
BORBÉLY-Pecze Tibor Bors

Krízis és újratanulás a Post-Covid korszakban Oktatás, képességek 2030.

Csata után, csata előtt

A válságok jellemzően együtt járnak a megnövekedett bizonytalansággal. Az egyéni, közösségi és társadalmi szinten is teret nyerő bizonytalanságra kétféle válasz szokott születni. Az egyik megoldási mód, hogy amint lehet visszalépünk a korábbi „normalitásba”, amely megfogalmazás alatt azt szoktuk érteni, hogy mindent ugyanúgy csinálunk majd, ahogyan a válság előtt. A másik megoldás, hogy újra értelmezzük a helyzetünket és változtatunk. A krízis mindig abból indul ki, hogy az egyén, társadalom kénytelen valamilyen, a lélektani egyensúlyát veszélyeztető körülménnyel szembenézni és reagálni arra. Jacobson krízismátrix elmélete szerint (Jacobson, 1979) a megoldáson kívül számos további hatékonytalan válasz is elképzelhető (a kompromisszum, az ineffektív megoldás vagy az összeomlás). A társadalmi válság *„olyan katasztrófából eredő eseményekre utal, amelyek veszélyeztetik a normális társadalmi rendet és a közbiztonságot, és a társadalmi működési mechanizmusban funkciózavarokat okoznak”* (Xu, Wang, Shen, Ouyang, Tu, 2016).

2021. június 20.-ig 1,158,526 EU-polgár (immár Nagy-Britannia nélkül Eurostat, 2021)¹ hunyt el koronavírusban, közöttük közel 30 ezer magyar. Európában 1945 óta, Magyarországon 1956 óta elszoktunk az ilyen, kontrollálhatatlan (háborús, polgárháborús) haláltól. Miközben a retorika szintjén (zöld forradalom, újra iparosítás, stb.) a tömegkommunikáció folyamatosan tele van az adaptációt igénylő nagy témákkal a napi rutin szintjén alig történt érdemi változás. Majd jött 2020. március és az elmúlt másfél évben szinten minden megváltozott. Többszörösen összetett krízishelyzettel kerültek szembe a társadalmak, amelyek a járványügyi-egészségügyi krízis mellett, munkaerőpiaci, társas és egyéni krízisekké is váltak. 2020 nyarára 5,7 millió ember veszítette el a munkáját az EU27-ben. A koronavírus kiváltotta munkapiaci krízis másik jellegzetessége a munkaerő-kínálat (ön)korlátozása volt, amely pontosan ellentétes a recessziókról szerzett eddigi tudásunkkal és a többszörös (egészségügyi, gazdasági, szociális) válságjelenségek megjelenésével függ össze. Az OECD vírus utáni újjáépítést összefoglaló Foglalkoztatási Kitekintés (OECD: Employment Outlook, 2021) kötete így fogalmaz: *„A koronavírus első hullámának csúcspontján a mobilitás és a társadalmi érintkezés széles körű korlátozása, valamint a vírusfertőzéstől való félelem éles gátat szabott a munkakeresési tevékenységeknek, mivel sokan azok közül, akik elvesztették állásukat, nem tudtak azonnal új munkahelyet keresni. Valójában, míg az összesített álláskeresés általában növekszik a recesszió idején, számos országban a COVID-19 válság idején a munkakeresés csökkenésére utaló jelek vannak”*. (OECD, 2021)

Szemben 2008-2009-es válsággal, most nem a munkanélküliség nőtt meg, részben, ideig-óráig, az állami támogatások miatt rejtve maradt a ledolgozott munkaórák drasztikus visszaesése is. Az első pillanatokban sok szakértő elgondolkodott azon, hogy hová tűntek el az emberek? A Kurzarbeit megoldások állami kompenzációi jelentős különbségeket mutattak az egyes tagállamok között. 2020 júliusában a munkaerő-felvételben szereplő minta 37%-a dolgozott kevesebbet, mint korábban. Ráadásul, mint minden válságban, a munkaórávesztés, valamint az ebből következő jövedelemvesztés, rendkívül egyenlőtlen módon oszlott meg a társadalomban. A tagállamok, és a nemzeti munkaerőpiacok egyes ágazatai között hatalmas eltérések alakultak ki. Az egyes kormányok kompenzációs megoldásai pedig jelentős mértékben és értékben eltértek és eltérnek egymástól (Eurofound, 2021).

2021 nyarán, hogy a harmadik hullám levonult, a kormányzati és bizottsági kommunikációk hangosak az újratervezés, újraindítás zajától. Uniós és nemzeti csúcson a veszteségek feldolgozásáról alig, a

¹ <https://www.statista.com/statistics/1102288/coronavirus-deaths-development-europe/>

gazdaság újraindításáról annál többet hallani, a politikai marketing tulajdonképpen a legnehezebb órákban sem állt át másféle kommunikációra. Id. „Az uniós vezetők 2020. július 21-én megállapodtak a 2021–2027-es időszakra szóló teljes költségvetésről, amelynek összegét 1824 milliárd EUR-ban állapították meg. A többéves pénzügyi keretet (MFF) és a Next Generation EU (NGEU) keretében teendő rendkívüli helyreállítási erőfeszítést ötvöző csomag segíteni fogja az EU-t a Covid19-világjárvány utáni újjáépítésben, továbbá támogatni fogja a zöld és a digitális átállást célzó beruházásokat. Ezek az eszközök kiegészítik azt a három, összesen 540 milliárd EUR értékű biztonsági hálót, amelyet az EU már korábban létrehozott a munkavállalók, a vállalkozások és az uniós országok támogatására.” (Európai Tanács, 2021)²

Az újraindulást támogató tömegkommunikáció, politikai marketing azonban néha, mintha a válságkezelés, a megnyugtató helyett az újabb kríziseket készítené elő, amikor ilyen magas szintű konferencia anyagokkal látja el az érdeklődő közönséget. Kérdés, hogy a koronavírus krízisből ocsúdó, vagy csak lélegzethez jutó társadalmakat újabb krízisek előrevetítésével lehet-e ösztökélni a krízis adaptív megoldási módozatainak kialakítására?

