi tagjával, mennyire kreatív és hogy mennyire fontos számára a minőség. E készségeket teljességükben csak munkahelyi környezetben lehet elsajátítani, vagyis a munkába állás után." (Fehér könyv az oktatásról p.18).

- *Az interkulturális kompetencia mint kulcskompetencia*

A kulturális sokszínűség egyre nagyobb mértékben jellemzi a legtöbb európai társadalmat. Az a kompetencia pedig, hogy kezelni tudjuk ezt a sokszínűséget, kulcsfontosságú elvárássá válik nemcsak a kulturális kisebbségekhez vagy bevándorló közösségekhez tartozó, beilleszkedni vágyó állampolgárok, hanem minden lakos esetében. Ezt a megfigyelést **az Európai Bizottság által a kulcskompetenciák azonosítására létrehozott munkacsoportok** is megerősítették. A munkacsoportok az „interkulturális kompetenciát" a szociális és állampolgári kompetenciák központi elemeként azonosították[2]. A kulturális sokszínűség, az interkulturalitás ily módon minden szociális térben szerepet játszik, a munkahelyet is beleértve. Ennek megfelelően az **OECD** keretében megvalósított, Kulcskompetenciák azonosításáról és kiválasztásáról c. tanulmány a „heterogén csoportokban történő munkavégzést" a kulcskompetenciák három területének egyikeként azonosította.[3] Bár a kulturális sokszínűség általános jelenséggé válik, egyes szakmákat különösképpen érint (pl. az integrációval foglalkozó szakembereket), és a speciális szakmai helyzeteknek megfelelően különböző kihívásokat támaszt (pl. vegyes összetételű munkacsoport vezetése, az expatriáció lehetősége stb.).

Bizonyos szakterületek gyakori kultúraközi interakcióval járnak. Az üzleti szférában ez különösen releváns az olyan vállalatok esetében, amelyek dolgozói heterogén összetételű csoportot alkotnak és ahol a sokszínűség megfelelő kezelése javíthatja a versenyképességet vagy ahol az expatriáció, illetve a nemzetközi fúziók sikeres előkészítése döntő fontosságú lehet. Emellett a szociális és közszféra több szakterülete már specializálódott a sokszínűség kezelésére abból a célból, hogy az ügyfelek vegyes összetételű csoportját támogathassa az integráció során (szociális munka, szociális segítségnyújtás stb.).

- *A szakképzés és szakmai továbbképzés jelentősége a tanuló társadalomban*

Európa új tanuló társadalmának egyik prioritása kell legyen az, hogy ellássa a társadalmi integráció eszközeivel azokat, akik szociális vagy földrajzi mobilitási helyzetben vannak. Ez a követelmény érthető módon a szakképzési és szakmai továbbképzési intézmények számára is kihívást jelent. John Preston és Andy Green (2008)[4] közelmúltban megjelent publikációja szintén aláhúzza a szakképzés és szakmai továbbképzés szerepét a szociális befogadás és kohézió megerősítésében. A szerzők szerint: „Ahogy a népesség öregedésének gazdasági és szociális következményei egyre érezhetőbbé válnak, úgy a bevándorlás a negatív hatások ellensúlyozásának továbbra is hasznos és jótékony eszköze marad. Annak érdekében azonban, hogy ezt a hatást maximálisan kihasználhassuk, a migránsoknak integrálódniuk kell az állampolgári és szakmai életbe, és képesnek kell lenniük lehetőségeik megvalósítására abból a célból, hogy hozzájárulhassanak az EU fenntartható fejlődéséhez. Ez az EU-n belüli migránsokra és családtagjaikra éppúgy érvényes, mint a harmadik országból érkezőkre. A szakképzés és a szakmai továbbképzés fontos szerepet játszhat abban, hogy a migránsok elsajátítsák a sikerhez szükséges ismereteket, készségeket és kompetenciákat."

---

[2] EB – kulcskompetenciák, lásd: a 2006. december 18-i EURÓPAI PARLAMENTI ÉS TANÁCSI AJÁNLÁS az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2006/962/EC).

[3] OECD A kulcskompetenciák beazonosítása és kiválasztása: www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf

[4] Preston John & Green Andy (2008). « The role of vocational education and training in enhancing social inclusion and cohesion ». In: *Modernising vocational education and training*. Vol. 1. Luxembourg: Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, p. 121–193.

Ezek az új igények nagy nyomást gyakorolnak a szakképzésben és szakmai továbbképzésben dolgozó tanárokra, akiknek magasabb szintű szakmai kompetenciáról és fokozott pedagógiai készségekről kell tanúbizonyságot tenniük[5]. A szakképzési és szakmai továbbképzési programok terén a „tanulóközpontú tanácsadás nagyobb mértékű beágyazódására" van szükség (Parsons et al. 2009)[6]. Másképp megfogalmazva: a szakképzésben és szakmai továbbképzésben dolgozó tanároktól ma már nemcsak azt várják el, hogy átadják a tudást és szakmai készségeket, hanem hogy személyre szabott fejlesztési tervek szerint fejlesszék a tanulók készségeit és kompetenciáit. Egyértelmű, hogy ennek az igénynek a kielégítéséhez a szakképzésben és szakmai továbbképzésben dolgozó tanárnak is fejlesztenie kell néhány általa birtokolt fontos interperszonális kompetenciát. Meg kell tanulnia, hogyan értékelje a különböző kultúrákból származó tanulókat, és érzékenyebbnek kell lennie az egyéni különbségekre. Röviden: annak érdekében, hogy a szakképzésben és szakmai továbbképzésben dolgozó tanár sikeresen tanítson egy multikulturális osztályt és hozzájáruljon a hallgatók személyi fejlődéséhez, szükség van arra, hogy szintén elsajátítsa és megerősítse az általa birtokolt interkulturális kompetenciákat. Ez nemcsak a migránsok jobb szakmai integrációja szempontjából lényeges, hanem szélesebb körű társadalmi jelentőséggel is bír. A tanárok, valamint a szakképzésben és szakmai továbbképzésben dolgozó tanárok nemcsak a migránsok, hanem a szélesebb közönség interkulturális kompetenciáinak javítása által is hozzájárulhatnak a toleránsabb és befogadóbb társadalom kialakításához, és aktívan felvehetik a harcot az idegengyűlölet és a fajgyűlölet ellen.

.

Nem csoda, hogy a szakképzésben és szakmai továbbképzésben dolgozó oktatóknak és trénereknek olyan új eszközökre van szükségük, amelyek segítik őket új szerepük betöltésében. Az Intercultool egyik célkitűzése, hogy olyan eszközzé váljon, amelyet széles körben alkalmaznak a tanárképzésben és a munkavégzéssel egybekötött szakmai továbbképzések során.

- *A kompetenciaértékelés és a validáció által jelentett kihívás*[7]

Mivel az informális tanulás mint a tanulás legitim formája egyre elismertebbé válik, és mivel egyre nagyobb hangsúly helyeződik a tanulási folyamatok eredménye vonatkozásában a kompetenciákra (amely alatt nem passzív tudást értünk, hanem „az egyéni és társadalmi igények sikeres kielégítésére, illetve a tevékenységek és feladatok elvégzésére való képességet"[8]), érthető módon rendkívüli az érdeklődés mind a formális, mind pedig az informális keretek között elsajátított kompetenciák értékelési módszerei iránt. „A nem-formális és informális tanulás validációját egyre inkább úgy tekintik, mint az egész életen át tartó és az élet minden területét átfogó tanulás javításának eszközét" (Cedefop 2009 p.7). Felismerve a formális oktatás és képzés keretein kívül történő tanulás fontosságát és relevanciáját, az Európai Unió intézkedések sorát hozta annak érdekében, hogy formalizálja és egységesítse a validációs eljárásokat.

