

Dr. Farkas Éva

**A lifelong learning mobilitási eszközök  
alkalmazási gyakorlata Magyarországon**



Dr. Farkas Éva

**A LIFELONG LEARNING MOBILITÁSI  
ESZKÖZÖK ALKALMAZÁSI GYAKORLATA  
MAGYARORSZÁGON**

SZTE JGYPK  
Szeged, 2013

Projektcím:  
Dél-alföldi Felnőttképzési – Szakképzési Tudástár  
és Tanácsadó Központ létrehozása /DAF-FSZTTK/

Pályázati azonosító:  
TÁMOP-2.2.4-11/1-2012-0004

Kedvezményezett:  
Szegedi Tudományegyetem

Projektidőszak:  
2012.07.01–2013.12.31

E-mail: [projekt@jgypk.u-szeged.hu](mailto:projekt@jgypk.u-szeged.hu)  
Web: [www.jgypk.hu/dft](http://www.jgypk.hu/dft)

Lektorálta:  
Balla Ágnes

Borítóterv:  
Forró Lajos

ISBN 978-963-9927-97-1

© Farkas Éva  
© SZTE JGYPK

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. BEVEZETÉS</b> .....	7
<b>2. AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS CÉL- ÉS FELADATRENDSZERE</b> .....	9
<b>2.1. AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS FOGALMA, CÉLJA, FELADATA</b> .....	9
<b>2.2. A TANULÁS FELÉRTÉKELŐDÉSE AZ EURÓPAI UNIÓ KÖZÖSSÉGI POLITIKÁJÁBAN</b> .....	14
2.2.1. A tanulás felértékelődése a közös oktatáspolitikában .....	15
2.2.2. A tanulás felértékelődése a közös fejlesztési vagy strukturális politikában .....	16
2.2.3. Úton az „intelligens-, fenntartható- és inkluzív növekedés” felé. Az Európa 2020 Stratégia .....	17
2.2.4. Összefoglalás .....	24
<b>3. MOBILITÁSI ESZKÖZÖK</b> .....	25
<b>3.1. Europass portfólió</b> .....	27
3.1.1. Europass Önéletrajz (Europass Curriculum Vitae) ...	28
3.1.2. Europass Bizonyítvány-kiegészítő (Europass Certificate Supplement) .....	29
3.1.3. Europass Mobilitási Igazolvány (Europass Mobility) ...	31
3.1.4. Europass Oklevélmelléklet (Europass Diploma Supplement) .....	32

3.1.5. Europass Nyelvi Útlevel (Europass Language Passport) .....	33
3.1.6. Európai Készségútlevel .....	34
3.1.7. Összefoglalás .....	35
<b>3.2. Európai Képesítési Keretrendszer</b>	
– Magyar Képesítési Keretrendszer .....	36
3.2.1. Az EKKR Ajánlás elfogadásának folyamata .....	37
3.2.2. Az EKKR céljai és működése .....	39
3.2.3. A képesítések tanulási eredmény alapú megközelítése .....	41
3.2.4. Magyar Képesítési Keretrendszer .....	42
3.2.5. MKKR fejlesztés folyamata .....	55
3.2.6. Összefoglalás .....	56
<b>3.3. ECVET</b> .....	57
3.3.1. Az ECVET fogalomrendszere .....	60
3.3.2. Tanulási eredmények. A közös nyelv .....	61
3.3.3. A tanulási eredmények és a tanulási egységek kialakításának szempontjai .....	63
3.3.4. ECVET pontok és kreditek .....	67
3.3.5. Értékelés – érvényesítés – elismerés – dokumentálás .....	68
3.3.6. Az ECVET dokumentáció .....	70
3.3.7. Az ECVET előnyei .....	71
3.3.8. ECVET Magyarországon .....	72
3.3.9. Összefoglalás .....	72
<b>3.4. EQAVET</b> .....	73
3.4.1. A szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontok létrehozásának célja .....	74
3.4.2. Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Központ – EQAVET Hungary .....	75
<b>4. BEFEJEZÉS</b> .....	79
<b>5. IRODALOMJEGYZÉK</b> .....	81

## 1. BEVEZETÉS

Az egész életen át tartó tanulás jelentősége mellett ma már nem szükséges hosszan érvelni, alaptételként fogadhatjuk el, hogy az egész életen át tartó tanulás megoldást jelenthet a jelenlegi legfontosabb társadalmi-gazdasági problémákra, úgymint a versenyképesség és foglalkoztatottság növelésére, az esélyegyenlőség és az életminőség javítására. Ezt támasztják alá az emberi tőke elméletek is, amelyek hangsúlyozzák, hogy egy ország gazdasági fejlődése szempontjából meghatározó a népesség humán erőforrás potenciálja, azaz a munkaképes korú lakosság minőségi összetétele, képzettségi és műveltségi színvonala, munkatapasztalata, motiváltsága, munkavégzési teljesítő-képessége, kreativitása, alkalmazkodási, fejlődési, mobilizációs készsége stb. (v.ö. JÁNOSSY, 1975; SCHULTZ, 1983.). A piacgazdaságban a magasabb képzettség jelentős jövedelmi előnyöket hordoz, a tanulás jövedelmező befektetés. A tanulás és az egyéni boldogulás közötti összefüggés azonban mindmáig nem vált nyilvánvalóvá az emberek számára. A felnőtt populáció nem hosszú távú – a saját emberi tőkéjébe történő – beruházásként tekint az oktatásra, képzésre, hanem sokkal inkább mindennapi fogyasztásként, kényszerként, a munkanélküliség elkerülésének eszközeként. Ennek ellenére nem kérdés, hogy az oktatásnak, képzésnek esélyteremtő szerepe van, a statisztikai adatok egyértelműen igazolják, hogy az iskolai végzettség a munkavállalás szempontjából az egyik legfontosabb tényező. A folyamatos tanulás szükségessége azonban nemcsak munkaerő-piaci perspektívából, hanem egyéni és társadalmi szempontból is indokolt, hiszen a tanulás egyszerre segíti az egyén

boldogulását valamint a társadalom és gazdaság fejlődését. A szakmai és társadalmi tudás mára rendkívül sokrétűvé vált, nagyon eltérő egyéni életpályák és ismeretszerzési útvonalak alakultak/alakulnak ki.

Az egyéni tanulási utak és a rugalmas pályafutás támogatását elősegítő rendszerek kialakítása a társadalmi befogadás, a gazdaságpolitika és a munkaerő-piaci politika szempontjából egyaránt elengedhetetlen. Az elmúlt évtizedben számos kezdeményezés indult az Európai Unióban az egyéni tanulási- és életpálya utakat támogató szolgáltatások és a jogszabályi környezet átalakítására, illetve tagországi harmonizációjára. Az európai törekvésekhez igazodóan Magyarországon is – jelentős uniós társfinanszírozással – számos fejlesztési program indult el az egész életen át tartó tanulást támogató mobilitási eszközök kidolgozására és bevezetésére (v.ö. TÓT – BORBÉLY – SZEGEDI, 2012). Ezek közül az Europass portfólió alkalmazása már Magyarországon is széles körben elterjedt, ugyanakkor az EKKR-MKKR vagy az ECVET betűszavak mögötti tartalmak és azok gyakorlati hasznossága még a szakemberek körében is kevésbé ismert.

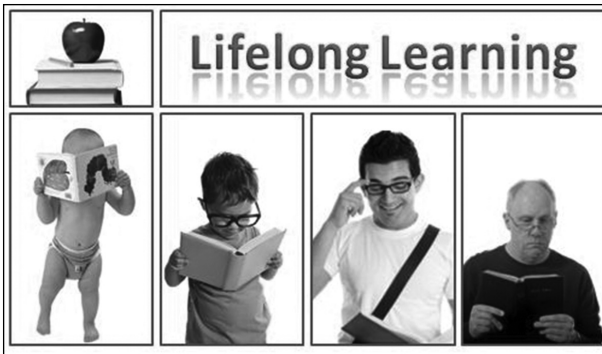
Jelen kötet az egész életen át tartó tanulás fogalom- és célrendszerének tárgyalásán túl bemutatja az egész életen át tartó tanuláshoz kapcsolódó mobilitási eszközök rendszerét és részletesen elemzi az ECVET (Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer) valamint az EKKR-hez (Európai Képesítési Keretrendszer) illeszkedő MKKR (Magyar Képesítési Keretrendszer) tartalmi kérdéseit, gyakorlati megvalósítását, hasznosítását.

A kiadvány hasznos, gyakorlati információkkal szolgál szakmapolitikai szakemberek, kutatók, munkáltatók, iskolavezetők, tanárok, tanulók, hallgatók és minden érdeklődő számára.



## 2. AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS CÉL- ÉS FELADATRENDSZERE

### 2.1. Az egész életen át tartó tanulás fogalma, célja, feladata



1. kép: Lifelong Learning

Forrás: [HTTP://WWW.CONNECT-COMMUNITY.ORG/RESOURCE/RESMGR/  
2012IMG/LIFE-LONG-LEARNING.JPG](http://www.connect-community.org/resource/resmgr/2012img/life-long-learning.jpg)

Az egész életen át tartó tanulás új megközelítést jelent a korábbi oktatásügyi gondolkodásmódokhoz képest. Nem egyszerűen több tanulást vagy felnőttkorban való tanulást jelent, hanem az oktatási rendszer megváltoztatását is. Nemcsak új ismereteket kell elsajátítani, de másféle gondolkodásmódot, és másféle emberi kapcsolatokat is.

A Lifelong Learning<sup>1</sup> fogalmát az Európai Bizottság definiálta 2001-ben: „all Learning Activity Undertaken throughout Life, with

the Aim of Improving Knowledge, Skills, and Competences within Personal, Civic, Social and/or Employment-related Perspective”. „Minden, életünk során folytatott olyan tanulási tevékenység, melyet a tudás, a készségek és kompetenciák fejlesztésének céljával folytatunk egyéni, állampolgári/civil, társadalmi és/vagy foglalkoztatási perspektívában.” (EUROPEAN COMMISSION, 2001).

Hasan szerint (HASAN, 1996) a lifelong learning fogalma túlmutat a felnőttek számára biztosított második vagy harmadik esélyen, és magában foglal mindenféle formális, illetve nem formális keretek között folyó egyéni és szociális fejlődést.

A „lifelong learning gondolkodás” magában foglalja az oktatási folyamat további alternatíváinak kidolgozását, készségek, ismeretek, végzettségek megszerzését és továbbfejlesztését, a tanulási képesség és az alkalmazkodó képesség fejlesztését, problémahelyzetek megoldását, megfelelő tanítási és tanulási formák kidolgozását, feltárását és elfogadtatását. Bár a tanulást elsősorban formális keretek között értelmezzük, **az egész életen át tartó tanulás esetében dominánsan nem a formális tanulásról van szó**, sokkal inkább a kultúra és az emberi élet újszerű kapcsolatáról. A kultúra ma már nemcsak a hagyományos értelemben vett értékmegőrzés, de a mindennapokban való eligazodáshoz szükséges, a felnőttkori szocializáció folytonosságának lehetősége. Az egész életen át tartó tanulás koncepciója azt feltételezi, hogy az ember nem fejezi be a szükséges tudás megszerzését, amikor kilép a fennálló formális oktatási struktúrából, hanem a releváns tudás elsajátítása – különféle nem formális és informális környezetben – az ember egész életén át folytatódik. Ennek két következménye van az oktatáspolitikai jövőbeli útjainak meghatározásában. Az első, hogy a jelenleg elfogadott oktatási rendszer világos lépcsőfokokra történő felosztása – az általános iskolától a posztgraduális oktatásig – idejétmúlt. Az egész életen át tartó tanulás szempontjából, az oktatás különböző fokozatai jelenleg egymást metsző utak hálózataként jelennek meg. Az egész életen át tartó tanulás egységes rendszerként való értelmezése feltételezi, hogy az egyénnek nemcsak lineáris előrehaladásra van lehetősége,

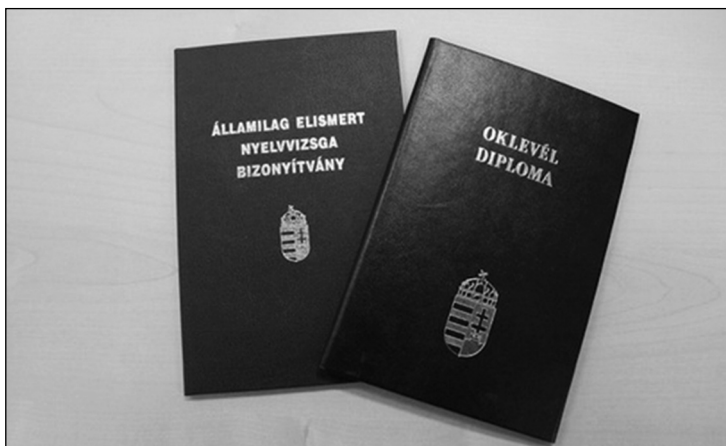
---

<sup>1</sup> A lifelong learning kifejezés az angol nyelvű szakirodalomban először az 1920-as években jelent meg, majd az UNESCO által 1960-ban Montréalban tartott Nemzetközi Felnőttoktatási Konferencia a felnőttoktatást az oktatás globális kontextusába helyezte.

hanem a különböző tanulási formák közötti rugalmas átjárásra. A másik, hogyha többszörös belépési lehetőséget kell biztosítani az oktatás különböző szintjeire, pontosan rögzíteni kell a formális tantervi teljesítményt, valamint a nem formális és az informális oktatásban szerzett tapasztalatok súlyát és beszámíthatóságát a további tanulási folyamatba. Világszerte megjelenő igény, hogy a nem formális módon megszerzett ismereteket ismerjék el az oktatási és képzési rendszerben. Ezt sürgeti az a tény is, hogy a munkaerőpiac egyre kevésbé a formalizált szakmai tudást, sokkal inkább bizonyos kulcskompetenciák meglétét igényli a munkavállalóktól.

Tanulás alatt köznapri értelemben elsősorban az iskolai szervezett tanulást értjük. Valójában azonban mindenki egész életén át tanul, hol tudatosan, hol tudattalanul. Új ismereteket, képességeket, viselkedéseket sajátítunk el, ezáltal személyiségünk is folyamatosan változik. A tudás azon ismeretek, készségek, képességek, magatartásformák halmaza, amellyel az egyén rendelkezik. **A tudás megszerzése nemcsak formális, hanem informális és nem formális keretek között történik egész életünkön át.**

A **formális tanulás** szűkebb értelemben az iskolai rendszerű – az általános iskolai, közép- és szakiskolai, valamint a főiskolai, egyetemi – oktatást foglalja magában. Tágabb értelemben minden



**2. kép:** Nyelvizsga bizonyítvány és oklevél

Forrás: [HTTP://WWW.CONNECT-COMMUNITY.ORG/RESOURCE/RESMGR/2012IMG/LIFE-LONG-LEARNING.JPG](http://www.CONNECT-COMMUNITY.ORG/RESOURCE/RESMGR/2012IMG/LIFE-LONG-LEARNING.JPG)

intézményes keretek között megvalósuló képzés ebbe a kategóriába tartozik. A fogalomnak nincs egységes meghatározása, azonban mégis van egy általánosan elfogadott kritérium: a formális képzésekben végzett tanulók és hallgatók bizonyítványt, oklevelet kapnak a megszerzett tudásuk igazolására.

A **nem formális tanulás** körébe az előzőekben leírtak alapján azok a képzések és információszerzési tevékenységek tartoznak, amelyek elvégzése után a képzésben résztvevő fiatalok és felnőttek nem kapnak formális, államilag elismert végzettséget igazoló bizonyítványt vagy oklevelet. Az önművelés igénye mellett a képzések választásában előtérbe kerül a szakmai tudás emelésének, a munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztésének szempontja. Nem formális tanulási folyamatban vesz részt a felnőtt, amikor pl.:

- a Mindentudás Egyeteme előadását nézi a televízióban;
- egy 15 órás kommunikációs tréningen vesz részt, amelyről a képző cég tanúsítványt állít ki;
- munkahelyi képzésben vesz részt;
- meglátogat egy kiállítást és igénybe veszi a tárlatvezetést;
- kulturális intézményben rendezvényen vesz részt, ismeretterjesztő előadást hallgat;
- szakmai konferencián vesz részt;
- hétfőként hobbiból táncanfolyamra jár stb.

Az **informális tanulás** során tudásunkhoz szinte észrevétlenül – életvitelünk, mindennapi tevékenységünk, munkánk során – jutunk. Az informális tanulás legtöbbször észrevétlenül, spontán módon valósul meg valamilyen cselekvés közben, pl. a munkatársakkal vagy a tanuló társakkal való beszélgetés közben, az interneten történő keresés alkalmával, a szülőktől ellesett főzési vagy barkácsolási technikák alkalmazásával stb.

Az egész életen át tartó tanulásban két egyformán fontos és egymással kölcsönhatásban álló cél az **aktív állampolgárságra képzés** és a **foglalkoztathatóság elősegítése**. Mindkettő a megfelelő, naprakész tudás és kompetenciák függvénye, általuk válik lehetővé a gazdasági és társadalmi életben való részvétel.

A mai Európa lakói összetett társadalmi és politikai világban élnek. Soha ekkora igény nem volt még arra, hogy az egyének megtervezhessék saját életüket, tevékenyen hozzájárulhassanak a társadalom fejlődéséhez és megtanulhassanak valóban együtt élni a kulturális, etnikai és nyelvi sokféleséggel. Az aktív állampolgárság eszméjének középpontjában az áll, hogy az emberek vegyenek részt a társadalmi és gazdasági élet alakításában, érezzék, hogy ahhoz a társadalomhoz tartoznak, amelyben élnek, és annak alakításába beleszólásuk van.



**3. kép:** Otthon a konyhában

Forrás: [HTTP://WWW.CSALADIMILAG.HU/RESOURCES/IMAGES/41/FCKEDITOR/ANYA-GYEREK-FOZ.JPG](http://www.csaladimilag.hu/resources/images/41/fckeditor/anya-gyerek-foz.jpg)

Az egész életen át tartó tanulás filozófiája a társadalom és az egyén felelősségét egyaránt magában foglalja. Az emberét abban, hogy tudjon élni a tanulás lehetőségével, és tudatosan használja életminőségének jobbá tételéhez, a társadalomét pedig abban, hogy segítse tagjait ezirányú törekvésükben, megkülönböztetett módon azokat, akik e vonatkozásban támogatásra szorulnak (ZACHÁR, 2003).

## 2.2. A tanulás felértékelődése az Európai Unió közösségi politikájában

Az egész életen át tartó tanulás nemcsak az oktatásban, hanem más területeken is felértékelődött az európai uniós politikában. A tanulás jelentőségének növekedését az oktatási szektoron kívül végbement változások indították el. A különböző gazdasági és társalmi alrendszerek szoros kölcsönhatásban működnek egymással, így az egyik politikaterületen elindult folyamat szükségszerűen feltételezi egy másik politikaterület folyamatainak változásait. Ennek hátterében részben globális folyamatok találhatók, amelyek túlmutatnak magán az Európai Unión. A globális folyamatok közül az első, amelyet meg kell említeni a gazdasági növekedés és a versenyképesség tudásfüggővé válása, a tudásgazdaság megszületése, fokozatos kialakulása és terjedése. Ebben a folyamatban a tudás, mint az egyik legfontosabb termék, mint a növekedés legfontosabb forrása jelenik meg. A modern, tudásalapú gazdaságoknak magasabb szintű és relevánsabb készségekkel rendelkező emberekre van szükségük. A CEDEFOP<sup>2</sup> előrejelzései szerint az Unióban a 2010. évi 29 %-ról 2020-ig várhatóan 34%-ra fog emelkedni a felsőfokú végzettséget igénylő állások aránya, míg az alacsony képzettséget igénylő munkahelyek száma ugyanabban az időszakban 23%-ról 18%-ra csökken. Felértékelődnek a transzverzális készségek, – többek között a kritikus gondolkodás, a kezdeményezőkézség, a problémamegoldás és a közös munkavégzés képessége – amelyek felkészítik az egyéneket az életpályák napjainkban jellemző változatos és kiszámíthatatlan alakulására (EURÓPAI BIZOTTSÁG, 2012. 4.).

A globális folyamatokon belül a tanulásnak meghatározó szerepe van a munkanélküliség és társadalmi kirekesztés elleni küzdelemben is. **A tanulás így kulcseszközzé válik a foglalkoztatáspolitikának és a szociálpolitikának.**

Az adaptivitás és az alkalmazkodó képesség általános társadalmi felértékelődése a kormányzásban szintén a tanulás felértékelődését eredményezi (HALÁSZ, 2004). A **társadalmi kohézió** szempont-

---

<sup>2</sup> Európai Szakképzés-fejlesztési Központ

jából is nélkülözhetetlen az egész életen át tartó tanulás. A tudás alapú társadalmakban a tanulás jelentősége egyre nagyobb, s akik a tanulásból kimaradnak, magas fokú társadalmi kirekesztettséget szenvednek el. A felnövekvő nemzedék egyre nyilvánvalóbban nem tanítható meg mindarra a tudásra, amelyre az embernek élete végéig szüksége van, ugyanis a társadalom, a gazdaság, a tudomány, a világ gyors fejlődése az ismeretek állandó megújulását igényli. Ezzel párhuzamosan maga az oktatás is állandóan változik annak érdekében, hogy Európa aktív állampolgáraivá válhassunk. A tanulás ideje ma már az egész élet.

### 2.2.1. A tanulás felértékelődése a közös oktatáspolitikában

Az oktatás terén az Európai Közösség nem követheti ugyanazon célt, mint a szakmai területen, vagyis a tagállamok összes oktatási intézményében kínált összes képzésre és minden igényre kiterjedő egységes piac kialakítását. Itt a cél nem lehet más, mint a nemzeti oktatási rendszerek európai dimenzióval való felruházása a nemzeti sajátosságok megőrzése mellett.

