

1. FEJEZET

AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS GLOBÁLIS REFERENCIA-KERETRENDSZERE: A TANULÁSI EREDMÉNYEK ÖSSZEHOSONLÍTÁSÁNAK ÉS ELISMERÉSÉNEK ESZKÖZE

John Hart független szakértő és Borhene Chakroun, UNESCO

Összefoglalás

A 2012-ben rendezett Harmadik Nemzetközi Műszaki és Szakképzési Kongresszus ajánlásai nyomán az ENSZ Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezete (UNESCO) szakértők, nemzetközi partnerek és regionális szervezetek bevonásával ellenőrzi a regionális képesítési keretrendszereket,¹ hogy a képzések nemzetközi elismerésének megkönnyítése érdekében globális referencia-keretrendszert dolgozzanak ki.² A fejezet bemutatja az e cél elérése érdekében létrehozott eszköz kialakításának folyamatát. A globális képesítési keretrendszer formailag egy digitális színterítőeszköz (a GKRR-app), amely egy képzés, bizonyítvány vagy egyéb eredmény specifikációját vagy leírását standardizált profillá alakítja át, amely támogatja a nemzetközi összehasonlítást és elismerést. A fejezet leírja továbbá a GKRR próbaalkalmazásának tervét. Mindennek az a célja, hogy a képességek és képzések határokon belüli és határokon átnyúló elismerése jobb, méltányosabb és átláthatóbb legyen.

1.1. Bevezetés és háttér

2014 óta több jelentés és szakcikk (Chakroun, 2013; Keevy–Chakroun, 2015; Chakroun–Ananiadou, 2017) számolt be a tanulási eredmények globális referenciaszintjei kidolgozásának munkálatairól. A globális képesítési keretrendszerrel való munka a 2012-ben Sanghajban rendezett Harmadik Nemzetközi Műszaki és Szakképzési Kongresszus egyik ajánlásának nyomán kezdődött el. A kongresszus eredményeként született úgynevezett sanghaji konszenzus kilenc hosszú távú ajánlást fogalmazott meg, amelyek célja, hogy a műszaki és szakképzés (TVET) szerepe és minősége világviszonylatban javuljon. Az egyik ajánlás felhívta az UNESCO-t, hogy „határozzon meg globális képesítési

referencia-keretrendszert a TVET-képzések nemzetközi összehasonlíthatóságának és elismerésének megkönnyítése érdekében” (UNESCO, 2012, 6).

A sanghaji konszenzus előtti és utáni évtizedben három globális tényező kombinációja tette sürgetővé ezt a felhívást: a világban erősödő migrációs folyamatok, a munkaerőpiac fokozódó globalizációja, valamint az oktatás és képzés nemzetközivé válása. Az utóbbi időből származó ENSZ-adatok (UN, 2017) szerint mintegy 258 millióan élnek a születési országuktól eltérő országban, és számuk 2000 óta 49%-kal nőtt. Az emberek számos oknál fogva választják a migrációt: munkát keresnek vagy munkát vállalnak; tanulnak; közelebb akarnak lenni a családjukhoz, a barátaikhoz; olyan életmód részesei akarnak lenni, amely közelebb áll a vágyaikhoz vagy értékrendjükhöz; menekülnek az elnyomás, üldözés, terror elől. Bármilyen legyen is a migráció oka, legtöbbször számára fontos, hogy képességeiket – bármilyen is azok formája – elismerjék, hogy ezáltal munkához jussanak, vagy tanuláshoz, képzéshez férjenek hozzá. Az elismerés történhet a nemzeti oktatási rendszer keretében vagy a munkaadó által és/vagy egy foglalkozási ágazaton belül. A migráció növekedése miatt szükség lett olyan mechanizmusokra és egyezményekre, amelyek segítik mind az elismerést kérelmezőket, mind pedig azokat, akik a kérelmek nyomán munkát adnak vagy továbbtanulási lehetőséget biztosítanak a kérelmezőknek.

Az ENSZ-tagállamok 2018. július 13-án véglegesítették a biztonságos, rendezett és szabályos migrációról szóló határozatot, amelyet 2018. december 19-én fogadtak el. A tagállamok felismerték, hogy globális képességpartnerségre van szükség, ezért a 18. számú cél a képességek fejlesztésébe való befektetésről, illetve a képzések és kompetenciák elismerésének megkönnyítéséről szól. Felhívja a tagállamokat, hogy „az országok között építsenek ki globális képességpartnerségeket, amelyek erősítik a nemzeti

¹ Itt a regionális képesítési keretrendszeren a több ország nemzeti képesítési keretrendszerét összefogó vagy azok között megfeleltetési hidat képező keretrendszert értik. Az Európai Képesítési Keretrendszer mellett ilyen például a karibi egionális keretrendszer (a CARICOM), a dél-afrikai országok keretrendszere (a SADCQF) vagy a délkelet-ázsiai keretrendszer (az ASEAN). (a szerk.)

² A fordító megjegyzése: A magyar szakirodalomban a *world reference levels* (WRL) terminusnak még nincs megszilárdult megfelelője. Jelentése: globális képesítési referencia-keretrendszer, vagy rövidebben: globális képesítési keretrendszer. A *WRL tool* fordítására a már elterjedt EKRR és NKKR mintájára a GKRR rövidítést használjuk.

hatóságok és más érintett szereplők, például a magánszektor és a szakszervezetek képzési kapacitáit, továbbá előmozdítják a dolgozók képességfejlesztését a származási országban és a migránsokét a célországban, hogy a képzésekben tanulók minden részt vevő ország munkaerőpiacán foglalkoztathatók legyenek” (UNGA, 2019, 26–27). Ez a célkitűzés reflektál az ENSZ 4. és 8. fenntartható fejlődési céljára: „Átfogó és igazságos minőségi oktatás megteremtése és egész életen át folytatott tanulmányok lehetőségének létrehozása mindenki számára” (4. cél), valamint „Hosszan tartó, átfogó és fenntartható gazdasági növekedés létrehozása, teljes és eredményes foglalkoztatás, valamint méltó munka biztosítása mindenki számára” (8. cél).

A mai világban a migráció egyik oka lehet, hogy a munkaadók kihasználják, hogy a határokon túlnyúlva viszonylag könnyen tudnak az általuk keresett képességekkel rendelkező munkaerőt szerezni. De minél távolabbi országokból toboroznak munkavállalókat, annál inkább szükséges, hogy ismerjék a nemzeti képzési rendszereket. A nemzetközivé vált munkaerőpiac is táplálja az igényt a különböző rendszerekben szerzett képesítések, bizonyítványok és egyéb tanulási eredmények összehasonlításának új módozatai iránt.

A határokon átnyúló tanulás világjelenség. Napjainkban nemcsak az emberek és az állások, hanem a tanulmányi és képzési programok, valamint az oktatási és képzőintézmények is mobilisak nemzetközileg. A megnövekedett mobilitás szükségessé teszi a tanulási eredmények tisztességes és érvényes elismerését nemzeti, regionális és nemzetközi szinten. A migránsok azonban, bármilyen szintű képesítéssel rendelkeznek is, gyakran védtelenek a munkaerőpiaci kizsákmányolással szemben. Különösen igaz ez a közép- és alsóbb szintű képesítéssel rendelkezőkre. A munkaerőpiaci integráció és a szakmai előmenetel lehetősége alapvetően szükséges tényezők a termelékenység növekedése, a társadalmi kohézió és a fenntarthatóság erősítése érdekében. Az elismert képességek és képesítések a migránsok integrációjának eszközei lehetnek; ahhoz, hogy ennek potenciális hasznát és előnyeit élvezni lehessen, el kell ismerni, meg kell becsülni és tovább kell fejleszteni a migráció előtt és után szerzett ismereteket és képesítéseket, mind a származási, mind a célországban.