„Az új fejlett technológiák, például a robotika és a mesterséges intelligencia térnyerése átalakítja a munkahelyek jellegét. A munka jövőjéről szóló OECD-jelentés (OECD, 2019c) szerint a munkahelyek 46%-ának nagy az automatizálás vagy a jelentős változás kockázata. A rutinfeladatok egyre inkább automatizálódnak, míg az újonnan létrehozott munkahelyek különböző kompetenciákat igényelnek. Hiányoznak a csúcstechnológiával kapcsolatos készségek, és a vállalkozások küzdenek a megfelelő profilok megtalálásáért az üres álláshelyek betöltésére. A Munkahelyek jövőjéről szóló WEF-jelentés (WEF, 2019) szerint az alkalmazottak 54%-ának lesz szüksége jelentős átképzésre/továbbképzésre 2022-ig. Széleskörű erőfeszítésekre szólít fel a munkaerő továbbképzésére és/vagy átképzésére. A McKinsey számításai (McKinsey, 2021) szerint 2030-ig 100 millió európaiat kell át vagy tovább képezni (Skills for Industry, 2030 Konferencia, 2021).

Pozitív, a csata helyett a sebek gyógyulására irányuló üzenetet kevés magas szintű dokumentum hordoz. Mindent felülír a mobilizálás. Vannak azonban ilyen, előremutató dokumentumok is. Ilyen mindenekelőtt a portói szociális csúcson megszületett nyilatkozat. A nyilatkozat 8. pontban így fogalmaz:

Portói szociális csúc (2021. május 7.) - 2030-ra kitűzött három kiemelt cél megvalósításához

1. a 20–64 évesek legalább 78%-ának foglalkoztatottnak kell lennie,
2. a felnőttek legalább 60%-ának évente részt kell vennie képzésen,
3. a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek számát legalább 15 millióval kell csökkenteni, beleértve legalább 5 millió gyermeket.

Forrás: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_21_2301

„8. Az oktatás és a készségek kiemelt helyet foglalnak majd el politikai intézkedéseink körében. A zöld és digitális átállás kiváló lehetőségeket teremt az európai polgárok számára, ám számos olyan kihívással is párosul, amelyek több befektetést tesznek szükségessé az oktatásba, a szakképzésbe, az egész életen át tartó tanulásba, a továbbképzésbe és az átképzésbe annak érdekében, hogy ösztönzést kapjon a munkahelyváltás olyan ágazatok irányába, amelyekben növekszik a munkaerő iránti kereslet. Ugyanakkor a digitalizációval, a mesterséges intelligenciával, a távmunkával és a platformalapú gazdasággal összefüggő változások különös figyelmet igényelnek majd a munkavállalói jogok, a szociális biztonsági rendszerek, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság megerősítése érdekében.” (Portói Nyilatkozat, 2021)

Lehet és kell is digitális átállásról, újra iparosítási politikákról beszélni, de mindezek végrehajtásának pótolhatatlan eleme az emberi képességfedezet, amely a szó eredeti értelmével ellentétben, nem csak képességekről, de érzelmi biztonságról, pozitív attitűdről is szól. Hiszen nincsen sikeres tanulás és munkavégzés sem pozitív attitűd nélkül. Az egyéni kompetencia valójában csak szituációba ágyazva vizsgálható, amely feltételezi az egyén pozitív hozzáállását. Nem véletlen tehát, hogy kulcsszóvá vált a

² <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/coronavirus/>

reziliencia, az ellenállóképesség fejlesztése. Nézzük meg tehát az ellenállóképesség, alkalmazkodóképesség fogalmát az egyén, a szervezet és a társadalom szintjein, majd vegyünk sorra néhány olyan közösségi oktatáspolitikai eszközfejlesztést, amelyek elősegíthetik az ellenállóképesség fejlődését.

Ellenállóképességek

A krízissel való megküzdés a belátással, a tagadás feladásával kezdődik. Ezt követően van mód a krízist kiváltó okok azonosítására, majd a tanulásra. A tanulás már magában hordozza a mit? és hogyan? kérdések megválaszolásának igényét is. A rendszerszemléletű megközelítések ma már (von Bertalanffy, General System Theory, 1968) megkerülhetetlen kiindulópontjai az egyéni tanácsadásnak, a szervezetfejlesztésnek, elemzésnek vagy egy közösség, egy társadalom működésének megértésének. Az utóbbi években szinte nem lehet olyan kutatási jelentéssel, szakpolitikai elemzéssel találkozni, amely ne rezilienciából vezetné le egy rendszer (társadalom, szervezet, család, stb.) fejleszthetőségének kérdését. Most a koronavírussal eltelt másfél évben ez a fogalom szinte minden létező szakpolitikai program-alkotásnak elemévé vált.

