

Nemzeti Alapkészségfejlesztési Rendszer Módszertani Leírása

Budapest, 2020. július 29.

az Innovációs és Technológiai Minisztérium számára

v2.0

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

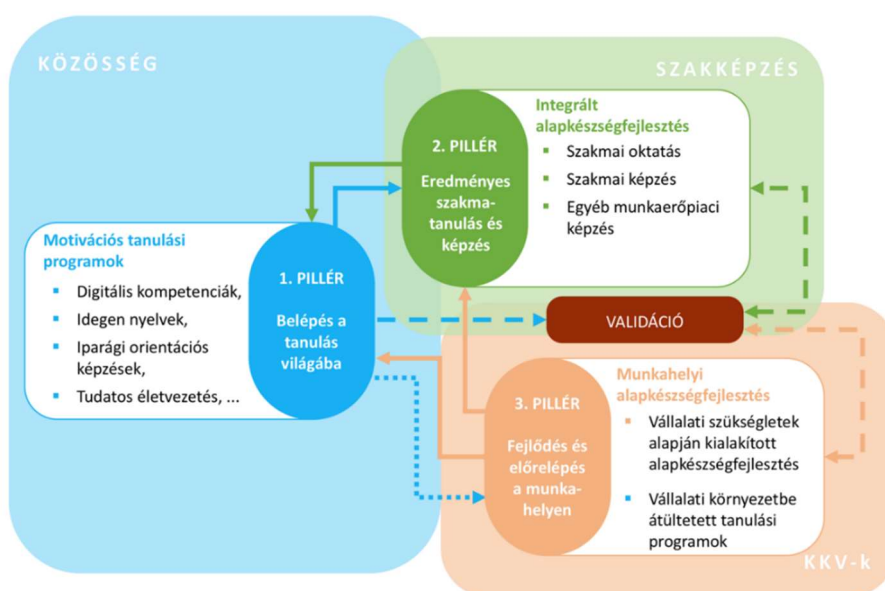
Vezetői összefoglaló

A felmérések¹ szerint kb. **1,4-2,7 millió 16-65 év közötti** munkaképes korú felnőtt magyar alapkészségeinek elégtelen szintje miatt nem képes munkaerőpiaci lehetőségeit optimálisan kihasználni, a változó elvárásoknak folyamatosan megfelelni, szakmai kompetenciáit és munkavégzési hatékonyságát a szükséges ütemben fejleszteni. Ezek az emberek egyszerre képeznek **munkaerő tartalékot** és fejlesztési potenciált, valamint jelentenek **kockázatot** és alkotnak **sérülékeny csoportot** a magas szintű alkalmazkodási képességet kívánó helyzetekben, pl. gazdasági visszaesés és expanzió, vagy az automatizálási folyamatok térnyerésének időszakában.

Éppen ezért a megújult, a magyar munkaerőpiac készségigényeire és az ipar 4.0 kihívásokra rugalmasan és hatékonyan válaszoló **szakképzés és munkaerőpiaci képzések rendszere** szükségképpen mindenki számára megfelelő kompetenciafejlesztési lehetőségeket biztosít a tanulásba való belépéshez, a szakmai fejlődésben és a szakmai képesítések megszerzésében, valamint a munkahelyen történő előrelépésben akadályokat képező alapkészséghiányok hathatós felszámolására. Így az alapkészségek fejlesztésével egyúttal pozitívan hat a munkaerő termelékenységére, a vállalkozások versenyképességére, a gazdaság válságállóságára és a felnőtt lakosság ellenállóképeségére globális krízisek (klímaváltozás, járványok) idején.

A **Nemzeti Alapkészségfejlesztési Rendszer (NAR)** kialakításának **alapvető célja**, hogy **kiszélesítse a tanulásba bekapcsolódó felnőttek körét, elősegítse a munkaerő rugalmasságát, valamint a szakképzési és munkaerőpiaci-képzések eredményességét**. A rendszer 3 pillére egymást erősítve és kiegészítve három különböző élethelyzetben, különböző céllal és eszközökkel biztosítja a továbblépéshez szükséges alapkészségeket:

Kompetenciafejlesztési utak támogatása a NAR-ban



1. ábra Kompetenciafejlesztési utak támogatása a NAR-ban

¹ A PIAAC felmérés 2019 márciusában publikált eredményei alapján.

A **NAR 1. pillére** alacsonyküszöbű belépést biztosít a tanulás világába azok számára, akik régóta nem vettek részt oktatásban és képzésben, és emiatt sok bizonytalansággal és kétséggel küzdenek. Azoknak, akiknek a továbblépéshez, tanulási céljaik letisztulásához szükségük van önbizalmuk megerősítésére, erősségeik tudatosítására és készségeik felfrissítésére. Esetükben fontos a bátorító-támogató környezet és gyors sikerélmények biztosítása a mindennapi életüket megkönnyítő praktikus kompetenciák elsajátításával. Az első pillér **a személyes motiváció és a tanulási készségek megerősítésével és tanácsadói orientációval kívánja elősegíteni a továbblépést a szakképzés és munkaerőpiaci képzések irányába**. A munkatapasztalatokat és a személyes életút során szerzett jártasságokat és képességeket is bemutató személyes portfólió pedig támogatja az egyént munkahelyi és munkaerőpiaci törekvéseiben.

A **NAR 2. pillére a szakképzésben és munkaerőpiaci képzésekben való eredményes helytállást, a lemorzsolódás megakadályozását segíti elő** személyreszabott alapkészségfejlesztéssel és támogatással, valamint az oktató/képző intézmény alapkészségtudatos működésének fejlesztésével. Ebben a pillérben **az alapkészségfejlesztés a szakmai- munkaerőpiaci képzések tartalmi elemeivel összefonva, a szakmai kompetenciák fejlesztésével együtt, integrált módon történik**. Ezen a módon hathatósan és költséghatékonyan segíthető az adott szakmában vagy szakterületen jelentős munkatapasztalattal rendelkezők számára a hiányzó elméleti tudás elsajátításához és vizsgára való felkészülésükhöz szükséges alapkészségeik célirányos fejlesztése is.

A **NAR 3. pillére a munkahelyi elvárásokhoz és változásokhoz szükséges alkalmazkodást támogatja a vállalati igényekhez alakított munkahelyi alapkészségfejlesztés keretében**. Itt a cél a termelési- vagy szolgáltatásnyújtási folyamatban előálló konkrét problémák (pl. alacsony teljesítmény, késések, minőségi problémák, csoporton belüli konfliktusok) mögött potenciálisan meghúzódó alapkészség hiányok feltárása és orvoslása, illetőleg az átalakuló munkakörökhöz, technológiai váltásokhoz kapcsolódóan előálló készség hiányok pótlása.

A **NAR mindegyik pillére három elemből, célirányosan kialakított készségfelmérésből, arra épülő testreszabott készségfejlesztési ajánlatból és a megszerzett készségek elismeréséből/értvényesítéséből áll**. Az alacsony szintű alapkészségeik miatt akadályozott felnőttek élethelyzetüktől függően bárhol is néznek szembe a tanulás szükségességével, a NAR biztosít számukra megfelelő alapkészségfejlesztési lehetőséget és egyéni fejlődési lépéseket támogató kompetenciafejlesztési utakat céljaik eléréséhez.

A javasolt koncepció **összhangban áll az Európa Tanács kompetenciafejlesztési pályákról szóló Ajánlásával²**, annak megvalósításához nemzeti kereteket biztosít. A NAR pilléreinek kialakítását szakaszosan célszerű tervezni, amelyben szakképzési centrumok és más felnőttképző intézmények, valamint a kulcskompetenciák fejlesztését országos lefedettséggel biztosító, modell értékűen működő NYITOK Hálózat kapacitásaira és együttműködésére célszerű építeni. A NAR leírása javaslatokat tartalmaz a tervezet megvalósításához szükséges fejlesztések menetrendjére és tartalmi elemeire, valamint tartalmazza az első pillérben megvalósuló „Készségfrissítés folyamat” részletes módszertani leírását.

² Tanács Ajánlása (2016): A kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára (2016/C 484/01). Letöltve 2020.07.19-én az eur-lex.europa.eu weboldalról: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)

Executive Summary

According to surveys³, due to the insufficient level of basic skills, approx. **1.4-2.7 million** Hungarian adults of working age are not able to make optimal use of their labor market opportunities, to continuously meet changing expectations, and to develop their professional competencies and work efficiency at the required pace. These people simultaneously constitute a **workforce reserve** and development potential, and also pose a **risk** and form a **vulnerable group** in situations requiring a high level of adaptability, e.g. during a period of economic downturn and expansion, or in times of the rise of automation processes.

Therefore, the renewed system of **vocational education and training (VET) for adults**, which responds flexibly and efficiently to the skills needs of the Hungarian labor market and the challenges of industry 4.0, necessarily **provides appropriate upskilling opportunities for everyone** to enter learning and to effectively eliminate basic skills gaps that form barriers in professional development, acquiring professional qualifications, and in advancement in the workplace. Thus, by developing basic skills, it has a positive effect on labor productivity, the competitiveness of enterprises, the resilience of the economy in depression periods and the resilience of the adult population in times of global crises (climate change, epidemics).

The **fundamental objective** of the **National Basic Skills System (NBS)** is to **broaden the range of adults involved in learning, to promote the flexibility of the workforce, as well as the effectiveness of vocational education and training for adults**. The 3 pillars of the system, reinforcing and complementing each other, provide the basic skills needed to move forward in three different life situations, with different goals and tools:

Support of Upskilling Pathways in the NBS

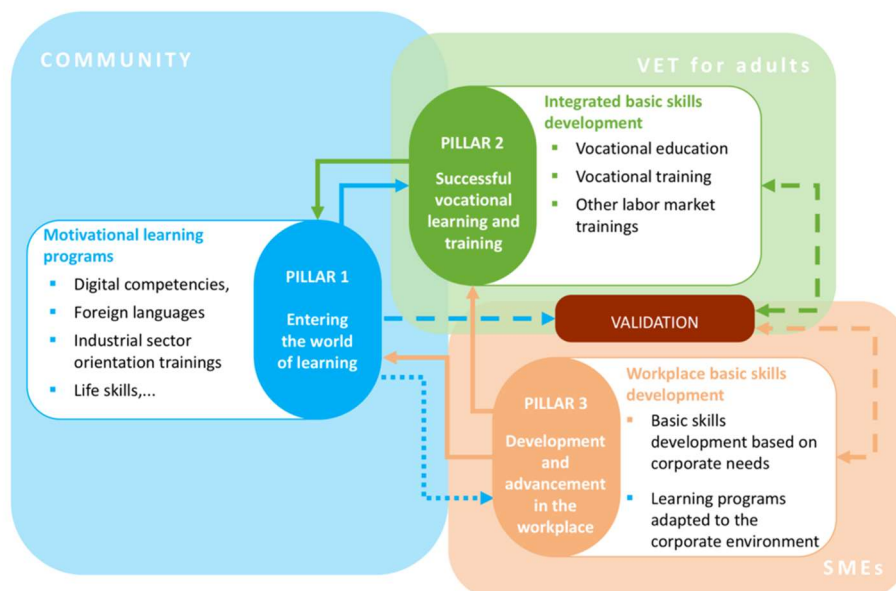


Figure 1: Support of Upskilling Pathways in NBS

³ According to the results of the OECD PIAAC survey published in March 2019 (<https://piaac.nive.hu/>)

Pillar 1 of the NBS provides low-threshold entry into the world of learning for those who have not been in education and training for a long time and therefore face a lot of uncertainty and doubt. They need to strengthen their self-confidence, become aware of their strengths, and refresh their skills in order to move forward and clarify their learning goals. In their case, it is important to provide an encouraging-supportive environment and quick experiences of success by acquiring practical competencies that make their daily lives easier. **The first pillar aims to facilitate progress towards vocational education and training for adults by strengthening personal motivation and learning skills and by guiding orientation.** Additionally, a **personal portfolio**, that showcases work experience and skills and abilities acquired during a personal life path, supports the individual in their workplace and labor market aspirations.

Pillar 2 of the NBS promotes successful accomplishment of vocational education and training for adults and the prevention of dropping out through personalized basic skills development and support, and through the development of the basic skills-conscious policy and operation of the education / training institution. In this pillar, the **basic skills development** is combined with the content elements of vocational education and trainings for adults, **together with the development of professional competencies, in an integrated way.** In this way, targeted development of the basic skills needed to acquire the missing theoretical knowledge and prepare for the exam for those with significant work experience in a given profession or field can also be facilitated effectively and cost-efficiently.

Pillar 3 of the NBS supports adaptation to workplace expectations and changes through workplace basic skills learning tailored to company needs. The aim here is to identify and remedy the potential skills gaps behind specific problems in the production or service provision process (eg low performance, delays, quality problems, intra-group conflicts) and to fill the skills gaps related to changing jobs and technological changes.

Each pillar of the NBS consists of three elements, **a targeted skills assessment, a customized skills development offer based on the assessment, and the recognition / validation of acquired skills.** Adults hindered by their low level of basic skills, wherever may face the need to learn, depending on their life situation, NBS provides them with adequate basic skills development opportunities and competency development pathways that support individual development steps to achieve their goals.

The proposed concept is **in line with the Council of Europe Recommendation on Upskilling Pathways⁴** and provides a national framework for its implementation. The development of the pillars of the NBS should be planned intermittently, and it is expedient to build on the capacities and cooperation of vocational education centers and other adult training institutions, as well as on the NYITOK Network, which provides the development of key competencies with national coverage through its model-like operation. The description of the NBS contains suggestions for the content elements and road map of the developments necessary for the implementation of the draft, as well as a detailed methodological description of the “Skills refreshment process” implemented in the first pillar.

⁴ Council Recommendation (2016): Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults: New opportunities for adults (2016 / C 484/01). Downloaded on 19/07/2020 from eur-lex.europa.eu: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)

Tartalom

Vezetői összefoglaló	2
Executive Summary	4
Bevezetés.....	8
1. ALAPVETÉSEK A NAR KIALAKÍTÁSÁHOZ.....	9
1.1 ALAPKÉSZSÉGEK ÉRTELMEZÉSE, JELENTŐSÉGE, FEJLESZTÉSÜK KIHÍVÁSAI A FELNŐTTKORBAN.....	9
1.1.1 Mit értünk alapkészségek alatt a felnőttkorban?.....	9
1.1.2 Az alapkészségek természete	12
1.1.3 Alapkészségek elégtelen szintje miben és hogyan jelent akadályt?	13
1.1.4 Az alapkészség problémák okai, okok, amelyek a fejlesztésük szempontjából is meghatározó	14
1.1.5 Az alapkészségekkel kapcsolatos problémák azonosításának és fejlesztésének nehézségei .	15
1.1.6 Miért lesz fontos a jövőben, hogy ma fordítottunk-e elegendő forrást alapkészségfejlesztésre?	16
1.2 AZ ALAPKÉSZSÉGFEJLESZTÉS SZÜKSÉGESSÉGE ÉS KIEMELT CSOPORTJAI.....	20
1.3 A NAR KIALAKÍTÁSÁT MEGHATÁROZÓ SZEMPONTOK	22
1.4 NAR CÉLJAI, ÁTFOGÓ MEGKÖZELÍTÉSE ÉS FŐ PILLÉREINEK BEMUTATÁSA.....	25
1.4.1 A NAR kialakításának céljai és szakmai szempontjai	25
1.4.2. A NAR pilléreinek átfogó bemutatása	26
1.4.3. A NAR pilléreinek részletes bemutatása:	29
1.4.1 Egyénre szabható kompetenciafejlesztési utak a NAR rendszerében.....	38
2. NAR MÓDSZERTANI LEÍRÁS I. PILLÉR: „KÉSZSÉGFRISSÍTÉS” - BELÉPÉS A TANULÁS VILÁGÁBA.....	43
2.1. A Készségfrissítés célja, és folyamata.....	43
2.2 A folyamat megvalósításának és az azt támogató eszközök részletes bemutatása.....	48
2.2.1 Bevonás	48
2.2.2 Készségfelmérés	51
2.2.3 Készségfeltár áttekintése.....	54
2.2.4 Személyes tanulási terv elkészítése.....	60
2.2.5 Készségfejlesztés	62
2.2.6 Elismerés.....	66
2.2.7 Érvényesítés.....	69
2.3 Sikeres megvalósítás feltételrendszere és kritériumai.....	69
3. JAVASLATOK A NAR RENDSZERSZERŰ KITERJESZTÉSÉRE ÉS 2. és 3. PILLÉREINEK MÓDSZERTANI KIDOLGOZÁSÁRA	71
3.1. NAR Kialakítása és bevezetése – javasolt menetrend a 2020-21-es időszakra.....	71

3.1.1	NAR Módszertani leírás bemutatása döntéshozóknak, a Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT) és az Ágazati Készségtanácsok (ÁKT-k) számára	71
3.1.2	NAR Módszertani leírás 1. pillérének tesztelése 3000 fő részvételével a GINOP-6.1.4-16 programban	72
3.1.3	NAR Módszertani leírás előkészítése publikálásra	72
3.1.4	A NAR továbbfejlesztésének és kiterjesztésének tervezése és egyeztetések	72
3.2	A NAR rendszerszerű továbbfejlesztése és kiterjesztése - menetrend 2021-25	72
3.2.1	Átfogó fejlesztések	73
3.2.2	NAR 1. Pillér: Belépés a tanulásba – motivációs alapkészségfejlesztési programok	82
3.2.3	NAR 2. Pillér: Felnőttkori alapkészségfejlesztés integrációja a szakképzés és munkaerő-piaci képzések megvalósításába	83
3.2.4	NAR 3. pillér – Célzott programok indítása a munkahelyi alapkészségfejlesztés érdekében .	87
3.3	A rendszer későbbi továbbfejlesztésének lehetőségei	88
4.	Hivatkozásjegyzék	89
5.	Mellékletek	92

Bevezetés

A munkahelyek átalakulása, az automatizációs és a digitális technológiák térnyerése nemcsak a versenyszféra munkahelyein, hanem a közszolgáltatásokban és a magánéletben is minden magyar felnőtt számára nélkülözhetetlenné teszi a folyamatos tanulást és a változásokkal való lépéstartást. Vannak olyan honfitársaink, akiknek alapvető szövegértési, kommunikációs vagy digitális készségeik elégtelensége miatt ez meglehetősen nagy kihívás, ezért könnyen kiszolgáltatott helyzetbe kerülhetnek állásuk és jövőbeni perspektíváik elvesztésével. Senkit sem hagyhatunk lemaradni, a közösségből kizáródnak vagy elveszni alapkészségek hiánya miatt. A Nemzeti Alapkészség Rendszer (NAR) kialakításának alapvető célja megfelelő kompetenciafejlesztési lehetőségek biztosítása a számukra is.

Jelen dokumentum célja annak felvázolása, hogy hogyan biztosíthatók az életen át tartó tanulásba történő belépéshez, a munkaerőpiacon versenyképes szakmai tudás és képesítések megszerzéséhez, valamint a munkahelyen történő lépéstartáshoz szükséges alapvető készségek a 25-64 éves korosztály - kiemelten a KKV-k munkavállalói - számára egyéni élethelyzethez igazodó kompetenciafejlesztési pályák kialakításával. A NAR kiépítése a Kompetenciafejlesztési pályák című Ajánlás figyelembevételével hosszabb távon, több lépcsőben képzelhető el. Ez a dokumentum a szakképzésben és a munkaerőpiaci képzésekben, valamint a munkahelyen hiányzó alapkészségek biztosításának módját írja le egy átfogó koncepció bemutatásával (1. fejezet). Emellett részletes módszertani leírást tartalmaz a NAR 1. pillérében nyújtható motivációs célú Készségfrissítés eljárására, amely három lépésből, 1) készségfelmérésből, 2) egyéni tanulási terv alapján történő fejlesztésből és 3) a megszerzett kompetenciák elismeréséből áll. Az eljárás megalapozását a Szövetség az Életen Át Tartó Tanulásért GINOP 6.1.4-16 kiemelt programban szerzett tapasztalatai biztosítják, a Készségfrissítés folyamatát a Szövetség kísérleti programkomponens keretében mintegy 3.000 fő KKV munkavállaló számára teszi lehetővé (2. fejezet). Végül a dokumentum ajánlásokat fogalmaz meg a NAR rendszerszerű kiépítésére vonatkozóan (3. fejezet).

Az alapkészségfejlesztés nemcsak oktatási - képzési szektort érintő kihívás, hiszen az alapkészségek hiányainak következményével egyaránt szembesülnek a helyi döntéshozók, települési és fejlesztési szakemberek, munkaadók és vállalkozások, a munkaerőpiaci- és szociális terület vezetői és szakemberei. A dokumentum minden érintett szereplő számára segítséget kíván adni az alapkészségekkel kapcsolatos fejlesztési kihívások megoldásának kialakításához, és egyúttal gyakorlati útmutatást a megvalósítás lépéseire.

1. ALAPVETÉSEK A NAR KIALAKÍTÁSÁHOZ

1.1 ALAPKÉSZSÉGEK ÉRTELMEZÉSE, JELENTŐSÉGE, FEJLESZTÉSÜK KIHÍVÁSAI A FELNŐTTKORBAN

A versenyképesség megőrzéséhez, a növekedés és az innováció serkentéséhez elengedhetetlen a megfelelő szintű készségek és kompetenciák megléte és folyamatos fejlesztése, de emellett nélkülözhetetlen az egyéni jólét, személyes és szakmai kiteljesedéshez is.

A **megfelelő szintű alapkészségek kulcsfontosságúak** a szükséges **munkahelyi kompetenciák elsajátításához**, ezáltal a **produktivitás növeléséhez**, a **technológiai fejlődéssel és változásokkal való lépéstartás biztosításához**. Az **egyén perspektívájából** nézve a megszerzett **készségek stabilabb munkaerőpiaci pozícióhoz, magasabb jövedelmet biztosító munkakörökhöz**, magasabb minőségű munkahelyekhez **vezethetnek**, a **magánéletben** pedig **magasabb életminőséget eredményeznek**. A COVID-19 járvány időszaka megerősítette azt a tényt, hogy **az alapkészségek megléte elengedhetetlen az egyén és a társadalom megfelelő rezilienciájához**, a megváltozott élethelyzetekhez való alkalmazásához. Az alapkészségeknek szerepük van abban, hogy az állampolgárok, közösségek és társadalmak elég rugalmasak legyenek a váratlan kihívások kezeléséhez és képesek legyenek gyorsan alkalmazkodni a körülmények okozta változásokhoz. A világjárvány miatt sokan elvesztették állásukat, vagy teljesen más körülmények között kellett ellátniuk munkahelyi feladataikat, olyan technológiákat kellett alkalmazniuk, amelyeket korábban nem ismertek. A digitális készségek, a pénzügyek megfelelő kezelése a korábbiaknál még fontosabbá vált. Magyarországon a CEDEFOP becslése szerint 1,7-2,2 millió főre tehető azoknak a felnőtteknek a száma, akik alapkészségeik tekintetében hiányosságokkal küszködnek.⁵ Az EU-ban már jelenleg is háromszor annyi az alacsony képzettségű felnőtt, mint ahány alacsony iskolai végzettséget igénylő állás elérhető, de a **digitalizáció és automatizáció**, valamint a végbemenő strukturális változások miatt a jövőben várhatóan ez az arány még nagyobb lesz, ami **tovább nehezíti az alacsony szintű készségekkel rendelkezők helyzetét, így egyre nagyobb terhet helyezve a szociális és egészségügyi ellátórendszerre is**.

Magyarország jelentős erőforrástartalékokkal rendelkezik a munkaerőállomány tekintetében, ez azonban nagyrészt alacsony szintű készségekkel rendelkező, vagy át-, illetve továbbképzést igénylő felnőttekből tevődik össze. Az új munkaerőpiaci elvárások mellett ezért is fontos azoknak az innovatív megközelítéseknek és eszközöknek a megtalálása, amelyekkel ezek az emberek sikeresen bevonhatók készségfejlesztésbe melyben megfelelő fejlődésen mehetnek keresztül.

1.1.1 Mit értünk alapkészségek alatt a felnőttkorban?

Az alapkészségek meghatározásához érdemes megvizsgálni, hogy a főbb nemzetközi szervezetek miképp gondolkodnak erről a kérdésről. Az Európai Tanács és a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (továbbiakban: OECD) is közre adta saját koncepcióját, melyek között bár adódnak kisebb eltérések, mégis az rajzolódik ki, hogy hasonlóan gondolkodnak e kérdésben. Az **Európai Tanács** Kompetenciafejlesztési pályáról szóló ajánlásában az **alábbi készségeket fogalmazza meg**, melyek elsajátításának lehetővé tételét

⁵ CEDEFOP (2019) Cedefop country factsheet, Adult population in potential need of upskilling: Hungary Letöltve 2020.07.19-én a cedefop.europa.eu weboldaltól: https://www.cedefop.europa.eu/files/factsheet_hu.pdf

javasolja a tagállamok részére: az „**írásstudás**”, a „**számstantudás**” és a „**digitális kompetenciák**”. Az Ajánlás kifejti továbbá, hogy ezen készségek és kompetenciák alapvető fontosságúak minden alacsonyán képzett felnőttnek a társadalmi szerepvállaláshoz és a munkaerőpiaci boldoguláshoz is⁶.

Hasonlóan e Tanácsi Ajánláshoz, az **OECD** a felnőttkorú lakosság készségfelméréséhez (i.e. Nemzetközi Felnőtt Képesség- és Kompetenciamérési Program, PIAAC⁷) is **e három készséget határozza meg, kicsit eltérő megfogalmazásban: szövegértés/szöveghasználat képesség; számolási képesség; IT környezetben használt problémamegoldó stratégiák**. Jól látható, hogy az Európai Tanács és Bizottság és az OECD PIAAC-vizsgálatában használatos alapkészség-meghatározások **minimális eltérést mutatnak**. Ami az egyes készségeket illeti, az Európai Bizottság⁸, az UNESCO definíciójához hasonlóan⁹, az alábbi meghatározást teszi:

írás- olvasási készség	„az a képesség, melynek segítségével különböző diszciplínákban és kontextusban azonosítunk, értelmezünk, kifejezzük, létrehozunk és feldolgozunk fogalmakat, érzéseket, adatokat, véleményeket verbális és írott formában egyaránt hang- és digitális anyagokat felhasználva. Magában hordozza még a másokkal történő kreatív és akkurátus kommunikáció és hatékony kapcsolatteremtés képességét is”. ¹⁰
számolási készség	„matematikai gondolkodás és megismerés képessége, mely a mindennapi problémamegoldást segíti. A számolási készség a matematikai gondolkodás és kifejezés alkalmazására való képességet és hajlamot is jelenti egyszerre”.
digitális készség	„digitális technológiák magabiztos, kritikus és felelősségteljes alkalmazása tanulás, munkavégzés és a társadalmi részvétel biztosítása érdekében. Magában foglalja még az információ és adatkezelési készségeket, kommunikációt és együttműködést, médiatudatosságot, digitális tartalomgyártást, biztonságot, problémamegoldást és a kritikus gondolkodást”.

Európai Bizottság: három példa az élethosszig tartó tanulás kulcskompetenciái közül¹¹

⁶ „A mai társadalomban saját lehetőségeink teljes körű kiaknázása, a társadalomban való aktív szerep betöltése, valamint a társadalmi és polgári felelősségvállalás érdekében mindannyiunknak szüksége van a készségek, ismeretek és kompetenciák széles körére, beleértve a megfelelő szintű írás- és számstantudást, valamint a digitális kompetenciát is.”

⁷ <https://piaac.nive.hu/>.

⁸ Európai Bizottság (2018): Kulcskompetenciák az élethosszig tartó tanuláshoz. (online). Letöltve 2020.07.18-án a op.europa.eu weboldalról: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>.

⁹ Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezete.

¹⁰ UNESCO (2018): Defining Literacy. (online) Letöltve 2020.07.18-án az unesco.org weboldalról:

http://gaml.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/2/2018/12/4.6.1_07_4.6-defining-literacy.pdf

¹¹ Európai Bizottság (2018): Kulcskompetenciák az élethosszig tartó tanuláshoz. (online). Letöltve 2020.07.18-án az op.europa.eu weboldalról: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>.

