



AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS ÉS A VPL

Az utóbbi években az élethosszig tartó tanulás az Európai Unió egyik zászlóshajójává vált, népszerűsége töretlen, ez érthető is, hiszen a mai gazdaság nagyrészt a tudáson alapul, és a versenyképesség fenntartása, az emberi erőforrások teljes körű kiaknázása és fejlesztése minden eddiginél fontosabbá vált. A munkaerőpiacon a bizonyítványok, diplomák és szakképesítések fontos referenciapontokká váltak, hiszen a szakképzett munkaerő iránt a kereslet egyre nő, és a foglalkoztatás megszerzése és megtartása is egyre nagyobb versenyt generál a munkáltatók között, így a korábbinál sokkal nagyobb az igény az elismert tanulásra. Ugyanakkor egyre fontosabb az is, hogy az egyének megtervezhessék, szervezhessek saját életüket, tevékenyen hozzájáruljanak a társadalom fejlődéséhez, el tudjanak fogadni kisebbségeket, és valóban együtt tudjanak velük élni, legyen szó nyelvi, etnikai vagy világnézeti/vallási kisebbségekről.

A háromszáz oldalas tanulmánykötet kimerítően és széleskörűen járja körül az élethosszig tartó tanulás kérdéskörét az Európai Unióban. Maga a tanulmánykötet a Leonardo Da Vinci program része (*Managing European diversity in lifelong learning* címen), és az egységes tudás értékelésének – *Valuation of Prior Learning* (a továbbiakban: VPL) – távlatait kívánja vizsgálni. A VPL azt jelenti, hogy az értékelés a szocio-ökonomiai státus figyelembevételével a személyi kompetenciákon nyugszik, és így a valódi emberi potenciált mutatja meg, miközben egy személyre szabott fejlődési stratégiát ajánl fel. Megmutatja azt is, hogy szervezeteknek hogyan kellene artikulálniuk a dolgozói kompetenciák iránti igényeiket, facilitálni alkalmazottaik tanulási folyamatait.

A tanulmányhoz tizenegy országból (Csehország, Ciprus, Franciaország, Németország, Írország, Olaszország, Litvánia, Hollandia, Norvégia, Svájc és Anglia) több mint 200 kutatást analizáltak. Az elemzés célja az volt, hogy megválaszolja a kérdést, vajon az országok közötti különbségek lehetővé teszik-e a VPL európai keretrendszerének megrajzolását.

A könyv célként az élethosszig tartó tanulás európai sokszínűségének bemutatását tűzi ki, beleértve a közös pontok feltárását, illetve azon különbségeket, amelyekből kölcsönösen tanulni lehet. A kutatók abból az alapvetésből indultak ki, hogy az élethosszig tartó tanulás minden kontextusban, kultúrában és államban lehetsé-

ges, és a hasonlóságok segítségével létrehozható egy működőképes eszköz az élethosszig tartó tanulás értékelésére.

Minden államnak megvan a saját kultúrája, identitása, történelme, gyakorlata és rendszere az oktatás és képzés számára, és ezt a tanulmány készítői mint az egyes állam tanulási kultúráját nevezik meg. A projekt hipotézise, hogy a VPL gyakorlatának sokszínűsége segít megoldani az országok, különösen az állampolgárok és szervezetek problémáit az élethosszig tartó tanulás hatékony alkalmazásában a gazdasági és szociális fejlődés érdekében. Speciális szükségleteket szerettek volna láthatóvá tenni a munkahelyi piacon és az élethosszig tartó tanulás folyamatában, és olyan szolgáltatásokat bemutatni, melyek már hatékonyan működnek az egyes országokban és régiókban, facilitálva a potenciális felhasználókat, illetve a modern, élethosszig tanuló dolgozókat. Ez a hipotézis azért is nagyon aktuális és érvényes, mert az oktatásnak és a képzésnek még soha nem volt ekkora jelentősége az egyes emberek esélyeinek növelésében, az életben való elindulásuk, boldogulásuk elősegítésében, befolyásolásában.