Az Európai Unió megreformált alapszerződésének, az Amszterdami Szerződésnek a rendelkezései is megerősítették azt az elvet, hogy az oktatás és a szakképzés „tartalmával, szervezeti felépítésével kapcsolatos kérdések” a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartoznak. E szerződés idevágó cikkelyei egyébként kifejezetten tiltják az oktatás és a szakképzés területén a jogharmonizációt. A közösségnek elsődlegesen az országok közötti együttműködés és kölcsönös tájékoztatás segítése és ösztönzése révén kell segíteni a tagállamokban a minőségi oktatás és szakképzés megszervezését.

Az Európai Unió tagállamainak oktatási rendszerére, az oktatás tartalmára vonatkozóan a **szubszidiaritás elve** érvényes, ami azt jelenti, hogy a döntéseket azon a legalacsonyabb szinten kell meghozni, ahol az optimális informáltság, a döntési felelősség és a döntések hatásainak következményei a legjobban láthatók és érvényesíthetők. Ennek megfelelően alapvetően minden tagállam maga dönt iskolarendszeréről, az iskolában közvetített tartalmakról és értékekről.

Nincs tehát szó közös, vagy integrált oktatáspolitikáról. A Közösség elősegíti és támogatja a tagállamok közötti együttműködést, ugyanakkor teljes mértékben tiszteletben tartja a tagállamoknak a tanítás tartalmával és az oktatási rendszerek megszervezésével kapcsolatos felelősségét. Az oktatási szektorban elindult folyamatok nem az oktatási rendszer harmonizációját – nem az oktatás tartalmának vagy az iskolarendszer szervezetének harmonizálását – jelenti, hanem az oktatási rendszerekre irányuló politikák közösségi harmonizálását.

## **2.2.2. A tanulás felértékelődése a közös fejlesztési vagy strukturális politikában**

A közös fejlesztési vagy strukturális politika azért érdemel kiemelt figyelmet, mert még a foglalkoztatáspolitikai és az oktatáspolitikai célok megfogalmazásánál jogi eszközökről, közös kampányokról van szó, addig a fejlesztési és strukturális politikában a források elosztása történik, ezért is különösen érdekes a számunkra, hogy hogyan jelennek meg ebben az összefüggésben az oktatás kérdései. A strukturális alapok tervezése közép távú tervidőszakra történik és ezeknek az időszakoknak a végén határoznak meg újra célokat. Magyarország a 2000-tól 2006-ig tartó tervidőszak végéhez csatlakozott 2004-ben, ezért volt a magyarországi Nemzeti Fejlesztési Terv az első periódusban 3 éves, a jelenlegi tervezési időszak 2007–2013-ig tart, a következő 2014-től 2020-ig terjed.

A legfontosabb célja a strukturális alapoknak az elmaradott régiók felzárkóztatása. A forrásoknak kb. 2/3-át erre fordítják és ez az a cél, amelyhez kapcsolódóan hazánk is a legtöbb támogatásban részesül, illetve fog részesülni. A strukturális politika jelenleg erőteljesen támogatja a modern képzési rendszerek modernizációját, amely még 15-20 évvel ezelőtt elképzelhetetlen lett volna. Az unió tehát megnyílt abba az irányba, hogy oktatási reformokat és az oktatási rendszer egészét érintő reformokat finanszírozzon. Ez azt is jelenti, hogy minden fiatal hozzájuthasson az alapvető készségekhez, és hogy kiemelt figyelmet lehessen fordítani a tanulási nehézségek



leküzdésére. Ebben az értelemben a strukturális támogatást az alapoktatásban történő készségfejlesztésre is fel lehet használni, persze csak akkor, ha igazolható ennek hozzájárulása a foglalkoztathatóság növeléséhez. Az oktatási és képzési rendszerek kapacitásának és eredményességének a fejlesztése az elmaradott régiókban fontos eleme a versenyképesség erősítésének.

### **2.2.3. Úton az „intelligens-, fenntartható- és inkluzív növekedés” felé. Az Európa 2020 Stratégia**

Napjaikban az európai oktatáspolitikai gondolkodást az Európa 2020 Stratégiában foglalt célkitűzések alakítják. Az Európai Tanács 2010 júniusában fogadta el az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiáját. Az Európa 2020 Stratégia előszavát José Manuel Barroso, az Európai Bizottság elnöke fogalmazta meg. A közleményben konkrét célmeghatározás olvasható, miszerint Európának le kell küzdenie a válság okozta nehézségeket, meg kell találnia a helyes utat a fenntartható jövő érdekében és azon az úton is kell maradnia. Ehhez elengedhetetlen az európai összefogás, valamint az, hogy a Bizottság által meghatározott fejlesztési prioritásokat a tagállamok is kövessék.

Az Európa 2020 három, egymással szorosan összefüggő prioritást fogalmaz meg: intelligens-, fenntartható- és inkluzív növekedés. Az intelligens növekedés megvalósítása oly módon, hogy a gazdaság a tudáson és az innováción alapuljon. Fenntartható növekedés a gazdaság versenyképesebbé tétele az erőforrások hatékonyabb, „környezetbarátabb” kihasználásával. Inkluzív növekedés a szociális és területi kohézió, valamint a magas foglalkoztatás jellemezte gazdaság kialakításával. A Stratégia minden eddiginél integráltabb módon fogalmaz meg **öt nagy közös célt**, ezek a következők:

- „a 20–64 évesek legalább 75%-ának munkahellyel kell rendelkeznie;
- az EU GDP-jének 3%-át a K+F-re kell fordítani;

- teljesíteni kell a „20/20/20” éghajlat-változási/energiaügyi célkitűzéseket<sup>3</sup>;
- az iskolából kimaradók arányát 10% alá kell csökkenteni, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció 40%-a rendelkezzen felsőoktatási oklevéllel;
- 20 millióval csökkenteni kell a szegénység kockázatának kitett lakosok számát.” (EUROPEAN COMMISSION, 2010. 5.).

Az **intelligens növekedés** prioritás a következő területeket emeli ki: innováció, oktatás valamint a digitális társadalom. A megnevezett területeken cselekvésre ösztönzi az Európai Unió tagállamait. Három cselekvési területre fókuszál a Bizottság, úgy, mint

- az innováció támogatása;
- az oktatás, képzés és az egész életen át tartó tanulás fejlesztése;
- a digitális társadalom erősítése.

Az intelligens növekedés prioritáshoz rendelt kiemelt kezdeményezések:

- Innovatív Unió, amely a kutatás és fejlesztés valamint innováció finanszírozásának javítását szolgálja;
- európai digitális menetrend, amely az internet és annak felhasználásának fontosságát hangsúlyozza;
- Mozgásban az Ifjúság kezdeményezés.

Ez utóbbi egyik célja, hogy növelje az európai felsőoktatási intézmények teljesítményét és nemzetközi vonzerejét, javítson az oktatás és képzés minőségén és nem utolsósorban a fiatalok elhelyezkedési lehetőségein. Uniós szintű célokat fogalmaz meg,

---

<sup>3</sup> Az Európai Tanács 2007. márciusi ülésén elfogadták a 2007–2009-es időszakra vonatkozó cselekvési tervet. Ennek eredményeképp elindulhatott az új integrált éghajlat változási és energiapolitika, amely egy valódi uniós energiapolitika kezdeteként értelmezhető. Ennek érdekében az EU elkötelezte magát a 20/20/20 kezdeményezés mellett, azaz vállalta, hogy 2020-ig az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását 20%-kal csökkenti, az energiateljesítményen belül a megújuló energiaforrások részarányát 20%-ra növeli, és az energiateljesítményt 20%-kal javítja. További információk a [www.EUVONAL.HU](http://www.EUVONAL.HU) oldalon.

amelyek kiterjednek egyetemi és kutatói programok (pl. Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus és Marie Curie) integrálására és javítására. Célként jelenik meg a felsőoktatás modernizációja, értve ezalatt a tanterveket, az irányítást és a finanszírozást is. Ösztönzi a nem formális és informális tanulás elismerését valamint a fiatalok külföldi szakmai gyakorlaton való részvételét. Itt meg kell említeni „az első EURES-állásod”<sup>4</sup> nevű programot, amelynek célja, hogy egyfelől a külföldön munkába álló fiatalokat, másfelől a külföldről érkező munkavállalókat foglalkoztatni kívánó vállalatokat támogassa (EUROPEAN COMMISSION, 2010).

A **fenntartható növekedés** prioritás elsősorban a hatékonyabb erőforrás ki- és felhasználást valamint a versenyképesebb gazdaság elérését célozza. A Bizottság szintén három cselekvési területet emelt ki, úgy, mint a versenyképesség, az éghajlatváltozás, valamint a tiszta és hatékony energiafelhasználás. Ehhez a prioritáshoz rendelt kiemelt kezdeményezések az Erőforrás-hatékony Európa, amely az energia-hatékony gazdasági növekedés ösztönzésére született meg, valamint az Iparpolitika a globalizáció korában elnevezésű kezdeményezés, amely a korszerű és versenyképes ipari gazdaság kialakítását szolgálja (EUROPEAN COMMISSION, 2010). Egy ország fenntartható fejlődéséhez elengedhetetlen a regionális különbségek mérséklése. A gazdasági válság hatásai tovább mélyítették a problémát. A megoldást egyrészt az összefogásban, a valódi unióként való működésben látják, másrészt pedig egy jól kidolgozott stratégia sikeres megvalósításában. Egy olyan stratégiában, amely „az EU-t intelligens, fenntartható és inkluzív gazdasággá teszi, amelyben magas a foglalkoztatási arány és a termelékenység, illetve erős a társadalmi kohézió” (EUROPEAN COMMISSION, 2010. 11.).

---

<sup>4</sup> „Az első EURES-állásod”: A cselekvési program az európai fiatalok más EU-tagállambeli munkavállalását hivatott megkönnyíteni. Ez az egyik intézkedése az Európa 2020 stratégia „Mozgásban az ifjúság”, illetve „Több lehetőséget a fiataloknak” kiemelt kezdeményezésének. A kezdeményezés célja az, hogy mintegy 5 000 személy elhelyezkedését támogassa EU-szerte. A program tevékenységei 2012-ben indultak útjukra és kizárólag korlátozott számú foglalkoztatási szolgálatra és állásajánlatra terjednek ki. Részletes információ a [www.euvonal.hu](http://www.euvonal.hu) oldalon található.

Az Európa 2020 Stratégia harmadik prioritása az **inkluzív növekedés**. Ebben a tekintetben Európának a foglalkoztatás, a szak-képzettség és a szegénység elleni küzdelem területein kell cselekednie. „Az inkluzív növekedés azt jelenti, hogy magas foglalkoztatottság, a készségek fejlesztésébe való beruházás, a szegénység leküzdése és a munkaerőpiac modernizálása, valamint képzési és szociális védelmi rendszerek révén az emberek képessé válnak az előttük álló változások felmérésére, a változások kezelésére és összetartóbb társadalom kialakítására” (EUROPEAN COMMISSION, 2010. 20.). A prioritáshoz rendelt kiemelt kezdeményezések közül az Új készségek és munkahelyek menetrendje a munkaerő kereslet és kínálat közeledését célozza oly módon, hogy lehetővé teszi, hogy az egyének egész életen át fejleszthessék készségeiket s ezáltal növekedjen a munkaerőpiacon való részvétel. A Bizottság célja, hogy lehetővé tegye a munkavállalók számára képességeik, készségeik fejlesztését hogy sikeresen alkalmazkodjanak a változásokhoz, esetleg a pályamódosításhoz, így csökkentve a munkanélküliséget és így növelve az Unió termelékenységét. A Szegénység elleni európai platform nevet viselő kezdeményezés pedig azt a célt szolgálja, hogy a szegényebb rétegek is a társadalom aktív tagjaivá váljanak (EUROPEAN COMMISSION, 2010).

A stratégia prioritásaira a tagállamoknak reagálniuk kellett, és minden tagországnak el kellett készítenie a saját nemzeti vállalásait. Így tett Magyarország is. A magyar kormány a Széll Kálmán Tervre<sup>5</sup> alapozott Nemzeti Reform Programban foglalta össze a 2020-ra vállalt indikátorokat. (MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA, 2011)

Az 1. számú táblázatban látható, hogy az Európai Unió a 2020-as stratégiában milyen célokat fogalmazott meg, mi a magyar valóság 2012 év végén, és hogy milyen vállalásokat tett a magyar kormány 2020-ra.

A foglalkoztatás tekintetében a magyar kormány teljes konvergenciát vállalt. Nevezetesen vállalta, hogy 2020-ra 75%-ra emeli a 20–64 éves korosztály foglalkoztatási arányát. Jelenleg 63% körül

---

<sup>5</sup> A Széll Kálmán Tervvel 2011-ben a Kormány strukturális reformprogramot indított el, amelynek célja a sikeres pénzügyi és költségvetési konszolidáció.

	<b>Európai Unió célkitűzése 2020-ra</b>	<b>Magyar valóság 2012-ben</b>	<b>Nemzeti vállalás 2020-ra</b>
Foglalkoztatás (20–64 éves korosztályra vonatkoztatva)	75%	63,1%	75%
Felsőoktatás (30–34 éves korosztályra vonatkoztatva)	40%	28,1%	30,3%
Iskolaelhagyás (18–24 éves korosztályra vonatkoztatva)	10%	11,2%	10%
Szegénység (teljes népességre vonatkoztatva)	25%-os csökkentés	28,3%	23,5%

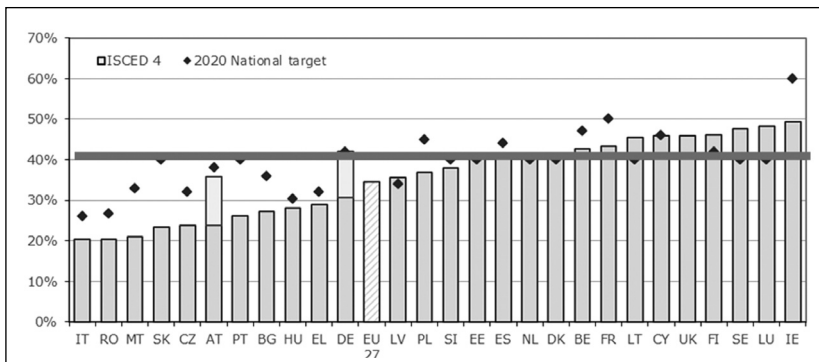
**1. táblázat:** Az Európa 2020 stratégia célkitűzései és a nemzeti vállalás 2020-ra (%)

Forrás: EUROPEAN COMMISSION, 2010; MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA, 2011

mozog ez az arány, és az elmúlt 20 évben ezen a foglalkoztatási rátán nemigen tudtunk javítani és változtatni.

A felsőoktatás tekintetében már más a helyzet. Az Európai Unió 2020-ra azt a célt tűzte ki, hogy a 30–34 éves korosztály 40%-a rendelkezzen felsőfokú oklevéllel. Ma ennek a korcsoportnak körülbelül 28%-ának van felsőfokú iskolai végzettsége Magyarországon. Hazánk nem vállalta a 40%-os célarány elérését, 30,3%-ban jelölte meg a vállalást.

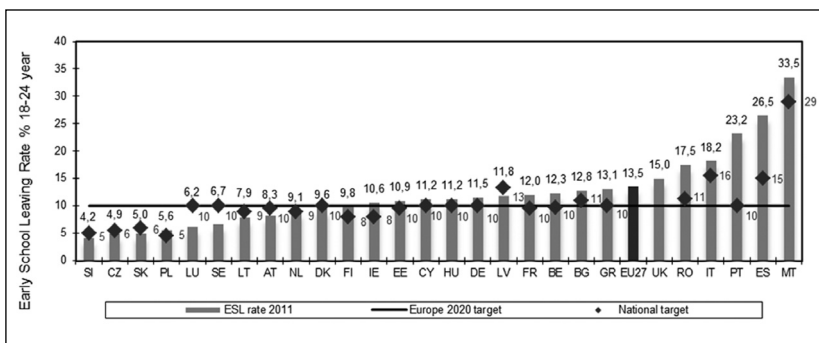
Az 1. számú ábra az európai országokban a felsőoktatásban való részvétel arányát mutatja. A vízszintes vonal jelzi a 40%-ot, amelyet 2020-ra tűzött ki az Európai Unió, és láthatjuk a 27 tagállam adatait. Az oszlopok magassága mutatja a 2011-es részvételi arányt, a kis ikonok pedig azt jelzik, hogy az egyes tagországok milyen vállalásokat tettek 2020-ra. Ami a 30–34 éves korosztály felsőoktatásban való részvételét illeti, Magyarország 28%-kal a lista alsó harmadában, jóval az EU-átlag alatt található. Azt is láthatjuk, hogy azok a tagországok, amelyek az európai uniós átlag szintjén vagy afeletti részvételi aránnyal rendelkeznek, mindannyian magasabb vállalásokat tettek, mint az Európai Unió által megfogalmazott 40%. De szeretném felhívni a figyelmet például Lengyelországra, ahol 45%-ban határozták meg a felsőfokú végzettségűek arányát 2020-ra,



**1. ábra:** A 30-34 évesek részvételi aránya a felsőoktatásban 2011-ben és a nemzeti vállalások 2020-ra (%)  
 Forrás: EUROSTAT, 2013

amíg Magyarország 30,3%-os célértéket tűzött ki. De még érdekesebb Portugália vagy Szlovákia példája. Mindkét országban alacsonyabb a felsőoktatásban való részvétel, mint Magyarországon, mégis vállalták a 40%-os célkitűzést.

A korai iskolaelhagyás tekintetében Magyarország nem áll rosszul az európai uniós átlaghoz képest. Korai iskolaelhagyóknak azokat nevezzük, akik 18–24 éves kor között vannak, de a legmagasabb iskolai végzettségük csak befejezett 8 osztály, és az elmúlt időszakban nem is kapcsolódtak be további oktatási és képzési programokba.



**2. ábra:** A korai iskolaelhagyók aránya 2011-ben és a nemzeti vállalások 2020-ra (%)  
 Forrás: EUROSTAT, 2011

Az Európai Unió Tanácsa 2011. június 28-án fogadta el azt a szakpolitikai ajánlást, mely kimondja, hogy „a korai iskolaelhagyás csökkentése alapvető fontosságú az Európa 2020 stratégiában megfogalmazott célkitűzések megvalósításához. Csökkentésének hatása kettős: egyrészt az iskolázottsági és képzettségi szintek javításával az «intelligens növekedést» szolgálja, másrészt a munkanélküliség, a szegénység és a társadalmi kirekesztettség egyik legnagyobb kockázati faktorának leküzdésével az «inkluzív növekedést» támogatja” (COUNCIL, 2011. 1.).

Magyarországon a korai iskolaelhagyók aránya az európai uniós átlag alatt van egy kicsivel és hazánk vállalta, hogy 2020-ra teljesíti a 10%-ot. Jelenlegi 11,2%-os átlagával az európai országok közepmezőnyében helyezkedik el.

Végül pedig ami a szegénységet illeti azt láthatjuk a stratégia kapcsán, hogy Magyarország kormánya 5%-kal kívánja csökkenteni a szegénységben élő népesség arányát. 2012-ben a létminimum<sup>6</sup> egy fogyasztási egységre, azaz egy felnőtt személyre számított átlagos értéke<sup>7</sup> havonta 85 960 Ft volt (KSH, 2013. 2.). Az Európai Unió összehasonlításaiban a jövedelmi alapú, relatív megközelítés az elfogadott. Ennek során a tagországok az úgynevezett OECD ekvivalencia skálát alkalmazva a mediánjövedelem 60%-ában határozták meg a jövedelmi szegénység küszöbértékét. Ennek értéke 2011-ben Magyarországon egy fogyasztási egységre számítva 62 463 Ft/hó volt. Hazánkban 2011-ben a népesség 13,8%-a élt ennél alacsonyabb jövedelemből.

---

<sup>6</sup> A KSH 1991 óta évente közli a számított létminimum értékét. E küszöbérték olyan érték-összeg, amely biztosítja a magánháztartásokban élők számára a folyamatos életvitellel kapcsolatos szerény – a társadalom adott fejlettségi szintjén konvencionálisan alapvetőnek minősülő – szükségletek kielégítését.

<sup>7</sup> A KSH 1991 óta évente közli a számított létminimum értékét. E küszöbérték olyan érték-összeg, amely biztosítja a magánháztartásokban élők számára a folyamatos életvitellel kapcsolatos szerény – a társadalom adott fejlettségi szintjén konvencionálisan alapvetőnek minősülő – szükségletek kielégítését. A létminimum-számítás nemzetközileg elfogadott két alaptípusa közül a hazai gyakorlat az úgynevezett normatív számítást alkalmazza, amely az étel-miszer-fogyasztás értékének meghatározására épül.

## 2.2.4. Összefoglalás

Az oktatásról való gondolkodás beépül az egész életen át tartó tanulás paradigmájába. Az oktatási célok erősen hozzákapcsolódnak gazdasági, társadalmi célkitűzésekhez és mindegyikre oda kell figyelniünk a hazai oktatásfejlesztésben is. De nemcsak a foglalkoztatási és fejlesztési politikával kell számolnunk, hanem az egész életen át tartó tanulás önálló politikájával is, hiszen konkrét közösségi előírás hogy a nemzeti foglalkoztatási politikán belül önálló elemként kell megjelennie az egész életen át tartó tanulásnak, amelynek megfogalmazásában az oktatási ágazatnak kulcsszerepet kell játszania.