E három meghatározás az Európai Tanács az élethosszig tartó tanulás kulcskompetenciáiról¹² szóló ajánlásának is része, melyek a személyes élet kiteljesedéséhez, egészséges és fenntartható életvezetéshez, foglalkoztathatóság fejlesztéséhez, aktív állampolgársághoz és a társadalmi kohézió megőrzéséhez elengedhetetlen. Az **alapkészségek** (i.e. *basic skills*) **átfedésben vannak a kulcskompetenciákkal, és mindkettő kiemelkedően fontos**: „Az Európai Bizottság az EU tagállamaival azon dolgozik, hogy támogassa és megerősítse a kulcskompetenciák és az alapkészségek fejlesztését fiataloktól az egész életen át”.¹³

Az alapkészségek meghatározásának további köre az ún. **életkészségek** (i.e. *life skills*), amely koncepciót számos európai állam átvette¹⁴. E koncepció az eddig felsorolt három készség mellett **további a mindennapi életben használatos készségelemekre**¹⁵ és **az alapkészségek alkalmazhatóságára helyezi a hangsúlyt**, mindazon készségekre, melyek ahhoz szükségesek, hogy az élet kihívásaival jól és hatékonyan megbirkózzon az egyén. Az életkészségek lehetővé tesznek az egyén számára olyan funkcionális reakciókat és cselekvéseket, melyek elsősorban nem egy adott körülménytől vagy műveltségterülettől függenek. A Kompetenciafejlesztési pályákról és a kulcskompetenciákról szóló tanácsi ajánlásokban közölt készség- és kompetencia-koncepciótól nem idegen e nézet, hiszen mindegyik kontextus kulcsfontosságú faktornak tekinti a készségeket az életben, a munkaerőpiacon és az egyén állampolgári szerepének betöltésében.

Az alapkészségek fogalmi szinten is felvázolhatók az eddig bemutatott koncepciókkal¹⁶ összhangban, koncentrikus körökben (lásd a következő ábra), melyekben a nagyobb tartalmi különbségek helyett inkább a készségelemek funkciói közötti hangsúlykülönbségek a jelzésértékűek. Ennek megfelelően **az alapkészségek olyan központi készségeket jelentenek, melyek lehetővé teszik a folyamatos tanulást, a munkavégzést és a mindennapi életben és a társadalomban való boldogulást**. Bizonyos értelemben az alapkészségek egyfajta belépőkapuként funkcionálnak az összes többi kompetencia-elem fejlesztettségéhez. A kulcskompetenciák egy ettől tágabb értelmezési keretben értelmezhetők, mely mögött a három alapkészség húzódik meg, de azok kiegészülnek számos egyéb elemmel. Az életkészségek koncepciója kitér az élethosszig tartó tanulás spektrumát, így a kulcskompetenciákét is, és egy tágabb társadalmi kör számára a készségek és kompetenciák alkalmazhatóságát és a mindennapi életbe való integrálását segíti elő.

¹² A fent bemutatott három kulcskompetencia mellett további öt kompetenciát fogalmaz meg a Tanácsi Ajánlás: idegennyelvi, digitális, interperszonális, aktív állampolgári, vállalkozói és kulturális tudatosságra vonatkozó kompetenciákat.

¹³ Lásd az Európai Bizottság kulcskompetenciákról szóló honlapját: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en

¹⁴ Lásd az EPALE tematikus életkészségekről szóló szekciója: <https://epale.ec.europa.eu/en/themes/life-skills#lifefskills>

¹⁵ e.g. pénzügyi, egészséggel kapcsolatos, személyes és interperszonális, állampolgári, környezeti és digitális készségek. Lásd: Life Skills for Europe Projekt (2018): The life skills approach in Europe: Az LSE elemzés összefoglalója. (online). Letöltve 2020.07.18-án az eaea.org weboldaltól: https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/03/Life-Skills-Approach-in-Europe-summaryEN_FINAL_13042018-1.pdf.

¹⁶ i.e. az EU kompetenciafejlesztési pályákról és kulcskompetenciákról szóló ajánlásai; az OECD PIAAC-vizsgálatában meghatározott készségek; életkészségek.



2. ábra: Az alapkészségek kapcsolata a kulcskompetenciákkal és életképességekkel

Az alapkészségek fent bemutatott koncepcióiból kiderül az is, hogy azok nem csupán képességet, hanem hajlam/hajlandóság és affinitás fejlesztését is magában foglalják. Ez azért fontos, mert fejlesztésük nem csupán a jártassági szint „technikai” vagy funkcionális emelését jelenti, hanem személyes, közösségi-társadalmi és gazdasági dimenziók fejlesztését is. **Az alapkészségek fejlesztése így tágabb lehetőségeket nyit meg az egyén, a család és a közösség számára, hiszen azok olyan általános gyakorlati készségek, amelyek alapvetően szükségesek ahhoz, hogy a helyi közösség életében részt vegyünk, a társadalmi életbe bekapcsolódjunk és szerepet, munkát vállaljunk.** Ebben az értelemben az alapkészségnek új kaput nyitnak **specifikus készségek vagy szakmai kompetenciák megszerzéséhez is.**

1.1.2 Az alapkészségek természete

Az alapkészségek természetére vonatkozóan két alapvető fontosságú meghatározást lehet tenni.

Az egyik az, hogy azok transzverzális készségek. Ez egyrészt azt jelenti, hogy fejlesztésük nem kapcsolódik kizárólagosan egy műveltségterülethez és éppen ezért **a leghatékonyabb alapkészség-fejlesztő kezdeményezések a világon interdiszciplináris programokat alkalmaznak** (például: családi vagy intergenerációs, munkahelyi tanulás stb.). Másrészt arra utal, hogy az alapkészség-elemek fejlesztése hatással van a többi alapkészség fejlődésére is. **Az olyan alapkészségekben történő jártasság, mint az írás-olvasási, számolási, és digitális készségek, alapvető fontosságúak a metakognitív készségek (e.g. a tanulni tudás készsége), és minden további tanulási tevékenységhez és sikeres fejlődéshez.**¹⁷ Érdeemes tehát ismét kihangsúlyozni, hogy az alapkészségek transzverzális jellegükből fakadóan (ahogy azt feljebb említettük) belépőkapuként szolgálnak a további tanulás, a munkaerőpiacon és az életben való helytálláshoz.

A másik fontos aspektusa az **alapkészségeknek, hogy szintjei az egyén életciklusainak és élethelyzeteinek, illetve a társadalmi-gazdasági hatásoknak megfelelően folyamatosan változnak.** Sok esetben még mindig találkozhatunk azzal a nézettel, miszerint az iskolában mindenki megtanul írni-olvasni, számolni, tehát írástudóvá válik. A formális oktatási rendszer egyik jelentős pillére valóban az írástudás biztosítása, azonban a kimeneti készségek és a valós munkaerőpiaci elvárások gyakran nagy eltérést mutatnak. A társadalmi-gazdasági trendek gyors változása (például a digitális technológiai és munkaszervezési eljárások és ezekkel együtt járó új készség- és kompetenciaigények) miatt a felnőttek (az

¹⁷ Európai Bizottság (2018) Kulcskompetenciák az élethosszig tartó tanuláshoz. (online). Letöltve 2020.07.18-án az op.europa.eu weboldaltól: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>

alacsony végzettségűek pedig kimondottan) gyakran szembesülnek azzal, hogy alapkészségeik már nem elégségesek. A középfokú végzettség sem feltétlen jelenti azt, hogy valaki rendelkezik megfelelő alapkészségekkel, hiszen **az életút során a megszerzett készségek szintjének fennmaradását számos körülmény befolyásolja**. Ilyenek például: hosszútávú munkanélküliség vagy inaktivitás; a készségek elavulása például az időszedéssel vagy a gyakorlás hiányával, a használatának elmaradásával. **Az elsajátítandó digitális kompetenciák elvárt köre és minimális szintje** a folyamatban lévő technológiai fejlődéssel együtt **változik**, így a készségfejlesztésre irányuló kezdeményezések is „mozgó célpontra lőnek”. Egy ilyen dinamikus változó területen **az alapkészségek meghatározása is folyamatosan változik**. **Érdemes ezért az alapkészségeket** egy árnyaltabb ún. **funkcionális szempontból megközelíteni**. A funkcionális írástudás azt jelenti, hogy az egyén rendelkezik azzal a készségszinttel, ami elegendő ahhoz, hogy a mindennapi életben boldoguljon.¹⁸ Ez kulcsfontosságú minden társadalom számára ahhoz, hogy megőrizze egységét, megvédje és felkészítse humán tőkéjét a változásokra.

Az alapkészségek meghatározó jellegéből következik, hogy a fejlesztésükre irányuló törekvéseknek is figyelembe kell venni a dinamikus változó, a jelenkori folyamatoktól nagyban függő transzverzális természetét, ami miatt – különösen a felnőttkorban – másfajta megközelítést, egyfajta társadalmi szempontból integrált gyakorlatot (ún. *social practice*) igényel.

1.1.3 Alapkészségek elégtelen szintje miben és hogyan jelent akadályt?

Az alapkészségek hiánya vagy nem kielégítő fejlettségi szintje egyéni és társadalmi szinten is komoly akadályokat eredményezhet, ami az első vizsgálatra nem feltétlenül tűnhet egyértelműnek.

Az egyén számára az alapkészség-hiány összességében az élet kulcsfontosságú területein való boldogulást nehezíti. Nemzetközi kutatási eredmények igazolják, hogy **akiknek az alapkészségei alacsony szintűek**, azok nagyobb valószínűséggel veszítik el állásukat és válnak tartósan munkanélkülivé, ennél fogva **magasabb az elszegényedés, a közösségi életből való kirekesztődés, a betegségek és korai elhalálozás kockázata** is. Egy több országra kiterjedő nemzetközi vizsgálat eredménye mutatja, hogy a büntetés-végrehajtásban fogvatartott fiatalok 65-85%-ának problémái vannak az olvasás-írás terén. Az alapkészségek alacsony szintje alapvető akadálya az életen át tartó tanulásban való részvételnek, emiatt ezeknek a felnőtteknek kevés az esélyük, hogy lépést tartsanak a világ változásaival, a társadalom és munkaerőpiac elvárásaival, vagy arra, hogy új kompetenciák, képesítések megszerzésével munkaerőpiaci esélyeiket, foglalkoztathatóságukat javítsák.

Az alapkészségek hiánya **jelentős társadalmi többletköltséget jelent az államnak** is, hiszen a munkanélküliséggel, a rossz egészségi állapottal együtt járnak a megnövekedett szociális, munkaügyi és egészségügyi kiadások, valamint a büntetés-végrehajtásra fordított költségek is. A munkavállalók alapkészségeinek hiánya a **vállalkozásoknak is jelentős többletköltséget okozhat**. A **csökkenő termelékenység**, a romló munkaminőségéből származó problémák, a **magasabb selejtarány**, ami összességében rontja a vállalkozások versenyképességét. Továbbá jelentős társadalmi szintű probléma az is, hogy akinek az olvasási-írasi készségszintje alacsony, azok általában **keves időt töltenek gyermekeikkel olvasással, tanulással**, és így **nagyobb az esélye** annak, hogy a hátrányokat az **új generációk** megörökölik, majd **tovább hordozzák**.

¹⁸ Európai Bizottság (2012): EU High Level Group of experts on literacy: Final report. (online). Letöltve 2020.07.18-án az ec.europa.eu weboldalról: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/literacy-report_en.pdf

1.1.4 Az alapkészség problémák okai, okok, amelyek a fejlesztésük szempontjából is meghatározó


Az alapkészségek hiánya vagy elégtelensége mögött többféle tényező állhat: szociális, kognitív vagy érzelmi-pszichológiai tényezők, sajátos fejlődési rendellenesség (pl. diszlexia), vagy a formális iskolarendszer hiányosságai.

Fontos tudni, hogy (mint minden más készség esetében) **ha huzamosabb ideig nem, vagy csak alacsonyabb szinten használjuk készségeinket, azok fokozatosan erodálódnak**. Ezért azok a munkavállalók, akik 20-30 évet is eltöltenek egy munkakörben, ahol viszonylag alacsony szinten használják alapkészségeiket, (és ezt az élet más területein sem kompenzálják), csupán akkor szembesülnek e problémával, amikor tovább kell képezni magukat és új szakmai kompetenciákat kell elsajátítaniuk. A készségszint megőrzése szempontjából a munkahelyi környezetben való rendszeres alkalmazás a leghatékonyabb módszer. Azonban az alapkészségek terén alacsonyabb szintű jártassággal rendelkező pályakezdők esélye alacsony, hogy olyan munkakörben helyezkedjenek el, ahol alapkészségeiket stimulálják. Értelemszerűen a **munkakeresők, vagy inaktívak nagyobb valószínűséggel veszítik el készségeiket** (különösen a számolási készségeiket), **mint a dolgozó társaik**.¹⁹

Valós befolyással bírhat az is, ha iskoláskorban a tanuló nem kapja meg a szükséges pedagógiai, nevelési támogatást, melyre szüksége lenne. Ez nagymértékben kihathat az egyén felnőttkori alapkészség-szintjére. További ismert problémát jelent az is, hogy az **alapkészség-hiánnyal küzdő szülők** esetében nagy valószínűséggel a **probléma „átöröklődik” gyermekeikre** is, hiszen az otthoni együtt tanulás, az olvasási szokások, vagy adott esetben a könyvek hiánya negatívan befolyásolhatja az egy háztartásban élő gyermekek készségfejlődését.

Bár az alacsony szintű alapkészségek kialakulásának okai nem egyértelműek, az megállapítható, hogy az többféle tényező együttes hatásának eredménye. Látható az is a fent leírtakból, hogy a felnőttkori alapkészség-fejlesztő programok egyéni megközelítést igényelnek, ami figyelembe veszi az emberek háttérét és gyakran eltérő jellegű kihívásait.

¹⁹ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jrxnjdd3r5ken.pdf?expires=1590329382&id=id&accname=guest&checksum=CCACBEEC2249B181E2660CD706603477>

Az alapkészség hiányának lehetséges okai		
Fizikai & pszichikai okok	gyenge látás és hallás, beszédproblémák, gyermekkori betegségek, nem azonosított és kezelt speciális tanulási nehézségek (pl.: diszlexia)	 <p>egyenlőtlen-ségek</p>
Oktatással kapcsolatos okok	az oktatás alacsony színvonala és az alkalmazott módszerek, tanulástámogatás hiánya, nagymértékű iskolai hiányzás, túl magas osztálylétszám, fegyelmi problémák, egyéni tanulási igények figyelmen kívül hagyása	
Társadalmi, gazdasági okok	szegénység, lakhatási gondok, iskolai kimaradás, alapvető anyagi javak hiánya	
Családi okok	a szülői felkészültség és önbizalom hiánya az otthoni tanulás támogatására, az olvasás szokásának hiánya az otthoni életből, a szülő-iskola kapcsolat, egyéb körülmények	
Újjonnan megjelenő technológiákból fakadó okok	digitális írástudás, társadalmi csoportok közötti digitális szakadék, számítógépek és az internet, okostelefonok, okosképernyők köztereken, közösségi oldalak	

1.1.5 Az alapkészségekkel kapcsolatos problémák azonosításának és fejlesztésének nehézségei

Az alapkészségekkel kapcsolatos problémákat nehéz azonosítani és az esetek többségében rejtve maradnak az egyén és a környezete előtt. A munkahelyen a készségek hiánya nem közvetlenül jelentkezik, hanem például konfliktusokban, feladatok késedelmes teljesítésében, vagy a megnövekedett selejtarányban és minőségi problémák formájában. Ezek okai lehetnek például a munkahelyi utasítások pontatlan értelmezése, a megfelelő számítások elvégzésének vagy ellenőrzésének az elmulasztása, vagy a helytelen időbeosztás. Legtöbbször a problémák forrását a felettes munkahelyi vezetők a nem megfelelő munkavállalói hozzáállásban, és nem az a mögött meghúzódó készséghiányokban látják. A problémák valódi oka gyakran egészen addig rejtve marad, amíg jelentős változás nem történik az egyén életében (e.g. munkakörök átszervezése vagy kényszerű munkahelyváltás, közeli családtag elvesztése, gyermekszületés stb.), amelyek teljesen új élethelyzeteket és kihívásokat hoznak az egyén számára, és elengedhetlenné válik, hogy alapkészségeiket fejlesszék, hogy az új helyzethez igazodjanak.

További nehézséget okoz a szégyenérzet és a stigmatizálás, ami az alapkészségek területén jelentkező hiányosságokat illeti (különösen az írás-olvasási készségek esetében). Ebből adódóan az érintettek a külvilág felé nem szívesen fedik fel azokat, és nem vállalják a készséghiány miatt felmerülő tanúlással járó nehézségeket sem. Jellemzően az alacsony olvasás- és íráskészséggel rendelkezők saját túlélési stratégiákat

alakítanak ki, mely során házastársuk vagy kollegáik segítségével elkerülik azokat az élethelyzeteket, melyekben kiderülhetne hiányosságuk. A digitális technológiák munkahelyi folyamatokba épülésével azonban egyre kevesebb esetben kerülhető meg az, hogy valaki digitális készségeit fejlessze, és azzal összefonódóan olvasás-írás és kommunikációs készségeit a megfelelő szintre hozza.

Az **alapkészség-problémákkal küzdők háttére igen sokrétű** lehet. Könnyen előfordulhat, hogy **míg egy adott helyzetben a hiányosságuk egyértelmű, más kontextusban pedig ugyan azon készségeiket magasabb szinten tudják alkalmazni.** Ezt a jelenséget hívják „fogas” készségprofilnak, utalva a készség szintek kontextusnak megfelelően változó természetére, azaz, mikor az érintett az egyes alapkészségek terén eltérő jártassági szinttel rendelkezik, mint a többi esetében. Emellett gyakran előfordul az is, hogy az egyén az élet- és munkatapasztalatai során megszerzett gyakorlati készségei igen magas szinten vannak. E különleges jelenség egyértelműen kihívást jelent az értékelési eszközök, diagnosztikus mérések és képzési folyamatok kialakításánál, hiszen bizonyos érintettek nehezebben illeszthetők a standard értékelési keretekbe.

A készségek erodálódása, mint már korábban kifejtettük, komoly akadály nemcsak a fejlesztés megtervezésénél, de már a problémák azonosításánál is. A konvencionális nézet, mely szerint az iskolai alapkészség-fejlesztés elegendő felkészültséget biztosít az életre, nem állja meg a helyét. Fontos szem előtt tartanunk, hogy az **alapkészségeinket használatban kell tudnunk tartani**, az élethosszig tartó tanulási kezdeményezéseknek részét kell képeznie az alapkészség-fejlesztésnek, nem feltétlenül csak az alacsony végzettségű felnőttek esetében.

Az alapkészség-fejlesztés akadályai igen diverz természetűek lehetnek. A hiányos készségek azonosításának nehézségei mellett kihívást jelenthet a kognitív- és pszicho-, -szociális nehézségek is. A **korábban a tanulási helyzetek során átélt rossz tapasztalatok, traumák** elkedvetlenítik a felnőtteket a tanulásról, és esetükben az elérés, bevonás és a motiváció ösztönzése még a legsikeresebb figyelemfelhívó és bevonást elősegítő kampányokban is komoly akadályt támasztottak.²⁰

Éppen ezért **az alapkészségeket fejlesztő kezdeményezéseknél különös jelentőséggel bír az alkalmazott módszertan.** Gyakran jó megoldást jelenthet (dolgozó felnőttekről lévén szó) az ún. *blended* (kevert) tanulási utak, meglehetősen **rugalmas időbeosztású programok**, a nagymértékben **egyénre szabott fejlesztés, melynek tervezésébe a tanuló felnőttet is bevonják.** További kihívást jelent a felnőttkori alapkészség-fejlesztést célzó oktatóképzés, az anyagi körülmények és feltételek és a közvetlen környezet (munkahely, családtagok, barátok) támogatásának hiánya.

1.1.6 Miért lesz fontos a jövőben, hogy ma fordítottunk-e elegendő forrást alapkészségfejlesztésre?

A kutatások eredményeit szintetizáló szakirodalom alapján **az alapkészségek fejlesztése számos területen fejt ki pozitív hatást az egyén életére** (lásd alább). Ezen pozitív hatások gyakran jelentősen növelik a képzések anyagi megtérülését egyéni, társadalmi és gazdasági szinten egyaránt.

Személyes és személyközi készségek fejlődése:

- a tanulók magabiztosabbá, az új dolgok kipróbálása irányában nyitottabbá váltak;
- az önbecsülés, az önértékelés megerősödése, pozitív énkép kialakulása;
- megerősödik az önbizalom és a hit a saját képességekben, egyéni teljesítmények végbevitelében;

²⁰ Erre egy példa Írországból: <https://www.nala.ie/take-the-first-step-campaign-launched/>.

- a fizikai és mentális egészség és teljesítőképesség javulása.

A mindennapi élet változása:

- nagyobb önbizalom és magabiztosság a gyermekek tanulásának segítésében: leckeírás támogatása, felolvasás a gyermekeknek;
- magabiztosság és javuló képességek a mindennapi élethez kapcsolódó feladatok elvégzésében, főleg az írás-olvasást igénylő feladatok, illetve a gazdálkodás tekintetében;
- a nagyobb szerepvállalás a család fenntartásában, a családi feladatok ellátásában.

Társadalmi kapcsolatok változásai:

- közösségi és társas kapcsolati háló bővülése, az izolálódás mérséklődése;
- nagyobb hajlandóság közösségi- és önkéntes munkavégzésre.

A tanuláshoz való viszonyulás megváltozása:

- nagyobb hajlandóság a tanulásra, erősödő magabiztosság a képzésekbe való bekapcsolódás tekintetében;
- tudás, készségek és kompetenciák fejlődése írás-olvasás, számolás, IKT eszközök használata terén.
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők nagyobb valószínűséggel tudnak szakmai képesítést szerezni.

Foglalkoztathatóság változása:

- magabiztosabban keresnek munkát és jelentkeznek meghirdetett állásokra;
- olyan új állásokra is pályázhatnak, amelyek korábban elérhetetlennek tűntek.
- motiváció erősödése az álláskeresés folyamatában;
- javuló készségek az álláskereséshez: önéletrajzírás, szóbeli prezentáció.

A munkakörhöz kapcsolódó készségek fejlődése:

- a másokkal való közös munkavégzés és együttműködés javulása;
- a helyzetnek megfelelőbb viselkedés;
- önállóbb, felelősebb munkavégzés;
- minőség tudatosság erősödése, selejtszám és késések csökkenése.

A sikeres szakmaszerzés támogatja:

- munkavállalói / szakmai identitás megerősödését;
- munkahelyi pozíció megszilárdulását, munkahelyi előmenetelt és a kereset emelkedését;
- munkahely- illetve karrierváltást.

Az alapkészségek fejlesztésének számos gazdasági és társadalmi haszna is jól megfigyelhető azon országok tapasztalataiból, ahol a felnőttek alapkészség-fejlesztésére költenek, különösen a versenyképesség megőrzése és fejlesztése szempontjából. A CEDEFOP alacsony szintű alapkészségekkel rendelkező felnőttek

társadalmi és gazdasági költségével foglalkozó tanulmánya²¹ szerint **az alacsony szintű készségekkel rendelkezők fejlesztése:**

- növeli az egyének foglalkoztathatóságát és jövedelmét, valamint a gazdaság egészének termelékenységét,
- a termelékenység és a gazdasági növekedésből fakadóan növeli az adókból származó bevételt és csökkenti a közkiadásokat,
- növeli az egészséges életmód felé való elkötelezettséget és a társadalmi szerepvállalást, valamint csökkenti a bűnözést,
- növeli a bizalmat, a társadalmi szerepvállalást és a befogadást,
- képzettebb és hozzáértőbb lakosságot eredményez, ami nyitottabbá válik az újításokra és ösztönözi az innovációt és a technológiai fejlődést²².



3. ábra: A magasabb szintű készségek előnyei²³

²¹ CEDEFOP 2017. *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. (online). Letöltve 2019. június 13-án a [cedefop.europa.eu](https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560) weboldalról: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>

²² CEDEFOP (2017): *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. (online). Letöltve 2019. június 13-án a [cedefop.europa.eu](https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560) weboldalról: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>

²³ CEDEFOP 2017.

A felsorolt pozitív társadalmi és gazdasági tényezők akkor válnak meggyőző erejű érvekké, ha a befektetett pénzügyi ráfordítás megtérülése egyértelműen kimutatható. Ezt felismerve, számos olyan kezdeményezés született, ahol a gazdasági megtérülés mértékét az implementáció és nyomon követés során is figyelemmel követték.

Kanadában 2010 és 2014 között egy UPSKILL nevű longitudinális kutatás (további információk: <http://www.srdc.org/media/199774/upskill-technical-report-en.pdf>) azt vizsgálta, hogy milyen hatással van az alapkészségek munkahelyi fejlesztése az egyénre és az őket foglalkoztató cégekre, illetve azt is, hogy a beavatkozásnak mekkora a megtérülési rátája az egyén, a cég és a kormány szempontjából. A kutatás fő konklúziója, hogy a munkahelyi alapkészségfejlesztő programok – bár komplex beavatkozással – megterítik a befektetett anyagi ráfordítást és különösen a kis- és középvállalkozásokat segíthetik a munkavállalók készségfejlesztésében.

Ráfordítás mértéke

A készségfejlesztő program kivitelezési költsége egyénenként 2 247 dollár lett, melyhez még további 288 dollár költséget jelentett a munkától való távolmaradás. A kivitelezési költség egészét és a távolléti költség felét az állam és egyéb szervezetek fizették a cégek számára. A tanulmány szerint ez a költség a tesztelés eredményeinek beépítésével, a tananyagfejlesztés egységesítésével és a teljesítmény optimalizálásával jelentősen csökkenthető.

Megtérülés mértéke

A képzésben **részvevő munkavállalók szempontjából** a vizsgálat 1 400 dollár (*per capita*) keresettöbbséget mutatott ki a 12 hónapos nyomon követési időszak alatt, míg ezzel a többséggel kapcsolatos kiadások (jövedelemadó és biztosítás) értéke 558 dollár volt személyenként. Néhány munkavállaló a képzés után saját költségén további készségfejlesztő programban vett részt (fejenként kb. 27 dollár részvételi díjért). **A tanulmányban vizsgált cégek megtérülési rátája** figyelemre méltó. Elsősorban a megnövekedett bevételt, költségmegtakarítást és a csökkenő bérkidrást említi a tanulmány, ami összesen 4 600 dollár bevételtöbbséget eredményezett a cégek számára munkavállalónként. A megtérülés mértéke abban az esetben, ha a cégeknek maguknak kell fizetniük a tréningek kivitelezési költségeit (2 247 dollár) és a munkavállalók távolmaradásából keletkező költséget (288 dollár), a programok megtérülési arány átlagban 23%, tehát résztvevő munkavállalónként a nettó többsébbevétel 577 dollárra jön ki. **Az állami befektetések** a munkahelyi alapkészségfejlesztő programokba elsősorban a növekvő bevételből, cégek által befizetett adóbevétel növekedésből, és az általános forgalmi adóbevétel növekedéséből származott. Az állam nettó bevétele résztvevőnként 679 dollár volt, ami a megtérülési rátát átlagosan több, mint 200%-os mértékre helyezte. Fontos megemlíteni, hogy ez a szám csak abban az esetben állja meg a helyét, ha az állam csupán a kezdeti költségeket állja. Természetesen jelentős mértékben függ attól, hogy a munkáltató cégek milyen mértékben fektetnek be az alapkészségfejlesztő programokba.

1.2 AZ ALAPKÉSZSÉGFEJLESZTÉS SZÜKSÉGESSÉGE ÉS KIEMELT CSOPORTJAI

Számos EU-s országban több évtizede kiemelten és célirányosan foglalkoznak az alapkészségekre irányuló szakpolitikák fejlesztésével, de a legtöbb tagállamban a PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – Nemzetközi Felnőtt Képesség- és Kompetenciamérési Program) eredmények hívták fel a figyelmet a probléma nagyságrendjére és megkerülhetetlenségére.

Magyarország 2016-ban csatlakozott a PIAAC-hoz, a felmérés harmadik hullámában. A PIAAC felmérés 2019-ben publikált eredményei azt mutatják, hogy Magyarországon az OECD átlagot meghaladja a felnőttek átlagos számolási készsége²⁴, azonban írás-olvasási készség²⁵, valamint digitális készségek tekintetében²⁶ valamivel az átlag alatt teljesítenek. A felmérésben részt vett 16-65 évesek 22,32 %-a rendelkezik írás és/vagy olvasási készségeik tekintetében alacsony, azaz 1-es vagy az alatti szintű készségekkel, ami a teljes (15-64 éves) népességre vetítve körülbelül 1 429 800 főt jelent²⁷. Digitális készségek tekintetében ez az arány 42,6%, ami a teljes²⁸ népességre vetítve körülbelül 2 728 900 főt jelent. **A magasan képzett felnőttek teljesítménye Magyarországon mind az írástudás, mind a számolás szempontjából jóval meghaladja az OECD átlagát, viszont a magasan és az alacsonyan képzett felnőttek közötti szakadék az írás-olvasás és számolási készségek tekintetében jóval nagyobb, mint az OECD országokban átlagosan, valamint szorosabb a kapcsolat a szülő iskolázottsága és a készségek szintje között.**²⁹ A felmérés adatai alapján több, szociális, társadalmi és egészségügyi helyzettel kapcsolatos összefüggést megállapítottak. Arra a következtetésre jutottak, hogy legtöbb országban (köztük Magyarországon is) a magasabb iskolai végzettség könnyebben előrevetíti a foglalkoztatást, mint a számolási készségek szintje, ami arra utal, hogy a munkáltatók a munkaerő képességei tekintetében nagyobb valószínűséggel támaszkodnak a könnyen elérhető, bár olykor lehet, hogy hiányosabb képet mutató jelzésekre, mint például a képesítés, iskolai végzettség.

