

BERDE Csaba – MÓRÉ Mariann

A MUNKAVÁLLALÓI TUDÁS HASZNOSÍTÁSÁNAK ÚJ LEHETŐSÉGE FELSŐOKTATÁSI KERETEK KÖZÖTT

A szerzők tanulmányukban áttekintést kívánnak adni az előzetes tudás, a munkahelyi tanulás és a tudás felsőoktatási keretekben való elismeréséről. Céljuk az, hogy ráirányítsák a szervezetek figyelmét egy olyan törvény által biztosított lehetőségre, amelynek bevezetése érdeke a munkaerő-piaci szereplőknek is. Hazánkban az egyetemek/főiskolák még csak ismerkednek az előzetes tudás elismerésének elveivel, de a kutatások szerint nagyon gyenge az érdekeltségük. Ez a megközelítés változhat, ha a szervezetek, a szakmai kamarák megfogalmazzák a tudáselismerés iránti igényüket, s ezzel felgyorsítják a törvény által már biztosított validációs körű elterjedését.

Kulcsszavak: tudás, munkahelyi tanulás, validáció

A XXI. század globalizált világa olyan kihívások elé állította a munkáltatókat és a munkavállalókat, amelyek eredményeként megváltoztak a tudással kapcsolatos elvárások. A szervezetek új ismeretek birtoklását, képességek és kompetenciák meglétét várják el a munkavállalóktól, s ezeket a hagyományos iskolai keretek között csak korlátozottan lehet megszerezni. Ennek eredményeként a formális kereteken kívüli tudástöbblet legalább annyira szükséges, és legalább annyi haszonnal bír az egyének életében, mint az iskolai tudásszerzés. Ez az új megközelítés új szerepben jeleníti meg a tudás fogalmát, meghatározása új elemekkel bővül. A tudás több ezer éves történetéből az a következtetés vonható le, hogy a tudás egy törekvés, amely a világ megismerésére szolgál (Benedek, 1994). A filozófia oldaláról közelítve a fogalomhoz (Polányi, 1994) állíthatjuk, az ember lényegesen többet tud annál, mint amit a kommunikáció során közölni képes. Polányi Mihály értelmezésében a tudás egy része rejtve marad, ún. hallgatólagos (tacit) tudás, hiszen minden tevékenységi formában szert teszünk olyan ismeretekre, amelyek beazonosítása kívül esik a tudatosság határain. A hallgatólagos tudás szavakkal alig megfogalmazható, sok esetben fel sem tudjuk idézni milyen körülmények között tettünk szert rá. A tanulmány olvasóinak egy része felidézheti a személyi számítógépek

magyarországi megjelenésének éveit, amikor a használatához, az alkalmazáshoz nem álltak rendelkezésre tanfolyamok, s ezek híján egymástól és önmagunk hibáiból, következtetéseket levonva, sajátítottuk el a szükséges ismereteket. A számítógépes prezentációk készítését sem lehet csupán könyvekből, tanfolyamokból elsajátítani, a sok gyakorlás, az új technikák alkalmazása folyamatosan fejleszti a tudást. Lengyel Balázs a hallgatólagos tudás körébe sorolja az egyetemek doktori iskolájában folyó tudományos tevékenység egy részét (Lengyel, 2004). Egyetérthetünk Lengyel megállapításával, hiszen a kutatás módszertana, a számítógépes kutatási módszerek alkalmazása a kurzusok során és a szakirodalomból megtanulható, de a személyes interjúk lefolytatásához elengedhetetlen helyes viselkedés, az etikus kutatói magatartás már csak a témavezető személyes példamutatása alapján sajátítható el. Ugyanez a folyamat érvényesülhet a munkahelyeken, amikor egy új belépő a mentor és a kollégák magatartásának, szokásainak megfigyelése alapján sajátítja el a szervezeti kultúra néhány elemét. A tudás az oktatáselméletekben is alapfogalom. Csapó Benő meghatározása szerint az emberi tudásban az ismeretjellegű tudás és a képességjellegű tudás rendszert alkot, amelynek működtetéséhez szükséges integráció egy sajátos emberi jelenség (Csapó, 2002). Ennek az integrációnak

az egyik színtere az iskola, amely hosszú éveken át az egyes tudományterületek formalizált részeit oktatta. A technikai fejlődés, a számítógépek megjelenése azonban új utakat nyitott meg az ismeretszerzésben. A folyamat az iskolákat eddig ismeretlen kihívások elé állította, hiszen az informatika segítségével az előzőekkel összemérhető, esetenként azt meghaladó mértékű tudás megszerzésének esélye jött létre. A menedzsmenttudomány a tudásra mint erőforrásra tekint, s a közgazdaságtanban régóta folyik arról a vita, hogy magán- vagy köztulajdon-e a tudás. A kérdés ilyen felvetése a tudás gazdasági jellegére utal, amellyel történő gazdálkodás egyre fontosabb tényezővé válik a szervezetek versenyképességének megőrzésében. Erőforrásként tekintve a tudásra négy különböző módon megszerzhető tudástípust különböztethetünk meg (Boutellier et al., 2000):

- tudás a szocializáció által (a vállalati kultúra megismerése által jön létre),
- tudás a tapasztalás által (a folyamatok megfigyelése útján és a szervezeti rutinnal jön létre),
- tudás a dokumentáció által (a szervezetben fellelhető írásos anyagok tartalmazzák),
- tudás a termékben (az alkotás útján létrejövő, már értékesíthető tudás).

A szocializált és tapasztalati tudás hallgatólagos tudás, amelyet nehéz továbbítani, csak azok érthetik meg, akik jelen vannak a szervezetben. Ennek a tudástípusnak van szerepe a beillesztési folyamatban. A személyügyi tevékenységgel foglalkozó szakkönyvek azon része, amely a HR gyakorlati feladataival foglalkozik (Lévai – Bauer, 2004), a kiválasztás-felvétel összefüggésében határozza meg a beillesztés folyamatát. A beillesztési program általános szakasza minden új belépőt érint, és az alábbi területeken megszerzhető tájékozottságra koncentrál: munkaidő-szabályozás, szervezeti hierarchia, munkavédelmi szabályok és munkahelyi kultúra megismertetése, találkozó a munkahelyi vezetőkkel. A beillesztési program egyéni szakasza a betöltendő munkakörrel összefüggésben lévő tudás megszerzésére helyezi a hangsúlyt. A beillesztés minden esetben az információ körül forog, annak szükséglete/átadása formájában jelenik meg (Móré, 2011). Az új belépőnek információra van szüksége a munkakövetelményekről, az interperszonális hálózatról, a közvetlen munkacsoportról, a szervezeti kultúráról. A szervezet információt akar átadni, hogy az új belépőt a lehető leghamarabb integrálja, ehhez az átadáshoz használhatja fel azt a munkahelyi közösséget, ahová az új munkatárs került. Ez az információ válik tudássá, amikor birtoklójánál cselekvést vált ki (Sveiby, 2001), amely az alkalmaz-

kodásban testesül meg. A tudás különböző megközelítéseit kiegészítve szervezeti összefüggésben tudásnak határozzuk meg a szervezetben lezajló folyamatok megvalósításával kapcsolatos feldolgozott ismereteket. A tudás a változással, a fejlődéssel van összefüggésben, ezért időbeli és térbeli meghatározottsága is van. Idődimenzióját tekintve: nem szerezhető meg csupán az élet egy szakaszában, az egyéneknek egész életükön át kell a tudásra törekedniük. Térbeli dimenzióját tekintve: formális keretek között és azon kívül is megszerzhető, épülhet a bárhol megszerzhető egyéni tapasztalatokra.