Az Európai Bizottság Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája című közleménye a tudásra és innovációra épülő gazdaság, valamint a szociális és területi kohézió erősítésének kulcsterületeként az oktatásban való részvételi arány növelését és az oktatás minőségének javítását jelöli meg. Ennek egyik eszköze lehet a mobilitási programok támogatása és a mobilitási eszközök széles körű elterjesztése.

---

<sup>7</sup> A KSH 1991 óta évente közli a számított létminimum értékét. E küszöbérték olyan érték-összeg, amely biztosítja a magánháztartásokban élők számára a folyamatos életvitellel kapcsolatos szerény – a társadalom adott fejlettségi szintjén konvencionálisan alapvetőnek minősülő – szükségletek kielégítését. A létminimum-számítás nemzetközileg elfogadott két alaptípusa közül a hazai gyakorlat az úgynevezett normatív számítást alkalmazza, amely az élelmiszer-fogyasztás értékének meghatározására épül.



### 3. MOBILITÁSI ESZKÖZÖK

A földrajzi mobilitás alapvető jelentőségű eszköz, amely azt a célt szolgálja, hogy az európai térség gazdasági és társadalmi integrációja erősödjön, az európai léptékben gondolkodó polgárok formálódását szolgáló tapasztalatcsere intenzívebbé váljon. A tudás gyarapításában is kulcsszerepet kap, hiszen a szakmatanulás olyan periódusa az életpályának, amikor különösen fontos a más országokban megszerezhető tapasztalat. Magyarországon a Tempus Közalapítvány végzi az Európai Unió Egész életen át tartó tanulás programjának koordinációját. A pályázati programok az oktatás és képzés minden szintjén kínálnak ösztöndíjakat, illetve támogatásokat nemzetközi együttműködésekhez és fejlesztésekhez. A célcsoportok közé tartoznak a közoktatás, a felsőoktatás, a szakképzés (beleértve a vállalkozásokat is), a felnőttoktatás és a kutatás-fejlesztés szereplői, valamint civil szervezetek és önkormányzatok. A Tempus Közalapítvány az általa kezelt pályázati programokon keresztül a legnagyobb mértékű mobilitást bonyolítja le Magyarországon. A mobilitási pályázattípusok egyre nagyobb szakpolitikai figyelmet kapnak. Az egész életen át tartó tanulás program keretében 2011-ben összesen 13076 fő kapott támogatást külföldi tanulmányi időszak, szakmai gyakorlat vagy tanulmányút lebonyolítására. A Comenius, Leonardo, Erasmus, Grundtvig alprogramokra a 2011-es keret terhére 2309 pályázat érkezett, ebből 979 pályázat került elfogadásra, összesen 21 millió euro, azaz 6 milliárd forint értékben.

<b>Alprogram</b>	<b>Összesen</b>	<b>Tanár</b>	<b>Diák, hallgató, felnőtt tanuló</b>
Comenius	3 588	1 012	2 576
Erasmus	5 643	1 084	4 559
Leonardo	2 938	924	2 014
Grundtvig	831	436	395
Szakértői tanulmányutak	76	0	0
<b>Összesen</b>	<b>13 076</b>	<b>3 456</b>	<b>9 544</b>

**2. táblázat:** A Tempus Közalapítvány által koordinált mobilitási programban részt vevők száma (2011-es pályázati forduló)  
 Forrás: TEMPUS KÖZALAPÍTVÁNY 2012. 11.

A tanulási célú mobilitás – amely alapja a munkavállalási célú mobilitásnak is – kiemelt prioritást élvez az európai uniós szakpolitikában. A 2020-ra megfogalmazott célérték a felsőoktatásban résztvevő hallgatók esetében 20%, a szakképzésben tanulók tekintetében 6%. Ez azt jelenti, hogy európai átlagban a felsőoktatásban tanulók 20%-a vegyen részt mobilitási programban minimum 15 kreditértékben vagy 3 hónap időtartamban. A szakképzésben az a kívánatos, ha a résztvevők 6%-a részt vesz legalább 2 hetes (10 munkanapos) mobilitási programban<sup>8</sup>.

Az Európai Unió többféle eszközzel támogatja a tanulási célú mobilitást. Jelen fejezetben a mobilitást támogató eszközök közül a széles körben elterjedt Europass portfólió, a jelenleg fejlesztés alatt lévő Magyar Képesítési Keretrendszer és kevésbé ismert ECVET illetve EQAVET kerül bemutatásra.

<sup>8</sup> A REFERENCE LEVEL OF EUROPEAN AVERAGE PERFORMANCE IN THE FIELD OF LEARNING MOBILITY  
[HTTP://WWW.CONSILIUM.EUROPA.EU/UEDOCS/CMS\\_DATA/DOCS/PRESSDATA/EN/EDUC/126380.PDF](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/126380.pdf)

## 3.1. Europass portfólió



Az egész életen át tartó tanulás fontos eleme a formális oktatási és képzési rendszerek átalakításának szükségessége azon célból, hogy megszűnjenek a különböző tanulási formák közötti korlátok. 2004. március 8-án a dublini konferencián közös álláspont született a végzettségek elismerésével kapcsolatos egységes keretrendszer létrehozásáról, melyet az EU állampolgárok használhatnak végzettségeik és kompetenciáik elismertetésére, a munkaadók tájékoztatására. Az EUROPASS keretrendszerre vonatkozó hatályos jogi szabályozást az Európai Parlament és a Tanács 2241/2004/EK határozata „a képesítések és a szakmai alkalmasság átláthatóságának egységes közösségi keretéről (Europass)” tartalmazza, mely kötelező erejű a tagállamokra nézve, annak a nemzeti jogba való „átültetésére” nincsen szükség. A Határozat végrehajtása azonban a tagállamok kötelezettsége. A Határozat Preambulumában rögzítést nyert, hogy a képesítések és a szakmai alkalmasság nagyobb fokú átláthatósága megkönnyíti Európán belül az életen át tartó tanulást célzó mobilitást, és ezzel hozzájárul a minőségi oktatás és a szakképzés fejlődéséhez, valamint elősegíti a foglalkozási célú mobilitást mind az egyes országok, mind az ágazatok között. Az összehangolás célja az állampolgárok mobilitásának elősegítése. Korábban ennek az eszköze a különböző országokkal hivatalos keretek között történő ekvivalencia megállapodás megkötése volt, ezt mára a képzési rendszerek átláthatóságának gondolata váltotta fel. Az Europass a végzettségek és kompetenciák összehasonlíthatóságát támogató egységes keretrendszer, melynek alapja az ún. Europass-portfólió, azaz egy személyi dokumentumcsomag, amelyet az állampolgárok önkéntes alapon használnak végzettségeik és formális, nem formális és informális oktatásban és képzésben szerzett kompetenciáik elismertetésére, munkavállalás esetén a munkaadók tájékoztatására Európában. A Magyarországon 2005-től alkalmazott Europass-portfólió az alábbiakban leírt 5 dokumentumból áll.

### 3.1.1. Europass Önéletrajz (Europass Curriculum Vitae)

Az Europass Önéletrajz a keretrendszer alapidokumentuma, melyhez a portfólió többi eleme is hozzákapcsolható. Az unióban egységes Europass önéletrajz célja, olyan releváns tájékoztatás, mely a kitöltő személy formális oktatásáról, képzéséről, tényleges munkahelyi tapasztalatairól, egyéni készségeiről és képességeiről, nyelvi kompetenciáiról szól. Az Europass Önéletrajz nyolc nagy egységből áll:

- személyes adatok (név, lakcím, telefonszám, email cím, skype cím, nem, születési dátum, állampolgárság);
- a betölteni kívánt munkakör (foglalkozási terület) megjelölése;
- szakmai tapasztalatok (a jelenből kiindulva fordított időbeli sorrendben; foglalkozás/pozíció, munkaadó neve és székhelye, főbb tevékenységek és feladatkörök bemutatása, tevékenység típusa vagy ágazat);
- tanulmányok (a legutóbbival kezdve, fordított időrendi sorrendben; megszerzett végzettség/képesítés megnevezése, oktatási/képző intézmény neve, tanult tantárgyak, elsajátított készségek);
- nyelvtudás (anyanyelv és idegen nyelvek; nem csak a nyelvvizsgával dokumentált nyelvtudást kell megadni, hanem a közös Európai Nyelvi Referenciakeret önértékelési táblázata alapján kell besorolni a nyelvtudást);
- egyéni készségek és kompetenciák (kommunikációs készség, szervezési/vezetői készségek, munkával kapcsolatos készségek, számítógép-felhasználói készségek, egyéb készségek és kompetenciák);
- kiegészítő információk (publikáció, prezentációk, kutatások/projektek, konferenciák, képzések, díjak és kitüntetések, tagságok, referenciák);
- mellékletek (oklevelek, bizonyítványok másolatai, munkáltatói igazolások, referenciák, publikációk stb.).

Az Europass önéletrajz minta magyarul és további 27 nyelven ingyenesen letölthető az Europass honlapról: [HTTP://EUROPASS.HU/CEDEFOP/CV\\_BLANK.HTML](http://europass.hu/CEDEFOP/CV_BLANK.HTML).

Az Europass önéletrajz azért hasznos, mert minden szükséges információt tartalmaz, átlátható a szerkezete, egységes formátuma van, könnyű kitölteni, gyorsan átolvasható. Ma belföldön és külföldön egyaránt, minden esetben (álláspályázat, kutatási pályázat, továbbtanulás stb.) az egységes európai önéletrajzot érdemes használni.

Az Europass önéletrajzot a cégek humánerőforrás vezetői is kedvelik. A Nemzeti Europass Központ 2012 őszén felmérést készített abból a célból, hogy megismerjék a munkáltatói célcsoport igényeit és visszajelzéseit az önéletrajzzal kapcsolatban. A felmérés eredményeinek részletes ismertetése az alábbi oldalon olvasható: [HTTP://EUROPASS.HU/PAGES/NEWS/INDEX.PHP?PAGE\\_ID=7&NEWSID=2453](http://europass.hu/pages/news/index.php?page_id=7&newsid=2453).

A Tempus Közalapítványon belül működő Nemzeti Europass Központ 62 kis- és középvállalkozás, valamint multinacionális cég képviselőjét kérdezte meg arról, hogy mit gondolnak az Europass önéletrajzról. A humánerőforrás politikával foglalkozó szakemberek ismerik az Europass önéletrajzot, 57,5%-uk határozottan szereti ezt az önéletrajz típust, mert átlátható, strukturált, jól felépített, minden lényeges információt tartalmaz a kitöltőről. Az idegen nyelv ismereténél a munkáltatók a nyelvvizsga helyett inkább arra kíváncsiak, hogy az illető hogyan használja a nyelvtudását és ezt jellemzően a személyes interjú során tesztelik is és felmérik a valós nyelvtudás szintjét (Tempus Közalapítvány, 2013). Az elmúlt 7 évben Európa szerte 38 millióan töltöttek ki Europass önéletrajzot. Magyarország a 10. azon országok sorában, ahol a legtöbben – elsősorban a fiatalok, pályakezdők - használták az európai önéletrajzot.

### **3.1.2. Europass Bizonyítvány-kiegészítő (Europass Certificate Supplement)**

Az Europass Bizonyítvány-kiegészítő dokumentum célja, hogy a képesítések átláthatóságával a tanulás és a szakma gyakorlati elsajátításáról összegző, releváns információkat szolgáltatson. A megszerzett, az Országos Képzési Jegyzékben (továbbiakban: OKJ) szereplő államilag elismert szakképesítéshez, bizonyítványhoz kapcsolódóan írja le a képesítésig folytatott és sikeresen lezárt tanulmányok jellegét, szintjét, tartalmát. Olyan plusz információt is hordoz az eredeti OKJ-s szakmai bizonyítvány mellett, mint az

adott képzésbe való belépési követelmények, a megszerzett készségek és kompetenciák, valamint a továbbtanulás lehetséges következő szintje. A magyar OKJ-s bizonyítványnál jóval részletesebb dokumentum alapján könnyebben fogadják el külföldön a Magyarországon megszerzett szakképesítést. Formája uniós szabvány, tartalmát tekintve nincs jogi hatálya, és csak a szakképzést igazoló dokumentummal együtt érvényes. A dokumentumot a hivatalosan bejegyzett vizsgaszervezők bocsátják a sikeres szakmai vizsgát tett tanulók rendelkezésére a tanuló kérésére magyar és idegen nyelven. A vizsgáztató intézmények a magyar nyelvű bizonyítvány-kiegészítőt ingyenesen adják ki a tanulónak, az idegen nyelvű (angol, német, francia, olasz, spanyol) bizonyítvány-kiegészítő kiállításáért a vizsgáztató intézmény költségtérítést kérhet, amelynek mértéke nem haladhatja meg a mindenkor érvényes minimálbér havi összegének 5%-át. Az Europass bizonyítvány-kiegészítőket a 2005. július 1-jét követően megszerzett szakképesítés esetében lehet kiállítani. A többi Europass-dokumentumtól eltérően, a bizonyítvány-kiegészítő nem névre szól, hanem az adott szakképesítésre vonatkozik, és az alábbi hat szakaszból áll:

1. a szakképesítés megnevezése (eredeti nyelven);
2. a szakképesítés megnevezésének tájékoztató jellegű fordítása (idegen nyelven);
3. a megszerzett készségek és kompetenciák leírása;
4. a betölthető munkakörök felsorolása;
5. a bizonyítvány hivatalos alapja: a kiállító szerv neve, státusza; a bizonyítvány elismeréséért felelős nemzeti hatóság neve, státusza, a bizonyítvány szintje, továbblépési oktatási/képzési szint, nemzetközi megállapodások; osztályzási skála; egyéb információk; jogi alapok;
6. a bizonyítvány megszerzésének hivatalosan elismert módjai (szakmai elmélet és gyakorlat aránya, időtartama).

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága a Nemzeti Referencia Központon (honlap: [HTTP://NRK.NIVE.HU/NYTT\\_LAP/](http://nrk.nive.hu/nytt_lap/)) keresztül biztosítja a vizsgaszervezőknek a dokumentumok on-line kitöltését, az érdeklődőknek pedig a nem hivatalos mintákhoz való hozzáférhetőséget, illetve az angol nyelvű fordítás ingyenes letöltését.

### **3.1.3. Europass Mobilitási Igazolvány (Europass Mobility)**

Az Europass Mobilitási igazolvány rögzíti tulajdonosának valamely európai országban töltött tanulmányi útjának, szakmai gyakorlatának tartalmát, az elsajátított készségeket, kompetenciákat és eredményeket. Célja, növelni az európai mobilitási tapasztalatok átláthatóságát és elismertségét, elősegítve az elsajátított tudás, készségek és kompetenciák jobb bemutatását. Az Europass Mobilitási igazolvány előnye, hogy a külföldi szakmai gyakorlat/tanulmány/önkéntes munka tartalmát egységes és hitelesített formában mutatja be és segíti az egyén elhelyezkedését akár hazai, akár külföldi munkakeresés esetében.

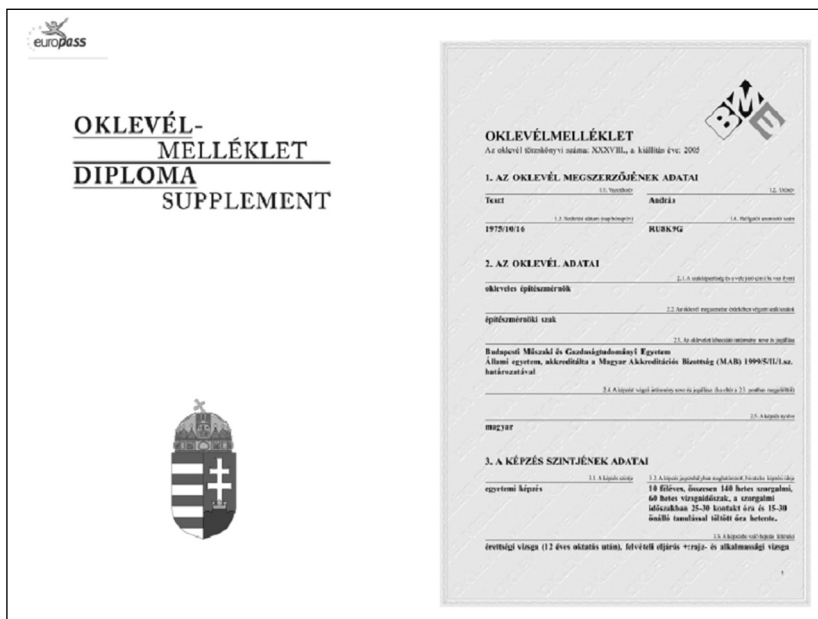
Szakmai gyakorlat esetében lehetőség nyílik az elvégzett munkafeladatokat, az ellátott tevékenységeket és az ezeken keresztül elsajátított tudást, készségeket és kompetenciákat részletezni az igazolványban. Amennyiben tanulási célú volt a kiutazás, akkor az elvégzett kurzusok és azok eredménye dokumentálható. Mobilitási igazolványra mindenki jogosult, aki szervezett keretek között vett részt nemzeti mobilitási programokban (pl. Comenius, Grundtvig, Erasmus, Leonardo da Vinci), akár tanulmányi céllal, akár szakmai gyakorlat céljával. Az igazolvány önkéntesen és ingyenesen, a kiutazó életkorától (diák vagy felnőtt) függetlenül igényelhető.

#### **Az Europass Mobilitási igazolvány tartalma**

- a tulajdonos adatai,
- az Europass Mobilitási igazolvány kibocsátója
- az Europass Mobilitási tevékenységben érintett intézmények (küldő és fogadó intézmény adatai)
- az Europass Mobilitási tevékenység bemutatása
- az Europass Mobilitási tevékenység során elsajátított készségek és kompetenciák leírása

Az igazolványok kiadását a Tempus Közalapítvány koordinálja ([HTTP://EUROPASS.HU/PAGES/CONTENT\\_MOB/INDEX.PHP?PAGE\\_ID=1126](http://europass.hu/pages/content_mob/index.php?page_id=1126)).

### 3.1.4. Europass Oklevélmelléklet (Europass Diploma Supplement)



**3. ábra:** Oklevél melléklet minta  
 Forrás: WWW.EUROPASS.HU

Az Europass Oklevélmelléklet célja, hogy hozzájáruljon a képzések átláthatóságához, elismeréséhez mind a továbbtanulás átjárhatóságának, mind az adott hivatás gyakorlásának céljával. Leírja az oklevél eléréséig folytatott és sikeresen lezárt tanulmányok jellegét, szintjét, tartalmát. Nincs jogi hatálya, nem helyettesíti az eredeti oklevelet, csak azzal együtt használható. A diplomamelléklet a bolognai folyamat egyik kulcselemévé vált, mert részletesen szerepelnek benne az elvégzett félévek tantárgyai, eredményei, átlagai, a felvett szakirányok és a záróvizsga eredménye is. Az Europass Oklevélmellékletet a főiskolán, egyetemen végzetek kapják meg oklevelükkel együtt. Az Europass Oklevélmellékletet az eredeti diplomát adó felsőoktatási intézmény állítja ki. A nemzeti felsőoktatásról szóló



2011. évi CCIV. törvény 52§ (2) bekezdése rögzíti, hogy az alapképzésben és mesterképzésben, felsőoktatási szakképzésben szerzett oklevél mellé ki kell adni az Európai Bizottság és az Európa Tanács által meghatározott oklevélmellékletet magyar és angol nyelven, valamint nemzetiségi képzés esetében – a hallgató kérésére – az érintett nemzetiség nyelvén. Az oklevélmelléklet közokirat.

### **Az oklevélmelléklet tartalma**

- az oklevél megszerzőjének adatai,
- az oklevél adatai,
- a képzés szintjének adatai,
- a képzés tartalmára és az elért eredményekre vonatkozó adatok,
- az oklevéllel járó jogosultságok,
- további információk,
- a melléklet hitelesítése,
- a magyar felsőoktatási rendszer leírása.

Az oklevélmelléklet mintadokumentuma az alábbi oldalon érhető el:  
[HTTP://EUROPASS.HU/PAGES/CONTENT\\_ANNEX/INDEX.PHP?PAGE\\_ID=1124.](http://EUROPASS.HU/PAGES/CONTENT_ANNEX/INDEX.PHP?PAGE_ID=1124)

## **3.1.5. Europass Nyelvi Útlevél (Europass Language Passport)**

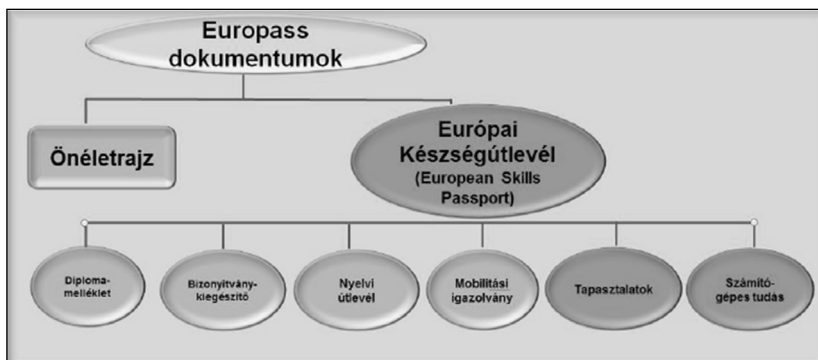
Az Europass Nyelvi Útlevél egy, a gyakorlati nyelvtudást rögzítő, önértékelési dokumentum. Ebben a megszokottnál sokkal részletesebben feltüntethető mind az iskolában, mind pedig az iskolán kívül szerzett nyelvtudás és bármikor egyszerűen frissíthető az aktuális nyelvtudásnak megfelelően.