A 2020. június 11-én nyilvánosságra hozott DESI (Digital Economy and Society Index - Digitális Gazdaság és Társadalom Fejlettségét Mérő Mutató) 2020-as országjelentés szerint, bár Magyarország összességében egy helyet javított a 2019-es eredményekhez képest, azaz a 28 országot számláló listában a 22.-ről a 21.-re lépett, a digitális kompetenciák tekintetében az EU-s átlagnál gyengébb a teljesítménye. A DESI **humántőke dimenziója szerint a magánszemélyek 49%-a rendelkezik legalább alapvető digitális készségekkel**, amely nem csak EU-s átlagnál, de Magyarország előző évi értékénél is alacsonyabb. Tekintettel arra, hogy a digitális készségekre egyre nagyobb szükség van, ez aggodalomra ad okot, amit a DG CNECT szöveges értékelése külön kiemel.³⁰

Ahogy más tagállamok esetében is, **Magyarországon is kiemelhető néhány olyan csoport, melyben az átlagnál magasabb az alacsony szintű alapkészségekkel, vagy csak alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aránya.**

²⁴ Magyarországon a résztvevők 13,9%-ka teljesít a két legmagasabb szinten (4-es és 5-ös), míg az OECD átlag 10,9%

²⁵ Magyarországon a résztvevők 6,6%-ka teljesít a két legmagasabb szinten (4-es és 5-ös), míg az OECD átlag 10%

²⁶ Magyarországon a résztvevők 28,5%-ka teljesít a két legmagasabb szinten (2-es és 3-as), míg az OECD átlag 29,7%

²⁷ 15-65 éves lakónépesség száma 2020-ban: 6 405 956 Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsd004c.html

²⁸ 15-64 éves

²⁹ OECD, Skills Matter (2019): Additional Results From The Survey Of Adult Skills, Country Note - Hungary

³⁰ European Commission: A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI), 2020 Letöltve 2020.07.18-án az veszpremikamara.hu weboldaltól weboldaltól: <https://veszpremikamara.hu/ckfinder/files/DESI2020-HUNGARY-lang.pdf>

- A **közfoglalkoztatottak** közel felének legmagasabb iskolai végzettsége általános iskolai bizonyítvány, további körülbelül 10 %-uk még alacsonyabb iskolai végzettséggel sem rendelkezik. A közfoglalkoztatásban résztvevők száma 2020. május hónapban 87 383 fő volt.³¹
- 2015. I. negyedévében 259 231 aktív korú férfi és 292 997 nő nyilatkozott úgy, hogy a munkavállalásban, illetve munkavégzésben egészségi állapota miatt akadályozva érzi magát. A **megváltozott munkaképességű** férfiak esetében a legnagyobb arányban a szakiskolában vagy szakmunkásképzőben végzettséget szereztek, a nők esetében az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők voltak nagyobb arányban.³²
- 2011-ben Magyarországon 490 578 fő (a népesség 6,2%-a), 2016-ban 408 021 fő (a népesség 4,3%-a) számolt be valamilyen **fogyatékos** emberként.³³ A fogyatékos emberek iskolai végzettsége és munkaerőpiaci helyzete a népesség egészéhez képest rosszabb. (2011-ben csupán 14%-uk volt foglalkoztatott.)³⁴
- Magyarországon körülbelül 16 500 fő él **fogyatartottként**, többségük (92%-uk) férfi, valamint legnagyobb arányban 30-49 év közötti. A kiszabott büntetések tartamának tekintetében az 5-10 évig terjedő szabadságvesztésre ítélt alkotják a legnagyobb csoportot, amit a 3-5 évig, majd az 1-2 évig terjedő büntetésre ítélték száma követ.³⁵ Legtöbbjük, körülbelül 58%-uk³⁶ csak általános iskolai végzettséggel rendelkezik.
- A **roma kisebbség** a nem roma lakossághoz viszonyítva rosszabb eredményeket produkál a munkanélküliségi ráta, a korai iskolaelhagyás és a nők foglalkoztatási rátája tekintetében is. Átlagosan a 15-64 éves roma férfiak 54,6%-a, a nők 35,9%-a volt foglalkoztatott 2017-ben. Kevés roma fiatal szerez szakmai végzettséget, a 18-24 éves roma fiatalok kétharmada korai iskolaelhagyó volt 2017-ben.³⁷

A fenti csoportok esetében eltérő helyzetük és sajátosságaik miatt célirányos segítséget kell biztosítani az alapkészségek hiánya és egyéb sajátos szociális-gazdasági-egészségügyi stb. hátrányok leküzdéséhez. A képzés és kompetenciafejlesztés tekintetében érdemes kiemelt figyelmet fordítani a **kis- és középvállalkozásokra, mely Magyarországon a vállalkozások 99%-át teszi ki³⁸ és amelyben foglalkoztatottak körülbelül 70%-nak biztosít munkahelyet.** Mindezek ellenére a **KKV-k csupán a hazai GDP kevesebb mint a**

³¹ Általános iskolai végzettség nélküli: 9 912 fő, általános iskolai végzettségű: 43 926 fő Forrás: Havi tájékoztatás a közfoglalkoztatásról: <https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/havi-tajekoztat-as-a-kozfoglalkoztatatasrol>

³²A 19-64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű népesség demográfiai jellemzői nemek szerint, 2015. I. negyedév Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_01.html

³³ Magyarországon valamilyen mozgásszervi fogyatékos van a fogyatékkal élők körülbelül felének.

³⁴ Központi Statisztikai Hivatal (2015): 2011. ÉVI NÉPSZÁMLÁLÁS 17. A fogyatékosokkal élők helyzete és szociális ellátásuk Letöltve 2020. Május 30-án a ksh.hu oldalról:

https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_17_2011.pdf

³⁵ Rutkai Kata Sánta Livia bv. őrnagy (2020): 2020 Börtönstatisztikai szemle, Büntetés-végrehajtási Szervezet, Letöltve 2020. Június 30-án a bv.gov.hu oldalról: https://bv.gov.hu/sites/default/files/Bortonstatisztikai_Szemle_2020.pdf

³⁶Rutkai Kata Sánta Livia bv. őrnagy (2018): 2018/1 Börtönstatisztikai szemle, Büntetés-végrehajtási Szervezet, Letöltve 2020. Június 30-án a bv.gov.hu oldalról:

<https://bv.gov.hu/sites/default/files/Bortonstatisztikai%20Szemle%202018%201.pdf>

³⁷Központi Statisztikai Hivatal: Munkaerőpiaci helyzetkép 2014-2018, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>

³⁸2019-ben

felét termelik. A vállalkozások mérete, befolyással van lehetőségeikre, többek között a munkavállalók képzési, fejlesztési lehetőségeit is. A KSH több mint 30 000 vállalkozást képviselő reprezentatív adatgyűjtése alapján megállapítást nyert, hogy 2015-ben a több mint 10 embert foglalkoztató vállalkozások kevesebb mint fele (összesen 38%-a) támogatta a munkavállalói képzését, míg a több mint 250 embert foglalkoztatók 91%-a.³⁹ A kisebb méretű vállalkozásoknál gyakrabban okoz nehézséget az - akár a képzés miatt távol levő, – kieső munkaerő pótlása. Esetükben igazán fontos, hogy a vállalat tevékenységével össze lehessen hangolni az alkalmazottak képzését és az ahhoz kapcsolódó adminisztratív feladatok ellátását.

A Kompetenciafejlesztési pályák Tanácsai Ajánlás megvalósításának speciális célcsoportjaként Magyarország a kis-és középvállalkozások munkavállalóit jelölte meg.

Már a PIAAC első eredményeit szintetizáló tanulmány⁴⁰ is kimondta, hogy általában alacsonyabb munkatermelékenységgel, gyengébb növekedési és versenyképességi kilátásokkal rendelkeznek azok az országok, amelyekben magasabb arányban vannak az alacsony alap- és digitális készségek területén hiányosságokkal küzdő felnőttek. **Az ország versenyképessége szempontjából tehát meghatározó a túlnyomóan alacsony szintű készségekkel rendelkező felnőttekből álló csoportok fejlesztésbe vonása, a KKV-k versenyképességének növeléséhez pedig a munkaerőállomány fejlesztése és a termelékenységének javítása,** ami a dolgozók bérnövelésének, így jólétük javításához is hozzájárulhat.

1.3 A NAR KIALAKÍTÁSÁT MEGHATÁROZÓ SZEMPONTOK

2016 decemberében tették közzé „A Tanács Ajánlása a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára (2016/C 484/01)” című ajánlást, mely az alacsony szintű alapkészségekkel vagy középfokú végzettséggel nem rendelkezők alapkészségeinek és kompetenciáinak fejlesztését támogatja, elősegítve őket a szakma végzettség megszerzéséhez. Az Ajánlás előírja a tagállamok számára, hogy az alacsony szintű készségekkel, tudással és kompetenciákkal rendelkező felnőtteknek kínáljanak lehetőséget olyan kompetenciafejlesztési pályákon való részvételre, amely egyéni igényeiknek megfelelően lehetővé teszi a digitális kompetenciák, írás és számtantudás minimális szintjének elsajátítását, és/vagy a társadalmi életben való aktív részvételhez, illetve a munkaerőpiacon való boldoguláshoz szükséges szélesebb körű készségek és kompetenciák megszerzését.

Az Ajánlás szerint, a kompetenciafejlesztési pályákat a

- 1. készségfelmérés**
- 2. személyre szabott, rugalmas és minőségi tanulási ajánlat**
- 3. a megszerzett készségek érvényesítése és elismerése**

fő lépésekre alapozva szükséges kialakítani.

A kompetenciafejlesztési pályák **megvalósításakor amennyire lehetséges a tagállamoknak a már meglévő rendszereikre, releváns intézkedéseikre és pénzügyi kereteikre szükséges alapozniuk.** Az Ajánlás alapvetően rugalmasan fogalmazza meg a javaslatokat a tagállamok felé, ami lehetőséget ad arra, hogy az országok igazodva nemzeti sajátosságaikhoz, fejlesztési háttérükhöz és környezetükhöz eltérő megoldásokat

³⁹Képzést támogató vállalkozások létszám-kategória szerint: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/index.jsp>

⁴⁰OECD, Skills Outlook (2013): Kitekintés a készségekre: A felnőttek készségfelmérésének első eredményei. Letöltve 2020. június 13-án az oecd weboldalról: [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(04%2011%202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf)

alakítható ki. A **siker megvalósításhoz** azonban minden tagállam esetében **kiemelten fontos a megvalósítást célzó kezdeményezések összehangolása** és az Ajánlás **mindhárom lépésének együttes megvalósítása**.

A CEDEFOP 2019 májusára több ország nemzetközi szakértőjével együttműködve létrehozott egy analitikai keretrendszert, amely a nemzeti sajátosságok és prioritások figyelembevételével a tagországok számára segítségül szolgál a kompetenciafejlesztési pályák megtervezéséhez és implementálásához. A keretrendszer szerint az Ajánlás nemzeti megvalósításához az alacsony alapkészségekkel rendelkező felnőttek számára összehangolt és koherens megközelítésen alapuló szolgáltatási rendszert szükséges kialakítani. Az ehhez szükséges rendszerszintű fejlesztéshez 3 szinten 10 kulcsterületen jelöl ki lépéseket és megvalósítandó elemeket.

A rendszerszerű megközelítés a CEDEFOP által kidolgozott elemzési keret alapján három szinten egyszerre értelmezendő:	
A döntéshozatali szinten a legfontosabb rendszer elemek:	<ul style="list-style-type: none"> • Többszereplős irányítási struktúra kialakítása (az alapkészségfejlesztésben érintett tárcák és szakpolitikák, társadalmi partnerek képviselője és egyeztető fóruma; országos, megyei és helyi szintű koordináció); • Integrált megközelítés, átfogó stratégiai keretek biztosítása (célcsoportok és prioritások közös meghatározása, intézkedések közötti kohézió biztosítása, alapkészségek konszenzusos értelmezése, források optimalizált allokációja); • Folyamatos nyomonkövetés és értékelés.
A támogató funkciók szintje:	<ul style="list-style-type: none"> • Ösztönzőrendszer (pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzők mind a munkavállalók, mind a munkaadók irányában); • Országos és helyi szintű figyelemfelkeltés és érzékenyítés, tájékoztatás és az érintettek elérésének biztosítása; • Tanulási tanácsadási és oktatási kapacitások elérhetőségének, szakszerűségének és minőségének biztosítása.
Megvalósítás szintje:	<ul style="list-style-type: none"> • Készségfelmérés; • Testreszabott tanulási lehetőségek, amelyek szakma megszerzéséhez vezetnek; • Testreszabott tanulási lehetőségek, amelyek a munkahelyi előmenetelt szolgálják; • Készségek és kompetenciák elismerése és validációja.

A lakosság kompetenciafejlesztésének szükségességét Magyarország Kormánya is felismerte. Több szakterületen is létrejöttek olyan **stratégia jellegű dokumentumok és cselekvési tervek melyek** a gazdaság és versenyképesség fejlődése, valamint a szegénység leküzdése érdekében különböző intézkedései irányokat és programokat jelölnek ki, **melyek közvetve vagy közvetlenül kapcsolhatók az Ajánlás megvalósításához**.

DOS –Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája a végbemenő digitális átalakulás az állampolgárok és vállalkozások felé emelt kihívások kezelése, a technika fejlődése nyújtotta lehetőségek kihasználása, és a társadalmi különbségek mérséklése érdekében fogalmaz meg a digitális inklúzióhoz, főként a digitális kompetenciák fejlesztésével kapcsolatos intézkedéseket. DOS-ban megfogalmazott cél a társadalom digitális írástudás szintjének növelése és a felnőttkori digitális tanulásban való részvétel fokozása által.⁴¹

A 2019 márciusában megjelent **a Szakképzés 4.0 – A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik forradalom kihívásaira című stratégia**⁴², mely az IPAR 4.0 állított kihívásoknak való megfelelés és a gazdasági növekedés kiemelt célokat szem előtt tartva jelöli ki a szak-és felnőttképzés továbbfejlesztésének és rendszerszintű megújításának irányait és intézkedéseit. A Stratégia megfogalmaz olyan elvárásokat és szükségleteket, melyek szorosan kapcsolódnak az alacsony szintű készségekkel rendelkező felnőttek fejlesztési szükségleteihez. Eszerint a felnőttoktatás és felnőttképzés nem kínál kellően rugalmas tanulási lehetőségeket, nem kifejezetten a gazdaság igényeire fókuszál, hatékonysága nem megfelelő, célcsoportokra szabott egyedi megoldásokra van szükség; a munkaerőpiaci elvárások alapján összeállított kompetencia-felmérésen és fejlesztésen kell, hogy alapuljanak a képzések, hogy a jelentős kompetenciahiányokkal küzdő célcsoportokhoz tartozók alkalmassá váljanak a foglalkoztatásra és a képzésre. Szükséges a készségek felmérése, a mentorálás és a kiscsoportos kompetencia-fejlesztési programok, életvezetési támogatással kiegészítve.⁴³

Versenyképességi programjában a Magyar Nemzeti Bank 12 területen formál 330 javaslatot az ország növekedési potenciáljának fejlesztése és az EU vezető gazdaságaihoz fenntartható módon való felzárkóztatása érdekében. A program egyik eleme a felnőttképzési és továbbképzési rendszer megerősítése.⁴⁴

A Nemzeti Alapkészségfejlesztési Rendszer Módszertani Leírása a fentiek és a már meglévő intézményi és képzési rendszerekre alapozva került kidolgozásra, törekedve a koherencia és hatékonyság alapelvek szem előtt tartására.

A NAR az Európa Tanács Kompetenciafejlesztési pályákról szóló Ajánlás megvalósítását támogató dokumentum, így célcsoportjának kijelölését determinálta, hogy az Ajánlásban meghatározott célcsoport az alacsony szintű készségekkel, tudással és kompetenciákkal rendelkező felnőttek, akik az ifjúsági garancia keretében nem jogosultak támogatásra, a 25-64 év közöttiek. A célcsoport meghatározásakor figyelembe vettük továbbá azt, hogy Magyarországon az Ajánlás megvalósításához kiemelt célcsoportként a KKV-k munkavállalói kerültek meghatározásra, valamint a 25 év alatti alacsony iskolai végzettségűek számára az Ifjúsági Garancia Program, a műhelyiskolák és a Dobbantó Program nyújt kompetenciafejlesztési lehetőségeket.

⁴¹ Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája, (2016)

⁴² 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozata A „Szakképzés 4.0 – A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia elfogadásáról és a végrehajtása érdekében szükséges intézkedésekről Megjelent a 2019. március 28-án a oldalon.

⁴³ Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzés rendszer válasza a negyedik forradalom kihívásaira

⁴⁴ Magyar Nemzeti Bank, 2019 Versenyképességi Program 330 Pontban Letörve 2020.07.19-én a [www-mnb.hu](https://www.mnb.hu) weboldalról:<https://www.mnb.hu/letoltes/versenykepességi-program.pdf>

1.4 NAR CÉLJAI, ÁTFOGÓ MEGKÖZELÍTÉSE ÉS FŐ PILLÉREINEK BEMUTATÁSA

1.4.1 A NAR kialakításának céljai és szakmai szempontjai

A NAR alapvető célja az **alacsony iskolázottságú, alacsony szintű készségekkel bíró 25-64 év közötti felnőttek, azon belül is a KKV-k alacsonyan képzett munkavállalói számára kompetenciafejlesztési pályák biztosítása, amelyek személyre szabott módon segítik a szakmai végzettség megszerzéséhez vagy a munkaerőpiaci előmenetelhez szükséges alapkészségek elsajátítását.** Mindezzel a NAR hozzájárul „A Tanács ajánlása a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára (2016/C 484/01)” című dokumentumban foglalt javaslatok nemzeti szintű megvalósításához.

Ezen felül a NAR céljai:

A felnőttek alapkészségeinek fejlesztésével:

- az alacsony iskolázottságúak, alacsony szintű készségekkel rendelkező, munkaképes korú magyar állampolgárok készségeinek és képzettségi szintjének emelése, önfenntartó képességük erősítése, társadalmi-közösségi részvételük támogatása;
- a magyar munkaerő termelékenységének javítása, a magyar vállalatok, kiemelten a KKV-k, versenyképességének növelése és a gazdaság válságálló képességének erősítése;
- a munkaerő rugalmasságának, a munkavállalók alkalmazkodóképességének erősítése különösképpen az IPAR 4.0 és az automatizáció következtében bekövetkező változások tekintetében;
- a szakképzési és munkaerőpiaci-képzések eredményességének elősegítése, a Szakképzés 4.0 célkitűzései és intézkedései megvalósulásának támogatása;
- a felnőtt lakosság életen át tartó tanulásban való részvételének elősegítése, a tanulási kultúra fejlesztése.

A NAR kialakításának fő szakmai elvei és szempontjai:

- A NAR kialakítása a **megújuló szakképzés és munkaerőpiaci képzések rendszerében**, azok **szerves részeként** történik, ezért elsősorban azokra az alapkészségfejlesztési szükségletekre kíván hathatós megoldást találni, amelyek közvetlenül hozzájárulnak az aktív korú munkavállalók szakképzésben és felnőttképzésben való sikeres részvételéhez és a munkahelyi elvárásokhoz és változásokhoz való alkalmazkodáshoz. Ebből kifolyólag a javasolt megoldások nem fedik le a felnőttek alapkészségfejlesztésével kapcsolatosan felmerülő szükségletek teljességét.
- A kompetenciafejlesztési pályákról szóló tanácsi ajánlásnak megfelelően **lehetőséget kell biztosítani egyéni utak kialakítására és a fokozatos, lépésről-lépésre történő előrehaladás támogatására** élethelyzettől és tanulási igényektől függően, egészen a felső-középfokú (azaz MKKR 3-4-5 szintű) képesítés megszerzéséig, adott esetben az előzetesen megszerzett tudás beszámításával.
- A NAR kialakításában **személyközpontú, tanulócentrikus szemlélet** érvényesül a Kompetenciafejlesztési pályákról szóló ajánlás elvárásainak megfelelően: a NAR alkalmazza az ajánlásban megfogalmazódó **háromlépéses megközelítést** (készségfelmérés, egyéni tanulási ajánlat,

készségek érvényesítése és elismerése), és biztosítja, hogy a felnőttek fejlesztési igényeiknek és lehetőségeiknek megfelelően egyéni tanulási utakon érhék el céljaikat.

- A fenti megállapításból következik, hogy a készségfelmérést követően a készségfejlesztés kiinduló szintjétől a felnőtt előrehaladási ütemétől és a kitűzött céljaitól függően a szükséges **készségfejlesztés időtartalma egyénenként változhat. A pillérek és a kapcsolódó alapkészségfejlesztési tanulási lehetőség kialakításánál biztosítani kell a rugalmasságot**, hogy mindenki a szükséges mértékben és a számára megfelelő keretek között vegyen részt kompetenciafejlesztésben.
- A NAR jelen első koncepciójának kialakításánál elsődleges prioritás volt az **akadályelhárítás biztosítása**, vagyis, hogy kompetenciafejlesztési utak kritikus pontjain legyen elérhető az éppen ott az egyéni igényeknek megfelelő alapkészségek elsajátítása és az egyén számára az akut probléma megoldása és a továbblépés biztosítása. Ezért olyan területekre fókuszál, mint a képzésbe való belépés, a szakképzésben – munkaerőpiaci képzésben való bennmaradás, munkahelyi problémák megoldása és az elvárásokkal való lépéstartás biztosítása. Ez természetesen nem fedi le teljeskörűen az alapkészségfejlesztési szükségleteket, hiszen a jelentős hiányoknál és komplex hátrányoknál másfajta megközelítésre és tartós fejlesztési lehetőségekre is szükség van.
- A fenti megközelítés elősegíti, hogy a NAR keretében **ajánlott készségfejlesztés az egyén számára mindig releváns területeket és kompetenciákat céloz meg**, és így **biztosítja azok azonnali alkalmazhatóságát és a begyakorlás lehetőségét**. A gyakorlati hasznosíthatóság és annak sikerélményként való megélése hozzájárulnak a részvételi motiváció fenntartásához.
- Az alapkészségfejlesztési rendszer meghatározó sikertényezője a **személyes belső motiváció kialakítása**, megerősítése és fenntartása a tanulási folyamat teljes hosszában. A NAR elemeinek kialakításánál figyelembe kell venni, hogy hogyan alakítható ki és erősíthető meg a tanulási motiváció, és hogyan mérsékelhető azoknak a tényezőknek a hatása, amelyek a motiváció ellen hatnak.
- A NAR **megvalósításában szükséges a fokozatos megközelítés**, a szakaszos építkezés, illetve a rendszerben közreműködő szereplők felkészültségéhez, tapasztalatainak és tudásának gyarapodásához alakított fejlesztési ütem.
- A jelen koncepció és módszertani leírás lehetőséget ad az **érintett szereplők**, döntéshozók és társadalmi partnerek **bevonására és a megoldások közös megvitatására**.
- Az alapkészségek fejlesztésére folyamatosan szükség van egy dinamikusan változó gazdasági-társadalmi környezetben. Ezért a NAR kialakítására **javasolt megoldások nem rövidtávú projektek**, hanem tartósan fenntartható, hathatós és költséghatékony megoldások, így **elengedhetetlen a szerves integrációja a szakképzés és munkaerőpiaci képzések rendszerébe**. A fejlesztések ütemét az ország teherbíró képessége függvényében lehet alakítani.
- **Első szakaszban alapvetően a már tapasztalattal rendelkező, országos lefedettségű hálózatok kapacitásaira célszerű támaszkodni**, így a szakképzési centrumok, illetve a NYITOK nyitott tanulási központok hálózatára, valamint ezek szoros együttműködése folytán nyerhető szinergikus hatásokra.

1.4.2. A NAR pilléreinek átfogó bemutatása

A NAR pillérenek azonosítása azokon a kritikus pontokon történt, ahol az alapkészségek hiánya meghatározó akadályt képezhet a szakképzés, felnőttképzés és a munka világában. Minden pillér egy olyan jól körülhatárolható készségfejlesztési kontextust fed le, ahol meghatározott környezetben és céllal történik az alapkészségakadályok elhárítása. A NAR három pillére:

1. **Belépés a tanulás világába: motiválás és fejlődési célok kikristályosítása, a mindennapi életben hasznosítható praktikus kompetenciák elsajátítása**
2. **Eredményes szakmatanulás és képzés: az alapkészségfejlesztés integrálása a szakképzés és munkaerőpiaci képzések rendszerébe**
3. **Fejlődés és előrelépés a munkahelyen: alapkészségfejlesztés a munkahelyi elvárásokhoz való sikeres alkalmazkodás érdekében**

A NAR 3 pillére



4. ábra: A NAR 3 pillére

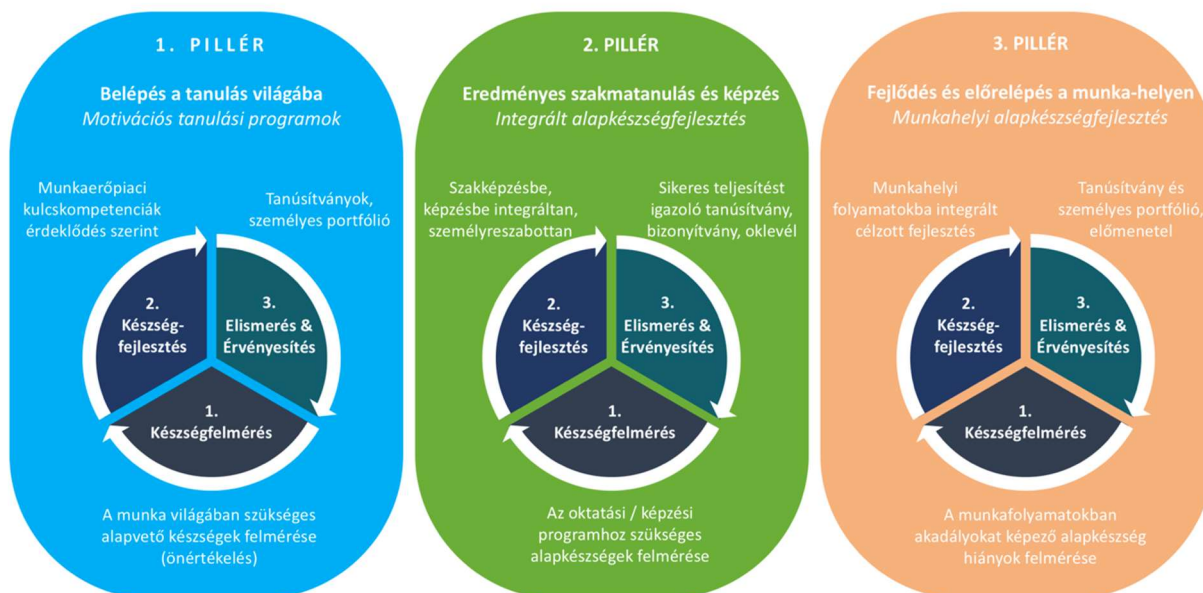
A NAR 1. pillére alacsonyküszöbű belépést biztosít a tanulás világába azok számára, akik régóta nem vettek részt oktatásban és képzésben, és emiatt sok bizonytalansággal és kétséggel küzdenek. Továbblépésükhöz, tanulási céljaik letisztulásához szükségük van önbizalmuk megerősítésére, erősségeik tudatosítására és készségeik felfrissítésére. Esetükben fontos a bátorító-támogató környezet és közösség, valamint gyors sikerélmények biztosítása a mindennapi életüket megkönnyítő praktikus kompetenciák elsajátításával. A pillér a személyes motiváció és a tanulási készségek megerősítésével és tanácsadói orientációval kívánja elősegíteni a továbblépést a szakképzés és munkaerőpiaci képzések irányába. A munkatapasztalatok által és a személyes életút során szerzett jártasságokat és képességeket is bemutató személyes portfólió pedig támogatja az egyént munkahelyi és munkaerőpiaci törekvéseiben.

A NAR 2. pillére a szakképzésben és munkaerőpiaci képzésekben való eredményes helytállást, a lemorzsolódás megakadályozását segíti elő személyreszabott alapkészségfejlesztéssel és támogatással, valamint az oktató/képző intézmény alapkészségtudatos működésének fejlesztésével. Ebben a pillérben az alapkészségfejlesztés a szakmai- munkaerőpiaci képzések tartalmi elemeivel összefonva, a szakmai kompetenciákkal együtt integrált módon történik. Ezen a módon hathatósan és költséghatékonyan segíthető az adott szakmában vagy szakterületen jelentős munkatapasztalattal rendelkezők számára a hiányzó elméleti tudás elsajátításához és vizsgára való felkészülésükhöz szükséges alapkészségeik célirányos fejlesztése is.