---

[5] Lásd: Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational training research in Europe: background report Volume 2, Cedefop Reference series; 70. Luxembourg: Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2009.

[6] David J. Parsons, Jacqui Hughes,Chris Allinson and Kenneth Walsh (2009) "The training and development of VET teachers and trainers in Europe" In: Cedefop (ed) Modernising Vocational Education and Training, 2009, Brussels

[7] Ez a fejezet az alábbi dokumentum alapján készült: CEDEFOP: European guidelines for validating non formal and informal learning, Luxembourg: Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2009.

[8] DESECO: Definition and selection of competencies: theoretical and conceptual foundations. AN OVERARCHING FRAME OF REFERENCE FOR AN ASSESSMENT AND RESEARCH PROGRAM, 2002. 19. OLD.

2004-ben az Európa Tanács közös alapelveket fogadott el a nem formális és informális tanulás azonosítására és validálására[9]. 2006-ban klasztert hoztak létre a tanulási eredmények elismerésére az Oktatás és képzés 2010 munkaprogram keretében.[10] 2008-ban kiadták az eddigi legátfogóbb jegyzéket, amely áttekintést nyújt a nem formális és informális tanulás validálásának gyakorlatáról és a közös szabványok kialakítására tett kísérletekről.[11] A dokumentum szerint: „a nem formális és informális tanulás azonosítása olyan folyamat, amely rögzíti és láthatóvá teszi az egyéni tanulási eredményeket". „Ez nem szükségszerűen jár együtt formális tanúsítvány vagy oklevél kibocsátásával, de akár a formális elismerés alapjául is szolgálhat" (CEDEFOP 2009 p.15). Fontos különbséget tenni a lezáró, illetve fejlesztő célú validálás között. A fő különbség, hogy az első megközelítés a tanulási folyamat eredményeit formális tanúsítvány útján hitelesíti, míg a második megközelítés célja, hogy további tanulási célok felé orientálja a tanulót, és maga is a tanulási folyamat részét képezi. 2008-ban az Európai Bizottság javaslatot tett európai parlamenti és tanácsi ajánlásra a szakképzés európai minőségbiztosítási referenciakeretének létrehozásáról[12]. A további eszközök között szerepel a szakoktatási és szakképzési minőségbiztosítási együttműködés javítását célzó európai hálózat is (ENQA – VET).[13]

---

[9]Council of the European Union. *Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and*
validation of non-formal and informal learning. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004). Az interneten elérhető: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf [utoljára látogatva: 2009. febr. 3.].

[10] Lásd: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/comp_en.html#2 [utoljára látogatva: 2009. febr. 3.].

[11] Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (eds). European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission. Birmingham: Ecotec, 2008. Az interneten elérhető: http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf [utoljára látogatva: 2009. febr. 3.].

[12] Brussels: European Commission, 2008. (COM(2008) 179 final). Az interneten elérhető: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:EN:PDF
[utoljára látogatva: 2009. febr. 3.].

[13] European network for quality assurance in vocational education and training (www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/quality/).

A szakképzés és szakmai továbbképzés helyzete a partnerországokban, valamint az Intercultool bevezetésének lehetőségei a képzési rendszer terén

Artemisszió Alapítvány, Magyarország

A szakképzés és szakmai továbbképzés, illetve az egész életen át tartó tanulás helyzete Magyarországon

A magyar kormány 2005-ben fogadta el az egész életen át tartó tanulás stratégiáját (2212/2005. (X. 13.) kormányhatározat). Ez a Lisszaboni Stratégiában megfogalmazott célkitűzéseket tükrözi. Maga a folyamat azonban már korábban, az I. Nemzeti Fejlesztési Tervvel (2004-2006) kezdetét vette. A 2005 tavaszán elkészült stratégia öt prioritást és hét fejlesztési kulcsterületet sorol fel. A stratégiát a tárcák képviselői és a szakértők is jó kiinduló dokumentumnak tekintik, hiszen híven követi az Unió elvárásait, a stratégiában pedig sikerült az érintett tárcák szempontjait megjeleníteni. Ugyanezek a célkitűzések szerepelnek az Új Magyarország Fejlesztési Tervben is, vagyis a foglalkoztatás növelésének és az egyenlőtlenségek csökkentésének prioritását az oktatási rendszer átszervezése révén valósítják meg.

A Társadalmi Megújulás Operatív Programban az egész életen át tartó tanulás specifikus célként jelenik meg. A program világosan leszögezi a kulcskompetenciák fejlesztésének és az egész életen át tartó tanulás alapjai lefektetésének fontosságát. A stratégiából következő feladatok megvalósításának koordinációjára tárcaközi bizottság jött létre 2005 novemberében. Az erőfeszítések ellenére a számok nem túl biztatóak. A felnőtt korú lakosság részvétele az egész életen át tartó tanulásban 4,2%-os volt 2005-ben, szemben a 12,5%-os európai átlaggal. A politikai alapok tehát adottak és számos szereplő bevonása is megvalósult, a gyakorlatban azonban a hatékony egész életen át tartó tanulás számos akadályba ütközik, amelyek némelyike a szakképzés és szakmai továbbképzés rendszerére is hatással van.

A szakképzést szabályozó alapvető törvény az 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről. Míg az Oktatási és Kulturális Minisztérium felelős az iskolai rendszerű szakképzésért, a szakképzés és szakmai továbbképzés jelenleg a Szociális és Munkaügyi Minisztérium szakállamtitkárságának felügyelete alatt áll. A felelősségek ilyetén megosztása jó tárcaközi koordinációt igényelne, ami nem minden esetben valósul meg. A nehézségek különösen nyilvánvalóak a minőséggel kapcsolatos intézkedések harmonizációja és a validáció terén. „Az empirikus tapasztalatra épülő szakmapolitika alakítása és az értékelés kultúrája terén tapasztalható talán a legnagyobb elmaradás. Éppen ezért az NFT II egyik kiemelt programja az oktatás értékelési és mérési rendszerének kialakítása." (OFI 2006, p7)[14].

2005 őszén Magyarország kiterjedt szakmai konzultációt szervezett az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszeréről (EQF). Bár széles körű a konszenzus a tanulási követelmények harmonizációjának szükségességét illetően, nem minden esetben egyszerű megfeleléseket találni az európai rendszerben megállapított szintek és a magyarországi

[14] Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet: Az Oktatási és Kulturális Minisztérium megbízásából készített szakértői anyag, amely az egész életen át tartó tanulás helyzetéről szóló tagállami beszámoló alapjául szolgált. 2006. A dokumentum a későbbiekben kiadott, alább részletezett tagállami beszámoló alapjául szolgált: LANNERT JUDIT, MÁRTONFI GYÖRGY, SINKA EDIT ÉS TÓT ÉVA: TAGÁLLAMI BESZÁMOLÓ AZ OKTATÁS ÉS KÉPZÉS 2010 MUNKAPROGRAM TERÉN TÖRTÉNT NEMZETI ELŐREHALADÁSRÓL, OKTATÁSI ÉS KULTURÁLIS MINISZTÉRIUM, SZOCIÁLIS ÉS MUNKAÜGYI MINISZTÉRIUM, Budapest, 2009.

