

TANULÁSI EREDMÉNYEK – EKKR – MKKR

Tót Éva

*Hogyan folyik a képzési keretrendszerek további fejlesztése?
Milyen alkalmazásai lehetségesek a tanulási eredményeknek?
Milyen kérdések, problémák merülnek fel a tanulási eredmények
gyakorlati alkalmazása közben?*

Bár a képzési követelmények tanulási eredmények formájában történő leírása korábban is létezett, az Unión belül 2004 óta kap kiemelt figyelmet és szakmai támogatást ez a megközelítés, úgy is mint a különféle eszközök (Europass, ECTF, EQF, ECVET, ESCO) közötti egyik fontos összekötő szál.

Az elmúlt években a tanulási eredmények értelmezésére, írásának technikájára vonatkozóan számtalan **útmutató** készült, amelyek elérhetők a világhálón. Már magyarul is több ilyen háttéranyag áll rendelkezésre.¹ 2015 végén a szakképzés és a felsőoktatás szereplői számára is készült két önálló segédlet.² Ezért a tanulási eredmények funkcióinak tárgyalásakor azok mibenlétét és megfogalmazásának módját már nem szükséges külön magyarázni.

Elvek és gyakorlati alkalmazás

Noha az általános elvek azonosak, a tényleges gyakorlat sok eltérést mutat. A Cedefop által 2009-ben végzett kutatás összefoglalója a tanulási eredmények használata közötti földrajzi és intézményi különbségekre hívta fel a figyelmet. Egy későbbi, 2014-es kutatás³ azt mutatja, hogy a tanulási eredmények használatára való **áttérés** felgyorsult, így az alkalmazás ma már **rendszer-szintűnek** nevezhető. Az átváltás sebessége függ attól, hogy van-e (és ha van, milyen) a nemzeti képesítési keretrendszer,⁴ milyenek a képesítési sztenderdek, milyen a tantervek szerkezete, a képzésben résztvevők felkészítése, a vizsgáztatás és értékelés jellemző módja. A tanulási eredmények meghatározásában is eltérések vannak országok, szektorok (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás) és intézmények között. A tanulási eredmények alkalmazása a szakképzésben nem jelent alapvetően új elemet, hiszen a szemlélet viszonylag közel áll az eddigi (kompetencia alapú) megközelítésekhez. Új fejlemény,

¹ Jórészt a TÁMOP fejlesztési projektek keretében készült anyagok, például:

<http://413.hu/index.php/hu/menue-2>

² 2015 decemberében Farkas Éva a szakképzési, Tót Éva a felsőoktatási szereplők számára készített segédletet, amelyek elérhetők a világhálón.:

http://www.oktatas.hu/LLL/konferenciak/segedletek_tanulasi_eredmenyek_irasahoz

³ 10 országban elemezték a szakképzésben és a felsőoktatásban használt, a tanulási eredmények leírására vonatkozó útmutatásokat. Az eredmények egyelőre csupán prezentációkban kerültek bemutatásra.

⁴ A téma szakirodalmában három alaptípust különböztetnek meg (1/szektorális, amely egyetlen képzési szektor (pl. szakképzés) képesítéseire vonatkozik 2/ áthidaló, amely a szektorok közötti kapcsolódásokat teremti meg 3/integrált, amely az adott országban megszerezhető összes képesítést egyetlen egységes rendszerbe rendezi el. Lásd bővebben: Temesi József: Nemzeti képesítési keretrendszerek kialakítása. Felsőoktatási Műhely 2010/1. 74. oldal. Emellett regionális keretrendszerek is léteznek, erre példa az Unió által kidolgozott European Qualifications Framework (Európai Képesítési Keretrendszer).

hogy az utóbbi években Európában a felsőoktatás is elmozdult a tanulási eredményeken alapuló megközelítés felé.