A NAR 3. pillére a munkahelyi elvárásokhoz és változásokhoz szükséges alkalmazkodást támogatja a vállalati igényekhez alakított munkahelyi alapkészségfejlesztés keretében. Itt a cél a termelési- vagy szolgáltatásnyújtási folyamatban előálló konkrét problémák (pl. alacsony teljesítmény, késések, minőségi problémák, csoporton belüli konfliktusok) mögött potenciálisan meghúzódó alapkészség-hiányok feltárása és orvoslása, illetőleg az átalakuló munkakörökhöz, technológiai váltásokhoz kapcsolódóan előálló készség-hiányok pótlása.

A NAR mindegyik pillére három elemből, célirányosan kialakított készségfelmérésből, arra épülő testreszabott készségfejlesztési ajánlatból és a megszerzett készségek elismeréséből/érvényesítéséből áll. A képzések és a munka világában az alapkészségeik miatt akadályozott felnőttek élethelyzetüktől függően bárhol is néznek szembe a tanulás szükségességével, a NAR biztosít számukra megfelelő alapkészségfejlesztési lehetőséget és egyéni fejlődési lépéseket támogató kompetenciafejlesztési utakat céljaik eléréséhez.

A készségfejlesztés 3 lépéses megközelítése a NAR pilléreiben



5. ábra: A készségfejlesztés 3 lépéses megközelítése a NAR pilléreiben

1.4.3. A NAR pilléreinek részletes bemutatása:

1. PILLÉR: BELÉPÉS A TANULÁS VILÁGÁBA

Motiválás, személyes fejlődési célok kikristályosítása és a mindennapi életben, munkahelyen és képzésben alkalmazható gyakorlati kompetenciák elsajátítása

Kire irányulnak a pillérben elérhető szolgáltatások és alapkészségfejlesztési lehetőségek?

A NAR 1. pillére azoknak a felnőtteknek kíván lehetőséget nyújtani,

- akik szeretnék a helyzetükön változtatni, fejlődni és tanulni, de nem igazán tudják, hogy hogyan kezdjenek hozzá, és hogyan léphetnének előre munkaerőpiaci helyzetükben és karrierjükben;
- akik nehezen bevonhatók a tanulásba, régóta nem tanultak formális keretek között, emiatt bizonytalanok, hogyan tudnak tanfolyami körülmények között megfelelni az elvárásoknak, bizonytalanok abban, hogy mennyire tudnak megbirkózni a tanulás során felmerülő kihívásokkal;
- akik könnyebbé szeretnék tenni életüket konkrét, azonnal alkalmazható kompetenciák elsajátításával, szeretnék megfelelni valamilyen konkrét munkáltatói elvárásnak, jobban kiigazodni a személyes pénzügyekben, idegennyelvű kommunikációs környezetben és jelzések között, valamint szeretnék hatékonyabban támogatni gyermekeik tanulását, illetve élni a korszerű technológiák és az internet kínálta lehetőségekkel.
- bárki számára, aki szeretne a készségfelmérési eszközök segítségével többet megtudni elsajátított készségeiről, feltárni fejlesztendő területeit, összeállítani non-formális és informális módon megszerzett tudását és képességeit is bemutató személyes portfóliót.

Mi a célja?

A NAR 1. pillérében a cél elsősorban a tanulásra nehezen motiválható felnőttek elérése és bevonása számukra vonzó rövid kompetenciafejlesztési lehetőségekbe. Különösen fontos érdeklődésük, fejlődési ambícióik felkeltése és felmérése, tanulási motivációjuk fokozatos növekedésének támogatása, személyes tanulási céljaik kiérlelésének segítése, illetőleg a tanulással kapcsolatos pozitív attitűd és alapvető készségek kialakítása. Esetükben döntő jelentőségű, hogy rövid úton jó élményeket, pozitív tapasztalatokat szerezzenek, hiszen a „gyors sikerek” segítenek a kis lépésekben történő előrehaladásuk fenntartásában. Ehhez szükséges az is, hogy a felnőtt számára személyre szabottan, praktikus, mindennapi életben rögtön használható kompetenciákat sajátítsanak el, mely során alapkészségeik és a tanulóhoz szükséges kulcskompetenciáik fejlődnek (részben azért, hogy a tanulás során használni kényszerüljenek ezeket a készségeiket, részben pedig a kifejezetten alapkészségfejlesztő programelemek révén).

Az alapkészségek fejlesztése

A pillérben felajánlott szolgáltatások és tanulási lehetőségek közvetlenül és közvetve is fejlesztik az alapkészségeket. Mivel a motiváció és a tanulás iránti elköteleződés kialakítása áll a középpontban, ezért a résztvevők számára vonzó kompetenciafejlesztési témákba és gyakorlati területekbe ágyazottan kell megtervezni a három kiemelt alapkészség, azaz az olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, a számolás és digitális készségek fejlesztését, valamint az ezeket kiegészítő igen fontos tanulást támogató készségeket, mint az együttműködés, problémamegoldás és kritikus gondolkodás. A tanulási programokat úgy kell kialakítani, hogy ezeknek a készségeknek a fejlesztésére kiemelt hangsúly kerüljön, akkor is, ha ezt maga a felnőtt általában nem jelöli meg célként, de ezek nélkül céljait nem tudja elérni.

A felnőttek számára vonzó kompetenciafejlesztési témákra és gyakorlati területekre irányuló tanulási programoknál az alapkészségfejlesztés beágyazása a következőképpen valósulhat meg:

- Biztosítani kell, hogy az egyes tanulási programok és tananyagok a résztvevők alapkészségei szempontjából „alacsony küszöbűek” legyenek, és hogy a felnőtt résztvevők alapkészségeinek felmérését figyelembe véve a tanulási tevékenységek tartalma és üteme alkalmazkodjon a résztvevők alapkészségei szintjéhez, azaz az alapkészségek esetleges hiánya ne válhasson a tanulásba való bekapcsolódás és sikeres részvétel akadályává.
- A tanulási programok tevékenységeit úgy szükséges kialakítani, hogy azok részben a használat, részben célzott fejlesztés révén eredményezzék a felnőtt itt kiemelt alapkészségeinek és kulcskompetenciáinak fejlődését.

Hogyan valósul meg?

Készségfelmérés	Tanulási ajánlat & Készségfejlesztés	& Elismerés & érvényesítés
<p>Digitális platform támogatásával önértékelésre épülő készségfelmérés a felnőtt erősségeinek azonosítása és a fejlesztendő területek feltárása céljából. A tanulási tanácsadóval való konzultáció keretében személyes tanulási terv készül a készségleltár információi felhasználásával.</p>	<p>Készségfejlesztés egyenként 20-30 órás, lehetőség szerint egyéni vagy kiscsoportos, a célcsoport életkörülményeinek, tanulási szükségleteinek és sajátosságainak megfelelően kialakított tanulási programokkal: digitális kompetenciafejlesztés, mindennapi pénzügyek, munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése, iparági orientációs alapkészségfejlesztő képzések, idegennyelv tanulás, az</p>	<ul style="list-style-type: none"> • képzésen megszerzett kompetenciákról tanúsítvány; • személyes portfólió, amely tartalmazza a non-formális módon megszerzett tudás és képességek tanuló által fontosnak tartott információit; • A kitartó tanulás elismerése oklevél/digitális kitűzők rendszerében.

egészségműveltséget fejlesztő
és más, az aktív
állampolgárságot támogató
tanulási programok.

A három lépéses megközelítést kiegészíti a tanulási tanácsadó támogatása, akinek a szerepe kiterjed a résztvevő elérésére, tájékoztatására, tanulásba történő bevonására, motiválására, és a tanulási folyamatban való végigkísérésére, mentorálására és további tanulásra való ösztönzésére (például a szakképzési programok irányába). A fent vázolt fejlesztési ciklus az alapkészségekkel kapcsolatos fejlesztési szükségletek, továbblépési célok és a felnőtt érdeklődésének alakulása függvényében többször is megismételhető.

Elvárt eredmények és hatások:

- elkészül a személyes tanulási terv, amely tartalmazza a felnőtt rövid távú tanulási céljait és hosszabb távú fejlődési ambícióit;
- elkészül a személyes portfólió, amely önmagának és a munkaerőpiaci szereplőknek átfogó képet ad a felnőtt legfontosabb készségeiről, helyzetében releváns informális és non-formális úton szerzett tudásáról és képességeiről, bemutatja fejlődésre való készségét és ezirányú munkavállalói törekvését.
- fejlődik önismerete, tisztábban látja megszerzett tudásának, kompetenciáinak erősségeit és fejlesztendő területeit, realitásban látja önmagát és lehetőségeit;
- magabiztosabbá válik a kezdeti tanulási sikerek eredményeképp, motiváltabb a további tanulásra vagy más kezdeményezésekre, amelyek helyzetén változtathatnak;

Továbblépési lehetőségek az első pillérből:

A motivációs pillér alapvető szerepe, hogy a felnőtt számára továbblépést jelentő célok megfogalmazódjanak, és a neki leginkább megfelelő egyéni tanulási utat megtalálják, akár további célzott alapkészségfejlesztés formájában, akár pedig közvetlenül a szakképzés és a munkaerőpiaci képzések területén. A továbblépési lehetőségek feltárásánál fontos szempont az előzetes tudás felmérését biztosító validációs központokkal való együttműködés a jövőben. A tanulási tanácsadónak fontos szerepe lehet a célcsoport támogatásában és motivációjának fenntartásában a validációs központokkal való együttműködésben.

Elérhetőség biztosítása:

A pillérben kialakított készségfelmérő és egyéb eszközök mindenki számára elérhetővé válhatnak a szakképzés és felnőttképzés támogatására kialakított pályaaorientációs portálon (<https://palyaorientacio.nive.hu/>). Az oldalon az eszközök használatához online tanácsadás is igénybe vehető. Így biztosítható, hogy a NAR alapszintű szolgáltatásai az ország minden részén bárki számára elérhetőek legyenek.

Támogatni kell ugyanakkor a célcsoportok célzott közvetlen elérését és a sokak számára nélkülözhetetlen motiválást jelentő személyes tanácsadást. Ennek biztosítására a tanulási (-és karrier) tanácsadási kapacitással rendelkező országos lefedettségű hálózatok alkalmasak, ahol az alapkészségfejlesztés javasolt módjai is szükségesek, hogy helyben elérhetővé váljanak. Így például a szakképzési centrumoknál és a NYITOK hálózat egységeinél. Fontos a közösségi beágyazódás, a könnyű, „alacsony küszöbű” hozzáférés biztosítása.

A fentiek mellett egyszerre szükséges tájékoztatás és információk nyújtása a tanulás és készségfejlesztés szükségességéről, az alapkészségekkel kapcsolatos hiányok – problémák felismerését segítő tudatosító kampány, a pillérben elérhető tanulási lehetőségek népszerűsítése (honlap, közösségi média, országos televíziós csatornák közérdekű műsorai, sikertörténetek bemutatása).

A minőségi szolgáltatásnyújtás feltételei

- Felhasználóbarát módon kialakított digitális platform és elérhető online tanácsadás.
- Felkészült, elhivatott tanulási tanácsadók által álló országos lefedettségű hálózat a célcsoportok közvetlen elérésére és tanulásba vonására, tanácsadói támogatására.
- A hálózatot szakmailag összefogó és működtető professzionális menedzsment (pl. SZETT).
- A tanulási környezet lehetőleg a hagyományos iskolai infrastruktúrától (osztályterem és padok) eltérően a felnőttek számára kialakított, barátságos környezet legyen, amely biztosítja aktív tanulási módszerek alkalmazhatóságát és az oktatási technológiák egyéni használatát.
- Az alapkészségek fejlesztésére irányuló tanulási programokat olyan tanárok bevonásával valósulnak meg, akik felkészültek az alacsony alapkészségekkel bíró felnőttek tanulásának támogatására, speciális kihívások kezelésére.
- A tanulási tanácsadók és az oktatásban közreműködők számára online módon elérhető szakmai – módszertani támogatás és felkészítő képzés.
- A helyi elérési pontokon (pl. NYITOK Hálózat, szakképzési centrumok) helyi együttműködési rendszer kialakítása az önkormányzattal és a környéken elérhető munkaügyi-, oktatási-, szociális szolgáltatókkal és a helyi-, területi munkaadói képviselőkkel és magukkal a vállalkozásokkal.

2. PILLÉR: EREDMÉNYES SZAKMATANULÁS ÉS KÉPZÉS

Felnőttek alapkészségfejlesztésének integrációja a szakképzés és munkaerőpiaci képzések rendszerébe

A szakképzésben és a munkaerőpiaci képzésekben a tanulmányokban való előrehaladáshoz, validációs folyamathoz, valamint a vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges alapkészségek célzott elsajátítása

Kire irányulnak a pillérben elérhető alapkészségfejlesztési lehetőségek?

A NAR 2. pillére azoknak a felnőtteknek kíván lehetőséget nyújtani,

- akik a szakképzés és a munkaerőpiaci képzések rendszerében kívánnak tanulmányokat folytatni és sikeres vizsgát tenni, de alapkészségeik hiányosságai miatt nem képesek társaikkal együtt haladni;
- akik szakképzettséget, szakmát, vagy valamilyen munkaerőpiaci képzés elvégzéséről szóló tanúsítványt szeretnének megszerezni, és ehhez a validációs eljárással a képzési időt csökkenteni, de az elméleti tudás elsajátításához szükséges tanulási készségeik célirányos fejlesztése szükséges;
- akik régen nem vettek részt formális tanulási tevékenységben, alacsony iskolai végzettségűek, vagy tanulmányaikat korábban nem tudták befejezni, lemorzsolódtak, és emiatt bizonytalanok, motivációjuk a tanulásra alacsony szintű, nagy az esély a korai lemorzsolódásra.

Mi a célja?

Az alapkészségfejlesztés célja a felnőtt tanulók oktatásban/képzésben maradásának elősegítése, a lemorzsolódásuk megelőzése, tanulási motivációjuk fenntartása. A hatékony és eredményes tanulás elősegítése a képzések szakmai tartalmához kapcsolódó alapkészségfejlesztéssel.

Az alapkészségek fejlesztése

Ebben a pillérben az alapkészségek fejlesztése szervesen a szakmai oktatással együtt, annak tartalmi elemeire épülve történik. A szakmai tudás és készségek fejlesztése összefonódik az ahhoz kapcsolódó nyelvezet, olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, számolási és digitális kompetenciaelemek fejlesztésével, egy integrált folyamatban. Annak érdekében, hogy az alapkészségekkel kapcsolatos támogatás és fejlesztési tevékenységek személyre szabottan beépüljenek az oktatási folyamatokba, szükség van az intézményvezetés, az általános és szakmai tárgyakat oktatók, adott esetben a gyakorlati oktatók, illetve más, a képző intézménynél elérhető szakemberek célirányos együttműködésére és a szükséges intézményi feltételek biztosítására (belső együttműködési folyamatok, órarend alakítása stb.). A második pillérben a szaktantárgyat oktató tanár a kapott módszertani útmutató és felkészítés alapján tervezi meg a tanulási folyamatot és a tanóra menetét aktív tanulási módszerekre építve, kiemelt figyelemmel a

szükséges alapkészségekre. Alapkészségfejlesztési elemek óramenetbe történő beépítése érdekében a szakoktató további segítséget kaphat az adott alapkészség (olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, a számolás és digitális készségek) tekintetében felkészült tantárgyi oktatóktól.

Hogyan valósul meg?

Készségfelmérés	Tanulási & Készségfejlesztés	ajánlat	Elismerés & érvényesítés
<p>Az első pillérben kialakított, digitális platformon elérhető készségfelmérés kiegészül az adott tanulási programhoz, illetve képzéshez kidolgozott bemeneti készségfelméréssel, a kurzushoz szükséges alapkészségek vizsgálatával.</p>	<p>Szakképzésbe, képzésbe integráltan, annak tartalmi elemeihez kapcsolódva, egyénre szabottan támogatva. Indokolt esetben a tanórákat kiegészíthetik egyéni vagy csoportos foglalkozások, ill. speciális fejlesztő alkalmak is.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Az adott oktatási vagy képzési formához kapcsolódó bizonyítvány vagy tanúsítvány • Frissített személyes portfólió

A személyes tanulási terv tartalmazza a választott szakmai oktatás vagy képzés mellett az alapkészségekkel kapcsolatos fejlesztési igényeket.

A validációs folyamatban a vizsgára teljesen önállóan felkészülő felnőttek az előzetes tudásfelmérést követően ajánlatot kapnak az elméleti tudás elsajátításához szükséges tanulási készségek és a szakmaterülethez kapcsolódó alapkészségek fejlesztéséhez a helyi lehetőségekre építve.

A szakképzésbe integrált alapkészségfejlesztés a nemzetközi tapasztalatok alapján kiemelten eredményes megközelítés, melynek sikerét az biztosítja, hogy a fejlesztés a képzés tartalmához közvetlenül kapcsolódik, a tanultakat a felnőtt tanulók azonnal alkalmazzák és elmélyítik az oktatási folyamat elméleti és gyakorlati alkalmi során.

Elvárt eredmények és hatások:

A felnőttek számára indított szakképzési programokban, munkaerőpiaci képzésekben a lemorzsolódás csökken, a tanulók jobb eredményeket érnek el, motivációjuk és magabiztosságuk erősödik és sikerélményekkel gazdagodnak.

Továbblépési lehetőségek a második pillérből:

A továbblépési lehetőségek feltárásánál a jövőben fontos szempont az előzetes tudás felmérését biztosító validációs központokkal való együttműködés. A tanulási tanácsadónak fontos szerepe lehet a célcsoport támogatásában és motivációjának fenntartásában a validációs központtal való együttműködésben.

Elérhetőség biztosítása:

A szakképzésbe és munkaerőpiaci képzésekbe integrált alapkészségfejlesztés (fokozatos bevezetéssel) a szakképzési centrumokban és az arra felkészült felnőttképző intézményeknél érhető el (elsősorban azokon a szakmaterületeken, amelyekben nagyobb számban fordulnak elő alacsony iskolázottságúak és alapkészség problémával érkezők).

A minőségi szolgáltatásnyújtás feltételei:

- Intézményi elköteleződés az alacsony alapkészségekkel bíró felnőttek támogatására tanulmányaik sikeres befejezéséhez, amely azon a felismerésen alapul, hogy ha valakiben megvan a szakmai irányú érdeklődés és alkalmasság, megfelelő segítséggel el tudja sajátítani az oktatási program elméleti részét.
- Az alapkészségfejlesztéshez szükséges többteleforrások rendelkezésre állnak.
- Felkészült, elhivatott tanulási tanácsadókból álló hálózat.
- A tanulási környezet lehetőleg a hagyományos iskolai infrastruktúrától (osztályterem és padok) eltérően a felnőttek számára kialakított, barátságos környezet legyen, amely biztosítja aktív tanulási módszerek alkalmazhatóságát és az oktatási technológiák egyéni használatát.
- A tanulási tanácsadók és az oktatásban közreműködők számára online elérhető szakmai – módszertani támogatás és felkészítő képzés.

3. PILLÉR: FEJLŐDÉS ÉS ELŐRELÉPÉS A MUNKAHELYEN

Alapkészségfejlesztés a munkahelyi elvárásokhoz való sikeres alkalmazkodás érdekében

Kire irányulnak a pillérben elérhető szolgáltatások és alapkészségfejlesztési lehetőségek?

A NAR 3. pillére azoknak a felnőtteknek kíván lehetőséget nyújtani, akik KKV alkalmazottak, alapkészségeik hiánya vagy alacsony szintjéből kifolyólag

- teljesítményük, munkavégzésük hatékonysága elmarad társaikétól;
- gondot jelent számukra a lépéstartás a cég elvárásainak változásaival;
- a technológiai átállással együtt járó szerepváltozásokhoz nehezen tudnak alkalmazkodni, ebben főként digitális készségeik alacsony szintje képez akadályt.

Mi a célja?

A munkahelyi alapkészségfejlesztés célja a munkavállalók alkalmazkodóképességének erősítése, a munkavégzés hatékonyságának és minőségének javítása, az alacsony szintű készségekkel bíró alkalmazottak munkahelyen belüli pozíciójának megszilárdítása, illetve előmenetelük (munkakör, pozíció, munkabér és más munkáltatói juttatások és elismerések stb.) támogatása. Ezen kívül az alacsony szintű alapkészségekkel és kevés képzési tapasztalattal bíró munkavállalók munkahelyi képzésekben való sikeres részvételének támogatása hiányos alapkészségeik és tanulási készségeik fejlesztésével.

Az alapkészségek fejlesztése

Az alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztése kifejezetten a munkahelyi elvárásokhoz, folyamatokhoz, feladathelyzetekhez kapcsolódva, azokba ágyazottan valósul meg. Ezekben az esetekben a készségfejlesztés közvetlen célja konkrét helyzetek, szituációk „megjavításával” a munkavállalói hatékonyság, a munkavégzés minőségének fokozása. A másik alkalmazható megközelítés szerint a kompetenciaszükségletek felmérése és a fejlesztési igények azonosítása az ágazati vagy szakmákhoz kialakított kompetencia keretek segítségével történik, és a felmérés alapján előre kidolgozott feladattárból választott elemek munkaköri kontextualizálásával alakítható ki a testreszabott alapkészségfejlesztési ajánlat. Mindegyik megközelítésben döntő jelentőségű az elsajátított kompetenciák transzferálása a napi munkavégzésbe.

Hogyan valósul meg?

Készségfelmérés	Tanulási ajánlat & Készségfejlesztés	Elismerés & érvényesítés
<p>A munkahelyi termelési folyamatok elemzése, szükséges alapkészségek azonosítása, a munkavállalók készségeinek értékelése különféle módszerekkel.⁴⁵ Gyakran alkalmazott módszer a termelési folyamatok és a munkavállalók tevékenységvégzésének megfigyelése és a termelésirányítókkal és közvetlen munkatársakkal folytatott interjúk.</p>	<p>Munkahelyen szervezett és testreszabottan kialakított 20-30 órás tanulási programok a feltárt készséghiányok célzott fejlesztésére.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanúsítvány és személyes portfólió • Munkaadó általi elismerés (előmenetel)

A három lépéses megközelítést kiegészíti a tanácsadó támogatása, akinek a szerepe kiterjed a cégvezetéssel való kapcsolattartásra, a céges szükségletek és elvárások felmérésére, a résztvevők tanulásban való motiválására, és a tanulási folyamatban való végigkísérésére, mentorálására, valamint az elsajátított kompetenciák munkahelyi gyakorlatba ültetésének támogatására. A tanácsadó a kompetenciafejlesztést követő utánkövetés során tájékozódik az elsajátított kompetenciák hasznosulásáról és a munkaadó általi elismeréséről.

Elvárt eredmények és hatások:

- Az alacsony készségekkel bíró munkavállalók önbizalma, vállalaton belüli pozíciója megerősödik, fejlődési eredményeik függvényében munkáltatója előmenetelt biztosít.
- Javul a munkavállalók termelékenysége, erősödik vállalati elköteleződésük, fejlődnek alapkészségeik, digitális kompetenciáik, amelyeket a munkán kívül is hasznosíthatnak.
- A kiinduláskor regisztrált problémák függvényében javulhat a vállalaton belüli kommunikáció és együttműködés, oldódnak a konfliktusok, csökken a selejt- és a késedelmes teljesítések száma, fejlődik a minőségtudatos viselkedés. Mindezek hozzájárulnak a vállalkozás hatékonyságának és versenyképességének javulásához.

⁴⁵A különböző vállalati kontextusokban eltérő megközelítések alkalmazása lehet indokolt, a leggyakrabban használ módszerek: munkakörelemzés, interjúk a vezetőkkel és munkatársakkal, gyakorlati feladatmegoldás, megfigyelés a munkavégzés közben, önértékelő, portfólió összeállítás, gyakorlati demonstráció, tesztek stb.

Továbblépési lehetőségek a harmadik pillérből:

A testreszabott fejlesztésekben résztvevő munkavállalók tovább bővíthetik munkavállalói kompetencia készletüket és fejleszthetik tanulási készségeiket az első pillérben elérhető IKT és nyelvi stb. tanulási programokban. Továbblépést jelent a szakképzésbe való belépés akár a validációs szolgáltatások igénybevételével, amit szükség szerint kiegészít a második pillér integrált alapkészség támogatása.

Elérhetőség biztosítása:

A munkahelyi alapkészségfejlesztés lehetősége a KKV-k számára kerül meghirdetésre célzott program keretében, a kamarákon, szektorális érdekképviselőken (például: IVSZ) és vállalkozásfejlesztési intézményrendszeren (például IFKA, vállalkozásfejlesztési alapítványok) keresztül. A cégek felkutatásához, motiválásához aktív elérési módszereket és hálózati együttműködések is szükséges használni.

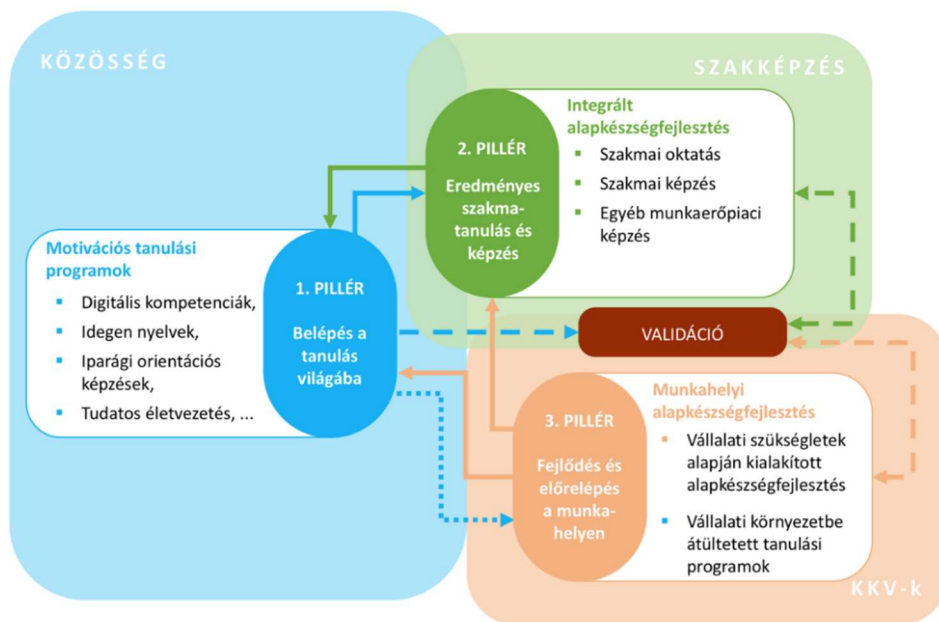
A minőségi szolgáltatásnyújtás feltételei:

- Munkahelyi alapkészségfejlesztést támogató adekvát módszertan alkalmazása (vállalati folyamatok alapkészségközpontú elemzése, módszer- és eszköztár a készségfelmérés helyzethez illeszkedő lebonyolításához, a kompetencia célokat meghatározó tanulási ajánlat, speciális módszertan az alapkészségfejlesztések lebonyolítására a munkahelyi körülmények között, transzfer támogatása és értékelés, folyamatnak megfelelő menedzsment tanácsadás a termelési/szolgáltatási folyamatok és a kompetenciafejlesztési folyamatok összehangolására);
- Felkészült szakemberek (tanácsadók, oktatók) a munkahelyi alapkészségfejlesztés területén
- A munkaerőfejlesztésben elkötelezett vállalatvezetés
- A kamarák és más vállalkozást támogató szervezetek aktív közreműködése a KKV-k hiteles tájékoztatása, meggyőzése és bevonása tekintetében

1.4.1 Egyénre szabható kompetenciafejlesztési utak a NAR rendszerében

A Kompetenciafejlesztési pályákról szóló tanácsi ajánlás szerint, a felnőtteknek élethelyzetük és fejlesztési szükségleteik, tanulási lehetőségeik szerint egyéni tanulási utakat kell biztosítani, hogy eljuthassanak a számukra előrelépést jelentő képesítések vagy végzettség megszerzéséig, illetőleg olyan felkészültséggel rendelkezzenek, amelyek a munkahelyi előrelépést vagy munkahelyváltást lehetővé teszik. A NAR pilléreinek kialakításánál szempont volt, hogy a tanulásba különféle belépési lehetőségek létrehozásra kerüljenek (közösségi tanulás, munkahely, szakképzés és képzés), ugyanakkor ahhoz, hogy mindenki az adott helyzetében a készségfejlesztési igényeihez legmegfelelőbb módon tudjon továbblépni, fontos volt a pillérekben elérhető fejlesztések, a szakképzés és a munkaerőpiaci képzések, valamint a jövőben megnyíló validációs lehetőségek közötti kapcsolat feltárása és az átjárhatóság biztosítása. A következő ábra mutatja a lehetséges utakat:

Kompetenciafejlesztési utak támogatása a NAR-ban



6. ábra: A kompetenciafejlesztési utak támogatása a NAR-ban

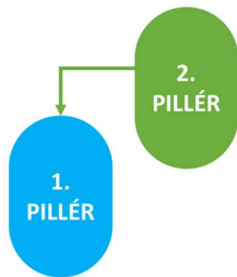
Mindhárom pillérben a három lépéses folyamat **megvalósulását** tanulási tanácsadó támogatja, akinek fontos szerepe van a felnőtt motiválásában és orientálásában, a következő lépés azonosításában. Bármelyik pilléren keresztül is lép be a felnőtt, a számára ott elérhető tanácsadási funkció ideális esetben mindhárom (de főleg a 2.) pillér irányába képes őt orientálni, előrelépésre ösztönözni.