gyakorlat között. A legnagyobb nehézséget a „személyes és szakmai kompetenciák” értékelése jelenti. Az Oktatási Minisztérium kidolgozta az nemzeti képesítési keretrendszer (OKKR) kialakításának koncepcióját, amely egyúttal a nem formális és informális oktatás eredményei elismerésének alapját is jelenti. Ez sürgető feladat, mivel napjainkban a nem formális és informális tanulás útján megszerzett tudást jelentősen alulértékelik. A helyzet oka több tényezőben keresendő. Először is, az oktatási intézmények nem érdekeltek abban, hogy elismerjék a saját programjaikon kívül eső tanulási tevékenységeket. Másodszor, nincs érvényben lévő szabályozott eljárás. Hasonló okokból ugyanez a helyzet a nemzetközi mobilitás útján megszerzett készségeket és kompetenciákat illetően is. „Magyarországon az intézmények egy jelentős része a képzési folyamatot megzavaró körülménynek tekinti, hogy a hallgatók egy bizonyos időt más országban töltenek. […] Az egyeztetésekben a külföldi tanulmányok és a megszerzett kreditek kezelése, valamint a nem-formális és informális tanulás révén megszerzett ismeretekre adott kreditek feltüntetésének módja problémaként merült fel.” (OFI 2006 p.14).

Ez az elmaradás tükrözi az informális tanulás kétértelmű megítélését a mai Magyarországon. A nem formális és informális tanulás feltételei nem is szerepeltek a 2006-os új felsőoktatási törvényben. Bár ebben az egész életen át tartó tanulás gondolata megjelenik – azon előírás formájában, hogy az oktatási intézményeknek el kell ismerniük a korábbi munkatapasztalatot („a munkatapasztalatok alapján teljesített követelmények elismeréséhez az intézménynek meg kell bizonyosodnia az ismeretek elsajátításáról” (idézve: OFI 2006, p.12) −, a szöveg az egész életen át tartó tanulást magát nem említi explicit módon.

Az egyik terület, ahol a korábbi munkatapasztalat során megszerzett ismereteknek és kompetenciáknak nagy súllyal kellene szerepelniük − mint a további önfejlesztés alapjának −, az a pályaorientációs tanácsadás. Azonban „a jelenleg működő magyarországi pályaorientációs és munkaügyi tanácsadási rendszer nem felel meg a vele szemben támasztott elvárásoknak” (OFI 2006 p.13). Bár számos érdekes projekt és kezdeményezés létezik, nincs harmonizáció a területen, és a munkaügyi tanácsadás nagy részét végző munkaügyi központok nem rendelkeznek a részletekbe menő kompetenciaértékeléshez szükséges kapacitással.

A közelmúlt politikai intézkedései (a Nemzeti Fejlesztési Terv, a megújult Országos Képzési Jegyzék, a térségi integrált szakképzési központok és az új felsőoktatási törvény) nagy hangsúlyt fektetnek a stratégia megvalósítására az oktatás és képzés minden területén. Azonban az egész életen át tartó tanulást elősegítő kezdeményezések valódi elterjedése még mindig nehézséget jelent a nem hatékony tárcaközi kommunikáció és a forráshiány következtében. Emellett a politika belső ellentmondást is tartalmaz. Míg az egész életen át tartó tanulásnak természetéből adódóan diák-/ügyfélközpontúnak kell lennie, az I. Nemzeti Fejlesztési Terv keretében kizárólag központosított programokat indítottak.

A II. Nemzeti Fejlesztési Terv egyik kiemelt stratégiai terve az oktatás harmonizált értékelési és mérési rendszerének kidolgozása. Ennek keretében akciótervet dolgoztak ki, amely támogatja a szociálisan hátrányos helyzetűek képzés útján történő társadalmi integrációját. Ennek eredményeképpen a következő időszak fontos feladata lesz a nem formális tanulás azonosítási és elismerési rendszerének kialakítása.

Vizsgákkal és végzettséggel/oklevelekkel kapcsolatos nemzeti szabványok

Az iskolarendszerű szakoktatás és képzés keretében történő formális tanulás validálási eljárását és értékelésének irányadó koncepcióját ***központi szabályozás*** határozza meg. Az állam elismeri az ilyen oktatás keretében megszerezhető valamennyi képesítést (amelyeket az Országos Képzési Jegyzék, OKJ tartalmaz), így ezek szakmai- és vizsgakövetelményeit az adott területért felelős miniszter dolgozza ki.

A követelmények megszabják a képzési program végén szervezett, országos szakmai vizsgák formáját, részeit és követelményeit. A szakképesítést nyújtó vizsgára vonatkozó általános és eljárásrendi szabályozásokat az adott területért felelős miniszterrel együttműködve az oktatási miniszter határozza meg.

A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény értelmében a szakmai vizsgát − amely írásbeli, szóbeli és gyakorlati részekből állhat − vizsgabizottság előtt kell letenni, amely független szakmai testület. Tagjai az adott szakképesítésért felelős miniszter által kinevezett elnök, valamint a vizsgát szervező intézmény és a helyileg illetékes gazdasági kamara képviselői. Csak a törvény által előírt megfelelő szakképesítéssel rendelkező személyek vehetnek részt a vizsgabizottság munkájában, amelyet szakértők (tanárok) is segítenek.

A 2005/2006-os tanévben új elemet vezettek be a korábbi formális tanulmányok validálásában és elismerésében, amelynek célja elsősorban az, hogy a kevésbé jól teljesítő diákok a szakképzéshez és szakmai továbbképzéshez való hozzáférés terén segítségben részesülhessenek. A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 2003-as módosítása rendelkezik azokról a diákokról, akik nem tudták elvégezni az általános iskola 8 osztályát 16 éves korukig: annak érdekében, hogy megszerezzék az általános iskolai végzettséget tanúsító bizonyítványt és a szakképzésben való részvételhez szükséges kompetenciákat, az ilyen diákok 1-2 éves nappali előkészítő képzésben vehetnek részt a szakiskolákban.

Az Oktatási Minisztérium 14/2005 (V.26.) számú rendelete alapján az 31-34 szintű (ISCED 3C) OKJ-s szakképesítéseket azok is megszerezhetik, akik nem rendelkeznek formális iskolai bizonyítvánnyal, de a szakképzést előkészítő programban való részvétel során megszerezték a szükséges kompetenciákat. A szükséges kompetenciaprofilokat 10 foglalkoztatási csoport számára dolgozták ki a Szakiskolai Fejlesztési Program keretében, és jelenleg a programban részt vevő 23 iskola indít kísérleti jelleggel 1 éves előkészítő tanfolyamokat.

A felnőttképzésben és -oktatásban a formális tanulás validációjának 2 párhuzamos rendszere létezik. Az egyik a fent részletezett, központilag szabályozott vizsgarendszer, amely abban az esetben hatékony, ha a képzés célja az OKJ-s szakképesítés megszerzése. A felnőttképzésben szakmai vizsgát az adott területért felelős miniszter által felhatalmazott intézmények, valamint a felnőttképzésben részt vevő közoktatási és felsőoktatási intézmények szervezhetnek (hallgatóik számára).

A formális tanulás validációjának másik rendszere a felnőttoktatás terén olyan programok esetében hatékony, amelyek az OKJ-ben fel nem sorolt képesítéseket nyújtanak. Az úgynevezett hatósági jellegű képzések tartalmát és vizsgakövetelményeit az illetékes szakhatóság (pl. a Közlekedési Főfelügyelet) szabályozza, az így szerzett tanúsítványok és jogosítványok pedig államilag elismertek.