„A reziliencia rugalmas ellenállási képesség, azaz valamely rendszernek, legyen az egy egyén, egy szervezet, egy ökoszisztéma, azon képessége, hogy erőteljes, meg-megújuló, vagy akár sokszerű külső hatásokhoz sikeresen alkalmazkodjon. A szó gyökere a latin „salire” (ugrani) ige: re-salire annyi, mint hátraugrani, hátrahőköl, előre-hátra feszülni, de nem eltörni. Ez eredetileg a mérnöki fizikából vett kifejezés, napjainkban szinte járványszerűen terjed.” (Urbán-Kovács, 2016). A pszichés ellenállóképességnek, a rezilienciának mára már hatalmas irodalma gyűlt össze. Nem maradt ki ebből a pálya/karrier -tanácsadás sem, ahol az általános pszichológiai elméleteket a pálya, karrier területén gondolták tovább (Rochat–Masdonati–Dauwalder, 2017). Bár egyetlen átfogó elmélet ezen a területen sem létezik, a karrier/pálya rugalmassága, arra a képességre utal, hogy „*az egyén képes alkalmazkodni a karrier változásaihoz, amikor azok bekövetkeznek. ...A karrier reziliencia fejlesztése azt jelenti, hogy előre látjuk a lehetséges kihívásokat és aktívan felkészülünk rájuk.*”

A szervezetek szemszögéből is meghatározhatjuk a rezilienciát; „*a szervezeti rugalmasságot úgy határozzák meg, mint a vállalat azon képességét, hogy hatékonyan elnyelje a szervezet túlélését potenciálisan veszélyeztető zavaró meglepetéseket, helyzet-specifikus válaszokat dolgozzon ki rájuk, és végül átalakító tevékenységeket folytasson, hogy kihasználja azokat*” (Duchek, 2020).

Végezetül szintén jelentős irodalma van a szó használatának a szakpolitikában is. Capano és Woo (2016) egyenesen úgy fogalmaz, hogy a szót mára már elkoptatták; robusztusság és az ellenálló képesség számos kormány politikai stratégiájában központi helyet foglal el. Különösen az ellenálló képesség vált sok kormány új „mantrájává”, és a nemzetközi intézmények dokumentumaiban is sokat ismétlődő fogalom lett”. Cikkükben kitérnek a reziliencia és egy-egy rendszer robusztusságának a szemantikai összevetésére is, ahol Bankes (2010) meghatározását veszik alapul; „külső hatásoknak való ellenállási vagy túlélési képesség sokk, a bizonytalanság ellenére is stabilnak lenni”.

Az európai szociálpolitikában ezt a robusztusságot (vagy annak hiányát), amelyet ma az Európai Szociális Pillér³ végrehajtása (Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság, 2017) ural, szokás történelmileg a dán mintára (Szeptemberi Kompromisszum, 1899 (Lang, 2005) a közösségi szakpolitikába feltöltött rugalmas-biztonság rendszerével azonosítani. A közösségi szakpolitika korai időszakának mostohagyermeké volt az oktatáspolitiká, amelyet leginkább az iparpolitika kapcsán, a szakképzés erősítésére vettek elő az 1960-as években. A technológiai változások, a kiszervezések és a globalizáció, és maga az európai integráció elmélyülése, azonban fokozatosan felértékelte ezt a sokáig megtúrt szakpolitikai területet. Az egész életen át tartó tanulás az 1990-es évektől, a 2000-es évek dömpingszerű szakpolitikai innovációi, majd az Európai Oktatási Térség 2025⁴ (Európai Bizottság, 2020b) kialakításának ígérete a közösségi reziliencia központi eszközévé emelte az uniós oktatáspolitikai eszközöket. Halász (2012) már a 2010-es évben megkerülhetetlennek látta az uniós

³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu

⁴ https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_hu

oktatáspolitikai szerepét. „Az európai oktatáspolitikai a közösségek kiinduló állapotakor megfogalmazott nemzetállami tabu kategóriából az ezredfordulótól „...az oktatáspolitikai európai porondjának kialakulása, nagy hatással van az európai oktatási rendszerek fejlődésére. ...az európai oktatási rendszerek fejlődése már nem érhető meg, jövőbeli alakulása már nem jósolható meg az integráció hatásainak figyelmen kívül hagyásával.” (Halász, 2012:21). Amennyiben ezt a gondolatmenetet elfogadjuk érdemes azt is áttekinteni, hogy a 2021/27-30-ig terjedő időszakban melyek lehetnek azok az uniós oktatáspolitikai/képesséspolitikai eszközök, amelyek válságállóbbá teszik az európai társadalmakat és gazdaságokat.

Végezetül, hogy az itt kiválasztott eszközök dominánsak lesznek-e 2025/30-ig vagy továbbra is lassan halad majd kialakításuk (hiszen lényegében egyik sem új!) azt majd egy korabeli ex-post értékelés fogja megállapítani. Annyi bizonyosnak tűnik, hogy krízist tanulással lehet leküzdeni és egyetlen közösségi szakpolitikai terület céljait sem lehet megvalósítani a képessépolitika további erősítése nélkül.