A tanulási eredmények széles körű használatából adódóan bizonyos **aggodalmak** is megfogalmazódnak.⁵ Felmerül, hogy talán túlságosan szűk azoknak a köre, akik részt vesznek a tanulási eredmények megfogalmazásában (főként maguk a képzők). Egyesek aggódnak, hogy a tanulás rendkívül összetett folyamatait nem képesek megragadni a leírások, és ez korlátozza a nyitott és aktív tanulás gyakorlatát. Kérdéssé vált az is, hogy milyen módon történik a tanulási eredmények konceptualizálása, illetve folyamatos megújítása. A túlságosan részletes leírások a "vizsgára tanítás" gyakorlatát ösztönözhetik, míg a túlságosan általános megfogalmazások megengedik a többféle értelmezést, és ezzel esetleg csökkenthetik az értékeléssel szembeni bizalmat. Kockázat rejlik abban is, hogy a túlságosan a formális képzésre szabott leírások megnehezítik, vagy éppen megvalósíthatatlanná teszik a nem formális és informális módon megszerzett kompetenciák értékelését. A témával foglalkozók egyre inkább azt szorgalmazzák, hogy a tanulási eredmények megfogalmazásakor egyúttal a megfelelő értékelési módszerek is kerüljenek azonosításra.

A **kihívások** egyrészt technikai jellegűek:

- A tanulási eredmények részletezettségének mértéke;
- Elegendő mozgástér biztosítása a helyi körülményekhez történő adaptáláshoz.

Másrészt a kihívások a tanulási eredmények tartalmát érintik:

1/ A már most, illetve a jövőben szükséges kompetenciák közötti megfelelő arány megtalálása;

2/ Annak a kérdése, hogy hogyan lehet **egyensúlyt** teremteni a **tudományos** alapú és a tantárgyakhoz kapcsolódó, illetve a **gyakorlati** életben releváns **tevékenységek** között;

⁵ Jens Bjornavold és Slava Pevec "Definition and writing of learning outcomes – Issues and questions", a Cedefop első "policy learning forum"-án 2015 szeptemberében elhangzott előadás

3/ Végül az, hogy hogyan lehet biztosítani a kompatibilitást a **különbőle szektorok** által (szakképzés, felnőttképzés, szakmai továbbképzés, felsőoktatás) megfogalmazott tanulási eredmények között.

A képesítési követelmények esetében sincs közös **formátuma** a tanulási eredmény alapú leírásoknak, így nehézséget okoz az összevetés. Terjedelmük rendkívül eltérő. Olykor egyetlen oldal, olykor pedig több száz.

A gyakorlat **egységesítésének** útját a témában érintettek többféle megoldás egyidejű alkalmazásában látják, például minél több érdekelt felet kell bevonni a tanulási eredmények írásába és értékelésébe. Emellett törekedni kell arra, hogy megfelelő egyensúly legyen az elmélet és a gyakorlat között, és törekedni kell standardok kialakítására, illetve elfogadtatására.

Egyes országokban (például Írországban) a képesítési keretrendszert már tervezési és irányítási eszközként használják, például a munkaerő-piaci politikában hosszú távú stratégiai célként fogalmazzák meg, hogy adott időszak cégére hány 4. vagy 5. vagy magasabb szintű képesítéssel rendelkező munkavállalónak kell rendelkezésre állnia. Egyes ír egyetemeken jellemző, hogy a tanárok egy évtizede folyamatosan "tanítják" a munkaadókat arra, hogy hogyan kell tanulási eredményeket írni és értékelni.⁶ Ez persze arra is utal, hogy a felsőoktatási intézmény és a munkaadók közötti kapcsolatra a folyamatos együttműködés jellemző.

A tanulási eredmények alkalmazásának egyik kiemelt területe a nem formális és informális tanulási környezetben szerzett kompetenciák **validálása** (elismerése). Sokan úgy vélik, hogy az elismerési eljárások során kiadott bizonyítványokban/képesítésekben nem kellene feltüntetni, hogy a formális képzéstől eltérő módon kerültek megszerzésre, mert ez a munkáltatók szemében leértékelheti az adott bizonyítványt. Mások éppen ellenkezőleg, úgy vélik, hogy bizonyos tevékenységek esetében a munkaadók szemében még előnyt is jelenthet a gyakorlati tapasztalatokon alapuló tanulás, és amennyiben az értékelés kritériumai azonosak a formális képzés elvárásaival, nem jelenthet hátrányt a nem iskolai közegben megszerzett tudást igazoló képesítés.

⁶ A felvetések megfogalmazásához felhasználásra került a Szlamka Erzsébet és Lux Zsófia által készített beszámoló a 2014 novemberében Corkban (Írország) rendezett "The writing of Learning Outcomes for assessment and validation" elnevezésű szemináriumról.

Olykor az is felmerül, hogy az ösztönzők, mindenekeelőtt a vizsgáztatók anyagi érdekeltségének hiánya gátolja a tanulási eredményekre alapozott elismerés terjedését (hiszen a megszokotthoz képest az értékelésben résztvevőktől komoly tanulást igényel az új paradigma megismerése).