Egyéb esetekben a képzést nyújtó intézmény a saját értékelési/validációs rendszere alapján állítja ki a képzési program elvégzését igazoló tanúsítványt. Ezek az okiratok nem államilag elismertek, de a képzési programban megszerzett ismeretek és készségek a résztvevők számára rangot és előnyt biztosíthatnak a munkaerőpiacon, különösen, ha az okiratot akkreditált oktató és/vagy akkreditált képzési program bocsátotta ki, ami garancia az oktatás minőségére.

Az OKJ modularizálása a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program 3.2.1. számú intézkedésének keretében biztosítja a részleges szakképesítések megszerzését mind az iskolarendszeren belül, mind pedig azon kívül. Emellett a bemeneti követelményként érettségi bizonyítványt igénylő felsőfokú szakképesítések (ISCED 5B), illetve felsőfokú végzettséget és képesítést igénylő felsőfokú szakképesítések (ISCED 5A) kivételével, az új

OKJ lehetővé teszi, hogy a szakképzésbe jutás követelményeit minden szinten a kompetenciákat is figyelembe véve határozzák meg (bár a releváns kompetenciaprofilok meghatározása az ISCED 4C szinten még elvégzendő feladat).

Az EU Minőség a szakképzésben munkacsoportja által kidolgozott Közös Minőségbiztosítási Keretrendszer (CQAF) magyarországi adaptációja közvetlenül a rendszer elfogadása után kezdetét vette, és az ezzel kapcsolatos minőségbiztosítási fejlesztéseket a Szakiskolai Fejlesztési Programban részt vevő 90 intézményben valósították meg. Ezenkívül 2006 óta 70 újabb iskolában folytatták ezt a munkát az SZFP második fázisában. Egyes szakképzési intézményekben folytatódott a már korábban megkezdett minőségbiztosítási tevékenység, de a közelmúltban nem voltak elérhető források az ilyen erőfeszítések támogatására.

Az akkreditáció szabályozása a felnőttképzésben 2006-ban még pontosabbá és szigorúbbá vált. Hasonlóképpen szigorodott a felügyelet/ellenőrzés is, és a korábbiaknál súlyosabb szankciókat (nagyobb pénzbírság, a működés felfüggesztése) vezettek be a törvény által előírt követelményektől eltérően működő intézmények számára.

Az Intercultool összhangban áll a nemzeti szakképzés-politikával?

A kompetencia alapú oktatás és az ICT-alapú eszközök egyre nagyobb teret hódítanak a magyar oktatásban. Azonban kevés eszköz áll rendelkezésre magyar nyelven. Ezért az Intercultool valós igényt elégítene ki és hatékonyan alkalmazható lenne a főiskolákon tanuló tanárok képzésében. Mivel szakképzésre szakosodott tanárképzés nem létezik Magyarországon, ezeknek a tanároknak egy része a szakképzés és szakmai továbbképzés területén fog tanítani. Az Intercultool másik felhasználási módja a tanárok szakmai továbbképzésének elősegítése lehetne. A tanárok minden évben kötelező képzéseken vesznek részt. Az Oktatási Minisztérium által akkreditált elérhető képzéseket egy katalógus tartalmazza. Mivel a tanárok továbbképzése Magyarországon nem központosított, több intézmény (amelyek megfelelnek az akkreditációs kritériumoknak) is indíthat továbbképzést tanárok számára. Mivel a hátrányos helyzetű hallgatók integrációja meglehetősen akut probléma Magyarországon, számos tanár vesz részt az ezzel a témával foglalkozó tanfolyamokon. Történelmi okokból Magyarországon a hátrányos szociális helyzet gyakran strukturálisan összefügg az etnikai − pontosabban a roma − kisebbséghez való tartozással, ezért a multikulturális társadalom kihívásairól szóló oktatás részét kellene, hogy képezze – és gyakran részét is képezi − e terület specifikus képzéseinek. Ez azonban olyan érzékeny terület, ahol a tanulás – az ismeretek felhalmozása mellett – a szociális és állampolgári kompetenciák sorának fejlesztését és az attitűdök megváltoztatását is feltételezi. Az ehhez hasonló „soft" kompetenciák megbízható értékelési eszközeiben különösen nagy a hiány. Az Intercultool képes lenne betölteni ezt az űrt.

Ajánlások az Intercultoolnak a nemzeti szakképzési rendszerben történő integrálására

Az *Intercultool* vonatkozásában az eszköznek a magyar országos rendszerbe történő integrációja érdekében a következő lépéseket tartjuk szükségesnek:

- meg kell keresni a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetet (az Oktatási Minisztérium háttérintézménye) és felkelteni érdeklődésüket (ez lehetséges és folyamatban van);
- fel kell kelteni az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet érdeklődését (ez lehetséges és folyamatban van);
- fel kell kelteni a „soft" kompetenciák értékelése iránti érdeklődést a tanárképző intézményekben, valamint a tanárok szakmai továbbképzésének területén (ez lehetséges és folyamatban van);

- fel kell kelteni az érdeklődést a szakemberek továbbképzését felnőttképzés keretében biztosító, különböző területeken működő szervezetek és struktúrák vonatkozásában (ez lehetséges és folyamatban van).
-
    - Biztosítani kell, hogy ezek az intézmények a gyakorlatban is alkalmazzák az eszközt, valamint hogy tesztelni tudják azt gyakorló iskoláikban (formális ígéretet kaptunk több intézménytől)
    - Támogatni kell az Intercultool bekerülését a tanárok számára ajánlott Legjobb gyakorlatok gyűjteménye sorozatba
    - Javasolni kell az Intercultool disszeminációs anyagainak elhelyezését a Multikulturális Műhely gyűjteményébe (amelynek az Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum ad otthont)
    - Publikációs szándékkal meg kell keresni a szakképzési tananyagok kiadóit.

A szakképzésben dolgozó tanárok által az Intercultoollal kapcsolatban adott visszajelzésekből származó, az eszköz továbbfejlesztésével kapcsolatos adatok

- Javaslatok a továbbfejlesztésre, a teszt átalakítása annak érdekében, hogy alkalmassá váljék az általános és középiskolai diákok vonatkozásában való használatra.
- Javaslatok a kérdések körének kibővítésére, ami így több kérdőív előállítását is lehetővé tenné. Ily módon a teszt a képzés előtt és után is felhasználhatóvá válna a hatékony tanulási eredmények mérése céljából.

Az érdekképviselet és a főirányként való érvényesítés területén elért eddigi eredmények

A következő intézmények és szervezetek ismerték meg és próbálták ki a tesztet (a tanúsító és ajánlóleveleket lásd a végső projektjelentéshez csatolt függelékben).

- Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet.

Az eszköz nyilvánosságra hozatala és terjesztése az Intézet Nemzeti Referencia Központjának honlapján történik. A Központ azt tervezi, hogy közvetlenül alkalmazza az eszközt saját képzései során képzést megelőző tesztként, képzési anyagként, valamint a képzést követő értékelő eszközként.

- Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet.

A tesztet az Intézet Multikulturális Műhelyében mutatták be. A Műhely elkötelezte magát, hogy megbeszéléseket folytasson a teszt szakképzési rendszerben történő további promóciója érdekében.