Tanulástámogató eszközök

A modern, IKT-ra alapozott tanulástámogató eszközöknek ma már könyvtárnyi irodalma van. Kategorizálhatóak a tanulást magát támogató digitális eszközök és a tanuláshoz való hozzáférést, a „tanulásban tartást” elősegítő szakpolitikai eszközök is. A tanulási terek fizikai értelemben vett kiszélesedése a könyvnyomtatástól az internetre alapozott tudásmegosztásig ma már azzal jár, hogy az iskola, az egyetem, a művelődési ház, fizikai értelemben, mint épületek sokat veszítettek használati értékükből. Ahogyan számos munkakörben a távolról végzett munka, úgy a tanulásban az „iskola” falain kívül végzett tanulás, művelődés is mindennapos realitássá vált. A koronavírus járvány pontosan azt tette láthatóvá, hogy bár sokan kiszorultak a digitális/távolléti oktatásból, technológiai és módszertani értelemben a feladat megoldható a pedagógiai gyakorlatban. Az oktatáspolitikai területén, legalább is nemzetközi és uniós viszonylatokban, pedig régóta szakpolitikai kísérletezés (policy experimentation) tárgya a 18-19-20. századokban megszokott tömeges, lineáris, központilag szabályozott, jelenléti oktatástól történő elszakadás, a felvilágosult „nevelő-állam” (Németh, 2005) képének átalakítása, a rugalmas tanulási pályák hangsúlyozása.

Ebben az alfejezetben négy olyan tanulástámogató, alkalmazkodás-erősítő, vagy maradvány az eredeti szóhasználatnál, a reziliencia kialakítását támogató közösségi oktatáspolitikai eszközt veszünk sorra, amelyek mindegyike a reflektorfénybe került 2020-21-ben. Vagy azért mert társadalmi konzultációk folytak bevezetésükről, tartalmuk megújításáról, vagy azért mert fejlesztésüket fel szeretnék gyorsítani. Az itt kiválasztott eszközök: az egyéni tanulási számlák rendszere (Individual Learning Account: ILA, konzultáció 2021-ben volt)⁵, az előzetes tudás elismerése (validáció, konzultáció 2019-ben volt)⁶, és a mikro-tanúsítványok rendszere (micro-credential, konzultáció szintén 2021-ben volt)⁷. Végezetül az évtizedes fejlesztési időszakon túljutott ESCO, az európai foglalkozási és képzési kompetencia-jegyzék is bevetésre vár 2021-2022-től.

Ez a cikk alapvetően a felnőttkori tanulás, pályaépítés során hasznos uniós mobilitási eszközökről szól, de itt is fontos megemlíteni az egész életen át tartó tanulás megújított kulcskompetencia-rendszerét, mint a közösségi oktatáspolitikai alapját (Európai Tanács, 2018). A megújított kompetencialista politikai indoklása leírja, hogy „A szociális jogok európai pillére első alapelvként kimondja, hogy mindenkinek joga van a minőségi és oktatáshoz, képzéshez és az egész életen át tartó tanulóhoz annak érdekében, hogy a társadalomban való teljes körű részvételt és a munkaerőpiacon való sikeres átmenetet lehetővé tevő készségeket megőrizze és megszerezze.” Tehát a felnőttkori tanulás, a rugalmas reagálás alapozása gyermekkorban épül fel, vagy veszik el.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12876-A-felnettek-keszsegei-egyen-tanulasi-szaml-a-kepzesi-lehetosegek-elerhetoseget-segito-eszkoz_hu

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1939-Validation-of-non-formal-and-informal-learning-Evaluation/public-consultation_hu

⁷ https://ec.europa.eu/education/news/public-consultation-micro-credentials-launched_it

Az egyéni tanulási számlák (Individual Learning Account: ILA)

Az egyéni tanulási számlák (ILA) koncepciója üstökösként robbant be az európai és OECD nemzetközi oktatáspolitikába. Az egyéni tanulási számlák valójában egy olyan gyűjtőfogalom, amely mögött többféle szakmai megfontolás és tartalom is állhat (OECD, 2019b).

A gyűjtőfogalom az *egyéni tanulási rendszerek (ILS)*, amelyek egyéni jogosultságokat biztosítanak a különböző képzésekre. Ezek a rendszerek kiterjednek az egyéni tanulási számlákra, de más egyéni rendszerekre is. Az egyéni tanulási rendszerek három kategóriáját különböztetjük meg:

- *Az egyéni tanulási számlák (ILA)* olyan virtuális egyéni számlák, amelyekben a képzési jogok idővel felhalmozódnak. Hazai analógiában ld. a korábbi lakáspénztárak, vagy a mai babakötvény működését, amelyben a háztartás célzott megtakarításait az állam/ munkaadó kiegészítik. A felhasználási módozatok pedig kötöttek. Tehát csak akkor lehet a rajtuk összegyűjtött pénzt felhasználni, ha a képzés meg is valósul. Az egyéni tanulási számla egyetlen valódi példája a francia Compte Personnel de Formation (CPF)⁸, amely jelenleg jelentős reformon megy keresztül. A francia rendszer már össze van kötve a validációval (Validation des acquis de l'expérience: VAE).
- *Az egyéni megtakarítási számlák* valódi bankszámlák, amelyekben az egyének takaríthatnak meg képzési célokból. Itt szemben a francia CPF modellel, a megtakarítás nem veszik el a határidő lejártakor, hanem a fel nem használt források a magánszemély tulajdonában maradnak, és a rendszertől függően más célokra (pl. nyugdíj-előtakarékosság) is felhasználhatók. Ilyen rendszerekre példa a 2000 és 2009 között kipróbált learn\$ave⁹ Kanadában vagy az egész életen át tartó tanulási számlák az Egyesült Államokban).
- Végezetül a *képzési utalványok (voucher)* az egyének számára közvetlen támogatást nyújtanak képzési célokra, gyakran az egyén társfinanszírozásával. Ezek nem teszik lehetővé a jogok vagy források idővel történő felhalmozását. Ez az egyéni tanulási program leggyakrabban alkalmazott formája. Bár sok egyéni tanulási rendszert „egyéni tanulási számlának” neveznek, e rendszerek többsége valójában utalványként működik.

