

HU

HU

HU



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 2005. augusztus 7.
SEC(2005) 957

BIZOTTSÁGI KONZULTÁCIÓS DOKUMENTUM

**JAVASLAT AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁST SZOLGÁLÓ EURÓPAI
KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZER KIALAKÍTÁSÁRA¹**

¹ Az Oktatási Minisztérium által megrendelt fordítás

TARTALOMJEGYZÉK

<u>ÖSSZEFOGLALÓ ÉS KONZULTÁCIÓS KÉRDÉSEK</u>	4
<u>1. BEVEZETÉS</u>	7
<u>2. MIÉRT VAN SZÜKSÉG AZ EURÓPAI KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZERRE?</u> ...	8
<u>2.1. A képesítési keretrendszerek mint az egész életen át tartó tanulást szolgáló eszközök</u> 9	
<u>2.2. Szakpolitikai feladat</u>	9
<u>3. AZ EKKR ALAPVETŐ ELVEI</u>	10
<u>3.1. Tanulás és tanulási eredmények</u>	10
<u>3.2. Kompetencia</u>	11
<u>3.3. Képesítések</u>	12
<u>3.4. Képesítési keretrendszerek</u>	12
<u>3.5. Meta-keretrendszer</u>	13
<u>4. AZ EKKR FŐ CÉLJAI ÉS FELADATAI</u>	15
<u>5. A TANULÁSI EREDMÉNYEK KÖZÖS REFERENCIASZINTJEI</u>	17
<u>5.1. Nyolc szint</u>	17
<u>5.2. Tanulási eredmények</u>	18
<u>5.3. Kiegészítő és magyarázó információk az EKKR egyes szintjeihez</u>	23
<u>5.4. A referenciaszintek összefoglaló mutatói</u>	26
<u>5.5. Hogyan használjuk a táblázatokat?</u>	26
<u>6. AZ EKKR MINT A EGYÜTTMŰKÖDÉS KERETRENDSZERE: KÖZÖS ALAPELVEK</u>	27
<u>6.1. Minőségbiztosítás</u>	27
<u>6.2. A nem-formális és informális tanulás beszámítása</u>	29
<u>6.3. Pályaorientáció és tanácsadás</u>	30
<u>6.4. Kulcskompetenciák</u>	30
<u>7. A TANULÓKAT TÁMOGATÓ ESZKÖZTÁR</u>	31
<u>7.1. Integrált kreditátviteli rendszer az egész életen át tartó tanulás szolgálatában; alapelvek</u>	31
<u>7.2. Europass</u>	32
<u>7.3. Ploteus portál az európai tanulási lehetőségekről</u>	32
<u>8. KÖTELEZETTSÉGEK ÉS KIHÍVÁSOK NEMZETI ÉS ÁGAZATI SZINTEN</u>	33

8.1.	<u>Kapcsolat az EKKR és a nemzeti képesítési keretrendszerek vagy nemzeti képesítési rendszerek között</u>	33
8.2.	<u>A nemzeti rendszerek kompatibilitása az EKKR-rel; az országonkénti megfeleltetés és átláthatóság biztosításának alapelvei</u>	35
8.3.	<u>Ágazati kapcsolatok az EKKR-rel</u>	35
9.	<u>Következtetések és kérdések a konzultációhoz</u>	37
9.1.	<u>A konzultációs folyamat</u>	37
9.2.	<u>Kérdések a konzultációs folyamathoz</u>	38
1. MELLÉKLET	<u>Tanulási eredmények; előrehaladás az elsőről a nyolcadik szintre</u>	40
2. MELLÉKLET	<u>Az EKKR-szintek indikatív összefoglalása</u>	44
3. MELLÉKLET	<u>Komplementaritás, dublini jellemzők és EKKR-szintleírások</u>	45
4. MELLÉKLET	<u>Az EKKR szakértői csoport tagjai</u>	47
5. MELLÉKLET	<u>A kulcskifejezések glosszáriuma</u>	48

ÖSSZEFOGLALÓ ÉS KONZULTÁCIÓS KÉRDÉSEK

Ez a dokumentum egy a jövőben megvalósítható Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) fő jellemzőit írja le. Az EU kormányfői 2005. márciusi brüsszeli találkozásuk során az EKKR létrehozásának igényével léptek fel, így támogatva és erősítve az oktatási és képzési miniszterek korábbi ajánlásait (2004. február és december). E dokumentum képezi a szakmapolitikusok, a szociális partnerek, az érdekcsoportok és az európai képesítési rendszerekkel foglalkozó szakemberek 2005. júliusa és decembere között sorra kerülő széles körű konzultációjának az alapját.

Fő célok és feladatok

Az EKKR kialakítása és megvalósítása önkéntes alapon történik és semmilyen jogi kötelezettséget nem von maga után. Ez egy olyan meta-keretrendszer lenne, amely fokozza az átláthatóságot és erősíti a kölcsönös bizalmat, lehetővé téve ezáltal, hogy a nemzeti és ágazati szintű képesítési keretrendszerek és képesítési rendszerek illeszkedjenek egymáshoz – ezáltal lehetőség nyílna az egyének képesítéseinek kölcsönös elismerésére,

Mindazonáltal a szakképesítésekről szóló, 2005. június 6-án elfogadott új irányelv² az az európai uniós szintű jogi eszköz, amely a tagállamok számára kötelezően alkalmazandó a szakképesítések elismerése során a szabályozott szakmák esetében.

Lényeges elemek

Az EKKR három fő elemből áll:

- A központi elemet – tanulási eredményekhez kapcsolódó – közös referenciapontok alkotnák, amelyek egy nyolcszintes struktúrában helyezkednek el.
- Ezeket a referenciaszinteket egy olyan eszköztár támogatja, amely az egyes polgárok igényeihez igazodik (az egész életen át tartó tanulást elősegítő Integrált Európai Kreditátviteli Rendszer, az Europass okmány, a tanulási lehetőségeket tartalmazó Ploteus adatbázis).
- Az EKKR emellett magában foglalja azokat a közös elveket és eljárásokat, amelyek iránymutatást adnak a különböző szinteken lévő partnerek közötti együttműködéshez – különösen a minőségbiztosításra, a nem formális és informális tanulás beszámítására, a pályaaorientációra és a kulcskompetenciákra vonatkozóan.

Különböző érdekcsoportok és felhasználók

A lehetséges EKKR három eleme különböző érdekcsoportokat céloz meg. A közös referenciaszinteket úgy alakították ki és írták le, hogy azok nemzeti és ágazati szinten támogassák a szakmapolitikusok és szakértők munkáját, és egy olyan eszközt biztosítson, amely lehetővé teszi a nemzeti és ágazati keretrendszerek és képesítési rendszerek közötti

² Ez az irányelv 15 több éve hatályban levő irányelv helyébe lép. Az irányelv átalakítja és modernizálja a szakképesítések elismerésére vonatkozó meglévő jogszabályokat anélkül, hogy módosítaná azok alapelveit. Az új irányelvet még nem hirdették ki.

összehasonlítást és együttműködést. Ugyanez vonatkozik az együttműködést és a szakpolitikák összehangolását támogató elvekre és eljárásokra. A közös eszközök közvetlenül, azonban különböző módon támogatják az egyéni mobilitást a tanulás és a munka világában. Az EKKR jelentősége az egyének szempontjából még inkább fokozódni fog, ha a nemzeti és ágazati képesítéseket módszeresen összekapcsolják az EKKR-fel.

A tanulási eredményekre vonatkozó nyolc szint

A lehetséges EKKR-ben a képesítéseket minden szinten a tanulási eredmények három típusa alapján írják le (ld. 1. táblázat és 1. melléklet):

- tudás,
- készségek és
- tágabb értelemben vett – személyes és szakmai eredményként leírt – kompetenciák.

Az EKKR minden szintjét olyan tipikus tanulási eredmények alapján írják le (1. táblázat), amelyeket az európai képesítésekhez és képesítési keretrendszerekhez lehet kapcsolni. A tanulási eredmények azonban nem tartalmazzák az egyedi képesítések részleteit, mivel azok nemzeti vagy ágazati szintű felelősségi körbe tartoznak. Az EKKR kialakításának ilyen megközelítésével a nemzeti és ágazati szakemberek és illetékes szervek minden nemzeti vagy ágazati képesítést vagy szintet egy bizonyos szinthez rendelhetnek az EKKR-ben.

A 2. táblázat olyan kiegészítő segédinformációkat bocsát rendelkezésre, amelyek elmagyarázzák, milyen módon kapcsolódhatnak az EKKR szintek a már meglévő formális oktatási és képzési rendszerekhez és keretrendszerekhez. Ez az általános információ hasznos eleme lehet a konzultációs folyamatnak. Egy későbbi szakaszban – amikor elérkezik a végrehajtási fázis – kell majd kitölteniük, majd továbbfejleszteniük a 2. táblázatot a nemzeti és ágazati hatóságoknak és szervezeteknek.

EKKR – az együttműködés keretrendszere

A javaslat körvonalazza az EKKR és a nemzeti, illetve ágazati szintű képesítési keretrendszerek és képesítési rendszerek közötti kapcsolatokat. Mivel az EKKR önkéntes és nem jár jogi kötelezettséggel, a kezdeményezés sikere attól függ, mennyire elkötelezettek a különböző szinteken működő partnerek a keretrendszer iránt.

A nemzeti hatóságoknak kell meghatározniuk, hogy az egyes országokon belüli képesítések hogyan kapcsolódjanak az EKKR-hez. Az EKKR szempontjából az optimális megközelítés az, ha minden ország létrehozza saját nemzeti képesítési keretrendszerét, és azt az EKKR-hez illeszti. Figyelembe véve a nemzeti oktatási és képzési rendszereknek és azok fejlettségi állapotának sokszínűségét, minden országnak ki kell alakítania azt a eljárásrendet, amelynek keretében a meglévő képesítési struktúrákat és rendszereket (legyen szó akár egy egységes nemzeti keretrendszerről vagy képesítési rendszerről, akár különböző képesítési rendszerekről) az EKKR-hez illeszti.

Az EKKR ezenkívül szintén közös referenciapontként szolgál az oktatás, a képzés és a tanulás ágazati szintű fejlesztésére vonatkozó iránymutatás és tájékoztatás tekintetében. Az ágazati fejlesztéseknek, lehetőség szerint, a nemzeti keretrendszerekhez kell kapcsolódniuk – ez megkönnyíti a kölcsönös elismerést és a kompatibilitást. A közös referenciapontként szolgáló EKKR emellett lehetővé teszi az ágazati kezdeményezések nemzeti képesítésekhez való

hozzáillesztését, és így megkönnyíti a kölcsönös elismerést és a kompatibilitást. Egy ágazati keretrendszer EKKR-hez való hozzáillesztése továbbá maga után von egy sor minőséget és átláthatóságot érintő kritérium elfogadását és az ezek iránti elkötelezettséget. A képesítésért felelős nemzeti hatóságokkal konzultálva maguknak az partnereknek kell meghozniuk azt a döntést, amelynek alapján az ágazati kezdeményezéseket a lehetséges EKKR-hez illesztik.

Relevancia és hitelesség

Az Európai Képesítési Keretrendszer sikere azon múlik, hogy az oktatási és képzőintézmények, a munkaadók, a szakmapolitikusok, valamint az egyes tanulók számára milyen előnyöket kínál és mennyire válik hitelessé. Az partnereket különösen arról kell meggyőzni, hogy szükség van egy európai meta-keretrendszerre, és az – közvetetten és közvetlenül – hozzájárulhat az egész életen át tartó tanuláshoz.

Ennek következtében a keretrendszert csak egy kiterjedt konzultációs folyamat keretében lehet kialakítani és megvalósítani. Az alábbi kérdések különösen fontosak e konzultációs folyamat szempontjából:

Az EKKR megalapozottsága

- Azok-e az EKKR legfontosabb célkitűzései és feladatai, amelyeket a konzultációs dokumentum tartalmaz?
- Mire van szükség ahhoz, hogy az EKKR gyakorlati szempontból működjön (az egyének, az oktatási és képzési rendszerek, a munkaerőpiac szempontjából)?

A referenciaszintek és szintleírások

- Az EKKR 8 referenciaszinttel leírt struktúrája megfelelően átfogja-e az egész életen át tartó tanulás teljes kérdéskörét Európában?
- Az 1. táblázatban szereplő szintleírások megfelelően ragadják-e meg a tanulási eredményeket és azoknak az egyes szintek közötti különbségét?
- Mit tartalmazzanak és milyen szerepük legyen az oktatási, a képzési és a tanulási struktúrákra és ráfordításokra vonatkozó „kiegészítő és magyarázó információknak” (2. táblázat)?
- Hogyan illeszthetők a nemzeti és ágazati képesítések a javasolt EKKR-szintekhez és a tanulási eredmények szintleírásaihoz?

Nemzeti képesítési keretrendszerek

- Hogyan lehet az Önök országában kialakítani az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó – az EKKR alapelveit tükröző – nemzeti képesítési keretrendszert?
- Hogyan és mennyi idő alatt lehetséges a nemzeti képesítési rendszerek tanulási eredményeken alapuló továbbfejlesztése?

Ágazati képesítések

- Milyen mértékben válhat az EKKR fejlesztési katalizátorrá ágazati szinten?
- Hogyan használható ágazati szinten az EKKR a tudás, a készségek és a kompetenciák szisztematikus fejlesztésére?
- Hogyan vonhatók be az ágazati szintű partnerek az EKKR megvalósításának támogatásába?
- Hogyan javítható az ágazati fejlesztés és a nemzeti képesítések közötti kapcsolat?

Kölcsönös bizalom

- Hogyan járulhat hozzá az EKKR a kölcsönös bizalom kialakításához (pl. a közös minőségbiztosítási elveken alapulva) az egész életen át tartó tanulásban részt vevő partnerek között – európai, nemzeti, ágazati és helyi szinten?
- Hogyan válhat az EKKR referenciaponttá az egész életen át tartó tanulás összes szintje minőségének javítása tekintetében?

1. BEVEZETÉS

Ez a dokumentum egy a jövőben megvalósítható Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR)³ fő jellemzőit írja le. Az EU kormányfői 2005. márciusi brüsszeli találkozójuk során az EKKR létrehozásának igényével léptek fel, így támogatva és erősítve az oktatási és képzési miniszterek korábbi ajánlásait (2004. február és december). E dokumentum képezi a szakmapolitikusok, szociális partnerek, az érdekcsoportok és az európai képesítési rendszerekkel foglalkozó szakemberek 2005. júliusa és decembere között sorra kerülő széles körű konzultációjának az alapját.

Az itt bemutatott lehetséges EKKR-t meta-keretrendszernek szánják, amely lehetővé teszi, hogy a nemzeti és ágazati szintű képesítési keretrendszerek illeszkedjenek egymáshoz, és ezáltal biztosítja a magas szintű átláthatóságot európai szinten. A keretrendszer megkönnyíti a képesítések elismerését és átláthatóságát – a képesítéseket e dokumentum a nemzeti vagy ágazati szintű illetékes szerv által értékelt és igazolt tanulási eredményként határozza meg (lásd 3. fejezet). Az EKKR alapvető feladata, hogy erősítse a kölcsönös bizalmat és az együttműködést az egész életen át tartó tanulásban résztvevő különböző partnerek között. Ez nagy jelentőséggel bír abból a szempontból, hogy csökkentsék az akadályokat a tanulási eredmények elismerésében, és lehetővé tegyék a tanulók számára, hogy az megszerezhető tudást, készségeket és kompetenciákat jobban hasznosítsák. Az EKKR másik szerepe az lenne, hogy lehetővé tegye és elősegítse a tanulók és a munkaerő nemzetközi mobilitását. Mivel az EKKR megvalósítása önkéntes alapon történik, és nem jár semmilyen jogi kötelezettséggel, ezért az a szerepe, hogy a reformok támogatásával és ösztönzésével előmozdítsa a változást nemzeti és ágazati szinten.

- Az EKKR központi elemét – a tanulási eredményekhez kapcsolódó – közös referenciapontok adnák, amelyek egy 8-szintes hierarchiába rendeződnek. A referenciaszinteket úgy alakították ki és írták le, hogy azok támogassák a szakmapolitikusok, az partnerek és a szakértői testületek munkáját a tagállamokban és ágazatokban.
- Ezek a referenciaszintek nem önmagukban működnek, hanem az Integrált Európai Kreditátviteli Rendszer⁴ bevezetésével és elterjesztésével, az Europass⁵ okmánnyal, és a különböző tanulási lehetőségeket tartalmazó Ploteus⁶ adatbázissal együtt segítik az egész életen át tartó tanulás egyéni igényekhez igazodó eszközrendszerének megteremtését. Az EKKR elfogadását követően a nemzeti vagy ágazati szinten nyújtott képesítéseknek hivatkozást kell tartalmazniuk a keretrendszerre, amellyel tovább erősítik a keretrendszer és a közös referenciaszintek közvetlen jelentőségét az egyének számára.
- Végezetül pedig az EKKR számos olyan közös elvet és eljárást foglal magába, amely iránymutatást nyújt, és amelyet az „Oktatás és Képzés 2010” munkaprogram keretében

³ A konzultációs dokumentumot a Bizottság egy szakértői csoport (lásd 4. melléklet) aktív közreműködésével készítette el, amely különböző oktatási alágazatokat (felsőfokú oktatás, Bologna Koordinációs Bizottság, szakoktatás és szakképzés, felnőttképzés, tanulók), valamint a munkaerőpiac (ágazatok, munkaadók, szakszervezetek) érdekeit képviselte.

⁴

⁵ Lásd 7.2

⁶ Lásd 7.3

alakítottak ki a különböző szintű partnerek közötti együttműködéshez – nevezetesen a minőségbiztosítás, a nem formális és informális tanulás beszámítása, a pályaaorientáció és a kulcskompetenciák tekintetében.

A szakképesítésekről szóló, 2005. június 6-án elfogadott új irányelv⁷ az az európai uniós szintű jogi eszköz, amely a tagállamok számára kötelezően alkalmazandó a szakképesítések elismerése során a szabályozott szakmák esetében. Az elismerésre vonatkozó döntés meghozatalakor az illetékes hatóságokat az irányelv rendelkezései kötik, amelyek olyan mérhető kritériumokon alapulnak, mint a képzés vagy a szakmai gyakorlat típusa és időtartama. Az ebben a dokumentumban a szakképesítések elismerésére vonatkozó hivatkozások nem tekinthetők úgy, hogy azok a szabályozott szakmák esetében a szakképesítések elismeréséről szóló irányelv végrehajtására vonatkoznak. Ezért az illetékes nemzeti hatóságok nem írhatnak elő további követelményeket az EKKR-megközelítés alapján. A migráns munkavállalónak szakképesítése elismeréséhez való joga kizárólag az irányelvben megállapított követelményeken alapszik.