Magából a tanulmánykötetből a második fejezetet emelném ki, Ruud Klarus, Kees Schuur, Karen van Hoeij tanulmányát (*VPL in Europe: there is more that unites than divides*), mely a fent említett kutatásnak az összegzett eredményeit mutatja be. A szerzők elsősorban arra a kérdésre keresték a választ, hogy mik a különbségek, hasonlóságok, erősségek, gyengésségek és lehetőségek a VPL számára a kereskedelmi, a nonprofit és a magánszektorban a különböző európai országokban. Nagyon alaposan megvizsgálták az adott szektorokban a VPL használatának előnyeit és hátrányait, illetve közlik SWOT-analízisük eredményeit.

A feldolgozás során nem sikerült a részt vevő országok mindhárom szektorának eredményeit elemezni, mivel néhol hiányoztak egyes adatok. A *kereskedelmi szektorban* a VPL-t az emberek személyes perspektívából alkalmazzák különösen hivatalos minősítésekhez, hogy magasabb jövedelemre tegyenek szert, illetve hogy karrierjük fejlődjön. Egy másik szempont minden országban a tréningek költségeinek csökkentése, az egyes személyeknek pedig, az új uniós államokban, az európai bizonyítványok megszerzése. A szerzők ugyanakkor leszögezik, hogy nem tehető tiszta különbség a VPL használatában a kereskedelmi szektorban a részt vevő államok között, egy kivétellel: az EU új tagjai a VPL-t elsősorban az uniós

törvényekhez és minőségi előírásokhoz való közeledés céljából alkalmazzák.

A *nonprofit szektorban* tisztán kivethető a különbség egyéni és szervezeti célok között. A szervezetek alkalmazottaik képzésének fejlesztésében és az oktatás jobb befektetés/haszon arányában, míg az egyes emberek inkább saját fejlődésükben és saját kompetenciáik fejlődésében érdekeltek, illetve a saját előrelépésükben, mint például egy jobb állás megszerzése. E tekintetben nincs egyértelmű különbség az egyes országok között.

A *magánszektorban* korlátozott számban kaptak a kutatók eredményeket, így csak egyfajta előjelzést tudnak adni: az általános hozzáállás a VPL-hez a rendszer perspektívájából az, hogy a VPL-nek az egyéni munka minőségét kell erősítenie egy szakszerűbb szervezetség felé, és az egyének tanulását kell fejlesztenie. Ebben a szektorban sincs látható különbség az egyes országok között.

Végso konklúzióként a tanulmány szerzői különböző javaslatokat sorolnak fel a bizalom és ismerőség dilemmájának megoldására. Azaz, ha a VPL elfogadottságának és felhasználásának növeléséhez bizalmat akarnak kiépíteni, ahhoz az ismerőséget kell fokozni, de hogy az ismertséget, ismerőséget növeljék, több szervezetnek és embernek a bizalma kell. A megoldás a szerzők szerint egyrészt a nemzeti és regionális értékelési szabványok használata, másrészt pedig a nemzetközi minőségi előírások elérhetősége, az önértékelés és az eredmények áttekinthetőségének biztosítása. Ezen kívül javasolják a nemzetközi összehasonlító vizsgálatok folytatását, mivel a részt vevő országokból rengeteg adat érkezik, ezek további kvalitatív és kvantitatív kutatásokat tesznek lehetővé.

Nyilvánvaló, hogy sok erőfeszítést kell még tenni az előírások, eljárások és az értékelők minőségének javítása érdekében, hogy a VPL-t a kezdeti fázisból egy professzionálisabbá emeljék, hogy az elfogadottsága a munkaerőpiacon növekedjen, és az egyének számára is értékes legyen. Ugyanakkor az egyes emberek nemcsak a munkaerőpiac szempontjából alkalmazzák a VPL-t, hanem egy személyes értékelésre is, azaz a személyes fejlődésben, előrelépésben és megelégedettségben is érdekeltek, nem csak a formális minősítések, bizonyítványok vagy diplomák megszerzésében.