A tudás térbeli dimenziója: tanulási utak

A vázolt tudásmegközelítések bármelyikét nézzük, közös bennük, hogy tudásra egyfajta tanulás útján tehetünk szert, a tanulás a tudás gyarapodásához vezető folyamatot jelenti. A tanulmány a felnőttkori (munkavállalói) tanulás kérdéskörét érinti, de a megállapításainkat nehezíti, hogy a felnőttek tanulásának (adult learning) nincs egy általánosan elfogadott definíciója. Az OECD 18 országra kiterjedő vizsgálata mutatott rá arra, hogy országonként eltérő terminológiákat használnak (Mihály, 2003). Az ekkor kibontakozó vitát befolyásolta az Európai Bizottság 2000-ben kiadott „Memorandum on Life Long Learning” dokumentuma, amely a tanulásban való részvételt a végeredmény szempontjaiból is vizsgálta, és különös hangsúlyt helyezett az informális tanulásra. A szakmai diskurzus következményeként ma a tanulás szempontjából felnőttek tekintjük azokat 18 és 64 év közötti állampolgárokat, akik befejezték a kötelező oktatás szakaszát. Tanulásnak tekintjük azt a tevékenységet, amely a felnőttek esetében az alábbi szempontok valamelyikét magában hordozza: formális, nonformális vagy informális keretekben folyik, és megállapítható, hogy abból mit tanul a felnőtt, beazonosítható, hogy személyes vagy szakmai indíttatás vezérli. Formálisnak tekintjük az iskolarendszerűen szervezett képzésekben folytatott tanulmányokat, amelyek befejezése bizonyítvány, oklevél kiadásával zárul. Nonformális a hierarchizált szerkezeti struktúrára kívüli tanulás, általában nem zárul hivatalos bizonyítvánnyal; lehet olyan szervezett keretekben lebonyolított oktatási tevékenység, amelynek célja egy meghatározott csoport képzési igényeinek kielégítése. Idetartozónak tekinthetjük a munkaerő-piaci tréningeket, szakmai továbbképzéseket, tanfolyamokat, amelynek keretében elsősorban tényszerű, lexikális ismeret szerezhető. Az informális tanulás a tanulás eredeti formája, szervezett kereteken kívüli folyamat, tapasztalati úton szerzett tudás az eredménye. Ennek tekinthető a tudatos önképzés, a spontán tanulás, a szocializáció, de tanulunk így

a médiából, internetről, a munkavégzéshez kapcsolódóan mások megfigyeléséből modellezéssel. Ez a tanulás egész életen át tartó folyamat, mert az egyének a napi tapasztalatokból, a környezeti hatásokból értékeket, attitűdöket, tudást, és nem utolsósorban kompetenciát szereznek, olyan ismereteket sajátítanak el, amelyek a munkavégzés szempontjából is relevánsak lehetnek. Visszautalva a korábbi tudásdefiníciókra, azt mondhatjuk, így alakul ki a Polányi által megnevezett (hallgatólagos) tacit tudás. A felnőttkori tanulásról folyó szakmai vita egyik szála azt tárta fel, hogy az iskolai keretek közötti tanítás-tanulás már nem képes választ adni a posztmodern kor kihívásaira, nem képes egyedüli forrásként megjelenni. A társadalmi struktúra korábbi viszonylagos állandóságának idején a lassan változó világhoz való alkalmazkodáshoz szükséges ismeretek megszerezhetőek voltak intézményi keretek között. Az általános műveltséget, a szakképzettség legfontosabb és hosszú távon fennmaradó ismereteit biztosította az iskola, ezzel akadályokat is gördített a jelentős társadalmi változások elé. Ez a szemlélet a XXI. századra tarthatatlanná vált. A tömegtermelésre berendezkedő „fordista” szervezetet felváltotta az a rugalmas vállalat, amely gyorsan alkalmazkodik a vevő igényeihez, rövid idő alatt képes akár egyedi kívánásokat is kielégíteni. Visszaszorultak a hagyományos technológiák, helyükbe lépett az a high-tech világ, amelyben a fejlődés mozgatórugója az IT-szektor. A folyamatosan megjelenő újítások a munkavállalóktól rugalmasságot, ezért permanens tanulást követelnek meg. A munkaerőpiacon olyan tudások és készségek erősödtek fel, amelyek biztosítását az iskolarendszerű oktatás nem képes megadni. A kompetenciákat az intézményrendszer nem fejleszti kellő módon, ezért felerősödött a hierarchizált rendszeren kívüli tanulási formák szerepe. Ez a változás azt eredményezte, hogy a felnőttkori tanulási kutatások meghatározójává vált a munkahelyi tanulás vizsgálata, hiszen a felnőtt társadalom tanulási tevékenységének egyre jelentősebb része realizálódik a munkahelyhez kötődően.

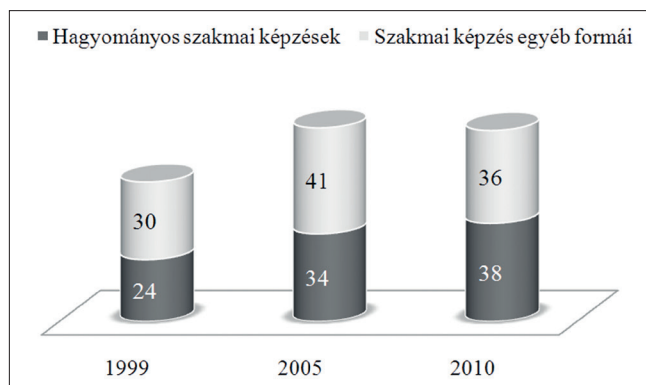
Középpontban a munkahelyi tanulás

A tudományos közélet téma iránti érdeklődést jelzi, hogy a 90-es évektől feltűntek azok a folyóiratok, amelyek elsősorban a munkahelyi tanulásról jelentenek meg cikkeket. Az egyik legismertebb ezek közül az „Employee Counselling Today”, illetve jogutódja, a „Journal of Workplace Learning”, amely 1997-től on-line formában tesz közzé tanulmányokat. Magyar nyelven nem található speciálisan ezt a témát középpontba helyező lap, a HR-területre szakosodott folyóiratok (Humánpolitikai

Szemle, Munkaügyi Szemle), valamint a Felnőttképzés és az Educatio jelentet meg írásokat a munkahelyi tanulásról. Az említett nemzetközi folyóiratokon kívül természetesen sok jelentős lap foglalkozik a munkahelyi tanulóval annak ellenére, hogy a fogalom egyértelmű definiálása még nem történt meg. A munkahelyi tanulás fogalma szoros összefüggésbe hozható az egész életen át tartó tanulás XX. században megjelent koncepciójával. A koncepció legtöbb értelmezője csak egy szereplőt, a munkavállalót tekinti érintettnek, holott a folyamatnak szerves résztvevője a munkaerőpiac másik oldala, a munkaadó. A munkaadók egy adott területre kiképzett dolgozóval kerülnek kapcsolatba, akinek a képessége, a kompetenciája az adott pillanatban megfelelő az elvégzendő feladat szempontjából, s akinek szakmai ismereteiről részben egy bizonyítvány, részben a munkatapasztalat során megszerzett tudás tanúskodik. Az iskolában megszerzett tudás azonban hamar elévül, a munkaadó és a munkavállaló nagyon hamar a fejlesztés-képzés kényszerű állapotába kerül. A felnőttképzésnek az a viszonylag új irányzata, amelyet ma munkahelyi tanulóként értelmezünk, megvalósulhat munkahelyen vagy munkahely által biztosított szervezeti keretek között, jelenti a szakmai képzés, továbbképzés és tanulás területeit, eredménye a személyes és társadalmi kompetencia fejlődése. A változó gazdasági-társadalmi környezethez történő legfontosabb alkalmazkodási stratégia mindkét szereplő számára a tanulás. A téma fontosságát jelzi, hogy a Központi Statisztikai Hivatal 2012-ben (Statisztikai Tükör, 2012) tett közzé egy, a munkahelyi képzésekre vonatkozó kiterjedt kutatást, amelyben a képzést támogató vállalkozások adatait korábbi kutatások eredményeivel hasonlította össze. A reprezentatív adatgyűjtés több mint harmincezer vállalat képzési politikáját tárta fel 1999 és 2005 között, ötéves periódusokban. Az adatok tanúsága szerint 2010-ben a vállalkozások 49%-a biztosított képzési lehetőséget a dolgozóinak, ez az arány megegyezik az öt évvel korábbi adattal. A vállalkozások mérete (az előző vizsgált évek adataihoz hasonlóan) jelentősen befolyásolta a képzési hajlandóságot. A nagyvállalatok 95%-a, a középvállalatok 74%-a támogatott valamilyen képzést 2010-ben, ez az arány a 10–49 főt foglalkoztató vállalkozások körében 43%. A képzés típusa szerinti elemzés lényegében a nonformális oktatásra fókuszál, s azt mutatja, hogy a vállalkozások a hagyományos szakmai képzést (kötött, előre meghatározott tartalommal, kifejezetten erre a célra kijelölt oktatóteremben) és a szakmai képzés egyéb formáit (a közvetlen munkahelyi szituációban folyó képzést, a tanulmányi látogatásokat, a tanulócsoporthoz tartozó képzést, az önképzést és a konferenciákon való részvételt) is támogatják (1. ábra).