A három részből – nyelvi útlevél, nyelvi életrajz és nyelvi dosszié – álló Európai nyelvtanulási napló részeként az Europass Nyelvi Útlevelet az Európa Tanács fejlesztette ki. Az Europass Nyelvi Útlevél lehetőséget ad arra, hogy az egyén a szövegértés (hallás utáni értés, olvasás), beszéd (társalgás, folyamatos beszéd) és írás kategóriákban írja le használható nyelvtudását egy, az Unióban egységes értékelési rendszer alapján.

A közös Európai Nyelvi Referenciakeret önértékelési táblázata alapján a nyelvtudás az alábbi szintű lehet: A1-A2: alapszintű felhasználó; B1-B2: önálló felhasználó; C1-C2: mesterfokú felhasználó. Az önértékelési táblázat elérhető az alábbi oldalon: [HTTP://EUROPASS.HU/DOCUMENT.PHP?DOC\\_NAME=NYELVI\\_UTLEVEL/ONERTEKELES\\_LTABLAZAT.PDF](http://europass.hu/document.php?doc_name=nyelvi_utlevel/onertekelesl_tablazat.pdf))

### 3.1.6. Európai Készségútlevél

2013-tól – figyelembe véve az egyéni és munkaadói igényeket és javaslatokat – megújult az Europass dokumentumcsomag. Az Europass önéletrajz mellett megjelent az úgynevezett Európai Készségútlevél (European Skills Passport). Ez a dokumentum az egyén összes megszerzett készségét, képességét és tapasztalatait megjeleníti, a megszerzés környezetétől függetlenül, hiteles módon. Így az eddig ismert és használt dokumentumok mellett megjelennek a nem-formális tanulási környezetben szerzett tapasztalatok (experience) és a számítógépes tudás (ICT) leírására vonatkozó dokumentumok (4. ábra) (KARVÁZY, 2012).

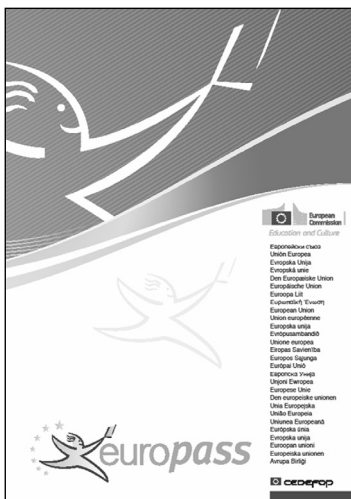


4. ábra: Europass portfólió szerkezete

Forrás: KARVÁZY, 2012

Az Europass készségútlevél elektronikus mappaként mutatja be a végzettségeket és készséget, azaz egy fájlba összesítve rendszerezi a megszerzett tanulmányi, szakmai tapasztalatokat, a nyelvi és szakképesítésen kívül elsajátított kompetenciákat. Az Europass készségútlevél tartalma: europass önéletrajz, mobilitási igazolvány,

nyelvi útlevel, bizonyítvány-kiegészítő, oklevélmelléklet, diplomák, oklevelek, bizonyítványok másolatai, saját publikációs, munkáltatói/ tanári ajánlások, egyéb, a kompetenciákat alátámasztó dokumentumok. Az Europass készségútlevel online készíthető el gyorsan, egyszerűen, hatékonyan. ([HTTP://EUROPASS.HU/PAGES/CONTENT/INDEX.PHP?PAGEID=1257](http://europass.hu/pages/content/index.php?pageid=1257))



4. kép: Europass mappa

### 3.1.7. Összefoglalás

Az Europass keretrendszer a formális vagy nem formális úton szerzett tudás, kompetenciák elismertetésére szolgáló eszköz, amely segíti a tanulási és munkavállalási mobilitást. „Az Europass dokumentumok Európában egységes formátumban teszik összehasonlíthatóvá, megismerhetővé az egyén szaktudását, végzettségét, nyelvtudását, szakmai tapasztalatait” (NEMZETI EUROPASS KÖZPONT, 2010). Az európai tagállamok oktatási rendszere, oktatási tartalma, bizonyítványok, oklevelek formája, tartalma eltérő. Az Europass dokumentumoknak két céljuk van, az egyik, hogy megkönnyítik a végzettségek elismertetését, ha más országban tanult és megint más országban szeretne dolgozni a pályázó. A másik cél, hogy az

egységessége és átláthatósága miatt a munka- és tanulmányi felvételizés/felvételiztetés folyamatát könnyíti meg. Az Europass keretrendszer, más néven Europass portfólió egy önkéntes alapon használható, személyi dokumentumcsomag, amely öt dokumentumból áll: önéletrajzból, nyelvi útlevélből, oklevélmellékletből, bizonyítvány-kiegészítőből és mobilitási igazolványból. Az első kettőt a személyek saját maguk töltik ki, a másik hármat a képző intézmények, illetve gyakorlati képzőhelyek/munkahelyek állítják ki.

Az Europass portfólió Európa szerte egyre népszerűbb. A bevezetés (2005) óta eltelt nyolc évben közel 50 millió látogatója volt a központi Europass oldalnak, 18 millióan készítettek online Europass önéletrajtot, 20 millióan töltöttek le Europass önéletrajz mintát, 333 ezer nyelvi útlevelet készítettek, 915 ezer nyelvi útlevélmintát töltöttek le és közel 300 ezer mobilitási igazolványt állítottak ki (CEDEFOP, 2012).

## 3.2. Európai Képesítési Keretrendszer – Magyar Képesítési Keretrendszer



Az Európai Bizottság 2006-ban fogalmazta meg a képesítési keretrendszerekről szóló javaslatát. Olyan rendszer létrehozását javasolta, amely **elősegíti a munkaerő-piaci mobilitást azáltal, hogy az egyes tagállamok képesítési szintjeit összehasonlíthatóvá teszi**. Ezáltal nem csak a földrajzi akadályok válnak leküzdhetővé, hanem az egész életen át tartó tanulás eszméje is újabb megvilágításba kerül (EUROPEAN COMMISSION, 2008). Az Európai Képesítési Keretrendszerhez (továbbiakban EKKR) való csatlakozás önkéntes alapon működik. Amennyiben egy tagország a bevezetés mellett dönt, azt a Bizottság két lépésben javasolja: „az első szakasznak” a nemzeti képesítési szinteknek az EKKR-hez való viszonyítása, a második az EKKR-re utaló hivatkozás beillesztése az összes új bizonyítványba”

(EUROPEAN COMMISSION, 2008. 3.). Az EKKR nyolc képesítési szintből tevődik össze, amelyek a megszerzett tudáson, készségeken és kompetenciákon alapulnak (EUROPEAN COMMISSION, 2008). Az EKKR nem határozza meg a nemzeti képesítési keretrendszereket és/vagy képesítéseket. Létrehozásának célja az volt, hogy az Unió tagállamaiban megszerzhető képesítések összehasonlíthatóak legyenek. Ahhoz azonban, hogy ez lehetséges legyen, úgynevezett **nemzeti képesítési keretrendszerekre van szükség**. Ezek a nemzeti keretrendszerek biztosítják majd az EKKR-nek való megfeleltetést (MODLÁNÉ – ZACHÁR, 2010).

### 3.2.1. Az EKKR Ajánlás elfogadásának folyamata

Az Európai Unió különböző szakmai testületeiben, valamint az állam- és kormányfők tanácskozásain megszületett dokumentumok az elmúlt évek során egyértelműen jelezték, hogy a közösség egyre nagyobb jelentőséget tulajdonít az iskolarendszerben és az iskolarendszeren kívül megszerzhető ún. nem formális és informális tudásnak. Az elsajátított ismeretek, illetve képességek minősége, színvonala nemcsak az egyén és a munkáltatók, hanem az egész társadalom fejlődése szempontjából kiemelkedő fontosságú.

Az Európai Unió állam- és kormányfői felismerték a kérdés fontosságát, és a 2005. márciusi brüsszeli találkozójukon elfogadott határozatban – támogatva a szakminiszterek korábbi ajánlását – megfogalmazták az EKKR kidolgozásának szükségességét.

A tagállamok szakmai együttműködésével kidolgozandó EKKR célja, hogy összehasonlíthatóvá tegye az egyes tagországok különböző szintű és eltérő rendszerben szerveződött képzési-képesítési struktúráját. Olyan referenciakeretet, illetve szempontrendszert alakítson ki, amely a **tanulási eredményeket** (tudás, készségek, képességek és kompetenciák) **ismeri el, függetlenül attól, hogy azt mely országban, formális, nem formális vagy informális tanulás eredményeként szereztek meg**. Emellett a keretrendszer működtetése egy átfogó minőségbiztosítási rendszer segítségével támogassa az egyes országok képzési-képesítési rendszerének

továbbfejlesztését. Mindezeket a célokat úgy kívánják megvalósítani, hogy közben az EKKR nem ír elő kötelező érvényű harmonizációs lépéseket a tagországok számára.

Az állam- és kormányfői kezdeményezésre az Európai Bizottság szakértői 2005 nyarára elkészítették a keretrendszer tervezetét. Ebben a munkában kezdettől fogva magyar szakértők is közreműködtek. A szakmai anyagot 2005 nyarán megismerték a tagállamok oktatási szakemberei. Ezt követően pedig nemzeti konzultációsorozat kezdődött a tagállamokban a dokumentumokról, valamint hazánkban 2005 őszén zajlott le a tervezet széles körű szakmai vitája. A nemzeti konzultációk eredményeit, illetve az egyes tagországok szempontjait a 2006. február 27–28-án Budapesten megtartott nemzetközi konferencián ismertették a szakemberek. Az itt megfogalmazott javaslatok figyelembevételével kezdődött meg áprilisban az EKKR végleges változatának kidolgozása. A konferencia következtetései alapján a Bizottság átdolgozta az Európai Képesítési Keretrendszerről szóló javaslatát, amely végül 2008 tavaszán megalapozta a Tanács és az Európai Parlament idevágó ajánlását (NEMZETI MUNKAÜGYI HIVATAL, 2013).

Magyarország is csatlakozott az EKKR-hez. Az Európai Tanács és Parlament ajánlása nyomán a magyar kormány 2008 júniusában határozatot hozott az EKKR-hez történő csatlakozásról és ennek érdekében nemzeti képesítési keretrendszer létrehozásáról (2069/2008. kormányhatározat). Az 1006/2011 (I. 14.) kormányhatározat definiálta az Országos Képesítési Keretrendszer 8 szintjét és a szintleíró jellemzőket. Az 1229/2012. (VII. 6.) Kormányhatározat a korábbi Országos Képesítési Keretrendszer elnevezést Magyar Képesítési Keretrendszer elnevezésre változtatta (továbbiakban: MKKR), de tartalmi változás nem történt.

Az MKKR létrehozásának átfogó célja az oktatás és a képzés különböző szintjeinek és formáinak egységes – az EKKR elveivel megegyező és szerkezetével kompatibilis – rendszerbe foglalása, s ezáltal az egész életen át tartó tanulás gyakorlati megvalósításához szükséges feltételek megteremtése. A képesítési keretrendszer előnye, hogy a formális szintéren megszerzett kompetenciák elismerése mellett a nem formális tanulás útján szerzett kompetenciák elismerését is lehetővé teszi. Ezáltal a munkaadók egységes

képet kapnak a munkavállaló képességeiről, képezési szintjéről valamint az MKKR szolgálhatja az egyéb társadalmi partnerekkel való együttműködést (MODLÁNÉ – ZACHÁR, 2010).

### **3.2.2. Az EKKR céljai és működése**

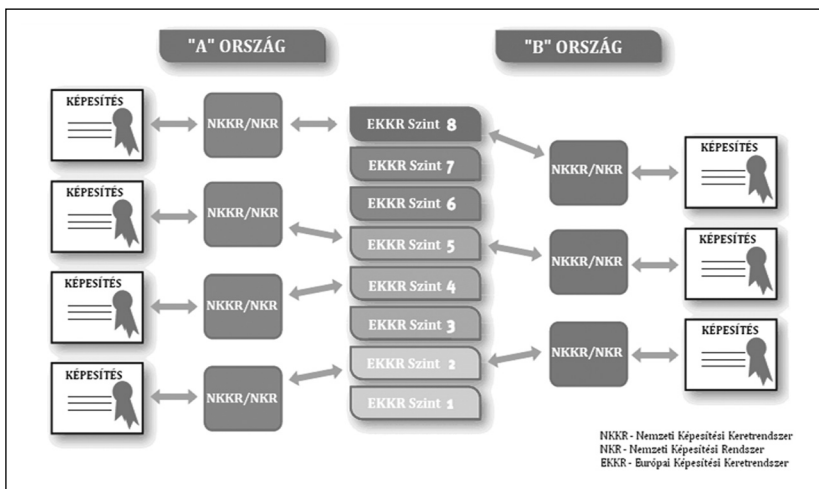
**Az EKKR számos célja közül a legfontosabbak a következők:**

- az egyes tagországok legkülönbözőbb szintű és rendszerbe szervezett képezéseinek más országok képezéseivel való összehasonlíthatóvá tétele, a nemzeti képezési rendszerek autonómiájának tiszteletben tartásával, s a rendszerek harmonizációja nélkül;
- a tanulási eredmények (ismeretek, készségek, képességek és kompetenciák) különböző szintjeire építő semleges, a nemzeti oktatási rendszerek sokszínűségét szem előtt tartó referenciapontok kialakítása, ami lehetővé teszi a formális, nem-formális és informális tanulás eredményeinek elismerését is;
- az oktatási szolgáltatások minőségbiztosításának támogatása;
- a nemzeti oktatási, képzési rendszerek összehangolt továbbfejlesztésének ösztönzése.

**Az EKKR létrehozásának számos előnye van, többek között:**

- európai méretekben erősödik az oktatási és képzési rendszerek összehasonlíthatósága és átláthatósága;
- a képezések kölcsönös elismerése tekintetében erősödik a tagállamok közötti kölcsönös bizalom;
- egyetemesen könnyebbé válik nemzeti keretek között a tanulási eredmények szerint azonosított képezések szakmai tartalmának egységes értelmezésen nyugvó kölcsönös meg- és elismerése;
- jelentősen fokozódhat a minőségi követelmények tekintetében az oktatási, képzési rendszerek európai szintű konvergenciája;
- a képezések összehasonlíthatósága nyomán növekedni fog az európai munkavállalók Unión belüli mobilitása, ami egyfelől az egyén számára javítja a foglalkoztatás esélyeit, másfelől elősegíti az európai gazdaság versenyképességének a fokozását.

Az EKKR egy ún. meta-keretrendszer, amelynek révén lehetővé válik a nemzeti keretrendszerek s a rendszerekben keletkezett képesítések összehasonlítása, egymásnak való megfeleltetése. Ezt a funkcióját az EKKR azáltal képes betölteni, hogy az oktatási és képzési rendszer teljes vertikumában a formális és nem-formális tanulás keretei között megszerezhető képesítéseket – függetlenül azok konkrét tartalmától – tanulási eredmény alapú kimenetek alapján összesen nyolc hierarchikus ún. referencia szintbe sorolja. Ez a megközelítés teszi tulajdonképpen lehetővé a nemzeti oktatási-képzési rendszerek keretei között keletkezett képesítéseknek az EKKR-hez történő viszonyítását. E viszonyítás révén pedig a nemzeti képesítési rendszerekben született képesítések ténylegesen egymással is összehasonlíthatóvá válnak. Az objektív alapokon történő összehasonlításnak elengedhetetlen előfeltétele, hogy az oktatás és a képzés különböző szintjein hatékony és megbízható minőségbiztosítási rendszerek létezzenek és működjenek. Csakis ez kínál megfelelő garanciát arra nézve, hogy a szóban forgó képesítés valóban biztosítja az adott szintre definiált ismeretet, kompetenciákat és készségeket.



**5. ábra:** Az EKCR és a nemzeti képesítési rendszerek kapcsolata  
 Forrás: NEMZETI MUNKAÜGYI HIVATAL, 2013



**Az EKKR központi elemét a tanulási eredmények nyolc hierarchikus szintjéhez rendelt közös referenciapontok/deskriptorok képezik.** E szinteket az EKKR kellő rugalmassággal állapítja meg, ami biztosítja a képesítések megfeleltetését – bármilyen, bárhol megvalósított oktatási program, vagy önálló tanulás keretei között szerezte meg azokat az egyén.

### **3.2.3. A képesítések tanulási eredmény alapú megközelítése**

Az EKKR központi fogalma a tanulási eredmény. A képesítések tanulási eredmény alapú megközelítése gyakorlatilag azt vizsgálja, hogy a tanuló egy meghatározott képzési/tanulási szakasz befejezésekor milyen szintű ismeretekkel rendelkezik, mennyire érti, s milyen mértékben képes értelmezni ezeket az ismereteket, miként tudja a megszerzett tudást alkalmazni, illetve, hogy szert tett-e egy adott szakterület eredményes és autonóm műveléséhez szükséges általános kompetenciákra.

A tanulási eredményekben való gondolkodás és szabályozás Európa egyre több országában kezd terjedni. Számos oktatási és képzési rendszerben e tanulási eredmények teljesítése alapján döntenek a képesítések kiadásáról.

Az EKKR-hez történő csatlakozás leginkább abban az esetben lehet akadálymentes és sikeres, ha az egyes oktatási szinteken és ágakban megszerezhető képesítések meghatározása egységesen definiált tanulási eredmények (ún. deskriptorok) formájában történik.

Az EKKR a képesítések egyes szintjeihez rendelt tanulási eredményeket három szempontból írja le:

- ismeretek,
- készségek és képességek,
- tágabb értelemben vett – személyes és szakmai tanulási eredményként leírt – kompetenciák.

Az egyes szintekhez rendelt tanulási eredmények leírása olyan jellegzetes deskriptorok alapján történik, amelyek révén lehetővé

válíkat egy-egy adott képesítésnek az európai képesítésekhez, képesítési rendszerekhez és képesítési keretrendszerekhez való viszonyítása. Ezt az ún. viszonyítási feladatot – természetesen figyelembe véve az EKKR működésének általános szabályait – minden esetben az ún. Nemzeti Koordinációs Pontba szerveződve az érintett ország illetékes szakmapolitikai és ágazati szakemberei, illetve hatóságai látják el az Európai Bizottság mellett működő és a tagállamok kijelölt képviselőiből álló ún. Tanácsadó Csoport közreműködésével.

Az EKKR szerint definiált tanulási eredmények nem tartalmazzák az egyedi szakképezések tartalmi leírását, s nem érintik a szakképezések egyenértékűségének a kérdését. Ez a szakképezések elismerésével, illetve kölcsönös elismerésével foglalkozó nemzeti vagy közösségi szabályozás körébe tartozik.

### 3.2.4. Magyar Képesítési Keretrendszer

Az MKKR Magyarország saját képesítési keretrendszere, amelyben a **hazai képesítések szerepelnek az alapfokú és a közoktatástól a felsőoktatáson át a felnőttkori tanuláshoz, beleértve a doktori képzést és a felsőoktatási szakképzést is.** Az MKKR, követve az EKKR struktúráját nyolc szintet tartalmaz. **A szintek mindegyikéhez tanulási eredmények formájában megfogalmazott követelmények tartoznak. A nyolc szintet egy-egy jellemzőcsoport: a tudás, a képességek, az attitűdök és az autonómia- felelősség határozzák meg.** A jellemzőket úgy fogalmazták meg, hogy egyértelmű különbséget tegyenek a szintek között és világos fejlődést mutassanak a korábbi szintekhez képest.

A magyar képesítések leírása tehát **4 deskriptor** (tudás, képesség, attitűd, autonómia-felelősség) segítségével történik.

– A **tudás** (tudás és ismeret) esetében egy leszűkített értelmezésről, a deklaratív (tény)tudásról van szó (a procedurális tudás már a hogyan tudása, vagyis a képesség). Ebben az értelemben a tudás mélysége, szervezettsége, kiterjedtsége, rugalmassága, formálhatósága kerül meghatározásra.

- A **képességek** (készségek és képességek) valós feladatok megoldására alkalmassá tevő készség/képesség; gondolkodásban megvalósuló (kognitív) tevékenységek, vagy pszichomotorikus cselekvések. A készség automatikus tevékenység, a képesség a feladat megoldásakor jelentkező sokféle ismeret és készség összekapcsolása. A motoros készségek olyan, tényleges cselekvésben is megfigyelhető tevékenységek, melyek során egy mozdulatsor vagy egy tárgy használata begyakorlott módon, automatikusan végrehajtható. A területspecifikus kognitív képességek egy adott feladatra vagy tudásterületre specifikus gondolkodási tevékenységek. E készségek lehetnek egyszerű, automatikusan alkalmazott mentális műveletek vagy egy adott terület komplex problémáinak hatékony megoldására alkalmassá tevő stratégiák, műveletek.
- Az **attitűd** (nézetek, attitűdök) érzelmi, emocionális komponens, elkötelezettség; a szakmával, a munkával összefüggő felfogásbeli kérdések, a szakmai attitűdök, nézetek következményei.
- **Autonómia és felelősség:** Minden tevékenységet jellemez az, hogy egy adott személy milyen önállósággal, milyen mértékű felelősségvállalással tudja végrehajtani. Azaz miben képes autonómiára és miben van még szüksége ellenőrzésre, segítségre, illetve miért vállal felelősséget, hogyan vesz részt a társas környezetben zajló tevékenységekben (NEMZETI MUNKAÜGYI HIVATAL, 2013)

Az MKKR megkönnyíti, hogy a munkavállaló lépésről lépésre továbbképezze magát, akár munkahelyi, akár otthoni környezetben. Az MKKR előnnyel jár a tanuló, a képző intézmény és a munkahely számára is, mivel átlátható, rugalmas, könnyen érthető rendszerbe sorolja a hazai szakképesítéseket, függetlenül attól, hogy az a közoktatásban, a szakképzésben, a felnőttképzésben vagy a felsőoktatásban szerezhető meg. Az MKKR könnyebbé teszi a képesítések összehasonlítását azáltal, hogy a tanulás eredményei szerint rendszerezi azokat. A megszerzett tudás, képesség, attitűd valamint az autonómia és felelősség áthatóvá tétele megkönnyíti az egyéni és szakmai továbbfejlődést, valamint a munka világában való boldogulást.