Európában nő a migráció, a technológiai fejlődés egyre gyorsabbá válik, a globalizáció realitás-

sá vált, már nem érték egy életen át ugyanazon a munkahelyen dolgozni, így mindenki szembesül az élethosszig tartó tanulás kihívásaival. Ezek a jelenségek együttesen egy rugalmasabb, tartalmasabb és nyitottabb értékelési rendszert követelnek, a meglévő európai értékelési rendszer egyfajta reformját. Ahhoz, hogy Európa magasan képzett, kreatív és mobil munkaerővel rendelkezzen, az oktatási és képzési rendszer átalakítására van szükség, hogy megfelelő számú fiatal legyen a birtokában olyan készségeknek, melyek lehetővé teszik, hogy magas szintű, dinamikus munkát vállaljon. A tagállamoknak növelniük kell az oktatásban résztvevők számát, csökkenteni a korai iskolaelhagyókat, és az élethosszig tartó tanulás formáit mindenki számára elérhetővé kell tenniük – és mindenkit arra biztatni, hogy részt is vegyenek bennük. Ugyanakkor az öregedő társadalom lehetséges negatív hatásai miatt egyre fontosabbá válik az idősebb dolgozók részvételének segítése a munkaerőpiacon. Mindezek miatt elmondható, hogy az élethosszig tartó tanulás nem luxus többé.

A VPL alkalmazásának persze vannak korlátai is, egyik ilyen fontos pont maga a VPL ismertsége. Erre pontos adatok nem álltak a könyv készítőinek rendelkezésére, de a meglévő és a folyamatban lévő kutatások legalábbis jelzésértékűek. A második korlát az időhiány és a motiváció kérdésköre, hiszen a VPL-től az emberek konkrét eredményeket várnak szakmai karrierjükhez, például anyagi megbecsülést. Kockázatot az jelent, ha a VPL olyan ajtókat nyit meg, és olyan reményeket ébreszt, amelyek nem válnak valóra rövid idő alatt. Ennek ellenére a mostani időkben, amikor a rugalmas munkavégzés egyre fontosabb, egy ember akár három vagy több különböző karriert is befuthat a nyugdíjas évekig, a VPL jó megoldást nyújt a munkaerőpiac jövőbeli igényeinek felmérésében is. Csupán nem szabad egy rövid távú folyamatnak tekinteni. A harmadik korlátot a munkáltatók jelentik. Kérdés, hogy a munkáltatók készek-e elfogadni és támogatni munkavállalóik részvételét a VPL folyamatában. Attól tarthatnak, hogy ha a dolgozók új készségeket és kompetenciákat akarnak elsajátítani, ezt azért teszik, mert munkahelyet akarnak váltani. Ugyanakkor az emberi erőforrások megfelelő értékelése fontos lehet az európai versenyhelyzetben.

A megváltozott munkaképességűek befogadása a munkaerőpiacra nagyon fontos, és a társadalom egésze számára hasznos, de azt a tanulmány szerzői is elismerik, hogy ez nem fog automatikusan



megtörténni, ezért erősíteni és támogatni kell, a részt vevő szervezetek megváltozott attitűdjére és elfogadására van szükség. Olyan embert alkalmazni, aki nem végzi jól a munkáját, vagy nincs megfelelő hozzáállása, veszteséget növelő tényező, és gyakran a megváltozott munkaképességeket csupán ilyen, „rossz munkaerőnek” minősítik, figyelmen kívül hagyva a bennük rejlő lehetőségeket. Ahhoz, hogy ilyen embereket a cégek alkalmazzanak, illetve a meglévő, időközben megváltozott munkaképességű alkalmazottakat megtartsák, a helyi önkormányzatoknak nagy szerepük van, hisz az ő támogatásukkal, a hatékonyság és a profit is növekedhet, és olyan rétegeket is be lehet emelni a munkavégzésbe, akik eddig kimaradtak.

A könyv végén az olvasó megismerkedhet a *Five steps up* elnevezésű programmal, mely a VPL alkalmazását segítő munkáltatók és munkavállalók számára. Ez az öt lépésből álló program végigkíséri a felhasználót a VPL folyamatában, segít meghozni a helyes döntéseket és alkalmazkodni a rendelkezésre álló feltételekhez. Csoportosított kérdésköröket tesz fel a folyamatok előrehaladás érdekében, külön a vállalatoknak, és külön az egyéneknek, azt ígérve, hogy rugalmas használatával hatékony együttműködés érhető el munkáltató és munkavállalók között.