1. ábra

Képzést támogató vállalkozások aránya a képzés típusa szerint az összes vállalkozás százalékában (%)



Forrás: saját szerkesztés Statisztikai Tükör 2012/16. 2. ábra alapján

2005 és 2010 között alig változott azoknak a szervezeteknek az aránya, amelyek a képzések valamilyen formáját ne támogatták volna. Eltérés csupán a belső megoszlásban fedezhető fel, hiszen növekedett a hagyományos szakmai képzések aránya (a KSH adatai szerint 2010-ben ezt a formát biztosító szervezetek belső forrásokra támaszkodva szervezték meg a szakmai oktatást). Az adatok értelmezéséhez szorosan hozzátartozik, hogy az adatfelvétel idején még nem volt érvényben az új szakképzési hozzájárulásról szóló 2011. évi CLV. törvény. Az új szabályozás szerint 2012. január 1-jétől a szakképzési hozzájárulásból nem finanszírozható a dolgozók fejlesztése, a nyelvórák, tréningek költsége (ennek a változtatásnak a hatásait a képzések szervezésére csak későbbi kutatások tárhatják fel).

Tanulás, motiváció, haszon

Tévedés lenne úgy gondolni a munkahelyi tanulásra, mintha az ténylegesen csak a legújabb korban játszott volna szerepet az egyének életében. Az emberek mindig is tanultak a munkahelyeken. 1770-ig (Mária Terézia ekkor alapította meg hazánkban az első rajziskolát az iparosok oktatása érdekében) iskolai szakoktatás hiányában a szakmai ismeretek elsajátítása a munkavégzés közben valósult meg. Az iskolák létrejötte azt eredményezte, hogy a tanulás elvált a munkától, megelőzte a termelést, egyénileg is hasznosítható életcélá vált. A XIX. század gépesített munkahelye a szakmai tudás megszerzése után annak biztos alkalmazását, esetleg a gyorsuló munkatempót kívánta meg, a további tanulás nem volt feltétlen része a munkavégzésnek. A XX. században kialakuló fogyasztói társadalom az iparral szemben új elvárásokat támasztott. A piaci verseny eredményeként a vállalati terméknek más cégek hasonló árujától külön-

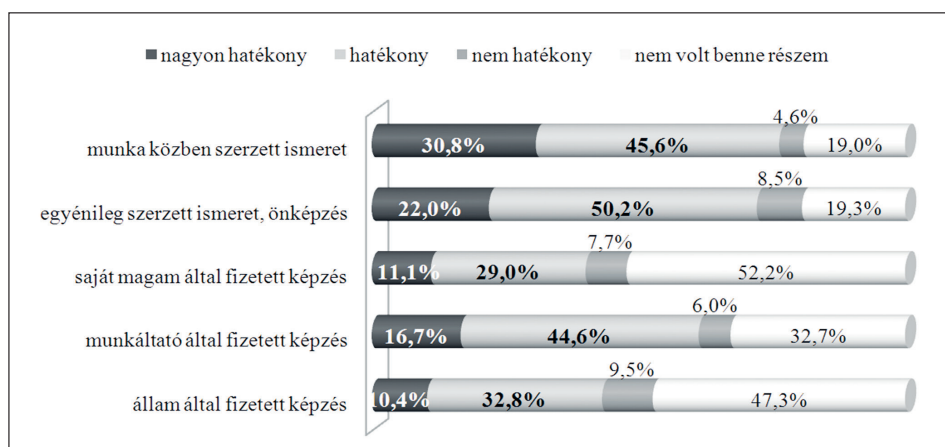
böznie kell, s a megkülönböztetés egy olyan újítás eredményeként jön létre, amelyet egy részben képzetesebb, de részben kreatívabb, széles körű kompetenciával rendelkező munkavállaló képes megalkotni. Ez a kreativitás nem szerezhető meg egyedül az oktatás hierarchizált világában. A korszerű munkahely korszerű munkavállalója mindenből és mindenhol kell, hogy tanuljon, életének szerves részévé válik az informális tanulás. Ennek a megközelítésnek a kutatása, az informális tanulás szerepe felerősödésének elemzése nem kiemelt témája a nemzetközi és hazai vizsgálatoknak. Az informális tanulás témakörét elsőként érintette a Központi Statisztikai Hivatal 2004-ben közzétett „Az élethosszig tartó tanulás” kutatása, amely azt mutatta be, hogy a 15–74 éves népesség különböző rétegei milyen mértékben kapcsolódtak be a különböző képzésekbe. A kutatás kitért az informális tanulásban való részvételre: a válaszolók harmada nyilatkozott arról, hogy tanult ebben a formában. Az informális tanulást mint önképzést és munkavégzés közben szerzett ismeretet érintette a „Kompetenciák a nonformális és informális tanulás tükrében” (Kálmán, 2009) elemzés. A 2.347 fővel végzett kérdőíves vizsgálat és a 27 fős fókuszcsoportos interjú a pedagógus-szakma képviselői, a legalább középfokú munkanélküliek és a pályakezdő munkavállalók válaszain alapul (2. ábra).

Az informális tanulás területét a „munka közben szerzett ismeret” és az „egyéni szerzett ismeret, önképzés” elemeire vonatkozó kérdések érintik. A megkérdezettek az ismeretszerzésnek ezt a két formáját vélik a leghatékonyabbnak, nagyon magas a munka közbeni ismeretszerzés hatékonyságának minősítése. Az informális tanulás irányultságára vonatkozóan leginkább a számítógépes ismereteket, a problémamegoldást, a kommunikációs készségeket, a munkavállalói jogokat jelölték meg a válaszolók.

Az informális tanulással összefüggésbe hozható adatfelvétel történt a TÁMOP 4.1.3 projekt keretében (Felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése, validációs rendszer alprojekt), de a kutatás elsősorban az ilyen úton megszerzett tudás elismerésével, és nem a formában való részvétellel kapcsolatban került sor, így nem tárt fel a munkahelyi tanulással kapcsolatos összefüggéseket. A projekthez kötődően a Debreceni Egyetem egyik képzésében kísérleti jelleggel bevezetésre került az előzetes tudás elismerése (validáció), s ehhez kapcsolódóan végeztünk két kutatást az eljárásban részt vevő hallgatók körében. A most ismertetett kutatás célja, hogy feltárja azoknak a hallgatóknak a képzési folyamatokban és az informális tanulásban való részvételét, motivációit, akik a portfolio módszerrel felmérték az előzetes tudásukat. A kutatás kérdőíves megkérde-