Az amerikai programok esetében öt cél között választva lehetett felhasználni a megtakarításokat (lakásfelújítás, tanulás, nyugdíjtakarékosság, lakásvásárlás, cégalapítás). Grinstein-Weiss és munkatársainak (2012) átfogó értékelése szerint az USA-ban összefoglaló néven egyéni fejlesztési számlának hívott megoldások (Individual Development Accounts), rövid három éves utánkövetéssel kevés pozitív eredményt mutattak ki. Izraeli kutatók (Feldman, 2018) egyenesen a neoliberális szociálpolitika termékének tekintik az egyéni fejlesztési számlák rendszerét és a jóléti államok lebontását elősegítő eszköznek írják le. Ebben a minőségében elégtelennek értékelik a szegénység csökkentésében, a felnőttkori tanúláshoz történő hozzáférés javításában megjelenő szerepüket.

Mindezen fenntartásokkal együttesen az Európai Bizottság a Képesség Agenda részeként tekint jelenleg az egyéni tanulási/megtakarítási számlák rendszerére, amelyeket mint szakpolitikai eszközöket terjesztetni kíván. A 2021 nyarán zárult konzultációban az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) már kritikusan fogalmazott; „Az ETUC fontosnak tartja, hogy az uniós kezdeményezés tágabb nézőpontot képviseljen, és a képzésekhez való hozzáférés jogának biztosítására, valamint a felnőttképzés és a munkavállalói képzés jobb finanszírozására összpontosítson, különböző pénzügyi eszközök és nem csak az egyéni tanulási számlák felhasználásával.”¹⁰

Az előzetes tudás elismerése (validáció)

A validáció/elismerés olyan több lépésből álló eljárás, amelynek során a hozott, azaz előzetesen megszerzett tudást – annak dokumentumokkal való bizonyítása, esetleg közvetlen értékelése alapján – az erre felhatalmazott személy vagy testület egy képesítés vagy képzési program követelményszunderjeivel összeveti. Az összevetés eredményétől függően a hozott tudást elismerik (kredit formájában beszámítják, egyes képzési követelmények formális teljesítése alól felmentést adnak) vagy

⁸ <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html>

⁹ <https://www.srdc.org/projects/learnave-Individual-Development-Accounts-Project-details.aspx>

¹⁰ <https://www.etuc.org/en/document/etucs-position-eu-initiative-individual-learning-accounts>

a szükséges mértékű megfelelés hiányában a kérelmet elutasítják. (OFI, 2009)¹¹ Bár a reáltudományokból származik, de a koronavírus okán is adja magát az összehasonlítás, ahol az uniós/nemzeti gyógyszerügynökségek bevizsgálják, validálják az új gyógyszereket, majd az eljárás eredményeként adnak ki használati engedélyt, vagy tagadják meg azt. Mint a vírus elleni küzdelemben láttuk egy-egy új oltóanyag kifejlesztése majd engedélyeztetése versenyfutás volt az idővel. Hasonló analógia okán lehet fontos az egyéni kompetenciák felmérése, validálása és elismerése is. Lényegében a validáció témaköre a formális tanulás térnyerésének eredménye, valamint a nemzetközi migráció növekedésével függ össze.

A validációs, azaz a felnőttek előzetes tudását (pontosabban kompetenciáit) beszámítani képes tanulásozttönző, -gyorsító rendszerek fontosabb szereplői és céljai jellemzően az alábbiak:

- *Felnőttek*: megszerzett (meglévő) tudásának elismertetése, a képzés időtartamának és költségének csökkentése – valamint amire a szerző nem tért ki – és/vagy gyorsabb munkaerőpiaci integráció a munkakörnek történő megfeleltetéssel;
- *Oktatási intézmény*: tanulói/résztvevői/hallgatói létszámának növelése új típusú hallgatói célcsoport megszólításán keresztül;
- *Munkaadók*: saját munkavállalók képzettségi szintjének növelése, a humán erőforrás fejlesztése;
- *Állam*: átláthatóbb, rugalmasabb, átjárhatóbb és költséghatékony képesítési rendszer kialakítása (Benkei-Kovács, 2017).

Villalba (2016) értékelése szerint az európai validációs dokumentumokban előkelő helyen szerepel az uniós polgár, az egyén igényeinek kielégítése, a felnőttkori pályakorrekció támogatása; „*Előfordulhat, hogy az egyén meg akarja határozni készségeit és kompetenciáit, hogy karriert váltson, de nem biztos, hogy teljes képesítést akar szerezni, mivel ez a váltás sokszor formálisan tanúsított képesítés megszerzése nélkül is lehetséges*” (Villalba, 2016). Összegzése szerint oktatáspolitikai, foglalkoztatáspolitikai szinten a validáció a(z tag)államok által működtetendő szolgáltatás, amely hozzásegíti a felnőtteket egy rugalmasabb pályafutáshoz. Azaz áttételesen jelent előnyt a munkaadók és végső soron az államok számára is, de célzását, felépítését tekintve alapvetően az egyéni igényekből építkezik.