Az EKKR kialakítása közvetlen összefüggésben van az „Európai Felsőoktatási Térség (EHEA) képesítési keretrendszerére” vonatkozó javaslattal, amelyet a Bolognai Folyamat bergeni miniszteri konferenciáján fogadtak el 2005 májusában. Mivel az EKKR alkalmazási köre tágabb, mint a felsőoktatási képesítési keretrendszeré, kompatibilitást kell biztosítani a két kezdeményezés között azzal a céllal, hogy létrejöjjön egy az egész életen át tartó tanulást szolgáló, átfogó európai képesítési keretrendszer.

Ez a dokumentum részletesen bemutatja az EKKR alapvető kérdéseit (2. fejezet), az EKKR fő céljait és feladatait (3. fejezet), a megalapozottságát (4), a közös referenciaszinteket (5), az alkalmazható közös elveket és eljárásokat (6), a bevonható eszközöket (7), az EKKR és a nemzeti és ágazati szintű partnerek közötti kapcsolatot (8), és, végül, egy rövid következtetést, valamint a közelgő konzultációs folyamat során felteendő kérdések listáját (9). A dokumentum tartalmaz egy rövid glosszáriumot azokról a kulcskifejezésekről, amelyek nem szerepelnek a 4. fejezetben.

2. MIÉRT VAN SZÜKSÉG AZ EURÓPAI KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZERRE?

Az egész életen át tartó tanulás szükségessége megnőtt egy olyan Európában, amelyet gyors társadalmi, technológiai és gazdasági változások jellemeznek. A lakosság előregedése révén még jobban kiélesednek ezek a kihívások – amelyek fokozzák a tudás, a készségek és a tágabb értelemben vett kompetenciák folyamatos frissítésének és megújításának igényét. Az egész életen át tartó tanulás megvalósítását azonban bonyolítja, hogy hiányzik a kommunikáció és az együttműködés a különböző szintű oktatási- és képzőintézmények és hatóságok között. Az intézmények és az országok közötti határok nemcsak az oktatáshoz és a képzéshez történő hozzáférést akadályozzák meg, de gátolják a már megszerzett tudás és kompetenciák hatékony alkalmazását is.⁸ Ezt a problémát elsősorban a képesítések átláthatóságának hiánya, a „külföldi” képesítések elismerésétől való vonakodás és olyan

⁷ Ez az irányelv 15. évek óta hatályban lévő irányelv helyébe lép. Az irányelv átalakítja és modernizálja a szakképesítés elismerésére vonatkozó meglévő jogszabályokat anélkül, hogy módosítaná azok alapelveit. Az új irányelvet még nem hirdették ki.

⁸ Valószínűleg ez a helyzet az állami felsőoktatási és a magán üzleti ágazatok között, amelyek esetében biztosítani kell a megfelelő képesítéseket a szakemberek alkalmazhatóságának fokozására, különösen a kutatók esetében.

intézkedések hiánya okozza, amelyek lehetővé tennék az egyének számára, hogy képesítéseiket egy másik országban hasznosíthassák. A fent említett problémák közé tartozik továbbá az a tendencia, amely szerint a nem-formális és informális intézményekben (például a munka során) megszerzett tanulást nem tekintik egyenértékűnek az alapfokú oktatás és képzés során biztosított formális képesítések megszerzését biztosító tanulással.

A fent említett problémák és kihívások közül jó néhányra az Európai Képesítési Keretrendszernek foglalkoznia kell.

2.1. A képesítési keretrendszerek mint az egész életen át tartó tanulást szolgáló eszközök

Európában és azon kívül számos országban és ágazatban hoznak létre képesítési keretrendszereket (OECD 2003, 2004). E keretrendszerek megjelenési formája a nemzeti és ágazati jellegnek megfelelően eltérő lehet. Közös bennük az a kíváncsi, hogy megbirkózzanak az egyre bonyolultabbá váló modern oktatási, képzési és tanulási rendszerekből fakadó problémákkal. Alapvető céljuk, hogy (a tanulók, szülők, oktatási szolgáltatók, munkaadók és szakmapolitikusok számára) meghatározzák az adott képesítés megszerzésének fő útvonalaival, az egyes szintek egymásra épülésének lehetőségeit, valamint azt, hogy milyen mértékben lehetséges az elismertetés, és milyen alapon hozzák meg az elismerésre vonatkozó döntéseket. A képesítési keretrendszereket minőségbiztosítási és fejlesztési célokra is alkalmazzák, referenciát adva a fejlesztésre helyi, regionális, ágazati és nemzeti szinten.

Akkor, amikor a dolgozók és a tanulók mobilitása nő, az egyének egyre inkább kombinálják a különböző országokban folytatható oktatást és képzést, és az egész életen át tartó tanulás szükségsszerűvé válik, egyre nagyobb az e keretrendszerek közötti kapcsolat szerepe. A fejlődésre, az átváltásra, az átszámításra, az elismerésre és a minőségfejlesztésre vonatkozó kérdéseket csak korlátozott mértékben lehet egységes (elszigetelt) nemzeti vagy ágazati keretrendszerek összefüggésében kezelni; megfogalmazódik a kihívás: hidakat kell építeni e keretrendszerek és képesítési rendszerek közé, ami lehetővé teszi a párbeszédet, az összehasonlítást és a kölcsönös bizalmat.

2.2. A politikai mandátum

2003 óta az európai szakmapolitikusok többször is egy olyan Európai Képesítési Keretrendszer kialakítására és megvalósítására vonatkozó igénnyel léptek fel, amely erősítené a kapcsolatot a nemzeti és ágazati szintű keretrendszerek között, és így támogatná az egész életen át tartó tanulást.

Az (Oktatási) Tanács és a Bizottság az „Oktatás és Képzés 2010” munkaprogram megvalósításáról szóló (2004. februári) közös időközi jelentése⁹ prioritásként fogalmazza meg egy Európai Képesítési Keretrendszer kialakítását mint alapvető lépést a Lisszaboni stratégia megvalósítása felé. A jelentés megállapítja, hogy egy ilyen keretrendszer közös referenciaként lehetővé tenné és elősegíné a képesítések és kompetenciák átláthatóságát és elismerését Európában.

⁹ http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf

A szakoktatás és szakképzés (VET) területén megvalósuló fokozott európai együttműködés jövőbeni prioritásairól szóló (2004. december 14-i) Maastrichti Kommunikében 32 európai ország szakoktatásért és szakképzésért felelős miniszterei, az európai szociális partnerek és a Bizottság megállapodtak abban, hogy prioritásként kezelik egy nyílt és rugalmas európai képesítési keretrendszer kialakítását, amely a szakoktatás és szakképzés, valamint az általános (középfokú és felsőfokú) oktatás képesítéseinek elismerését lehetővé tevő közös referenciákat kínál¹⁰.

A felsőoktatásban a Bolognai Folyamat berlini miniszteri konferenciája (2003. szeptember) arra ösztönözte a tagállamokat, hogy átfogó képesítési keretrendszert alakítsanak ki. Ennek eredményeként a Bolognai Folyamat bergeni miniszteri konferenciája (2005. május) elfogadta az „Európai Felsőoktatási Térség Képesítési Keretrendszerét” (EHEA). Ami az EHEA és az EKKR közötti kapcsolatot illeti, a miniszterek megállapították, hogy döntő fontosságú „... a kiegészítő jelleg biztosítása az EHEA átfogó keretrendszere és az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó, javasolt szélesebb képesítési keretrendszerek között, amelyek magukba foglalják az általános, valamint a szakoktatást és képzést, és amelyet most alakítanak ki az Európai Unión belül és a résztvevő országokban”¹¹.

Az Európai Tanács 2005 márciusában az EKKR 2006-ig történő elfogadását kérte, ami jelentősen erősítené a kezdeményezés továbbfejlődésének politikai alapjait.

3. AZ EKKR FOGALMI ALAPJA

Az EKKR sikeres kialakítása és megvalósítása megköveteli bizonyos alapfogalmak azonos értelmezését. A tanulás és tanulási eredmények, a képesítések, a kompetenciák és keretrendszer(ek) alábbi fogalom-meghatározásai az OECD, a Cedefop és egyéb nemzetközi szervezetek munkáján alapulnak, és figyelembe veszik a Bolognai és Koppenhágai Folyamat alatt bekövetkezett fejlődést. A fogalmakat az európai képesítési meta-keretrendszer kialakításának egyedi céljához igazították. Az egyéb kapcsolódó fogalmak meghatározását az 5. melléklet tartalmazza.

3.1. Tanulás és tanulási eredmények

Az EKKR alapvető célja (lásd még a 4. fejezetet), hogy támogassa az egész életen át tartó tanulást, és biztosítsa, hogy a tanulási eredményeket megfelelően értékeljék és alkalmazzák. A Cedefop a tanulás fogalmát a következőképpen határozza meg:

A tanulás egy olyan kumulatív folyamat, amely során az egyének lépésről lépésre egyre bonyolultabb és elvontabb ismeretekre tesznek szert (fogalmak, kategóriák és viselkedési

¹⁰ A Maastrichti Kommuniké megállapítja, hogy „egy ilyen keretrendszer javítja az átjárhatóságot az oktatásban és a képzésben, referenciát ad az informálisan megszerzett kompetenciák beszámítására és elősegíti az európai, nemzeti és ágazati munkaerőpiacok zökkenőmentes működését. A keretrendszert közös referenciaszinteknek kell alátámasztaniuk. A kölcsönös bizalom kialakítása érdekében európai szinten elfogadott eszközökkel kell támogatni különösen a minőségbiztosítási folyamatokat. A keretrendszernek lehetővé kell tennie az európai szintű megoldásokon alapuló kompetenciák önkéntes kialakítását, amelyekkel az egyes ágazatok új oktatási és képzési kihívások felé fordulhatnak, amelyeket a kereskedelem és a technológia nemzetközivé válása eredményez.”

¹¹ „Az Európai Felsőoktatási Térség – A célok elérése”, a felsőoktatásért felelős miniszterek konferenciájának közleménye, Bergen, 2005. május 19–20.

minták vagy modellek), és/vagy készségeket és tágabban értelmezett kompetenciákat szereznek. Ez a folyamat megvalósulhat informálisan, például szabadidős tevékenységek, során, és formális tanulási környezetekben, amelyek magukban foglalják a munkahelyeket is.

A tanulási eredmény kifejezés lényeges részét képezi annak a nemzeti, regionális és ágazati szinten jelentkező erőfeszítésnek, amely az oktatási és képzési rendszerek reformjára irányul. Erre a szakoktatás és szakképzés szolgál példával, ahol számos európai ország vezetett be a tanulási eredményre hivatkozó, teljesítményalapú rendszereket. Ugyanez a tendencia tapasztalható a felsőoktatásban, ahol a tanulási eredményeket a folyamatban lévő reformok lényeges részének tekintik. Végül számos, az ágazati alapú képesítések (és képesítési keretrendszerek) kidolgozását és megvalósítását célzó erőfeszítés használja a tanulási eredményeket építőelemként. Ebben az összefüggésben az alábbi fogalom-meghatározást alkalmazzák¹²:

A tanulási eredmény a tanulás során megszerzett tudás, készségek és/vagy kompetenciák olyan csoportja, amelyet az egyén képes alkalmazni. A tanulási eredmények azt fejezik ki, amit egy tanulóknak tudnia, értenie kell és/vagy képes elvégezni egy tanulási időszak végén.

A tanulási eredményeket számos szempontból meg lehet fogalmazni; egyéni tanfolyamok, egységek, modulok és programok viszonylatában. A tanulási eredményeket a nemzeti hatóságok emellett átfogó képesítések megjelölésére is felhasználhatják – olykor a képesítési keretrendszereken és képesítési rendszereken belül vagy azokhoz kapcsolódva strukturált formában. És végül a nemzetközi szervezetek az átláthatóság, az összehasonlíthatóság, a kreditátváltás és elismerés céljaira használhatják fel a tanulási eredményeket.

3.2. Kompetencia¹³

A Franciaországból, az Egyesült Királyságból, a Németországból és az Amerikai Egyesült Államokból származó szakirodalom vizsgálatára alapozva a kompetencia fogalmára az alábbi összetett meghatározás született.

A kompetencia magába foglalja: i) a kognitív kompetenciát, amely kiterjed az elmélet és a fogalmak, valamint a tapasztalati úton szerzett, informális passzív tudás alkalmazására ii) a funkcionális kompetenciát (készségek vagy know-how), amelyre egy konkrét (munkahelyi, tanulási vagy társadalmi) tevékenység gyakorlásához van szükség; iii) a személyes kompetenciát, amely magába foglalja annak ismeretét, hogyan viselkedjünk egy bizonyos helyzetben; és iv) az etikai kompetenciát, amely bizonyos személyes és szakmai értékeket foglal magában.

A fogalmat így átfogóan használják; az egyének azon képességének kifejezéseként, miszerint – önmaguk által irányított módon, hallgatólagosan vagy kifejezetten, és egy bizonyos összefüggésben – a birtokukban lévő tudás és készségek különböző elemeit képesek kombinálni. Az egyéni tanulásszervezés szempontja e fogalom tekintetében kritikus

¹² Ez a fogalom meghatározás a Cedefop (2004) és a képesítési keretrendszerrel foglalkozó Bologna Munkacsoport által megfogalmazott elemekre épül – 2005. február, 39. o.

¹³ A képesítések és kompetenciák e jegyzetben foglalt fogalom meghatározásai kompatibilisek azokkal, amelyekben az európai szociális partnerek 2001-ben megállapodtak: A kompetenciák egy adott munkahelyzetben alkalmazott és elsajátított tudást, készségeket és know-how-t jelentik; a képességek a munkavállaló szakképzési vagy szakmai képesítéseinek hivatalos kifejezései. Ezeket nemzeti vagy ágazati szinten ismerik el.

fontosságú, mivel alapjául szolgál a kompetencia különböző szintjeinek megkülönböztetéséhez. Egy bizonyos szintű kompetencia megszerzése úgy tekinthető, mint az egyén képessége tudásának, készségeinek és tágabban értelmezett kompetenciáinak használja és kombinálja egy speciális kontextusban, helyzetben vagy egy problémával kapcsolatban felmerülő különböző igényeknek megfelelően. Másként fogalmazva, az egyén képessége arra, hogy kezelje a komplexitást, a kiszámíthatatlanságot és a változást definiálja/meghatározza kompetenciájának szintjét. A kompetencia ezen értelmezését tükrözik az e dokumentumban említett EKKR-referenciaszintek, amelyek különbséget tesznek a tudás (a fenti definíció i) eleme), a készségek (a fenti definíció ii) eleme), és végül a tágabban értelmezett kompetenciák (a fenti definíció iii) és iv) eleme) között.

3.3. Képesítések

A *képesítés* kifejezés alapvető fontosságú az EKKR tekintetében, és oly módon kell e fogalmat meghatározni, hogy a lehető legjobban alkalmazkodjon a lehetséges közös értelmezéshez. Az OECD munkáját alapul véve a következő fogalom-meghatározást javasoljuk.

A képesítés akkor érhető el, amikor egy illetékes szerv megállapítja, hogy az egyén tanulása elérte a tudás, a készségek és a tágabban értelmezett kompetenciák meghatározott színvonalát. A tanulási eredmények színvonalát egy értékelési folyamat vagy egy tanulmányi egység sikeres befejezése alapján határozzák meg. A képesítés megszerzése érdekében folyó tanulás és annak értékelése tanulmányi program és/vagy munkahelyi tapasztalat útján történhet. Egy képesítés hivatalos értékelismerést jelent a munkaerőpiacon, valamint a továbbtanulásban és képzésben. Egy képesítés jogi felhatalmazást jelenthet egy szakma gyakorlására.

A képesítések mindenekelőtt a nemzeti oktatási és képzési hatóságok hatáskörébe tartoznak. Egyre inkább azt figyelhetjük meg azonban, hogy a nemzeti képesítési politikák összefüggésén kívüli intézmények és szövetségek jogot formálnak a tanulási eredmények meghatározására. Az EKKR-nek figyelembe kell vennie ezt a tendenciát, hogy megkönnyítse a nemzeti és ágazati képesítési keretrendszerek és képesítési rendszerek közötti kapcsolatok kialakítását.

3.4. Képesítési keretrendszerek

A nemzeti, regionális vagy ágazati szinten működő képesítési keretrendszerek számos formát ölthetnek, és maga a kifejezés szintén közös értelmezést kíván. Egy elfogadott OECD munka az alábbi fogalom-meghatározást alkalmazza:

A képesítési keretrendszer a képesítéseknek egy, az elért tanulási szintekre vonatkozó kritériumokon alapuló fejlesztésének és besorolásának eszköze. Ez a kritériumcsoport lehet hallgatólagos a képesítési szintleírásokban, vagy kifejezhető szintleírások egy csoportjának formájában. A keretrendszerek alkalmazási köre átfoghatja az összes oktatási eredményt és formát, vagy egy bizonyos ágazatra szűkíthető, például az alapfokú oktatásra, a felnőttoktatásra és képzésre, vagy egy foglalkoztatási területre. A keretrendszerek egy része több tervezési elemmel és szorosabb struktúrával rendelkezik a többinél; egy részük jogi alappal rendelkezik, míg mások a társadalmi partnerek nézeteinek konszenzusát tükrözik. Azonban minden képesítési keretrendszer alapul szolgál a képesítések minőségének,

hozzáférhetőségének, kapcsolatainak biztosításához, valamint állami és munkaerő-piaci elismerésének javításához egy országon belül és nemzetközileg is.