- Tanárképzés és tanárok továbbképzése: az ELTE PPK Interkulturális Pszichológiai és Pedagógiai Központjának tagjai részt vettek az eszköz tesztelési fázisában, így első kézből származó tapasztalatokkal rendelkeznek. Már használják a tesztet tanárképzésük keretében a Multikulturális Nevelés tanári mesterkurzus részeként.
- Felnőttképzésben tevékenykedő képzési szervezetek: a tesztet bemutatták és sikeresen alkalmazták a Mórotz és Társai Oktatási- és Nevelési Módszertani Bt. és az Artemisszió Alapítvány folyamatban lévő képzésein.

Change Institute, Egyesült Királyság és North West Regional College, Észak-Írország

Nemzeti szakképzés-politika az Egyesült Királyságban

Az Egyesült Királyságban az oktatás és képzés törvényi kereteinek alapjául nem egy meghatározott jogszabály szolgál. Az irányítást és a rendszer fejlesztését törvények egész sora szabályozza, amelyek mindegyike az oktatás és képzés különböző aspektusaival foglalkozik. Az Egyesült Királyság kormányzási decentralizációjának köszönhetően a kormányzati és intézményi keretek különböznek Angliában, Skóciában, Észak-Írországban és Walesben, hiszen mindegyik térség kiterjedt autonómiával rendelkezik. A szakoktatásra és készségekre vonatkozó átfogó politika az egyes nemzeti kormányok oktatási minisztériumainak hatáskörébe tartozik, akárcsak az iskolai oktatás.[15]

Az ágazati képzési tanácsok (Sector Skills Councils − SSC) és az őket koordináló testület, az Egyesült Királyság Foglalkoztatási és Képzési Bizottsága (UK Commission for Employment and Skills − UKCES) felelősek a különböző gazdasági szektorokban szükséges készségek azonosításáért, valamint a szakképesítések alapjául szolgáló szakmai standardok meghatározásáért. Az SSC-k az Egyesült Királyság egész területén működő, független, kereslet- és igényvezérelt szervezetek, amelyek célja olyan készségrendszer kialakítása, amely alkalmazkodik a munkaadók igényeihez. Az Egyesült Királyság Egész Életen Át Tartó Tanulás (Lifelong Learning UK − LLUK) nevű szervezet olyan ágazati képzési tanács, amely az iskola utáni oktatás minden szektorában dolgozók szakmai fejlődéséért, a munkaerő-fejlesztési ügyekért, a felnőtteknek nyújtott tanácsadásért és az oktatási/üzleti kapcsolatokért felelős.

Számos képesítést adó szervezet kínál szakképesítéseket, a szakképesítések széles skálája pedig a Nemzeti Képesítési Keretrendszer (NQF) révén akkreditált. Az akkreditációt akkreditáló testületek szabályozzák, pl. a Képzési és Tananyagfejlesztési Hatóság (Qualifications and Curriculum Development Authority − QCDA) (Angliában), a Gyermek- és Oktatásügy, Egész Életen Át Tartó Tanulás és Készségek Osztálya (Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills − DELLS) (Walesben), valamint a Tananyagok, Vizsgák és Értékelés Tanácsa (Council for Curriculum, Examinations and Assessment − CCEA) (Észak-Írországban). A felsőfokú szakképzés − történjen az akár egyetemeken, egyéb felsőoktatási intézményekben vagy továbbképzési intézményekben − a felsőoktatás finanszírozásával és minőségével foglalkozó hivatalok feladata.

A szakképesítések az ipar majdnem minden ágazatát és az NQF minden szintjét lefedik, továbbá a széles körűtől az egyes ágazatok számára létrehozott specializálódott képesítésekig terjednek. Sok esetben képesítési csomagok állnak rendelkezésre, amelyek az előrehaladást az NQF szintjei segítségével lehetővé teszik. A szakképesítések abban különböznek a Nemzeti Szakképesítésektől (National Vocational Qualifications − NVQ), hogy nem a munkahelyen ítélik meg, illetve értékelik őket. Az NVQ képesítések olyan munkával kapcsolatos, kompetencia alapú képesítések, amelyek a nemzeti szakmai standardokon alapulnak.

Ezek a standardok teljesítmény-leírásokból állnak, amelyek meghatározzák, mi várható el azoktól, akik egy adott szakmában kompetensnek számítanak. A CILT (National Centre for Languages − Nemzeti Nyelvi Központ) által vezetett és az UKCES által finanszírozott projekt keretében kidolgozták az **Interkulturális Munkavégzés Nemzeti Szakmai Standardjait**

[15] Overview of the Vocational Education and Training System UK. 2008. eKnowVet – Thematic Overviews

(National Occupational Standards − NOS): a más országokból vagy különböző kultúrákból származó emberekkel végzett munka standardjai. Az UKCES 2008 decemberében jóváhagyta a standardokat, amelyek ingyenesen letölthetőek az UK Standards weboldalról.[16]

Az Egyesült Királyságban és Észak-Írországban a szakképzésben dolgozó tanároknak és trénereknek szembe kell nézniük az olyan migránsok tanításával és képzésével, akiknek többsége rendelkezik ugyan bizonyos szintű angoltudással, de azt a gyakorlatban csak korlátozottan tudják alkalmazni. Az esetek többségében a diákoknak segítséget kell nyújtani abban, hogy el tudják végezni a programot vagy a tanfolyamot.

Egyéb problémák a megértéssel és a kulturális elvárásokkal kapcsolatosak – mint például a szoros határidők betartása vagy a tutoriális órákon való részvétel. Előfordulhat, hogy egyes országokból származó diákok szigorúan ragaszkodnak ezekhez az irányelvekhez, és aggódnak a határidők betartása miatt, míg mások könnyedebben viszonyulnak a munka beadásához. A teljesítés biztosításának szempontjából nagyon fontos a világos utasítások megfogalmazása és ezek többszöri elismétlése, különösen, ha nem az angol a diákok első nyelve.

Bár vannak hiányosságok, az oktatók igyekeznek biztosítani a teljesítést és a beilleszkedést a jogszabályokat tükröző szakmapolitikai intézkedések betartatásával és ezeknek minden szinten történő alkalmazásával.

Az Intercultool összhangban áll a nemzeti szakképzés-politikával?

Nemzeti szinten egyértelmű kapcsolat mutatkozik az Interkulturális Munkavégzés Nemzeti Szakmai Standardjai (National Occupational Standards − NOS) és az Intercultool között. Az Intercultool értékes képzési eszköz lenne a CILT és a LLUK számára, amelyet az Interkulturális Munkavégzés Nemzeti Szakmai Standardjainak átadását célzó programok keretében alkalmazhatnának.

Integráció a gyakorlatban

A Change Institute (CI) minden dolgozója részt vett az eszköz tesztelési fázisában, és újra elvégzi majd az értékelést a végleges termék használatával. Az eszközt folyamatosan alkalmazni kívánják a CI ügyfélszervezetei és partnerei számára kínált minden releváns képzésben. Erre egy példa az Intercultool alkalmazása a Comenius által támogatott, tanárok számára szervezett és munkavégzéssel egybekötött tanfolyamon a KROSSS projekt (Kick Racism Out of Schools, Sports and Society – Száműzzük a fajgyűlöletet az iskolákból, a sportból és a társadalomból) keretében, amelyet Londonban rendeznek 2010 áprilisában.