Szint	Tudás	Képességek	Attitűdök	Autonómia és felelősség
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri egy adott témakör alapvető tényeit, legfontosabb fogalmait.</li> <li>- Rendelkezik az alapvető anyanyelvi, logikai és eszköz-tudással.</li> <li>- Ismeria gyakorlati tevékenységhez szükséges jellemző anyagokat és eszközöket.</li> <li>- Érti és betartja a feladat/műveltségés eljárásait, végrehajtási szabályait.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A kulcskompetenciák (kiemelten: anyanyelvi, matematikai-logikai) alapszintű fejlettsége jellemzi.</li> <li>- Képes a feladatvégzés/ problémamegoldás során szükséges tudás alkalmazására, amennyiben az egyszerű, begyakorolt rutinok, algoritmusok használatát igényli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyitott a feladatok megértésére, motivált azok sikeres végrehajtásában.</li> <li>- Kíváncsi és érdeklődő tanulási és elemi munkavégzési helyzetekben.</li> <li>- Késza közös munkára, tudásának másokkal való megosztására.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Egyszerűbb, begyakorolt feladat helyzetekben képes az önálló feladatvégzésre.</li> <li>- Újszerű vagy összetettebb feladat esetén irányításra és folyamatos ellenőrzésre van szükség.</li> <li>- Irányítással értékelni tudja saját munkáját.</li> </ul>

**3. táblázat:** Az MKKR szintjei  
 Forrás: 1229/2012. (VII. 6.) KORMÁNYHATÁROZAT

<b>Szint</b>	<b>Tudás</b>	<b>Képességek</b>	<b>Attitűdök</b>	<b>Autonómia és felelősség</b>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri az adott témakör (műveltségterület, szakterület) alapvető tényeit, fogalmait, egyszerűbb összefüggéseit.</li> <li>- Rendelkezik általános anyanyelvi, matematikai-logikai és természettudományos eszköztudással. Rendelkezik egy adott szakma alapfokú-középszintű gyakorlásához szükséges elméleti és gyakorlati ismeretekkel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes egyszerűbb ok-okozati összefüggések felismerésére.</li> <li>- Képes különböző témákkal összefüggésben azonosítás, megkülönböztetés, összehasonlítás elvégzésére megadott szempontok mentén.</li> <li>- Képes esetenként több összetevőből álló feladatok/műveletsorok elvégzésére.</li> <li>- Képes alapvető eszközök és anyagok használatára útmutatással.</li> <li>- Képes a témának megfelelő írásbeli és szóbeli közlés létrehozására, az arra való reagálásra, az egyszerű szaknyelv használatára.</li> <li>- Rendelkezik az együttműködéshez szükséges alapvető kompetenciákkal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanulási helyzetekben, feladatokban nyitott a tudását növelő tevékenységekre.</li> <li>- Tisztában van az alapvető erkölcsi és közösségi értékekkel, az alapvető állampolgári jogokkal és kötelességekkel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Egyszerű feladathelyzetekben önállóan és felelősséggel dolgozik.</li> <li>- Összetettebb feladatok esetén is elégséges az útmutatás a szoros irányítás helyett.</li> <li>- Kialakul a felelősségtudat, és megjelenik az önkontroll az elvégzett munka értékelésében.</li> </ul>

<b>Szint</b>	<b>Tudás</b>	<b>Képességek</b>	<b>Attitűdök</b>	<b>Autonómia és felelősség</b>
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri az adott tanulmányi, műveltség- vagy szakterület-hez tartozó alapvető tényeket, fogalmakat, folyamatokat, felismeri és érti a többtényezős összefüggéseket.</li> <li>- Az egyéni érdeklődésnek megfelelő műveltség-/szakterületen szélesebb körű tudáselemekkel rendelkezik.</li> <li>- Ismeri és alkalmazza a feladatvégzés eljárásait, szabályait.</li> <li>- A feladatmegoldáshoz/munkavégzéshez szükséges eszközök, módszerek és eljárások ismerete mellett alkalmazza a megismerés, az önálló ismeretszerzés alapvető módszereit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes ismeretek, tudás-sémák összekapcsolására, új sémák kialakítására ismert kontextusban.</li> <li>- Képes az egyszerűbb feladatok rutinszerű elvégzése mellett új, szokatlan elemeket is tartalmazó problémák kreatív megoldására.</li> <li>- Képes a megfelelő eszközök, anyagok kiválasztására és használatára.</li> <li>- Képes összefüggésekben, rendszerben gondolkodni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes kritikusan is szemlélni és használni a különböző forrásokból származó információkat.</li> <li>- Nyitott az együttes erőfeszítésre, közös munkára, elfogadja a kölcsönös függési helyzetet.</li> <li>- Magára nézve is érvényesenek tartja az általánosan elfogadott társadalmi normákat a mindennapi és a szakmai érintkezésben egyaránt.</li> <li>- Az érdeklődésének megfelelő szakterület, a végzett szakma iránt elkötelezett.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Általánossá válik az önkontroll és a rendszeres reflexió a saját tanulási és munkatevékenysége.</li> </ul>

<b>Szint</b>	<b>Tudás</b>	<b>Képességek</b>	<b>Attitűdök</b>	<b>Autonómia és felelősség</b>
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adott műveltség- és szakterületen belül ismeri a tényeket, fogalmakat, megérti a fontosabb folyamatokat és összefüggéseket.</li> <li>- Ismeri a szakmai nyelvezetet, a szakterület terminológiáját, lehetőleg idegen nyelven is.</li> <li>- Ismeri és érti az adott, egyéni érdeklődésnek megfelelő műveltség-/szakterület tudáselemeinek összefüggéseit, strukturáját.</li> <li>- Megérti a bonyolult, többtényezős jelenségek összefüggésrendszerét.</li> <li>- Rendelkezik az adott tudásterületek tényeinek, fogalmainak, összefüggéseinek, eljárásainak alkalmazásához szükséges módszerekkel és eszköztudással.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes adott témakörhöz, szakterülethez tartozó tudás alkalmazására nem megszokott kontextusban.</li> <li>- Képes rendszerben gondolkodni, az absztrakció bizonyos formáit alkalmazni.</li> <li>- Képes új információk önálló megszerzésére és feldolgozására.</li> <li>- Képes saját tanulási, problémamegoldó stratégia megtervezésére és kivitelezésére, a megfelelő korrekciók elvégzésére.</li> <li>- Képes a szak-/tanulmányi területen megjelenő problémahelyzetek felismerésére, adekvát megoldási javaslatok megfogalmazására.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyitott új feladatok végzésére.</li> <li>- Értékeli tud lehetőségeket, mérlegelni tud kockázatokat, alternatívákat és következményeket, képes kompromisszumos megoldásokra.</li> <li>- Döntési helyzetekben az etikai és jogi normák figyelembevételére, az értékek, viselkedés és életmód összefüggéseinek megértése jellemzi.</li> <li>- A szakma és a minőségi munkavégzés iránt elkötelezett.</li> <li>- Igényli a folyamatos önképzést, alkalmazza annak eljárásait.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Az önállóság és az önkontroll a munkavégzésben, problémamegoldásban és tanulásban egyaránt jellemző.</li> <li>- Felelősséget vállal saját tevékenységéért, a rábízott kisebb csoport, közösség munkájáért.</li> </ul>

<b>Szint</b>	<b>Tudás</b>	<b>Képességek</b>	<b>Attritúciók</b>	<b>Autonómia és felelősség</b>
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendelkezik egy adott szakterülethez kapcsolódó alapvető általános és szakspecifikus elméleti és gyakorlati ismeretekkel. Az elméleti és gyakorlati tudása rendszerbe szerveződik.</li> <li>- A gyakorlati alkalmazás módszereinek és eszközeinek bízott ismerete lehetőséget biztosít az adott szakma hosszú távú és magas szintű gyakorlására.</li> <li>- Ismeri a szakterület szakmai színvonalát (anyanyelven és legalább egy idegen nyelven).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes az adott szakma feladatainak megoldására: megtervezésére és lebonyolítására, a szükséges módszerek és eszközök kiválasztására, egyedi és komplex alkalmazására.</li> <li>- Anyanyelvi és idegen nyelvi kommunikációs képességei képessé teszik a más nyelven beszélőkkel való szakmai együttműködésre.</li> <li>- Képes tudását fejleszteni és ehhez alkalmazni a tudásszerzés, önfejlesztés különböző módszereit és a legkorszerűbb információs és kommunikációs eszközöket.</li> <li>- Képes a munkavállalással, vállalkozással kapcsolatos felelős döntésekre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyitott az adott szakterület új eredményei, innovációi iránt. Török-szik azok megismerésére, megértésére és alkalmazására.</li> <li>- Török-szik önmaga folyamatos képzésére.</li> <li>- Elkötelezett a minőségi szakmai munkavégzés mellett.</li> <li>- Önkritikus saját munkájával szemben.</li> <li>- Elfogadja és hitelesen közvetíti szakmája társadalmi szerepét, értékeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Önállóan végzi munkáját, folyamatos önellenőrzés mellett.</li> <li>- Felelősséget érez saját és az általa vezetett szakmai csoport munkájáért, eredményeiért és kudarcaiért.</li> <li>- Döntéseit a szakterület jogi, etikai szabályainak figyelembevételével hozza.</li> </ul>



<b>Szint</b>	<b>Tudás</b>	<b>Képességek</b>	<b>Attritúciók</b>	<b>Autonómia és felelősség</b>
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri egy adott tanulmányi és/vagy szakterület tárgykörének alapvető, átfogó tényeit, irányait és határait.</li> <li>- Ismeri az adott szak, illetve tanulmányi terület legfontosabb összefüggéseit, elméleteit és az ezeket felépítő terminológiát.</li> <li>- Ismeri szakterületének alapvető ismeretszerzési és problémamegoldási módszereit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes az adott szakterület ismeretrendszerét alkotó elkezézelések alapfokú analizisére, az összefüggések szintetikus megfogalmazására és adekvát értékelő tevékenységre.</li> <li>- Rendelkezik az önálló tanulóshoz szükséges képességekkel.</li> <li>- Képes rutin szakmai problémák azonosítására, az azok megoldásához szükséges elvi és gyakorlati háttér fel-tárására, megfogalmazására és (standard műveletek gyakorlati alkalmazásával) megoldására.</li> <li>- Képes használni, megérteni szakterületének jellemző szakirodalmát, számítástechnikai, könyvtári forrásait.</li> <li>- Képes a másokkal való kooperációra.</li> <li>- Képes a különféle erőforrásokkal gazdálkodni.</li> <li>- Képes adott munkahely különböző szakmai elvárásainak megfelelően felhasználni szakmai tudását.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri, vállalja és hitelesen képviseli szakmája társadalmi helyzetét és szerepét, alapvető viszonyát a világhoz.</li> <li>- Nyitott szakmája átfogó gondolkodásmódjának és gyakorlati működése alapvető jellemzőinek hiteles közvetítésére, átadására.</li> <li>- Folyamatos önképzés igénye jellemzi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Önállóan végzi az átfogó, megalapozó szakmai kérdések végiggondolását és adott források alapján történő kidolgozását.</li> <li>- A szakmát megalapozó nézeteket felelősséggel vállalja.</li> <li>- Együttműködés és felelősség jellemzi az adott szakterület képzett szakembereivel.</li> <li>- Tudatosan vállalja szakmája etikai normáit.</li> </ul>

<b>Szint</b>	<b>Tudás</b>	<b>Képességek</b>	<b>Attitűdök</b>	<b>Autonómia és felelősség</b>
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri egy adott tanulmányi és/vagy szakterület átfogó tárgykörének általános és specifikus jellemzőit, legfontosabb irányait és pontosan kidolgozhatja azokat, a szakterületnek a rokon szakterületekhez való kapcsolódását.</li> <li>- Részletekbe menően ismeri az adott szak, illetve tanulmányi terület összefüggéseit, elméleteit és az ezeket felépítő terminológiát.</li> <li>- Ismeri szakterületének sajátos kutatási (ismeretszerzési és probléma-megoldási) módszereit, absztrakciós technikáit, az elvi kérdések gyakorlati vonatkozásainak kidolgozási módjait.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes az adott szakterület ismeretrendszerét alkotó elképzelések különböző területeinek részletes analízisére, az átfogó és speciális összefüggések szintetikus megfogalmazására és az ezekkel adekvát értékéltéző tevékenységre.</li> <li>- Képes speciális szakmai problémák azonosítására, és azok megoldásához szükséges részletes elvi és gyakorlati háttér feltárására, megfogalmazására.</li> <li>- Képes a szakmai problémák sokoldalú, interdiszciplináris megközelítésére.</li> <li>- Képes bekapcsolódni kutatási, fejlesztési projektekké.</li> <li>- Magas szinten képes a szakterület ismeret-közvetítési technikáit, magyar és idegen nyelvű publikációs forrásait használni, ezeket feldolgozni.</li> <li>- Különböző bonyolultságú és különböző mértékben kiszámítható kontextusokban képes a módszerek és technikák széles körének gyakorlati alkalmazására.</li> <li>- Képes szakterületének egyes részterületeiről önálló, szakudományos formájú összefoglalók, elemzések készítésére.</li> <li>- Képes adott munkahely különböző szakmai elvárásainak megfelelően felhasználni szakmai tudását.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri és vállalja azokat az átfogó és speciális viszonyokat, azt a szakmai identitást, amelyek szakterületére sajátos karaktert, személyes és közösségi szerepét alkotják. Ez alapozza meg fejlődő hivatástudatát.</li> <li>- Képes szakmájára összefoglaló és részletezett problémákra a közelebbi megértésére és hiteltel közvetítésére.</li> <li>- Szakmai érdeklődése elmélyül, megszilárdul.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jelentős mértékű önállósággal rendelkezik átfogó és speciális szakmai kérdések kidolgozásában, szakmai nézetek képviselésében, képviselésében.</li> <li>- Felelősséggel vállalja a kezdeményező szerepét az együttműködés kialakítására.</li> <li>- Egyenrangú partner a szakmai kooperációban.</li> <li>- Végig gondolja és képviseli az adott szakterület etikai kérdéseit.</li> </ul>

Szint	Tudás	Képességek	Attitűdök	Autonómia és felelősség
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendelkezik az adott tudományterület tárgykörének, általános és specifikus jellemzőinek, legfontosabb irányainak és pontosan kidolgozott határainak, megállapodott és vitatott összefüggéseinek kutatási szintű ismeretével.</li> <li>- Alkotó módon megérti az adott szak, illetve tanulmányi terület összefüggéseit, elméleteit és az ezeket felépítő fogalmi rendszereket, terminológiát.</li> <li>- Rendelkezik adott tudomány/ szakterület önálló kutatásához szükséges kutatás-módszertani ismeretekkel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes az adott szakterület kreatív analízisére, átfogó és speciális összefüggések szintetikus, új szemléletű megfogalmazására és az ezekkel adekvát értékelő és kritikai tevékenységre.</li> <li>- Alkalmazni, illetve továbbfejleszteni tudja szakterületének sajátos ismeretszerzési és probléma-megoldási módszereit.</li> <li>- Képes az elvi kérdések újszerű, eddig ismeretlen gyakorlati vonatkozásainak kreatív kidolgozására.</li> <li>- Képes új projektek tervezésére, megvalósítására, adott tudományterületen kutatást végezni, új technikákat és megközelítéseket kialakítani.</li> <li>- Képes előre nem látható szakmai problémák azonosítására, és az azok megoldásához szükséges kutatási szintű részletes elvi és gyakorlati háttér feltárására.</li> <li>- Képes szakterülete szempontjából lényeges új viszonyok, a személyes és közösségi lét szempontjából releváns, átfogó összefüggések felépítésére és közvetítésére.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Képviseli és saját témájához kapcsolódva továbbfejleszti azokat a relációkat, amelyek a szakterület sajátosságából következően járulnak hozzá az emberi önteremtés folyamatahoz.</li> <li>- Rendelkezik olyan érdeklődéssel és tanulmányi képességgel, mely lehetővé teszi a szakterület jelen pillanatban még átláthatatlan, előjelezhetetlen kutatási problémáinak azonosítását és megoldását.</li> <li>- Jellemző viszonyulása a szilárd szakmai elköteleződés, az új utakat keresésére való elhivatottság állandó sulása, a kitartó munkavégzés szükségességének elfogadása.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alkotó, kreatív önállósággal épít ki és kezdeményez új tudásterületeket, és kezdeményez új gyakorlati megoldásokat.</li> <li>- Vezető szereppelés magas szintű kooperációval képes részt venni az elméleti és gyakorlati kérdések megfogalmazásában.</li> <li>- Képes egyenrangú, vitapartneri szerep vitelére a terület szakembereivel.</li> <li>- Felelősséggel vállalja szakmája elméleti és gyakorlati kérdéseivel kapcsolatban új etikai kérdések felvetését és megválaszolását.</li> </ul>

Az MKKR nyolc hierarchikusan egymásra épülő szintet és kompetencia alapú szintleírásokat tartalmaz<sup>9</sup>.

– **1. szint:** A képzési keretrendszer 1. szintje a feladatok/munkafolyamatok végzéséhez szükséges ismeretek (tények, fogalmak, eszközök) és azok elméleti és gyakorlati alkalmazásához szükséges műveletek meglétét írja elő.

Feltételezi a kulcskompetenciák (anyanyelvi, matematikai-logikai) alapszintű fejlettségét és a begyakorolt sémák, rutinok, algoritmusok alapján egyszerű problémák megoldásának képességét.

Pozitív viszonyulást vár el a feladatok elvégzéséhez, kíváncsiságot az új iránt.

Az önálló cselekvést csak a begyakorolt feladatok (játék, megadott szabályrendszer) elvégzése során várja el, más esetekben elfogadja az irányítást, folyamatos ellenőrzés szükségességét.

– **2. szint:** A tudás 2. szintjén új elem a tények, jelenségek közti összefüggések, és a folyamatok belső logikájának felismerése és megértése.

Ehhez szükséges a gondolkodási műveletek gazdagodása (összehasonlítás, azonosítás, megkülönböztetés, következtetés).

A jelenségekhez, feladatokhoz viszonyulásban megjelenik az értékelés mozzanata, az egyes jelenségekhez erkölcsi értékek (jó–rossz) kapcsolása.

A feladatmegoldás/munkavégzés során a szoros irányítást felváltja az útmutatás alapján végzett tevékenység, amely már nagyobb önállóságot igényel. Megjelenik a felelősségvállalás mozzanat is.

– **3. szint:** A tudás gazdagodását egyrészt a megismerés alapvető módszereinek beépülése jelenti, másrészt az egyéni érdeklődésnek/szakmának megfelelő tudásterületen az összetettebb kapcsolatok felismerése, a szakértői tudás alapelemeinek (struktúra, sémarendszer) kialakulása.

A képességek fejlődése lehetővé teszi az egyszerűbb feladatok/műveletek rutinszerű elvégzése mellett új, szokatlan elemeket is

---

<sup>9</sup> Forrás: Az MKKR SZINTLEÍRÓ JELLEMZŐI EGYES CELLÁINAK ÁLTALÁNOS FELÉPÍTÉSE ([HTTP://WWW.413.HU/INDEX.PHP/HU/MENUE-2](http://www.413.hu/INDEX.PHP/HU/MENUE-2))

tartalmazó problémák megoldását is. Adott tanulmányi/szakterületen kialakul a terület áttekintésének, rendszerbe foglalásának képessége és a problémák iránti érzékenység.

Az attitűdök terén jellemzővé válik egyrészt az együttműködésre való nyitottság, másrészt a különböző források felhasználásánál a kritikus szemlélet.

A rutinfeladatok elvégzése már teljesen önállóan történik.

A fejlődési szint új elemeként megjelenik az önreflexió, a saját tevékenység elemzése, értékelése.

- **4. szint:** A tudás adott szakterületen (szaktárgy, szakma) belül magába foglalja a tények, fogalmak, fontosabb folyamatok és összefüggések mellett a terminológia értő ismeretét.

Az összefüggések felismerése már megjelenik bonyolultabb, több tényezős jelenségek vizsgálatában, illetve az adott szakterületnek más területekhez való viszonyításában is.

A megfelelő szabályrendszerek elsajátítására az elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazásához szükséges procedurális tudás épül.

Az értelmi képességek fejlettségét a rendszerben való gondolkodás, az absztrakció bizonyos formái, problémamegoldó stratégiák működése jellemzi.

Kialakul az önálló információszerzés és feldolgozás képessége, amely lehetővé teszi az adott szakterület keretében összetett és újszerű problémák megoldásának megtervezését és kivitelezését, esetleg a szükséges korrekciók elvégzését.

Ezt segíti az önálló tanulás folyamatosan fejlődő képessége.

A megfelelő tudás- és képességszint elérésének feltétele az új feladatok elvégzésére való nyitottság, az elköteleződés a tudás folyamatos gazdagítására, új ismeretek befogadására.

A feladatvégzés során nincs már szükség folyamatos irányításra. Az önállóság igénye és a felelősség vállalása megfelelő (harmonikus) egységet alkot.

- **5. szint:** A tudás elsősorban egy (új) szakterület speciális, alapvető ismereteivel bővül.