Magyarországon a TÁMOP programozási időszakban a magyar felsőoktatásban jutott a legtovább a validáció/elismerés megvalósítása. Ugyanakkor a nemzetközi tapasztalatok alapján látszik, hogy jelentős szerepe az alacsonyabb iskolai, tanfolyami végzettségek teljes vagy részleges kiváltásánál van. Sokszor alkalmazzák hátrányos helyzetű csoportokkal (bevándorlók, korai iskolaelhagyók, a munkaerőpiacra hosszabb szünet után visszatérő csoportok) esetében.

A tagállamok többségében ma rendszerszinten nem, egyes alrendszerekben érhetőek el a validációs szolgáltatások. A skandináv együttműködés itt is kiemelten érdekes, amennyiben a validáció minőségbiztosítását már nem csak annak belső tartalma, de más mobilitási, oktatási támogató szolgáltatásokhoz (pl. pályaaorientáció/ karrier tanácsadás, képzési hitelek stb.) kapcsolódása szerint vizsgálják (Andersson, 2021). A validáció tehát, különösképpen további mobilitási eszközökkel kombinálva a rugalmasabb aktív életpálya-építés egyik támogató szolgáltatása lehet. Az Európai Bizottság ebben a megközelítésben kezdeményezi a validáció továbbfejlesztését, még inkább alkalmazását ott, ahol erre lehetőség van.

Mikro-tanúsítványok

A mikro-kreditpont/tanúsítványok olyan képesítés, amely egy rövid, átláthatóan értékelt kurzus vagy modul keretében megszerzett tanulási eredményeket igazolja. A mikro-tanúsítványok a helyszínen, online vagy vegyes formában is elvégezhetőek. E képesítések rugalmas jellege lehetővé teszi, hogy a tanulási lehetőségek a polgárok számára is megnyíljanak, beleértve a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat is. (Európai Bizottság, 2020a). A 2021 tavaszán lefolytatott közösségi konzultáció kiemelt célja egy közös uniós fogalom kialakítása volt. Minekután az eszköz már bekerült az Európai Oktatási Tér, az Európai Digitális Oktatási Menetrend és a közös Képességpolitika szakpolitikai

¹¹ <https://ofi.oh.gov.hu/tamop413/validaciolorol>

csomagokba¹² is feltehetőleg a 2021-2027/2030-as időszakban sokat fogunk találkozni ezzel a részben a mai napig tisztázatlan fogalommal.

Egy nemrégiben lezárult Erasmus+ kutatási projekt megfogalmazása szerint; „...*még mindig alig ismert vagy ködös kifejezés. Nagyon általános az a benyomás, hogy az oktatáspolitikai néhány szakértőtől eltekintve a legtöbb embernek nincs világos elképzelése, vagy nagyon kevés ismerete van arról, hogy mi is az mit jelenthet a mikro-tanúsítvány kifejezés.*” (Micro H, 2019). Egyes országok pl. Új-Zéland, a képzési keretrendszereikben is helyet adtak a mikro-tanúsítványoknak, mások kívánnak. Ugyanez a projekt egyenesen háromféle definíciót javasol:

- *egyéni tanulási tanúsítvány* (individual credential): amely az egyén tanulási eredményeit sorolja fel (learning outcomes);
- *mikro-tanúsítvány*: értelmezésükben ez egy tanulási alegységként értelmezhető, amely beszámítható egy teljes alapszak/ képzítés megszerzésénél;
- *rövid-távú tanulási programok* (SLP short learning programme): amely a felsőoktatásban az 5 és 30 ECTS, európai felsőoktatási kredit hosszúságú tanulmányokra lenne alkalmazható.

Gyakori probléma, hogy a felhasználói oldalon keverednek a validáció és a mikro-tanúsítványok fogalmi és ha a kormányok a hagyományos formális képzéseket finanszírozzák, akkor mi a helyzet a validáció és a mikro-tanúsítványok költségeivel?¹³ Ezek a költségek megint csak a háztartásokat és esetleg a vállalatokat terhelik majd.

Készségek/kompetenciák, képzések és foglalkozások európai osztályozási rendszere (ESCO)

Végezetül nem lenne teljes az áttekintés az ESCO mobilitási rendszer említése nélkül. Az előbb bemutatott mobilitás-támogató (uniós fogalomhasználatban a mobilitást támogató eszköz egyszerre szól a földrajzi, de a társadalmi, szakmai mobilitásokról is) eszközökkel szemben az ESCO egy taxonómia, amely azonban kilóg a 20. században megjelent korábbi taxonómiák sorából. Hiszen sem nem oktatási sem nem tisztán munkaügyi rendszer, hanem a kettő elegye, amely nagy közösségi kísérletként a foglalkozások és képzések között az egyéni kompetenciákon keresztül kísérel meg egyszerre támogatni a tanulási mobilitást és olajozni a munkaerőpiacot. Az ESCO közel évtizedes fejlesztéstörténetével ma a bizottsági kezdeményezések egyik építőköve (EB, 2019).

Célját tekintve az átlagpolgár szintjén is közérthetővé kívánja tenni az egyre több foglalkozásra/munkakörre és képzési kínálatra töredezett európai munka-, és képzési piacokat azáltal, hogy leegyszerűsítve a „Mit csinál?” kérdésre válaszolva a készségek és kompetenciák szintjére bontja vissza az összes, az EU-ban ma létező, foglalkozást, szakmát és idővel képzéseket is. Ilyen méretű (soknyelvű és nagy földrajzi kiterjedésű) hasonló oktatási pilotra még nemigen volt korábbi példa. Ugyanakkor 2021-ben az ESCO valódi hasznáról még semmit sem tudhatunk, hiszen annak folyamatos átvétele (mapping, referencing) még zajlik a tagállamokban. Az pedig, hogy az uniós (Eures, Europass) közvetítésekben kötelező lesz az alkalmazása az Eures, Europass estszámok alapján még nem tesz költséghatékonyá egy ekkora projektet. Megérte-e egy ilyen gigantikus innovációs vállalkozásba fektetni más alternatívák helyett? Erre is a 2030-ig épülő Európai Oktatási Tér 2027/30 megvalósítása után következő értékelésekből kapunk majd válaszokat.