Az erősödő digitalizáció szintén hatott a globális képzési keretrendszerrel kapcsolatos munkára. A

jövőbeli fejlesztéseknek legalább két területet kell számításba venniük: (i) az új típusú digitális tanúsítványok, például nyitott és online igazolások (digitális badge-ek) megjelenését, valamint (ii) magának az elismerési folyamatnak a minőségét és átláthatóságát javító digitális technológiákat (Keevy–Chakroun, 2018).

1.2. A globális képzési keretrendszer kidolgozása

Számos folyamatot dolgoztak és dolgoznak ki a képesítések és bizonyítványok határokon átnyúló összevetésére, egyeztetésére és megfeleltetésére. Az UNESCO GKRR-t fejlesztett ki, amely támogatja és kiegészíti e folyamatokat. Az eszköz az elismerést igénylő személyek, a munkaerő-felnevők és „kapuőrök” (például a képesítések értékelésével foglalkozó szakemberek és nemzeti ekvivalenciahatóságok) igényeit egyaránt kielégíti.

Bár a globális képzési keretrendszer kialakítása iránti igény leginkább a szakképzés oldaláról jelentkezett, amint az a sanghaji konszenzus ajánlásaiban is megfogalmazódott (UNESCO, 2012), az a döntés született, hogy a munkálatok ne korlátozódjanak a TVET-szintekre. A döntés azon az érven alapult, hogy a szintdeskriptorokat az élethosszig tartó tanulás jegyében az oktatás és képzés minden szintjén és szektorában alkalmazzák, így a globális képzési keretrendszer még szélesebb körben lesz használható. A globális képzési keretrendszer olyan közvetítő nyelvet jelent, amely nemcsak a műszaki és szakképzésben szerzett képesítésekkel és bizonyítványokkal, hanem az általános és az egyetemi szintű képzésekkel, valamint a kevésbé formális keretek között elért tanulási eredményekkel, sőt munkaköri leírásokkal és tanulási programok bemeneti követelményeivel kapcsolatban is használható.

A GKRR a tanulási eredményeket leíró állítások együttesét³ standardizált jelentéssé (*report*) fordítja le, világszerte felismerhető koncepcionális szerkezetben. Alkalmazható bármilyen képesítés és bizonyítvány,⁴ a tanulási eredményeket leíró más jelentős állítások, például szintdeskriptorok, foglalkozási standardok, képzési programok, illetve ezek felvételi követelményei, munkaköri leírások, bármilyen szintű és típusú munkaügyi szerephez kapcsolódó személyi specifikációk esetében. A GKRR egyik előnye, hogy mivel a közvetítő nyelvre fordít, nem szükséges megváltoztatni vagy

képességekhez és készségekhez vagy egy tanulási program bemeneti követelményeihez.

⁴ Ez egyre gyakrabban az elért teljesítmény vagy eredmények online módon hozzáférhető rögzítését jelenti, amely újabban lehet digitális igazolás (*badge*), nanofokozat, mikrobizonyítvány, webigazolás, minifokozat vagy nyitott igazolás (*open badge*).

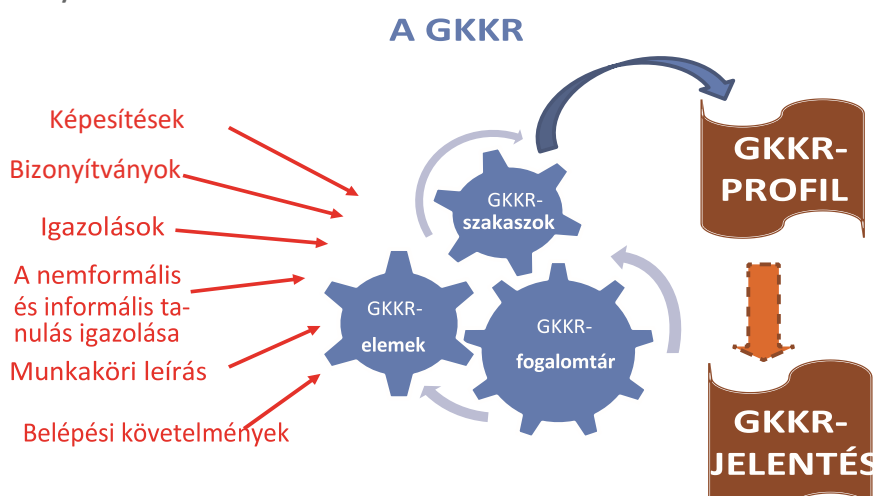
³ A *tanulási eredményt leíró állítások* formális kijelentések arra vonatkozóan, hogy az egyén egy tanulási folyamat befejezésekor mit tud, és mit képes elvégezni, hogy tudását demonstrálja. Kapcsolódhatnak a képesítéssel vagy bizonyítvánnyal mérhető eredményekhez, egy munkaköri leírásban szereplő alapvető

bármivel összehangolni a képesítést, bizonyítványt vagy tanulási eredményeket. Ahogyan az **1.1 ábrán** látható, ez azt jelenti, hogy az eszköz bármilyen képesítés, bizonyítvány és eredmények összességét képes feldolgozni. Semmilyen formai vagy tartalmi változtatás nem szükséges, az eredmény pedig egy standardizált profil és jelentés, amely összevethető a globális képesítési keretrendszerből származó bármely más jelentéssel (*report*) vagy profillal.

A GKCR-t az UNESCO által 2015-ben felállított nemzetközi szakértői csoport segítségével fejlesztették ki. A szakértői csoportot az alábbi elvek szerint alakították ki – ezek egyben a globális képesítési keretrendszer és a GKCR alapelvei is:

6. A GKCR a felhasználó által megadott képesítés, bizonyítvány vagy más eredményhalmaz specifikációjából vagy leírásából állítson elő standardizált analitikus jelentést, amely támogatja a nemzetközi összehasonlítást és elismerést.
7. A standardizált jelentések egyesítsék a tényszerű információt, a professzionális megítélést és az annak alapjául szolgáló bizonyítékokat.

1.1. ábra: A GKCR-folyamat



Forrás: a szerzők

1. A globális képesítési keretrendszer segítse elő, hogy az érintettek világszerte össze tudják hasonlítani az élethosszig tartó tanulás eredményeit, és meg tudjanak állapodni a képesítések és bizonyítványok elismerését illetően.
2. A globális képesítési keretrendszert a világon működő képesítési és egyéb eredményeket leíró keretrendszerekkel összefüggésben kell tudni használni – ezeknek más-más a céljuk, eltérő számú és formájú szintekből állnak, és a szintek meghatározásának is eltérő a megközelítése.
3. A globális képesítési keretrendszer eszköz legyen; ne másolja és ne helyettesítse a meglévő nemzeti és regionális képesítési keretrendszereket, de ezekre épüljön.
4. A GKCR maga ne működjön önálló képesítési keretrendszerként.
5. A globális képesítési keretrendszer írja le a képesítési keretrendszerekben és más hasonló struktúrákban
8. Formájukat tekintve legyenek viszonylag részletesek, de könnyen generálhatók.
9. A globális képesítési keretrendszer előállítására elsősorban digitális, de analóg (papíralapú) változat is készülhessen.