A rendszer és így a tanácsadói hálózat kiépítését több szakaszban, az anyagi lehetőségek függvényében fokozatosan bővítve javasoljuk megvalósítani.

Továbblépés a motivációs tanulásból a szakképzés és munkaerőpiaci képzésekbe	
<p>1. PILLÉR → 2. PILLÉR</p>	<p>Az első pillérben a tanácsadási tevékenység fontos célja a felnőtt számára megfelelő távlatos fejlődési célok és továbblépési utak megtalálása. Az alacsony iskolázottságúak körében a legmeghatározóbb előrelépés a megfelelő szakképzettség vagy szakma megszerzése, de egy adott helyzetben megfelelő lehet egy munkaerőpiaci képzésről szóló tanúsítvány. Az első pillérben elérhető tanulási programok biztosítják, hogy a résztvevő kellő magabiztosságot építsen, felfrissítse a tanuláshoz elengedhetetlen olvasás-írási, számolási és gondolkodási készségeit, megtanuljon tanuló társaival együttműködni és a tanuláshoz szükséges digitális technológiákat alkalmazni. A megfelelő oktatási/képzési program azonosítását követően a tanulási tanácsadó felveszi a kapcsolatot a szakmai oktatást vagy szakmai képzést kínáló intézménnyel (szakképzési centrum vagy más felnőttképző intézmények). A 2. pillérben megvalósuló előzetes tudásmérés és bementi kompetenciavizsgálat megvizsgálja, hogy a</p>

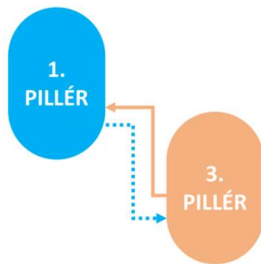
tanulmányok folytatásához szükséges -e az alapkészségek további fejlesztése és a tanuló támogatása a szakképzés – munkaerőpiaci képzésben való részvétel időszakában.

A szakképzés és munkaerőpiaci képzésekre való felkészülés támogatása az 1. pillérben



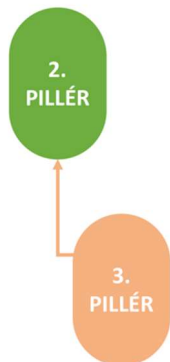
A szakképzési – munkaerőképzési programokra jelentkezőkre irányuló készségfelmérés az adott képzéshez szükséges alapkészségek magabiztosságát is vizsgálja. Amennyiben a készséghiányok mértéke elég jelentős ahhoz, hogy a felnőtt az integrált alapkészség támogatással (amennyiben elérhető az adott képzőnél) vagy anélkül (ha nem elérhető egy adott programhoz) képes legyen a kívánt ütemben haladni, javasolt az első pillérben elérhető tanulási programok keretében felkészülni. Ezek a programok egyfajta hídprogramként szolgálnak, a felnőtt ismert, támogató környezetben és ismerős társak között szerez magabiztosságot és rutint és új készségeket (pl. digitális) a jelentős kihívásokat jelentő szakképzési program sikeres elvégzéséhez.

A munkahelyi célzott alapkészségfejlesztés kiegészítése és a fejlesztett alapkészségek spektrumának kiszélesítése



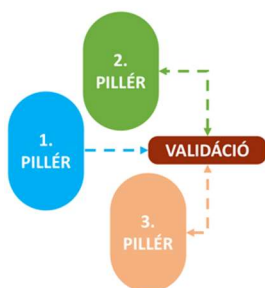
A munkahelyi alapkészségfejlesztés célzottan a termelési- és szolgáltatásnyújtási folyamatokban felmerülő problémák orvoslására irányul. Természetesen, a magasszintű testreszabottság folytán ezek fejlesztése relatíve költséges is, ezért viszonylag korlátozott a biztosítható tanulási keret. Emiatt a munkahelyi alapkészségfejlesztés hatékonyságát nagyban megnöveli, ha kiegészülhet az 1. pillérben elérhető más (digitális, iparági orientációjú vagy idegennyelvi, vagy személyes érdeklődésnek megfelelő) tanulási lehetőségekkel, amelyek vagy a képző szervezetnél, vagy pedig a munkahelyre kihelyezetten érhetőek el a munkavállalók számára. Ez utóbbi lehetőséget biztosít, hogy egy munkahelyről többen, közösen vegyenek részt a tanulásban, és a tanulási tartalmakat a vállalkozás működési igényeinek megfelelően a helyi vállalati környezetre adaptálja az oktató.

Továblépés a munkahelyi tanulásból a szakképzés és munkaerőpiaci képzésekbe



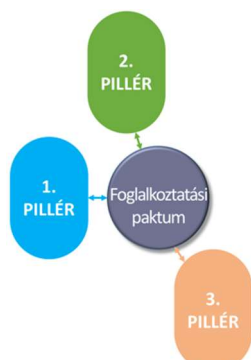
Hasonlóan az első pillérben ajánlott tanulási lehetőségekhez, a munkahelyi alapkészségfejlesztés is kellően motiváló sok munkavállaló számára, és kellő magabiztosságot és kedvet biztosít a tanulmányok munkahelyen kívüli folytatásához. A tanulási tanácsadó a munkáltatóval és a résztvevővel való egyeztetések során segít azonosítani azokat a képzéseket, releváns képesítéseket, amelyek mind a munkaadó, mind a munkavállaló számára értékes előrelépést jelenthet. A tanácsadó szerepe a szakképző és képző intézményekkel és a munkáltatóval való együttműködés facilitálása, és a felnőtt orientálása és folyamatos bátorítása.

Alapkészségfejlesztés és a non-formális módon megszerzett tudás validációja



Jelentős szakmai és munkatapasztalattal rendelkező felnőtt előmenetelében akadály, hogy nem rendelkeznek szakmai készségeit igazoló dokumentumokkal. Az előzetes tudás felmérése és beszámítása kiemelten fontos a felnőttkori tanulmányok tekintetében, ugyanakkor a képzettségek, képesítések megszerzésénél jelentős akadály az elméleti tudás szükséges szintű elsajátítása. További kihívás a validációs eljárásához szükséges dokumentációs és portfólió összeállítása. A 3 pillérben kialakítandó tanácsadói kapacitás és elérhető alapkészségfejlesztési programok személyreszabottan segítenek a validációs folyamatban való sikeres részvétel támogatásában és a hiányzó alapkészségek elsajátításában. A NAR pillérek és a validációs intézmények és eljárások részletesebb kapcsolatát a validációs rendszerterv ismeretében lehet majd pontosabban meghatározni.

Alapkészségfejlesztés koordinációja a megyei, megyejogú városokban és kistérségekben megalakult foglalkoztatási paktumokkal



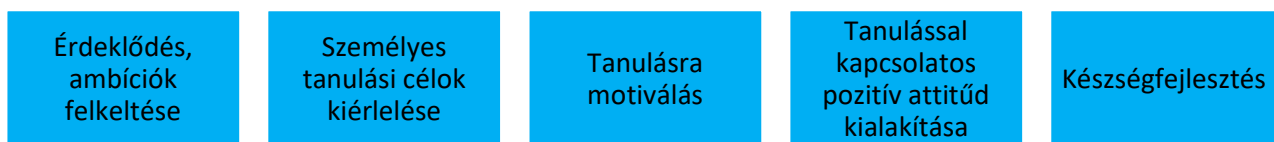
Az önkormányzatokat, vállalkozásokat, munkaerőpiaci és képző szervezeteket tömörítő foglalkoztatási paktumok fórumot biztosítanak egy település vagy térség számára fontos készségek és készségfejlesztési igények azonosítására. A NAR három pillérében elérhető alapkészségfejlesztési lehetőségek fontos eszközt biztosítanak ezeknek az igényeknek a kiszolgálására. A NAR helyi és térségi integrálás a foglalkoztatási paktumok működésébe biztosítja a helyi szintű koordinációt a szükségletek feltárásában és az arra megfelelő megoldások kialakításában, ugyanakkor lehetőséget teremt a vertikális (helyi-térségi és országos) koordinációra a NAR stratégiai fejlesztése és az elérhető alapkészségfejlesztési formák meghatározásában. A paktumok résztvevői

fontos visszajelzéseket tudnak adni a NAR működésével és hatékonyságával kapcsolatosan.

2. NAR MÓDSZERTANI LEÍRÁS I. PILLÉR: „KÉSZSÉGFRISSÍTÉS” - BELÉPÉS A TANULÁS VILÁGÁBA

2.1. A Készségfrissítés célja, és folyamata

A NAR 1. pillérén valósul meg a Készségfrissítés folyamata, melynek **fő célja** elsősorban a tanulásra nehezen motiválható felnőttek elérése, **tanulásra való motiválása** és **bevonása** olyan rövid kompetenciafejlesztési lehetőségekbe melyek során jó tanulási élményekben lehet része, valamint **a további tanuláshoz szükséges készségeik fejlesztése** történik. Ebben a folyamatban érdeklődésük, fejlődési ambícióik felkeltése, tanulási motivációjuk fokozatos növekedésének támogatása, személyes tanulási céljaik kiérlelésének segítése, illetőleg a tanulóval kapcsolatos pozitív attitűd és alapvető készségek kialakítása különösen fontos szerepet játszik.



7. ábra: A NAR 1. pillérének céljai

A NAR 1. pillére azokat a 25-64 év közötti felnőtteket célozza, akik:

- szeretnék a helyzetükön változtatni, fejlődni és tanulni, de nem igazán tudják, hogy hogyan kezdjenek hozzá, és hogyan léphetnének előre munkaerőpiaci helyzetükben és karrierjükben;
- tanulásba nehezen bevonhatók, régóta nem tanultak formális keretek között, emiatt bizonytalanok, hogyan tudnak megfelelni az elvárásoknak tanfolyami körülmények között, mennyire tudnak megbirkózni a tanulás során felmerülő kihívásokkal;
- könnyebbé szeretnék tenni életüket konkrét, azonnal alkalmazható kompetenciák elsajátításával, szeretnék megfelelni valamilyen konkrét munkáltatói elvárásnak, jobban kiigazodni a személyes pénzügyekben, idegennyelvű kommunikációs környezetben és jelzések között, szeretnék hatékonyabban támogatni gyermekeik tanulását, illetve élni szeretnék a korszerű technológiák és az internet kínálta lehetőségekkel. Induláskor csak rövid képzésekben kívánnak részt venni, nincsenek távlatos céljaik a tanulásban, de szükségük lenne további kompetenciafejlesztésre. A NAR 1. pillérének folyamata segít számukra kijelölni a valódi előrelépést jelentő tanulási célokat pl. szakma megszerzése.
- szeretnék készségfelmérési eszközök segítségével többet megtudni elsajátított készségeikről, feltárni fejlesztendő területeiket, összeállítani egy, a non-formális és informális módon megszerzett tudásukat és képességeiket is bemutató személyes portfóliót.

A Kompetenciafejlesztési pályák c. Ajánlás fókuszában az a felismerés áll, hogy az iskolából kikerült, alacsony végzettségű felnőtt életútja során óhatatlanul számos olyan tudást, készséget és kompetenciát szerez meg, válik ezekben egyre járatosabbá, önállóbbá, amelyeket, miután felismerte, illetve szükség esetén további

tanulással kiegészítette, a munkaerőpiacon is kamatoztathatja, illetve adott esetben képesítésre „válthatja”. Ezt tartja szem előtt a NAR 1. pillérén elérhető Készségfrissítés, mely az Ajánlásban megfogalmazottaknak megfelelően a készségfelmérés, kompetenciafejlesztés, érvényesítés fő lépéseket megvalósító folyamat.

A Készségfrissítés teljes folyamata 5 fő lépésben valósul meg:



Az 1. lépés a tájékoztatás, elérés és bevonás, azaz a felnőtt **bevonása** a tanulási folyamatba. Ebben a szakaszban több tekintetben is bevonódik a felnőtt: egyrészt személyes kapcsolat alakul ki a tanácsadóval, illetve belép a digitális felületre, és a tanácsadás keretében és a tájékozódás eredményeképp nyitottá válik a folyamatban való részvételre.



Ezt követi a 2. lépés, amely során a **készségfelmérés**re kerül sor, amely arra helyezi a hangsúlyt, hogy mi az, amit a felnőtt már tud, mi az, ami érdekli, és mi az, amiben fejlődnie szükséges? A készségfelmérés végeredménye egy olyan tanulási út kijelölése, amely elvezet a felnőtt által megfogalmazott cél eléréséhez. A lépésben sor kerül a készségfelmérő kitöltésére, a készségleltár áttekintésére és a személyes tanulási terv elkészítésére.



A 3. lépés keretében történik meg a **készségfejlesztés**, amely olyan tanulási tevékenységeket jelent, melyeket az egyén személyes tanulási terve jelöl ki a kitűzött cél elérése érdekében. A résztvevők számára vonzó kompetenciafejlesztési témákba és gyakorlati területekbe ágyazottan történik a három kiemelt alapkészség, azaz az olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, a számolás és digitális készségek fejlesztését, valamint az ezeket kiegészítő igen fontos tanulást támogató készségeket, mint az együttműködés, problémamegoldás és kritikus gondolkodás.



A 4. lépés a kompetenciák **elismerése**. Ekkor történik a felnőtt előzetes életútja, illetve a folyamatban megvalósult tanulása során megszerzett kompetenciáinak összegzése, „dokumentálását” olyan módon, hogy azokat majd érvényesíthesse, távlatosan a validáció szempontjából értékelhetők legyenek. A lépésben sor kerül a sikeresen elvégzett készségfejlesztő tanulási programokról tanúsítvány kiállítására, a személyes portfólió elkészítésére és a NAR Készségfejlesztő Tanúsítványok kiállítására.



Végül az 5. lépés az **érvényesítés**, azaz, amikor a felnőtt valamilyen számára releváns előnyre váltja a korábban elismert kompetenciáit. Erre sor kerülhet a munkahelyen (pl. kiválasztási folyamat során, meglévő munka megtartása, előléptetés, fizetésemelés stb. révén), vagy akár -távlatosan- egy validációs folyamatba való bekapcsolódás, azaz képességeinek formális érvényesítése (pl. egy (rész)képesítés megszerzése) révén⁴⁶

A folyamat megvalósításában részt vesznek:

- a digitális platformról elérhető online tanácsadók
- a közvetlen elérést biztosító országos lefedettségű hálózatok tanácsadói (pl.: NYITOK Hálózat)
- a készségfejlesztő tanulási programok fejlesztésében és oktatásában résztvevő szakemberek.

A NAR I pillérének, azaz a Készségfrissítés folyamatának kidolgozása a hatékonyság és a célcsoport tudatosság **alapelvek** érvényesülésének szem előtt tartásával történt.

Hatékonyság:

Annak érdekében, hogy a folyamatba a célcsoport a lehető legnagyobb számban bevonható legyen, a folyamat és az eszközök fejlesztésekor egyik alapelvként jelenik meg, hogy az eszközök országos szinten egyszerre akár nagyobb csoport számára is elérhetőek legyenek (digitális felület), valamint, hogy a folyamat ne tartalmazzon feleslegesen hosszú vagy nagy energiabefektetést igénylő elemeket sem a résztvevők, sem a megvalósításban közreműködők számára.

Célcsoport tudatosság:

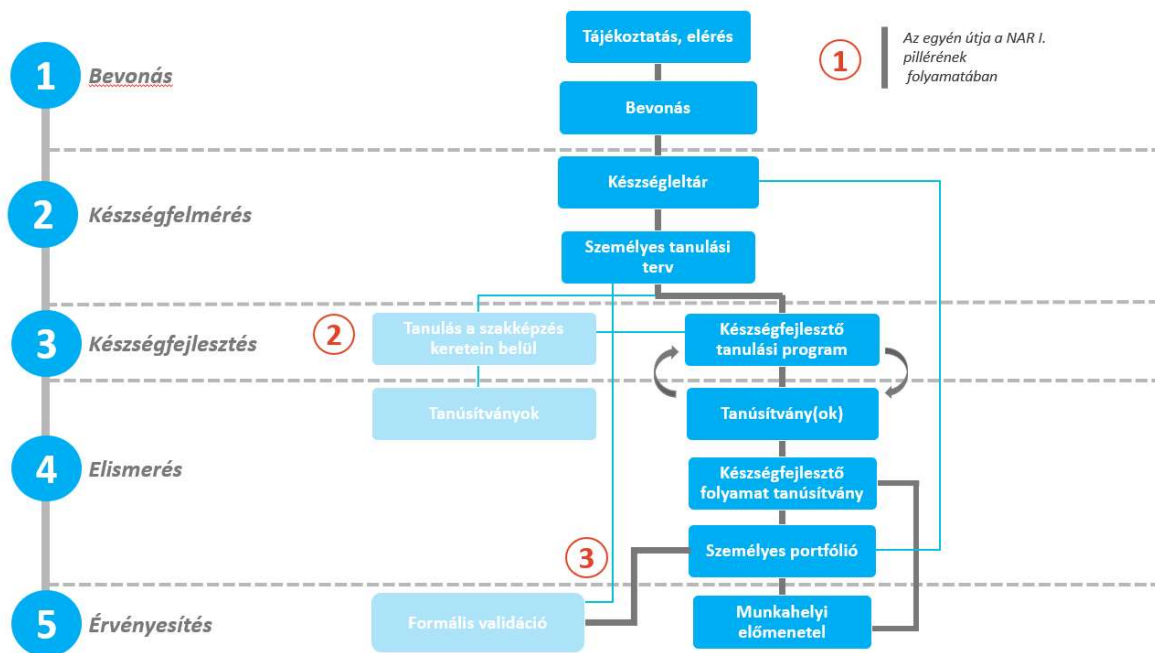
A NAR 1. pillérének teljes folyamatában, valamint az összes eszközében érvényesülő szempont, hogy a résztvevők, az eszközök felhasználói várhatóan alacsony készségű, illetve formális oktatásban vagy felnőttképzésben már régóta részt nem vett felnőttek. Előnyben részesülnek az egyszerű és célszerű megoldások, azaz a folyamat megtervezése során elsődleges szempontként kell érvényesíteni, hogy mi az, amit el lehet várni, mi az, amire a résztvevő felnőtt képes és hajlandó. A bonyolultabb, komplexebb megoldások helyett az egyszerűbb, áttekinthető megoldások előnyt élveznek. Hangsúlyos nemzetközi tapasztalat a célszerűség rendkívül erőteljes érvényesítése: tilos a felnőttet olyan „felesleges” kérdésekkel, lépésekkel, feladatokkal stb. terhelni, amelyek szükségessége nem egyértelműen igazolt.

⁴⁶ Megjegyzendő, hogy a validációs rendszer jelenleg áll kialakítás alatt, így még nem ismert, hogy a validációs eljárásokban milyen szerepet kaphatnak, illetve milyen elvárások vonatkoznak majd a Készségfrissítés elismerési dokumentumaira.

Egyéni igényekhez igazodó részvételi út

A valóságban a felnőtteknek nemcsak a tanulási szükségletei eltérők, hanem egy fejlesztési folyamatban való részvételüket illetően is sokféle igényeik lehetnek. A teljes folyamat mellett, annak érdekében minél több felnőtt résztvehessen a Készségfrissítésben, azt is biztosítani szükséges, hogy az a folyamat szintjén is képes legyen a felnőtt igényeihez igazodni.

A NAR Készségfrissítés folyamatának kialakítása lehetővé teszi, hogy a résztvevő felnőtt - saját döntése szerint - különféle utakat járhasson be. Ugyanakkor a folyamat fontos jellemzője, hogy bármelyik utat is választja a résztvevő, tanulási tanácsadó támogatása minden szakaszban a rendelkezésére áll.



8. ábra: A felnőtt lehetséges alternatív útvonalai a NAR Készségfrissítés folyamatában⁴⁷

1 Az ábrán vastag szürke vonal emeli ki a **tipikusnak tervezett résztvevői utat**: azaz amikor a felnőtt a Készségfrissítés összes lépésén végighalad. A felületre történő belépést követően részt vesz a készségfelmérésben. Ennek során a meglévő képességei felmérésre, a fejlesztendő területek meghatározásra kerülnek. Személyes tanulási terve alapján következő lépésként a felnőtt csatlakozik a készségfejlesztő tanulási tevékenységekhez. A Személyes Tanulási Terv szerinti tanulási tevékenységek elvégzését követően a megszerzett képességei, illetve a tanulásban való kitartása elismerésre kerülnek. A folyamat során, - legalább 3 tanulási program sikeres elvégzése esetében a készségfelmérő ismételt kitöltését követően - készül el a meglévő tudását, képességeit összegző, tanúsító eszköz, a Személyes portfólió, amely segítségével azokat

⁴⁷ A folyamatábrára az I. pillér önálló működését feltételezi a NAR kiépítésének abban a szakaszában amikor a II. és III. pillérek még nem funkcionálnak.

azonnal érvényesíteni tudja munkahelyi környezetében, illetve távlatosan akár a - jelenleg kialakítás alatt álló - validációs folyamatokba való bekapcsolódásra is.

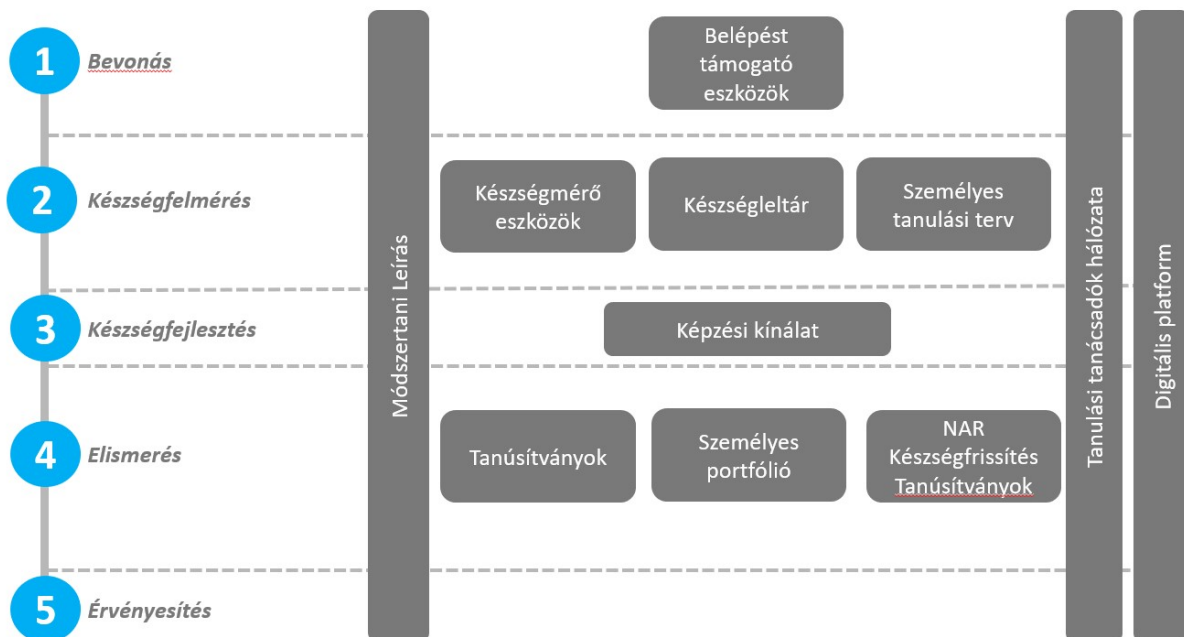
Az ábrán halvány kék vonal és az alábbi sorszámok jelölik a felnőtt által bejárható **alternatív útvonalakat**:

② Másik résztvevői út, amikor a felnőtt a Készségfelmérés eredményei és az általa kitűzött célok eredőjeként a tanulási tanácsadó segítségével kialakított tanulási útvonala „kivezet” a Készségfrissítés jelentette tanulási lehetőségekből. Azaz a felnőttnek a NAR Készségfrissítés tanulási kínálata mellett/helyett más tanulásra is szüksége van. Ilyen esetekben az arra felkészült felnőtt akár formálisabb keretek között is folytatja a tanulást

③ Előfordulhat, hogy a felnőtt olyan élethelyzetben van, hogy nem a képességei fejlesztése, hanem a meglévő képességeinek feltérképezése a célja, és ehhez kér tanácsadói segítséget. Ilyen esetben részt vesz a Készségfelmérésen, majd az Elismerés szakaszban segítséget kap meglévő képességei „dokumentálásához”, azonban a kompetenciafejlesztés lehetőségével nem kíván élni.

A fentiek megvalósításának egyik feltétele, hogy a megvalósításban résztvevő szakemberek megfelelően felkészültek legyenek a folyamatra, a tanácsadói és oktatói szerepkör betöltésére, valamint, hogy rendelkezésre álljanak számukra a megvalósításhoz szükséges eszközök.

Az alábbi ábra összefoglalja, hogy milyen eszközökre van szükség a Készségfrissítés megvalósításához.



9. ábra: Kifejezetten a NAR Készségfrissítés megvalósításához kapcsolódó eszközök és segédletek

A módszer megvalósítását támogató digitális platform:

A NAR 1. pillérjének megvalósítását digitális megoldásokkal kialakított eszközök támogatják, melyek a szakképzés és felnőttképzés támogatására kialakított pályorientációs portálon (továbbá: a digitális platform) önálló menüpontba kerülnek beágyazásra.

A felületen az alábbi funkciókhoz lehet hozzáférni:

- Készségfelmérés
- Személyes tanulási terv
- Tanúsítványok
- Személyes portfólió.

A felnőtt itt éri el a folyamatban való részvételéhez szükséges eszközöket, mint a készségfelmérő eszköz, valamint az annak eredményeit összefoglaló különféle eszközöket (Készségjelentár, Személyes tanulási terv, Tanúsítványok, Személyes portfólió). A folyamat keretében létrejövő adatokhoz a felnőtt mellett a tanulási tanácsadó, és korlátozottan a képzések oktatói is hozzáférnek.

A felületen lehetősége van továbbá a folyamatban közreműködő tanácsadóval kommunikálni. Ez kifejezetten a folyamatba online résztvevők számára elengedhetetlen, de esetenként a személyesen becsatlakozók számára is hasznos lehet.

2.2A folyamat megvalósításának és az azt támogató eszközök részletes bemutatása

A folyamat megvalósításában országos lefedettségű hálózatban dolgozó, akár személyesen is elérhető tanácsadók (például a szakképzési centrumok karrierirodáiban dolgozó tanácsadók, NYITOK tanulási tanácsadói), valamint a szakképzés és felnőttképzés támogatására kialakított pályorientációs portálon keresztül elérhető tanácsadók működnek közre. A folyamat készségfejlesztés elemének megvalósításában nagy szerepe van a továbbá a tanulási programokat fejlesztő és tartó oktatóknak is.

Az alábbiakban bemutatjuk a folyamat lépéseit és az ahhoz szükséges eszközöket, a tanulási tanácsadók és az oktatók ezzel kapcsolatos feladatait, valamint a lépés a résztvevő számára nyújtott eredményeit.

2.2.1 Bevonás

1. lépés: tájékoztatás, elérés, bevonás

Célja: elsősorban a tanulásra nehezen motiválható felnőttek elérése és bevonása a folyamatba.

Menete:

1. Tájékoztatás: A készségfrissítés lehetőségét országos kampány keretében **a közszolgálati televízió és rádió közérdekű műsorain, valamint a közösségi média csatornáin keresztül** célszerű meghirdetni, az alapkészségfejlesztéssel kapcsolatos pozitív élettörténetek és példák bemutatásával. Annak érdekében, hogy a alapkészség problémák és akadályok tudatosítása, valamint a készségfrissítés lehetőségének híre eljusson a célcsoport jelentős részéhez, a célcsoport számára szolgáltatást nyújtó szervezetek (munkaügyi hivatalok,

családsegítő központok, egyházi karitatív szervezetek, stb.) a saját célcsoportjaik számára a nekik megfelelő módon népszerűsítik a Készségfrissítést.

2. Elérés: A célcsoportok célzott közvetlen elérése érdekében az I. pillérben szolgáltatást nyújtó szervezetek aktív kezdeményezéseket tesznek a célcsoportok közvetlen elérése érdekében helyi partnerségi együttműködés kialakításával, munkáltatói, oktatási és szociális és egyházi szervezetekkel való együttműködés kiépítésével, valamint saját programok, események meghirdetésével. A sokak számára nélkülözhetetlen motiválást jelentő személyes tanácsadás biztosítása a tanulási (-és karrier) tanácsadási kapacitással rendelkező országos lefedettségű hálózatokon keresztül valósulhat meg, mint például a szakképzési centrumoknál és a NYITOK hálózat egységeinél.

Mindegyik elérési, tájékoztatási úton javasolt a Készségfrissítés folyamatának előnyeit kommunikálni a célcsoport felé.