---

[16] *A más országokból vagy különböző kultúrákból származó emberekkel végzett munka standardjai:*
1. fejezet: A más országokból, illetve különböző kultúrákból származó emberekkel végzett hatékony munkához szükséges készségek
2. fejezet: Munkakapcsolatok kialakítása más országokból vagy különböző kultúrákból származó emberekkel
3. fejezet: Más országokból, illetve különböző kultúrákból származó emberek kinevezése
4. fejezet: Multikulturális csapat építése
5. fejezet: Szolgáltatás nyújtása más országokból, illetve különböző kultúrákból származó emberek részére
6. fejezet: Más országokkal, illetve különböző kultúrákkal összefüggő új piacok fejlesztése

A North West Regional College előadóinak/trénereinek/oktatóinak egy része részt vett az eszköz tesztelési fázisában, és felkérjük őket, hogy végezzék el újra az értékelést a végleges termék felhasználásával. Ezt a lehetőséget a kulturális sokszínűség iránt érdeklődő oktatóknak ajánljuk fel. Emellett a North West valamennyi jelenlegi együttműködő partnerét tájékoztattuk a projektről és a véglegesített eszköz elérhetőségéről.

Az eszköz főirányként való érvényesítése és az interkulturális kompetencia fejlesztése

Eddig a következő szervezetek jelezték érdeklődésüket az Intercultool alkalmazása iránt:

A Uniting Britain Trust (UBT): országos szintű jótékonysági szervezet, amely a különböző csoportok és közösségek közötti jó kapcsolat kialakítására törekszik az Egyesült Királyságban. A jelenleg futó projektjük, az Alif/Aleph UK célja, hogy javítsa a zsidó-muzulmán párbeszédet. A szervezet azt kérte, hogy a projektbe bevont fiatalok képzésének részeként az Intercultoolt országos szinten használhassa.

Network of Black Professionals (NBP): az NBP az etnikai kisebbségekhez tartozó és a továbbképzés területén dolgozó szakemberek országos hálózata, amely támogatást és szakmai továbbképzéseket nyújt, és ezáltal segíti a továbbképzési intézmények vezető pozícióiba való ilyen személyek bejutását. Az NBP együttműködött a CILT-tel az Interkulturális Munkavégzés Nemzeti Szakmai Standardjainak kidolgozásában, és érdeklődik az Intercultool tesztelése és országos szintű népszerűsítése iránt a CILT-en keresztül.

Az NBP emellett egy országos szintű kétéves képzési programot működtet a Közösségek és Önkormányzatok Minisztériuma (Communities and Local Government − CLG) megbízásából. A munkát a minisztérium finanszírozza a Faji Egyenlőtlenségek Kezelési Alapja (Tackling Racial Inequalities Fund − TRIF) keretéből. Az „interkulturális kompetencia" az NBP által nyújtott képzés egyik központi elemét alkotja. A szervezet azt kérvényezte, hogy használhassa az Intercultoolt, és jelenleg a CI-vel tárgyal a termék licenc alatt való felhasználásáról.

City College Leeds: a City College hat továbbképző főiskolát tömörítő gyűjtőszervezet Leeds városában. Nemrégiben a Vallásközi Hét házigazdája volt, amely a Butt egyik kísérleti kezdeményezése az Egyesült Királyság területén. A szervezet szeretné az Intercultoolt tanárképző tevékenységeinek részévé tenni, valamint diákjai esetében szélesebb köreiben is alkalmazni. A CI tárgyalásokat folytat a főiskolával, amelynek előmozdítására 2010 januárjában találkozót tűztek ki.

KPMG: Európa legnagyobb integrált könyvelőcégének része. A cég egyesült királyságbeli képzési igazgatója nagy érdeklődést mutatott aziránt, hogy tesztelje az eszközt a cég dolgozóival az Egyesült Királyságban. Erre az új esztendő folyamán kerül majd sor.

ARSENAL FC: az Arsenal dolgozói jelezték, hogy iskolás gyermekekkel és azok tanáraival szeretnék használni az Intercultoolt az Arsenal a közösségben program részeként. A CI vállalta, hogy megvizsgálja, hogyan lehet úgy módosítani az eszközt, hogy alkalmassá váljon a fiatal gyermekek körében történő használatra.

HML: Észak-Írország északnyugati részének egyik legnagyobb munkaadója is érdeklődik az eszköz iránt, és jelezte, hogy szeretné megtekinteni a gyakorlatban. A HML kifejlesztette saját esélyegyenlőségi eszközét, amelyet a vállalat egész területén alkalmaz.

A CHARTERED MANAGEMENT INSTITUTE (Észak-Írország) jelezte, hogy az eszköz hasznos lehet a vállalatok számára, különösen, ha migránsok bejövő csoportjait foglalkoztatják.

IFOA, Olaszország

Nemzeti szakképzés-politika – a szakképzésre vonatkozó törvények Olaszországban

Az állam meghatározott területeken kizárólagos törvényhozói hatalommal rendelkezik, beleértve az oktatás általános szabályainak definiálását, valamint az ország területén garantált állampolgári és társadalmi jogokkal kapcsolatos alapvető rendelkezések meghatározását.

A régiók kizárólagos törvényhozói hatalommal rendelkeznek minden olyan kérdésben, amelyet az Alkotmány nem utal egyértelműen az állam hatáskörébe, így a szakoktatás és szakképzés témakörében is fennáll esetükben a kizárólagos törvényhozói hatalom.

Egyes, jól meghatározott kérdésekben a régiók konkurens törvényhozási (concurrent legislation) hatalommal rendelkeznek; ez azt jelenti, hogy hatalmukban áll törvényeket hozni az állami törvényhozás hatáskörébe utalt általános szabályokat, alapelveket és alapvető kedvezményeket érintően; az oktatás kérdése konkurens törvényhozás alá esik; ebben a vonatkozásban a regionális törvényhozásnak tiszteletben kell tartania az iskolák autonómiáját.

Egész életen át tartó tanulás

Olaszország aláírta a Lisszaboni Egyezményt az egész életen át tartó tanulás ösztönzése céljából.

Vizsgákkal és végzettséggel/oklevelekkel kapcsolatos nemzeti szabványok

A jelen pillanatban nem létezik olyan specifikus, országos szintű struktúra Olaszországban, amelynek célja az ismeretek és képességek tanúsítása lenne, amint azt az Európai Képesítési Keretrendszer meghatározza. A regionális autonómia a szakképesítések tanúsítását is befolyásolja; ugyanakkor komoly munka folyik a tanúsítás nemzeti felügyelet alá sorolásának érdekében valamennyi szociális és szakmai partner bevonásával.

Az Intercultool összhangban áll a nemzeti szakképzés-politikával?

Az Intercultool összhangban áll az egész életen át tartó tanulás nemzeti stratégiájának alábbi prioritásaival:

- A szakképzési rendszerek vonzerejének növelése, érzékenyebbé tétele a munkaerő-piaci igények iránt; képzési kezdeményezések népszerűsítése a foglalkoztatott munkavállalók körében és a képzés minőségének javítása.
- A tanárok folyamatos képzésének elősegítése a szakképzés minőségi javításának eszközeként; a tanárok/trénerek készségeinek és kompetenciáinak fejlesztése.