A munka eredménye a GKCR, amely két formában létezik: digitális színtezőeszközként (GKCR-app) és papíralapú back-up eszközként. A GKCR grafikus profilt készít, amely bármilyen eredményhalmazt globális referenciaszintek szerint kódol át, majd részletes jelentést készít bármely, minőségbiztosított értékelés alapján megszerzett képesítésről vagy bizonyítványról. A profil és a jelentés nyolc előmeneteli szakaszból és tizenegy képességelemből áll, és pontosan definiált, kereszthivatkozásokkal ellátott fogalmakat tartalmazó fogalomtár egészíti ki. A globális képesítési keretrendszer három összetevőjét (szakaszok, elemek és fogalomtár) úgy tervezték meg, hogy elősegítsék a világos kommunikációt a különböző országokban és

ágazatokban lévő érdekeltek között, akiknek közös érdekük a tanulási eredmények megértése és elfogadása. A következő alfejezetekben bemutatjuk a globális képesítési keretrendszer három alkotórészét és magát a digitális eszközt. A fejezet végén a GKRR különböző kontextusokban tervezett próbaalkalmazásáról írunk néhány zárógondolatot.

1.3. A GKRR

A nemzeti hatóságok, odaítélő szervek, oktatási intézmények és munkáltatók a különféle rendszerekben kibocsátott képesítések, bizonyítványok és a tanulási eredmények egyéb tanúsításának egyre szélesebb és változatosabb skálájával szembesülnek. A GKRR hozzáférhető lehetőséget kínál arra, hogy a képesítések, bizonyítványok, illetve a tanulás és a munka sokféle szektorában szerzett egyéb kimenetek különböző keretrendszereit közös és megosztható kifejezésekre fordítja le. Az elismerés és ekvivalencia nagyobb kérdéseit kisebb elemekre és indikátorokra bontja, és ezek alapján végigvezeti a felhasználót a GKRR-profil és -jelentés elkészítésének lépésein, mégpedig úgy, hogy a felhasználó közben mind az inputokat, mind az outputokat vezérelni tudja. Az elismerésről döntést hozó szerv ezután megvizsgálja és elfogadja, tovább vizsgálja vagy elutasítja az outputokat.

1.3.1 Szintezés

A GKRR a képesítések, bizonyítványok és egyéb tanulási eredmények besorolásakor a kimenetalapú keretrendszerek közös tulajdonságaira épít. Első látásra úgy tűnhet, a GKRR mindössze egy ambiciózusabb képesítési keretrendszer, ám számos fontos általános és specifikus szempontból jelentősen eltér a képesítéseket, bizonyítványokat és kompetenciákat leíró keretrendszerektől.

A GKRR információspektrumot hoz létre arról, hogy egy adott képesítés, bizonyítvány vagy más eredményhalmazt leíró állítás hogyan viszonyul egy sor képességelemhez. Az elemek különböző kombinációi meghatározzák, mire van szükség például egy pozíció betöltéséhez vagy a tanulmányok folytatásához. Az eszköz minden elemet a profilírozott képesítéshez, bizonyítványhoz vagy más kimenethez képest a fejlődés egy bizonyos stádiumában lévőként rögzít, vagy „nem teljesen releváns” jelzéssel lát el. Így az egyes

képesítések, bizonyítványok vagy kompetenciák megfoghatóbbak, informatívabbak és részletesebbek, mint általában, amikor az összehasonlítás csupán a keretrendszer szintjein alapul. Csökken a *legjobb illeszkedés (best fit)* iránti igény,⁵ az eredményeket nem kell átlagolni. Ez a módszer viszonylag részletes és széles körű képet ad a vizsgált képesítésről, bizonyítványról vagy kompetenciáról. A leíráshoz használt standardizált fogalmak a GKRR-felhasználók közössége számára könnyen érthetőek, és egyszerűen hozzárendelhetők bármely keretrendszer bármilyen számú szintjéhez.

Egy kutatásból⁶, amely sok különféle keretrendszert vizsgált meg, az derült ki, hogy az alkalmazhatóság javítása érdekében korlátozni kell a globális referenciaszintek számát. Az alábbi négy átfogó szintet határozták meg:

- Az **A szint** a modern társadalomban, a tanulás és a munka területén támasztott alapvető elvárásoktól (funkcionális írni-olvasni tudás, számolási készség, infokommunikációs technológia alkalmazása, általános tudás) az alapvető tanulmányokhoz és egyszerű munkahelyi szerepekhez kapcsolódó képességeig terjed.
- A **B szint** a tipikusan a tankötelezettség végére elérendő tanulási eredményektől a felsőfokú vagy felsőoktatási tanulmányokba való belépéshez meghatározott tanulmányi fogalmakig, valamint a munkahelyi rutinfeladatok viszonylag önálló végrehajtásától a szakmunkás és felügyelői szerepek ellátásához szükséges képességeig terjed.
- A **C szintet** az alapszintű (első ciklusú) felsőfokú vagy felsőoktatási tanulmányok folytatásához, illetve a paraprofessionális vagy a munkahelyen betöltött kezdő diplomás, szakértői és vezetői szerephez szükséges képességek jellemzik.
- A **D szintet** a magas szintű szellemi és foglalkozási képességek jellemzik. Idetartoznak a felsőoktatás második és harmadik ciklusában meghatározott, valamint a kiterjedt és/vagy stratégiai feladatokat önállóan ellátó szakemberek, technológusok, elemzők tevékenységéhez szükséges kimeneti képességek.

Mivel ezek nagy mélységű szintek, a struktúrába beépítették a szinteken belüli előrehaladást: mindegyiken belül meghatároztak alacsonyabb és magasabb fejlettségi szakaszt. Így nyolc globális referenciaszint adódik: A1 és A2, B1 és B2, C1 és C2, D1

⁵ A *best fit* a képesítési keretrendszerek egyik legfontosabb működési elve. Arra utal, hogy egy képesítést ahhoz a szinthez kell sorolni, amelyhez annak leíró jellemzői (tudás, képesség, egyéb kompetencia deskriptorai) alapján a legjobban illeszkedik (*a szerk.*).

⁶ A vizsgált keretrendszerek közt voltak nemzeti, regionális és ágazati képesítési keretrendszerek, kompetencia-keretrendszerek, specifikus foglalkozásokhoz szükséges tudást és képességeket leíró

keretrendszerek, munkakör-értékelési rendszerek, foglalkozási információs/pályaválasztási keretrendszerek, a Képességek és kompetenciák európai szótára (DISCO), a Készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozása (ESCO), továbbá az oktatás (ISCED), valamint a foglalkozások (ISCO) nemzetközi osztályozási rendszere.

és D2. Mindegyik szakaszpárban megtalálhatók a szintre jellemző képességek, de a szakaszok a szinthez tartozó közös tulajdonságokban jelentős minőségi, kiterjedésbeli és állapotbeli különbségeket azonosítanak.