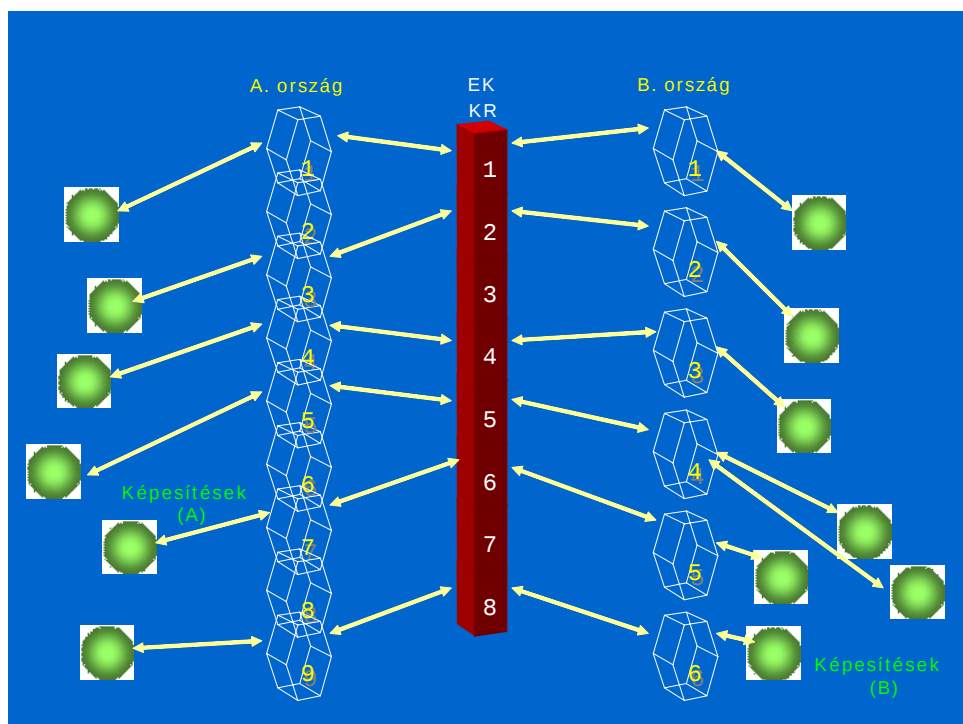
3.5. Meta-keretrendszer

Egy meta-keretrendszer – mint amilyen az EKKR is – egy olyan szervező rendszer funkcióival rendelkezik, amely lehetővé teszi a felhasználók számára, hogy tisztán lássák, hogyan viszonyulnak egymáshoz a különböző nemzeti és ágazati rendszerekbe beágyazódó képesítések. Ezt a tanulási eredmények közös referenciaszintjeinek struktúráján keresztül éri el. Az ilyen keretrendszer azonban nem látja el az egyedi képesítések egyenértékűsége meghatározásának feladatát, vagy azokat a szabályozási, jogi, bértárgyalási és minőségbiztosítási feladatokat, amelyeket nemzeti vagy ágazati szinten gyakran szükségesnek tartanak. Ez azt jelenti, hogy a meta-keretrendszer teljesen eltérő lehet a közös képesítési keretrendszerektől. Az alábbi fogalom-meghatározást javasoljuk:

A meta-keretrendszer olyan eszközként értelmezhető, amely lehetővé teszi a különböző képesítési keretrendszerek egymáshoz kapcsolódását, és következésképpen azt is, hogy egy képesítés más olyan képesítésekhez kapcsolódjon, amelyek rendes körülmények között egy másik keretrendszerbe tartoznak. A meta-keretrendszer célja, hogy bizalmat és megbízhatóságot teremtsen az egymáshoz viszonyítható képesítések számára az országokban és ágazatokban olyan elvek meghatározásával, amelyek a minőségbiztosítási folyamatok, a pályaorientáció, az információk, valamint a kreditátviteli mechanizmusok működésének módjára vonatkoznak, hogy a nemzeti és ágazati szinten szükséges átláthatóságot nemzetközi szinten is biztosítani tudják.

Az 1. ábra azt mutatja be, hogy hogyan egyszerűsíthető a kapcsolat a különböző nemzeti képesítési keretrendszerek és képesítési rendszerek között a közös referenciaszintek és az együttműködés közös elveinek bevezetésével. Az ábra – absztrakt módon – illusztrálja a nemzeti keretrendszerek és rendszerek jelenlegi összetettségét. A keretrendszerek és rendszerek közötti a két- és többoldalú együttműködés rendkívül összetett lenne, és komolyan korlátozná a képesítések átláthatóságát hordozhatóságát és elismerését.

1. ÁBRA META-KERETRENDSZER, AMELY LEHETŐVÉ TESZI ÉS EGYSZERŰSÍTI A NEMZETI KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZEREK ÉS KÉPESÍTÉSI RENDSZEREK KÖZÖTTI KAPCSOLATOT



4. AZ EKKR FŐ CÉLJAI ÉS FELADATAI

Az itt bemutatott EKKR egy olyan meta-keretrendszer, amely lehetővé teszi a nemzeti és ágazati szintű keretrendszerek egymáshoz kapcsolódását és „párbeszédét”. A keretrendszer elősegíti a képesítések – amelyeket egy nemzeti vagy ágazati szintű illetékes hatóság által értékelt és igazolt tanulási eredményként kell értelmezni - átláthatóságát és elismerését. E keretrendszer egyik legfontosabb feladata, hogy erősítse a kölcsönös bizalmat az egész életen át tartó tanulásban résztvevő partnerek között. Ez szükséges előfeltétele a tanulás akadályai elhárításának, valamint a meglévő tudás, a készségek és a tágabban értelmezett kompetenciák jobb kihasználásának. Az EKKR a következő egyedi feladatokat látja el:

- Az EKKR egy közös referenciapontot hoz létre – a tanulási eredményekre és kompetencia szintekre vonatkozóan –, amely egyszerűsíti a kommunikációt a szolgáltatók és tanulók között az oktatásban és képzésben. Ez olyan referenciaszinteket és szintleírásokat igényel, amelyek megfelelő módon általánosak ahhoz, hogy felöleljék a nemzeti és ágazati szinten meglévő különféle képesítéseket. Ugyanakkor azonban alkalmasnak kell lenniük arra, hogy különbséget tegyenek a különböző szintek között – a magasabb szintű kompetencia és szakértelem alapján.
- Az EKKR „tolmácsberendezésként” – átalakítóként vagy értelmezési eszközként – működik, amely lehetővé teszi a tanulási eredmények besorolását és összehasonlítását. Ez európai szinten igen fontos, de egyre nagyobb hangsúlyt kap nemzeti, regionális és ágazati szinten is.
- Az EKKR közös referenciaként működik a minőségbiztosítás és az oktatás és képzés fejlesztése szempontjából.
- Az EKKR referenciát nyújt az ágazati képesítések fejlesztéséhez. A közös referenciaszintek és szintleírások bevezetése lehetővé teszi a partnerek számára, hogy azonosítsák a kapcsolódási pontokat, a szinergiákat és a lehetséges átfedéseket.
- Az EKKR változásra ösztönöz európai, nemzeti és ágazati szinten az egész életen át tartó tanulás távlataiban, támogatva az európai oktatási és képzési rendszerek 2002-ben elfogadott közös célkitűzéseinek nyomon követését és megvalósítását¹.

Az EKKR közvetlen fontossággal bír a nemzeti és ágazati szinten az oktatási és képzési politikákért és rendszerekért felelős szakmapolitikusok és szakértői testületek számára. Az EKKR fontosságát az egyes polgárok számára az olyan közös eszköztár kifejlesztése és megvalósítása biztosítja, mint amilyen a kreditátviteli rendszer, az Europass okmány és a tanulási lehetőségeket tartalmazó Ploteus adatbázis. Az EKKR elfogadását követően a nemzeti vagy ágazati szinten nyújtott képesítéseknek hivatkozást kell tartalmazniuk az EKKR-re, amellyel tovább erősítik a keretrendszer közvetlen fontosságát a polgárok számára.

Az EKKR nem vállalkozik az alábbi feladatok megoldására:

- Az EKKR nem lép meglévő vagy kialakulóban lévő nemzeti és/vagy ágazati keretrendszerek helyébe; egyéb kiegészítő feladatokat lát el, és nem értelmezhető úgy, mint a nemzeti/ágazati keretrendszerek „összessége” vagy „reprezentatív átlaga”.

- Az EKKR nem tartalmazza bizonyos képesítések, tanulási formák vagy belépési feltételek részletes leírását. Ez a nemzeti és/vagy ágazati szintű képesítési keretrendszerek feladata. A nemzeti rendszerek és intézmények fenntartják kapacitásukat arra, hogy túlhaladják azt, amit az EKKR-fel kapcsolatban előírányoztak.
- Az EKKR nem jelöl ki olyan folyamatokat, amelyek új képesítéseket határoznak meg, vagy a képesítések sorozatát közlik a potenciális felhasználókkal. Ez ismét csak a nemzeti és/vagy ágazati szintű képesítési keretrendszerek feladata.
- Az EKKR nem tölti be közvetlenül bizonyos képesítések egyenértékűsége meghatározásának vagy összehasonlításának feladatát, vagy bármely szabályozási, jogi, bértárgyalási és minőségbiztosítási feladatot, amelyeket gyakran szükségesnek tartanak nemzeti vagy ágazati szinten.
- Az EKKR nem az elismerésről hozandó végső döntés eszköze. Ezeket a döntéseket az érintett ágazati, nemzeti vagy nemzetközi hivataloknak vagy hivatalos szervezeteknek kell meghozniuk az EKKR által biztosított fokozott átláthatóság alapján.

A nemzeti és ágazati keretrendszerekkel összehasonlítva az EKKR így további és eltérő feladatokat lát el. Az EKKR foglalkozik a különböző szinten elhelyezkedő partnerekkel (az oktatási, képzési és tanulási szolgáltatókkal és felhasználókkal). Az EKKR-nek:

- lehetővé kell tennie az egyének számára, hogy tájékozódjanak az összetett rendszereken belül és azok között, valamint, hogy egy tágabb összefüggésbe helyezzék saját tanulási kimeneteiket;
- közvetlen támogatást kell nyújtania az oktatási és képzési hatóságoknak és intézményeknek, valamint egyéb szolgáltatóknak, hogy oktatási és képzési kínálatukat egy egész Európában azonosan értelmezett referencia szinthez viszonyíthassák;
- közös referenciát kell nyújtania azoknak a hatóságoknak, amelyek elismerik az oktatási, képzési és tanulási eredményeket. Az EKKR fontos lehet az EU-n kívüli képesítések értékelésében és elismerésében;
- egy olyan keretrendszert kell biztosítani az ágazati és alágazati szintű szervezeteknek és szövetségeknek, amely lehetővé teszi számukra, hogy azonosítsák a kapcsolódási pontokat, a szinergiákat és a lehetséges átfedéseket az ágazati és nemzeti szintű ajánlatok között.

A fenti lista bemutatja, hogy az EKKR többcélú keretrendszer, amelynek a különböző szinteken működő partnereket kell szolgálnia. A partnereknek közös azonban az a céljuk, hogy az egész életen át tartó tanulással foglalkozzanak.

Az EKKR szerepe az, hogy közös módszertani és elméleti megközelítést biztosítson, és így ösztönözze és elősegítse a reformot nemzeti és ágazati szinten. Mivel az önkéntes alapon létrehozott referenciaszint-struktúra bevezetése már önmagában hozzájárulna a változáshoz, számos elvben és eljárásban kellene megállapodni, amelyek iránymutatást adnának az európai, nemzeti és ágazati szintű és a keretrendszerek közötti együttműködéshez és „párbeszédhez”.. Ennek következtében az EKKR kialakításának az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó nemzeti és ágazati képesítési keretrendszerek kialakításával párhuzamosan kell történnie. Ez összhangban lenne azzal a felsőoktatási javaslattal, amely

szerint az európai keretrendszer bevezetése a nemzeti keretrendszerek kialakításához kapcsolódik (lásd még a 6. és a 8. fejezetet).

5. A TANULÁSI EREDMÉNYEK KÖZÖS REFERENCIASZINTJEI

Az EKKR lényegét az olyan tanulási eredmények által meghatározott referenciapontok jelentik, amelyek az Európában alkalmazott (nemzeti és ágazati) képesítési keretrendszereken keresztül kapcsolódnak a képesítésekhez. Ezeket a referenciapontokat egymásra épülő szintekre tagolják, a szintek a képesítések teljes skáláját átfogják a kötelező oktatási intézményektől egészen a magasrangú szakemberek számára biztosított felsőfokú képesítésig, beleértve a nem-formális és informális tanulás és az egész életen át tartó tanulási lehetőségek során szerzett képesítéseket. A képesítések e területét a megfelelő nemzeti és ágazati referenciapontok alkalmazásával írják le, hogy ezáltal a meglévő képesítési kínálatot a lehető legátfogóbban értékelhessék; ez néha egy többszintű nemzeti képesítési keretrendszer formáját ölti. Az EKKR ezekre a nemzeti és ágazati rendszerekre épít, ezért nagyon fontos, hogy az EKKR szintjeinek száma tükrözze a szintek jelenlegi rendszerét és a képesítési keretrendszerekre vonatkozó nemzetközi kutatási információk teljes skáláját.

5.1. Nyolc szint

A szakoktatási és szakképzési kreditátviteli rendszerek fejlesztését támogató kutatás azzal a következtetéssel zárult, hogy a felsőoktatásra, valamint a szakoktatásra és szakképzésre vonatkozó európai keretrendszer számára 8 szint kialakítása volna megfelelő¹⁴. Ezt a számot a kutatásból, a vállalatok munkagyakorlatának struktúrájából és a felsőoktatási ciklusok bolognai megállapodásából származó adatok elemzésére alapozták. A nyolc szintre tagolt struktúra sok országban a „legjobban illeszkedő” megoldást nyújtja a fő nemzeti képesítési struktúrákhoz. Áthidaló megoldást kell találni az olyan esetekben, amikor kisszámú, könnyen értelmezhető tágabb szint áll rendelkezésre, valamint amikor a szintek nagyobb számban vannak jelen, és részletesebb információ áll rendelkezésre az egyes szintekről, de amelyeket nehezebb átlátható keretrendszerként elfogadni. A CEDEFOP-jelentés közzététele óta a nyolc szintű megközelítést széles körben elfogadta számos a képesítési rendszerekben érdekelt testület, beleértve azokat is, amelyek a szakoktatás és szakképzés területén működnek.

Az EKKR minden referenciaszintjéhez olyan leírást kell adni, amely az adott szintre sorolt képesítéseket egyértelműen megkülönbözteti más szintekre besoroltaktól. E szintleírások elkészítése összetett folyamat, mivel a leírás számos formája lehetséges. A képesítési rendszerek felhasználói számára a rendszer könnyebben érthetővé válik, ha a kompetencia fogalmát alkalmazzák építőelemként a szintleírások esetében, illetve ezáltal az EKKR valódi meta-keretrendszerré válhat, amely az egyes országokra és ágazatokra hagyja a tanulási programok és képesítési struktúrák (beleértve azok tartalmát, megvalósítását és értékelését) részleteinek meghatározását. A kompetenciára és tanulási eredményekre való hivatkozás megfelel a felsőoktatási eszközök, mint pl. az Európai Rendszer (ECTS), mozgásirányának, továbbá megfelelő fogalomként szolgál sok szakoktatási és szakképzési képesítés tekintetében.

¹⁴ A Bizottság kérésére (Coles és Qates 2005) a Cedefop által végzett kutatás az egész életen át tartó tanulással, valamint a kompetencia fejlesztés különböző szintjeit tanulmányozó felsőoktatási kutatásokkal kapcsolatos képesítési keretrendszert kialakító országok tapasztalataira utal (pl. Dreyfus, Jacques és mások munkái).

5.2. Tanulási eredmények

Az Európai Bizottság szakértői csoportja azt javasolta, hogy az EKKR egyes szintjein lévő képesítéseket a tanulási kimenet három típusával írják le:

- tudás;
- készségek és képességek,
- tágabb értelemben vett – személyes és szakmai kimenetként leírt – kompetenciák.

A kimenetek e három típusát a keretrendszer minden szintjén le lehet úgy írni, hogy a nemzeti és ágazati szervek kibővíthessék és szemléltethessék azokat. Ennek következtében az EKKR minden szintje leírható a tipikusan várható tanulási eredményekkel, és nem kell az országokban vagy ágazatokban működő egyedi képesítések vagy rendszerek részleteit tartalmazniuk. Az EKKR kialakításának ilyen megközelítésével a nemzeti és ágazati szakemberek és illetékes szervek minden nemzeti vagy ágazati képesítést vagy szintet egy bizonyos szinthez rendelhetnek az EKKR-ben.

Részletes munka folyt a tanulási kimenet formáinak oly módon történő megfogalmazására, amely megfelelő az európai keretrendszer tekintetében. Több különböző olyan jelentésre történt utalás, amelyek a tanulási eredmények és a kompetenciák leírásával kapcsolatos kérdések tisztázására készültek. A tanulási eredmények 3 típusa (tudás, készségek és szakmai kompetenciák) a képesítések legalacsonyabb szintjétől a legmagasabb felé tart. Fontos a tanulási eredmények fejlődésének olyan meghatározására törekedni, hogy az EKKR szintek világosan progresszívek és következetesen definiálhatók legyenek, amennyiben a tanulási eredmények mindhárom típusa kombinálódik egy szintleírásban. Az alábbi 1. táblázat bemutatja a 8 referenciaszintet, amely a három típusú tanulási kimenet fejlődésének elemzésén alapszik. Az 1. melléklet ugyanezt a 8 referenciaszintet mutatja be, de más formában annak érdekében, hogy megvilágítsa a tanulási eredmények három típusának fejlődését a nyolc szinten.