Ajánlások az Intercultoolnak a nemzeti szakképzési rendszerbe történő integrálására

Figyelembe véve, hogy nincs a szakképzésnek specifikus országos szintű struktúrája Olaszországban, valamint hogy a régiók kizárólagos törvényhozási hatalommal rendelkeznek a szakképzés területén − az iskolák autonómiájának tiszteletben tartása mellett − a következő lépéseket találjuk fontosnak az eszköz főirányként való érvényesítése terén:

- Az *Intercultool* legjobb gyakorlattá való fejlesztése;
- Emilia-Romagna Régió felkeresése és az eszköz bemutatása;
- Az *Intercultool* legjobb gyakorlatként való elismertetése Emilia Romagna Régióban;
- Az eszköz ismertségének növelése a régióban, valamint specifikus kezdeményezésekkel történő összekapcsolása.

A szakképzésben dolgozó tanárok által az Intercultoolról adott visszajelzésekből származó, az eszköz továbbfejlesztésével kapcsolatos adatok

- A tartalomnak szorosabban kellene kapcsolódnia a négy különböző foglalkoztatási szektorhoz, pl. ha valaki a „szakképzés” szektort választotta, úgy a kérdéseknek és az eseteknek a szakképzéssel kellene kapcsolatban állniuk;
- Az eszköz értékelő rendszerének nem kellene dinamikusnak lennie. Most, mivel az értékelés dinamikus, a válaszadó értékelése a korábbi válaszadók által adott válaszok átlagának függvényében változik. Az értékelési rendszernek statikusnak kellene lennie, így kialakíthatóvá válna egy megfelelő *alapszint*, amely minden válaszadó esetében ugyanaz lenne.

ROC Drenthe College, Hollandia

Nemzeti szakképzés-politika – a szakképzésre vonatkozó törvények Hollandiában

Hollandiában a szakképzést − akárcsak az oktatás egyéb területeit − a hágai székhelyű nemzeti oktatási minisztérium irányítja.

A minisztérium dönt az iskolákban oktatott tanterv tartalmáról, azaz a tárgyakról és óraszámokról, amelyekért az iskolák éves szinten felelnek. Az általánosan kötelező tárgyak között szerepel a holland és az angol nyelv, a matematika és az állampolgári ismeretek. A többi kötelező tárgy az adott diák által tanult foglalkozástól/szakmától függ.

Egész életen át tartó tanulás

Hollandia aláírta a Lisszaboni Egyezményt az egész életen át tartó tanulás ösztönzése céljából.

Vizsgákkal és végzettséggel/oklevelekkel kapcsolatos nemzeti szabványok

A holland oktatási minisztérium határozza meg a (nemzeti és intézményi) vizsgák standardjait és teljesítésének ponthatárait annak érdekében, hogy a kibocsátott okleveleket a munkaadók és más iskolák egyaránt elismerjék, valamint hogy lehetővé tegye a diákok számára a felsőfokú tanulmányok folytatását.

Az Intercultool összhangban áll a nemzeti szakképzés-politikával?

Az állampolgári ismeretek tantárgy öt különböző komponensből áll. A diáknak mind az öt komponens terén egyéni előrehaladásról, fejlődésről kell tanúbizonyságot tennie. Ezek a komponensek az alábbiakkal kapcsolatos ismereteket fednek le: a munkavállalói szerephez szükséges, megfelelő szociális és szakmai készségek megszerzése; a politikai rendszer és a politikai pártok ismerete a szavazás vonatkozásában; a nemzeti és kulturális viselkedési normák megértésének képessége.

Az Intercultool értékes és innovatív eszköz lehet az állampolgári ismeretek tantárgy oktatásában. Az állampolgári ismeretek 2008-ig nem képezték fontos részét a nemzeti szakképzési tantervnek. Ez azt jelenti, hogy a szakképzésben részt vevő iskoláknak jelenleg eszközökre van szüksége.

Ajánlások az Intercultoolnak a nemzeti szakképzési rendszerbe történő integrálására

Az alábbiak fontosak az *Intercultool*nak a holland nemzeti rendszerbe történő integrálása szempontjából:

- Be kell mutatni *az állampolgári ismereteket és az Intercultoolt* mint legjobb gyakorlatot a szakképzésben részt vevő iskolák országos bizottsága és a CEDEFOP előtt;
- Publikációs szándékkal meg kell keresni a szakképzési tananyagok kiadóit.

A szakképzésben dolgozó tanárok által az Intercultoolról adott visszajelzésekből származó, az eszköz továbbfejlesztésével kapcsolatos adatok

- A tartalomnak szorosabban kellene kapcsolódnia a négy különböző foglalkoztatási szektorhoz, pl. ha valaki a „szakképzés” szektort választotta, akkor a kérdéseknek és az eseteknek a szakképzéssel kellene kapcsolatban állniuk;
- Az eszköz használatához szükséges regisztrációnak azonnalinak kellene lennie, és nem egy adminisztrátor jóváhagyásától kellene függenie;
- Az eszköz értékelő rendszerének nem kellene dinamikusnak lennie. Most, mivel az értékelés dinamikus, a válaszadó értékelése a korábbi válaszadók által adott válaszok átlagának függvényében változik. Az értékelési rendszernek statikusnak kellene lennie, így kialakíthatóvá válna egy megfelelő *alapszint*, amely minden válaszadó esetében ugyanaz lenne. Ez lényeges jellemző, ha valaki több diákcsoporttal dolgozik.

Következtetések

A partnerszervezetek által folytatott tényfeltáró felmérés eredményei azt mutatják, hogy annak ellenére, hogy Európa országai közösen elkötelezték magukat a Lisszaboni Szerződés mellett, és felismerték, hogy szükségessé vált az egész életen át tartó tanulás intézményi kereteinek harmonizációja, még mindig sok az eltérés, és jelentős nemzeti különbségek mutatkoznak a szélesebb közönség igényei, a politikai keretrendszerek és a gyakorlatok terén az egész életen át tartó tanulás elősegítését illetően a szakképzési rendszerek vonatkozásában. Ilyen körülmények között az Intercultool főirányként való érvényesítése szükségszerűen különböző stratégiák alkalmazását jelenti az európai és az egyes nemzeti szinteken:

1. Európai szinten szükséges lenne az eszköz ismertségének növelése.
Minden alkalmat meg kell ragadni az eszköz bemutatására, népszerűsítésére és legjobb gyakorlatként való elismertetésére az európai fórumokon.
2. Nemzeti szinten a stratégiák jelentős mértékben eltérhetnek az adott helyzettől függően. A főirányként való érvényesítés lehetséges stratégiáinak azonban közös eleme az a felismerés, hogy az eszközt különböző képzési környezetekben kell hatékonyan bevezetni. Ez a munka már megkezdődött, és ennek a jövőben is folytatódnia kell.
3. Kívánatos lenne összegyűjteni ezeknek a kísérleteknek az első tapasztalatait annak érdekében, hogy lépéseket javasoljunk az eszköz továbbfejlesztésére.

Az Intercultool számos alkalmazási lehetőséggel rendelkezik.

Először is, az Intercultool valójában az általában nehezen mérhető „soft skillek” területén alkalmazott kompetenciaértékelő teszt. Mint ilyen, szerepet játszhat az egész életen át tartó tanulás folyamata során az informális tanulás keretében megszerzett kompetenciák értékelésében, validálásában és tanúsításában. Ugyanakkor az eszköz az interkulturális kompetenciának a partnerség keretében kidolgozott, eredeti modelljén alapszik. Ez a keretmodell fontos ismereteket tartalmaz az interkulturális kompetencia természetét illetően, ezért maga is képzési anyaggá válhat a specializálódott szakmai közönség számára.