1.3.2 A szinteket meghatározó kritikus tényezők

A GKRR tizenegy képesség-összetevő alapján a képzésekről, bizonyítványokról és egyéb kimeneti halmazokról grafikus profilt és strukturált jelentést állít elő. Az összetevők, amelyeket az egyes szinteket meghatározó, összekapcsolódó fogalmakból szűr le, megmutatják, hogy a képzéshez, tanuláshoz és foglalkoztatáshoz kapcsolódó különféle keretrendszerekben hol történhet fejlődés. Ezeket ebben a fejezetben *kritikus tényezők*nek nevezzük. Meghatározásukhoz először egy sor képzési keretrendszer szintdeskriptorait elemezték, és azonosították a leggyakrabban használt tényezőket; majd az alkalmazhatóság körének szélesítése érdekében az eredményt összevetették más hasonló struktúrákkal. Az első elemzésorozat eredménye több mint húsz tényező volt.⁷

Az elemzés második körében jobban összpontosítottak egy-egy keretrendszeren belül a szintek közötti progressziót leíró deskriptorokra. Ennek eredményeképpen a kritikus tényezők számát tizenegyre csökkentették. A tizenegy kritikus tényező a következő:

- a tanulmányi és foglalkozási tevékenységek jellege és tartalma;
- tudás, hozzáértés;
- képességek, eljárások;
- egyedi kommunikációs készségek;
- adatok megkeresése és felhasználása;
- problémamegoldás, kutatás;
- az e tevékenységekért érzett felelősség;
- csapatmunka;
- a teljesítmény folyamatos figyelemmel kísérése a minőség fenntartása vagy javítása érdekében;
- értékekhez kapcsolódó cselekvés;
- a tevékenységek kontextusa.

A globális képesítési referencia-keretrendszer képességeleit ezen összetevők alapján dolgozták ki.

1.3.3 A fejlődés szervezőstruktúrája a globális képesítési keretrendszerben

A kritikus tényezők nagyon változatos sorrendben jelennek meg a keretrendszerekben és hasonló struktúrákban, attól függően, hogy a deskriptorok tanulás- vagy teljesítményorientáltak-e: a tanulóorientált keretrendszereknél általában az ismeretek állnak az első helyen, a teljesítményorientált rendszereknél pedig a tevékenységek vagy kontextusok. A globális képesítési keretrendszer céljára olyan semleges elrendezést kellett találni, amely általánosabb gondolkodásmódot tükröz a képességekről és a fejlődésről. Ezért a következő lépés a közös tényezők új, e különböző nézőpontokat összefogó szervezőrendszerbe illesztése volt.

A globális képesítési keretrendszer céljával és alapelveivel összhangban a választott taxonómiai rendszernek mindenfajta tanulási, szociális és foglalkozási kimenetre alkalmazhatónak kell lennie, függetlenül attól, hogy azt formális, nemformális vagy informális tanulás keretében érték-e el. Emellett világosan kapcsolódnia kell a közös tanulmányi és foglalkozási szintekhez vagy fejlődési szakaszokhoz, mégpedig olyan formában, amely láthatóan kapcsolódik a felhasználók mindennapi érdekeihez. A várható felhasználói kört tekintve a rendszerezésnek kellőképpen rugalmasnak kell lennie, hogy az ágazati igényekhez alkalmazkodhasson, de elég szilárdnak is, hogy az ágazatok között a közös identitás fennmaradjon.

Keevy és Chakroun (2015) ajánlásai nyomán elvégezték a tanulás és a tanulási eredmények klasszikus taxonómiáinak, így Bloom (1956), Anderson és Krathwohl (2001), Biggs és Collis (1982), valamint Dreyfus és Dreyfus (1986) műveinek vizsgálatát. Marzano és Kendall (2007), valamint Denning és Flores (2016) munkáját szintén figyelembe vették. A vizsgálatból kiderült, hogy bár ezek az osztályozási rendszerek hasznosak, mivel bizonyítékokat szolgáltatnak a megértés és a képességek különböző fajtái elsajátításának terén tett bizonyosfajta előrehaladás mibenlétéről, egyik sem fedi le a globális képesítési keretrendszer valamennyi igényét.

Általában véve elmondható, hogy ezek a taxonómiák a tanulásban elért fejlődés értelmezésére koncentrálnak,

⁷ A képesítési keretrendszerekben a tényezőket általában átfogó kategóriákba csoportosítják, például *ismeretek, képességek, szorgalom, gyakorlat, szerep, kontextus, felelősség, önállóság, vezetői készségek, szociális készségek, életviteli készségek*. A gyakran használt *ismeretek, készségek és képességek* formula ezt a sokféle kategóriát jelenti, de ez a megfogalmazás sokszor elkendőzi, hogy e címkék a gyakorlatban mind kiterjedésüket, mind jelentőségüket tekintve mennyire különbözők. A mai keretrendszerekben a kategóriákat többféleképpen is nevezik: *tulajdonságok, kritériumok,*

területek, indikátorok, kategóriák, sávok. Számuk általában kettő és öt között van, és két-három alkategóriára oszthatók. Minden szinten és minden (al)kategórián belül eredményállítások szerepelnek, amelyek az egyes szinteken egy-egy kritikus tényezőt írnak le. A különböző keretrendszerekben, sőt akár egy rendszeren belül is egyes tényezők (például az ismeretek mélysége, az ismeretek kiterjedtsége; készségek, például kommunikációs készség, vezetői készség; a minőség iránti felelősségérzet) más-más címszavak alatt szerepelhetnek.

céljuk pedig a tanítás/tanulás és értékelés javítása. A globális képesítési keretrendszernek azonban a képességek széles skáláját kell megragadnia, és erről kell jelentést készítenie. Olyan képességekről van szó, amelyek a különböző szintű képesítések, bizonyítványok és egyéb tanulás-elismerési formák elismertetésének középpontjában állnak, a további tanuláshoz és/vagy munkához való hozzáférés céljából. Annak érdekében, hogy a tanárok, oktatók, menedzserek és munkaadók számára értelmezhető legyen a GKRR által generált jelentés, olyan szervezőrendszert kellett alkotni, amely egyenlő helyet biztosít a tanulási, teljesítménybeli és tapasztalatbeli eredményeknek, és a globális képesítési keretrendszer elemeit úgy osztályozza, hogy tükrözze azt a felfogást, miszerint a képesítés mind az oktatás, mind a munka világában csupán alap a fejlődéshez. E szemlélet legközvetlenebb forrásai az iskolák, szakképző intézmények és egyetemek által nyújtott képzések és programok leírásai, a különböző ágazatokban propagált munkaköri leírások, illetve a különféle szintű pozíciókhoz tartozó személyi követelmények leírása.

Az idetartozódokumentumok és honlapok első vizsgálatából kiderült, hogy a képzések és pozíciók leírásának formája nagyon eltérő. Volt azonban három mindent átható téma vagy nézőpont, amely mentén a képesítésekben és egyéb kimenetalapú keretrendszerekben közös tizenegy kritikus tényezőt a globális képesítési keretrendszer fejlődési, szintenként való előrehaladási elemeiként lehetett szervezni. Ezek arra összpontosulnak, hogy az egyénnek (i) miért kell felelősséget vállalnia; (ii) mit kell tudnia demonstrálni vagy alkalmazni; és (iii) mire kell tudnia reagálni. Ezt foglalja össze az 1.1. szövegdoboz.