Ha bekapcsolódik a NYITOK Készségarancia programba, akkor:

- *komplex fejlesztésben lehet része, amely során feltérképezheti erősségeit és azokat a területeket, amelyeken fejlődnie szükséges, szükségleteihez illeszkedő kompetenciafejlesztésben részesülhet és olyan eszközt (a Személyes Portfóliót később) kap a kezébe, amely segít kommunikálni és érvényesíteni erősségeit*
- *végig tanácsadói támogatást kap a folyamatban, de a döntés mindenben az övé marad (Kommunikáljuk, hogy ez egy fejlesztő típusú támogatás és nem elváró támogatás, nincs „segítek, de akkor ...”, nem marad egyedül résztvevő.)*
- *jobban megismerheti önmagát (Azt kommunikáljuk, hogy a készségarancia segítségével leltárt tud magáról készíteni, ami egyedül, sorvezető nélkül nehézkes lenne.)*
- *a folyamatban azokat a képességeit is felismerheti és láthatóvá teheti, amiről nincs végzettsége, pedig rendelkezik vele*
- *erről egy olyan összefoglalója készül, amelyet akár a jelenlegi vagy újabb/vonzóbb munkalehetőség megpályázásakor a lehetséges leendő munkaadónak megmutathat, az életrajza mellé csatolhat*
- *jobban meg fogja tudni mutatni a sokoldalúságát (Hívjuk fel a figyelmet arra, hogy mindenki sok dologra képes, rengeteg erőssége és értéke van, de ha ezek nincsenek átgondolva és összegyűjtve, illetve nem naprakész, akkor amikor annak összegzésére vagy bemutatására - pl. állásra jelentkezéskor - hirtelen szükség lenne, előfordulhat, hogy nem minden jut eszünkbe, a Készségfrissítésben ezt összegyűjti, csak elő kell venni, ha szükség lesz rá.)*
- *amit a folyamat során megismer magáról, arról ő dönt, hogy mikor, hol és hogyan fogja használni (Nincs kockázata a résztvevő számára a készségfelmérő kitöltésének, portfólió elkészítésének és csak nyerhet a folyamattal. Nincs olyan, hogy valamit nem akar publikussá tenni, de muszáj.)*
- *segítséget kap abban, hogy számára fontos területeken fejlődjön, ingyen vehet részt tréningeken, tanfolyamokon*
- *a tréningeken, tanfolyamokon valós részvétel jó „bemelegítés” ahhoz, hogy később egy hosszabb, akár valamilyen szakmai végzettséget adó képzésre jelentkezzen (Hívjuk fel a figyelmet arra, hogy a programban elérhető tanulási programokon való részvétel jó terepet ad arra, hogy vissza, vagy beleszokjanak a tanulásba azok, akik eddig nem, vagy már nagyon régen tanultak. Akiknél nagyon nagy az elutasítás, félelem a formális oktatásban való részvétellel kapcsolatosan, ott kezdetben csak azt hangsúlyozzuk, hogy a Készségfrissítésben tanulni más, próbálja ki.)*

A célcsoport elérése érdekében a fentiek mellett a személyes támogatást nyújtó hálózat tagjai

- együttműködnek a célcsoportokkal közvetlen kapcsolatban álló hivatalokkal és intézményekkel, civil- és egyházi szervezetekkel, munkaadókkal;
- lépéseket tesznek a helyi közösségben azonosított célcsoportok célirányos elérése érdekében, feltérképezik a helyi kommunikációs és információs csatornákat, szokásokat és ennek megfelelő tájékoztatási stratégiát alakítanak ki.

3. Bevonás: Annak érdekében, hogy a NAR Készségfrissítő folyamatába minél többen résztvehessenek, ahhoz a digitális felületen keresztül is csatlakozni lehet. A szakképzés és felnőttképzés támogatására kialakított pályaaorientációs portálon (<https://palyaorientacio.nive.hu/>) mindenkinek lehetősége van a folyamatba online, önállóan bekapcsolódni. A felületen elérhetőek az eszközök, valamint igénybe vehető online tanácsadás, így biztosítható, hogy a NAR alapszintű szolgáltatásai az ország minden részén bárki számára elérhetőek legyenek. A bevonás elsődlegesen a tanulási (-és karrier) tanácsadási kapacitással rendelkező országos lefedettségű hálózatokon keresztül valósul meg, ahol az alapkészségfejlesztés javasolt módjai is helyben elérhetőek. Így például a szakképzési centrumoknál és a NYITOK hálózat egységeinél.

2.2.2 Készségfelmérés

2. lépés: Készségfelmérés

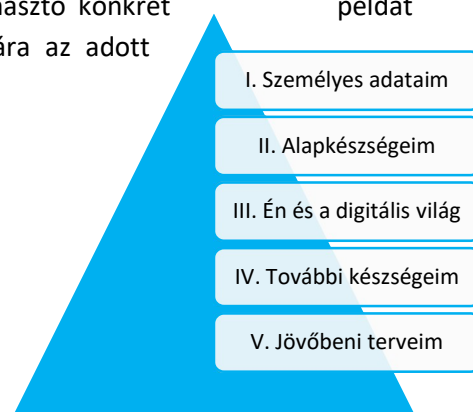
Célja: A felnőtt formális, nem formális és informális úton megszerzett kompetenciáinak feltérképezése, leltározása, annak érdekében, hogy a felnőtt ráébredjen arra, mennyi mindenre képes, illetve átgondolja, hogy milyen területeken kíván fejlődni, tovább lépni.

Készségfelmérés eszköze – önértékelő kérdőív

A Készségfelmérés céljaihoz igazodva a készségfelmérés önértékelésen alapul, célszerű eszköze az online, illetve offline elérhető kérdőíves lekérdezés. A kérdőívek feltárási logikája az, hogy az egyén valamely, számára könnyen értelmezhető állítás kapcsán megállapítja, hogy az adott állítást milyen mértékben érzi igaznak magára. Majd választától függően adhat ezt alátámasztó konkrét példát a személyes életéből, vagy jelzi, hogy fontos lenne-e számára az adott terület, tevékenység stb. fejlesztése.

A kérdőív 5 fő területet ölel fel:

- I. Személyes adatok
- II. Alapkészségek
- III. Digitális kompetenciák
- IV. Egyéb készségek
- V. Jövőbeli tervek



10. ábra: A NAR 1. pillér (Készségfrissítés) készségfelmérő kérdőívei

A kérdőívek felülete vizuálisan könnyen áttekinthető, szellős, hosszabb szövegektől mentes. A kitöltést különböző kényelmi megoldások segítik (pl. skálán csúszka segítségével, legördülő menüből történő választás stb.). A válaszadást, ahol szükséges, értelmező példák segítik. A kérdőív kitöltése szüneteltethető majd ugyan onnan folytatható.

A Készségfelmérő eszköz elkészítésénél szem előtt tartott szempontok:

- az egyszerűség: ne legyen túl hosszú a felmérési folyamat, fenntartható legyen a felnőtt motivációja a kérdések megválaszolására, a kérdések „könnyűek”, a felnőtt számára jól értelmezhetőek, könnyen megválaszolhatók legyenek stb.,
- a teljeskörűség: a megszerzett, akár a munkaerőpiacon releváns kompetenciák minél szélesebb körű feltárása a cél.

Menete: A Készségfelmérés során az eddigi eredményeinek, tapasztalatainak összegzésén túl, az egyén részben az alapkészségei, részben a munkáltató számára értelmezhető kompetenciái vonatkozásában értékeli önmagát, és hoz ezek alátámasztására példát az eddigi életútja során, az élete különböző szinterein végzett tevékenységeiből. A Készségfelmérés során a felnőtt öt, egyenként átlagosan 10 kérdést tartalmazó kérdőívet tölt ki.

A módszerrel a felnőtt – szükség esetén tanácsadói segítséggel - képes beazonosítani azokat a kompetenciáit is, amelyeket az élete különféle szinterein nem tudatos tanulás során szerzett, viszont a munkaerőpiacon hasznosíthatók.

A Készségfelmérés szükség esetén a tanulási tanácsadó támogatásával, a honlap felületére ágyazva digitálisan megvalósuló folyamat.

A készségfelmérő kialakításánál fontos szempont volt a digitális felület „akadálymentesítése, vagyis az alapkészségeik tekintetében alacsony szinten állók számára a könnyű hozzáférés és használat biztosítása. A készségfelmérő kitöltését szükség esetén a tanácsadó támogatja, így a digitális kompetenciák alacsony szintje nem okoz akadályt az önértékelő használatában.

Az önértékelő feltárja, azonosítja és tudatosítja a felnőtt meglévő készségeit, mely megerősítően hat különösen az alacsony iskolázottságúak számára, vagy azoknak, akik oktatásban képzésben hosszú ideje nem vettek részt. Ennél a célcsoportnál elriasztóan hat a teszt jellegű megméréstetés, ami a hiányosságaikra mutat rá és az iskolai kudarcaikat is feleleveníti, mely akadályt képez arra, hogy egyáltalán megkezdjék a készségfejlesztést. Az önértékelő segít abban, hogy a felnőtt reálisabb képet alakítson ki önmagáról, tudatosítsa meglévő képességeit és segítsen megfogalmazni fejlődési céljait. Az önértékelés segít kialakítani a belső motivációt a tanuláshoz, ami elengedhetetlen feltétele annak, hogy önszántából, belső meggyőződésből vegyen részt a képzésekben.

A folyamat és a tanácsadó támogatása az egyén igényeihez illeszkedik. A Készségfelmérő kitöltése megvalósulhat:

1. A tanácsadó vezetésével: a tanácsadó személyes konzultáció során teszi fel a résztvevő számára készségfelmérő kérdéseit és viszi fel a felületre a résztvevő válaszait.

2. Online vagy személyesen a tanácsadó segítségével: a készségfelmérő kitöltése közben a résztvevő felmerülő kérdéseit a tanácsadó megválaszolja, szükség esetén segít a kérdések, állítások és mintapéldák értelmezésében és személyes példák megfogalmazásában.
3. Önállóan: a résztvevő a platformon önállóan, segítség nélkül tölti ki a készségfelmérőt. Az online felületen a felnőtt tetszése szerinti sorrendben, akár a folyamatot megszakítva haladhat a kérdőívek kitöltésével.

A felnőtt számára a Készségfelmérésben való részvétel önmagában érték. Egy olyan önreflexiós gyakorlatot végez el, amely - az adott folyamatban és akár a későbbiekben is - lehetővé teszi számára, hogy felismerje az akár önmaga előtt is rejtett, munkahelyzetekben is alkalmazható képességeit. Tudatosítja magában, hogy milyen tudásra és kompetenciákra építhet további tanulási és karrierpályája során.

Az alacsonyan képzett felnőttek számára különösen hasznos lehetőségnek minősül, hogy részt tudnak venni a Készségfelmérésen, egy olyan folyamatban, amely nem az iskolai végzettségükre koncentrál, hanem meglévő készségeiket helyezi a középpontba, illetve ehhez képest segít meghatározni továbbképzési igényeiket.

A NYITOK Készséggarancia Készségfelmérés folyamatának hozadéka az abban résztvevők számára, hogy

- segít rávilágítani azon rejtett készségeikre és kompetenciáikra, amelyeket nem formális és informális úton sajátítottak el,
- segít összegyűjteni, átfogó és strukturált képet adni a már meglévő, a munkaerőpiac szempontjából releváns, a társadalom életében való aktív részvételt lehetővé tevő kompetenciáikról,
- segít megfogalmazni az egyéni tanulási és karriercélokat és az azok eléréséhez szükséges következő lépéseket,
- segít önreflexiót gyakorolni, hogy tisztában legyenek saját kompetenciáikkal, pozitívabban gondolkodjanak saját képességeikről és magabiztosabbá váljanak.

A Készségfrissítés folyamata feltételezi, hogy a felnőtt időről időre (alapelvként legalább 60 óra tanulást követően) megismétli a Készségfelmérést, annak érdekében, hogy újlag megszerzett, fejlesztett képességei is elismerésre kerülhessenek. Így az egyének a készségfelmérő kitöltésére a készségfejlesztő tanulási programok elvégzését követően is lehetősége lesz.



A tanulási tanácsadó szerepe a Készségfelmérés szakaszában abban áll, hogy támogatja a felnőttet az önmaga előtt is rejtett képességeinek feltárásában, felismerésében, illetve a készségek meglétét alátámasztó személyes példák releváns, az érvényesítést támogató megfogalmazásában.

Várható nehézségek és azok kezelése a készségfelmérés során:

A Folyamat célcsoportja nagyon széles spektrumot ölel fel, így előfordulhat, hogy míg egyes résztvevőknek problémát jelent majd a feladat és az abban szereplő kérdések értelmezése, mások ezt túlságosan könnyűnek érzik.

Azoknak a résztvevőknek, akik az önértékelő kérdéseit mélyen a saját szintjük alattinak érezhetik, javasol előre elmagyarázni, hogy a megfelelő személyes példák megfogalmazásával a saját szintjükre emelhetik az eszközt és az az alapján elkészülő személyes portfóliót.

A készségfelmérő eszköz kialakításához mintaként szolgálhat a NYITOK Készséggarancia Program Készségfelmérő eszköze (lásd: 1. sz. melléklet).

2.2.3 Készségleltár áttekintése

Miután a felnőtt végzett a készségmérő kérdőívek kitöltésével, megvalósulhat az eredmények összesítése.

Cél: A lépés fő célja a fejlődési ambícióik felkeltése, valamint egyfelől az, hogy támogassa a tanácsadót, hogy az képes legyen a felnőtt rejtett tartalékait, képességeit is napvilágra hozni. Másfelől, ha arra a készségfelmérő kitöltése során nem került sor, segítse a felnőttet az által írt személyes példák olyan módon történő megfogalmazásában, amelyek valóban, akár egy munkaáltató számára is megfelelő módon alátámasztják képességei meglétét.

Eszköz: A Készségleltár, amely

- tartalmazza a felnőtt összes „tényszerű” adatát (alapadatok, iskolai végzettség, munkatapasztalatok stb.), emellett
- összesíti a felmért készségeket két fő perspektívában:
 - elismerés: melyek a felnőtt fő erősségei (amiben kiemelten jó, illetve amiben jó)?
 - fejlesztés: melyek azok a területek, ahol a felnőtt fejlődni szeretne?

A Készségleltár a portálon a kitöltött készségfelmérő alapján generálható, PDF fájlként elmenthető, kinyomtatható dokumentum.

A Készségleltár egyfelől támogatja a tanulási tanácsadó munkáját, hiszen áttekintése jelenti a személyre szabott tanulási ajánlatot képező személyes tanulási terv elkészítéséhez vezető első lépést.

A folyamat következő szakaszában a képzések oktatói is hozzáférnek az adott csoportban tanuló felnőttek Készségleltárához, amely támogatja a képzési tartalom igényekre szabását, illetve az esetleges elakadások elkerülését (pl. alacsony alapkészségű résztvevőkre történő célzott odafigyelés stb.).

Menete: A tanulási tanácsadó személyes tanácsadás keretében a felnőttel közösen áttekinti az elkészült Készségletárt. A Készségletár áttekintése során, ha szükséges, a kérdőívekre adott válaszok újragondolásával, kiegészítésével módosítják annak tartalmát (például kiegészítik a felnőtt által írt személyes alátámasztó példákat, módosítják az egyes kompetenciák tekintetében a felnőtt önértékelését stb.).

A Készségletár során a tanácsadó a felnőttel közösen nemcsak a felnőtt már meglévő készségeit tekinti át, hanem a felnőtt fejlődési igényeit, jövőbeni terveit is. Az utolsó kérdőív (V. Jövőbeni terveim) segít tisztázni, hogy a felnőtt milyen célokat tűz ki maga elé, milyen kihívásnak kell, hogy megfeleljen, és ezekhez kapcsolódóan milyen tanulási tevékenységekbe (programokba) kapcsolódna be szívesen.

A tanulási tanácsadó dátum hozzárendelésével és egy láttamozó/validáló gomb segítségével tudja jelezni, amikor a felnőttel közösen áttekintették, véglegesítették a Készségletár tartalmát.



A tanulási tanácsadó szerepe, hogy a Készségletár áttekintése során

- segíti a felnőttet az által írt személyes példák olyan módon történő megfogalmazásában, amelyek valóban, akár egy munkáltató számára is megfelelő módon alátámasztják képességei meglétét
- segít összegezni a felnőtt számára, hogy melyek a fő erősségei
- segít összegezni a felnőtt számára, hogy melyek azok a területek, amelyen fejlődnie szükséges
- átbeszéli a résztvevővel a fejlődési igényeit, jövőbeni terveit

A Készségletár kialakításához mintaként szolgálhat a NYITOK Készséggarancia Program Készségletár eszközének tartalmi felépítése.

KÉSZSÉGLELTÁR		
Személyi adatok		
Név	I.1	
Város (ország)	I.2	
Telefonszám	I.3	
Email cím	I.4	
Egyéb online elérhetőségek	I.5	
Szakmai tapasztalat		
Időszak	I.6	
Munkakör	I.7	
Cég	I.8	
Főbb feladatok	I.9	
Iskolai tanulmányok		
Időszak	I.10	
Intézmény	I.11	
Végzettség	I.12	
Felnőttkori tanulmányok		
Felnőttkorban szerzett tanúsítványok	I.13	
Nyelvvizsga		
Idegen nyelv	I.14	
Nyelvvizsga szintje	I.15	
Nyelvvizsga dátuma	I.16	
Jogosítványok		
Engedély típusa	I.17	
További tapasztalatok		
Felnőttkori tevékenységek, betöltött tisztségek	I.18	

Adatforrást jelöli (lásd: Készségfejlesztő eszköz tartalma)

Az egyes blokkok csak akkor jelennek meg, ha oda írt valamit a felnőtt.

Annyiszor ismétlődnek a sorok, amennyi választ adott a felnőtt (pl. 2 munkahely esetén mindkettő megjelenik)

Alapkészségek - Alapvető, minden élethelyzetben szükséges képességek.			
	Erősség (10) – Gyengeség (1)	Személyes példa	Fejlesztési igény?
Jól eligazodom rövidebb írott anyagokban és gyorsan megértem őket.		... személyes példa...	
Hosszabb szövegekből is jól ki tudom emelni a lényegét.		... személyes példa...	
Szívesen írok üzeneteket, listákat, rövid emlékeztetőket. Jól fejezem ki magam írásban.		... személyes példa...	
Magabiztosan töltök ki nyomtatványokat.		... személyes példa...	
Jól megértem, amikor számok segítségével magyaráznak el valamit.		... személyes példa...	
Gyakran és szívesen számolok.		... személyes példa...	
Egészen jó eredménnyel tudok becsülni.		... személyes példa...	
Szeretem előre átgondolni és megtervezni a teendőimet.		... személyes példa...	
Idegen nyelvek Beszélt, írt, értett idegen nyelvek			
XXXX-ul/ül szóban megértetem magam.		... személyes példa...	
XXXX-ul/ül megértem a rövidebb szövegeket.		... személyes példa...	
XXXX-ul/ül tudok rövidebb szövegeket írni.		... személyes példa...	
Digitális készségek - A digitális megoldások, eszközök használatában való jártasság.			
Rendszeresen használok valamilyen digitális eszközt.		... személyes példa...	
Számos különböző digitális alkalmazást használok rendszeresen.		... személyes példa...	
Magabiztosan használom a leggyakoribb számítógépes programokat (email,		... személyes példa...	

szövegszerkesztő, táblázatkezelő, prezentációkészítő programok).			
Ha információra van szükségem, elsősorban az interneten próbálom megtalálni.		... személyes példa...	
Amit lehet, online intézek.		... személyes példa...	
Nem jövök zavarba, ha digitális eszközeimet kell beállítanom, frissítenem.		... személyes példa...	
Nyitott vagyok az új alkalmazásokra, új digitális eszközökre.		... személyes példa...	
Tudom, hogyan kell védenem az adataimat a digitális világban, és eszerint járok el.		... személyes példa...	
Munkahelyi kulcskompetenciák - A munkahelyi környezetben általánosan elvárt készségek.			
	Erősség (10) – Gyengeség (1)	Személyes példa	Fejlesztési igény?
Jó megfigyelő vagyok, felismerem a problémákat és igyekszem megoldást találni rájuk.		... személyes példa...	
Szívesen változtatok a megszokott dolgokon, ha találok az addigiaknál jobb megoldást.		... személyes példa...	
Nyitott vagyok az újra, szívesen tanulok másoktól.		... személyes példa...	
Alapos és precíz vagyok.		... személyes példa...	
Kitartóan dolgozom, akkor is, ha sok, nehéz vagy unalmas a munka.		... személyes példa...	
Szabálykövető vagyok, alkalmazkodom az elvárásokhoz.		... személyes példa...	
Szóban jól megértetem magam. Ha valamit nem értek, visszakérdezek.		... személyes példa...	
Nem halogatom a feladatokat, az időmmel jól gazdálkodom.		... személyes példa...	

Jó szervező vagyok.		... személyes példa...	
Együttműködő vagyok, szeretek másokkal együtt dolgozni.		... személyes példa...	
Jövőbeni tervek			
... a felnőtt távlatos terveim...			v2
Szeretném felmérni, hogy milyen képességeimet tudom kamatoztani a munkahelyen.			
Kíváncsi vagyok, hogy felnőttként milyen tanulási lehetőségeim vannak.			
Szeretném fejleszteni a képességeimet.			
Elsősorban arra van szükségem, hogy be tudjam bizonyítani, hogy mit tudok, mire vagyok képes.			
A főnököm javaslatára jöttem, mert szeretnék megfelelni a munkahely elvárásainak.			
Előléptetésre, fizetésemelésre számítok a munkahelyemen, ha tanulok.			
A képzés révén szeretnék felkészülni egy új munkahely jelentette kihívásokra.			
Egyéb, éspedig: ...			

11. ábra: a NYITOK Készséggarancia Program Készségeltár eszközének tartalmi felépítése

2.2.4 Személyes tanulási terv elkészítése

Cél: A Készségfeltár áttekintése alapján a résztvevő jövőbeni terveire és fejlődési szükségleteire illeszkedő legmegfelelőbb, a NAR 1. pillére keretében elérhető tanulási programok kijelölése. Olyan, az egyén céljaihoz és fejlesztési szükségleteihez igazodó terv elkészítése, mely konkrét lépésekre (tanulási programokra) és időszakra (a következő 6 hónapra) vonatkozóan jelöli ki a felnőtt által bejárni tervezett tanulási utat.

Eszköz: A Személyes tanulási terv, mely tartalmilag kitér

- a felnőtt motivációjára a Készségfrissítés folyamatban való részvételét illetően
- a felnőtt céljaira (munkavállalás, egyéb)
- a javasolt tanulási útvonalra (mely programok elvégzése, milyen sorrendben javasolt)
- a tanulási terv időbeli megvalósítására (pl. nyomonkövetés, felülvizsgálat tervezett időpontja stb.).

Mivel a Személyes tanulási terv kialakítása a Készségfelmérés alapján történik, ez biztosítja, hogy a felnőtt a későbbiekben olyan képzéseken vegyen részt, melyek igazodnak saját céljaihoz és fejlesztési szükségleteihez. Ezáltal motiváltabb lesz, kisebb eséllyel morzsolódik le. Az elkészült, a felnőtt által elfogadott Személyes tanulási terv jelenti a későbbiek során a tanulási tanácsadó által nyújtott tanulástámogatási tevékenység alapját.

Menete: A Személyes tanulási terv egy részét a rendszer automatikusan tölti ki a véglegesített Készségfeltár alapján, a jövőben elvégzendő tanulási programokat azonban a tanácsadó tünteti fel. A tanulási tanácsadó miután áttekintette az elkészült Készségfeltárt, valamint feltérképezte a résztvevő jövőre vonatkozó céljait, ezek alapján javaslatot a tanulási tevékenységekre, melyeket a Személyre szabott tanulási tervben rögzít.

A NAR 1. pillérje keretében az alábbi fókuszú tanulási programok érhetők el:

digitális kompetenciafejlesztés, mindennapi pénzügyek, munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése, iparági orientációs alapkészségfejlesztő képzések, idegennyelv tanulás, az egészségműveltséget fejlesztő és más, az aktív állampolgárságot támogató tanulási programok.

Ahhoz, hogy a felnőtt valóban kellő (pozitív) tapasztalatot tudjon gyűjteni a tanulással kapcsolatban, illetve kompetenciáinak fejlődése révén megtapasztalja a tanulás értelmét, a Személyes tanulási tervben tervezett tanulási tevékenységek ideális esetben legalább 60-90 óra tanulást prognosztizálnak.

A Személyes Tanulási Terv PDF fájlként elmenthető, kinyomtatható, akár csatolmányként elküldhető dokumentum.



A **tanulási tanácsadó szerepe** a Személyes tanulási terv elkészítésekor, hogy a résztvevő fejlesztendő területei és a távlatos (tanulási) tervei alapján a képzési adatbázisból⁴⁸ a résztvevő számára legmegfelelőbb képzéseket ajánlja.

A Személyes Tanulási Terv kialakításához mintaként szolgálhat a NYITOK Készséggarancia Program Személyes Tanulási Tervének tartalmi felépítése.

SZEMÉLYES TANULÁSI TERV		
Név	I.1	
Dátum		
Frissítés tervezett dátuma		
Tanulási tanácsadó neve	I.5	
Jövőbeni tervek		
... a felnőtt távlatos tervei...	V.2	
Szeretném felmérni, hogy milyen képességeimet tudom kamatoztatni a munkahelyen.	V.1 és V.3	
Előléptetésre, fizetésemelésre számítok a munkahelyemen, ha tanulok.		
Választott képzések (jelenléti)		
1. ... képzés neve...		
2. ... képzés neve...		
3. ... képzés neve...		
Választott távoktatásos (e-learning) képzések		
1. ... képzés neve...		
2. ... képzés neve...		
3. ... képzés neve...		

A Személyes tanulási terv elkészítésének dátuma +6 hónap, amely igény szerint módosítható

Felirat nem, csak a felnőtt által az V.2 kérdéshez írt válasz jelenik meg.

A felnőtt által az V.1 és V.3 kérdések közül azok az állítások jelennek meg, ahol a felnőtt [igen] választ adott.

12. ábra: NYITOK Készséggarancia Program Személyes Tanulási Tervének tartalmi felépítése

⁴⁸ Generális képzési adatbázist a NAR 1. pillére keretében elérhető képzésekről, vagy annak elkészültéig a NAR 1. pillérét megvalósító szervezet, hálózat saját képzési adatbázisa

2.2.5 Készségfejlesztés

3. fő lépés: Készségfejlesztés

Cél:

a

NAR 1. pillér keretében a készségfejlesztés elsődleges célja a felnőtt részvétele olyan rövid, az egyéni igényeihez igazodó kompetenciafejlesztési lehetőségekben, melyek során tanulási motivációja fokozatos nő, valamint kialakul benne a tanulással kapcsolatos pozitív attitűd, és a fejlődnek olyan alapvető készségei, amelyek többek között a későbbi, akár a szakmaszerzést (lásd NAR 2. pillér) célzó sikeres tanuláshoz is elengedhetetlenek.

Eszköz: a felnőttkori tanulás és alapkészségfejlesztés szempontjából megfelelően kialakított tanulási programok

A tanulási programok fejlesztése során kiemelten érvényesítendő szempont a célcsoportok tanulási igényeinek, szükségleteinek figyelembevétele.

A NAR 1. pillérben elérhető tanulási programok horizontális eleme kell, hogy legyen a kulcskompetenciák fejlesztése, amely befolyásolja részben a fejlesztési célok kijelölését, részben a tanulás sikeres megvalósításához szükséges meglévő kompetenciák szintjével kapcsolatos elvárásokat. Az 1. pillérben elérhető tanulási programokban a résztvevők számára vonzó kompetenciafejlesztési témákban és gyakorlati területekbe ágyazottan valósulhat meg a három kiemelt alapkészség, azaz az olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, a számolás és digitális készségek fejlesztése, valamint az ezeket kiegészítő igen fontos tanulást támogató készségek, mint az együttműködés, problémamegoldás és kritikus gondolkodás.

Fontos egy tartalmilag minél színesebb, vonzó kínálat kialakítására annak érdekében, hogy mindenki tudjon számára vonzó, érdekes tanulási lehetőséget találni. A tanulási programkínálat egyaránt lehetővé kell, hogy tegye a tanulásban való horizontális (tematikailag a kurzusok sokféle érdeklődést kielégítenek), illetve vertikális elmélyülést (egyes (pl. a nyelvi) kurzusok modulárisan egymásra épülnek, illetve más (pl. az informatikai) kurzusok komplementer módon kiegészítik egymást). Elvárás a tanulási programkínálat folyamatosan bővülése, illetve tanulási forma szerint is diverzifikálódása.