1. táblázat: Az Európai Képesítési Keretrendszer tanulási eredmények alapján meghatározott nyolc referenciaszintje

Szint	Tudás	Készségek, képességek	Személyes és szakmai kompetencia			
			<i>i. Autonómia és felelősség</i>	<i>ii. Tanulási kompetencia</i>	<i>iii. Kommunikáció és szociális kompetencia</i>	<i>iv. Szakmai kompetencia</i>
1	Az alapszintű általános tudás felidézése	Az alapszintű készségek alkalmazása egyszerű feladatok elvégzésére	Munka és tanulmányi feladatok végrehajtása közvetlen felügyelet alatt és személyes hatékonyság tanúsítása egyszerű és állandó helyzetekben	Irányítás elfogadása a tanulásban	Reagálás egyszerű írott vagy szóbeli kommunikációra A szociális szerep tanúsítása	A problémamegoldó eljárások ismerete
2	Egy meghatározott területre vonatkozó alapszintű tudás felidézése és megértése, az érintett tudás tartománya a tényekre és a főbb fogalmakra korlátozódik	A készségek és kulcskompetenciák ¹⁵ alkalmazása olyan feladatok elvégzésére, ahol a tevékenységet, a rutint és stratégiákat meghatározó szabályok irányítják Alapszintű módszerek, eszközök és anyagok kiválasztása és alkalmazása	Korlátozott felelősségvállalás a munka végrehajtásának javítására vagy tanulás egyszerű és állandó összefüggésekben és megszokott, homogén csoportokban	Irányítás elvárása a tanuláshoz	Reagálás egyszerű, de részletes írott vagy szóbeli kommunikációra A szerep hozzáigazítása különböző társas környezetekhez	Problémamegoldás a rendelkezésre álló információk alapján
3	Egy adott területre vonatkozó tudás alkalmazása beleértve egyes folyamatokat, technikákat, anyagokat,	Az adott területre jellemző készségek alkalmazása és a személyes értelmezés képessége módszerek, eszközök és anyagok	Felelősségvállalás a feladatok elvégzésében, valamint bizonyos függetlenség a munkában vagy tanulásban, általában állandó körülmények között, ahol csak	Felelősségvállalás a saját tanulásért	Részletes írott vagy szóbeli kommunikáció kezdeményezése (ésreakció) Felelősségvállalás az	Problémamegoldás jól ismert információforrások alkalmazásával, bizonyos szociális kérdésekre is

¹⁵ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

Szint	Tudás	Készségek, képességek	Személyes és szakmai kompetencia			
			i. Autonómia és felelősség	ii. Tanulási kompetencia	iii. Kommunikáció és szociális kompetencia	iv. Szakmai kompetencia
	módszereket, berendezéseket, terminológiát és bizonyos elméleti fogalmakat	kiválasztásában és összeállításában A feladatokra vonatkozó különböző megközelítések értékelése	egyes tényezők változnak		önismeretért és a magatartásért	tekintettel
4	Az adott területre jellemző gyakorlati és elméleti tudás széles körének alkalmazása	Stratégiai megközelítések kialakítása a munka vagy a tanulás során felmerülő feladatokra szaktudás alkalmazásával és szakértői információforrások igénybevételével Az eredmények értékelése az alkalmazott stratégiai megközelítés szempontjából	Irányítás melletti szerepvállalás többnyire kiszámítható munka vagy tanulási helyzetekben, amelyek sok változást előidéző tényezőt foglalnak magukban, és bizonyos tényezők szorosan kapcsolódnak egymáshoz Javaslattevés az eredmények javítására Mások rutinmunkájának felügyelete és bizonyos felelősségvállalás mások képzéséért	Egyéni tanulásszervezés képessége	Részletes írott vagy szóbeli kommunikáció kialakítása (és reakció) szokatlan helyzetekben Az önismeret alkalmazása a magatartás megváltoztatására	Problémamegoldás a szakértői forrásokból származó információk integrálásával, a vonatkozó társadalmi és etikai kérdések figyelembevételével
5	Az adott speciális területen belül gyakran széles körű elméleti és gyakorlati tudás alkalmazása, és a tudása korlátainak ismerete	Stratégiai és kreatív válaszok kialakítása a megoldások keresésénél jól definiált konkrét és absztrakt problémákra	Olyan projektek önálló kezelése, amelyek problémamegoldást igényelnek, és ahol számos tényezőt kell figyelembe venni, amelyek jó része kölcsönhatásban áll egymással és előre nem látható	A saját tanulás értékelése és olyan tanulási igények felismerése, amelyek a további tanulás vállalásához	Ötletek jól strukturált és következetes továbbítása a munkatársaknak, a feletteseknek és az ügyfeleknek minőségi és mennyiségi információk	Válaszok kialakítása az absztrakt és konkrét problémákra Gyakorlati együttműködési

Szint	Tudás	Készségek, képességek	Személyes és szakmai kompetencia			
			<i>i. Autonómia és felelősség</i>	<i>ii. Tanulási kompetencia</i>	<i>iii. Kommunikáció és szociális kompetencia</i>	<i>iv. Szakmai kompetencia</i>
		A problémák megoldása során képes az elméleti és gyakorlati tudás átalakítására	változásokhoz vezet Kreativitás a projektek fejlesztésében Emberek irányítása, valamint a saját és mások teljesítményének felülvizsgálata Mások képzése és csapatteljesítmény kialakítása	szükségesek	alkalmazásával Átfogó, belülről fakadó személyes világlátás kifejezése, amely tükrözi a kötelezettségvállalást a többiek felé	képességegy területen belül tevékenység során Véleményalkotás a vonatkozó társadalmi és etikai kérdések ismeretében
6	Egy terület részletes elméleti és gyakorlati tudásának alkalmazása. A tudás egy része az adott terület leglényegesebb részét érinti, és az elméletek és elvek kritikus értelmezését foglalja magában	A módszerek és eszközök magas szintű alkalmazásának képessége egy összetett és specializált területen, valamint innovációs képesség az alkalmazott módszerek tekintetében A problémák megoldására vonatkozó érvek kialakítása és fenntartása	Adminisztratív tervezés, forrás- és csapatkezelési felelősségek képessége olyan, munkával és tanulással kapcsolatos helyzetekben, amelyek előre nem láthatók és megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg Kreativitás a projekttervezésben, és kezdeményezés az irányítási folyamatokban, amelyek magukban foglalják mások képzését a csapatteljesítmény fejlesztésére	A saját tanulás következetes értékelése és a tanulási igények felismerése	Ötletek, problémák és megoldások ismertetése a hozzáértő és a laikus közönséggel olyan technikák alkalmazásával, amelyek a minőségi és mennyiségi információkat foglalnak magukban Átfogó, belülről fakadó személyes világlátás kifejezése, amely szolidaritást mutat mások felé	A vonatkozó adatok összegyűjtése és értelmezése a problémamegoldáshoz A gyakorlati együttműködés képessége egy összetett környezetben Véleményalkotás a munka vagy tanulás során felmerülő társadalmi és etikai kérdések alapján
7	Magas szintű elméleti és	A problémák kutatáson	Vezetési és innovációs készségek	Autonómia a tanulás	Projekteredmények,	Problémamegoldás néha

Szint	Tudás	Készségek, képességek	Személyes és szakmai kompetencia			
			<i>i. Autonómia és felelősség</i>	<i>ii. Tanulási kompetencia</i>	<i>iii. Kommunikáció és szociális kompetencia</i>	<i>iv. Szakmai kompetencia</i>
	gyakorlati szaktudás alkalmazása, amelynek egy része az adott terület leglényegesebb részét érinti. Ez a tudás a fogalmak kialakítása és/vagy alkalmazása során tapasztalható eredetiségéhez. Az adott területtel kapcsolatos tudás és a különböző területek egymásra hatásának kritikus szemlélete	alapuló értékelése az új vagy interdiszciplináris területekről származó tudás alkalmazásával és véleményalkotás hiányos vagy korlátozott információ alapján Új készségek fejlesztése válaszul felmerülő újabb tudásra és technikákra válaszul	olyan, munkával és tanulással kapcsolatos, szokatlan, összetett és előre nem látható helyzetekben, amelyek megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg Csoportok stratégiai teljesítményének felülvizsgálata	irányának meghatározásában, és a tanulási folyamatok magas szintű megértése	módszerek és megerősítő okfejtések ismertetése a hozzáértő és a laikus közönséggel a megfelelő technikák alkalmazásával Társadalmi normák és kapcsolatok megfigyelése és kezelése, valamint megváltoztatásukra irányuló intézkedések	hiányos, összetett tudásforrások bevonásával, új és szokatlan összefüggésekben Gyakorlati együttműködés képessége komplex környezetben jelentkező változás kezelésében A munka vagy a tanulás során felmerülő társadalmi, tudományos és etikai kérdések kezelése
8	A szaktudás alkalmazása olyan új és összetett fogalmak kritikus elemzésére, értékelésére és szintetizálására, amelyek egy adott terület külső határát érintik A meglévő tudás és/vagy szakmai gyakorlat kiterjesztése vagy újradefiniálása egy területen belül vagy a területek közötti egymásra hatás során	Olyan projektek kutatása, kidolgozása, tervezése, megvalósítása és átdolgozása, amelyek új tudáshoz és új eljárási megoldásokhoz vezetnek	Lényeges vezetési és innovációs készségek, valamint az autonómia olyan, munkával és tanulással kapcsolatos szokatlan helyzetekben, amelyek megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg	Új fogalmak vagy folyamatok kialakítására vonatkozó kitartó elkötelezettség képesség és a tanulási folyamatok magas szintű megértése	Szakértő munkatársakkal folytatott kritikai párbeszéd keretében kommunikáció a szaktekintélyekkel Szociális normák és kapcsolatok megfigyelése és kezelése, valamint megváltoztatásukra irányuló intézkedések	Új és összetett gondolatok kritikai elemzése, értékelése és szintetizése, valamint stratégiai döntéshozatal e folyamatok alapján A gyakorlati együttműködési képesség komplex körülmények közötti stratégiai döntések meghozatalában A szociális és etikai fejlődés tettekkel való támogatása

A tagállamok, a nemzeti hatóságok, az ágazati szervezetek és képzési szolgáltatók feladata lenne a meglévő képesítések és programok felülvizsgálata, és annak biztosítása, hogy azokat tanulási eredmény alapú képesítésként értelmezzék, így téve lehetővé a rájuk való hivatkozást az Európai Képesítési Keretrendszerben. A tanulási eredményeket tartalmazó fenti táblázat az az eszköz, amellyel a szakemberek és az illetékes szervek végrehajthatják ezt a feladatot. Egyes képesítések esetében előfordulhat, hogy különösen a tanulási eredmények egy típusához kapcsolódnak, míg a többi kimenetre kevésbé összpontosítanak. Azonban nem valószínű, hogy egy képesítés az egyes szinteken elhelyezkedő tanulási eredmények különböző típusaihoz is illeszkedjen. Egy nemzeti vagy ágazati szinten kiadott képesítés egynél több EKKR szintet is átfoghat. Az 1. táblázat így lehetőséget kínál arra, hogy a nemzeti és ágazati képesítéseket a leginkább megfelelő szinthez illesszék, és nem úgy kell értelmezni, mint ami pontosan meghatározza a tanulási eredményeket minden egyes szintre.

A „dublinoi jellemzők”, amelyeket a felsőoktatás összehangolására irányuló Bolognai Folyamat során fogadtak el, széles körben alkalmazták az EKKR 4 legmagasabb szintjének leírására. Ott, ahol dublini jellemzőket kiegészítve alakultak ki az EKKR-szintleírások, az azért történt, hogy (i) konzisztencia valósuljon meg az alsóbb szintű szintleírásokkal, (ii) biztosítsák, az EKKR tanulási eredményekre történő összpontosítását és (iii) magas szintű szakoktatási és szakképzési tanulási eredményeket vonjanak be. A 3. melléklet mutatja be az átfedéseket a Dublin szintleírások és az EKKR-szintleírások között.

5.3. Kiegészítő és magyarázó információk az EKKR egyes szintjeihez

A képesítések és képzési rendszerek EKKR-hez való illesztését célzó kiegészítő és magyarázó információk kidolgozása az egyes tagállamok felelőssége. Ebben a szakaszban azonban hasznos és értékes lehet az 1. táblázatban bemutatott szintleírásokat alkalmazó szakemberek számára – különösen a konzultációs folyamatban és az itt bemutatott EKKR lehetséges megvalósítása során –, ha rendelkeznek néhány példával az EKKR szintekre vonatkozó magyarázó információk tekintetében. Ebből a célból számos az egyes szintekre vonatkozó példa készült (2. táblázat), ezek sokkal közvetlenebbül kapcsolódnak a képzési folyamat összefüggéséhez, de nem képezik részét maguknak a referenciaszinteknek. Ezért azt javasoljuk, hogy az 1. táblázatot a 2. táblázatban szereplő kiegészítő és magyarázó információval együtt vegyék figyelembe.

A 2. táblázat a képzési rendszerek nem közvetlenül a tanulási kimenetekhez kapcsolódó vetületeire vonatkozóan tartalmaz információkat, például olyan foglalkoztatáshoz és a tanuláshoz kapcsolódó programok megvalósítása és alakulása, amelyek általában kapcsolódnak a képzés szintjéhez. A gyakorlatok sokfélesége Európában és az ágazatokban nyilvánvalóan lehetetlenné teszi a pontos körülírást a képzési rendszerek e szempontjai esetében. Az információt általánosnak kell tekinteni, és ezért óvatosan kell kezelni, amikor egy bizonyos környezetben alkalmazzák.

A 2. táblázat azt a tényt tükrözi, hogy a bemeneten és eredményen alapuló rendszerek manapság egymással párhuzamosan léteznek. Míg a tanulási eredmény alapú megközelítés jobb alapot biztosít egy meta-keretrendszerhez, szükség van e két megközelítés egymással való összekapcsolására. A táblázat jelenlegi tartalmát általános és irányadó módon fogalmazták meg példák felhasználásával. Az EKKR megvalósításakor az országoknak a táblázatot saját igényeikhez kell igazítaniuk.

2. táblázat Kiegészítő információk az EKKR egyes szintjeihez

Szint	Az egyes szintekhez tartozó képesítésre jellemző és azt meghatározó kiegészítő információk
1	A tanulási környezet egyszerű és általában az alapvető készségek tanulására összpontosít. A tanulás rendes körülmények között kötelező oktatás keretében történik az általános oktatáshoz hozzájárulva, de felnőttoktatási programokon (beleértve az ismeretterjesztő felnőttoktatást), valamint nem-formális és informális tanulási lehetőségeken keresztül is elérhető. A fiatalok formális oktatása esetén az alapszintű tudást és készségeket ellenőrzött környezetben, közvetlen tanítási módszerekkel alakítják ki. A tanulás általában iskolában, főiskolán, képzési központban, iskolán kívüli képzési programban vagy vállalatnál történik. A tanulás tartalma általában jól megalapozott és szabályozott. Az alapszintű készségek fejlesztése azonban gyakran szorosan kapcsolódik a munkahelyi és közösségi informális tanuláshoz is. Az oktatást és képzést szabályozó szervek minőségbiztosítási rendszereket működtetnek az 1. szint formális képesítéseire. Az 1. szint képesítéseinek megszerzése további tanulási lehetőségekhez és a képesítés nélküli foglalkoztatás igénybevételéhez vezet, amely a képzés további elemeit foglalhatja magában. Ez a szint gyakran jelenti a kiindulópontot az egész életen át tartó képzési útirányhoz a képesítéssel nem rendelkezők számára.
2	A tanulási kontextus stabil, és az alapvető készségek kiszélesítésére összpontosítanak (beleértve a kulcskompetenciákat¹⁶). A tanulást ezen a szinten formálisan a kötelező oktatás keretében folytatják és az magában foglalhatja a bevezetést a munka világába. A tanulás általában iskolában, felnőttképzési központban, főiskolánképzési központban, vagy vállalatnál történik. A tanulásra nem-formális eszközök útján is sor kerülhet munkahelyi képzési programok vagy a helyi ismeretterjesztő felnőttoktatás keretében. A tudás és a készségek megszerzése felügyelet mellett, közvetlen oktatás és konzultáció (coaching) keretében, formálisan történik. A tanulás tartalma általában jól megalapozott és szabályozott. Az alapszintű készségek fejlesztése azonban gyakran szorosan kapcsolódik a munkahelyi és a helyi informális tanulási lehetőségekhez is. Az oktatást és képzést szabályozó szervek minőségbiztosítást határoznak meg a 2. szint formális képesítéseire. A 2. szint képesítéseinek megszerzése belépést jelent a szakképesítés adó képzési programokba és megnyitja a kapukat a szakképzettséget nem igénylő munkahelyekhez, amely további képzési elemeket foglalhat magában. Ez a szint kiindulópont lehet az egész életen át tartó képzési irányába.
3	A kompetenciát fejlesztő és bemutató tanulási helyzetek ezen a szinten általában állandóak, de egyes tényezők időről-időre változnak, ami teret enged az önkifejezésnek az alkalmazott módszerek fejlesztésének. Az ilyen szintű képesítést felmutatók általában rendelkeznek bizonyos tapasztalattal a munka vagy a tanulás területén. A 3. szint elérése formális tanulást jelent a középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatás vagy a felnőttoktatás (beleértve az ismeretterjesztő felnőttoktatást, és a munkaerő-piaci képzést) keretében iskolákban, főiskolákban, képzési központokban vagy a munkahelyen. A munka során végzett nem-formális tanulást is tükrözi. Általában a középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatással vagy a foglalkoztatás területén nyújtott alapszintű képzéssel összekapcsolva a 3. szint képesítései egy általános oktatási és készségállapot ismernek el, amely számos munkahelyi feladat ellátására megfelel. A formális tanulási programok fő jellemzője a közvetlen oktatás és a személyes konzultáció (coaching). A tanulás tartalma általában jól megalapozott és szabályozott. A nem-formális tanulási lehetőségek a munkahelyi és helyi képzési programokon keresztül vehetők igénybe. Az oktatási és ágazati szabályozó szervek minőségbiztosítást határoznak meg a 3. szint formális képesítéseire. A 3. szint képesítései jellemzően a betanított foglalkoztatáshoz, a továbbképzéshez és a felsőoktatáshoz biztosítanak hozzáférést. Ez a szint kulcsfontosságú szerepet tölthet be az egész életen át tartó képzésben.
4	A kompetenciát fejlesztő és bemutató körülmények általában kiszámíthatóak ezen a szinten. Sok olyan tényező van jelen, amely változásokat okozhat a tanulási kontextusban, és ezek közül számos egymáshoz kapcsolódik. Az e szintre jellemző képesítéssel bíró személy általában munka vagy tanulási tapasztalattal rendelkezik egy adott területen. A 4. szint elérése jellemzően a középiskola felsőbb évfolyamain folyó képzés elvégzését, és bizonyos formális tanulást jelent a kötelező oktatást követő felnőttoktatásban, beleértve a munkaerő-piaci képzést és az ismeretterjesztő felnőttoktatást. Erre számos intézményben kerül sor, de munkahelyi nem-formális tanulás formáját is öltheti. A 4. szint képesítéseit a felsőoktatás