A globális képesítési keretrendszer szempontjából – ha tanulási, szakmai és munkával kapcsolatos eredmények és előírások összehangolása a cél – a fenti három perspektíva a következőképpen határozható meg:

- Olyan tanulmányi, szociális vagy foglalkozáshoz kapcsolódó tevékenységek jellege és tartalma, amelyeket az egyén képes elvégezni, amelyekért felelősséget vállal, amelyek során együttműködik, illetve a teljesítményt figyelemmel kíséri és javítja. A globális képesítési keretrendszerben ezeket összefoglalóan **felelősségeknek** nevezik.
- Olyan típusú és komplexitású szellemi és gyakorlati képességek (alkalmazható képességek és ismeretek), amelyekkel az egyén rendelkezik, illetve amelyekre szüksége van a tevékenységek sikeres elvégzéséhez. A globális képesítési keretrendszerben ezeket összefoglalóan **képességeknek** nevezik. Idetartoznak konkrét elemként a kommunikációs készségek, valamint az adatkeresés és -felhasználás képessége.
- Olyan tanulmányi vagy foglalkozási (például strukturált, stabil, komplex, stratégiai) kontextus, amelyben az egyén tevékenységeket végez, illetve kell végeznie, és amelyben a felmerülő technikai, szociális, etikai vagy környezeti problémákat és ügyeket azonosítani és/vagy kezelnie kell, és/vagy ki kell vizsgálnia. A globális képesítési keretrendszerben ezek a munka vagy tanulás során felmerülő változások és kihívások, összefoglalóan **kontingencia** kezelésének képességei.

Az 1.2. ábrán látható e három perspektíva mint a globális képesítési keretrendszer kialakításakor alkalmazott rendezőelv. Az 1. melléklet minden tényezőt részletez.

1.1. szövegdoboz: Elemcsoportok, ahogy a munkaügyi vagy tanulási specifikációkban szerepelnek

Program-/képesítési előírások

1. A tanulmányok jellege – szerkezet és szint
2. Az elérni szándékozott vagy elvárt eredmény – képességekben és ismeretekben kifejezve
3. Általános információ a potenciális tanulási és értékelési módokról

A program/kurzus bemeneti követelményei

1. Az adott tanulmányok folytatásához / munka vállalásához szükséges tapasztalat/képesség*
2. Specifikus képességek, ismeretek és/vagy tapasztalat igazolása*
3. Legyen képes tanulni bizonyos kontextusokban

Álláshirdetések

1. A munkaadó tevékenységének és a meghirdetett állás jellegének ismerete
2. Specifikus képességek, ismeretek és/vagy tapasztalat
3. Bármilyen konkrét feltétel; fejlődési lehetőség

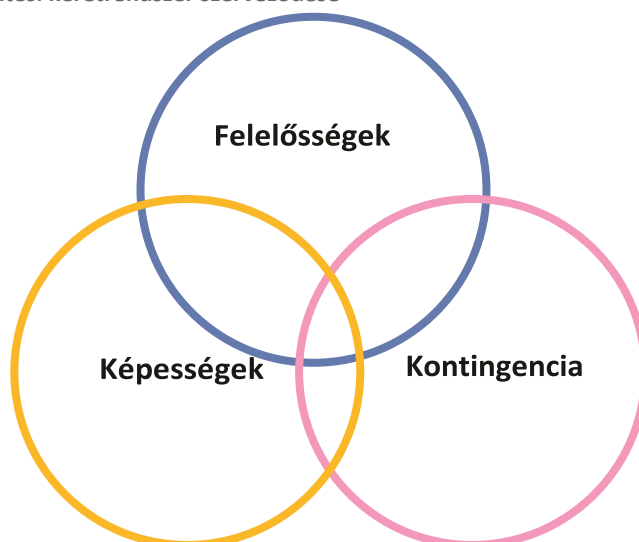
Személyi előírások

1. Legyen képes ellátni bizonyosfajta munkát vagy szerepkört**
2. Specifikus képességek, ismeretek és/vagy tapasztalat igazolása**
3. Legyen képes bizonyosfajta társas helyzetekben vagy munkahelyi környezetekben dolgozni, tudjon kezelni bizonyos típusú váratlan helyzeteket

* Kifejezhető valamilyen képesítéstípussal vagy konkrét képesítéssel.

** Ez kapcsolódhat egy konkrét képesítéstípushoz vagy képesítési szinthez.

1.2. ábra: A globális képesítési keretrendszer szerveződése



Forrás: a szerzők

Nyilvánvalóan van átfedés a perspektívák között. Például a váratlanul felmerülő helyzetek (kontingencia) összetettsége, valamint a kezelésükhöz szükséges kifinomult képességek nem választhatók el attól, hogy mennyire komplex tevékenységekért vállal felelősséget az egyén. Ez azonban inkább előny, mintsem hátrány: olyan eszközt kellett létrehozni, amelyet különböző háttérű, felfogású és elvárású egyének és szervezetek egyaránt tudnak használni. A tervezők szándéka szerint a globális képesítési keretrendszer minden része képes kezelni és a közvetítő nyelvre fordítani az ilyen különbségeket; az átfedések – amelyek inkább a tolerancia területeinek tekinthetők – lehetővé teszik, hogy a felhasználók a képességek aspektusait különböző módokon fejezzék ki, és ez is alátámasztja a globális képesítési keretrendszer célját.

Az alábbiakban felsoroljuk a globális képesítési keretrendszer fenti módon kialakított tizenegy elemét (a rövid megnevezés **vastag betűvel** szerepel).

Felelősségek: tevékenységek elvégzése és irányítása

- A **tevékenységek** jellege és tartalma
- A **felelősségek** jellege és tartalma
- A **másokkal való együttműködésben** játszott szerep
- A tanulás és teljesítmény figyelemmel kísérésében játszott szerep a **minőség** javítása céljából

Képességek: a képességek, tudás és hozzáértés alkalmazása

- A **képességek és eljárások** jellege és tartalma
- A **kommunikációs** készségek jellege és tartalma
- **Adatok** megkereséséhez és felhasználásához szükséges képességek jellege és tartalma
- A **tudás és hozzáértés** jellege és tartalma

Kontingencia: felismert, váratlanul felmerülő kontextuális tényezőkre való reagálás

- A tevékenység **kontextusainak** jellege
- A **problémák és ügyek** vizsgálatában és/vagy kezelésében játszott szerep
- **Értékekkel** kapcsolatos ügyek kezelésében játszott szerep

1.4. A digitális GKRR-app

A fejezet írásakor fejlesztés alatt álló digitális GKRR (a GKRR-app) a képesítéseket, bizonyítványokat és más tanulási eredményeket a globális képesítési keretrendszer elemei szerinti eredményállítások és terminológia alkalmazásával fordítja le. Számítógépre vagy intranetre letölthető önálló program; segítségével a felhasználók a globális képesítési keretrendszerhez grafikus profilt, valamint (képesítések és bizonyítványok esetében) strukturált GKRR-jelentést állíthatnak elő, amely számukra használható terminusokkal írja le a képesítést, bizonyítványt vagy egyéb tanulási eredményt.

1.3. ábra: A GKRR nyitólapja

Welcome to the World Reference Levels (WRL) App

The App will help you to translate any outcomes-based qualification, credential, entry requirements, job specification or framework level into an internationally recognised form of description which you can use in deciding on or negotiating recognition or progression arrangements.

Name

Organisation

Position/role

Email

Next

Forrás: a szerzők

A digitális GKRR tartalmazni fogja a grafikus profil elkészítéséhez szükséges összes információt. A felhasználó menet közben le tudja kérdezni az egyes terminusok jelentését a fogalomtárból. A folyamat során a felhasználó az elemzés sorrendjét és eredményét is tudja vezérelni, és ezáltal biztosíthatja, hogy az eszköz pontosan írja le és jelenítse meg a képesítést, bizonyítványt vagy más eredményt.