2. ábra

Tanulási formák választásának aránya

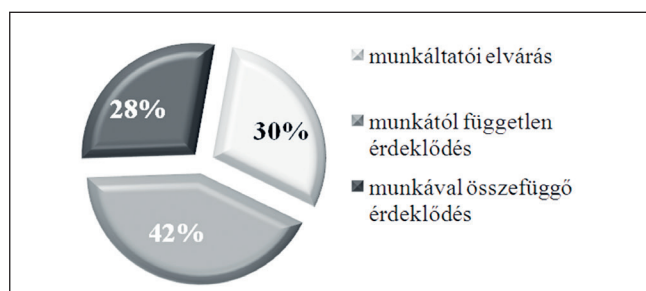


Forrás: saját szerkesztés Kálmán (2009) alapján

zében alapult, a minta tagjai a Debreceni Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó MA szakos levelező tagozatos hallgatói közül azok, akik kérvényt nyújtottak be az eljárásban való részvételre. Az EET MA szak célja olyan szakemberek képzése, akik támogatják a munkaadó-gazdálkodást, a vezetők döntési folyamatát, segítik az egyéneket pályatervezési döntéseik előkészítésében. A képzés 4 féléves, a teljesítendő kreditek száma 120, a teljes óraszám 1.350. A végzés feltétele gyakorlati ismeretek megszerzése munkahelyi környezetben 3 félév alatt összesen 230 órában. Az elemzés tárgyát megalapozó eljárás valamennyi érintettje kitöltötte a kérdőívet. A hallgatók fele (96 fő) a tanulási formák közül az informális tanulást is megjelölte. Az informális tanulással összefüggő korábbi kutatások a részvétel tényét, és annak jellegét vizsgálták, nem tárták fel annak motivációit. Ezt figyelembe véve kerestük az összefüggést a munkavállalói státusz és az informális tanulás között. A 3. ábra azt mutatja be, milyen motivációs tényezők játszottak szerepet az ismeretszerzésnek ebben a formájában. (A feldolgozásban azoknak a hallgatóknak az adatai szerepelnek, akik nyilatkoztak az informális tanulásról.)

3. ábra

Az informális tanulás indoka (%)



Forrás: saját szerkesztés (n=96)

Az adatok alátámasztják azt a feltételezést, hogy a XXI. század munkahelyén az informális tanulásban fontos szerepet játszik a munkavállalói státusz. A megkérdezettek 58%-a szerint ez a tanulási forma kapcsolatban van a munkatevékenységgel, s a tanulási motivációban közel azonos szerepet játszik az egyéni szakmai érdeklődés és a munkáltatói elvárás. A válaszolók ezt az elvárást a munkáltatóktól kapott szakmai anyagok olvasásával

teljesítik (15%), szakkönyveket, szakmai folyóiratokat olvasnak (22%). A válaszolók 42%-a nyilatkozott úgy, hogy az informális ismeretszerzés nincs összefüggésben a munkájával. A kutatás második részének eredményeit a későbbiekben ismertetjük.

A felnőtt korú munkavállalók képzésére és tanulási formáira vonatkozó adatok tükrében állíthatjuk, hogy a munkahelyi tanulás mint nonformális tanulási forma meghatározó szerepet tölt be a szervezetek életében, többségük a szakmai képzés valamilyen formáját támogatja. A munkahelyi tanulás mindkét szereplője (munkaadó és munkavállaló) számára komoly beruházás a tanulás, képzés. Az egyén fekteti be az energiát a folyamatba, feláldozza szabadidejét, sok esetben részt vállal a költségekből. A munkaadó számára szakmai, szervezési és anyagi kérdések merülnek fel: a munkafolyamatokat figyelembe véve kell biztosítani a szervezett formában zajló képzéseket, akkor is szükséges beruházni az oktatásba, ha annak fedezete csak nehezen teremthető elő. Ezek a vállalások mindkét fél részéről felvetik a kérdést: megtérül-e a befektetés, lesz-e haszna a tanulásnak/képzésnek? A formális tanulás haszna az egyén és a társadalom számára is kézzelfogható eredménnyel jár, ahogyan azt egy hazai kutatás bemutatta (Polónyi, 2004). A végzettségek szintje szerinti vizsgálati eredmények a többlettudás hasznát bizonyították. A nonformális és informális tanulás hasznosulásáról alig készül felmérés. Felfogásunk szerint a tanulás haszna az egyén-, szervezet- és az oktatási rendszerben történő érvényesítés szempontjai szerint is csoportosítható. Az oktatási rendszerben történő érvényesítés vizsgálatát az Európai Unió tudáselismerési eljárása okán tartjuk fontosnak (1. táblázat).

A formális tanulás haszna bizonyított tény az egyén, a szervezet és az oktatási intézmények szempontjából egyaránt. A nonformális és informális tanulás haszna

A különböző tanulási utakon szerzett tudás haszna

	Személyi haszon	Szervezeti haszon	Haszon az oktatási intézményben
Formális tanulás	– szakmai felkészültség bizonyítása – munkahelyi pozíció javulása	– szakmailag alkalmas munkaerő megtalálása – munkavégzés közben	– egymásra épülő képzésekben
Nonformális tanulás	– ismeretek bővülése – kompetenciák fejlődése – munkahelyi pozíció javulása	– munkavégzés közben	– nincs kialakult gyakorlat (általában nyelvi képzésekben beszámítják)
Informális tanulás	– kompetenciák fejlődése – esetenként szakmai tudás fejlődése – gyakran nem tudatosul	– munkavégzés közben	– nincs kialakult gyakorlat (általában nyelvi képzésekben beszámítják)

Forrás: saját szerkesztés

azonban korántsem egyértelmű. Álláspontunk szerint az egyének a nonformális tanulás eredményét az intézményi keretekben megszerezhető tudás eredményével akarják összehasonlítani. Az összevetés alapjának tekintik a tanulás szervezetségét, a kötöttségek, az erőfeszítések szükségletét, valamint az írásos dokumentum (valamilyen tanúsítvány, igazolás) kiadását. Ezeknek a képzési lehetőségeknek a szervezése vagy biztosítása több esetben is a munkahelyhez kötődik, a szervezeti szükségletek és igények alapján folyik, ezért annak hasznát – a munkavégzés közben a kompetenciák és ismeretek bővüléseként – rövid visszacsatolás útján felméri a munkaerőpiac mindkét szereplője. A munkahely szempontjai szerint részben a gyakorlatban azonnal alkalmazható, részben a papír által igazolt tudás a fontos. Az előzetes tudás felmérése kifejezést a szervezetek nem használják, ennek ellenére létezik az elismerés gyakorlata. A felvételi interjúk jellemző pontja az ismeretanyag feltérképezése, szívesen veszik a különböző módokon megszerzett tudás és a kompetenciák bemutatását a motivációs levélben. A kommunikációs készségek megléte, a csoportmunkára való alkalmasság, a projektgondolkodás, a nyelvtudás (és nem a bizonyítvány) olyan kompetenciák és ismeretek, amelyek lassan már a középvezetők esetében is természetesekek. Az informális tanulás útján megszerzett tudás elismertetése összetettebb. Az a tudás, amit az egyének az életük során önálló tanulással vagy tapasztalati úton szereztek, sok esetben még önmaguk számára is nehezen beazonosítható, hiszen bizonyítani csak munkavégzés közben tudják. Az informális tanulás eredményét a munkahelyeken a nonformális úton szerzett tudáshoz hasonló módon elfogadják, értékelik. Az oktatási rendszerben a nonformális és informális úton szerzett tudás érvényesítése korántsem egyszerű. Az ismereteket igazoló tanúsítvány nem kompatibilis a hivatalos bizonyítványokkal, a kompetenciák beazono-

sítására nincs kialakult gyakorlat. A felnőttképzési intézményeket törvény kötelezi az előzetes tudás felmérésére, az ismétlések kiküszöbölésére, de sok esetben ezt csak a nyelvi kurzusok csoportjainak kialakításakor alkalmazzák. A felsőoktatási intézményekben még erre sincs kialakult gyakorlat. Az iskolák, az egyetemek nem tudnak vagy nem akarnak kezdeni semmit az informális úton megszerzett tudással. A megközelítés háttérben részben az áll, hogy az oktatás a státusversengés egyik eszköze, az egyének társadalmi státusa függ a végzettségtől, s az elismerés magában hordozza annak a kockázatát, hogy egyesek kevesebb erőfeszítéssel szereznek meg szimbolikus javakat, s ezzel társadalmi és gazdasági előnyökhöz jutnak. Az előzetes tudás elismerése különösen a társadalmi kiváltságokkal rendelkező rendszerekben (ilyen az egyetem) válthat ki nagy ellenállást (Michelson, 2006), mert itt folyik a legnagyobb harc az erőforrások megszerzéséért.