Az elméleti tudás rendszerbe szerveződik, az alkalmazás módszereinek és eszközeinek ismerete lehetőséget biztosít valamely szakterület szakképesítésének hosszú távú és magas szintű gyakorlásához.

A szakmai szókinccs elsajátítása segíti az egyértelmű szakmai kommunikációt (anyanyelven és a más nyelven beszélőkkel való együttműködés során idegen nyelven is).

A kognitív, kommunikációs és szociális képességek fejlettsége megalapozza a szakmai feladatok sikeres tervezését és lebonyolítását komplex problémák megoldásánál is.

Az önfejlesztés különböző módszereinek ismerete kialakítja az önálló, folyamatos tanulás igényét és képességét.

A döntési képességek kialakulása az etikai és jogi szabályok ismeretére, az értékek, a viselkedés és életmód összefüggéseinek megértésére épül.

A képesítési keretrendszer 5. szintjén az attitűdök irányát a folyamatos önképzés, az innovációk iránti érdeklődés és a minőségi munkavégzés iránti elköteleződés jellemzi.

Az önállóság és felelősségvállalás a saját munka mellett az együttműködő vagy irányított csoport tevékenységére is kiterjed.

- **6. szint:** Ezen a szinten adott szakterület ismeretrendszerének és összefüggéseinek átfogó tudása, különböző elméleti megközelítései és az ezeket felépítő terminológiának ismerete, a megismerés és a problémamegoldás speciális módjainak alkalmazása jellemző.

A rutin szakmai problémák azonosítása, elméleti és gyakorlati szintű feltárásához rendelkezni kell a könyvtári és elektronikus formában megjelenő szakirodalmi források önálló feldolgozásának képességével, az analitikus és szintetikus gondolkodás és az adekvát értékelés képességével.

Az attitűdök terén ezen a szinten az adott szakma társadalmi szerepének, értékeinek elfogadása és hiteles közvetítése várható el.

A szakmai kérdések megválaszolása, a problémák megoldása önállóan vagy másokkal való kooperációban történik a felelősség egyéni vállalásával és a szakma etikai normáinak betartásával.

- **7. szint:** Az adott szakterületre vonatkozó átfogó tudása mellett új vonásként jelenik meg a szakterület tágabb rendszerben való elhelyezése, rokon szakterületekhez való kapcsolása, e tágabb rendszerben megvalósuló kapcsolat és hatásrendszer felismerése.

Az új „látásmód” az interdiszciplináris megközelítés és a szakterületre jellemző megismerési módszerek szakszerű alkalmazási képessége révén valósulhat meg.

A szükséges tudás megszerzésének feltétele az idegen nyelvi képességek kialakulása.

A szakma egyre szélesebb körű rendszerbe illesztése révén nő a szakmai identitás tudatossága, megalapozottságának mértéke, kialakul a hivatástudat.

A létrejövő együttműködésekben jellemzővé válik az egyenrangú szerep, a partnerség vállalása.

- **8. szint:** A szakterület tárgykörében a tudás elmélyülése és gazdagodása egy-egy résztémának a teljesség igényével történő kutatása, új ismeretek, összefüggések feltárása valósítja meg.

A kutatásokhoz az ismeretszerzési és probléma megoldási módszerek kreatív alkalmazásának képessége, új megközelítési módok kidolgozására irányuló alkotói képességek szükségesek.

A jellemző viszonyulás a szilárd szakmai elköteleződés, az új utak keresésére való elhivatottság állandósulása, s a kitartó munkavégzés szükségességének elfogadása.

Ez a szint az alkotó, kreatív önállóságot, a feladatvégzés során a kezdeményező, a vezető szerep (szükség esetén a vitapartneri szerep) felelősségének vállalását követeli meg.

### 3.2.5. MKKR fejlesztés folyamata

A nyolcszintű keretrendszer kialakítása után a fejlesztések további iránya a képesítéseknek a képesítési keretrendszer szintjeire való besorolása, első körben a formális képesítésekre kiterjedően. A módszertan, az eljárásrend kialakítása az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program (továbbiakban: TÁMOP) keretében történik három egymással párhuzamosan folyó projektben. **A TÁMOP 2.2.1<sup>10</sup> a szak- és felnőttképzés, a TÁMOP 3.1.8<sup>11</sup>**

<sup>10</sup> Bővebb információ: [HTTP://WWW.AFSZ.HU/ENGINE.ASPX?PAGE=FULL\\_TAMOP\\_221\\_12](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_221_12)

<sup>11</sup> A projekt eredményei elérhetőek az alábbi linken: [HTTPS://WWW.OKTATAS.HU/PUB\\_BIN/DLOAD/UNIOS\\_PROJEKTEK/TAMOP318/DESKRIPTOROK\\_MKKR1\\_4.PDF](https://www.oktatas.hu/pub_bin/download/unios_projektek/tamop318/deszkriptorok_mkkr1_4.pdf)

**a közoktatás, a TÁMOP 4.1.3<sup>12</sup> a felsőoktatás területén végzi a fejlesztést.** A koordinációért és az európai uniós elvárásokkal összhangban történő fejlesztésekért a Nemzeti Koordinációs Pont felel.

A TÁMOP 3.1.8. Átfogó minőségfejlesztés a közoktatásban címet viselő projekt célja az MKKR közoktatáshoz tartozó szintleírásainak kidolgozása. A közoktatás az MKKR négy szintjébe került besorolásra, ahol az alapfokú iskolai végzettség az MKKR 2-es, az érettségi az MKKR 4-es szintjébe tartozik.

A TÁMOP 4.1.3. Felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése projekt célja a felsőoktatási szintleírások és a felsőoktatási képesítések kimeneti leírásai összehangolásának valamint az MKKR bevezetéséhez kapcsolódó implementációnak a szakmai támogatása. További cél az előzetesen megszerzett tudás elismerési eljárásának továbbfejlesztése, az eljárás bevezetéséhez szükséges intézmény és szakma specifikus szempontok kidolgozása.

A TÁMOP 2.2.1. A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése kiemelt projekten belül 5 alprojekt működik. Az 5. alprojekt feladata az MKKR kidolgozása, az európai képesítési keretrendszernek a hazai szak- és felnőttképzési környezetben történő alkalmazásának bevezetése. A projekt kiemelt feladatai az Országos Képzési Jegyzékben szereplő államilag elismert szakképesítések tanulási eredményeken alapuló leírása, majd a szakképesítések keretrendszer szerinti besorolása és javaslattevés a magyar és az európai Képesítési Keretrendszer összehangolására.

A jelenleg folyó fejlesztések várhatóan 2014 első félévében fejeződnek be és 2015-től már minden bizonyítvány és oklevél tartalmazni fogja az adott szakképesítés MKKR/EKKR szintjét.

### 3.2.6. Összefoglalás

Az EKKR egy olyan keretrendszer, amelynek révén lehetővé válik a nemzeti keretrendszerek s a rendszerekben keletkezett képesítések összehasonlítása, egymásnak való megfeleltetése. Ezt a funkcióját az EKKR által képes betölteni, hogy az oktatási és képzési rendszer

---

<sup>12</sup> A projekt honlapja: [HTTP://WWW.413.HU/INDEX.PHP/HU/HOME](http://www.413.hu/index.php/hu/home)



teljes vertikumban a formális és nem-formális tanulás keretei között megszerezhető képesítéseket – függetlenül azok konkrét tartalmától – tanulási eredmény alapú kimenetek alapján összesen nyolc hierarchikus ún. referencia szintbe sorolja. Ez a megközelítés teszi tulajdonképpen lehetővé a nemzeti oktatási-képzési rendszerek keretei között keletkezett képesítéseknek az EKKR-hez történő viszonyítását. E viszonyítás révén pedig a nemzeti képesítési rendszerekben született képesítések ténylegesen egymással is összehasonlíthatóvá válnak.

Az EKKR-hez kapcsolódóan Magyarországon is elindult a nemzeti képesítési keretrendszer fejlesztése. Az MKKR a tanulási eredmények koncepciójára épül és 8 szintbe sorolva írja le az egyes képesítéseket. A szintek mindegyikéhez tanulási eredmények formájában megfogalmazott követelmények tartoznak. A nyolc szintet egy-egy jellemzőcsoport: a tudás, a képességek, az attitűdök és az autonómia-felelősség határozzák meg. Az MKKR jelenleg fejlesztés alatt van. A fejlesztőmunka várhatóan 2014 első félévében fejeződik be.

### 3.3. ECVET



Az egész életen át tartó tanulás, mint átfogó célrendszer elérését szolgáló eszközök egyike az Európai Szakképzési és Szakoktatási Kreditrendszer (ECVET). Az Európai Parlament és a Tanács 2009-ben fogadta el az ECVET létrehozásáról szóló ajánlását<sup>13</sup>. Deklarált **célja, hogy az eltérő tanulási környezetben megszerzett tanulási**

---

<sup>13</sup> EUROPEAN PARLIAMENT AND COUNCIL: RECOMMENDATION ON THE ESTABLISHMENT OF A EUROPEAN CREDIT SYSTEM FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (ECVET), 2009. ([HTTP://EUR-LEX.EUROPA.EU/LEXURISERV/LEXURISERV.DO?URI=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF))

**eredmények elismerésével támogassa a szakmai képzítés megszerzését és a képzések átláthatóbbá tételét.** Az ECVET tehát lehetővé teszi a szakképzésben tanulók mobilitás során elért eredményeinek elismerését egy struktúra kialakításával, közös nyelv létrehozásával, valamint az érintett intézmények (képzők és munkáltatók) közötti kölcsönös bizalom és tapasztalatcsere elősegítésével, szerte Európában. A cél az, hogy a mobilitás alatt elsajátított tanulási eredmények elismertethetők legyenek, és a tanulók képzési útjait ne hosszabbítsa meg egy-egy külföldi szakmai gyakorlat vagy a tanulási hely változása. (BENEDEK, 2013)

A földrajzi mobilitás alapvető jelentőségű eszköz, amely azt a célt szolgálja, hogy az európai térség gazdasági és társadalmi integrációja erősödjön, hogy az európai léptékben gondolkodó polgárok formálódását szolgáló tapasztalatcsere intenzívebbé váljon. A tudás gyarapításában is kulcsszerepet kap, hiszen a szakmatanulás olyan periódusa az életpályának, amikor különösen fontos a más országokban megszerezhető tapasztalat. Ugyanakkor az ECVET a földrajzi (horizontális) mobilitás mellett a vertikális mobilitást (a különböző képzési szintek közötti átjárhatóságot) is szolgálni kívánja, a tanulási utak rugalmasabbá tétele és egymáshoz kapcsolhatóságának megteremtése révén.

Az ECVET ma még nem tekinthető minden elemében kész eszköznek. Egy még formálódó elképzelésről és annak kipróbálásáról van szó. Az Európai Bizottság is azzal a céllal indított úgynevezett centralizált kísérleti (pilot) projekteket, hogy az eszközök tesztelése segítse az elgondolások további finomítását, pontosítását, kiegészítését. Az ECVET eszközöknek a 2009-es Ajánlásban megfogalmazott módon történő alkalmazásához több feltétel megléte szükséges. Ahhoz, hogy a megszerzett tanulási eredmények az eltérő tanulási környezetek között, illetve országhatárokon is átvihetővé váljanak, a képzési programoknak a kimeneti alapú, azaz a tanulási eredmények alkalmazására épülő megfogalmazására, szakképzési kreditrendszer kialakítására, illetve széles körben elfogadott validációs mechanizmusok működésére van szükség. Ezt a három elemet tekintve Magyarország jelenleg a fejlesztés első szakaszában, a kezdeti lépéseknél

tart, de sok más uniós országban is ez a helyzet. Ez a körülmény azt jelenti, hogy a használatba vétel során számos olyan tapasztalat fogalmazódhat meg, amely jelzést ad az eddig kidolgozott elgondolások pontosításának szükségességéről. Ugyanakkor azt is jelenti, hogy tere van a jelenleginél tökéletesebb megoldások keresésének, az eszközöknek a hazai szükségletekhez történő adaptálásának. Jelenleg még viták folynak az ECVET egészének lehetséges funkcióiról is. Az európai „stakeholderek”, azaz a szakképzésben érdekelt szereplők megkérdezése során két eltérő megközelítés rajzolódott ki. Az egyik szerint az ECVET kizárólag a nemzetközi mobilitásban alkalmazandó eszköz, és a szakképzési célú mobilitást az iskola-rendszerű alapképzés szakaszában kellene ösztönöznie. Ebből a nézőpontból az ECVET-et rendszer-semleges eszköznek tekintik, amely megkönnyíti az eltérő tanulási környezetben vagy más országban megszerzett tanulási eredmények egyenértékűségének értékelését, és ennek révén lehetővé teszi, hogy azok a képzés szerves részévé váljanak. A másik megközelítés szerint az ECVET megvalósításának – többek között – azt kellene szolgálnia, hogy a nemzeti rendszerek maguk is átalakuljanak, és átjárhatóvá váljanak főként a horizontális és vertikális mozgások, a jelenleginél jóval rugalmasabb tanulási útvonalak révén. Hosszú múltra visszatekintő törekvés az európai szakképzésen belül, hogy az eltérő nemzeti rendszerek közötti mozgások megkönnyítésére valamiféle „megfeleltetési” rendszer jöjjön létre. Korábban számos olyan projekt indult, amelyek kétoldalú megállapodások kimunkálását tűzték ki célként, azaz két ország szakmai képesítései közötti „ekvivalencia” megteremtését és a kijelölt képesítések kölcsönös elfogadását. Végül csak igen korlátozott számú szakmára vonatkozóan készültek el ilyenek. Ennek az unió területén zajló mobilitást ösztönző folyamatnak egy újabb állomása az ECVET kidolgozása, amelynek révén egyben a megközelítés jelentős mértékű átfarmálódása történt meg. Már nem a teljes képesítések elfogadtatása a fő cél. Az ECVET megközelítés lényege a képesítéseknek olyan egységekre (unit) történő felbontása, amelyek külön is teljesíthetők, és így lehetővé válik egy képesítés fokozatos, többféle képzési környezetben történő meg-

szerezése. A hangsúly tehát a képesítés megszerzéséhez vezető út lépéseinek átalakítására, és a tanulási célú mobilitás kölcsönös elismerését célzó eljárások sztenderdizálására helyeződött át. Az ECVET eszközrendszer megismerése és használatba vétele időt és tanulást igényel. Az eddig kidolgozott megközelítés és a használt sajátos terminológia megértése nem magától értetődő. Jelenleg az európai országok fejlesztő projektek keretében ismerkednek az alkalmazás lehetőségeivel, és megosztják egymással a tanulási folyamat eredményeit. Maga az Unió különféle formákban igyekszik ösztönözni az egyes érintett szereplők tanulási folyamatát (fórumok, szemináriumok, web-es információs és ismeretterjesztő felületek) (TÓT, 2012).

Ahogy korábban említettük, **az ECVET-nek két célja van: a földrajzi mobilitás és a képzési szintek közötti átjárhatóság segítése és biztosítása.** Magyarországon egyelőre a földrajzi mobilitás támogatására használjuk az ECVET-et. A képzési szintek közötti átjárhatóság biztosítása illetve a nem-formális tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények értékelése és a formális tanulási útba történő beszámítása egy következő lépés.

### 3.3.1. Az ECVET fogalomrendszere

Az ECVET lényege a formális, nem-formális és informális utakon megszerzett tudás, készségek és kompetenciák európai szintű elismerése. Az Európai Parlament és Tanács Ajánlása meghatározza azt a fogalomrendszert, mely az eljárások egységesítését szolgálja. Az ajánlás az alábbi fogalmakat határozza meg és definiálja:

- **Képesítés (qualification):** Egy értékelési és érvényesítési folyamat formális eredménye. Akkor adják ki, amikor az illetékes intézmény megállapítja, hogy az egyén adott követelményeknek megfelelő tanulmányi eredményt ért el.
- **Tanulási eredmények (learning outcomes):** Tudás, készségek és kompetencia szempontjából meghatározott megállapítások arra vonatkozóan, hogy a tanuló egy tanulási folyamat befejezésekor mit tud, ért és képes elvégezni.

- **Tanulási egység (unit of learning outcomes):** A képesítés egyik összetevője, amely tudás, készségek és kompetencia összefüggő sorából áll, értékelhető és érvényesíthető.
- **Tanulási kredit (credit for learning outcomes):** A tanuló értékelt tanulmányi eredményeinek sora, amely képesítés megszerzése céljából összegyűjthető vagy átvihető más tanulási programokba vagy képesítésekhez.
- **Illetékes intézmény (competent institution):** A részt vevő országok szabályai és gyakorlata értelmében a képesítések összeállításáért és kiadásáért, az egységek elismeréséért vagy más, az ECVET-tel kapcsolatos funkcióért – pl. az ECVET-pontok hozzárendelése a képesítésekhez és egységekhez, a tanulási eredmények értékelése, érvényesítése és elismerése – felelős intézmény.
- **Tanulási eredmények értékelése (assessment of learning outcomes):** Annak megállapítására szolgáló módszerek és folyamatok, hogy a tanuló valójában milyen mértékű tudást, készségeket és kompetenciát szerzett.
- **Tanulási eredmények érvényesítése (validation of learning outcomes):** Annak megerősítésére szolgáló folyamat, hogy a tanuló által elért egyes értékelt tanulási eredmények megfelelnek olyan meghatározott eredményeknek, amelyek egy egység vagy képesítés megszerzéséhez szükségesek.
- **Tanulási eredmények elismerése (recognition of learning outcomes):** Az egységek vagy képesítések megadásával elért tanulási eredmények hivatalos igazolásának folyamata.
- **ECVET-pontok (ECVET points):** A tanulási eredmények általános súlyának, illetve a képesítéssel kapcsolatos egységek viszonylagos súlyának számszerű kifejezése.

### 3.3.2. Tanulási eredmények. A közös nyelv

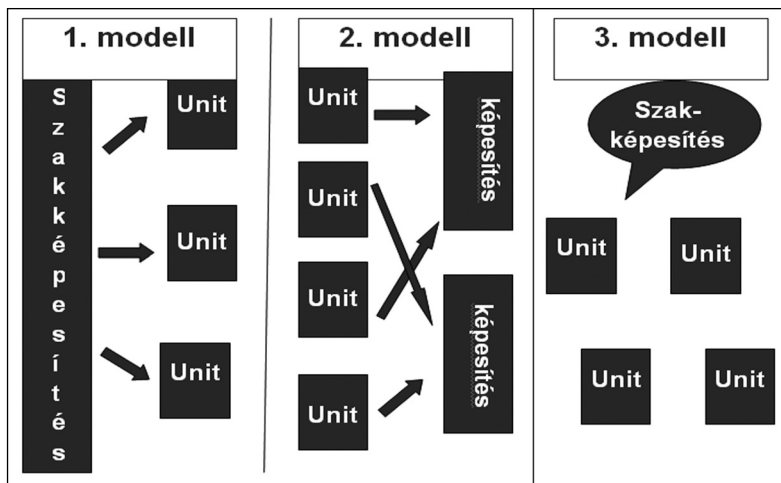
A képesítések európai elismertettségét a tanulási eredmények, mint közös „nyelv” teremti meg. Ennek megfelelően az ECVET **a tanulási eredmények koncepciójára** épül. A jövőben nem azzal kell foglalkozni, hogy valaki valamit meddig és hol tanult,

hanem milyen ismereteket, képességeket és kompetenciákat szerzett meg. Ez azt jelenti, hogy a kompetenciák értékelése nem az input-tényezők (azon képzési folyamatok időtartama, helyszíne és különösen pedagógiai módszere, amelyekben a kompetenciákat megszerezték) alapján, hanem meghatározott tanulási eredmények elérése („outcomes”) alapján történik.

A tanulási eredmények – arra vonatkozó kijelentések, hogy a tanuló mit tud, mit ért, és mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat. A tanulási eredményeket a tudás + készség + kompetencia kontextusában kell meghatározni.

- **A tudás:** Az információk tanulással történő feldolgozásának eredménye. A tudás egy munkaterülethez vagy egy tanulmányi területhez kapcsolódó tények, elvek, elméletek és gyakorlatok összessége.
- **A kompetencia:** A tudás, készségek és a személyes, szociális és/vagy módszertani képességek használatának bizonyított képessége munkahelyi vagy tanulási helyzetekben a szakmai és személyes fejlődés céljából. Felelősség és autonómia terminológiaiaként van leírva.
- **A készségek:** A tudás alkalmazásának és a know-how használatának képessége feladatok elvégzése és problémamegoldás céljából.
- **A tanulási egység (unit):** Több tanulási eredmény alkotja a tanulási egységet (unitot). A tanulási eredmények (ismeret, készség, kompetencia) összessége, amely jellemzően a szakképesítés azon legkisebb egysége, mely értékelhető, elismerhető és a lehetőség szerint bizonyítvánnyal/tanúsítvánnyal dokumentálható. A tanulási egységekből (unitokból) épül fel a szakképesítés.

A szakképesítés és a tanulási egység (unit) kapcsolatára vonatkozóan három modellt alakult ki. Az első modell, amikor a szakképesítésből indulunk ki és azt osztjuk unitokra. A második modell, amikor a unitokból indulunk ki és azokat különböző szakképesítésekhez rendeljük. A harmadik modell amikor a szakképesítés nem központi kérdés, a unitok, a szakmai tapasztalatszerzés a fontos, pl. felnőttek esetében.



**6. ábra:** A szakképesítés és a tanulási egység kapcsolata

A megközelítési mód, a választás függ a célcsoporttól is. A fiatalok esetében nyilvánvalóan a szakképesítés a fontos, az a kiindulópont. Ilyenkor érdemes a szakképesítésből kiindulni és annak alapján formálni a tanulási eredményeket. Felnőtt, már dolgozó célcsoportoknál maga a munkatevékenység a fontos és kevésbé érdekes a mobilitási unitok szakképesítéssé formálása.