A tanulmánykötet sokak számára érdekes és hasznos lehet, legyen szó érdeklődőkről vagy akár szakértőkről, akik egy újabb kutatás eredményeire kíváncsiak, a sok logikusan szerkesztett, jól használható táblázat pedig megkönnyíti a feldolgozást és egyben az adaptálhatóságot is. Maga a kötet üzenete kellően hangsúlyozott, kissé talán túlságosan is, mindamellert jelentőségéhez nem fér kétség. A szaktudás elismerése már nemcsak a „hagyományos” tanulók esetében fontos, a munkanélküliség csökkentésére, a munkaerőpiacot családi okok, betegség miatt átmenetileg elkerülőkké motiválására is hathatós eszköz. A nem-formális tanulási elismerésével kiszélesedhet a végzettségek skálája, attól függetlenül, hogy az egyén milyen megfontolásból és indíttatásból tanul. A megbízható és érvényes elismertetési rendszerek megfelelő működése érdekében szükséges a szakmai kritériumok megállapítása és a végzettségeket a gyakorlatban érvényesítő személyek bevonása az értékelési folyamatba.

(Ruud Duvekot, Greg Scanlon, Anne-Marie Charraud, Kees Schuur, Dermot Coughlan, Torild Nilsen Mohn, Jos Paulusse & Ruud Klarus [eds.] [2007]: *Managing European diversity in lifelong learning. The many perspectives of the Valuation of*

Prior Learning in the European workplace. HAN University, Foundation EC-VPL & Hogeschool van Amsterdam. 2007. 299 p.)

Nagyváradia Andrea



OKTATÁSPOLITIKÁK A (NEMZETKÖZI) PORONDON

Az *Éducation et Sociétés* 2003/2-es száma Jean-Émile Charlier, a Mons-i (Belgium) Katolikus Egyetem GREsAS kutatócsoportjának professzora, bevezető tanulmányának címét viseli (*L'influence des organisations internationales sur les politiques d'éducation – A nemzetközi szervezetek hatása az oktatáspolitikára*). A kötet megjelenésétől eltelt öt év alatt sem vált időszerűtlenné a nemzetközi szervezetek hatásának vizsgálata a tagországok oktatáspolitikájára, hiszen a legrelevánsabb illusztrációk ennek a jelenségnek éppen a PISA-felmérések és a bolognai folyamat, mely utóbbi igencsak aktuális kérdéssé vált a magyar felsőoktatásba való bevezetése kapcsán is.

Charlier abból az alapfeltevésekből indul ki, hogy az alkotmányok többsége megnyugtató illúziót táplál: az oktatáspolitikát illetően szuverének minden nemzetközi szervezet hatásával szemben. Illúzió, mert a valóság az, hogy a döntéshozók beszédei és az egyes országokban hozott intézkedések között hatalmas távolság tátong. Bizony szó sincs teljes szuverenitásról. A nemzetközi szervezetek hatása az oktatáspolitikára nyilvánvaló. Charlier szerint az oktatásszociológusok markánsan két táborra oszlottak e jelenség vizsgálatakor: az egyik tábor a döntéshozók olyan beszédeit elemezték, amelyek az interneten keresztül egyre szélesebb körben terjednek. A beszédek kapcsán született dokumentumok amolyan szándéknyilatkozatokként burjánzottak szét. A másik tábor a nemzetközi szervezetek dokumentumaiban megfogalmazott célkitűzések gyakorlati megvalósulásait elemezte azzal a szándékkal, hogy a helyi döntéshozók a valósághoz mérten érvényesíthessék azokat oktatáspolitikájukban. A két tábor tevékenysége összemérhetetlenül eltávolodott egymástól. Charlier említést tesz a kilencvenes évek végén végzett kutatásaikról Jean-François Pierrard-ral, amelyekben politikusok és szakszervezeti vezetők beszédeit elemezték a