Tanulmányunkban már részleteztük, hogy a munkaerőpiac mindkét szereplője számára jelentős beruházás a tanulás, bármilyen formában történjen is az. Az egyéntől energiát, időt, részben anyagi ráfordítást, a munkaadóktól szervezést, beruházást kíván. Az erőforrásokkal, a tudással való gazdálkodás szempontjait figyelembe véve fontos, hogy a felnőttek tanulási folyamatában kiküszöbölhető legyen az ismétlődés, felismerhetővé váljon a tudás hasznossága, a tanulás folyamatáról való gondolkodásban szemléletváltás történjen, az elismerést az oktatási intézmények is bevezessék. Ez a szemléletváltás az Európai Unió több államában is megtörtént, hazánkban most zajlanak az első kísérletek.

Az előzetes tudás elismerésének rövid áttekintése

Az előzetes tudás elismerésének leghosszabb időre visszatekintő hagyománya Franciaországban van (már az 1930-as években a mérnöki szakmában lehetőség volt arra, hogy a gyakorlati tevékenység során szerzett tudást

egy állami mérnöki diploma kiadásával ismerjék el). Itt a validáció kifejezést használják, s mára az európai szóhasználatban is ez terjedt el leginkább. Az elismerés az egyetemi programokban az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban jelent meg először az 1990-es években, amelynek keretében a tapasztalati tanulás mennyiségi mérésén kívül annak az oktatási rendszerbe való beépítése, a felvételi és tanulmányi mentességek kialakítása is megtörtént. A kísérleteket folyamatos tudományos kutatások mellett végezték, amelyeknek eredményeként a rendszer ismertté vált az egész világon. A módszert először alkalmazó országokban a cél a foglalkoztatási és képzési lehetőségek fejlesztése volt, amely egyúttal új utakat nyitott a felsőoktatásban is. Az európai elterjedést és az elméletek újratárgyalását az Európai Bizottság 2006-os felnőttkori tanulásra vonatkozó cselekvési programja gyorsította fel, amely hangsúlyozta, majd 2011-ben megerősítette ennek az integrált rendszernek a kifejlesztését (I1). A program alap gondolatát olyan statisztikai mutatókra alapozták, amelyek szerint a felnőttkori tanulásban való részvétel csökkent a 25 és 64 év közötti népesség körében. 2005-ben ebben a korcsoportban 9,85% volt az arány, amely 2010-re 9,1%-ra csökkent (I1: C372/2). A cselekvési terv 2020-ra 15%-os tanulási részvételt tart kívánatosnak, ezért látta szükségesnek a program kidolgozását. Az elvárások között a felsőoktatási intézmények számára is szerepel felszólítás. Az egyes tagállamoknak olyan rendszert kell kialakítani, amelyek ösztönzik az egyetemeket arra, hogy vegyenek fel kevésbé hagyományos profilú hallgatókat (pl. felnőtteket), s ezzel megfeleljenek a társadalmi igényeknek, a demográfiai kihívásoknak. Az állásfoglalás szerint az előzetes tudás elismerése az egész életen át tartó tanulásra irányuló stratégia sarkalatos pontja. A bármilyen formában megszerzett tudás elismerése lehetővé teszi az érintettek számára, hogy egy adott szinten bekapcsolódhassanak egy tanulási programba, kompetenciákra alapozva előrelépést tegyenek egy képesítés megszerzése felé. Az elismerés értéket ad a korábbi tanulásnak, az egyén időt és pénzt takarít meg azáltal, hogy csökkenti vagy megszünteti az újratanulást. A társadalom is profitálhat az elismerési eljárásrendből, mert kevesebb közpénz felhasználásával juttatja tudáshoz az embereket. A javasolt program az Európai Bizottság szerint elősegíti, hogy a munkáltatókban még jobban tudatosuljon, hogy a tanulás hozzájárul a versenyképesség, az innováció és a vállalkozói készség és a munkavállalók munkaerő-piaci mobilitásának növeléséhez. Az előzetes tudás elismerésének megközelítését Franciaországban is változások kísérték. A törvényi háttérrel többször módosították, a legutolsó változás 2002-ben lépett életbe, amelynek értelmében képesítés akár egyetlen intézmé-

nyi modul teljesítése nélkül is megszerezhető legyen. A törvény megalkotóit társadalompolitikai tényezők befolyásolták. Franciaországban azt ismerték fel, hogy a munka melletti tanulási formák jelentős része nem ad végzettséget. A felmérések azt bizonyították, hogy a munkavállalók 30%-a olyan munkakört tölt be, amelyhez megvan a szakmai tudása, de nincs meg a végzettsége. Olyan elismerési eljárásokat vezettek be, amelyek eredményeként a valamilyen formában megszerzett tudás elismerése által a tanulmányi mentesség elérhető. Természetesen a politikusokra költségvetési szempontok is hatottak. Komolyan megnövekedett a végzettséggel rendelkezők száma úgy, hogy annak költségvetési kiadásai meg sem közelítették a képzés teljes idejére fordítandó összeget. A felsőoktatás világában alkalmazott eljárásrend elfogadásáról, tapasztalatairól kevés elemzés készült. Ezek egyike Marin Gross tanulmánya (Gross, 2008) amely az Egyesült Királyság, Svédország, Belgium és Észtország validációs tapasztalatait tárta fel, ahol már komoly múltja van a tudás elismerésének. Az eredmények szerint az egyik legnehezebb feladat a validáció során, hogy az előzetes tanulás nem kötődik a tantervek logikájához, ezért roppant nehéz beleilleszteni abba. Bár minden tanulás alapja a tapasztalat, az egyetem tudományos világa mégis nehezen fogadja el azt. Több országban is az volt az oktatók véleménye, hogy az egyetem nem az a hely, ahová hozzák a tudást, hanem az, ahonnan viszik. A másik nehézséget az elismerési eljárás szemléletének elfogadása jelenti, mert a validáció egy tanulóközpontú folyamat, a hangsúly a vizsgáztató tanárról a tanulóra esik. A validáció nagyfokú hozzáférést biztosít a tanulóknak olyan javak megszerzésére, amelyhez az eljárás nélkül nem juthatnának hozzá, s ez több helyen is ellenérzéseket vált ki. Az egyetem és az egyén érdekei nagymértékben különböznek egymástól. Az egyén érdeke a tudást igazoló dokumentum rövidebb úton való megszerzése, az egyetem érdeke a tudást igazoló bizonyítvány nehezebb feltételek mellett történő megszerezhetősége. Marin Gross kutatásának egyik fontos megállapítása, hogy mára már a professzorok is elismerik, hogy a validációs eljárással bekerült hallgatók sokkal motiváltabbak társaiknál.