¹⁶ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	tanulási lehetőségeihez való hozzáférés eszközeként is alkalmazzák. A tanulási program fő jellemzője a irányított konzultáció (coaching). A formális tanulási program tartalma általában jól megalapozott és a terület illetékes szervei szabályozzák. A 4. szinten a minőségbiztosítást nagymértékben a szakértői értékelés határozza meg, amelyet intézményi vagy ágazati megállapodásokra alapoznak. Az e szinthez tartozó képesítéssel rendelkező emberek jellemzően továbbtanulnak (néha beleértve a felsőoktatást is), és szakképzettséget igénylő munkát vállalnak. A képesítésnek ez a szintje elősegíti a szakosított képzést azok számára, akik előrelépést várnak munkájukban. A 4. szinthez tartozó képesítés hozzáférést biztosít a szakmunkák területén történő foglalkoztatáshoz, amely függetlenül végezhető, valamint ellenőrzési és koordinációs feladatokat foglal magában.
5	Az e szintre vonatkozó jellemző tanulási helyzetek megkövetelik, hogy a problémákat egy előre meghatározott tanulási folyamat keretében oldják meg. Számos olyan tényező van jelen, amelyek egymással kölcsönhatásban vannak, és ezért az összefüggésben bekövetkező változás néha nem jelezhető előre. A tanulás gyakran egy adott szakterület tapasztalatain alapul. Az 5. szint képesítései jellemzően olyan posztsekunderi képzési programok elvégzéséhez kapcsolódnak, mint például a gyakornoki képzés kiegészülve az érintett területen szerzett későbbi tapasztalattal. A magasán képzett technikusok és menedzserek érik el ezt a képesítést, amely gyakran összekapcsolja a középfokú és felsőfokú oktatást és képzést. Az e szinthez tartozó felsőfokú képesítések a Bolognai Folyamat szerint kialakított keretrendszerbe tartozó képesítések (első cikluson belüli) „rövid ciklusába” tartoznak, és gyakran haladó (szintű) tankönyvek segítik elérésüket. Ezen a szinten a tanulás megkövetel bizonyos mértékű önállóságot, és végső célt jellemzően irányított konzultáción keresztül jól megalapozott folyamatok és tudás révén lehet elérni. A minőségbiztosítást nagymértékben a szakértők értékelése határozza meg, amelyhez intézményi eljárási követelmények kapcsolódnak. Az 5. szintű képesítés elérése hozzáférést biztosít a 6. szint felsőoktatási programjaihoz (gyakran bizonyos kreditmentességgel), a magas szakképzettséget igénylő foglalkoztatáshoz vagy szakmai előmenetelhez a munkaképesség fokozottabb elismerésén keresztül. Ezek a képesítések közvetlen hozzáférést tesznek lehetővé a vezetői feladatokat igénylő állásokhoz.
6	A tanulási helyzetek általában nem állandóak és megkövetelik, hogy az összetett problémákat a tanulási folyamat során oldják meg. Sok egymással kölcsönhatásban lévő tényező van jelen, ami azt jelenti, hogy a kontextusban bekövetkező változás nem jelezhető előre. A tanulás gyakran magas szinten specializált. A 6. szint képesítéséért folytatott tanulásra általában felsőfokú oktatási intézményekben kerül sor. A munkakörülmények azonban kellően igényes összefüggést biztosítanak, és az ágazati valamint szakmai szervek az ezen a vonalon megszerzett tanulás elismerését kínálják. A 6. szinten folytatott tanulás az általános középfokú oktatás során végzett tanulásra alapoz, és miközben haladó tankönyvek segítik, jellemzően magában foglal néhány olyan szempontot, amely a tanulás vonatkozó területének legfontosabb kérdéseit érinti. A tudásalapú munkakörben dolgozó szakemberek vagy szakmai vezetők érik el ezeket a képesítéseket. A 6. szint képesítései a Bolognai Folyamat szerint kialakított keretrendszerbe tartozó felsőfokú képesítések első ciklusába tartoznak. A szakértők általában a tanulást közvetlen oktatással vagy irányított gyakorlati konzultációkkal (coaching) vezetik le. A tanulók korlátozott ellenőrzéssel rendelkeznek az alkalmazott formális tartalomra és módszerekre vonatkozóan, de elvárják tőlük, hogy független kutatásokat végezzenek és kezeljék a problémákat. A minőségbiztosítást nagymértékben a szakértők értékelése határozza meg, amelyhez általában harmadik fél felülvizsgálatát magában foglaló, intézményi eljárási követelmények kapcsolódnak. A 6. szint képesítései hozzáférést biztosítanak a szakmai foglalkoztatási lehetőségekhez, és gyakran belépést jelentenek a szaktudást és vezetői képességeket igénylő munkakörökhöz. A 6. szint képesítései továbbtanulási lehetőségeket is megnyitnak a felsőoktatáson belül.
7	A tipikus tanulási helyzetek nem megszokottak, és olyan problémamegoldást követelnek meg, amely sok, egymással kölcsönhatásban lévő tényezőt foglal magában, és ezek közül nem mindegyik egyértelmű az egyén számára. Számos tényező változik, ami összetett és előre nem jelezhetővé teszi a tanulási összefüggést. A tanulás gyakran magas szinten specializált. A 7. szint képesítéséért folytatott tanulásra általában szakosított felsőfokú oktatási intézményekben kerül sor, és olyan tudást és értelmezést foglal magában, amely általában a 6. szinthez kapcsolódó képesítésre épül, azt terjeszti ki és/vagy fokozza. Az ágazati és szakmai szervek elismerik az ezen a szinten munkakörülmények között szerzett tanulást. A magas rangú szakemberek és vezetők érik el ezeket a képesítéseket. A 7. szint képesítései a Bolognai Folyamat szerint kialakított keretrendszerbe tartozó felsőfokú képesítések második

	ciklusába tartoznak. A tanulás általában kapcsolódik hasonló vagy magasabb szinten dolgozók független munkájához. Van lehetőség a munka vagy a tanulás érdeklődés szerinti fejlesztésére. Általában elvárható bizonyos útmutatás azoktól, akik magas szinten dolgoznak az adott területen. A minősbiztosítást nagymértékben a szakértők értékelése határozza meg, amelyhez intézményi eljárási követelmények kapcsolódnak. A 7. szint képzései szakmai (vagy ahhoz szorosan kapcsolódó) területek foglalkoztatásához és szakmai előmenetelhez biztosítanak hozzáférést. Emellett további szakosodási lehetőségeket is megnyitnak a felsőoktatáson belül.
8	A 8. képzési szint tanulási helyzetei szokatlanok és olyan előre nem látható problémák megoldását követelik meg, amelyek sok, egymással összefüggő, részben változó és egyértelműen nem felismerhető tényezőt foglalnak magukban, ami összetetté és előre nem jelezhetővé teszi az összefüggést. A tanulásra gyakran magas szinten specializált területen kerül sor. Az e szinthez tartozó képzés megszerzéséért folytatott tanulásra többnyire szakosított felsőfokú oktatási intézményekben kerül sor. A 8. szinthez tartozó képzést elérő tanulók bizonyítják, hogy szisztematikusan átlátják a tanulási területet, és birtokában vannak az adott területtel kapcsolatos készségeknek és kutatási módszereknek. A 8. szint képzései a Bolognai Folyamat szerint kialakított keretrendszerbe tartozó felsőfokú képzések harmadik ciklusába tartoznak. A tanulás ezen a szinten többnyire független a formális tanulási programoktól, és önálló kezdeményezésű tevékenységek formájában zajlik, amelyet más, magas szinten működő szakemberek irányítanak. Az ezen a szinten dolgozók általában másokat segítenek eljutni a szakértelem e magas szintjére. A minősbiztosítást nagymértékben a szakértők értékelése határozza meg, amelyhez intézményi eljárási követelmények kapcsolódnak. A 8. szint képzései hozzáférést biztosítanak foglalkoztatási lehetőségekhez szakosított területeken és szakmai előmenetelhez azok számára, akik kutatási készségeket, tudományos munkát és vezetési képességeket igénylő munkakörben dolgoznak.

5.4. A referenciaszintek összefoglaló mutatói

A nyolc szint a szintleírásokkal együtt adja a lehetséges EKKR magját: A szintek azok a referenciapontok, amelyek a különböző nemzeti és ágazati rendszerek közötti tagozódás eszközei. Egyes felhasználóknak azonban nincs szükségük a tanulási eredmények teljes táblázatának adataira. E felhasználók támogatására kialakították az összefoglaló mutatókat, amelyek azt jelzik, mit jelentenek az egyes EKKR szintek (2. melléklet). A képzési szintek e széles körű áttekintéséből hiányzik az 1. táblázatban szereplő tanulási eredmények sajátossága, de azzal az előnnyel rendelkezik, hogy minden szintre tömör általános meghatározást ad hasznos, gyors hivatkozási eszközt biztosítva. Az egyes szintekre vonatkozó széles körű mutatók nem tekintendők az EKKR részének, de iránymutatást adnak a három kompetenciatípusra vonatkozó tanulási eredményekhez kapcsolódó szintleírásokhoz.

5.5. Hogyan használjuk a táblázatokat

Az e fejezetben bemutatott szintleírások széles körű támogatást biztosítanak azoknak a különböző felhasználóknak, akik referenciapontokat keresnek a lehetséges EKKR-ben. A támogatás módja minden eszköz esetében más és más:

- a *tanulási eredmények táblázat* (1. táblázat) az alapja az itt bemutatott EKKR-nek, a képzési szakembereknek eszközt biztosít a nemzeti vagy ágazati oktatási szolgáltatás részletes vizsgálatára, és annak megítélésére, hogy az megfelel-e az EKKR szintnek.

- a *kiegészítő és magyarázó információk* (2. táblázat) más jellegű információt nyújtanak azoknak az embereknek, akik általános benyomást szeretnének kapni arról, hogy a meglévő képzési eljárások hogyan viszonyulnak az EKKR szintjeihez, és milyen potenciális kapcsolat van a különböző országok képzési rendszereinek szempontjai között. Ezek az információk nem eredménnyel kapcsolatosak, és mivel azokat szintenként mutatják be, nincs meghatározott kapcsolatban az EKKR szintjeivel. Konzultációs és végrehajtási célokból azonban hasznos lehet az egyének szélesebb köre számára, akik különböző országok képzéseit alkalmazzák, mint például a tanulók, karrier tanácsadók, munkaadók, szociális partnerek és oktatási szolgáltatók.
- a *képzési szintek összefoglalója* (a 2. mellékletben) azoknak lehet hasznos, akik áttekintést szeretnének kapni az EKKR-hez javasolt képzés nyolc szintjéről, mint például a munkaadók, a szociális partnerek és az oktatási szolgáltatók.

6. AZ EKKR MINT EGYÜTTMŰKÖDÉSI KERETRENDSZER: KÖZÖS ALAPELVEK

Az EKKR sikere azon múlik, hogy elő tudja-e segíteni a partnerek önkéntes és elkötelezett együttműködését az oktatás, képzés és tanulás minden szintjén. Habár a közös szintleírások kulcsszerepet játszanak, ennek az együttműködésnek közös elveken és eljárásokon is kell alapulnia. Ez összhangban van az Európai Tanácsnak és a Bizottságnak a Lisszaboni Folyamat oktatási és képzési elemeinek nyomon követéséről szóló közös időközi jelentésével (2004. február). A jelentés megállapítja:

„...a közös európai referenciák és elvek kialakítása hasznos támogatást nyújthat a nemzeti szakpolitikáknak. Bár ezek a közös referenciák és elvek nem jelentenek kötelezettséget a tagállamokra nézve, hozzájárulhatnak a kulcsszereplők közötti kölcsönös bizalom kialakításához és ösztönözhetik a reformot (...) Ezeket az elveket nemzeti szinten prioritásként kell kezelni és megvalósítani, figyelembe véve a tagállami viszonyokat és tiszteletben tartva a tagállamok kompetenciáit.”

Közös elveket és eljárásokat sok területen ki lehet alakítani, de különös figyelmet kell fordítani a minőségbiztosításra, a nem-formális és informális tanulás beszámítására, a pályaorientációra és tanácsadásra, valamint a kulcskompetenciák fejlesztésének támogatására. Európai szinten fontos munka folyik e négy területen, és az alábbi bekezdések bemutatják, hogyan kapcsolható és integrálható ez a munka az EKKR-be.

6.1. Minőségbiztosítás

A minőségbiztosítás alapvető fontosságú dimenziója a javasolt Európai Képzési Keretrendszernek, és a közös elvek melletti elkötelezettség a különböző szintű érdekelt felek közötti együttműködés előfeltétele. Ez a bekezdés a szakoktatás és szakképzés, valamint a felsőoktatás tapasztalataira épít, továbbá felsorolja azon korlátozott számú minőségbiztosítási elveket, amelyek az EKKR szerves részét képezhetik.

A minőségbiztosítási rendszereket nemzeti szinten hozzák létre az oktatás és képzés fejlesztésének és elszámoltathatóságának biztosítására. Céljuk minden szinten a hatékonyság

és az átláthatóság növelése, és ezáltal a kölcsönös bizalom, az elismerés és a mobilitás országokon belüli és azok közötti elősegítése. A minőségbiztosítás a feltételek megteremtésével és a tanulási eredményekkel foglalkozik. Meg kell jegyezni, hogy a minőségbiztosítás nem garantálja a minőség javulását. Ez az oktatást és a képzést nyújtók felelőssége marad. A minőségbiztosítás azonban jelentős segítséget adhat a szolgáltatóknak.

A tagállamok, az intézmények és a partnerek továbbra is teljes felelősséget vállalnak a minőségbiztosítási politikák, rendszerek és eljárások meghatározásáért. Ezek ágazatonként és szintenként eltérhetnek a társadalmi szerkezettől, egyedi körülményektől és intézményi környezetektől függően. Mivel a minőségbiztosítási megközelítések igen sokszínűek és összetettek a tagállamokon belül és nemzetközi szinten, szükség van a szakpolitika és ennek gyakorlati fejlesztése terén átláthatóságának és következetességének javítására. .

Ennek elérését közös európai alapelvek biztosíthatják, amelyek a megbízható minőségbiztosítási megközelítések közös értelmezését tükröznék. Ezek az alapelvek segítséget nyújtanának a szakmapolitikusok és a gyakorlati szakemberek számára, hogy jobban átlássák a jelenlegi minőségbiztosítási modellek működését, meghatározzák a fejlesztendő területeket, és közös referenciákon alapuló döntéseket hozhassanak.

A Szakoktatási és Szakképzési Közös Minőségbiztosítási Keretrendszer¹⁷ és a Felsőoktatási Minőségbiztosítási Szabványokra és Iránymutatásokra¹⁸, építve jó néhány közös minőségbiztosítási alapelvről európai szinten is megállapodhatnak az EKKR részeként.

Közös minőségbiztosítási alapelvek az oktatásban és a képzésben

- A minőségbiztosításra az oktatás és képzés elszámoltathatóságának és fejlesztésének biztosítása érdekében van szükség.
- A minőségbiztosítási politikáknak és módszereknek az oktatási és képzési rendszer minden szintjét le kell fedniük.
- A minőségbiztosításnak az oktatási és képzési intézmények belső irányítása szerves részét kell képeznie.
- A minőségbiztosításnak magában kell foglalnia az intézmények vagy programok külső monitoring szervek vagy ügynökségek által végzett rendszeres értékelését.
- A külső minőségbiztosítási monitoring szerveket vagy ügynökségeket is rendszeresen ellenőrizni kell.
- A minőségbiztosításnak magában kell foglalnia a kontextus, a bemenetek, a folyamatok és az eredmények dimenzióit, és a hangsúlyt az eredményekre és a tanulási eredményekre kell helyezni.
- A minőségbiztosítási rendszereknek magukban kell foglalniuk az alábbiakat:
 - világos és mérhető célkitűzések és szabványok;

¹⁷ Koppenhágai Folyamat, 2002. december

¹⁸ Bolognai Folyamat, miniszteri közlemény, Bergen, 2005. május 19/20.

- o megvalósítási iránymutatások, beleértve a partnerek bevonását;
 - o megfelelő források;
 - o következetes értékelési módszerek, kapcsolódó önértékelés és külső felülvizsgálat;
 - o visszacsatolási mechanizmusok és minőségjavító eljárások;
 - o széles körben hozzáférhető értékelési eredmények.
- A nemzetközi, nemzeti és regionális szintű minőségbiztosítási kezdeményezéseket össze kell hangolni az áttekinthetőség, a következetesség, a szinergia és a teljes rendszert átfogó elemzés biztosítása érdekében.
 - A minőségbiztosítást szinteken átívelő együttműködési folyamat formájában kell megvalósítani, beleértve minden partnert az egyes országokban és Európa szerte
 - A minőségbiztosítási iránymutatásoknak európai szinten referenciapontokat kell biztosítaniuk az értékelésre és a tanulásra.

6.2. A nem-formális és informális tanulás beszámítása

A legtöbb európai országban most folyik a nem-formális és informális tanulás beszámítási módszereinek és rendszereinek kialakítása és megvalósítása. Ez lehetővé teszi az egyén számára, hogy egy képzést olyan tanulás alapján szerezzen meg, amelyre a formális oktatáson és képzésen kívül kerül sor – ezzel jelentősen hozzájárulva az egész életen át tartó tanulás célkitűzéséhez.

Az (Oktatási) Tanács egy tanácsi következtetés formájában (2004 májusában) ajánlást fogalmazott meg a nem-formális és informális tanulás azonosítására és beszámítására vonatkozó közös európai alapelvekre vonatkozóan. Utalva a beszámítási megközelítések kísérleti jellegére e következtetés fő célkitűzése a tapasztalatcserek ösztönzése¹⁹, a rendszerek kompatibilitásának erősítése és általában a minőség és hitelesség javítása.

Ezek az alapelvek közvetlenül vonatkoznak egy EKKR-re, és irányíthatják a különböző szintű partnerek közötti együttműködést. Az alapelvek négy különösen jelentős fő szempont köré csoportosulnak:

- *Egyéni jogosultságok.* A nem-formális és informális tanulás azonosításának és beszámításának – elvileg – önkéntesnek kell lennie az egyén részéről. Minden egyént egyenlő hozzáférés, és egyenlő és tisztességes elbánás illet meg. Tiszteletben kell tartani az egyén magánéletét és jogait.
- *Az partnerek kötelezettségei.* A partnereknek jogaikkal, kötelezettségeikkel és kompetenciáikkal összhangban ki kell dolgozniuk a nem-formális és informális tanulás azonosítására és beszámítására vonatkozó rendszereket és megközelítéseket, és ezeknek

¹⁹ E tapasztalatcserét a nem-formális és formális tanulás beszámításának európai jegyzéke is támogatja. E jegyzék kísérleti változata megtalálható a következő címen: <http://www.ecotec.com/europeaninventory2004/>

megfelelő minőségbiztosítási mechanizmusokat is tartalmazniuk kell . A partnereknek iránymutatást, tanácsot és információt kell nyújtaniuk az egyéneknek ezekről a rendszerekről és megközelítésekről .

- *Bizalom.* A nem-formális és informális tanulás azonosítására és beszámítására vonatkozó folyamatoknak, eljárásoknak és kritériumoknak tisztességesnek, átláthatónak kell lenniük, és azokat minőségbiztosítási mechanizmusoknak kell alátámasztaniuk.
- *Hitelesség és törvényesség.* A nem-formális és informális tanulás azonosítására és beszámítására vonatkozó rendszereknek és megközelítéseknek tiszteletben kell tartaniuk a jogos érdekeket, és biztosítaniuk kell az érintett partnerek kiegyensúlyozott részvételét. Az értékelés folyamatának pártatlannak kell lennie, és az érdekellentéteket kiküszöbölő mechanizmusokat kell alkalmazni. Biztosítani kell, hogy az értékelést végzők megfelelő szakmai kompetenciákkal rendelkezzenek.

Noha ezeket az alapelveket általánosságban fogalmazták meg, fontos iránymutatást adnak az európai beszámítási módszerek és rendszerek jövőbeni fejlesztésére vonatkozóan.

6.3. Pályaorientáció és tanácsadás

A pályaorientáció és tanácsadás területén jelentős fejlődés következett be európai szinten. 2002 óta az alábbi eredményeket érték el:

- Referenciapontok az egész életen át tartó pályaorientációs rendszerek minőségbiztosítására,
- Tanácsi állásfoglalás elfogadása az egész életen át tartó pályaorientációra vonatkozóan (2004-ben) .
- Egy szakmapolitikusoknak szóló kézikönyvet az egész életen át tartó pályaorientációról szóló szakmapolitikusoknak készült kézikönyv kiadása (2005-ben).

A Tanács és a Bizottság által az Európai Tanács számára készített 2004. márciusi „Oktatás és Képzés 2010” című közös jelentés egyik ajánlása olyan a pályaorientációra vonatkozó közös európai célok és elvek fejlesztésére vonatkozott, amelyek támogatják a tagállami szakmapolitikai fejlesztéseket. Ezeknek az alapelveknek az EKKR szerves részét kell képezniük, és támogatniuk kell a társak általi értékelést (peer review) és a pályaorientációs szolgáltatások kialakítását európai, nemzeti, regionális és helyi szinteken.