Mivel minden értékelő eszköz rendelkezhet lezáró és fejlesztő funkcióval is, úgy tűnik, hogy választani szükséges e két lehetőség között, és világosan meg kell határozni, hogy milyen irányba kíván továbblépni a partnerség az eszköz megismertetése, népszerűsítése során. Míg az értékelés és validáció lezáró megközelítései kifejezetten a tanulási eredmények formalizálását és tanúsítását célozzák, a fejlesztő megközelítések nem törekednek a formális tanúsításra, ellenben visszajelzést adnak a tanulási folyamatot vagy pályát illetően, kimutatják az erősségeket és gyengeségeket, továbbá a személyes és szervezeti fejlődés alapjául szolgálnak. „A fejlesztő értékelés számos helyzetben nagyon fontos szerepet tölt be az útmutatástól és tanácsadástól a vállalatok humánerőforrás-kezeléséig terjedően” (Cedefop 2009 p.29).

Ennek megfelelően előnyösebbnek tűnik, hogy kiaknázzuk az eszközben rejlő fejlesztő célú lehetőségeket, és hogy azt egyértelműen fejlesztő célú értékelő eszközként definiáljuk. Ebből következően az Intercultool legsikeresebb alkalmazása előreláthatólag képzések részeként történhet vagy a tudatosítás olyan eszközeként használható, amely a tanulót egy képzés felé orientálja. Emellett fennáll egy igen érdekfeszítő másik lehetőség is: az, hogy az eszközt az útmutató és tanácsadó mechanizmusba integráljuk egy rugalmas eszköztár egyik elemeként. Ilyen gyakorlati alkalmazásban az Intercultool hozzájárulhat az informális és nem formális tanulás validálására tett, egész Európára kiterjedő erőfeszítések sikeréhez, ezáltal pedig növelheti az egész életen át tartó tanulás tekintélyét és elismertségét a Lisszaboni Folyamat stratégiai célkitűzéseivel összhangban.

A CEDEFOP által az egész életen át tartó tanulásról kiadott stratégiai dokumentum (2009) a következő módon foglalja össze a kompetenciák validálásának előnyeit az informális szektorban:

• Elősegíti a mobilitást az oktatásban/képzésben és a munkaerőpiacon azáltal, hogy javítja az egyének hozzáférését az oktatáshoz és a foglalkoztatáshoz, és ily módon növeli az e téren való mobilitásukat;
• Segíti az oktatás és képzés hatékonyságát azáltal, hogy az egyének számára hozzáférést biztosít személyre szabott tanulási lehetőségekhez;
• Előmozdítja az egyének egyenlő esélyeit arra, hogy készségeiket és kompetenciáikat elismertessék függetlenül attól, hogy ezeket hol szerezték, ezáltal pedig segít megvalósítani az oktatás/képzés területén, illetve a munkaerőpiacon az egyenlőséget;
• Segíti a hátrányos helyzetű csoportokat, mint például a bevándorlókat és menekülteket, a munkanélkülieket és az idősebb munkavállalókat;
• Elősegíti az egész életen át tartó tanulást, mivel valószínűbbé teszi, hogy a tanulás egész életen át tartó elismerése realitássá válik;
• Megteremti a koherenciát más (uniós) országokkal;
• Kielégíti a szektorok megfelelő készségek hiányából fakadó igényeit, illetve azt a szükségletet, hogy a képzések megfeleljenek a szakképesítésekre vonatkozó szabályozásoknak;
• Segít megfelelő megoldást találni a demográfiai változásokra;
• A szakképesítések terén előálló hiányokra válaszul szolgálhat.

Bár a dokumentum következtetései szerint ezek igen szerteágazó elvárások, épp ezek azok a stratégiai területek, amelyeken az Intercultool hasznosnak bizonyulhat. A projektben részt vevő partnerek elkötelezettek amellett, hogy kiaknázzák az eszköz által nyújtott lehetőségeket ezen irányok terén. Kétségtelen, hogy ez nagy erőfeszítéseket kíván a marketing, a lobbizás és az érdekképviselet terén. A főirányként való érvényesítés azonban azt jelenti, hogy a validáció koncepciója és gyakorlata a „soft skillek” területén a képzési rendszerek szerves részévé válik „politikai, jogi, adminisztratív és pénzügyi szempontból” egyaránt (CEDEFOP 2009 p.21). A nonprofit és képzési szervezetekre nagy felelősség hárul ebben a folyamatban. A felelősségben azonban mások is osztoznak, nevezetesen azok, akik az intézményi környezet és a kapcsolódó politika kialakításáért felelősek.

Függelék
Az eszközzel kapcsolatos visszajelzések gyűjtésére szolgáló kérdések (tesztelési fázis)[17]

ÁLTALÁNOS

1. Milyen interkulturális problémákkal találkoznak a szakképzésben dolgozó tanárok/trénerek mindennapi munkájuk során? Kérjük, adjon meg példákat.

2. Támogatná-e, hogy diákjai, illetve kollégái érzékenyebben viszonyuljanak az interkulturális kérdésekhez? Kérjük, indokolja.

ALFA ESZKÖZ

3. Ön szerint az eszköz tartalma azt tükrözi, amivel a tanárok/trénerek találkoznak mindennapi életük/munkájuk során?

    a. Ha nem, kérjük, indokolja meg válaszát.
    b. Ha igen, kérjük, indokolja meg válaszát.

4. Könnyűnek találta a kérdések megválaszolását? Ön szerint könnyű vagy nehéz volt választ adni a kérdésekre?

5. Az eszköz mely részeit találta hasznosnak? Kérjük, írja le.

6. Növelte-e az eszköz használata az Ön interkulturális tudatosságát? Ön szerint ez segítségére lesz a tanítási helyzetekben?

    a. Ha igen, kérjük, indokolja meg válaszát.
    b. Ha nem, kérjük, indokolja meg válaszát.

7. Egyetért-e azzal, hogy az eszköz olyan kérdések sorát vonultatja fel, amelyek kielégítően bemutatják azoknak a „kulturális problémáknak és különbségeknek" a természetét, amelyekkel a szakképzésben dolgozó tanárok/trénerek szembesülnek?

8. Egyetért-e azzal, hogy az eszköz olyan helyzetek sorát mutatja be, amelyek reális képet nyújtanak azokról a kérdésekről és problémákról, amelyekkel a szakképzésben dolgozó tanárok/trénerek nap mint nap szembesülnek?

9. Amennyiben Ön jelenleg tanárképzésben vesz részt vagy vett részt az elmúlt néhány évben, egyetért-e azzal, hogy az eszköz segíthet azoknak a kérdéseknek a megértésében, amelyek napjaink társadalmában előfordulnak?

10. Milyen helyzetekben használná az Intercultool eszközt jelenleg? Használná-e diákjai interkulturális kompetenciájának fejlesztésére? Hogyan?

11. Ajánlaná–e az Intercultool eszközt a szakképzésben dolgozó többi tanárnak/trénernek, népszerűsítené-e körükben ezt az eszközt?

[17] Az eszköz módosítására és továbbfejlesztésére tett ajánlásokat a jelen kérdőív alapján dolgoztuk ki.

12. Van-e más olyan eset vagy helyzet, amely során fontolóra venné az eszköz használatát?

VÁLTOZTATÁSOK

13. Szeretnénk tökéletesíteni az Intercultool eszközt. Vannak-e javaslatai, és ha igen, melyek azok (pl. tartalom, validáció, tananyagfejlesztés, az eszköz továbbfejlesztése stb.)?