A unitokat úgy kell kialakítani, hogy egy strukturált és következetes tanulási folyamatot tegyen lehetővé, a tanulási eredmények és az értékelési kritériumok világosak és egyértelműek legyenek, illetve rögzítve legyen a unit időkerete. Ezeket a feltételeket kell rögzíteni a későbbiekben részletezett tanulási megállapodásban (learning agreement).

### 3.3.3. A tanulási eredmények és a tanulási egységek kialakításának szempontjai

A tanulási eredmények megfogalmazása nem könnyű feladat. Nehézséget jelent, hogy Magyarországon nem használják a szakképzési fogalomrendszerben a tanulási eredmény kifejezést ezért egy teljesen új – eddig nem ismert és alkalmazott – szemlélet kialakítását

és bevezetését feltételezi. Nálunk a kompetencia fogalma és a kompetencia alapú rendszer elterjedt. A kompetencia és a tanulási eredmény pedig nem ugyanazt jelenti. A kompetenciát általában a tudás/ismeretek, a készségek, képességek és az attitűdök rendszerének tartják, amely lehetővé teszi valaki számára, hogy egy adott területen eredményesen tevékenykedjen.

A tanulási eredmény a tanulással – a tanulási szakasz végére – elérhető célok leírását jelenti.

### **A tanulási eredmények megfogalmazásának legfontosabb szempontjai az alábbiak:**

- Fontos a partnerek általi közös fogalomhasználat. Érdemes a partnereknek egy közös glosszáriumot kialakítani, hogy a fogalmakat egyformán használják, ugyanazt értsenek alatta.
- A tanulási eredmények az adott szakma/szakképesítés értékelhető és mérhető szakmai kompetenciáit írják le (nem egyéni fejlesztési terv készül!). A mérhetőség kulcskritérium.
- Egy átlagos tanuló által elérhető tanulási eredményeken alapuljon.
- A tanulási eredmények a tanuló szempontjából kerüljenek leírásra és ne a tanár szempontjából.
- A tanulási eredmények a tanulási folyamat befejezésének az eredményét írják le és nem a tanulási útvonalat vagy a tanulási célt.
- A tanulási eredmények alapját képezhetik a nemzeti vagy kerettantervek, de célszerű a munkafolyamatból kiindulni.
- A tanulási eredmények értékelhetőek és ellenőrizhetőek legyenek. Ennek érdekében a tanulási eredményeket nagyon konkrét terminológiákban kell leírni, meg kell határozni azokat a kritériumokat, amelyekkel egyértelműen azonosítható, hogy a tanuló elérte-e a tanulási eredményt vagy nem.
- A tanulási folyamat, forma és módszer nem releváns a tanulási eredmények leírásában.
- A részletes vagy kevésbé komplex formában történő leírás függ a kontextustól és a mobilitás céljától. Cél az arany középút!



## A tanulási eredmények leírásakor az alábbi alapelveket kell szem előtt tartani:

- Konkrét, világosan érthető cselekvő igéket érdemes használni (alkalmazza, elemzi, fejleszti, szervezi stb.). Szükséges a tárgy megjelölése, amelyre a cselekvés irányul és lehet egyéb specifikáló kontextust is megfogalmazni.
- Világos, egyszerű, konkrét terminológiát kell használni, kerülni kell a homályos, nem egyértelmű megfogalmazásokat, a bonyolult mondatokat.
- A feladat teljesítéséhez szükséges valamennyi tanulási eredményt fel kell sorolni a minimális követelményeknek, a minimálisan elérendő eredményeknek megfelelően.
- A kompetenciaszintek leírásának egyértelműen utalnia kell a szakképesítés szintjére, azaz, hogy az egyes kompetenciákat hogyan kell alkalmazni: pl. felügyelet alatt, szakmai irányítással vagy önállóan, segédeszköz használattal, illetve milyen felelősségi vagy szakszerűségi szinten stb.
- A tanulási eredmény leírása történhet folyószöveggként vagy mátrixként. Ez utóbbi jobban áttekinthető.

X tanulási egység	A tanulási egység címe		
	A tanuló képes .....(összefoglaló leírás)		
	Tudás	Készség	Kompetencia
	A tanuló tudja, ismeri .....	A tanuló képes ..... .....	A tanuló felelős/fel- ügyeli .....

**4. táblázat:** A tanulási eredmény mátrixos leírása

A tanulási eredményeket tanulási egységekbe (unitokba) kell rendezni. Egy tanulási egység lehet egyetlen képesítésre jellemző, vagy több képesítés közös egysége. A tanulási egységben összefoglalt tanulási eredményeket bárhol és bármilyen módon meg lehet szerezni.

## **A tanulási egység leírása az alábbiakat tartalmazza:**

- a tanulási egység általános megnevezése,
- a képesítés megnevezése, amelyhez az egység tartozik,
- a képesítésnek az Európai Képesítési Keretrendszerhez illeszkedő Magyar Képesítési Keretrendszer szerinti szintje,
- a képesítéshez rendelt kreditek,
- a tanulási eredmények leírása,
- a tanulási eredmények értékelési eljárásai és szempontjai,
- az egységhez rendelt ECVET pontok,
- a tanulási egység időbeli érvényessége.

## **A tanulási egységek kialakításának alapelvei**

- A tanulási egységek függetlenek legyenek egymástól, ne legyenek átfedések közöttük.
- Tartalmazzon minden szükséges tanulási eredményt (a szükséges szakmai kompetenciákat, de szociális és személyes kompetenciákat is).
- Ne legyenek túl nagyok, a tanulási eredményeket el lehessen érni az adott időtartam alatt.
- Nem kell a teljes szakképesítést tanulási egységekre bontani
- Értékelhető legyen. Ennek érdekében érdemes a szakmai tevékenységekre és feladatokra koncentrálni, így könnyebben értékelhető, mérhető; könnyebb meghatározni az értékelési kritériumokat.

Fontos megjegyezni, hogy a szakképesítés unit és a mobilitási unit jellemzően nem azonos. A unitok méretére nincs recept. Franciaországban például a tanulási eredményeket nem szervezik unitokba. Egyszerűen azt mondják, hogy ezek a tanulási eredmények külföldön kerülnek értékelésre.

### 3.3.4. ECVET pontok és kreditek

Bár az ECVET nevében kreditrendszer, gyakorlati megvalósulásában sokkal inkább elismertetési rendszer. Az ECVET lényegi kérdése a tanulási eredmény és annak elismerése. Egyelőre nem kötelező kreditet használni. A kredit szerepéről és alkalmazásáról még európai uniós szinten is viták folynak. A nehézséget az okozza, hogy a különböző országokban különböző módokon alakítják ki a krediteket, így azok automatikusan nem átválthatóak/beválthatóak.

**A tanulási eredményekért kapott kredit a tanuló értékelt tanulási eredményeire vonatkozik.** A kreditek képesítés megszerzése céljából összegyűjthetők vagy más tanulási programokba, illetve más képesítések teljesítése céljából átvihetők. A kredit azt a tényt igazolja, hogy a tanuló az elvárt tanulási eredményeket elérte, és ezt pozitívan értékelték, az értékelés eredményét pedig dokumentálták a tanuló egyéni bizonyítványában. Ezen dokumentáció alapján a tanuló más intézményeknél el tudja ismertetni a kreditjeit.

A kreditátvitel folyamata lehetővé teszi, hogy az egy bizonyos környezetben elért tanulási eredményeket egy másik környezetben is figyelembe vehessék. A kreditátvitel alapját az értékelési, érvényesítési és elismerési folyamatok képezik.

Az ECVET-pontokat nem szabad összekeverni a kreditekkel. A kredit a tanuló által elért tanulási eredményekre vonatkozik, az **ECVET-pontok** viszont **a képesítésről és az egységekről nyújtanak információt.** Más szóval a kredit egy adott személyhez és a személy által elért eredményekhez kapcsolódik (a kredit nem létezik önmagában, azaz anélkül a személy nélkül, aki megszerezte az adott kreditet), az ECVET-pontok viszont a képesítés struktúrájához és leírásához kapcsolódnak (függetlenül attól, hogy valaki megszerezte-e az adott képesítést vagy sem).

Az ECVET-pontok számszerűen kifejezik a tanulási eredmények általános súlyát a képesítésen belül, illetve az egységek képesítéshez mért viszonylagos súlyát.

Az ECVET-pontok képesítéshez való hozzárendelésére vonatkozó megállapodás értelmében a nappali képzésű szakoktatásban és szakképzésben egy év alatt elérendő tanulási eredmény 60 pontot ér.

### **3.3.5. Értékelés – érvényesítés – elismerés – dokumentálás**

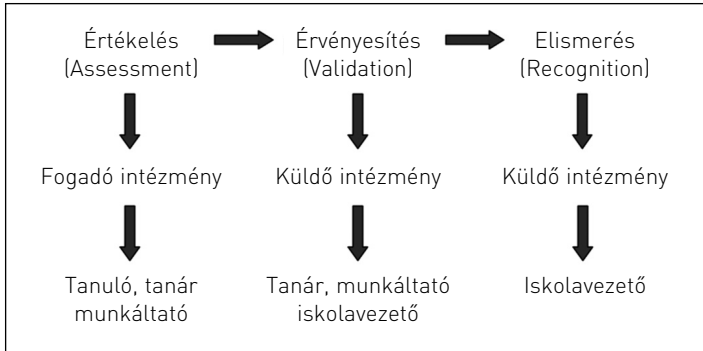
Az ECVET egyik legfontosabb alapelve az értékelés – érvényesítés – elismerés – dokumentálás folyamata.

Az értékelés annak a módszernek és folyamatnak a meghatározása, amellyel azt mérjük, hogy a tanuló elérte a megfelelő tanulási eredményt. Az értékelést illetően az egész ECVET alapú együttműködés azon alapszik, hogy az egyik intézmény elfogadja-e azt, ahogyan egy másik intézmény a tanulási eredményeket értékeli. Az értékelés különösen kényes téma, feltételezi az intézmények közötti bizalom meglétét, de olykor jogszabályok is behatárolják a résztvevők mozgásterét. Az ECVET pilot projektek az értékelés kérdését is többféleképpen kezelték, és többféle megoldás alakult ki. Volt, ahol az értékelés módszereiről az adott projekt résztvevői részletesen megállapodtak, és volt, ahol a fogadó országra, illetve a képzőintézményre bízta annak megválasztását.

Az érvényesítés azt a folyamatot jelenti, amelynek során azt vizsgáljuk, hogy az értékelt tanulási eredmények megfelelnek-e a tanulási egység vagy a szakképesítés követelményeinek. Annak megerősítésére szolgáló folyamat, hogy a tanuló által elért egyes értékelt tanulási eredmények megfelelnek olyan meghatározott eredményeknek, amelyek egy egység vagy képesítés megszerzéséhez szükségesek.

Az elismerés a tanulási egységek vagy képesítések megadásával elért tanulási eredmények hivatalos igazolásának folyamata. Ennek dokumentálása jellemzően az Europass mobilitási igazolvány kiállításával történik.

A tanulási eredmény koncepcióján kívül az értékelés és az elismerés a központi kérdése az ECVET folyamatnak. Az egész ECVET „rendszernek” az a lényege, hogy egy adott tanulási környezetben megszerzett tanulási egységekbe rendezett tanulási eredményeket értékelik, majd a sikeres értékelést követően viszik át másik tanulási környezetbe. A másik tanulási környezetben az illetékes intézmény a tanuló által megszerezni kívánt képesítés követelményeinek részeként érvényesíti és elismeri azokat.



**7. ábra:** Az értékelés, érvényesítés, elismerés folyamata

A „küldő” intézmény az az intézmény, amely érvényesíti és elismeri a tanuló által elért tanulási eredményeket. Az ECVET-partnerségben a küldő intézmény az az intézmény, amely a tanulót kiküldi gyakorlatra, és ahova a tanuló visszatér.

A „fogadó” intézmény az az intézmény, amely az adott tanulási eredmény eléréséhez szükséges képzést nyújtja, és értékeli a tanulási eredményeket. Az ECVET-partnerségben a fogadó intézmény fogadja a mobilitásban részt vevő tanulót, és számára tanulási tevékenységeket (modulokat, kurzusokat, munkahelyi gyakorlatot stb.) és értékelést biztosít.

A Tanulási Megállapodásban foglaltaknak megfelelően a fogadó intézmény szervezi a tanulási eredmények értékelését. Az értékelést a fogadó tanulási kontextusban szokásosan alkalmazott oktatási, képzési, valamint értékelési módszerektől és eljárásoktól függően végezhetik tanárok, oktatók, munkáltatók stb.

Fontos azonban, hogy a fogadó és a küldő intézmény a mobilitás kezdete előtt megállapodjon az alkalmazandó értékelési módszerekről és az értékelést végző személyek köréről, ezáltal biztosítva, hogy ezek megfelelnek a kreditet érvényesítő küldő intézmény által elvárt minőség-biztosítási követelményeknek (fontos megjegyezni, hogy ez nem jelenti azt, hogy a küldő és fogadó intézmény értékelési módszereinek és az értékelést végző személyek körének azonosaknak kell lenniük).

A mobilitási periódus előtt a partnerek megállapodnak arról, milyen módszerrel/módszerekkel fog történni a mobilitási periódus alatt a tanulási eredmények értékelése. Megállapodnak arról is, ki és hogyan végzi a folyamat minőségbiztosítását. Pl. értékelés módja: érdemjegyben, szövegesen vagy százalékosan történik.

Az elismerés és a validáció attól függ, hogy az adott országban milyen szabályok vannak érvényben a képesítések kiadását illetően, és hogy maguk a szakmai képzést végzők jogosultak-e elismerni a külföldön értékelt tanulási eredményeket, vagy van-e arra lehetőség, hogy fokozatosan, elemenként gyűjtsék az érintettek a tanulási eredmények meglétének igazolását. Az ECVET eszközök összeütközésbe kerülhetnek egy-egy adott országban érvényes jogi szabályozással. Ez a helyzet akkor, ha egy ország szakképzési rendszerében például csak egy átfogó záróvizsga keretében adható ki a képesítés. Ez a jellemző a magyar szakképzésben is. Az ilyen nemzeti rendszerek nem teszik lehetővé részegységek elismerését, és a külföldi tanulmányok értékelésével vizsgaegységek kiváltását, azok alóli mentesülést. Arra azonban van mód, hogy a mobilitás teljes egészében beépüljön a képzési programba, és a tanuló egyéni tanulási útvonálának szerves része legyen. Ez már összeegyeztethető a külföldön szerzett és ott értékelt tudás elfogadásával. Ez a helyzet például a külföldön szervezett nyári szakmai gyakorlatok esetében.

### **3.3.6. Az ECVET dokumentáció**

Az ECVET alapú mobilitási folyamat során két alapvető dokumentációt használunk. Az Együttműködési Megállapodást (Memorandum of Understanding) az illetékes intézmények (mobilitási programokban a partnerintézmények/partneriskolák) kötik egymással. Ez a megállapodás képezi a mobilitás keretét. Az érintett illetékes intézmények státusának és eljárásainak kölcsönös elismerésével formalizálja az ECVET-partnerséget. A dokumentum egyúttal a partnerségi együttműködési eljárásokat is meghatározza. Az Európai Bizottság által kifejlesztett dokumentum magyar fordítása letölthető az alábbi linkről: [HTTP://WWW.TPF.HU/DOCUMENT.PHP?DOC\\_NAME=LLP/LEONARDO/MOBILITAS/05\\_EGYUTTMUKODESI\\_MEGALLAP\\_HU.PDF](http://www.tpf.hu/document.php?doc_name=LLP/LEONARDO/MOBILITAS/05_EGYUTTMUKODESI_MEGALLAP_HU.PDF).

A Tanulási Megállapodás (Learning Agreement) olyan egyedi dokumentum, amely meghatározza egy adott mobilitási periódus

feltételeit. Egy adott tanulóra nézve határozza meg az elérendő tanulási eredményeket és egységeket, valamint a hozzájuk rendelt ECVET-pontokat (amennyiben releváns).

A Tanulási Megállapodásnak azt is ki kell kötnie, hogy ha a tanuló elérte az elvárt tanulási eredményeket, és azokat a „fogadó” intézmény pozitívan értékelte, akkor a „küldő” intézménynek azokat érvényesítenie kell, és a képesítés követelményeinek részeként el kell ismernie. Tehát a Tanulási Megállapodásban a küldő intézmény kötelezettséget vállal a tanuló felé arra nézve, hogy tanulási eredményeit elismerik, amennyiben azok megfelelnek az elvárásoknak. A magyar változat letölthető az alábbi linkről: [HTTP://WWW.TPF.HU/DOCUMENT.PHP?DOC\\_NAME=LLP/LEONARDO/MOBILITAS/05\\_TANULASI\\_MEGALLAPODAS\\_HU.PDF](http://www.tpf.hu/document.php?doc_name=LLP/LEONARDO/MOBILITAS/05_TANULASI_MEGALLAPODAS_HU.PDF).

### **3.3.7. Az ECVET előnyei**

Sokszor felmerülő kérdés, hogy miért jelent többet egy ECVET alapú mobilitás, mint egy „sima” mobilitás. Az ECVET alapú mobilitásban az utazás célja és a program elemei kidolgozottak és a fogadó féllel egyeztetett módon kerülnek megvalósításra. A mobilitási program megállapodáson alapszik, átgondolt és jól dokumentált. A külföldi tanulási folyamat strukturált, a partnerek kölcsönös bizalmára épül, eredményei beépülhetnek az alapképzés folyamatába. Az ECVET alapú mobilitás értékelt, érvényesített, elismert, dokumentált folyamat. A cél tehát mindenképpen a magas színvonalú, tartalmában végiggondolt mobilitási program – az ECVET ennek egyik lehetséges eszköze.

Az ECVET előnnyel jár az egyén, a munkáltató és a képző intézmény számára is. Az egyén számára a legnagyobb előnyt az jelenti, hogy az ECVET sikerorientált rendszer. Kevésbé fontos, hogy ki mit, mikor és hol tanult, lényegesebb, hogy mit tud, mihez ért, mire képes.

A képző intézmény számára az ECVET minőségi mobilitási programot biztosít például a hazai szakmai gyakorlattal egyenértékű vagy a hazai képzésbe beépített külföldi szakmai gyakorlat révén. A munkáltató jobban látja és érti, hogy mire képes a munkavállaló, az ECVET mobilitás eredményeképpen pedig külföldi tapasztalattal, nyelvtudással rendelkező munkavállaló áll rendelkezésre.

### 3.3.8. ECVET Magyarországon

A 2009. évi ECVET-ajánlást követően Magyarországon is elkezdtek foglalkozni az ECVET nemzeti adaptációjával. Meghatározó lépés ebben a folyamatban, hogy 2011 nyarán megalakult a hazai ECVET Referencia Pont, 2012 elején pedig a Tempus Közalapítvány létrehozta a Nemzeti ECVET Szakértői Hálózatot. A hálózat 14 szakértőből áll, akik mindannyian a szakképzés különböző érdekszféráinak képviselői. A Nemzetgazdasági Minisztérium, Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara reprezentánsai mellett oktatáskutatók, szakképzési intézmény vezetői, munkaadói oldal képviselői, felsőoktatási szakemberek kaptak helyet a hálózatban.

A hálózat az Európai Unió támogatásával működik. A kétéves projekt első lépése a kölcsönös tanulás volt, az ECVET bevezetéséhez szükséges feltételek feltérképezése a szakértői műhelyek során. A szakértői műhelyeken dolgozták ki az érintettek, elsősorban szakképzést szervezők és szakképzési vezetők részére szervezendő ECVET szemináriumok témáját. A 2012 őszén és 2013 tavaszán és őszén megvalósult szemináriumok elsősorban az ECVET és a mobilitás kapcsolódására fókuszáltak. További információ a hálózat munkájáról az alábbi honlapon érhető el: [HTTP://WWW.TPF.HU/PAGES/CONTENT/INDEX.PHP?PAGE\\_ID=1129](http://www.tpf.hu/pages/content/index.php?page_id=1129).

A Tempus Közalapítvány és a Szakértői Hálózat munkája eredményeként egyre több szakképző intézmény szervez ECVET alapú mobilitási programokat, a szakképzésben érdekelt felek egyre inkább látják az ECVET értékét és előnyeit.

### 3.3.9. Összefoglalás

Az ECVET – bár még nem eléggé ismert a magyar szakképzésben – komoly előrelépést jelenthet a különböző tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények elismertetésére és a későbbi tanulási folyamatba történő beszámításra. Rugalmasabbá teheti a képzési utakat, elősegítheti az egész életen át tartó tanulást. Az ECVET nem igényli a nemzeti szakképzési rendszer átalakítását. Az ECVET eszközökkel kell és lehet hozzáilleszteni a nemzeti képesítési rendszerhez. Az ECVET alapkonceptiója a tanulási eredmény, így nem



a tanulás formája, módja és időtartama a lényeges, hanem a tanulási folyamat végére elért eredmény. Ez azt jelenti, hogy a kompetenciák értékelése nem az input-tényezők (azon képzési folyamatok időtartama, helyszíne és különösen pedagógiai módszere, amelyekben a kompetenciákat megszerezték) alapján, hanem meghatározott tanulási eredmények elérése („outcomes”) alapján történik. A tudás, készség, kompetencia kontextusában megfogalmazott tanulási eredmények arra vonatkozó kijelentések, hogy a tanuló mit tud, mit ért, és mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat. Az ECVET, amely a tanulót és az ő általa elért tanulási eredményeket helyezi a középpontba, jelentős innovációt hordoz a curriculum fejlesztés, az értékelési és elismeri módszerek kidolgozása és a tanítási módszerek terén.