6.4. Kulcskompetenciák

Az „Oktatás és Képzés 2010” munkaprogram keretében a kulcskompetenciákkal kapcsolatban kezdeményezett munka igen fontos az Európai Képesítési Keretrendszer szempontjából. A Bizottság és a Tanács 2004-es közös Időközi Jelentése azt javasolja, hogy ezt a munkát közös alapelvek és referenciák segítségével folytassák. A Bizottság szakszolgálati által kijelölt munkacsoport ajánlásaira alapozva 8 különböző kulcskompetenciát határoztak meg:

anyanyelvi kommunikáció , idegen nyelvi kommunikáció , alapszintű kompetenciák a matematika, a természettudományok és a technológia területén, digitális kompetencia, a tanulás tanulása, interperszonális és állampolgári kompetenciák, vállalkozói készség és kulturális kompetenciák.

Ezeket a kompetenciákat a kötelező oktatás és képzés végére kell elsajátítani, és fenn kell tartani ezeket az egész életen át tartó tanulás során. Ezek a kulcskompetenciák részben beépültek az EKKR közös referenciaszintjeibe és szintleírásaiba. Ez különösen a „tanulás tanulására”, a „szociális kompetenciákra”, a „vállalkozói készségre” és a „kulturális kompetenciákra” vonatkozik, amelyek a „interperszonális és állampolgári kompetenciák” részében megjelennek. Más kulcskompetenciák – mint például a nyelvi készségek, a digitális készségek és a matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák – tekintetében megfelelőbb, ha azokat a nemzeti és ágazati keretrendszerek határozzák meg részletesebben.

Az EKKR – és különösen a közös referenciaszintek és szintleírások – kialakítása jól mutatja, milyen fontos szerepet játszanak a fenti kulcskompetenciák a tanulás minden szintjén és területén és a képesítések teljes köre szempontjából.

A Tanács kulcskompetenciákról szóló, 2006-ra tervezett ajánlása lehetőséget biztosít az EKKR-fel való világos kapcsolat és szinergia kialakítására.

7. A TANULÓKAT TÁMOGATÓ ESZKÖZTÁR

Az EKKR-nek közvetlenül alkalmazhatónak kell lennie minden egyénre és az ő egész életén át tartó tanulásra irányuló erőfeszítéseikre vonatkozóan. Ez részben olyan közös referenciapontok bevezetésével hajtható végre, amely a tanulók és a munkaadók számára könnyebbé teszi az egész életen át tartó szakmai fejlődés megtervezését. Emellett szoros kapcsolatot kell kialakítani az EKKR és a kreditátviteli mechanizmusok, a képesítések átláthatóságát célzó Europass keretrendszer és a tanulási lehetőségekre vonatkozó Ploteus portál között.

7.1. Integrált kreditátviteli rendszer az egész életen át tartó tanulásért; alapelvek

Az egész életen át tartó tanulás előtérbe kerülése és a képesítések intézmények és rendszerek közötti, valamint nemzeti határokon át történő átszámításának ösztönzésének szükségessége, rávilágít arra, hogy milyen nagy szükség van az egész életen át tartó tanulást szolgáló integrált európai kreditátviteli rendszerre. A 8 EKKR-szint bevezetése lehetővé teszi e rendszer kidolgozását és megvalósítását. A felsőoktatási (ECTS) és a szakoktatási és szakképzési (ECVET) tapasztalatokra építve az egész életen át tartó tanulást célzó integrált európai kreditátviteli rendszer az alábbi alapelveken alapulhat:

- Önkéntes alapon kell megvalósítani.
- Kellőképpen egyszerűnek és funkcionálisnak kell lennie, hogy gyakorlati jelentőséggel bírjon az egyének, az oktatási és képzési szolgáltatók, a képesítésekért felelős ~~ítési~~ hatóságok és más érintett szervek számára²⁰.
- Olyan átlátható és jóváhagyott elvekre, megállapodásokra és eljárásokra kell épülnie, amelyek elősegítik a kölcsönös bizalmat a partnerek között.

²⁰ Ez a rendszer nem vonatkozik a szakmai képesítések szabályozott szakmákban történő elismeréséről szóló irányelv végrehajtására.

- A formális, nem-formális és informális tanulási környezetben megvalósult tanulási folyamatok során szerzett tanulási eredményekre kell építenie.
- Megfelelően rugalmasnak kell lennie ahhoz, hogy az egész életen át tartó tanulás során felmerülő oktatás és képzés sokszínűségét felölje (alapfokú oktatás, képzés és továbbképzés a formális rendszerekben, valamint a nem-formális és informális környezetben szerzett tanulás).
- Lehetővé kell tennie a képesítések – és az ezt alkotó egységek - leírását a tudás, a készségek és a kompetenciák szempontjából. Azokat a tanulási egységeket, amelyekért kredit jár, a nemzeti intézkedésekkel kell az EKKR szintjeihez kapcsolni.
- Lehetővé kell tennie az egyének számára, hogy tudásukat, készségeiket és kompetenciájukat felmérjék és elismerjék a számukra szükséges időben, és a megfelelő felmérést követően kreditpontok, teljesített modulok formájában.
- Lehetővé kell tennie az egységek összegyűjtését.
- Lehetővé kell tennie az egységek átvitelét.
- Ki kell alakítani egy mind a komplett képesítésekhez, mind az ezeket alkotó egységekhez adható kreditpontok allokációjának rendszerét.
- Biztosítani kell a tanulási eredmények felmérésére szolgáló különböző módszerek alkalmazásának lehetőségét..

7.2 Europass

A 2005 januárjában bevezetett Europass keretrendszer összefog minden olyan európai dokumentumot, amely a képesítések átláthatóságát támogatja. Ez a portfólió-megközelítés lehetővé teszi az egyének számára, hogy tanulási eredményeiket egyszerű, világos és rugalmas módon mutassák be az oktatási intézményeknek, munkaadóknak vagy másoknak. Az egyén két dokumentumot tölthet ki önállóan: az Europass Önéletrajzot (CV) és az Europass Nyelvi útlevelet, további három dokumentumot az illetékes hatóságoknak kell kitölteniük vagy kibocsátaniuk. Ezek a következők: az Europass bizonyítvány-kiegészítő, az Europass oklevélmelléklet és az Europass mobilitási igazolvány. Ezek a dokumentumok (2005 során) fokozatosan több mint 20 nyelven válnak elérhetővé.

Az Europass dokumentumok és az EKKR-referenciaszintek között világos kapcsolatot kell kialakítani. Az Europass portfólió és azt az alkotó dokumentumok jövőbeni fejlesztése során figyelembe kell venni a közös referenciaszinteket és az EKKR szintleírásait, valamint tanulási eredményeken kell alapulnia.

7.3 Ploteus portál az európai tanulási lehetőségekről

Az európai tanulási lehetőségekkel foglalkozó PLOTEUS portál célja, hogy segítse a tanulókat, munkát keresőket, dolgozókat, szülőket, pályaválasztási tanácsadókat és tanárokat abban, hogy információt szerezzenek az európai oktatási, képzési és tanulási lehetőségekről (egyetemek és felsőoktatási intézmények honlapjairól, iskolák, szakképzési és felnőtt

oktatási tanfolyamok adatbázisairól). Emellett a Ploteus portál leírásokat és magyarázatokat tartalmaz a különböző európai országok oktatási rendszereiről.²¹

A Ploteus portál továbbfejlesztését szorosan az EKKR-hez kell kapcsolni. Az EKKR közös referenciaszintjeit szervező elvként kell alkalmazni a portál esetében, amely megmutatja, hogy az egyes szolgáltatások hogyan kapcsolhatók az egyes szintekhez.

8. KÖTELEZETTSÉGEK ÉS KIHÍVÁSOK NEMZETI ÉS ÁGAZATI SZINTEN

Az EKKR kialakítása és megvalósítása magában foglalja az európai oktatási, képzési és tágabb értelemben az egész életen át tartó tanulási rendszerek felülvizsgálatát, és még szorosabb együttműködést és kapcsolatot kell eredményeznie közöttük. Az EKKR – és különösen az új referenciaszint-leírások – lényeges nézőpontváltozást fognak eredményezni. A tanulási eredmények figyelembevétele eltávolít bennünket attól a hagyományos állásponttól, amely a tanulási programokat és azok megvalósítását a képesítés meghatározó elemeinek tekinti.

Az EKKR nem lehet azonban sikeres, ha pusztán európai szintű kezdeményezés marad. Az EKKR egész életen át tartó tanulásra gyakorolt gyakorlati hatása attól függ, milyen mértékben tájékoztatja, ösztönzi és irányítja a nemzeti és ágazati oktatási, képzési és tanulási politikákat és azok végrehajtását. A gyakorlati cél az volna, hogy a képesítések – elsősorban a nemzeti rendszereken/nemzeti keretrendszereken keresztül – az EKKR egyik szintjének tanulási eredményeihez kapcsolódjanak.

Az alábbi albekezdések foglalkoznak az EKKR és a nemzeti és ágazati szintű képesítési keretrendszerek közötti kapcsolatokkal. Az alábbi fő folyamatokat javasoljuk a nemzeti és ágazati rendszerek és keretrendszerek, valamint az EKKR közötti kölcsönhatásra:

- Nemzeti felelősség annak meghatározása, hogyan kapcsolódjanak a nemzeti képesítési struktúrák (beleértve a keretrendszereket)²² az EKKR szintekhez; e folyamat elősegítéséhez iránymutatásokra van szükség. Ösztönözni kell a nemzeti és ágazati keretrendszerek és rendszerek közötti kapcsolatot.
- Az EKKR közös referenciapontot biztosít, amely irányíthatja, befolyásolhatja és ösztönözheti az ágazati szintű oktatás, képzés és tanulás fejlesztését. Lehetőség szerint ezeket az ágazati fejlesztéseket a nemzeti keretrendszerekhez kell illeszteni – így lehetővé válik az átszámítás és a kompatibilitás.

8.1. Kapcsolat az EKKR és a nemzeti képesítési keretrendszerek vagy nemzeti képesítési rendszerek között

Az EKKR megvalósítása és a hozzá kapcsolódó célkitűzések elérésének biztosítása szempontjából kulcsfontosságú annak eldöntése, hogy hogyan kapcsolódjon (nemzeti rendszereken/keretrendszereken keresztül) egy bizonyos képesítés az EKKR-hez. A szándék az, hogy azt a folyamatot, amely során a képesítések az EKKR-hez kapcsolódnak, eljárások,

²¹ Megemlíthetők még a tanulási és foglalkoztatási lehetőségekkel foglalkozó hasonló portálok, pl. az ERACAREERS a kutatók számára (<http://europa.eu.int/eracareers>).

²² Az egyéni képesítések nem függetlenül, hanem az illetékes nemzeti hatóságok által meghatározott struktúrákon keresztül kapcsolódnak az EKKR-hez.

iránymutatás és példák támasszák alá, ha és amikor az EKKR-et szakpolitikai stratégiaként fogadják el²³.

Fontos megjegyezni, hogy a képzések szabályozása a képzést kiadó tanulási rendszer egyik része. Az EKKR nem szabályozó eszköz, hanem csupán referenciapontként szolgál, hogy segítse a nemzeti hatóságokat (és egyéb hivatalokat, intézményeket, egyéneket, és ágazati szerveket) annak meghatározásában, hogyan hasonlítsák és kapcsolják össze képzéseiket az EKKR-en belül.

Az EKKR kialakítása és megvalósítása önkéntes alapon történik, jogi kötelezettséget nem von maga után. Az EKKR azonban nem valósítható meg anélkül, hogy a nemzeti oktatási és képzési hatóságok egyértelműen elköteleznék magukat elfogadott célkitűzések, elvek és eljárások mellett. Ezt a feltételt egyértelműen jelezte a felsőoktatást érintő Bolognai Folyamat, ahol az önkéntes, de elkötelezett együttműködés messzire mutató reformokat eredményezett.

A nemzeti hatóságoknak kell meghatározniuk, hogy az egyes országokon belüli képzések hogyan kapcsolódnak az EKKR-hez. Az EKKR szempontjából az optimális megközelítés az, ha minden ország létrehoz egy egységes nemzeti képesítési keretrendszert, és ezt az egységes nemzeti keretrendszert az EKKR-hez illeszti. Mindazonáltal, figyelembe véve a nemzeti oktatási és képzési rendszerek és azok fejlettségi állapotának sokszínűségét, minden országnak legalább el kell indítania egy folyamatot, amelynek során a meglévő képesítési struktúrákat és rendszereket (legyen szó egy egységes nemzeti keretrendszerről vagy képesítési rendszerről, illetve különböző képesítési rendszerekről) az EKKR-hez illesztik. E folyamatnak meg kell könnyítenie az EKKR gondos és rugalmas alkalmazását az egyes országokban jellemző körülményeknek megfelelően. Az alábbi kritériumok segíthetik e folyamat ellenőrzését:

- A képzésekért felelős nemzeti minisztérium vagy minisztériumok²⁴ kötelesek meghatározni és eldönteni a keretrendszer alkalmazási körét (mely rendszereket, alrendszereket és felelős szerveket foglalja magában).
- Világos és kimutatható kapcsolat áll fenn a képesítési rendszerek vagy képesítési keretrendszer képesítései és az EKKR szintleírásai között.
- A képzéseket átlátható eljárással foglalják a különböző nemzeti rendszerekbe vagy keretrendszerekbe.
- A nemzeti rendszerbe vagy keretrendszerbe tartozó képzések minőségbiztosítására irányuló intézkedések összhangban vannak a Bolognai Folyamat és a Koppenhágai Folyamat minőségbiztosítási fejlesztéseivel.
- Az Europass dokumentumok portfóliója hivatkozik a nemzeti rendszer vagy keretrendszer és az EKKR kapcsolatára.

²³ Az a javaslat, amely szerint nyolc szintet alkalmazzanak az EKKR-ben a képzések összes fajtának besorolására – az alapszintű készségektől egészen a legmagasabb szintű kutatási képesítésig –, azt jelenti, hogy az egyes szinteket meghatározó kimenetek köre széles. Ez azonban nem jelenti azt, hogy egy bizonyos képesítés a szinthez tartozó összes kimenet jellemzőivel rendelkezik. Azt viszont jelenti, hogy a képzéseknek lehet olyan jellemzőjük, amely az EKKR több szintjéhez tartozó tanulási kimentet ölel fel.

²⁴ Az érintett minisztériumok közé tartozhat a közoktatásért, a szakoktatásért és szakképzésért, a felsőoktatásért és a foglalkoztatásért felelős minisztérium.

- A nem-formális és informális tanulás beszámítására szolgáló nemzeti rendszerek kompatibilisek az európai szinten jóváhagyott közös alapelvekkel.
- A nemzeti hatóságoknak teljes mértékben támaszkodniuk kell a kreditátviteli rendszerek kínálta lehetőségekre – támogatva ezzel egy az egész életen át tartó tanulást szolgáló integrált kreditátviteli mechanizmus kialakítását és megvalósítását.
- A nemzeti partnerek nemzeti rendszerekhez vagy keretrendszerekhez kapcsolódó felelőssége világosan kimutatható és nyilvános.

8.2. A nemzeti rendszerek kompatibilitása az EKKR-rel; országonkénti megfeleltetés és az átláthatóság biztosításának alapelvei

Fontos figyelembe venni azt a folyamatot, amellyel az egyes országok igazolják saját képesítéseik kompatibilitását az EKKR-fel. Továbbá, helyénvaló közzétenni azt a módszert, amely alapján az egyes országok ezt megoldják.

Javasoljuk, hogy a kompatibilitás megállapítására vonatkozó eljárást alkalmazzák az egyes országok önértékelésük során. Az illetékes nemzeti szervnek vagy szervezetnek kell felügyelniük ezt a folyamatot. Miközben a folyamat főként nemzeti szinten zajlik, biztosítani kell a nemzetközi szakemberek részvételét. Fontos, hogy meghatározzák, és nyilvánosságra hozzák azokat a bizonyítékokat, amelyek az önértékelési folyamat során a megfogalmazott kritériumok teljesítését igazolják. A dokumentumok előreláthatólag minden egyes kialakítandó kritériumra kiterjednek, és a rendszerekkel vagy keretrendszerekkel kapcsolatban bevezetésre kerülő döntésekről és intézkedésekről formális nyilvántartást vezetnek.

További kulcselemet jelent, hogy a képesítések átláthatóságával foglalkozó, kapcsolódó hálózatok nyilvános listát vezetnének azokról az államokról, amelyek megerősítették, hogy végrehajtották az önértékelési folyamatot. A listában szerepelnie kell minden érintett partnernek, beleértve az ENIC és NARIC hálózatot, az NRP hálózatot és az Nemzeti Europass Központok Hálózatát.

A fent említett intézkedéseket összefoglalva előrelátható, hogy az egyes országok egyéni képesítéseinek összehasonlítása oly módon történik, hogy minden képesítést a nemzeti keretrendszer vagy rendszerek segítségével az EKKR egy szintjéhez kapcsolnak. Így azokat a különböző képesítéseket, amelyek egyazon EKKR szinthez tartoznak, saját nemzeti rendszereiken keresztül lehet összehasonlítani. Ennek kulcseleme az, hogy amennyiben egy országban egynél több nemzeti rendszer működik, nemzeti szinten egységes döntést kell hozni arról, hogy ezek a rendszerek hogyan kapcsolódjanak az EKKR szintjeihez.

8.3. Ágazati kapcsolatok az EKKR-fel

A 2004 decemberében kiadott Maastrichti Kommüniké megállapítja, hogy az EKKR-nek

„... elő kell segítenie az európai szintű, kompetencia alapú megoldások önkéntes kialakítását, hogy az ágazatok a kereskedelem és a technológia nemzetközivé válása következtében megjelenő új oktatási és képzési kihívások felé fordulhassanak”.