A GKRR-profil megmutatja, hol és milyen módon felel meg egy képesítés, bizonyítvány vagy egyéb eredmény a globális képesítési keretrendszer megfelelő elemének és szakaszának. Az 1.4. ábra ezt szemlélteti egy példán keresztül.

A grafikus profil előállításához az eszköz elemről elemre haladva segíti a felhasználót annak eldöntésében, hogy a vizsgált eredmény a globális képesítési keretrendszerben melyik szakasznak feleltethető meg leginkább. Az eszköz rögzíti a bizonyítékot, és támogatja a felhasználó választását. Ez kérdések segítségével történik: a kérdések az elemekre vonatkoznak, a felhasználónak pedig rögzített menüből kell kiválasztani a választ. A válasz minden kérdésre lehet az is, hogy *nem teljesen releváns*. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált képesítésben vagy bizonyítványban az adott elem nem elég jelentős ahhoz, hogy a profilban külön címszót generáljon.

A program a fogalomtárból vett magyarázatokkal világítja meg a lehetséges válaszok jelentőségét, de a választható válaszok kombinációja nincs korlátozva. Ezután a program egy speciálisan tervezett pontrendszer felhasználásával mutatja meg, hogy az adott elem melyik szakasznak feleltethető meg leginkább, amelyet felkínál a felhasználónak. A felhasználó megvizsgálja a felkínált kimeneti állítást, és vagy elfogadja, vagy más következtetésre jut. Bármelyik esetben a program a szakaszválasztás alátámasztására a képesítésből, bizonyítványból vagy más eredményből származó bizonyíték rögzítését kéri a felhasználótól. Képesítések és bizonyítványok esetében a legfőbb bizonyíték az eredmények értékelésének megadása, de a belépéskor kapcsolódhat a felhasználó céljához, vagy lehet a bemenetkor elvárt képességek felsorolása, illetve az előrehaladással kapcsolatos más információ.

A digitális GKRR a felhasználóról is gyűjt információt, amely a képesítés vagy bizonyítvány alapján készített profilt támogató és kiegészítő strukturált jelentésbe is bekerül. A jelentésben a digitális GKRR standard formátumban közli a képesítésről, bizonyítványról vagy más eredménnyel szembe fordított információkat. A jelentés célja, hogy az illetékeseknek elégséges információt nyújtson ahhoz, hogy eldönthessék, igényeiknek megfelel-e az adott képesítés vagy bizonyítvány, és ennek alapján tovább vizsgálódjanak vagy további lépéseket tegyenek. Az eszköz az alábbi területekről tartalmaz kötött és nyitott végű kérdéseket:

1.4. ábra: A GKCR-profil

| Bizonyítvány műszaki képességekről (kiadta: xxxxx) | | | | | | | | |
|--|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| Szakaszlemek | A1 | A2 | B1 | B2 | C1 | C2 | D1 | D2 |
| 1. Tevékenységek | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 2. Felelősségek | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| 3. Csatamunka | nem teljesen releváns | | | | | | | |
| 4. Minőség | nem teljesen releváns | | | | | | | |
| 5. Képességek és eljárások | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| 6. Kommunikáció | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7. Adatok | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 8. Tudás és knowhow | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 9. Kontextus | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 10. Problémák | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| 11. Értékek | nem teljesen releváns | | | | | | | |

Forrás: a szerzők

- a felhasználó státusza és elérhetősége;
- a képzés/bizonyítvány felhasználásának célja, ágazata, a megtekintő személyek;
- a kiállító, akkreditáló és/vagy tanúsító testület (amelyik alkalmazandó);
- a képzés/bizonyítvány típusa, szintje, szerkezete és mérete;
- a képzés megszerzésének és az értékelésnek a módja;
- a képzésben/bizonyítványban foglalt standardok, vagy amelyeknek a képzés/bizonyítvány megfelel;
- az értékeléssel és minőségbiztosítással kapcsolatos információ.

A globális képzési keretrendszer papíralapú változata mellé útmutatót is kiadnak majd, amely leírja, hogyan kell összehasonlítani a képzéseket, bizonyítványokat és a képességekről szóló egyéb tanúsítványokat a globális képzési keretrendszer összetevőivel, és az eredményt hogyan kell könnyen érthető, megbeszéléseken, tárgyalásokon használható formában megjeleníteni. Ezt az „analóg” megközelítést egészítheti ki az összevetést támogató digitális eszköz.

1.5 Konklúzió és további lépések

A globális képzési keretrendszert a tanulási eredmények meghatározásával és szintezésével kapcsolatos nemzetközi tapasztalat alapján dolgozták ki. Nem helyettesíti a nemzeti vagy regionális keretrendszereket vagy minőségbiztosítási rendszereket. Referenciaként szolgál ahhoz, hogy a képességek és képzések határokon belüli és azokon átnyúló elismerése jobb, méltányosabb és átláthatóbb legyen.

2019-re tervezik a GKCR próbaalkalmazását, amely a korábbi teszteléshez képest jóval kiterjedtebb és átfogóbb lesz. A cél a digitális GKCR működésének és az általa szolgáltatott adatoknak az értékelése. A próbaalkalmazás eredményéről két jelentés készül: (i) az eszköz, valamint (ii) a globális képzési keretrendszer profiljainak és jelentéseinek használhatóságát leíró dokumentum. A próbaalkalmazás a lehető legtöbb ágazatra, illetve képzés-, bizonyítvány- és más eredménytípusra kiterjed. Többfajta próbavizsgálatot terveznek, például olyan testületek bevonásával, amelyek

- érdeklődnek a GKCR alkalmazása iránt, és szívesen adnak visszajelzést a profilokról és a jelentésekről;

- képzések és bizonyítványok nemzeti és nemzetközi összehasonlítását végzik, és értékelnék a globális képzési keretrendszer szerepét az elismerési utak kialakításában;
- érdeklődnek a keretrendszer szintű deskriptorok profilozása iránt, és véleményeznék a digitális GKRR használhatóságát a keretrendszer szintek összehasonlításában;
- érdeklődnek a képzések bemeneti követelményeinek vagy a munkakörök és személyi elvárások profilozása iránt, és ezek eredményét össze akarják hasonlítani a képzésekben és bizonyítványokban használt profilokkal.

1. melléklet: A globális képzési keretrendszer elemeinek hármas csoportosítása

Felelősségek

A tevékenységek jellege és tartalma: tevékenységek

A globális képzési keretrendszerben tevékenység bármilyen tanulmányi, társas (szociális) vagy foglalkozási feladat, eljárás, folyamat vagy felelősség. A tevékenységet irányíthatja vagy delegálhatja egy másik személy, végrehajtható rendes funkcióként, vagy elvégezhető önkéntesen. A tevékenységet elvégezheti az egyén egyedül, vagy a tevékenység jelentheti mások munkájának tervezését, szervezését, felügyeletét, irányítását és ellenőrzését. A globális képzési keretrendszerben a tevékenységek lehetnek tanulmányi jellegűek (például ismeretszerzés, adatgyűjtéshez végzett vizsgálódás vagy a tanulással kapcsolatos kutatómunka eredményeinek kommunikálása); szociálisak (például részvétel egy cél megvalósításában, egy hálózatban, mások motiválása egy kampányban való részvétellel); vagy foglalkozási jellegűek (például mások képzése, betanítása).