A felnőttkori tanulás alapelveiből értelemszerűen következik, hogy nem érdemes, és többnyire nem is lehet a felnőttel olyan tanulási utakat bejárni, amelyek számára nem, vagy csak korlátozott hozadékkal bírnak (pl. azért, mert az előzetes tudása birtokában számos dologra már eleve képes tehát tanulásra csak egyes részterületeken van szüksége, vagy épp ellenkezőleg, a meglévő (alap)kézségei megerősítésre szorulnak ahhoz, hogy arra bármiféle tanulás ráépülhessen). Ebből fakadóan a tanulási kínálat elemeit tekintve alapvető elvárás a modularizáció, hiszen minél modulárisabb felépítésű a tanulás, annál inkább képes igazodni a felnőtt tanuló egyéni szükségleteihez.

A tanulási programok módszertanilag korszerű, a felnőttek tanulásához igazodó megoldásokat tartalmaznak. A képzések során jellemző a kiscsoportos, csoportos aktív tevékenységek dominanciája, az oktatói előadás mellőzése. A tanulási tevékenységek jelentős részben a résztvevők meglévő tapasztalataira épülnek, illetve kontextualizáltak, azaz mindig valamilyen valós élethelyzetbe, munkahelyi szituációba, „szcenárióba” ágyazottak. A transzfer minden képzés esetében kiemelt cél, ennek támogatására a résztvevők minden foglalkozás végén kapnak „otthoni”, ún. aktivizáló, tapasztalat gyűjtésre, kipróbálásra irányuló feladatokat. A képzések törekszenek „kézzel fogható”, bemutatható tanulási eredmények elérését tűzik ki célul.

Menete: A tanulás programok megtartása a felnőttek tanulási sajátosságaira felkészített oktatók feladata. A tanulás eredményességét a képzések rövid ciklusa (egyenként pl. 20-30 órás) és korlátozott létszáma (pl. csoportonként max. 15 fő résztvevő) támogatja. A képzések szervezésekor fontos szempont, hogy a résztvevők az érdeklődésükhöz és élethelyzetükhöz leginkább igazodó csoportba kerüljenek beosztásra.

Az egyenként inkább több, rövid tanulási programon átívelő kompetenciafejlesztési folyamat mögött az a megfontolás áll, hogy -kutatásokkal igazolt nemzetközi tapasztalatok alapján legalább 100 tanítási órára (3-4 db 20-30 órás tanulási program) van szükség ahhoz, hogy valóban fejlődhessenek a kulcskompetenciák.

A túl hosszú programok esetében jelentősen nő a lemorzsolódás kockázata, amely -tekintettel a felnőttek szerteágazó életfeladataira- kevésbé a programok kudarca, mint inkább a felnőtt tanulók élethelyzetének kiszámítható következménye.

Az oktató specifikus feladatai a Készségfrissítés tanulási programjainak megvalósítása során:

A NAR 1. pillére nemcsak a tanulási folyamatot megelőző lépések, a felnőtt alapkészségeinek felmérése, a tanulási tanácsadás folyamatba illesztése szempontjából támaszt a kompetenciafejlesztési pályák távlatos céljait támogató elvárásokat, hanem a kompetenciafejlesztést végző oktató számára is megfogalmaz új feladatokat, illetve kínál eszközöket is ezek megvalósításához.

A képzésre való felkészüléskor az oktató rendelkezésére álló kiegészítő információ a NAR 1. pillére keretében megvalósuló készségfejlesztésben résztvevő jelentkezőről a Készségfeltár és a Személyes tanulási terv. Ezekből a dokumentumokból megismerhető, hogy a résztvevő mit tekint a saját erősségeinek (jellemzően alátámasztó példákkal kiegészítve), a gyengeségeinek és milyen ambíciói vannak a tanulás területén. Ezeknek az információknak az összessége lehetőséget ad az oktátónak arra, hogy a tanulási program anyagát súlyozza a csoport igényeinek, várható kompetencia szintjének megfelelően.

Emellett ahhoz is támpontokat ad, hogy az oktató felkészüljön arra, hogy az egyes tanulási tevékenységekbe, feladatokba milyen alapkészségfejlesztési elemeket szükséges és célszerű beépíteni (például gyenge csoportos szintű szövegértés kompetencia esetén az oktató dönthet úgy, hogy a feladatkiadás a résztvevők szövegértés szintjének megfelelően megfogalmazott írásos formában történik).

A csoportmunkák során az információk birtokában olyan csoportokat tud kialakítani, akik oktatói támogatásigény szempontjából homogének és a támogatásukat ennek alapján tudja majd végezni.

A résztvevők Személyes tanulási tervében foglaltakat az oktató a tanulási motiváció erősítésére is felhasználhatja.

Egyéni szinten az információk lehetőséget adnak az oktátónak arra is, hogy megtervezze a képzés alatti egyéni támogatás módját. Az információk alapján felkészülhet arra, hogy az egyes feladatoknál, gyakorlatoknál kinél milyen erősségre építhet (pl. sikerélmény biztosítása érdekében) és várhatóan kinél kell majd egyéni támogatást nyújtani egy-egy feladat elvégzése során. Az oktató ezzel biztosítja az egyéni differenciálás lehetőségét a résztvevők számára, illetve hozzájárul a résztvevő egyéni tanulási útjának sikeres bejárásához.

Az oktató feladata a képzés során

A képzés során az előzőekben tárgyalt egyéni és csoportos szintű differenciálás folyamatos feladata marad az oktátónak. A képzés során a résztvevőkről megismert új információk alapján az oktató folyamatosan karbantartja a foglalkozásokkal kapcsolatban kialakított terveit.

A résztvevőkről rendelkezésre álló információk a folyamat kezdetén önértékeléssel jöttek létre, amelyet árnyalhat a képzésen mutatott aktivitás, teljesítmény. A résztvevők önértékelését gyakran jellemzi az alulértékelés (különösen a hátrányos helyzetű csoportokban, ahol az alacsony státusz és a korábbi iskolai kudarcok miatt kevésbé hiszik el magukról, hogy megszerzett tudásuk értékes, vagy megszerzett tudásuknak tényleg a birtokosai), vagy éppen ellenkezőleg a felülértékelés. Pedig a helyes önértékelés a munkaerőpiaci kompetenciák között is előkelő helyet foglal el. Az oktató ezért az egyéni vagy a csoportos teljesítmények értékelésekor a résztvevők helyes önértékelését az általa nyújtott fejlesztő típusú értékeléssel, a csoportok egymásnak nyújtott értékelésével és az önértékelés lehetőségének biztosításával erősíteni tudja.

Az oktató feladata a képzés lezárásakor

A képzésen résztvevőnek nem csak fejlődnie kell azokban az alapkészségekben és kulcskompetenciákban, amelyek miatt a képzésre jelentkezett, hanem a fejlődésének tudatosodnia is kell a számára. Ehhez szükség van egy-egy tananyagegység vagy egy –egy képzési alkalom lezárása során visszacsatolni az oktatónak, hogy mely kompetenciák és miként fejlődtek. Ezekkel hozzájárul az oktató, hogy a kompetenciafejlesztési ciklus végén az újabb Készségfeltár elkészítése során egy realisabb, és az időközben bekövetkezett fejlődést is tartalmazó kép alakuljon ki a résztvevőről.

Együttműködés a tanulási tanácsadóval és a többi oktatóval

A NAR Készségfrissítésben résztvevőnek a készségfejlesztési szakaszban lehetősége van több tanulási programot elvégezni. Az oktatók számára azonban a kompetenciafejlesztési ciklus alatt statikus információként áll rendelkezésre a Készségfeltár.

Egy képzés során az oktató számtalan új információt gyűjthet egy-egy résztvevőről (pl. mennyire reális a Készségfeltárban vázolt kép, mely területeken szerzett új kompetenciákat stb.), amelyek a következő képzés oktatója számára értékes információkat jelenthetnek a képzésre való felkészülés során.

Az ilyen típusú, képzés alatti információgyűjtés leghatékonyabb módja, ha az oktató rövid emlékeztetőket ír vagy a képzés alatt jegyzetel és ezeket összesíti a képzés végén. A fenti információk rendkívül hasznosak lehetnek a tanulási tanácsadó számára is, akinek a Készségfeltár frissítése során lehetősége van segíteni a résztvevőt a rendelkezésre álló információk birtokában egy új, még inkább valós képet adó Készségfelmérés megvalósításában, kitöltésében.



A tanulási tanácsadó szerepe a készségfejlesztés során a résztvevő tanulási útjának nyomon követése, szükség esetén motiválása, elakadás esetén egyéni megsegítése vagy segítséghez juttatása.

2.2.6 Elismerés

4. fő lépés: Elismerés

Cél: A meglévő és a NAR 1. pillér folyamata során megszerzett kompetenciák feltüntetése azok későbbi érvényesítésének támogatása érdekében.

Eszközök: képzések tanúsítványai, Személyes portfólió, NAR Készségfrissítés tanúsítványok

Tanúsítványok: Az elvégzett képzések akkor tudják valóban támogatni a felnőtt megszerzett kompetenciáinak elismerését, ha a tanulási eredmények releváns módon és kellő részletességgel dokumentáltak.

NAR 1. pillére keretében a tanulási programok sikeres elvégzéséről a résztvevők tanúsítványt kapnak. A tanúsítványon az általános adatokon kívül (résztvevő neve, képző neve, tanulási program elnevezése, dátum) feltüntetésre kerülnek azok a készségek és kompetenciák, amelyek fejlesztése történt a tanulási programban.

A tanúsítványok elkészítéséhez mintaként szolgálhat a 2. sz. mellékletben található tanúsítvány minta.

Személyes portfólió: A felnőtt már meglévő, illetve a tanulás révén megerősített, fejlesztett készségeinek, kompetenciáinak elismerésének, láttatásának legfontosabb eszköze.

A Személyes portfólió a Készségeltár egy olyan, a kompetenciák érvényesítését támogató változata, amely a „tényszerű” adatok mellett a felnőtt fő erősségeit foglalja össze, és megjeleníti az ezeket alátámasztó személyes példákat.

A Személyes portfólió (akár) kézzel fogható, könnyen áttekinthető és jól prezentálható formában készül és a szokásosnál sokkal átfogóbb képet ad az egyénről, és arról, hogy mi mindenre képes. Összesíti az egyén iskolai végzettségét, eddigi tapasztalatait, valamint tartalmazza az olyan meglévő, ám például az iskolai végzettségéből nem következő kompetenciáit, amelyek akár munkáltatók számára is relevánsak, munkakörnyezetben alkalmazhatóak lehetnek (mi az, amiben a felnőtt jónak tartja magát). A meglévő kompetenciák megjelenítését erősítheti, hogy a Személyes portfólióban megjelenjenek azok személyes példák is, amelyekkel a felnőtt -a készségeinek feltérképezése során- szemléltette az adott kompetenciában való jártasságát, illetve mellékleteként csatolhatja azok alátámasztását szolgáló dokumentumokat, képeket, egyén „bizonyítékokat”.

A Személyes portfólióhoz a portfólióban feltüntetett tapasztalatok, tanulmányok, kompetenciák alátámasztásaként csatolható például:

- korábbi munkatapasztalat igazolására az egykori felettes által kiállított ajánlás, referenciaigazolás
- korábbi munkákról készített fényképek, felhasználói/vásárlói vélemények
- bizonyítványok
- oklevelek
- képzések tanúsítványai
- NAR Készségfrissítés tanúsítványok
-

A Személyes portfólió a NAR 1. pillérének digitális platformján érhető el, melyet a rendszer a Készségletár alapján automatikusan generál (adatbevitelre közvetlenül a Személyes portfólióban nincs lehetőség). A Személyes portfólió PDF fájlként elmenthető, kinyomtatható dokumentum.

A felnőtt hasznát veheti a Személyes portfóliójának minden olyan helyzetben, amikor képességei „prezentálására” van szükség, például:

- munkahelyi átszervezés, munkakörváltás vagy előléptetés kapcsán nagyban megkönnyíti a felnőtt számára meglévő kompetenciáinak prezentálását a munkaadója felé,
- jól használható álláskeresés vagy a munkaerőpiacra való visszalépés során,
- a munkaadó számára segítséget nyújt a valóban alkalmas munkaerő kiválasztására egy állás betöltésére vagy feladat ellátására.

NAR Készségfrissítés tanúsítványok

Az a felnőtt, aki a NAR 1. pillére során legalább 60 óra tanulásban részt vett, NAR Készségfrissítés Tanúsítványt kap. A NAR Készségfrissítés Tanúsítvány formális dokumentum, melynek fő célja a résztvevő motiválása, emellett (pl. tipikusan a munkáltató számára) könnyen értelmezhető módon tanúsítja a felnőtt motiváltságát, és erőfeszítéseit képességei „karbantartása”, fejlesztése érdekében.




A NAR Készségfrissítés Tanúsítvány három fokozata érhető el a felnőtt számára:

- alap,
- haladó és
- kiváló szinteket

különböztet meg aszerint, hogy a felnőtt hány tanulási „ciklust” végzett el a Készségfrissítés folyamaton belül.

A NAR Készségfrissítés folyamatában egy ciklus legalább 60 óra tanulásból és azt követően megismételt Készségfelmérésből áll.

A fokozatot, a tanúsítvány szöveges tartalmán túl a NAR Készségfrissítés jelvény (és benne a felnőtt által megszerzett csillagok száma) is közvetíti.

Feltétel	Jelölése	Üzenete
<p>Első fejlesztési ciklus sikeres teljesítése:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kezdeti készségfejlesztés - Legalább 60 óra tanulás - Készségfelmérés újbóli kitöltése a fejlődés mérésére 	<p>Tanúsítvány alap szint:</p> 	<p>Motivált, készségeinek fejlesztésében bizonyítottan elkötelezett résztvevő</p>
<p>Második fejlesztési ciklus sikeres teljesítése (legalább 120 óra tanulást követően)</p>	<p>Tanúsítvány haladó szint:</p> 	<p>A kiemelkedő céltudatosság és kitartás elismerése</p>
<p>Három fejlesztési ciklus sikeres teljesítése (legalább 180 óra tanulást követően)</p>	<p>Tanúsítvány kiváló szint:</p> 	<p>A kiválóságra és a folyamatos fejlődésre való törekvés elismerése</p>

13. ábra A NAR Készségfrissítés fokozatai

A NAR Készségfrissítés Tanúsítványok a felnőtt számára a digitális platformon letölthető formában is elérhetőek.



A tanulási tanácsadó feladata, hogy tudatosítsa a felnőtt számára, hogy a Készségfrissítés folyamat kapcsán elkészült a Személyes portfóliója, és hogy azt milyen helyzetekben hogyan tudja használni.

Emellett a tanácsadó fontos feladata, hogy közreműködjön a felnőtt Személyes portfóliójának aktualizálásában figyelembe véve a tanulási programok során elsajátított új készségeket, valamint, hogy segítse a résztvevőt a megjelenített tapasztalatok és kompetenciák alátámasztását igazoló dokumentumok összegyűjtésében. A felnőtt alapvető érdeke, hogy Személyes portfóliója minél naprakészebb legyen, azaz láthatóvá tegye az újjal megszerzett, megerősített kompetenciáit. A tanulási tanácsadó ezért azokat a résztvevőket, akik legalább 60 óra tanulásban részt vettek, ösztönzi a Készségfelmérés megismétlésére. Ily módon tudnak bekerülni a Személyes portfólióba a felnőtt frissen fejlesztett kompetenciái, illetve válik láthatóvá a legutolsó Készségfelmérés óta bekövetkezett progresszió.

A sikeresen elvégzett tanulási programokhoz kapcsolódó tanúsítványok kiállításáról és átadásáról a képző intézmény gondoskodik, a NAR Készségfrissítés Tanúsítványokat pedig a résztvevő az előfeltételek teljesítését követően a digitális felületről töltheti le magának.

2.2.7 Érvényesítés

5. fő lépés: Érvényesítés

Cél: a meglévő és a tanulással kiegészített kompetenciák érvényesítése.

Eszköz: Személyes portfólió

Menete: Rövid távon reálisan a NAR 1. pillérében résztvevő felnőttek megszerzett, fejlesztett és elismert kompetenciái közvetlenül a munkavállaláshoz kapcsolódó helyzetekben kerülhetnek érvényesítésre.

Távlatosan a NAR 1. pillérének végső célkitűzése a kompetenciák validációs eljárás keretében történő formális érvényesítéséhez való hozzájárulás. Jelenleg egyik kiemelt programban valósul meg a Nemzeti Validációs Rendszer kialakítása, melynek feladata lesz a non-formális módon megszerzett kompetenciák formális elismerése. Tekintettel arra, hogy a Nemzeti Validációs Rendszer működése, elvárásai nem ismertek, annyi szögezhető le, hogy a NAR Készségfrissítés (és a hozzá hasonló) folyamatok valójában „felhordó” szerepet tölthetnek majd be a validációs rendszer irányában. Azaz ideálisan elősegítik, hogy minél többen és minél sikeresebben tudjanak bekapcsolódni és részt venni a validációs folyamatokban. Ehhez minden bizonnyal szükség lesz arra, hogy a Nemzeti Validációs Rendszer életbe lépését követően, a NAR Készségfrissítés folyamata, működése felülvizsgálatra kerüljön és igazodjon a validációs rendszer majdani elvárásaihoz.



A tanulási tanácsadó szerepe: A felnőtt az érvényesítés lépésében is építeni tud a tanulási tanácsadó támogatására, akár a képességei munkahelyi érvényesítéséhez, akár később, a validációs folyamatokban való részvételéhez kapcsolódóan.

2.3 Sikeres megvalósítás feltételrendszere és kritériumai

A NAR 1. pilléren elérhető Készségfrissítés folyamat megvalósításához szükséges:

- A megvalósításhoz szükséges eszközök IT fejlesztése
- Felhasználóbarát módon kialakított digitális platform melyen elérhetők a megvalósításhoz szükséges online eszközök a megfelelő funkciókkal (Készségfelmérő, Készségleltár, Személyes Tanulási Terv, NAR Készségfrissítés Tanúsítványok)
- Naprakész adatbázis a Folyamatban ajánlható tanulási programokról
- A tanulási tanácsadók és az oktatásban közreműködők számára online elérhető szakmai – módszertani támogatás és felkészítő képzés.
- Felkészült, elhivatott tanulási tanácsadókból álló országos lefedettségű hálózat a célcsoportok közvetlen elérésére és tanulásba vonására, tanácsadói támogatására. A tanácsadók felkészültek egyrészt a NAR különböző pillérjeiből, a képzési kínálatból, másrészt (az alacsony iskolai végzettségű) felnőttek tanulásba vonásából, sajátos elvárásaiból, nehézségeiből, valamint az alapkészséghiányok, -fejlesztés tekintetében egyaránt. Képesek és lehetőségük van továbbá a módszertannak a résztvevők egyéni igényei szerinti alkalmazására. A folyamatban résztvevők várhatóan
 - 1-3 órás tanácsadást,

- 2-3- tanácsadási alkalmat
- szélesebb körű tanácsadási szolgáltatást igényelnek majd.⁴⁹
- A tanácsadók, tanácsadói hálózatok között rendszeres együttműködés, tapasztalatcsere
- A NAR 1. pillérének megismertetése a helyi érintett szereplőkkel annak érdekében, hogy:
 - képesek legyenek a program célcsoportjának releváns információt nyújtani (a célcsoporttal kapcsolatban lévő szervezetek, intézmények).
 - képesek legyenek igény esetén a szolgáltatásaikkal hozzájárulni a résztvevők kompetencia fejlesztéséhez (helyi szak- és felnőttképzési szereplők),
 - elismerjék a megszerzett kompetenciákat (munkaadók).
- Minőségbiztosítási módszertan és eljárásrend a meglévő képzések NAR 1. pillér kompatibilitás vizsgálatára
- Megfelelő tanulási környezet kialakítása. A tanulási környezet lehetőleg a hagyományos iskolai infrastruktúrától (osztályterem és padok) eltérően a felnőttek számára kialakított, barátságos környezet legyen, amely biztosítja aktív tanulási módszerek alkalmazhatóságát és az oktatási technológiák egyéni használatát.
- Megfelelően felkészített oktatók: az alapkészségek fejlesztésére irányuló tanulási programokat olyan tanárok bevonásával valósulnak meg, akik felkészültek az alacsony alapkészségekkel bíró felnőttek tanulásának támogatására, speciális kihívások kezelésére.
- A hálózatot szakmailag összefogó és működtető menedzsmet (pl. SZETT)

⁴⁹ Szélesebb körű tanácsadási szolgáltatást igényelnek azok a több szempontból is hátrányos helyzetű felnőttek, akik számára komplex segítségnyújtásra lenne szükség egészségügyi, pénzügyi, mentális és szociális problémáik miatt. A tanácsadói szolgáltatás ennek érdekében való továbbfejlesztése egyelőre egy későbbi fejlesztési igény.

3. JAVASLATOK A NAR RENDSZERSZERŰ KITERJESZTÉSÉRE ÉS 2. és 3. PILLÉREINEK MÓDSZERTANI KIDOLGOZÁSÁRA

Jelen fejezetben egy **megvalósíthatósági perspektívát** körvonalazunk a **NAR létrehozására**, az abban felvázolt **pillérek kialakítására és fenntartható működtetésére**. Ennek érdekében **rövid távon** megvalósítható külön menetrendet (roadmap-et) készítettünk a NAR első pillére részeként részletesen kidolgozott módszertani leírás gyakorlatba ültetésére, és **középtávú menetrendet** a NAR rendszerszerű továbbfejlesztésére a 2. és 3. pillérekkel, illetve a Tanácsi Ajánlás által körvonalazott kompetenciafejlesztési pályák nemzeti szintű létrehozására. A javasolt akciókon és tevékenységeken túlmenően igyekeztünk részletesebben is alátámasztani javaslatainkat azokon a pontokon, amelyek kevésbé ismert vagy magától értetődő elemeket tartalmaznak.

3.1. NAR Kialakítása és bevezetése – javasolt menetrend a 2020-21-es időszakra

Ebben az időszakban legfontosabb feladat a „Tanácsi Ajánlás” és az alapkészségfejlesztéssel kapcsolatos szakpolitikai **feladatok ismertetése** és tudatosítása **az érintett szereplők és a társadalmi partnerek körében**, a hazai kihívások közös értelmezése és a már **kidolgozott javaslatok megvitatása, illetve megállapodás elérése a közös elköteleződés tekintetében**.

3.1.1 NAR Módszertani leírás bemutatása döntéshozóknak, a Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT) és az Ágazati Készségtanácsok (ÁKT-k) számára

A különféle **döntéshozói** szinteken és **partneri egyeztetési fórumokon** a **NAR** módszertani koncepció **bemutatásával** megkezdődik annak szakképzési és felnőttképzési integrációja. A szakemberek és társadalmi partnerek képviselői megismerik az alapkészségfejlesztési szakpolitika kulcsfogalmait és a NAR létrehozásával kapcsolatos koncepciót és módszertani leírást. Az érintett szereplők visszajelzései egyrészt fontos adalékokkal szolgálnak az elképzelések és javaslatok érdekelt felek szempontjaihoz történő igazításához és további kiegészítéséhez. A felnőttkori alapkészségek problematikája és természete mindezidáig nem volt hangsúlyos téma a társadalmi partnerek párbeszédében. **Szükséges megismerni és megbeszélni az alapkészségek társadalmi-gazdasági jelentőségét, a felnőttkori alapkészségfejlesztés szükségességét és potenciális hozadékát egyéni-családi, vállalati és nemzetgazdasági szinteken, megvitatni a társadalmi partnerek érdekeltségét és lehetséges szerepvállalását, valamint a beavatkozási eszközöket.** A **nemzeti szintű konzultáció, párbeszéd** és a témával kapcsolatos tapasztalatok és nézőpontok egyeztetése elengedhetetlen feltétele a NAR-ral összefüggésben megfogalmazott **javaslatok hitelesítésének és érdekelt felek általi elfogadásának**. A SZIT és az ÁKT-k meghatározó szerepet töltenek be a Szakképzés 4.0 stratégia kialakításában és eddigi megvalósításában, ezért kiemelten fontos egy közös látásmód kialakítása arra vonatkozóan is, hogy az alapkészségfejlesztés és a kompetenciafejlesztési pályák kialakítása milyen szerepet tölthet be a megújuló szakképzés és felnőttképzés rendszerében, hogyan kapcsolódik az eddigi reformfolyamatokhoz és a javasolt koncepció hogyan erősítheti a Szakképzés 4.0 stratégiában megfogalmazott célkitűzések megvalósulását.

3.1.2 NAR Módszertani leírás 1. pillérének tesztelése 3000 fő részvételével a GINOP-6.1.4-16 programban

A NAR módszertani leírás 1. pillér szerinti tesztelése a GINOP 6.1.4-16 "NYITOK hálózat a munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztéséért" 3.000 fő bevonásával 2021 júniusában ér véget. A tesztelés fontos tanulságokkal szolgálhat az 1. pillérre kidolgozott módszertan alkalmazása tekintetében. A tesztelési eredmények figyelembevételével történhet meg **az eszközök illesztése és finomhangolása**. Ennek során a döntéshozók és a társadalmi partnerek által megfogalmazott igények és javaslatok is beépítésre kerülnek, így megtörténhet a **végrehajtással kapcsolatos szerep-, felelősség- és feladatmeghatározás** is a szükséges mértékben.

3.1.3 NAR Módszertani leírás előkészítése publikálásra

A tesztelési eredmények és döntéshozói visszajelzések, valamint a szociális partnerek javaslatai alapján véglegesített NAR koncepciót és az első pillér részletes módszertani eljárását tartalmazó leírás alapján elkészül és **a nemzeti pályaaorientációs portálon elérhetővé válik** a NAR 1. pillérében a **mindenki számára nyitott készségfelmérési és online tanácsadási lehetőség**. Emellett az arra kijelölt tanácsadói hálózatokban személyesen is elérhető a szolgáltatás. Az I. pillér módszertani leírása szerinti szolgáltatásnyújtás bevezetését és szakmai támogatását a kijelölt szereplők számára biztosított képzés és online mentorálás biztosítja.

3.1.4 A NAR továbbfejlesztésének és kiterjesztésének tervezése és egyeztetések

A szociális partnerek bevonásával EU-s és hazai költségvetési források figyelembevételével elindul a **NAR 3 pilléres kiterjesztésének és folyamatos működtetésének tervezése**.

3.2 A NAR rendszerszerű továbbfejlesztése és kiterjesztése - menetrend 2021-25

A **NAR** továbbfejlesztése és rendszerszerű **integrálása** a **szakképzés és munkaerőpiaci képzések megreformált rendszerébe** szükségessé teszi az irányítási, stratégiai koordinációs, szabályozási, intézményi kapacitási, finansziális, minőségbiztosítási, ellenőrzési és monitoring szempontok végiggondolását.

A kompetenciafejlesztési pályák kialakítása, az alapkészségfejlesztés elérhetővé tétele feltételezi az **érintett intézmények**, képző szervezetek szemléletének, belső és külső együttműködési rendszerének **fejlesztését**, **speciális kompetenciák és többletkapacitások kialakítását**, amelyek jelentős költséget jelentenek, ha nem fenttartható, folyamatosan működtethető módon, hanem projekt szemléletben korlátozott időszakokban történik, és a periódusokban ismétlődő projektekben a kapacitásokat és kompetenciákat újra és újra ki kell alakítani. A **szervezeti tudás tudatos építése**, a speciális, komplex kompetenciákat feltételező munkakörök elhivatott, **felkészült munkatársakkal** való betöltése, a megszerzett tudás és tapasztalatok megbecsülése és az azokra való folyamatos építés és fejlesztés a záloga a **költséghatékony, egyre magasabb színvonalon működő és hosszú távon fenntartható alapkészség rendszer létrejöttének**.

A következőkben bemutatott javaslatok és az azokat alátámasztó szakmai indoklások ebben a szellemben fogalmazzák meg a feladatokat és a fejlesztési lépéseket. A **javaslatok első csoportja a rendszer megalapozásához, működési kereteinek kialakításához, illetve mindhárom pillért egyaránt szolgáló átfogó kapacitások és támogató funkciók kiépítéséhez szükséges kezdeményezéseket tartalmazza**. Ezt követően

pedig az egyes **pillérek kialakításához kapcsolódó specifikus megközelítések szerinti fejlesztési lépéseket és javaslatokat** vázoltuk fel.

Más, a szakképzés és felnőttképzés területét, érintő folyamatban lévő vagy tervezett fejlesztésekhez való kapcsolódást, potenciális szinergiák vagy esetleges átfedések feltárását jelen dokumentum kidolgozásakor nem állt módunkban megvizsgálni, ezért ezt az elemző munkát egy későbbi szakaszban kell elvégezni.