Az ágazati kezdeményezésekre történő egyértelmű hivatkozás lényeges, mivel ezzel elismerik, hogy a standardokat és képesítéseket a nemzeti keretrendszerek és rendszerek

alkalmazási körén kívül alakították ki, azaz ágazati szinten és gyakran megfogalmazva az európai/nemzetközi oktatási és képzési megoldások szükségességét. A Maastrichti Kommuniké kapcsolódó következtetéseinek megvalósítása olyan struktúrát és eljárásokat kíván meg, amelyek lehetővé teszik az ágazati képesítések szisztematikus és önkéntes kialakítását, és a közös referenciaszintekhez való kapcsolásukat. Adott esetben a megvalósítás azt is jelentheti, hogy az érintett ágazati partnerek közös elveket és módszereket alkalmaznak. Döntő fontosságú, hogy a partnerek között ösztönözzék a párbeszédet arról, hogyan szolgálhatja az EKKR a partnereket ágazati szinten. A párbeszédhez az alábbiak szolgálhatnak kiindulási pontként:

- Az EKKR közös referenciapontot biztosíthat, amely irányíthatja, tájékoztathatja és ösztönözheti az oktatás, képzés és tanulás fejlesztését ágazati szinten – figyelembe véve az ágazatok és alágazatok igényeit egy országon belül és európai/nemzetközi szinten.
- Az EKKR közös referenciát biztosíthat, amellyel lehetővé válhat az ágazati kezdeményezések nemzeti képesítésekhez való illesztése, és így az átszámítás és a kompatibilitás megkönnyítése.
- Egy ágazati keretrendszer EKKR-hez való hozzáillesztése magában foglalja a minőségre és átláthatóságra vonatkozó számos kritérium elfogadását és a velük kapcsolatos elkötelezettséget.
- Az ágazati kezdeményezések EKKR-hez történő illesztésére vonatkozó döntést decentralizálni kell, és azt maguknak a partnereknek, az általuk kijelölt szervezeteknek kell meghozniuk, beleértve a képzésért nemzeti szinten felelős hatóságok képviselőit.
- Az ágazati keretrendszer EKKR-hez történő illesztésének kritériumait átláthatóan kell megfogalmazni, és a külső feleknek (pl. nemzeti hatóságoknak és érintett illetékes szervezeteknek) lehetővé kell tenni annak megítélését, hogy a megállapodásban szereplő kötelezettségeket betartják-e (pl. a minőségbiztosítás tekintetében stb.).
- Világos és kimutatható kapcsolatot kell kialakítani az ágazati keretrendszerek/rendszerek képesítései és az EKKR szintleírásai között.
- Amennyiben lehetséges, az ágazati keretrendszerek és az EKKR közötti kapcsolatra hivatkozniuk kell az Europass portfólió megfelelő részeinek. Az Europass jövőbeni fejlesztésének figyelembe kell vennie a képesítések átláthatóságára vonatkozó ágazati igényeket.

Az európai szintű folyamatokat és szerveket – a lehető legnagyobb mértékben – kell igénybe venni egy ilyen folyamathoz. Különös fontossággal bír az európai ágazati társadalmi párbeszéd, valamint a Szakoktatási és Szakképzési Tanácsadó Bizottság.

A döntések decentralizálása, az eljárások átláthatósága és a közös kritériumok iránti elkötelezettség így e megközelítés fő jellemzői lennének. Minden érintett – mind a szolgáltatók, mind a felhasználók – számára lehetővé kell tenni az intézkedések megértését ezen a szinten. A konzultációs dokumentum azt tűzi ki célul, hogy az EKKR az ágazati kezdeményezések nemzeti képesítésekhez történő kapcsolását elősegítő közös referenciapontot hozzon létre. Az ágazati kezdeményezéseket úgy célszerű kialakítani, hogy azok kompatibilisek legyenek a nemzeti keretrendszerekkel. Az EKKR által biztosított

referenciapontok ezt lehetővé tehetik. Jelenleg elismert, hogy a képezések elsősorban a nemzeti hatóságok felelősségébe tartoznak. Ennek megfelelően az ágazati és nemzeti keretrendszerek közötti kapcsolat kialakításához együttműködésre van szükség az érintett partnerek között – beleértve a nemzeti oktatási és képzési hatóságokat is. Fontos azonban megjegyezni, hogy amennyiben e kapcsolatok tekintetében megegyezés jön létre, ez világosan jelezhető bármely európai ágazati keretrendszer fejlesztésében, és a nemzeti kapcsolat is kimutatható.

9. KÖVETKEZETÉSEK ÉS KÉRDÉSEK A KONZULTÁCIÓHOZ

Ez a dokumentum érveket sorolt fel az oktatásról, képzésről és a szélesebb körű, egész életen át tartó tanulási keretrendszerekről és rendszerekről való gondolkodásban - és ennek következtében szervezésében - való változások mellett. Sokat nyerhetünk azáltal, ha a képezések a tanulási helyzetek és környezetek jelenleginél szélesebb köre előtt megnyílnak. Miközben a formális oktatás és képzés az egész életen át tartó tanulás nélkülözhetetlen részét képezi, a tudás, a készségek és a tágabban értelmezett kompetenciák munkahelyen, a szabadidős tevékenységek során és otthon történő elsajátítása ugyanolyan fontos. Az Európai Képesítési Keretrendszer erre a kihívásra a formális oktatási és képzési intézményektől független referenciaszintekkel és szintleírásokkal reagálna, és teljes mértékben a tanulási eredményekre alapozna.

Az Európai Képesítési Keretrendszer sikere nagymértékben múlik azon, hogy a tanulók, az oktatási és képzési intézmények, a munkaadók és a szakmapolitikusok jelentősnek és hitelesnek tekintik-e. A partnereket meg kell győzni arról, hogy az európai meta-keretrendszerre szükség van, és az – közvetetten és közvetlenül – hozzájárulhat az egész életen át tartó tanuláshoz.

Miközben ez a dokumentum kiemeli az EKKR működésének néhány lehetséges módját, a keretrendszert csak egy olyan kiterjedt konzultációs folyamat alapján lehet kidolgozni és megvalósítani, amely kritikai értékelésre és konstruktív indítványokra vonatkozó javaslatokat ad arról, hogy milyen formában érdemes működtetni az európai képesítési meta-keretrendszert. Ez nem csak a keretrendszer gyakorlati működése szempontjából fontos, hanem azért is, mert a jövőben megvalósítható EKKR jelentősége és hitelessége nagymértékben kapcsolódik ehhez a konzultációs folyamathoz.

9.1. A konzultációs folyamat

Az európai szintű konzultációs folyamatra 2005 júliusa és decembere között kerül sor. A tervek szerint meghívást kap minden, az EKKR-ben közvetlenül érintett szakértő, hogy elmondhassa nézeteit azzal kapcsolatban, mi legyen az EKKR struktúrája, tartalma és célja. Külön megkeressük az „Oktatás és Képzés 2010” munkaprogramban részt vevő 32 országot (EU-, EGT- és tagjelölt országok), hogy felkérjük őket észrevételeik benyújtására. A Bolognai Folyamat azon 13 országát, amelyek nem vesznek részt az „Oktatás és Képzés 2010” munkaprogramban, szintén felkérjük, hogy fejezzék ki véleményüket a Bolognai Koordinációs Bizottságon keresztül. Az országok felkérést kapnak arra, hogy megszervezzék saját nemzeti konzultációikat, és számítunk az oktatási és foglalkoztatási miniszterek, az érintett képesítési hatóságok és szolgáltatók részvételére.

Ezek mellett az európai szociális partneri szervezet (munkaadók és szakszervezetek), a szolgáltatási és ipari ágazatok szövetségei, valamint az érintett Európai Oktatási, Képzési,

Ifjúsági, Kutatási és Vállalkozási hálózatok is írásos felkérést kapnak véleményük benyújtására. A konzultációs dokumentumot közzéteszük az interneten is a következő címen:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations_en.html

A Bizottság kapcsolatba lép külső szakértőkkel a konzultációs visszajelzések elemzésére és szintetizálására. Ezeket az interneten közzéteszik (pl. a DG EAC weboldalon). A konzultációs folyamat eredményeivel a 2006 tavaszán megszervezésre kerülő nagy európai konferencia foglalkozik majd.

Mindezeket alapul véve és anélkül, hogy megelőlegeznénk a Bizottság bármilyen végleges határozatát, a konzultációs folyamat eredményei hozzájárulnak az EKKR-re vonatkozó formális bizottsági javaslat előkészítéséhez, amelyet a Bizottság tanácsi/parlamenti ajánlás formájában nyújt be 2006 első félévében.

Az EKKR-re vonatkozó ajánlást a partnerek pénzügyi (vagy egyéb típusú) támogatása követi nemzeti és ágazati szinten (például az egész életen át tartó tanulás nemzeti képesítési keretrendszereinek kialakításához kapcsolódva). Az új integrált egész életen át tartó tanulási programot a keretrendszer megvalósításának támogatására kell felhasználni.

A konzultáció visszajelzéseire alapozva több, a nemzeti hatóságok és ágazatok igényeit figyelembe vevő kísérleti projektet kell meghatározni. E próbaidőszak időzítésének tükröznie kell az EKKR megvalósítására meghatározott időkeretet.

9.2. Kérdések a konzultációs folyamathoz

Az alábbi kérdések különösen fontosak az EKKR kialakítása szempontjából:

Az EKKR alapjai

- Azok-e az EKKR legfontosabb célkitűzései és feladatai, amelyeket a konzultációs dokumentum tartalmaz?
- Mire van szükség ahhoz, hogy az EKKR gyakorlati szempontból működjön (az egyének, az oktatási és képzési rendszerek, a munkaerőpiac szempontjából)?

A referenciaszintek és szintleírások

- Az EKKR 8 referenciaszinttel leírt struktúrája megfelelően átfogja-e az egész életen át tartó tanulás teljes kérdéskörét Európában?
- Az 1. táblázatban szereplő szintleírások megfelelően ragadják-e meg a tanulási eredményeket és azoknak az egyes szintek közötti különbségét?
- Mi legyen a tartalma és a szerepe az oktatási, képzési és tanulási struktúrákra és ráfordításokra vonatkozó „kiegészítő és magyarázó információknak” (2. táblázat)?
- Hogyan illeszthetők a nemzeti és ágazati képesítések a javasolt EKKR-szintekhez és a tanulási eredmények szintleírásaihoz?

Nemzeti képesítési keretrendszerek

- Hogyan lehet az Önök országában kialakítani az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó – az EKKR alapelveit tükröző – nemzeti képesítési keretrendszert?
- Hogyan és mennyi idő alatt lehetséges a nemzeti képesítési rendszerek tanulási eredményeken alapuló továbbfejlesztése?

Ágazati képesítések

- Milyen mértékben válhat az EKKR fejlesztési katalizátorrá ágazati szinten?
- Hogyan használható ágazati szinten az EKKR a tudás, a készségek és a kompetenciák szisztematikus fejlesztésére?
- Hogyan vonhatók be az ágazati szintű partnerek az EKKR megvalósításának támogatásába?

- Hogyan javítható az ágazati fejlesztés és a nemzeti képesítések közötti kapcsolat?

Kölcsönös bizalom

- Hogyan járulhat hozzá az EKKR a kölcsönös bizalom kialakításához (pl. a közös minőségbiztosítási elveken alapulva) az egész életen át tartó tanulásban részt vevő partnerek között – európai, nemzeti, ágazati és helyi szinten?
- Hogyan lehet az EKKR referenciaponttá az egész életen át tartó tanulás összes szintjének minőségjavítása tekintetében?

1. MELLÉKLET Tanulási eredmények; fejlődés az elsőről a nyolcadik szintre

Megjegyezzük, hogy az 1. melléklet tartalma azonos „Tanulási eredmények” című 1. táblázat tartalmával, az egyetlen különbség a bemutatás formájában tapasztalható.

	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint	6. szint	7. szint	8. szint
Tudás	Az alapszintű általános tudás felidézése	Egy meghatározott területre vonatkozó alapszintű tudás felidézése és megértése, az érintett tudás tartománya tényekre és főbb fogalmakra korlátozódik	Egy adott területre vonatkozó tudás alkalmazása, beleértve egyes folyamatokat, technikákat, anyagokat, módszereket, berendezéseket, terminológiát és bizonyos elméleti fogalmakat	Az adott területre jellemző gyakorlati és elméleti tudás széles körének alkalmazása	Az adott területen belül gyakran speciális széles körű elméleti és gyakorlati tudás alkalmazása, és a tudásalap korlátainak ismeretét mutatja	Egy terület részletes elméleti és gyakorlati tudásának alkalmazása. A tudás egy része az adott terület leglényegesebb részét érinti, és az elméletek és elvek kritikus értelmezését foglalja magában	Magas szintű elméleti és gyakorlati szaktudás alkalmazása, amelynek egy része az adott terület leglényegesebb részét érinti. Ez a tudás szolgál alapul a fogalmak kialakításának és/vagy alkalmazásuk eredetiségéhez. Az adott területtel kapcsolatos tudás és a különböző területek egymásra hatásának kritikus szemlélete	A szaktudás alkalmazása olyan új és összetett fogalmak kritikus elemzésére, értékelésére és szintetizálására, amelyek egy adott terület külső határát érintik A meglévő tudás és/vagy szakmai gyakorlat kiterjesztése vagy újradefiniálása egy területen belül vagy a területek közötti egymásra hatás során
Készségek, képességek	Az alapszintű készségek alkalmazása egyszerű feladatok elvégzésére	A készségek és kulcskompetenciák ²⁵ alkalmazása olyan feladatok elvégzésére, ahol a tevékenységet, a rutint és stratégiákat meghatározó szabályok irányítják	Az adott területre jellemző készségek alkalmazása, és a személyes értelmezés képessége módszerek, eszközök és anyagok kiválasztásában és összeállításában	Stratégiai megközelítések kialakítása a munka vagy a tanulás során felmerülő feladatokra szaktudás alkalmazásával és szakértői	Stratégiai és kreatív válaszok kialakítása a megoldások keresésénél jól definiált konkrét és absztrakt problémákra A problémák	A módszerek és eszközök magas szintű alkalmazásának képessége egy összetett és specializált területen, valamint innovációs képesség az alkalmazott módszerek tekintetében	A problémák kutatáson alapuló értékelése az új vagy interdiszciplináris területekről származó tudás alkalmazásával és véleményalkotás hiányos vagy korlátozott információ alapján	Olyan projektek kutatása, kidolgozása, tervezése, megvalósítása és átdolgozása, amelyek új tudáshoz és új eljárási megoldásokhoz

	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint	6. szint	7. szint	8. szint
		Alapszintű módszerek, eszközök és anyagok kiválasztása és alkalmazása	A feladatokra vonatkozó különböző megközelítések értékelése	információforrások igénybevételeivel Az eredmények értékelése az alkalmazott stratégiai megközelítés szempontjából	megoldása során képes az elméleti és gyakorlati tudás átalakítására	A problémák megoldására vonatkozó érvek kialakítása és fenntartása	Új készségek kifejlesztése a megjelenő tudásra és technikákra válaszul	vezetnek
Személyes és szakmai tanulási eredmények								
<i>i. Autonómia és felelősség</i>	Munka és tanulmányi feladatok végrehajtása közvetlen felügyelet alatt és személyes hatékonyság tanúsítása egyszerű és állandó helyzetekben	Korlátozott felelősségvállalás a munka végrehajtásának javítására vagy tanulás egyszerű és állandó összefüggésekben és megszokott, homogén csoportokban	Felelősségvállalás a feladatok elvégzésében, valamint bizonyos függetlenség képessége a munkában vagy tanulásban, általában állandó körülmények között, ahol csak egyes tényezők változnak	Irányítás melletti szerepvállalás többnyire kiszámítható munka vagy tanulási helyzetekben, amelyek sok változást előidéző tényezőt foglalnak magukban, és bizonyos tényezők összefüggének Javaslattétel az eredmények javítására Mások rutinmunkájának felügyelete és bizonyos felelősségvállalás mások képzéséért	Olyan projektek önálló kezelése, amelyek problémamegoldást igényelnek, és ahol számos tényezőt kell figyelembe venni, amelyek jó része kölcsönhatásban áll egymással, és előre nem látható változásokhoz vezet Kreativitás a projektek kifejlesztésében Emberek irányítása, valamint a saját és mások teljesítményének felülvizsgálata Mások képzése és	Adminisztratív tervezés, forrás- és csapatkezelési felelősségek képessége olyan, munkával és tanulóssal kapcsolatos helyzetekben, amelyek előre nem láthatók és megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg Kreativitás a projekttervezésben, és kezdeményezés az irányítási folyamatokban, amelyek magukban foglalják mások képzését a csapatteljesítmény fejlesztésére	Vezetési és innovációs készségek olyan, munkával és tanulóssal kapcsolatos, szokatlan, összetett és előre nem látható helyzetekben, amelyek megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg A csapatok stratégiai teljesítményének felülvizsgálata	Lényeges vezetési és innovációs készségek, valamint az autonómia képessége olyan, munkával és tanulóssal kapcsolatos szokatlan helyzetekben, amelyek megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg

	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint	6. szint	7. szint	8. szint
<i>ii. Tanulási kompetencia</i>	Irányítás elfogadása a tanulásban	Irányítás keresése a tanulóhoz	Felelősségvállalás a saját tanulásért	Egyéni tanulásszervezés képessége a tanulásban	csapattejesítmény kialakítása A saját tanulás értékelése és olyan tanulási igények felismerése, amelyek a további tanulás vállalásához szükségesek	A saját tanulás következetes értékelése és a tanulási igények felismerése	Autonómia a tanulás irányának meghatározásában, és a tanulási folyamatok magas szintű megértése	Új fogalmak vagy folyamatok kialakítására vonatkozó kitartó elkötelezettség képesség és a tanulási folyamatok magas szintű megértése
<i>iii. Kommunikációs és szociális kompetencia</i>	Reagálás egyszerű írott vagy szóbeli kommunikációra A szociális szerep bemutatása	Reagálás egyszerű, de részletes írott vagy szóbeli kommunikációra A szerep hozzáigazítása különböző szociális környezetekhez	Részletes írott vagy szóbeli kommunikáció kialakítása (és reagálás rá) Felelősségvállalás az önismertetért és a magatartásért	Részletes írott vagy szóbeli kommunikáció kialakítása (és reagálás rá) szokatlan helyzetekben Az önismertet alkalmazása a magatartás megváltoztatására	Ötletek jól strukturált és következetes továbbítása a munkatársaknak, a feletteseknek és az ügyfeleknek minőségi és mennyiségi információk alkalmazásával Átfogó, belülről fakadó személyes világlátás kifejezése, amely tükrözi az elkötelezettséget mások felé	Ötletek, problémák és megoldások közlése a hozzáértő és a laikus közönség felé olyan technikák alkalmazásával, amelyek magukban foglalják a minőségi és mennyiségi információkat Átfogó, belülről fakadó személyes világlátás kifejezése, amely szolidaritást mutat mások felé	Projekt kimenetek, módszerek és megerősítő okfejtések közlése a hozzáértő és a laikus közönség felé a megfelelő technikák alkalmazásával Szociális normák és kapcsolatok megfigyelése és kezelése, valamint megváltoztatásukra irányuló intézkedések	Szakértő munkatársakkal folytatott kritikai párbeszéd keretében kommunikáció a szaktekintélyekkel Szociális normák és kapcsolatok megfigyelése és kezelése, valamint megváltoztatásukra irányuló intézkedések
<i>iv. Szakmai kompetencia</i>	A problémamegoldó eljárások ismeretének bizonyítása	Problémamegoldás a rendelkezésre álló információk alapján	Problémamegoldás jól ismert információforrások alkalmazásával, bizonyos szociális kérdésekre is tekintettel	Problémamegoldás a szakértői forrásokból származó információk integrálásával, a vonatkozó szociális és etikai kérdések figyelembevételével	Válaszok kialakítása az absztrakt és konkrét problémákra A működés során kölcsönhatás tapasztalatának	A vonatkozó adatok összegyűjtése és értelmezése a problémamegoldáshoz A működési kölcsönhatás tapasztalatának bemutatása	Problémamegoldás néha hiányos, összetett tudásforrások bevonásával, új és szokatlan összefüggésekben A működési kölcsönhatás	Új és összetett gondolatok kritikai elemzése, értékelése és szintézise, valamint stratégiai döntéshozatal e folyamatok alapján