Speciális kompetencia csoportok

Van egy olyan területe a munkaadók által elvárt kompetenciáknak, amelyeknek megfogalmazására egyelőre nincs kiforrott és egységesen alkalmazott módszer. Ezek az úgynevezett „*soft skills*” (olykor puha faktoroknak, vagy puha kompetenciáknak fordítják).⁷ Ugyanide sorolhatók a „*civic skills*” (állampolgári kompetenciák). Sokan javasolják, hogy érdemes lenne a formális oktatás és képzés tanulási eredményeinek írása és értékelése során ezt a két sajátos kompetencia csoportot is fejleszteni, illetve adott szakterületeken jelentős más elemekkel kiegészíteni. Ilyenek például az empátia, az emberekkel való türelmes bánásmód stb. Ezek különösen fontosak a szociális-, és egészségügyi szektor szakmáinál, vagy a vendéglátásban. E speciális kompetenciák értékelési módszereinek kidolgozása során érdemes lenne a nemzetközi ifjúsági szervezetek tapasztalatait tanulmányozni, illetve az önkéntes szektorban fejlesztett eszközöket, értékelési módszereket adaptálni.

A nem formális képzésben szerzett tanúsítványok⁸ keretrendszerbe sorolása

A képesítési keretrendszerek a kimenet alapú képzésszervezés legfőbb megvalósítási eszközei. Fejlesztésük gőzerővel folyik az uniós országokban. A képesítési keretrendszerek funkciója, hogy az adott ország lehetőleg valamennyi elérhető képesítését egységes, átlátható rendszerbe szervezzék. A legtöbb ország egyelőre a formális képzési programok keretrendszerbe sorolására fókuszál. Ez érvényes Magyarországra is. Egyelőre csak néhány országban történt meg (némelyikben már sok évvel korábban) a nem formális képzésben megszerezhető tanúsítványok

⁷ Az úgynevezett "puha faktorok" a csapatban való együttműködés készségét, a kommunikációs készségeket, a szervezőképességet, a flexibilitást, a mobilitást, az emocionális intelligenciát, a motiválhatóságot és a kreativitást foglalják magukban, de másféle tartalmi elemek és meghatározások is forgalomban vannak. A gazdasági, vállalati környezetben sokféle felmérés szerint a munkaadók ezeket a kompetenciákat értékelik a legtöbbször.

⁸ A hazai rendszerben a közoktatás államilag elismert bizonyítványt, a szakképzési rendszer szakmai képesítést, a felsőoktatás diplomát ad ki. Az iskolarendszeren kívüli (azaz nem formális) képzésben a nem országosan elismert tudást igazoló dokumentumok megnevezése tanúsítvány. (A teljesítmény alacsony szintje vagy az értékelés hiánya esetén a képzőintézmény csak látogatási igazolást ad ki.)

besorolása a keretrendszer szintjeire.⁹ A nem formális képzések keretében megszerzett tanúsítványok besorolása azonban olyan feladatot jelent, amelynek módszerei még nem érték el a gyakorlati alkalmazáshoz szükséges kidolgozottságot.¹⁰ Jelenleg ebben a témában az egymástól tanulás, a közös módszertan kidolgozása és kipróbálása van napirenden. Magyarország is résztvevője egy olyan nemzetközi projektnek (NQF-IN¹¹), amely célul tűzte a nem formális képzésből származó tanúsítványoknak a nemzeti keretrendszerbe történő besorolását segítő módszerek kidolgozását.

Összességében a tanulási eredmények és a keretrendszer alkalmazása a hazai szereplők számára még új megközelítés. Bár a tanulás már megkezdődött, a kezdeti eredmények mellett is még évtizedes fejlesztési folyamat előtt állunk.

⁹ Ennek módjáról részletesebben: Recognising Non-Formal Certificated Learning within and outside Qualifications Frameworks in the UK, the Netherlands and Finland.

http://scqf.org.uk/wp-content/uploads/2014/11/RecognisingLearning_UKFinalReport_web.pdf

¹⁰ Lukács Julianna 2015 nyarán a Dublinban megrendezett Tanulási eredmények egységeinek értékelése és validációja c. rendezvényről készült beszámolója is érinti ezt a témát.

¹¹ <http://www.nqf-in.eu/index.php/about-the-project>