Összegzés

Ebben a cikkben számos további mobilitás-támogató szakpolitikai eszközről nem szóltunk (pl. a felsőoktatás vagy a szakképzés keretei között működő fejlesztésekről, az Europass megújításáról stb.), a felsorolás tehát közel sem lett teljes. Nem is ez volt a cikk szándéka, hanem az, hogy a pandémia után következő újrainításban, vagy csiki-csuki (eredetileg: hammer and dance: kalapács és tánc a járványkezelésben), nyitás-zárás időszakában a tanulás és munka minden alterületén alkalmazható eszközökről essen szó. A most következő évtizedekben a 19-20. századokban kialakult és általánosság

¹² https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en

¹³ <https://wonkhe.com/blogs/micro-credentials-big-problems/>

vált bér munka társadalma és az ehhez kapcsolódó oktatási rendszerek is erős átformáló hatásoknak lesznek kitéve. A CEDEFOP (2021) friss kutatása már a mikro-munkásokkal foglalkozik, akik munkájuk során mikro-tanulnak a platform gazdaságban. A mikromunkások (és az online szabadúszók) a legtöbb készségüket még azelőtt fejlesztik ki, hogy a részt vállalnának a tömeges, apró munkafolyamatokra bontott kiszervezett munkafeladatott ellátásában. Angol nyelven ezt a jelenséget hívják crowdworking-nek, azaz a munkafeladatok elvégzése nagyszámú ember által, akik mindannyian kis mennyiségű munkával járulnak hozzá a munkához. Az ilyen típusú munkaerőpiacokon kétségkívül másféle módon kell a tanuláshoz és munkavégzéshez hozzáállni, mivel a „just-in-time”, lean menedzsment típusú munka és tanulásszervezési megoldások alig hagynak időt az előzetes felkészülésre. Minden tudás és munka azonnal kell, a megbízó nem fizeti meg a tudástöke felhalmozódását, de használja azt.

Az Európai Unió innovációs ciklusai mai tempóval mérve rendkívül lassúak és központosítottak (vö. az ESCO fejlesztése több mint egy évtizede zajlik és még nincsen késztermék). Ugyanakkor a most a járványidőszakban meghirdetett szakpolitikai célok ismét rendkívül ambiciózusok, ahogyan ezt 2000-ben a Lisszaboni Célok megfogalmazásakor is láthattuk. Akkor a részleges nem teljesítést a 2008-2009-es gazdasági válság számlájára írták.

Hét év egy társadalom életében rövidke időszak de, az egyén életében az aktív pályafutásának negyede. Nyitott kérdés, hogy egy szakmailag helyesnek tűnő helyzetértékelésre adott szakpolitikai válaszok milyen ütemezésű termékfejlesztésekkel kapcsolódnak majd össze ebben a rövid évtizedben. S ami a leginkább fontos kérdés, hogy kinek, kiknek az ellenállóképességét fejlesztik majd ezek az eszközök?

Felhasznált szakirodalom

- Andersson, P. (2021): Quality in validation from a Nordic perspective. *European Journal of Education*, 00, 1–11, old. <https://doi.org/10.1111/ejed.12463>
- Bankes, S. (2010): *Robustness, adaptivity, and resiliency analysis*. Association for the Advancement of Artificial Intelligence, Papers from Fall Symposium. <http://www.aaai.org/ocs/index.php/FSS/FSS10/paper/view/2242/2643>.
- Benkei-Kovács Balázs (2017): Validáció és felnőttkori tanulás - A validációról való gondolkodás metamorfózisai Európában és Magyarországon, *Opus et Educatio* 4(4) 476-485 http://opuseteducatio.hu/public/oepp/OpEE_201704.pdf
- Bertalanffy, von Ludwig (1968): *General System Theory*. Foundation. Development. Applications. George Braziller. New York https://monoskop.org/images/7/77/Von_Bertalanffy_Ludwig_General_System_Theory_1968.pdf
- Capano, G., Woo, J.J. (2017): Resilience and robustness in policy design: a critical appraisal. *Policy Sci* 50, 399–426. <https://doi.org/10.1007/s11077-016-9273-x>
- Cedefop (2021): Skill development in the platform economy: comparing microwork and online freelancing. Luxembourg: Publications Office of the European Union. *Cedefop research paper*; No 81. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/592284>
- Duchek, S. (2020): Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Bus Res* 13, 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- Európai Tanács (2021a): *Uniós válasz a koronavírus okozta Covid19-világjárványra*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/coronavirus/>
- Európai Tanács (2021b): *Portói Nyilatkozat 2021. május 8*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
- Európai Tanács (2018): *COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning*. Brussels. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)