	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint	6. szint	7. szint	8. szint
					bemutatása egy területen belül Véleményalkotás a vonatkozó szociális és etikai kérdések ismeretében	egy összetett környezetben Véleményalkotás a munka vagy tanulás során felmerülő szociális és etikai kérdések alapján	tapasztalatának bemutatása a változás kezelésében egy összetett környezetben A munka vagy a tanulás során felmerülő szociális, tudományos és etikai kérdések kezelése	A gyakorlati együttműködési képesség komplex körülmények közötti stratégiai döntések meghozatalában A szociális és etikai fejlődés tettekkel való támogatása

2. MELLÉKLET Az EKKR-szintek indikatív összefoglalása

EKKR-szint	Rövid képesítési szintmutatók
1	Az 1. szint képesítései elismerik az alapszintű tudást és készségeket, valamint egyszerű feladatok elvállalásának képességét közvetlen felügyelet alatt egy strukturált környezetben. A tanulási készségek fejlesztése strukturált támogatást igényel. Ezek a képesítések nem foglalkoztatás-specifikusak, és általában a képesítés nélküliek veszik igénybe őket.
2	A 2. szint képesítései korlátozott mértékű tudást, készségeket és tágabban értelmezett kompetenciát ismernek el, amelyek főként konkrétak és általános jellegűek. A készségeket felügyelet alatt alkalmazzák egy ellenőrzött környezetben. A tanulók korlátozott felelősséget vállalnak saját tanulásukkal kapcsolatban. E képesítések közül néhány foglalkoztatás-specifikus, de a legtöbbje általános felkészítést ad a munkára és a tanulásra.
3	A 3. szint képesítései széles körű általános tudást és terület-specifikus gyakorlati és alapszintű elméleti tudást ismernek el, valamint a feladatok irányítás mellett történő elvégzésének képességét. A tanulók felelősséget vállalnak saját tanulásukért, és korlátozott gyakorlati tapasztalattal rendelkeznek a munka vagy a tanulás egy bizonyos szempontjából.
4	A 4. szint képesítései jelentős terület-specifikus gyakorlati és elméleti tudást és készségeket ismernek el. Elismerik a szaktudás, készségek és kompetenciák alkalmazására, valamint az önálló problémamegoldásra és mások ellenőrzésére vonatkozó képességeket is. A tanulók egyéni tanulásszervezéssel élnek, és gyakorlati munka- vagy tanulási tapasztalattal rendelkeznek megszokott és kivételes helyzetekben.
5	Az 5. szint képesítései széles körű elméleti és gyakorlati tudást ismernek el, beleértve a tanulás vagy foglalkoztatás egy bizonyos területére vonatkozó tudást. Elismerik a tudás és készség alkalmazásának képességét stratégiai megoldások kidolgozásában jól meghatározott absztrakt és konkrét problémák esetében. A tanulási készségek alapul szolgálnak az autonóm tanuláshoz, és a képesítések a munkában vagy a tanulásban a gyakorlati együttműködés során szerzett tapasztalatokra építenek, beleértve az emberek és projektek irányítását.
6	A 6. szint képesítései a tanulás vagy munka egy területéhez kapcsolódó, részletes elméleti és gyakorlati tudást, készséget és kompetenciát ismerik el, amelyek némelyike az adott terület csúcsát képviseli. Ezek a képesítések elismerik a tudás alkalmazását az érvek kialakításában és fenntartásában, a problémák megoldásában és olyan vélemények megalkotásában, amelyek figyelembe veszik a társadalmi és etikai kérdéseket. E szint képesítései magukban foglalnak olyan tanulási eredményeket, amelyek megfelelnek egy összetett környezet szakmai megközelítésének.
7	A 7. szint képesítései önállóan szervezett, elméleti és gyakorlati tanulást ismernek el, amelynek egy része egy szakterület legmagasabb szintű tudását jelenti, ami az eredetiség alapja az ötletek kialakításában és/vagy alkalmazásában, gyakran kutatási összefüggésben. Ezek a képesítések elismerik a tudás integrálásának és olyan vélemények megalkotásának képességét, amelyek figyelembe veszik a társadalmi és etikai kérdéseket és felelősségeket, és tükrözik a változás kezelésének tapasztalatát egy összetett környezetben.
8	A 8. szint képesítései elismerik a tudás magasan szakosodott területének szisztematikus birtoklását, és új és összetett gondolatok kritikai elemzésének, értékelésének és szintézisének képességét. Elismerik a jelentős kutatási folyamatok megfogalmazásának, megtervezésének, megvalósításának és adaptálásának képességét is. A képesítések elismerik továbbá a vezetési tapasztalatot olyan új és kreatív megközelítések kialakításában, amelyek kiterjesztik, vagy újra definiálják a meglévő tudást vagy szakmai gyakorlatot.

3. MELLÉKLET Kiegészítő jelleg, Dublin szintleírások és EKKR-szintleírások

Azt alábbi táblázat összefoglalja a dublini szintleírások helyét (aláhúzott szöveg) a magasabb EKKR szintekben.

5. szint	6. szint	7. szint	8. szint
<u>Széleskörű elméleti és gyakorlati tudás</u> alkalmazása, amely gyakran egy területre vonatkozik, és a tudásalap korlátainak ismeretét mutatja	Egy terület részletes elméleti és gyakorlati tudásának alkalmazása. A tudás egy része az adott terület leglényegesebb részét érinti, és az elméletek és elvek kritikus értelmezését foglalja magában	Magas szintű elméleti és gyakorlati szaktudás alkalmazása, amelynek egy része az adott terület leglényegesebb részét érinti. Ez a tudás szolgál alapul a fogalmak kialakításának és/vagy alkalmazásának eredetiségéhez.	Olyan új és összetett fogalmak kritikus elemzése, értékelése és szintetizálása, amelyek egy adott terület legkülső határát érintik és magasan specializáltak. A meglévő tudás és/vagy szakmai gyakorlat kiterjesztése vagy újradefiniálása egy területen belül vagy a területek közötti kölcsönhatásban
<u>Stratégiai és kreatív válaszok megfogalmazása</u> kutatási megoldásokban jól definiált konkrét és absztrakt problémákra	A módszerek és eszközök alapos ismeretének bemutatása egy összetett és specializált területen	<u>A problémák kutatáson alapuló értékelése az új vagy interdiszciplináris területek tudásának bevonásával</u>	Olyan projektek kutatása, kidolgozása, eltervezése, megvalósítása és átdolgozása, amelyek új tudáshoz és új eljárásai megoldásokhoz vezetnek
<u>Elméleti és gyakorlati tudás átadásának bemutatása a problémamegoldásban</u>	<u>A problémák megoldására vonatkozó érvek kialakítása és fenntartása</u>	<u>Véleményalkotás hiányos vagy korlátozott információ alapján</u>	<u>Új és összetett gondolatok kritikai elemzése, értékelése és szintézise</u>
Olyan projektek önálló kezelése, amelyek problémamegoldást igényelnek, és ahol számos tényezőt van jelen, amelyek jó része kölcsönhatásban áll egymással, és előre nem látható változásokhoz vezet	Adminisztratív tervezés, forrás- és csapatkezelési felelősségek elfogadása olyan munkával és tanulással kapcsolatos helyzetekben, amelyek előre nem láthatók és megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg.	<u>Vezetési és innovációs készségek szokatlan munka és tanulási összefüggésekben, amelyek megkövetelik, hogy az összetett problémákat számos egymással kölcsönhatásban álló tényező segítségével oldják meg</u>	Lényeges vezetési és innovációs készségek, valamint az autonómia olyan munkával és tanulással kapcsolatos szokatlan helyzetekben, amelyek megkövetelik, hogy olyan változó vagy előre nem látható összetételű, összetett problémákat megoldását, amelynek egyes részei változóak vagy előre nem láthatóak
Mások irányítása és a saját és mások teljesítményének felülvizsgálata. Irányított konzultáció (coaching) más dolgozókkal/tanulókkal és a csapatteljesítmény fejlesztése	Kreativitás a projekttervezésben, és kezdeményezés az irányítási folyamatokban	A csapatok stratégiai teljesítményének felülvizsgálata	
Kreativitás a projektek kifejlesztésében	Más dolgozók/tanulók képzése és a csapatteljesítmény fejlesztése		
<u>Egyéni tanulásszervezés és öntudat bemutatása a tanulásban, beleértve a tanulási igények megállapítását</u>	<u>A saját tanulás következetes értékelése és a tanulási igények felismerése</u>	<u>Autonómia a tanulás irányának meghatározásában</u>	Új fogalmak vagy folyamatok kialakítására vonatkozó kitartó elkötelezettség képességének bemutatása, és a tanulási folyamatok magas szintű megértése

<u>Ötletek jól strukturált és következetes továbbítása a munkatársaknak, a feletteseknek és az ügyfeleknek minőségi és mennyiségi információk alkalmazásával</u> Átfogó, belülről fakadó személyes világlátás kifejezése, amely tükrözi az elkötelezettséget mások felé Gyakorlati együttműködés egy területen belül <u>Válaszok kialakítása az absztrakt és konkrét problémákra</u> Véleményalkotás a vonatkozó társadalmi és etikai kérdések ismeretében	<u>Ötletek, problémák és megoldások ismertetése szakértő és nem szakértő közönség felé számos technika alkalmazásával</u> Átfogó, belülről fakadó személyes világlátás kifejezése, amely szolidaritást mutat mások felé Gyakorlati együttműködés egy összetett környezetben <u>A vonatkozó adatok összegyűjtése és értelmezése a problémamegoldáshoz</u> <u>Véleményalkotás a munka vagy tanulás során felmerülő társadalmi és etikai kérdések alapján</u>	<u>Projekt eredmények, módszerek és megerősítő okfejtések közlése a hozzáértő és a laikus közönség felé a megfelelő technikák alkalmazásával</u> A munka vagy a tanulás során felmerülő szociális, tudományos és etikai kérdések vizsgálata és kezelése Gyakorlati együttműködés a változás kezelésében egy összetett környezetben <u>Problémamegoldás néha hiányos, összetett tudásforrások bevonásával, új és szokatlan összefüggésekben</u> <u>A munka vagy tanulás során felmerülő társadalmi, tudományos és etikai kérdések kezelése</u>	<u>Kommunikáció a munkatársakkal szaktekintélyek jelenlétében</u> Társadalmi normák és kapcsolatok megfigyelése és kezelése, valamint fellépés megváltoztatásukra Gyakorlati együttműködés a stratégiai döntéshozatali képességgel egy összetett környezetben <u>Új és összetett gondolatok és a stratégiai döntéshozatal kritikai elemzése, értékelése és szintézise e folyamatok alapján</u> <u>A társadalmi és etikai fejlődés tettekkel való támogatása</u>
---	---	--	--

4. MELLÉKLET Az EKKR szakértői csoport tagjai

Szakértők

Stephen ADAM

Bastian BAUMANN

Mogens BERG

Lucien BOLLAERT

Berndt ERICSSON,

Robert WAGENAAR

Eva GONCZI

John JONES

Karin KUESSNER

Petri LEMPINEN

Sean Ó FOGHLÚ

Georg PISKATY

Francis PETEL

A szakértői csoportot segíti

Mike COLES Képesítési és Tanmenet Hatóság, Egyesült Királyság

Fontos segítséget nyújtott az Európai Szakképzés Fejlesztési Központ (Cedefop) és az Európai Képzési Alapítvány (ETF).

5. MELLÉKLET A kulcskifejezések glosszáriuma

A kulcskifejezések e glosszáriuma a Cedefop terminológiai munkáján alapul. Az itt bemutatott kifejezések kiegészítik a jegyzet 4. fejezetében leírtakat.

alapfokú oktatás és képzés

Általában a munkaerőpiacra-lépést megelőző alapfokú általános vagy szakképzés.

Megjegyzés:

létezik olyan képzés, amely kezdő szakképzésnek minősíthető akkor is, ha munkába lépés után történik (pl. az átképzés)

alapozó oktatás és képzés az általános, vagy szakképzés bármely szintjén (teljes idős iskola, vagy váltakozó oktatás), szakirányában vagy szakmunkástanulói programjában kivitelezhető.

alapkészségek (kulcskompetenciák)

A modern társadalomban való helytálláshoz szükséges készségek és kompetenciák, úgymint: másokat meghallgatni, beszélni, olvasni, írni, számolni.

ágazat

Az ágazat fogalmát vállalatok kategóriáinak meghatározására alkalmazzák fő gazdasági tevékenységük, termékük vagy technológiájuk (vegyipar, turizmus) alapján, vagy kereszttípusú/horizontális foglalkoztatási kategóriát (információs és kommunikációs technológia, marketing vagy emberi erőforrás) jelent.

Megjegyzés: az alábbi megkülönböztetések általánosak:

a) az *állami szektor* (különböző szintű állami jelenlét és kormányzati ellenőrzés alatt álló szervek) és a *magánszektor* (magánvállalkozások) között

b) az *elsődleges* (mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, vadászat, bányászat és kőbányászat*), *másodlagos* (feldolgozóipar, gáz- és áramszolgáltatás, vízszolgáltatás, építőipar*) és a *harmadik* ágazat (szolgáltatások, pl. szállítás, raktározás, kommunikáció, kereskedelem, pénzügy és biztosítás, valamint az állami szektor*) között.

ágazati képesítés

Azonos ágazatba tartozó vállalatok egy csoportja által kialakított képesítés a közös képzési célok teljesítésére

bizonyítvány/diploma

Az egyén teljesítményét elismerő, szabványos értékelő eljárást követően hivatalos igazoló szerv által kiadott irat.

Bizonyítvány/oklevél kiadás (tudás, készségek és kompetenciák)

Az elnyert tudás, szakismeret és/vagy készségek és kompetenciák hivatalos igazolásának eljárása szabványos értékelő eljárást követően. Bizonyítványt vagy diplomát elismert igazoló szerv vagy hatóság ad ki.

bizonyítványt/oklevelet kiadó intézmény

Szabványos értékelő eljárást követően az egyén eredményeit hivatalosan elismerő képesítés (bizonyítványok vagy diplomák) kiadására hivatott szerv.

egész életen át tartó tanulás

Az egész élet folyamán felvállalt, tudást, készséget és/vagy képesítést továbbfejlesztő mindenfajta tanulás egyéni, társadalmi és/vagy szakmai céllal.

elismerés

(a) *Hivatalos elismerés*: eljárás, amelynek során a készségek és kompetenciák hivatalos státuszt kapnak

- bizonyítvány kiállításával, vagy
- egyenérték megadásával, kreditegységek által, elsajátított készségek és/vagy kompetenciák elismerésével

és / vagy

b) *társadalmi elismerés*: amikor gazdasági és társadalmi partnerek elfogadják a készségek és/vagy kompetenciák értékét

értékelés

Egyének elsősorban képesítéshez vezető teljesítményének (tudás, szakismeret, készségek és kompetenciák) megítélésére használt módszerek és eljárások összessége

formális tanulás

Szervezett, strukturált környezetben folytatott tanulás (iskolában/képzési központban vagy a munkahelyen), ami (célkitűzések, időtartam és források szempontjából) kimondottan tanulásnak minősül. A formális tanulás a tanuló részéről szándékos. Eredménye általában képesítés.

informális tanulás

A napi munkából, családi elfoglaltságokból és szabadidőtöltésből adódó tanulás. Nem szervezett vagy strukturált a célkitűzések, az időtartam vagy az oktatási segédeszközök szempontjából. Az informális tanulás a tanuló szempontjából általában véletlenszerű. Általában nem vezet bizonyítvány/oklevél kiadásához.

képesítések összehasonlíthatósága

Mérték, amellyel formális képesítések (bizonyítványok vagy diplomák) szintje és tartalma között ágazati, regionális, nemzeti vagy nemzetközi szinten egyenértékűséget lehet megállapítani.

képesítés átláthatósága

Képesítések érthetőségének foka, amely lehetővé teszi értékük azonosítását és összehasonlítását az (ágazati, területi, országos és nemzetközi) munkaerő- és képzési piacon.

készség

Bizonyos feladat vagy munka elvégzéséhez szükséges tudás és tapasztalat.

nem-formális és informális tanulás beszámítása

Az élet folyamán különböző környezetekben, pl. oktatás, munka és szabadidős tevékenységek során kiépített széles körű tudás, szakismeret, készségek és kompetenciák megítélésének és elismerésének folyamata.

nem-formális tanulás

(Tanulási célkitűzések, tanulási idő vagy oktatási segédeszközök szempontjából) nem kimondottan tanulási célt szolgáló tervezett tevékenységekbe beleépített tanulnivaló, ami azonban fontos tanulási elemet tartalmaz. A tanuló szempontjából a nem-formális tanulás szándékos. Általában képesítést nem ad.

oktatási és képzési program

Logikus sorrendbe szedett, határozott időre kiterjedő, tanulási vagy képzési célok (tudás, készségek vagy kompetenciák) elsajátítását szolgáló tevékenységek, tanulási tartalom és/vagy módszerek leltára.

programok és intézmények akkreditációja

Egy oktatási vagy képzési intézmény, tanrend vagy szolgáltatás akkreditálásának folyamata, amely azt mutatja, hogy azt az érintett jogalkotó vagy szakmai hatóságok az előírt szabványok szerint jóváhagyták.

szabályozott szakma

Olyan szakmai tevékenység vagy szakmai tevékenységek összessége, amelyeknél a tevékenység gyakorlásának megkezdését és a tevékenység folytatását (vagy annak egyes megnyilvánulásait) közvetlenül vagy közvetve törvények, rendszabályok vagy más hatósági rendelkezések szabályozzák bizonyos szakképesítések birtoklását írva elő.

tanterv

Képzés létrehozásakor elvégzett cselekmények sorozata: magában foglalja a képzési célkitűzések, tartalom, módszerek (beleértve az értékelést) és tananyag meghatározását, valamint a tanárok és oktatók képzésével kapcsolatos intézkedéseket.

tanulás értékelése

A részvétel és a (formális és nem-formális) tanulási eredmények elismerésének folyamata a tanulás valódi értékének tudatosítására és a tanulás jutalmazására.

továbbképzés

Alapképzést vagy munkába lépést követő oktatás vagy képzés, amelynek célja, hogy az egyént segítse a következőkben:

tudásának és/vagy készségeinek javítása vagy frissítése,

szakmai előmeneteléhez vagy átképzéséhez szükséges új készségek megszerzése,

további egyéni vagy szakmai fejlődés.

tudás

Egy személy vagy emberek egy csoportja által ismert tények, érzések vagy tapasztalatok.