Magyarországon az előzetes tudás értékelése kifejezést a 2001-es felnőttképzési törvény fogalmazta meg. A 17. § (2) szerint: „A képzésre jelentkező felnőtt kérelmi tudásszintjének előzetes felmérését, amelyet a felnőttképzést folytató intézmény köteles értékelni és figyelembe venni.” 2004. VI. 22. FMM az akkreditációs eljárás szabályairól szóló rendelet 8.§-a előírja, hogy az előzetes tudásszint mérésének kötelezettségét a felnőttképzési tevékenységet folytatók esetében. A felsőoktatásban a munkatapasztalathoz vezető tudás elismeré-

sét a 2005. évi CXXXIX. törvény 58. § (7) bekezdése szabályozta, amely szerint a korábbi tanulmányokat és a munkatapasztalatot legfeljebb harminc kredit erejéig tanulmányi kötelezettség teljesítéseként el lehet ismerni. Az új, 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról az elismerést a 49. § (6) és (7) pontjaiban rögzíti, és a következő módon szabályozza: „(6) A kreditárviteli bizottság az előzetesen megszerzett tudást, munkatapasztalatot e törvényben, valamint kormányrendeletben meghatározottak szerint – tanulmányi követelmény teljesítéseként elismerheti. A 49. § (3)–(6) bekezdésben meghatározottak végrehajtásával kapcsolatos kérdéseket a tanulmányi és vizsgaszabályzatban kell szabályozni, azzal a megkötéssel, hogy a hallgató a végbizonyítvány (abszolutorium) megszerzéséhez – a felsőoktatási intézményben folytatott, illetve más korábbi tanulmányok, továbbá az előzetesen megszerzett tudás kreditértékként való elismerése esetén is – a tanulmányi és vizsgaszabályzat szerinti kreditet, de legalább a képzés kreditértékének harmadát az adott intézményben köteles teljesíteni.” A törvényhez kormányrendelet a vonatkozó szakasz esetében még nem készült, a munkatapasztalat fogalmának meghatározása nem történt meg. A beszámítható kreditek tekintetében nagy mozgásteret enged a törvény, az előzetesen megszerzett tudással a képzés kreditértékének akár 2/3 része is kiváltható. Ez a lehetőség az Európai Unió államaiban alkalmazott validációs gyakorlat egy részénél is nagyobb szabadságot biztosít a magyar egyetemeknek. A törvényhozást megelőzte, hogy a kormány az előzetes tudás elismerésének ügyét a TÁMOP 4.1.3. projekt egyik elemeként támogatta, ennek eredménye a validációról szóló átfogó munka (Derényi – Tót, 2011), amely egy általánosan érvényesíthető eljárásrend alapjait írja le.

A projekt előzményének tekinthető az a kutatás, amely a Tempus Közalapítvány megrendelésére készült (Derényi, 2008), és egyebek mellett a formális tanuláson kívüli szerzett tudás elismerésével összefüggő gyakorlatra és attitűdre fókuszált. Az elemzésben 26 felsőoktatási intézmény 134 oktató és nem oktató státusban álló alkalmazottja töltötte ki a kérdőívet. Az összes válaszoló 12,3%-a úgy vélte, nem kívánatos a formális kereteken kívül szerzett tudás elismerése a felsőoktatásban, és 23,5% szerint erre nincs is igény. A 2005. évi felsőoktatási törvény hatályának idején a TÁMOP 4.1.3. projekt keretében készült egyik kutatás (Kraiciné, 2010) részletesen elemzi a munkatapasztalat beszámítására vonatkozó eljárásrendeket és a validációval kapcsolatos attitűdöket. A nem formális környezetben megszerzett tudás – a munkatapasztalat – beszámítása kapcsán a kutató eredménye szerint a részidős képzési formákban a 3 éves munkatapasztalatot több intézményben is elfo-

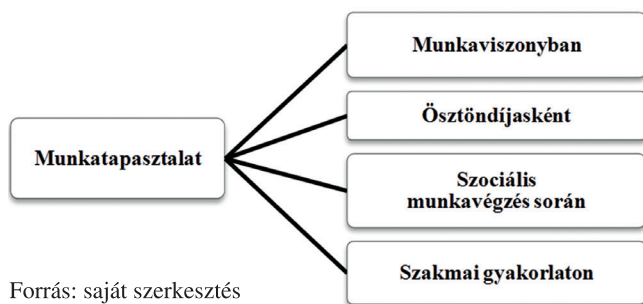
gadják az intézményen kívüli gyakorlat teljesítéseként. A kutatás példaként említi a Corvinus Egyetemet, ahol a levelező tagozatos képzések esetén tételesen felsorolja azokat a közzsférába tartozó munkahelytípusokat, ahonnan érkező hallgatók egyéni kérelmét a munkáltatói igazolás megléte esetén az oktatási dékánhelyettes bírálja el. A kutatásban megkérdezett oktatók mintegy 8%-a nyilatkozott úgy, hogy a továbbképzésekben megszerzett tudás beszámítását elképzelhetőnek tartaná, de még az 5%-ot sem érte el azon válaszolók száma, akik az informális úton megszerzett tudást elismerhetőnek vélik. A vizsgálatban nem találtak arra vonatkozó gyakorlatot vagy példát, hogy a munkahelyi tanulás vagy az önképzés bármely formáját a felsőoktatásban elismernék, sőt erre vonatkozó tervek sem léteznek.

Hasonlóképpen a civil szférában szerzett kompetencia elismerése sem vetődik fel, még az egyházi intézményekben sem, ahol pedig gyakran előfordul, hogy a hallgatók rendelkeznek egyházi közösségekben megszerzett validálható tudással. A validációval kapcsolatos attitűdvizsgálat eredménye szerint az oktatók ellenérdekeltek a folyamatban. A validáció pluszfeladatként jelenik meg, nem számítható be az óraterhelésbe, a tanulmányi osztály munkatársai számára pedig olyan külön feladat, amelyért nem jár díjazás. A kutatók arra is keresték a választ, van-e a munkaadók oldaláról bármilyen vélemény a validációval kapcsolatban. A Kereskedelmi és Iparkamarához az egyetemek részéről semmilyen megkeresés, információkérés nem érkezett, nincs élő kapcsolat a kamara és az intézmények között. Ennek ellenére a kamara nyitottságot mutatott a munkatapasztalat által megszerzett tudás elismerésével kapcsolatban. Munkavállalók körében 2004-ben készült először kutatás (Varró, 2004) levelező tagozatos hallgatók körében az informális tanulás eredményének hasznosításáról. A vizsgálatban részt vevő hallgatók még csak két évet tanultak a kreditrendszerben, ennek ellenére a megkérdezettek 87,3%-a elfogadhatónak tartaná, ha a korábban megszerzett tudását kreditekben elismernék.

A TÁMOP 4.1.3. projektben kidolgozott elképzelések intézményi szintű kipróbálásában a Dunaujvárosi Főiskola volt a közreműködő. Tanulmányunkban korábban már utaltunk arra, hogy a projekt elemeinek megismerése kapcsán a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kara tett kísérletet önállóan a validáció megvalósítására az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzés levelező tagozatán 2011-ben. A most ismertetésre kerülő kutatásban a validáció bevezetése előtt felmértük a szakra beiratkozott hallgatók különböző tanulási módokban való részvételét. A megkérdezés idején 317 hallgató került jogviszonyba ezen a szakon levelező tagozaton a karral, a kitöltési hajlandóság 100% volt.