### 3.4. EQAVET



Az EU Bizottság javaslatára az Európai Parlament és a Tanács 2009. június 18-án egy új európai ajánlást fogadott el a szakképzés Európai Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszerének (European Quality Assurance Reference Framework, EQAVET) létrehozásáról<sup>14</sup>. Az Ajánlás az EQAVET nemzeti bevezetésének támogatását egy újonnan megalakuló Hálózatban – az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) Hálózatban –, és a nemzeti szakképzési minőségbiztosítási referencia pontok (Quality Assurance National Reference Point, QANRP) együttműködésével kívánja megvalósítani.

---

<sup>14</sup> RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL OF 18<sup>TH</sup> JUNE 2009 ON THE ESTABLISHMENT OF A EUROPEAN QUALITY ASSURANCE REFERENCE FRAMEWORK FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING ([HTTP://EUR-LEX.EUROPA.EU/LEXURISERV/LEXURISERV.DO?URI=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF))

Az Ajánlás azt várja el – többek között – a tagországoktól, hogy „hozzanak létre – ahol ez még nem létezik – nemzeti szakképzési minőségbiztosítási referencia pontot”. Ezzel összhangban eddig 27 európai országban – köztük Magyarországon is – hoztak létre szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontot, amelyek működését az EU Bizottság kiemelt fontosságúnak tartja a Hálózat-tal való kapcsolattartás, valamint a Hálózat munkájának nemzeti szinten való megismertetése és támogatása céljából.

### **3.4.1. A szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontok létrehozásának célja**

A szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontok létrehozásával az EU Bizottság elsődleges célja, hogy hidat építsen ki az EQAVET Ajánlás bevezetésével kapcsolatban európai szinten és a nemzeti szinten eltervezett, megvalósítandó és megvalósuló tevékenységek, fejlesztések között, annak érdekében, hogy azok minél jobban közelítsenek, összhangban legyenek egymással. Ezáltal biztosítható a szakképzés minőségbiztosítása terén hozott intézkedések konzisztenciája és a minőségfejlesztés fenntarthatósága az országokon belül és azok között egyaránt. Mindezek kulcsfontosságú feltételei a szakképzés minőségbiztosítása és minőségfejlesztése terén az átláthatóságra, a koherenciára, a fejlődésre, az innovációra és a fenntarthatóságra való törekvéseknek.

A szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontok fő feladata a szakképzés minőségbiztosításában érintettek folyamatos tájékoztatása az Európai Hálózat tevékenységeiről, az európai szinten végzett munka disszeminációja, aktív támogatás nyújtása a Hálózat munkaprogramjának nemzeti szintű megvalósításához, amely magában foglalja az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) alkalmazását ösztönző fejlesztések, intézkedések, tevékenységek kezdeményezését, előmozdítását is.

A szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontok feladataikat általában nemzeti szintű networking tevékenység keretében végzik.

### **3.4.2. Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Központ – EQAVET Hungary**

Az EU-s kezdeményezéssel összhangban, Magyarországon is kijelölésre került az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Hálózattal kapcsolatot tartó szervezet. A szükséges egyeztetések lefolytatását követően, megegyezés jött létre az érintett szervezetek között arról, hogy a szakképzés minőségbiztosítása és minőségfejlesztése terén működő nemzeti referencia pont feladatait a Magyarországot az EQAVET Hálózatban képviselő Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága lássa el.

Az Intézet – a szakképzési minőségbiztosítási nemzeti referencia pontok európai hálózatának tagjaként – már most is számos olyan feladatot ellát, amelyet az Ajánlás a nemzeti referencia pontok számára meghatároz. Például:

- Folyamatosan tájékoztatja az érdekelt felek széles körét az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer Hálózat tevékenységeiről.
- Aktívan részt vesz és ezáltal hatékony támogatást nyújt az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer Hálózat munkaprogramjának végrehajtásához.
- Konkrét kezdeményezéseket tesz az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer nemzeti kontextusban történő ország specifikus bevezetésének és továbbfejlesztésének előmozdítására.
- Támogatja az önértékelést, mint a minőségbiztosítás kiegészítő és hatékony eszközét.

2011. elején elindult a Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Pont honlapjának kialakításával kapcsolatos munka (keret, tartalmi váz elkészítése), amelynek meghatározó szerepe van az érintettek rendszeres tájékoztatásában, információval való ellátásában. A Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Pont szervezeti kereteinek és működésének a kialakítását, megszilárdítását követően az EQAVET Hungary fő feladatai a következők:

- Az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Hálózat (EQAVET) tagsággal, a nemzeti képvisellel kapcsolatos szakmai feladatok, tevékenységek ellátása.
- Kapcsolattartás a szakképzés minőségbiztosításában és minőségfejlesztésében érintettekkel.
- A szakképzés minőségbiztosításával és minőségfejlesztésével kapcsolatos információk gyűjtése, rendszerezése és terjesztése, kétirányú információ áramlás biztosítása.
  - **Információszolgáltatás:** Rendszeresen aktualizált információ szolgáltatása a hazai érintettek tájékoztatására az EU Hálózat munkájáról, valamint az európai szinten és az egyes országokban elsősorban az EQAVET bevezetésével, alkalmazásával kapcsolatban megvalósuló tevékenységekről és fejlesztésekről.
  - **Információgyűjtés az európai szinten történő terjesztés céljából:** az EU Bizottság és a Hálózat tagországainak rendszeres tájékoztatása a nemzeti szinten végzett tevékenységekről, fejlesztésekről és azok eredményeiről.
- A Hálózat munkaprogramjából adódó hazai feladatok megismertetése. Az EU Hálózat és a nemzeti munkaprogram összehangolásának biztosítása az érintettek bevonásával.
- A szakképzés minőségbiztosítása és minőségfejlesztése terén a tevékenységek nemzeti szintű koordinációja, különös tekintettel az EQAVET-tel kapcsolatos nemzeti fejlesztésekre és azok szakmai támogatására, megfelelő információkkal történő ellátására, ezáltal az európai dimenzió (az EQAVET által képviselt minőségbiztosítási alapelvek, módszerek és követelmények, szempontok, más európai országok tapasztalatai és jó gyakorlatai) és az általa képviselt hozzáadott érték érvényesítésére, biztosítására.
- Kapcsolattartás és együttműködés a Hálózat tagországaiban működő nemzeti referencia pontokkal.
- Kapcsolattartás más EU fejlesztésekben érintett nemzeti munkacsoportokkal (pl. EUROPASS, EQF, ECVET, Európai Felsőoktatási Minőségbiztosítási Hálózat), a tevékenységek koordinálása.

A Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Pont eredményes működése érdekében célszerű létrehozni a (magyar) Nemzeti Szakképzési Minőségbiztosítási Hálózatot is, amelynek a működtetése szintén a Központ feladata lenne.



**8. ábra:** Minőségbiztosítási ciklus  
Forrás: WWW.EQAVET.EU



## 4. BEFEJEZÉS

A tanulók, illetve a tanulásra motivált egyének nézőpontjából felmerülő igények sokfélék lehetnek, és eltérő hangsúlyokkal fogalmazódhatnak meg. A tanulás és a munkavállalás ma már egy nagymértékben kitágult, jelentős mozgásteret kínáló európai tér-ségben zajlik, még akkor is, ha a számarányokat tekintve ma még csak a diákok egy kis hányada vesz részt képzésben az ország-határokon túl. A külföldön folytatott tanulmányok esetében számos probléma merül fel a hazai elismertetéssel kapcsolatosan. A külföldi munkavállalási lehetőségek számos korlátja közül az egyik, hogy a külföldi munkaadók nem rendelkeznek pontos képpel arról, milyen képzettséggel keres munkát egy más országból érkező munkavállaló. Ma már széles körben elfogadott megközelítés, hogy a mobilitás a tanulás egy formája (tanulási célú mobilitás). Egyre többen vesznek részt külföldre történő utazással összekapcsolt szakmai programokban, amelyek azonban többnyire nem, vagy nem eléggé integrálódnak az alapképzési programba. Az egyéni tanulási pálya alakítása számos döntési helyzet elé állítja az egyént. A képzési- és munka-erőpiacon azonban egyre nehezebb egyedül eligazodni. Az eligazodás és a hosszútávon beváló döntések támogatása – információ és tanács-adás iránti igény érezhetően nő. A személyre szabott szolgáltatásokat illetően a tényleges kínálat egyelőre meglehetősen szerény, csak kevesek számára érhető el.

A jelen tananyagban bemutatott, az egész életen át tartó tanu-láshoz kapcsolódó eszközök fejlesztése ezekre az igényekre próbál válaszokat kidolgozni.





## 5. IRODALOMJEGYZÉK

- Az MKKR szintleíró jellemzői egyes celláinak általános felépítése.  
2013. 11. 11-i megtekintés, <http://www.413.hu/index.php/hu/menue-2>
- Benedek András: Az ECVET a magyar szakképzésben. In: Henczi Lajos (szerk.): A szak- és felnőttképzés-szervezés gyakorlata. Budapest, Raabe Kiadó, 2013. I/33. 1–20.
- Cedefop: Europass 2005–2020: Achievements and prospects. Thessaloniki, Cedefop, 2012
- Council: Council Recommendation of 28 June 2011 on policies to reduce early school leaving (2011/C, 191/01). 2013. 05. 04-i megtekintés, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:EN:PDF>
- Európai Bizottság: Gondoljuk újra az oktatást: beruházás a készségekbe a jobb társadalmi-gazdasági eredmények érdekében. 2012. 2013. 11. 03-i megtekintés, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0669:FIN:HU:DOC>
- European Commission: Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Brussel, European Commission, 2001. 2010. 01. 20-i megtekintés, <http://europa.eu.int/comm/education/life/communication>
- European Commission: Memorandum on Lifelong Learning. Brussels, European Commission, 2000
- European Commission: A Bizottság közleménye EURÓPA 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. Brussels, 2010. 2012. 09. 21-i megtekintés, [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_HU\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf)

- European Parliament and Council: Recommendation on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). 2009
- EUROSTAT: Early leavers from education and training by gender. Percentage of the population aged 18–24 with at most lower secondary education and not in further education or training. 2011. 2012. 09. 10-i megtekintés, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsisc060>
- EUROSTAT: EUROPE 2020 target: Tertiary education attainment. 2013. 2013. 05. 14-i megtekintés, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/28\\_tertiary\\_education.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/28_tertiary_education.pdf)
- Halász Gábor: Tanulás és európai integráció. In: Mayer József – Singer Péter (szerk.): A tanuló felnőtt – a felnőtt tanuló. Budapest, Országos Közoktatási Intézet, 2004
- Halász Gábor: A nemzeti oktatáspolitikák európai szintű koordinációja. 2003. 2010. 03. 10-i megtekintés, [www.oki.hu/halasz/download%5CEducatio%20-%20OMC%20\(jav\).htm](http://www.oki.hu/halasz/download%5CEducatio%20-%20OMC%20(jav).htm)
- Hassan Hasan: Lifelong Learning. International Encyclopedia of Adult Education and Training. Great Britain, Pergamon, 1996. 33–40.
- Jánossy Ferenc: A gazdasági fejlődés trendvonaláról. Magvető Kiadó, Budapest, 1975
- Karvázy Eszter: Europass trendek Európában – változások itthon. In: Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság: Országos Szakképzési Tanévnyitó tájékoztató kiadvány. Budapest, Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2012. 61–63.
- Központi Statisztikai Hivatal: Létminimum 2012. Statisztikai Tükör, 53. szám, 2013. 1–5.
- Magyar Köztársaság Kormánya: Magyarország Nemzeti Reformprogramja. Budapest, Magyar Köztársaság Kormánya, 2011
- Modláné Görgényi Ildikó – Zachár László: Az Országos Képesítési Keretrendszer (OKKR) bevezetésének feltételei a szak- és felnőttképzésben. Budapest, 2010. 2012. 10. 29-i megtekintés <http://tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/okkr-4-elemi-projekt>

- Nemzeti Munkaügyi Hivatal: 5AP Mintankönyv az MKKR bevezetéséhez. Budapest, Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2013
- Schultz, W. Theodore: Beruházás az emberi tőkébe. Budapest, Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1983
- Tempus Közalapítvány: Az Európai Bizottság Egész életen át tartó tanulás programja Magyarországon 2011. Éves jelentés. 2012. 2013. 11. 03-i megtekintés [http://www.tpf.hu/pages/books/index.php?page\\_id=35&books\\_id=275](http://www.tpf.hu/pages/books/index.php?page_id=35&books_id=275)
- Tempus Közalapítvány: Az Europass Önéletrajz a HR-esek szemével. 2013. 2013. 06. 11-i megtekintés, [http://europass.hu/pages/news/index.php?page\\_id=7&newsId=2453](http://europass.hu/pages/news/index.php?page_id=7&newsId=2453)
- Tót Éva – Borbély-Pecze Tibor Bors – Szegedi Eszter: Az egész életen át tartó tanulás eszközrendszere. Budapest, Tempus Közalapítvány, 2012
- Tót Éva: Az Európai Szakképzési és Szakoktatási Kreditrendszer (ECVET) Magyarországon, a hazai és külföldi projektek fényében. Budapest, Tempus Közalapítvány, 2012
- Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói. 2003. 2004. 02. 01-i megtekintés, [www.oki.hu/cikk.php?kod=fk-zachar-fk.html](http://www.oki.hu/cikk.php?kod=fk-zachar-fk.html) (2004. 02. 01.)
- Zachár László: A felnőttképzés az OKKR kidolgozása tükrében. Budapest, 2010. 2012. 10. 29-i megtekintés, <http://tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/1-helyzetfelmeres-tanulmanyok> (2012.10.29.)
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról
- 2069/2008 (VI. 6.) kormányhatározat az Európai Képesítési Keretrendszerhez való csatlakozásról és az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról
- 1006/2011 (I. 14.) kormányhatározat az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról és bevezetéséről
2011. évi CCIV. Törvény a nemzeti felsőoktatásról
- 1229/2012. (VII. 6.) kormányhatározat a Magyar Képesítési Keretrendszer bevezetéséhez kapcsolódó feladatokról

Az Európai Parlament és a Tanács 2241/2004/EK határozata (2004. december 15.) a képzések és a szakmai alkalmasság átláthatóságának egységes közösségi keretéről (Europass)

Az Európai Parlament és a Tanács Ajánlása (2009. június 18.) az Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer (ECVET) létrehozásáról (2009/C 15/02).

Az Európai Parlament és a Tanács Ajánlása (2008. április 23.) az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozásáról (2008/C 111/01)

<http://ecvet.nive.hu>

[www.ecvet-projects.eu](http://www.ecvet-projects.eu)

[www.ecvet-team.eu](http://www.ecvet-team.eu)

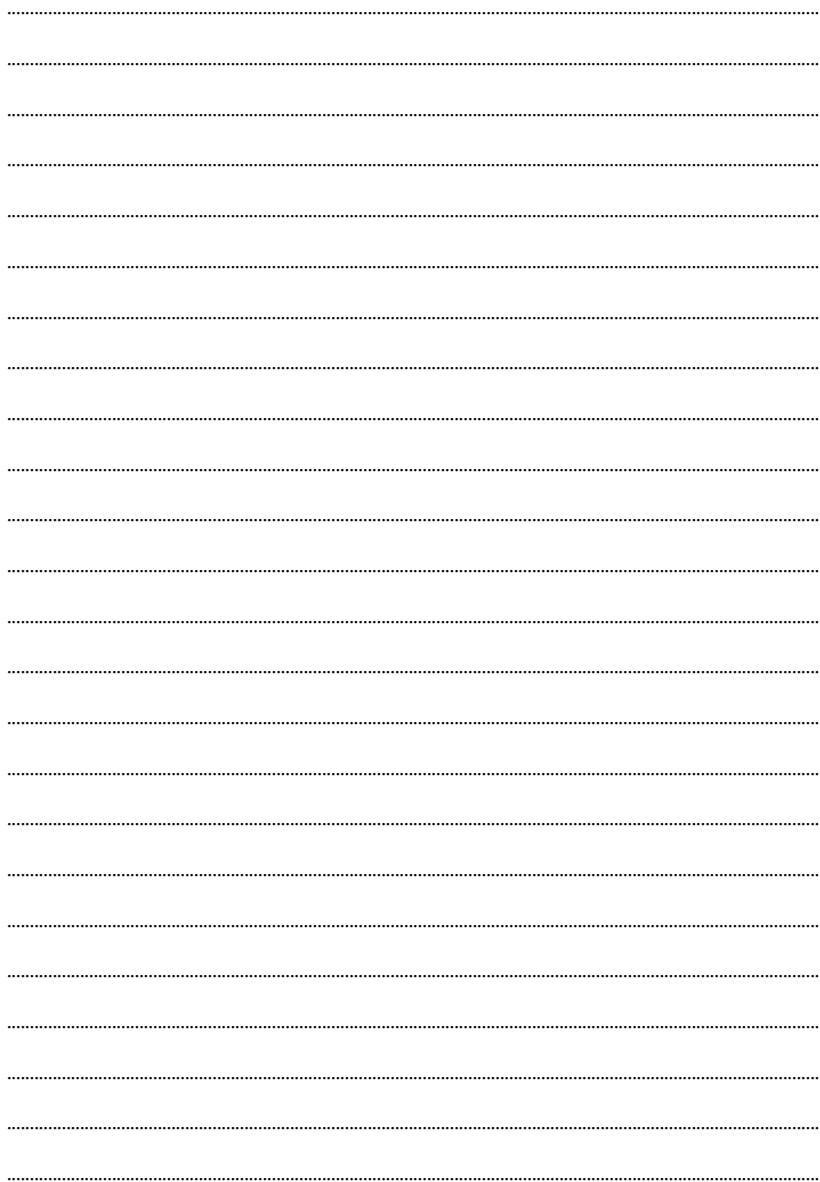
[www.eqavet.eu](http://www.eqavet.eu)

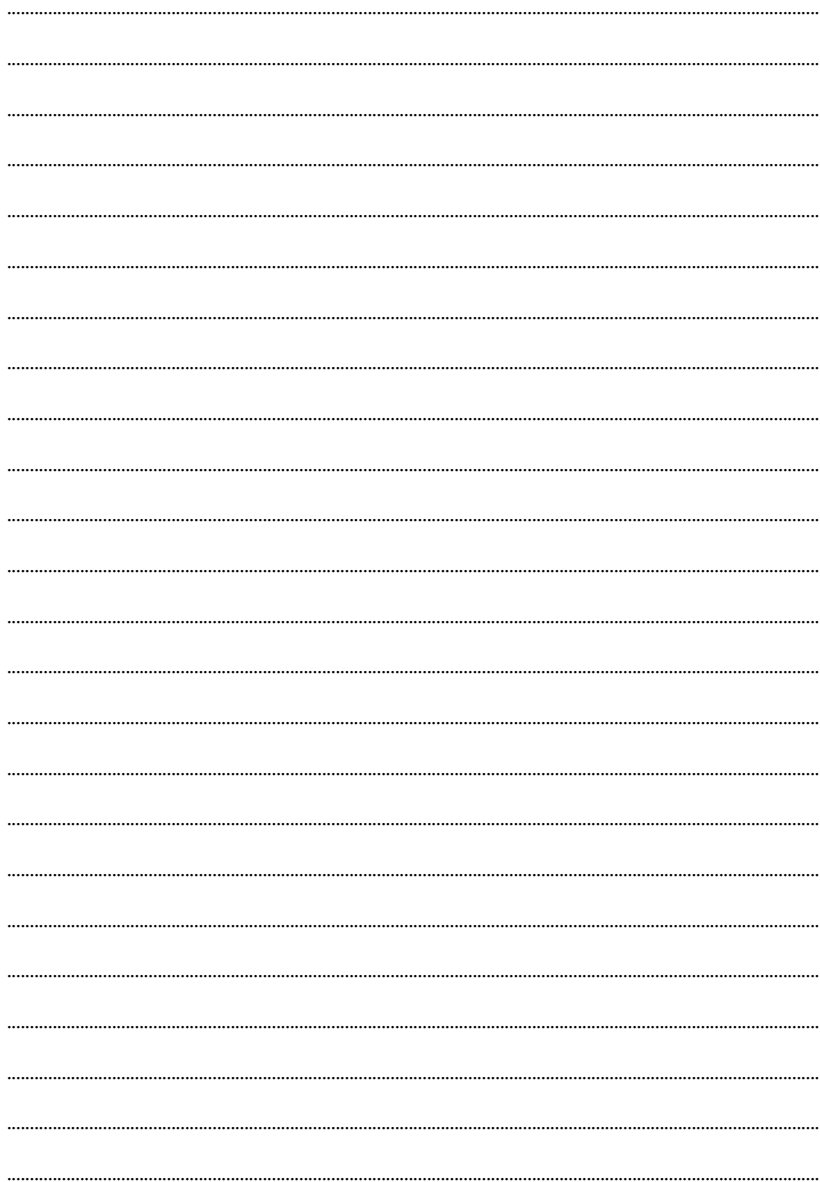
[www.europass.hu](http://www.europass.hu)

[www.oktatas.hu](http://www.oktatas.hu)

[www.tpf.hu](http://www.tpf.hu)







Felelős kiadó:  
Szabó Ferenc  
Nyomta:  
Generál Nyomda Kft.  
6728 Szeged, Kollégiumi út 11/H  
Fax: +36 62 445 003  
E-mail: [info@generalnyomda.hu](mailto:info@generalnyomda.hu)  
Felelős vezető:  
Hunya Ágnes ügyvezető  
Megjelent 200 példányban