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- az egyszerű, erősen strukturált, az adott tevékenységi területen ismereteket vagy hozzáértést nem igénylő tevékenységektől
- a különféle szakértelmet igénylő, komplex szakmai tevékenységeken keresztül
- az erősen specializált, stratégiai vagy kritikus hatású, magas szintű ismeretek és hozzáértés kreatív alkalmazását igénylő tevékenységekig terjed.

A felelősségek jellege és tartalma: felelősségek

A globális képzési keretrendszerben a felelősség olyan jellegű tevékenységet jelent, amelyért az egyén felelősséggel tartozik; jelenti továbbá a tevékenységgel kapcsolatos döntési szabadságának/felelősségének

mértékét, illetve az általa kiadott vagy követendő utasítások vagy útmutatás mértékét.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- az utasítások nyomán végzett tevékenységektől (nagyon korlátozott felelősség)
- a saját tevékenység tervezéséért vállalt felelősségen, vagy a mások tevékenységének mentorálása, irányítása, ellenőrzése vagy koordinálása iránti felelősségen keresztül
- egy terület vagy egy szervezet egészét érintő stratégiai tevékenységek tervezése, végrehajtása, ellenőrzése és tökéletesítése iránti teljes felelősségig terjed.

A másokkal való együttműködésben játszott szerep

Ez az elem az együttműködést és a koordinációt jelenti. A formális vagy informális csoportokban vagy szervezetekben (például tanulási közösségekben, közösségi hálózatokban, nagyobb szervezetek alegységeiben) betöltött vagy ezekhez kapcsolódó szerepet írja le. Az együttműködés lehet gyakorlati vagy szellemi, és támaszkodhat képességek, tudás, hozzáértés vagy éleslátás formájában megnyilvánuló szakértelemre.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- az utasítások alapján másokkal való együttműködéstől
- csapatok, csoportok vezetésén keresztül
- egy tudományterületen, kezdeményezésben vagy foglalkozásban gondolkodást formáló vezető szerepig, illetve stratégiai vagy kritikus fontosságú tevékenységekben való együttműködésig terjed más szakemberekkel és vezetőkkel.

A teljesítmény figyelemmel kísérésében játszott szerep a minőség javítása céljából: minőség

Ehhez az elemhez tartozik a teljesítmény minőségének figyelemmel kísérése és mérése valamilyen elfogadott vagy általános mértékhez és eljárásokhoz képest, valamint különféle tanulási folyamatok révén lépések megtétele a tevékenységek vagy eredmények színvonalának fenntartása vagy emelése érdekében. Az egyén lehet tanuló/hallgató, önkéntes vagy munkavállaló; a teljesítmény kapcsolódhat általános vagy speciális tevékenységhez, bármilyen felelősségi szinten. Az elem feltételezi, hogy minden tevékenységet végző egyén tudja, vagy irányítást kapott arról, hogy mit jelent az adott tevékenység és eredményének minősége, és érdekelt abban, hogy a minőséget tanulmányi, személyes és/vagy szakmai fejlődése révén megőrizze vagy javítsa. Az egyszerűség kedvéért az elemet két rétegre bontották: az egyik a tevékenységek és eredményeik figyelemmel kísérése, ellenőrzése, felülvizsgálata vagy értékelése; a másik a teljesítmény és

az eredmények javítása tanulás révén. A *tanulás* itt bármilyen szándékos tanulást jelent, legyen az formális, nemformális vagy tervezett tapasztalati tanulás, amelyre sor kerülhet oktatás keretében vagy önállóan. Kapcsolódhat tevékenységekhez, felelősségekhez, képességekhez, eljárásokhoz, tudáshoz vagy hozzáértéshez, a célja lehet meglévő tanulási, szociális vagy foglalkozási képességek szinten tartása, javítása vagy bővítése.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- attól a kiindulási helyzettől, amelyben az egyéntől elvárják, hogy a számára előírt standardok alapján saját teljesítményét ellenőrizze, és további utasításokat kövessen a minőség szinten tartása vagy javítása érdekében,
- a felelősség kiterjesztésén át a saját és mások teljesítményének értékeléséhez szükséges standardok azonosítására, valamint a teljesítmény minőségének javításához szükséges eszközök azonosítására és alkalmazására kiterjesztett felelősségen keresztül
- addig a helyzetig terjed, amelyben az egyén saját tevékenységi körében gondolkodó gyakorlati szakember, felelősségi körébe tartozik a minőség kutatáson alapuló, stratégiai és a csoport vagy szervezet egészére vonatkozó javítása.

Képességek

A képességek és eljárások jellege és tartalma: képességek és eljárások

A globális képesítési keretrendszerben a képesség valamilyen tevékenység megfelelő végrehajtásának képessége. Vannak tanulási, szociális és foglalkozási képességek, és lehetnek szellemi, érzelmi vagy gyakorlati jellegűek. Az eljárás valamilyen tevékenység végrehajtásának a módja; lehet módszer, technika vagy gyakorlat.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- a hangsúlyosan gyakorlati/technikai képességektől és eljárásoktól
- a hangsúlyosan kognitív és kreatív képességeikig és eljárásokig;
- egyszerű, rutinkészségektől és -eljárásoktól
- a komplex, erősen speciális képességeikig és eljárásokig;
- az egyén által használt korlátozott számú készségektől és eljárásoktól
- a rendelkezésre álló képességek és eljárások széles skálájáig terjed.

A kommunikációs készségek jellege és tartalma: kommunikáció

Az elem a kommunikációs készségek és eljárások alkalmazásának képességét foglalja magában, amelynek célja információ és gondolatok gyűjtése és azok közlése másokkal.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- az egyszerű gyakorlati információk megszerzéséhez, és szűk körben, például kollégákkal és/vagy vásárlókkal való közlésükhöz szükséges alapszintű vagy standard készségektől és eljárásoktól
- az információk és gondolatok megszerzéséhez, értelmezéséhez és strukturálásához, valamint változatos közönséggel való közléséhez szükséges képességek kiválasztásán keresztül
- a magas szintű gondolatok kritikus elemzéséig és jelentőségük értékeléséig, illetve ezek megfelelő formában történő közléséig terjed különböző érdekeltségű és tájékozottsági szintű közönséggel.

Adatok megkereséséhez és felhasználásához szükséges képességek jellege és tartalma: adatok

Az elem valamilyen numerikus vagy egyéb kódolt információ megkeresését, feldolgozását és értékelését foglalja magában. Idetartoznak a nyers és feldolgozott adatok, a gyakorlati alkalmazásokból származó, valamint kísérleti adatok is. Az elem azt tükrözi, hogy az egyén hogyan használja fel az adatokat olyan szerepkörökben, amelyekben általában nincs szükség különösebb matematikai, statisztikai vagy számítástechnikai szakismeretre vagy tapasztalatra.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- a nyers adatok megtalálásához szükséges egyszerű számolási, eljárási és programfelhasználói készségektől
- a számtani és matematikai eljárások és programok segítségével szokásos célokhoz szükséges standard szakmai adatok gyűjtésén és feldolgozásán keresztül
- a komplex szakmai és speciális adatok generálásához és értékeléséhez szükséges magas szintű folyamatok és programok kiválasztásáig vagy meghatározásáig terjed.