4. ábra

A munkatapasztalat megszerzésének formái



Forrás: saját szerkesztés

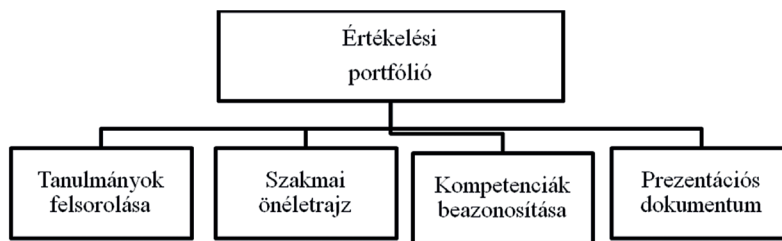
A mesterképzésben részt vevő hallgatók 85%-a nyilatkozott úgy, hogy az alapidiploma megszerzését követően is fejlesztette tudását valamilyen módon. Iskolai kereteken kívül a hallgatók 30%-a egyszer, 32%-a kétszer, 13%-a háromszor, 10%-a háromnál több alkalommal vett részt képzésben. A hallgatók 41%-a esetében a munkáltató fizette a képzés teljes költségét, s további 18% esetén is részt vállalt a költségekben. A megkérdezettek döntő többsége (80%) hasznosnak és eredményesnek ítélte meg azt a képzést, amelyben részt vett, az anyagi és személyes tehervállalás megtérült a számára. A válaszolók egyharmada olyan képzésben szerzett új ismereteket, amelyet a munkahelye szervezett. Az iskolai rendszeren kívüli képzésben való részvétel motivációjaként a válaszolók 32%-a a kompetenciák növelését, 20%-a munkáltatói elvárást, 16%-a új munkahely esélyét, 5%-a a munkahely megtartását jelölte meg. A hallgatók fele nyilatkozott úgy, hogy rendszeresen képi magát informális úton. A megkérdezés eredménye megfelelő alapot teremtett az előzetes tudás elismerési eljárásának (validáció) kísérleti bevezetésére. A nemzetközi szakirodalom alapján a validáció első lépéseként a kar definiálta a munkatapasztalat fogalmát ezen a szakon: munkatapasztalat az olyan tevékenység, amelyet a kérelmező hallgató legalább 3 évig folytatott (nem feltétlenül folyamatosan), és az alábbi munkaterületekről származik: bármely vállalat/vállalkozás humánpolitikai, vagy az ilyen feladatokat ellátó szervezeti egysége, közigazgatási, közszolgálati szervezet/intézmény humánpolitikai szervezeti egysége, munkaügyi központ bármely szervezeti egysége, munkaerő-közvetítéssel, kölcsönzéssel foglalkozó szervezet, karrier- és életvitel-tanácsadással foglalkozó szervezet, pályaválasztással, pályatanácsadással foglalkozó szervezet, munkaerő-piaci, foglalkoztatási folyamatokkal foglalkozó szervezet, felnőttképzéssel, felnőttoktatással foglalkozó szervezet.

A 4. ábra mutatja be, hogy az eljárásrend alapján a munkatapasztalat több formában is megvalósulhat.

A meghatározás elve a XXI. század atipikus foglalkoztatási formáinak elismerése. Az előzetes tudást a kar a gyakorlati és a szakmai kurzusok követelményeinek teljesítéseként is elismeri. A gyakorlat kiváltására irányuló kérelem elbírálása a munkát adó szervezet által kiadott foglalkoztatást igazoló dokumentum vizsgálata, valamint egy részletes, a konkrét munkatapasztalat leírására szolgáló szakmai önéletrajz alapján történik. Az előzetes szakmai tudás megállapításakor ez a követelmény újabb elemekkel egészül ki. Két módszert ötvöztött az intézmény: a deklaratív módszert (a dokumentumok alapján történő beszámítást) és a kompetenciaportfóliót (a munkavégzés során keletkező kompetenciák bizonyítását), amelyet szóban is meg kell védeni. Az 5. ábra mutatja be a portfólió tartalmi elemeit.

5. ábra

A portfólió elemei



Forrás: saját szerkesztés

A tanulmányok felsorolása csak részben jelenti a formális keretek között megszerzett bizonyítványok bemutatását. A validációs bizottság értékeli minden kurzust, tanfolyamot, amelyben a kérelmező ismeretekre vagy új kompetenciákra tett szert. A szakmai önéletrajz tartalmi követelményei között szerepel a szakmai tevékenység részletes kifejtése, a napi munkatevékenység leírása, megnevezve, hogy az elvégzéshez szükséges ismeretekre milyen úton tett szert a hallgató. Elvár a bizottság egy munkahelyi értékelést, az elismerések felsorolását. A kompetenciák beazonosítása a legnehezebb feladat a kérelmezők számára, a tanácsadási szolgáltatásnak ebben a szakaszban van a legnagyobb jelentősége. A prezentációs dokumentum a szóbeli meghallgatás során előadásra kerülő ppt bemutató előzetesen benyújtott anyaga. Az eljárásrend lebonyolításához a Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar Tanácsadó és Felnőttképzési Központot hozott létre, tanácsadói szolgáltatást biztosít. Az eljárás formai és tartalmi követelményeit a validációs bizottság folytatja le, amelynek tagjai a szak oktatóiból és a szakma képviselőiből állnak. Az értékelésben a bizottság az alábbi szempontokat veszi figyelembe: a beadott dokumentumok hitelessége, a do-

kumentumok világos magyarázata, a gondolati mélység, önértékelés, minőség, forma. A validációs eljárásban a hallgatók térítés ellenében vehetnek részt.

A validációs kísérlet komoly hallgatói érdeklődés mellett folyik a karon. A szakon jogviszonyba került 337 hallgató közül 114 fő kérte a gyakorlati követelmények, 39 fő a tantárgyi követelmények alóli felmentést. A tanácsadás egyebek mellett azt is jelentette, hogy a hallgatói anyagokat egy előzetes formai bírálatnak vetették alá, amelynek alapján 7 hallgató visszavonta a tantárgyi elismerésre vonatkozó kérelmét. A sikeres validáció a költségtérítéses képzésben részesülő hallgatók számára megadja az esélyét, hogy a kiváltott krediteknek megfelelően csökkenjen a költségtérítés összege. A portfólió értékelését igény esetén a kar (a hallgató hozzájárulása esetén) a munkáltató számára elérhetővé teszi. Az eljárásból leszűrhető tapasztalatokat felhasználva a Debreceni Egyetem keresi a megoldást, hogy más karokra is kiterjessze az előzetes tudás elismerésének lehetőségét. Az egyetem szenátusa Validációs Bizottságot hozott létre, amely koordinálja, támogatja a validációs folyamatot. Új útkeresésként a TÁMOP 6.2.2/B/12/1 projekt keretében valósul meg a képzések közötti átjárhatóság és a munkatapasztalat elfogadása az OKJ ápoló – BsC ápoló, illetve a mentőápoló-mentőtiszt képzési programokban. Az előzetes ismeretek beszámítása által lehetővé válik a diplomás alapképzés idejének lerövidülése. A Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karának kísérlete modellként szolgálhat más felsőoktatási intézmény számára is.

A törvényi lehetőség és a kísérletek eredményeinek felhasználása Magyarországon is megteremtette az előzetes tudás elismerésének bevezetését a felsőoktatási intézmények számára. A nemzetközi példák azt bizonyítják, hogy az akadémiai szféra minden országban próbált ellenállást tanúsítani, de a megfelelő szabályozás, az eljárás által felvett hallgatók motiváltsága változtatott a szemléletmódon. Több országban kutatások, Észtországban doktori program épül a validációval összefüggő kérdések feltárására. A nemzetközi tapasztalatok és az Európai Unió állásfoglalásai nyomán várható, hogy a validáció hazánkban is egy elfogadott elem lesz a felsőfokú képzéseknek.

A validáció szerepe a munkaerő-piacon

Meglátásunk szerint a munkahelyi tanulás fogalma és az előzetes tudás elismerése (validáció) szorosan kötődik egymáshoz mind a munkaadó, mind a munkavállaló nézőpontjából. A nagyvállalatok erőforrásokat biztosítanak munkavállalók képzésére, az alkalmazottak energiát fektetnek be, sok esetben részt vállalnak

a költségekből, feláldozzák szabadidejüket. A hatályos felsőoktatási törvény megteremti a lehetőségét a különböző tanulási utakon szerzett tudás elismerésének, s felfogásunk szerint ez a validáció a munkaerőpiac szereplői számára előnyökkel jár.