- Európai Bizottság (2021): *Skills for Industry 2030*, Konferencia, 2021. június 29-30. <https://skills4industry.eu/>
- Európai Bizottság (2020a): *A European approach to micro-credentials. Output of the Micro-credentials higher education consultation group: final report* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a939850-6c18-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>
- Európai Bizottság (2020b): *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on achieving the European Education Area by 2025* {SWD(2020) 212 final <https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/communication-european-education-area.pdf>
- Európai Bizottság (2019): *ESCO handbook*. Brussels. <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24>
- Európai Bizottság (2015): *Adult Learners in Digital Learning Environments*. Bertelsmann Stiftung - Ecorys. Brussels. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/adult-learners-digital-learning-environments-eu-study-published>
- Európai Bizottság (2016): *European Skills Agenda*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság (2017): *A szociális jogok európai pillére. Luxembourg*. ISBN 978-92-79-74099-2 doi:10.2792/115709 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf
- Eurofound/Helen Burke (2021): *Living and working in Europe*. Publications Office of the European Union. Luxembourg https://skills4industry.eu/sites/default/files/2021-05/Eurofound_2021_Living%20and%20Working%20in%20Europe%202020.pdf
- Eurostat (2021): *Number of new coronavirus (COVID-19) deaths in Europe since February 2020* <https://www.statista.com/statistics/1102288/coronavirus-deaths-development-europe/>
- ETUC (2021): *ETUC's position on an EU initiative on Individual Learning Accounts*. Adopted at the Executive Committee Meeting of 3-4 June 2021 <https://www.etuc.org/en/document/etucs-position-eu-initiative-individual-learning-accounts>
- Feldman, G. (2018): Saving from poverty: A critical review of Individual Development Accounts. *Critical Social Policy*. 2018;38(2):181-200. doi:10.1177/0261018317695451
- Grinstein-Weiss, M. – Sherranden, M. – Rohe, W. – Gale, W. – Schreiner, M. – Key, C (2012): *Long-term Follow-up of Individual Development Accounts: Evidence from the ADD Experiment*, The University of North Carolina at Chapel Hill. Centre for Social Development. USA <https://core.ac.uk/download/pdf/233215154.pdf>
- Halász Gábor (2012): *Az oktatás az Európai Unióban*. ÚMK. Budapest
- OECD (2021): *Employment Outlook 2021. Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. Paris [iLibrary|doi: 10.1787/5a700c4b-en](https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en)
- OECD (2019a): *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.
- OECD (2019b): *Individual Learning Accounts: Design is key for success*. Paris <https://www.oecd.org/els/emp/individual-learning-accounts.pdf>
- OECD (2019c.) *Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning*. Paris <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- Jacobson, Gerald F. (1979) Crisis-Oriented Therapy, *Psychiatric Clinics of North America*, Volume 2, Issue 1, Pages 39-54, ISSN 0193-953X, [https://doi.org/10.1016/S0193-953X\(18\)31023-2](https://doi.org/10.1016/S0193-953X(18)31023-2)
- Jiuping Xu, Ziqi Wang, Feng Shen, Chi Ouyang, Yan Tu, (2016): Natural disasters and social conflict: A systematic literature review, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, Volume 17, Pages 38-48, ISSN 2212-4209, <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2016.04.001>

-
- Lang, D. (2005): *Can the Danish model of „flexicurity” be a matrix for the reform of European labour markets?* 1-19 old. https://www.boeckler.de/pdf/v_2005_10_28_lang.pdf
 - Leickie, N. – Shek-Wai Hui, T. – Tattrie, D. – Robson, J. – Voyer, J-P. (2009) Individual Development Accounts Project. Final Report. *Human Resources and Skills Development Canada*. Ottawa https://www.srdc.org/media/10161/learnSave_final_EN.pdf
 - McKinsey Global Institute (2021): *The future of work after COVID-19*. February 18, 2021 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
 - Micro H (2019): *Briefing Paper on the Award, Recognition, Portability and Accreditation of Micro-Credentials: an Investigation through Interviews with Key Stakeholders & Decision Makers*. Erasmus+ project. Co-ordinators: Fondazione Politecnico di Milano (FPM - Italy), Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW - Germany) <https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2019/12/WP3-Interviews-with-Key-Stakeholders-Decision-Makers-Overall-Summary-Report.pdf>
 - Németh András (2005): A modern magyar iskolarendszer kialakulása a nemzetközi intézményfejlődési és recepciós folyamatok tükrében. *ISKOLAKULTÚRA*: 15 (9) 50-70. old. <http://real.mtak.hu/36368/1/2005-9.pdf>
 - Rochat, Shékina – Masdonati, Jonas – Dauwalder, Jean-Pierre (2017): Determining Career Resilience K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer. DOI:[10.1007/978-3-319-66954-0_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_8), https://www.researchgate.net/publication/321536160_Determining_Career_Resilience
 - Urbán Nóra – Kovács László (2016): A pszichológiai reziliencia, mint integrált alkalmazkodó rendszer. *Honvédtörvos* (68) 3-4, 43-50 old. <http://real.mtak.hu/88778/1/A%20pszichol%C3%B3giai%20reziliencia%2C%20mint%20integr%C3%A1lt%20alkalmazkod%C3%B3%20rendszer.pdf>
 - Villalba, E. (2016): The Council Recommendation on validation of non-formal and informal learning: implications for mobility. *Journal of International Mobility* 2016/1 (No 4) 9-24 old. <https://www.cairn-int.info/journal-of-international-mobility-2016-1-page-9.htm?WT.tsrc=cairnPdf>
 - World Economic Forum: WEF (2019): *We need a reskilling revolution. Here's how to make it happen*. <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/skills-jobs-investing-in-people-inclusive-growth/>.