A tudás és hozzáértés jellege és tartalma: tudás és hozzáértés

A globális képesítési keretrendszerben a tudás és a hozzáértés fogalma általában együtt jár. A tudás azt az információ- vagy gondolathalmazt írja le, amelyből az egyén merít, vagy amelyre épít. A hozzáértés kifejezett vagy rejtett eljárásbeli tudást és szakértelmet jelent. Mind a tudás, mind a hozzáértés lehet formálisan, nemformálisan vagy informálisan szerzett, gyakorlati

vagy fogalmi, tanuláshoz vagy munkához kapcsolódó, illetve szociális.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- az általános (nem speciális tevékenységi területtel kapcsolatos) tudástól a speciális területhez kapcsolódó tudáson keresztül a számos területet és általában több szintet felölelő tudásig;
- a szűk körűtől a kiterjedt tudásig és hozzáértésig;
- az alapvető tudástól és egyszerű hozzáértéstől az elméleti tudáson és fogalmi alapú hozzáértésen keresztül a legmagasabb szintű elméleti tudásig és elméletalapú hozzáértésig;
- a tudás és hozzáértés alkalmazásától annak bővítéséig és új meglátások alkotásáig terjed.

Kontingencia

A tevékenység kontextusainak jellege: kontextus

A globális képesítési keretrendszerben a kontextussal kapcsolatos állítások a tevékenységek megvalósításának körülményeit írják le tanulmányi, szociális és foglalkozáshoz kapcsolódó helyzetekre alkalmazható fogalmakkal. A kontextus a tevékenységet támogathatja, befolyásolhatja vagy korlátozhatja.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- a stabil, erősen strukturált kontextusoktól
- a különböző mértékben megjósolhatóan változó kontextusokon keresztül
- az instabil, problémás, fokozott alkalmazkodóképességet, kezdeményezőkézséget és kreativitást igénylő kontextusokig terjed.

A problémák és ügyek kezelésében játszott szerep: problémák és ügyek

A globális képesítési keretrendszerben a probléma egy tanulmányi, szociális vagy foglalkozási tevékenység közben felmerülő nehézséget vagy komplikációt jelent, amely valamilyen választást, kiigazítást vagy adaptációt igényel a tevékenység folytatásához és befejezéséhez. A probléma lehet egyszerű vagy való összetett, konkrét vagy elvont, de a globális képesítési keretrendszerben olyan közvetlen nehézséget jelent, amellyel kapcsolatban észszerűen elvárható, hogy az egyén legalább részben képes legyen azonnal foglalkozni vele, alkalmazkodni hozzá, vagy megoldani. A legalsó szinten egy adott tevékenység során a felmerülő problémákat valószínűleg rutinszerűen felismerik, de magasabb szinteken a problémákat fel kell mérni vagy meg kell határozni, mielőtt lépéseket tesznek a megoldásukra.

A globális képesítési keretrendszerben az ügy valamilyen tanulmányi, szociális vagy foglalkozási területen felmerülő mélyebb vagy hosszabb távú komplikáció,

amelynek azonosítása, tisztázása vagy meghatározása valószínűleg jelentős időráfordítást igényel. A nagy valószínűség szerint kvantitatív vagy kvalitatív kutatást igénylő ügyek kezeléséhez szükséges lépéseket a megbízható és tartós eredmény érdekében általában meg kell tervezni.

A globális képesítési keretrendszerben a problémamegoldás és a kutatás közös vonása az adatok szisztematikus vizsgálata és értékelése, ennek alapján következtetések levonása és megfelelő lépések megtétele vagy ajánlása. Mindkettő során bizonyos szintű, tanulmányi, szociális vagy foglalkozási tevékenységek közben felmerülő váratlan komplikációkat kell azonosítani, megérteni, kezelni és megoldani.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- a standard tevékenységek közben felmerülő, ismerős problémák vagy problémátípusok kezelésétől
- a problémakutatási és -megoldási eljárások kiválasztásán, alkalmazásán vagy adaptálásán keresztül, illetve
- az egyre bonyolultabb és váratlanabb problémák és ügyek kezelésén keresztül
- a legnagyobb kihívást jelentő, elvont ügyek kezeléséhez vezető új módszerek kidolgozásáig terjed.

Értékekkel kapcsolatos ügyek kezelésében játszott szerep: értékek

Az elem azt tükrözi, hogy az egyén várhatóan hogyan és mennyire reagál tevékenységének etikai, szociális vagy környezeti dimenzióira. A szituációk lehetnek gyakorlati vagy etikai szabályokkal/kódexekkel lefedettek és le nem fedettek, illetve tanulmányi, szociális vagy foglalkozási tevékenységek során bármilyen területen és a globális képesítési keretrendszer bármelyik szakaszában felmerülhetnek.

Az elem fejlődési fokozatai tág értelemben:

- az olyan helyzetektől, amelyekben az egyén várhatóan nem szembesül a meglévő stratégiák, eljárások és kódexek kereteit meghaladó etikai, szociális vagy környezeti ügyekkel,
- az olyan helyzeteken át, amelyekben az egyénnek etikai, szociális vagy környezeti ügyekre strukturáltan kell reagálnia, vagy jelentenie kell, ha ilyen módon nem tudja kezelni őket;
- és olyan helyzeteken keresztül, amelyekben az egyénnek a felmerülő problémára, kérdésre vagy ügyre a meglévő gyakorlati kódexek alapján ki kell választania a legmegfelelőbb választ vagy reakciót;
- az olyan helyzetekig terjed, amelyekben az egyén felelőssége, hogy a felmerülő és a meglévő stratégiák, eljárások és kódexek által le nem fedett ügyekkel foglalkozzon.

Felhasznált irodalom

Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*, Longman, New York, 2001.

Biggs, J., Collis, K., *Evaluating the Quality of Learning: The SOLO taxonomy*, Academic Press, New York, 1982.

Bloom, B. S., *Taxonomy of Educational Objectives: Cognitive and affective domains*, David McKay Company, Inc., New York, 1956.

Chakroun, B., *World Reference Levels of Learning Outcomes: The use of level descriptors in the 21st century*, Workshop report, UNESCO, Paris, 2013.

Chakroun, B., Ananiadou, K., 'Learning outcomes World Reference Levels: global solutions for global challenges', *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2017 – Volume I: Thematic chapters*, Cedefop, Thessaloniki, 2017, 113–123.

Denning, P. J. and Flores, G., 'The profession of IT: learning to learn', *Communications of the ACM*, Vol. 59, No. 12, December 2016, 32–36. <http://dx.doi.org/10.1145/3012421> (utolsó letöltés: 2018. július 3.)

Dreyfus, H., Dreyfus, S., *Mind over Machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer*, Basil Blackwell, Oxford, 1986.

Keevy, J., Chakroun, B., *Level-Setting and Recognition of Learning Outcomes: The use of level descriptors in the twenty-first century*, UNESCO, Paris, 2015.

Keevy, J., Chakroun, B., *Digital Credentialing: Implications for the recognition of learning across borders*, UNESCO, Paris, 2018.

Marzano, R., Kendall, J., *The New Taxonomy of Educational Objectives* (2. kiadás), Corwin Press, Thousand Oaks, CA, 2007.

UN, *International Migration Report 2017*, United Nations, New York, 2017.

www.un.org/development/desa/publications/international-migration-report-2017.html (utolsó letöltés: 2019. március 5.)

UNESCO, 'Shanghai Consensus: Recommendations of the Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training "Transforming TVET: Building skills for work and life"', UNESCO, 2012.

www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/concensus-en.pdf (utolsó letöltés: 2019. január 21.)

UNGA, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*, az ENSZ Közgyűlése által 2018. december 19-én elfogadott, és 2019 januárjában közzétett határozat.

www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195 (utolsó letöltés: 2019. március 5.)