A validáció mint munkaadói érdek: A formális úton megszerzett tudás még akkor is számottevő költséggel jár, ha államilag finanszírozott képzésben vesz részt egy munkavállaló. A tanulmányi szerződéssel támogatott tanulás esetén az utazási költség, a tanulmányi szabadság idejére kieső teljesítmény is érinti a munkáltatót. Ez a költség csökkenthető azáltal, ha az egyén valamilyen úton már korábban megszerzett tudását beszámítanak az egyetemnek, s ezzel rövidebbé válna a képzési idő. A validáció elfogadása először jelentősebb cégek esetében valósulhatna meg. A nagy- és multinacionális vállalkozások humán erőforrás-szakemberei rendelkeznek olyan homogén csoportokkal, amelyeket beiskolázhatnának a validációs eljárás keretében. A validációval elérhető rövidebb tanulmányi idő következményeként a vállalatnak nem kellene a teljes kurzust anyagilag támogatnia. Az így megszerzett tudás és végzettség egyenértékű a teljes idejű kurzusok eredményével, ugyanakkor alacsonyabb költségvetéssel és a munkavállalók rövidebb idejű távollétével jár. A kis- és középvállalkozások számára a validációt erősítheti az Új Széchenyi Terv számukra kiírt „Munkahelyi képzések támogatása” projekt, amelynek célja az alkalmazottak munkahelyi készségeinek és kompetenciáinak javítása, ezzel a vállalkozás versenyképességének erősítése. Az előzetes tudás felmérésének segítségével a szervezet képet kaphat alkalmazottjai tényleges felkészültségéről, ezzel lehetővé válik egy szervezeti átalakítás, a szellemi kapacitások felmérése pedig megalapozhat egy stratégiai tervet, hatékonyabbá teheti a képzési rendszert. A már meglévő tudás feltérképezése alapján szervezett képzések növelhetik azoknak a számát, akik részesülhetnek a képzésben.

A validáció mint munkavállalói érdek: A validáció hozzájárul a társadalmi integrációhoz, a foglalkoztathatósághoz, elősegíti a további tanulást. Egy újabb tréning, tanfolyam, esetleg felsőfokú tanulmány során megszerzett tudás hasznosulása/hasznosítása azonban csak kevés esetben érvényesül, ezért a tudással rendelkező egyén számára fontos lehet ennek a tudásnak az elismertetése. A különböző módokon megszerzett tudás szerencsés esetben az egyén számára egységes egészzé áll össze, része szakmai fejlődésének, munkahelyi elismerésének. A validációs eljárásban résztvevők növelik a saját tudásukkal kapcsolatos ismereteiket, tudatosabbá válnak képességeik fejlesztésének lehetőségeit illetően, könnyebbé válik számukra a belépés egy formális képzési programba. Az előzetes tudás felsőoktatásban

történő elismerésével megszerzett diploma új lehetőségeket teremt a külső munkaerőpiacon, de megteremti a vállalatban belüli karrierlehetőségeket is. A validációval a képzésben résztvevők csökkenthetnék tanulmányi terheiket, a tanulmányokra fordított összeget, rövidebb idő alatt szerezhethetnék képesítést, hamarabb realizálhatnák annak munkaerő-piaci hasznát.

Összefoglalás

Tanulmányunk áttekintést kívánt adni az előzetes tudás, a munkahelyi tanulás és a tudás felsőoktatási keretekben elismerése tárgykörében. Célunk az volt, hogy ráirányítsuk a szervezetek figyelmét egy olyan törvény által biztosított lehetőségre, amelynek bevezetése érdeke a munkaerő-piaci szereplőknek is. Érintettük a tudás, a tanulási formák, a munkahelyi tanulás és a tudáselismerés tárgykörét, bemutattunk egy működő kísérletet az előzetes tudás elismeréséről. Megítélésünk szerint a felnőttek számára a tudás beazonosítása, átvitele, új környezetben való alkalmazhatósága kulcskérdés a munkahelyekért folyó versengésben. A tanulásnak, az érvelésnek, a tervezésnek az alapja a transzfer, amelynek eredménye könnyebbé teszi az újabb ismeretek elsajátítását. A transzferálás olyan képesség, amely a különböző tanulási szintekhez való alkalmazkodás során alakulhat ki az egyénben, szintetizáló, kommunikációs képességet feltételez, melynek segítségével a korábban megszerzett ismereteket új megvilágításban kell látnia az egyénnek. Kompetenciák előhívásáról van szó, amely csak megalapozott tudás esetén valósulhat meg. A felnőtt, tudással rendelkező munkavállalók számára jelentőséggel bír előzetes tudásuk elismerése a munkahelyeken és a felsőoktatásban egyaránt. Az Európai Unió több tagállamában a felsőoktatási szektor szereplői már felismerték, hogy a nonformális és informális úton megszerzett tudás egyenértékű lehet a formálisan megszerzett ismeretekkel, ezért a tudás elfogadása és az elismerési rendszer egyetemeken történő bevezetése hosszabb távlatokban hazánkban is szükségessé válik. Ebben az elismerési folyamatban az előzetes tudás kettős szerepet tölt be: egyrészt eszköz, mert a meglévő tudás egyben újabb tudás megszerzésére ad lehetőséget; másrészt cél, mert egy meglévő tudás nyereség az egyén és a szervezet számára azzal, hogy kevesebb időt és pénzt kell a tanulásra fordítani. Hazánkban az egyetemek/főiskolák még csak ismerkednek az előzetes tudás elismerésének elveivel, de a kutatások szerint nagyon gyenge az érdekeltségük. Ez a megközelítés változhat, ha a szervezetek, a szakmai kamarák megfogalmazzák a tudáselismerés iránti igényüket, s ezzel felgyorsítják a törvény által már biztosított validáció széles körű elterjedését.

Felhasznált irodalom

- Benedek I.* (1994): A tudás útja. Budapest: Magyar Könyvklub
- Boutellier, R. et al.* (2000): *Managing Global Innovation.* Berlin: Springer
- Csapó B.* (2002): A tudáskonceptió változása. Új Pedagógiai Szemle, 2. sz.: 38–45. o.
- Derényi A.* (2008): A bolognai folyamat magyarországi célkitűzéseinek megvalósítása. Bologna Füzetek 5. Budapest: Tempus Közalapítvány
- Derényi A. – Tót É.* (2011): Validáció. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet
- Gross, M.* (2008): Assessment of prior experiential learning in higher education context. Tallin: Tallinn University
- Kraiciné Szokoly M.* (2010): Pillanatkép a validáció helyzetéről. Gyorsjelentés a felsőoktatás, szakképzés, felnőttképzés, a munkaadók és a civil szervezetek körében végzett terepmunkáról. OFI Tudástár. <http://tamop413.ofi.hu/tudastar/projekt-kereteben> (letöltés: 2013. 06.12.)
- Kálmán A.* (2009): Az életen át tartó tanulást megalapozó kompetenciák kialakulása a nonformális és informális tanulás dimenziójában. in: 5. Magyar Nemzeti és Nemzetközi LifeLong Learning Konferencia. MELLearn Egyesület Debrecen: 170–187. oldal
- Lengyel B.* (2004): A tudásteremtés lokalitása. Tér és Társadalom, 18. évf. 2.: 51–71. oldal
- Lévai Z. – Bauer J.* (2004): A személyügyi tevékenység gyakorlata. Budapest: Szókratész Külgazdasági Akadémia
- Michelson, E.* (2002): Multicultural Approaches to Portfolio Development. Assessing Adult Learning. University of Phoenix. New York: John Wiley & Sons
- Mihály I.* (2003): Felnőttek tanulása – elméleti és gyakorlati tapasztalatok. Új Pedagógiai Szemle, 10. sz.: 120–132. o.
- Móré M.* (2011): Te csak beszélj, és könnyen beilleszkedem. A beillesztés kommunikációs összefüggései. VIKEK Közlemények, 2011. 1–2.: 43–51. oldal
- Polányi M.* (1994): Személyes tudás: úton egy posztkritikai filozófiához. Atlantisz Kiadó, Budapest
- Polányi I.* (2004): A felnőttképzés megtérülési mutatói. Kutatás közben. Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet
- Sveiby, K. E.* (2001): Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás. Budapest: KJK – KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó
- Varga (2010):* Mennyit ér a diploma a kétezres években Magyarországon? *Educatio*, 3.: 370–383. o.
- Varró F.* (2004): A jövő márkajegye: a gyors változás: Egy lépés a nem formális képzés elismerése felé. *Felnőttképzés*, 2. évf. 4. sz.: 33–41. oldal
- Statistikai Tükör* VI. évf. 16. sz. 2012. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Az élethosszig tartó tanulás.* Központi Statisztika Hivatal 2004, Bp.
- Internetes hivatkozások*
- II: Az Európai Unió Hivatalos Lapja (letöltés: 2013. 10.08) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:HU:PDF>