A **cél** nem egy fejlesztési program kialakítása volt, hanem egy **fejlesztési logika felvázolása, beavatkozási lehetőségek feltárása, összefüggések megvilágítása**, a megfogalmazott NAR koncepció hatékony kialakítását és működését szolgáló **szempontok és eszközök bemutatása** annak érdekében, **hogyan elősegítsük az informált döntéshozatalt a további tervezéshez.**

3.2.1 Átfogó fejlesztések

Az átfogó fejlesztések legfontosabb elemei:

- **az alapkészségfejlesztés integrálása a szakképzés és felnőttképzés konzultációs, koordinációs és monitoring rendszerébe;**
- **Nemzeti Alapkészség Referenciakeretek kidolgozása;**
- **a NAR integrált szakmai irányítási feltételeinek kialakítása;**
- **az alapkészségek felmérésének, fejlesztésének és elismerésének szakmai-módszertani támogatásának biztosítása;**
- **digitális támogató háttér biztosítása, tartalomfejlesztés.**

3.2.1.1 Az alapkészségfejlesztés integrálása a szakképzés és felnőttképzés konzultációs, koordinációs és monitoring rendszerébe

A felnőttkori alapkészségfejlesztés problematikája, szakpolitikai kontextusa, az Európa Tanácsi Ajánlás által megfogalmazott elvárások nem széles körben ismertek a társadalmi partnerek körében. A **NAR szükségességének tudatosítása** lehetőségének, elvárható eredményeknek bemutatása az érintett döntéshozói és konzultatív fórumokban **fontos lépés a fejlesztési tervek megvitatásának előkészítéseként.**

A **NAR tervezetének megvitatása, megvalósulásának nyomonkövetése, az intézkedések hatásosságának és eredményességének értékelése**, valamint a készségfejlesztéshez kapcsolódó változó igények és elvárások vizsgálata és beépítése az aktualizált intézkedési körbe a **szakképzés és felnőttképzés koordináló testületei** szerepkörébe tartoznak. Kiemelt szerepük van a legszükségesebb felnőttkori alapkészségeket értelmező és leíró **alapkészség referenciakeretek** megvitatásában és elfogadásában is. Amennyiben megállapodás születik **ágazati/szakmai alapkészség referenciakeretek** kidolgozásáról, az adott szakma szempontjából kiemelten fontos alapkészségek definiálásában is döntő szavuk lehet.

Az alapkészségfejlesztés fontos szerepet tölt be az alacsony készségekkel bírók szakmai kompetenciáinak fejleszthetőségében. A megfelelő alapkészségfejlesztési lehetőségek biztosítása minden ágazat számára fontos, de különösen azokban az ágazatokban, ahol jelentős az alacsony képzettségű munkaerő foglalkoztatása, és amelyekben a nagyon gyors változások miatt nagy igény mutatkozik a készségek folyamatos frissítésére. **Az alapkészségfejlesztés szükségességéről és módjáról, valamint a szükséges alapkészségek meghatározásához folyamatos konzultációra van szükség az ágazatok képviselőivel.** Amikor

új technológiák térnyerése alapjaiban alakítja át egy – egy szakma készségprofilját, az nemcsak a szakmai kompetenciákat érinti, hanem pl. alapvető olvasás-írás, kommunikációs, digitális készségeket.

Emiatt **javasolt a szakmai készségigények nyomonkövetése és megvitatása mellett az alapkészségszükségletek integrálása is a Szakképzési Innovációs Tanács és az ágazati készségtanácsok működésének tematikus fókuszába.**

Az alapkészségek tudatosítása és fejlesztési lehetőségeinek széleskörű megismertetése helyi és térségi szinteken is igen fontos, ahol az érintett szereplők, különösen a foglalkoztatók, munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók és a képzők napi szinten közvetlenül találkoznak a problémákkal.

A NAR keretében az alapkészségfejlesztés biztosítása, a helyi készségigények feltárása és az ellátások helyi, térségi szintű koordinációja a megyei és helyi foglalkoztatási paktumok keretében történhet meg. Ehhez szükséges a paktumok munkatársainak és résztvevőinek megfelelő tájékoztatására és felkészítésére.

Adatgyűjtési-, monitoring- és értékelési rendszer

Az irányítási és koordinációs feladatok támogatására a NAR megvalósulását követő adatgyűjtési-, monitoring- és értékelési tevékenységeket és szempontokat célszerű beépíteni a szakképzés és felnőttképzés megújult statisztikai adatgyűjtési rendszerébe, amely **informálja a különböző szinteken működő szervezetek arról, hogy a kompetenciafejlesztési pályák mennyiben támogatják a partnerek által meghatározott törekvéseket, mennyiben válaszolnak a gazdaság készségigényére.**

Szükséges értékelési terv kialakítása is, amely meghatározza a legfontosabb kérdéseket és indikátorokat a NAR hatásosságának és eredményességének felméréséhez, hatékonyságának vizsgálatához. Fontos megfelelő adatokat gyűjteni arról, hogy a különféle célcsoportok tagjai számára mennyiben és hogyan nyújtottak előrelépést a NAR kompetenciafejlesztési pályák (KSH, OSAP, NFSZ stb. adatgyűjtés célzott fejlesztése).

3.2.1.2 Nemzeti Alapkészség Referenciakeretek kidolgozása

A felnőttkori alapkészségek értelmezéséhez, a legfontosabb alapkészségek meghatározásához, a felmérés, fejlesztés és a fejlődés nyomonkövetésének támogatásához javasoljuk a **nemzeti alapkészség referenciakeretek** létrehozását. Javasoljuk az alapkészség-fejlesztési keretrendszer kialakítását, amely vonatkozik az **állampolgárok/munkavállalók számára legszükségesebb írás-olvasás, szóbeli kommunikáció és a számolási kompetenciák részletes, többszintű leírására**, mely együtt használható a digitális kompetenciák értelmezését biztosító DigKomp Keretrendszerrel, ami az alapszintű állampolgári digitális kompetenciákat határozza meg („állampolgári digitális kompetenciakeret – ALAP”⁵⁰).

Emellett a három pillér célszerű és hatékony működését nagy mértékben elősegítené az alapkészségek ágazat-, illetve szakmaspecifikus kompetenciakereteinek kidolgozása.

⁵⁰ A Digitális Kompetencia Keretrendszer fejlesztéséről és bevezetésének lépéseiről (konceptiót megalapozó dokumentum) Letölthető a [kormany.hu](https://www.kormany.hu/download/c/dc/a1000/A%20Digit%3%A1lis%20Kompetencia%20Keretrendszer%20fejleszt%3%A9s%3%A9r%20bevezet%3%A9s%20A9nek%20%3%A9p%3%A9seir%20s%3%B3%3B%20dokumentum%20itkorr%20djp%20v.pdf) weboldáról: <https://www.kormany.hu/download/c/dc/a1000/A%20Digit%3%A1lis%20Kompetencia%20Keretrendszer%20fejleszt%3%A9s%3%A9r%20bevezet%3%A9s%20A9nek%20%3%A9p%3%A9seir%20s%3%B3%3B%20dokumentum%20itkorr%20djp%20v.pdf>

Keretrendszerekről szóló javaslat alátámasztása

Számos országban az alapkészség-fejlesztési rendszerek fontos eleme egy referenciaként funkcionáló keretrendszer. Ezekben az országokban a keretrendszerek hatékony eszközként működnek a készségek, tudáselemek megfogalmazásához, melyek a különböző szintekhez kapcsolódóan elvárható teljesítményt írják le és a további fejlesztéshez is jó alapot biztosítanak.

Egy keretrendszer az alapkészség-fejlesztésben használt kulcsfontosságú kifejezések és fogalmak közös értelmezését teremti meg, ami elengedhetetlen mind az alapkészség-fejlesztés terén jelentős, és kevésbé számottevő tapasztalattal rendelkező országok számára egyaránt. Az alapkészség-fejlesztésben jártas államoknak azért fontos a konszenzusos fogalomhasználat, mert több különböző háttérű (e.g. munkaerőpiaci, oktatási-képzési, állami) érdekcsoportok vesznek aktívan részt a felnőttek készségfejlesztésében. A kevésbé tapasztalt országok esetében pedig azért elengedhetetlen, mert így le tudják fektetni az alapvető irányjelzőket, **melyek segítségével ki tudják alakítani a mérés-értékelési, előmeneteli és akkreditációs pályákat, a kapcsolódó minőségbiztosítási rendszer elemeit, a tananyagokat és képzési csomagokat, illetve a szükséges szakmai továbbképzési utakat a tanárok számára.**

Egy nemzeti keretrendszer a felnőttek alapkészség-fejlesztéséhez **lehetővé teszi a tanulási folyamat eltérő szakaszaira vonatkozóan megfogalmazott tanulási eredmények azonosítását és definiálását.** Ezek a tanulási eredmények, kompetencia célok bár standardoknak tekinthetők, a gyakorlatban mégis nagy hangsúlyt kell fektetni az egyéni igényekhez és a tanuló számára ismerős szituációkhoz való adaptációra. Az alapkészség-fejlesztésre vonatkozó nemzetközi keretrendszer példái esetében a szintleírók megfogalmazása tehát általános érvényű, azaz általános eredménytípusokat és nem konkrét tartalmat írnak le (lásd alább a norvég példa), **a képzési programokat fejlesztő szakembereknek azonban a keretben meghatározott kompetenciacélok figyelembevétele mellett ugyanolyan fontos a programok személyre szabhatósága, a felnőttek egyéni képzési igényeinek való megfelelése is.** A személyre szabhatóság mellett ugyan olyan fontos, hogy a keretrendszer a felnőtt számára szignifikáns kontextusra (pl.: munkahelyre, vagy mindennapi élethelyzetekre) vonatkoztatva fogalmazzon meg tanulási eredményeket. Ez a felnőttek alapkészség-fejlesztése tekintetében szignifikáns, ahol a motiváció kialakítása és megtartása kifejezetten kritikus faktor. Ezt bizonyos országokban (például Norvégia, Kanada) **ágazati, vagy szakma-specifikus keretek** kidolgozásával valósították meg (lásd a példák). Egy ilyen keretrendszer kialakítása remek lehetőséget teremthet a **munkaerőpiaci érdekeltek általános bevonására és a képzési tartalmak a valós ágazati és szakmai igényekhez igazítására is, ami segítene a képzések naprakész jellegét megőrizni, illetve a munkaerő versenyképességét fenntartani és célirányosan fejleszteni.**

A keretrendszerek kidolgozásánál jó példa a munkaerőpiaci szemléletű fejlesztésre a kanadai **UPSKILL** projekt megközelítése, melyben ágazat-specifikus programokon keresztül vizsgálták a munkavállalói képzések hatását az résztvevők alapkészség-fejlődésére és egyéb területekre (termelékenység, munkabiztonság, bevétel növekedése stb.). Emellett a kanadai alapkészség-fejlesztési rendszer is tartalmaz szakmákra (összesen 360) bontott készségleírásokat 7 kategóriában.

Az *Improving Basic Skills for People in Employment* (IBSPE) európai fejlesztési projekt szintén a szakma-specifikus alapkészség-fejlesztési programok kidolgozására fókuszál, ahogy a címe is mutatja (magyarul: A foglalkoztatásban lévők alapkészség-fejlesztése).

Norvégiában a felnőttekre vonatkozó alapkészség keretrendszer célja, hogy általános normákat határozzon meg az *olvasás, írás, számolás, szóbeli kommunikáció és digitális kompetenciák* tekintetében. A keretrendszer összesen 4 szinten fogalmaz meg kompetenciaelemeket. Emellett léteznek szakma-specifikus leírások is, melyeket összesen 18 szakmára kidolgozva tettek közzé.

Kompetencia célok: Írás és olvasás			
Szintek	Írás és olvasási stratégiák	Olvasás és értelmezés	Írás és kommunikáció
1-2. szint	A felnőttek ezen a szinten képesek alapvető stratégiák alkalmazására a mindennapi szituációkban olvasott szövegek dekódolásához és kulcsszavak betűzéséhez.	A felnőttek ezen a szinten képesek gyakran használt, ismerős szavakat tartalmazó rövid szövegek olvasására és értelmezésére.	A felnőttek ezen a szinten képesek személyes céllal vagy ismert fogadó részére olvasható írásképpel egyszerű szövegeket írni.
3. szint	A felnőttek ezen a szinten képesek egy bizonyos mértékben egy külső médiumhoz, fogadóhoz és szituációhoz viszonyítva alakítani.	A felnőttek ezen a szinten képesek jól strukturált, közvetlen és egyértelmű szövegek olvasására.	A felnőttek ezen a szinten képesek digitális eszközökkel vagy funkcionális kézírással, folyamatosan egyenletes sebességgel írni.
4. szint	A felnőttek ezen a szinten képesek írás-olvasási tevékenységeit a médiumhoz, környezethez és igényekhez igazítani.	A felnőttek ezen a szinten képesek különböző célokra és igényekre megfelelően hatékonyan felhasználni az olvasott szövegeket.	A felnőttek ezen a szinten képesek technikai szövegek írására megfelelő terminológia alkalmazásával.

*Példa
a
norvég*

Kompetencia Célok keretrendszer írás és olvasásra vonatkozó általános szintleíróira⁵¹

⁵¹ VOX (2013): Competence goals for basic skills: Examples of local curricula in reading and writing, numeracy, digital skills and oral skills. (online) URL:

https://www.kompetansenorge.no/contentassets/6c78ef4022c948348f473f322e00a07d/lm_publ_engelsk_siste.pdf

Az alábbiakban bemutatásra kerül a norvég alapkészség-fejlesztési keretrendszer egy további fontos eleme is: a szakma-specifikus készségleírás. A következő példa magyar fordítása az ácsokra vonatkozó 5 készségleírás közül a digitális készségeket vázolja. A szakmához szükséges specifikus készségeken kívül kidolgozásra került egy általános feladatlista is:

Az ács/asztalos általános feladatai:

- *elolvassa az építési rajzokat, terveket és utasításokat*
- *felmérni a munka elvégzéséhez szükséges felszerelések, anyagok és idő mennyiségét*
- *az építési rajzoknak megfelelően építi fel az építményeket*
- *követi a termék-leírást és szerelési útmutatásokat*
- *dokumentálja a munka minőségét és az eltéréseket*
- *követi a környezeti, egészségi és munkavédelmi előírásokat*
- *különböző emberekkel kommunikál, ideértve a kollégákat, ügyfeleket, más szakembereket és építésvezetőt, a munkáltatót és a beszállítókat*

DIGITÁLIS KÉSZSÉGEK

Napi szintű feladatok

- elektronikusan kommunikál a munkáltatójával és az ügyfelekkel
- bejegyzi és ellenőrzi a megbízásokat és a találkozót az elektronikus naptárban
- ellenőrzi, hogy az elektronikus munkamegrendelések és a jelentések elkészültek-e
- alkatrészeket rendel a raktárból vagy a beszállítótól
- elektronikus mérőeszközöket használ a mérések elvégzéséhez
- információkat és utasításokat kutat fel az interneten és az intraneten

Rendszeres feladatok

- rögzíti az elvégzett feladatokra vonatkozó információkat
- elektronikus leltárrendszerben ellenőrzi a raktár állapotát és a szállítási határidőt
- e-maileket küld csatolmányokkal
- elektronikus munkaidőnyilvántartást vezet
- különböző adatprogramokat használ
- szöveges üzenetek küldés fogad

Alkalmanként előforduló feladatok

- táblázatokat vagy egyéb elektronikus számítási eszközöket használ
- számítógépes rajzprogramokat használ a jövőbeli épületek vagy építmények tervezéséhez
- GPS-t használ az ügyfél címének megtalálásához
- összehasonlítja a különböző beszállítók árait

Példa a norvég Kompetencia Célok keretrendszer szakma-specifikus leírásaira: az ácsok digitális készségleírása

A főbb EU-s szakpolitikai javaslatok⁵² megvalósítását is megkönnyíti, ha van egy közös nemzeti alapkészségekre vonatkozó keretrendszer. **A kompetenciafejlesztési pályákról szóló Ajánlásában**, mely az alacsony végzettségű felnőttek alapkészség-fejlesztését kívánja előmozdítani, **kiemelt szerep jut az ún. háromlépcsős megközelítésnek: a készségek előzetes felmérését, egyéni tanulási ajánlat kialakítását, és a megszerzett készségek elismerését és hitelesítését foglalja magába.** Ezen elemeket jelentősen megkönnyíti, ha van egy elfogadott referenciakeret, melyhez igazodhatnak a döntéshozók, képzésfejlesztők és a bevont munkaerőpiaci szereplők.

- **Szinergia megteremtése a meglévő keretrendszerekkel, stratégiákkal**

Magyarországon már több különböző típusú keretrendszer alakult ki az évek során. A Magyar Képesítési Keretrendszer (továbbiakban: MKKR) a nevéből adódóan a formális oktatási rendszerben megszerezhető képesítések tekintetében fogalmazza meg szintleírókat különböző kompetenciaelemek szerint (tudás, képesség, attitűd, autonómia és felelősség). Léteznek referencia és kompetencia keretrendszerek is digitális kompetenciafejlesztéshez kapcsolódóan (IKER, DigKomp⁵³). Fontos, hogy egy a felnőtteknek szóló alapkészség-fejlesztési keretrendszer referenciaként tudjon szolgálni. Ehhez azonban elengedhetetlen, hogy az oktatás- és képzésfejlesztésben használatos egyéb keretrendszerekhez való viszonya, esetleg kapcsolódása egyértelmű legyen. A cél itt nem az, hogy mindenáron ezeknek egy az egyben megfeleltethető keretrendszer jöjjön létre az alapkészség-fejlesztéshez, hanem inkább az, hogy egyfajta orientációs jeleket kapjon az, aki a keretrendszerek világában próbál eligazodni.

MKKR

Az felnőttek alapkészségeire jellemzőek az ún. „fogas készségprofilok”, azaz az eltérő fejlettségi szint az egyes alapkészségek között, vagy adott esetben egy alapkészségen belüli készségelemeket illetően. Ez jelentősen megnehezíti, hogy az alapkészségek adott esetben az MKKR szintjeivel egy az egyben megfeleltethetők legyenek. Általános tapasztalat, hogy az egyes nemzeti képesítési keretrendszerek szintjei között túl nagy a lépés ahhoz, hogy az alapkészség-problémákkal küzdő felnőttek a kisebb (a gyakorlatban valójában jelentős) előrehaladását ki lehessen mutatni és láthatóvá lehessen tenni számukra és a képzésben érdekelték számára, márpedig az különösen fontos. Nem kizárt azonban, hogy kapcsolatba hozzuk az alapkészség-fejlesztésre vonatkozó keretet és az MKKR alsóbb szintjeit. Erre az ír megvalósítás jó példa⁵⁴. Az alapkészségekkel kapcsolatos felnőttkori problémák természetéből fakadóan az, hogy a nemzeti képesítési keretrendszer alsóbb szintjeivel teremt az ír rendszer szorosabb kapcsolatot kifejezi, hogy az alapkészségek belépőkapuként funkcionálnak a további tanuláshoz, de nem jelenti azt, hogy a felsőbb szintű képesítéssel rendelkezők esetében kizárhatók az alapkészségeket érintő problémák.⁵⁵

⁵² Az Európai Tanács kompetenciafejlesztési pályákról szóló ajánlása.

⁵³ Előkészületben. Lásd: 1341/2019. (VI. 11.) Korm. határozat a Digitális Kompetencia Keretrendszer fejlesztéséről és bevezetésének lépéseiről. URL: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=214509.369067.

⁵⁴ NALA (nincs adat): Level definitions for the Department of Education and Science VEC adult literacy returns. NALA: Dublin.

⁵⁵ Lásd az alapkészségek természetéről szóló korábbi fejezetrészt.

Az írási alapkészség-fejlesztés és a nemzeti képesítési keretrendszer kapcsolata

A 10 szintű írási keretrendszer a formális oktatásban megszerezhető képesítéseknek megfelelő tanulási eredmények leírása mellett az alapkészségekkel kapcsolatos kompetencialeírásokat is tartalmaz és az alapkészségekre irányuló képzéseket a keretrendszerek különböző szintjei szerint akkreditálják, többnyire az első 4 szintre vonatkozóan.

- Az alapkészség-problémákkal küzdők számára elsősorban az 1. és 2. szinten akkreditált képzéseket javasolják, melyekhez tanúsítványok is tartoznak. Ezek a tanúsítványok több komponensből állnak, jellemzően alapszintű írás-olvasási, számolási készségekről, amelyek elsajátítását a tanulók saját ritmusban tehetik.
- A 3. szinten akkreditált alapkészség-fejlesztő képzések tanúsítványai elismerik, hogy a tanuló bizonyos személyes és gyakorlati alapkészségeket sajátított el, ami

DigKomp

A magyarországi fejlesztéseket figyelembe véve az alapkészség-fejlesztési keretrendszernek elsősorban az írás-olvasási és a számolási készségekre fókuszálhatna, hiszen a digitális kompetenciákat leíró keretrendszer kidolgozása már a fent említetteknek megfelelően⁵⁶ kidolgozás alatt van. A DigKomp keretrendszer figyelemre méltó részletességgel mutatja be az egyes kompetenciaelemeket, az alapkészség-fejlesztés keretrendszere – ahogy azt a norvég példából láttuk – jóval egyszerűbb mind a készségek megfogalmazását, mind pedig a szintek számát tekintve. Fontos látni tehát, hogy az alapkészségekre vonatkozó keretrendszer kidolgozása korántsem olyan komplexitású fejlesztési eredménytermék, mint az MKKR, vagy a DigKomp, hiszen a felnőttkori alapkészség-fejlesztés keretének egyszerűnek, követhetőnek, de mégis a progresszió láthatóvá tételét biztosítani tudó rendszernek kell lenni. A Szakképzési Törvény végrehajtási rendelete rögzíti, hogy a programkövetelmény tartalmazza a Digitális Kompetencia Keretrendszer szerinti szintjének meghatározására vonatkozó megjelölést. Így kijelöli, hogy milyen digitális kompetenciaszint elérésére van szükség a szakmaszerzést célzó tanulási utakon való sikeres végighaladáshoz.

Ágazati Készségtanácsok

Egy esetleges alapkészség-fejlesztési keret jó lehetőséget adhat arra is, hogy olyan hazai szakmai csoportokkal is összehangolják a képzési programokat, mint az Ágazati Készségtanácsok⁵⁷. Egy lehetséges együttműködés nemcsak a képzések helyi munkaerőpiaci igények szerinti kialakítását segíthetné elő, de a keretrendszer hazai beágyazottságához is hozzájárulna.

Versenyképesebb Magyarországért Program

⁵⁶ Lásd: <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/digkomp>.

⁵⁷ Lásd: <https://akt.mkik.hu/>.

Az alapkészség-fejlesztési programok megtérülési százalékát vizsgáló tanulmányok és kezdeményezések meggyőzően igazolják, hogy egy versenyképes nemzetgazdaság csak profitálhat az alacsony végzettségű felnőttek alapkészség-fejlesztéséből. A kanadai példa jól mutatja, hogy a gazdasági szereplők, a kormányzati szervezetek és az állampolgárok is számszerűsíthető hasznot generálhatnak, ha adott esetben munkahelyi alapkészség-fejlesztésbe fektetnek. Egy esetleges keretrendszer fejlesztési folyamatában mindenképpen javasolt egyeztetni a Versenyképesebb Magyarországért Program⁵⁸ egyes elemeit.

Szakképzés 4.0

Egyes országokban, mint például Írországban az alapkészség-fejlesztés elemei integráltak a szakképzésben is. Az alapkészségek fejlesztése különösen fontos a szakképzésben, ahol a lemorzsolódás mértéke sok országban igen jelentős. Javasolt tehát a Szakképzés 4.0⁵⁹ stratégiai célkitűzéseivel való összhang megteremtése, különös gondtal a szakképzésre vonatkozó és az aktuális felnőttképzési szabályozások figyelembevétele.

- **Megfontolások az alapkészség-fejlesztési keretrendszer fejlesztésének szükséges lépéseiről**
- Javasolt áttekinteni a **nemzetközi tapasztalatokat** egy tanulmány keretein belül, hogy részletes képet kapjunk a bevált megközelítések (munkahelyi alapkészség-fejlesztő programok terén) hatékony implementálásáról.
- Az alapkészség-fejlesztése nem egy tárcának a feladata, hanem számos fontos szereplő összefogásából születik a foglalkoztathatóság, felnőtt- és szakképzés, és adott esetben a szociális területről egyaránt. Éppen ezért szükséges a **különböző érdekcsoportok bevonása** a fejlesztési folyamatba, lehetőleg már a kezdetektől.
- A **keretrendszerhez kapcsolódó képzési programok mellett a célcsoport különleges helyzete miatt szükséges lehet bizonyos támogató, tanácsadó, felkészítő programok biztosítása**, melyek az alapkészség-fejlesztésben való részvételi arányt növelik, illetve a lemorzsolódást csökkentik. Ezek fontos részét képezik a Kompetenciafejlesztési pályákról szóló Tanácsi ajánlásnak is.

3.2.1.3 A NAR integrált szakmai irányítási feltételeinek kialakítása

A NAR pilléreiben nyújtott szolgáltatások különböző helyi/térségi képző szervezetek keretében képzelhetők el, mint például a szakképzési centrumok vagy nyitott tanulási központok. A NAR 3 pillérében **nyújtott szolgáltatások szakmai összefogására** a NYITOK hálózat mintájára kialakított **hálózatszervezés és menedzsment kialakítása** javasolt.

3.2.1.4 Az alapkészség-fejlesztés szakmai-módszertani támogatásának biztosítása

Felnőttkori Alapkészség kompetenciacentrum kialakítása

Az alapkészségfejlesztés meglehetősen speciális és komplex területe a felnőttképzésnek. Nemzetközi kutatások bizonyítják, hogy a magas színvonalú, professzionális módon működő ellátások magas

⁵⁸ <https://www.kormany.hu/download/7/91/91000/Program%20a%20Versenyk%C3%A9pesebb%20Magyarorsz%C3%A1g%C3%A9rt.pdf#!DocumentBrowse>

⁵⁹ A stratégia szövege elérhető az alábbi linken: https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024:szakkepzes-40-strategia&catid=10:hirek&Itemid=166

visszatérülést eredményeznek, mind gazdaságilag, mind pedig társadalmilag. Ugyanakkor nem kellően megalapozott, szakszerűtlenül kialakított ellátások társadalmi költsége igen magas lehet. **A kompetenciacentrum biztosítja a szükséges szaktudás koncentrációját, az egységes megközelítést és integrált szakmai szemléletet, a NAR nemzetközi szakmai környezetbe történő beágyazódását és a cél szerinti szakmai-módszertani fejlesztéseket, értékelést, és a NAR közreműködő szakembereinek kompetenciafejlesztését.** A kompetenciacentrumban az oktatók, képzők számára ajánlott képzések és kompetenciafejlesztések e-learning vagy kevert formában biztosított. Az egyes alapkészségekhez (olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, számolás, digitális készségek) sajátosan kialakított tanítási stratégiák, didaktikai megközelítések és példatár stb. áll rendelkezésre.

Egységes elveken működő tanácsadói rendszer;

A tanulási tanácsadó szerepe meghatározó a rendszer hatékony és színvonalas működtetésében. A NAR-ban a tanulási tanácsadó **szerepe magában foglalja a felnőttekkel való egyéni tanácsadási alkalmakat és csoportos foglalkozásokat a készségfelmérés, a személyes tanulási terv összeállítása céljából, a felnőttek folyamatos motiválását.** Emellett a tanácsadó kapcsolatot tart fenn a képzőkkel, oktatókkal, a munkaadókkal és kamaráikkal, a célcsoportot képviselő helyi szervezetekkel, valamint a validáció intézményeivel. Komplex feladatkörében csak folyamatos támogatás mellett tud helyállni.

A NAR tanácsadói hálózatának kialakításában már **meglévő hálózatokra** érdemes építeni, így például a NYITOK hálózat tanulási tanácsadói, illetve a szakképzési centrumok karrier tanácsadói hálózata. A **speciális feladataira külön felkészítést és online elérhető módszertani anyagokat szükséges biztosítani,** a tanácsadók számára és – mivel ebben a szerepben gyakran elszigetelten dolgoznak – célszerű őket online **gyakorló közösségbe szervezni.** A megközelítés, módszertan és eszköztár egységes alapokra épül, de **a NAR különböző pilléreiben a különböző kontextusoknak megfelelő specifikus eszközöket használnak.**

Mérés- értékelési eszköztár és módszertani útmutatók;

A NAR keretében **cél szerint a pillérek kontextusának megfelelően kell kialakítani és hitelesíteni a készségfelmérés adekvát eszköztárát.** Az önértékelés mellett gyakorlati feladatmegoldás, megfigyelés, portfólió összeállítás, szerepjáték, gyakorlati demonstráció, interjú, tesztek, projektmunka csapatban stb. részét képezhetik az alkalmazott módszereknek a céltől, kontextustól, igénybevehető technológiáktól és az értékelést végző szakember kompetenciáitól függően. A cél, hogy minden pillérben az adott céloknak megfelelő, testreszabott értékelési eszköztár és a kapcsolódó módszertani útmutatók rendelkezésre álljanak, és azok folyamatos felülvizsgálata megtörténjen. A mérési- és értékelési eszköztár kidolgozásához fontos alapot biztosítanak a nemzeti alapkészség referenciakeretek.

3.2.1.5 Digitális támogató háttér biztosítása, tartalomfejlesztés

A NAR hatékony működtetéséhez feltétlenül szükséges digitális támogató háttér:

- **a NAR-ral kapcsolatos információk elérhetősége és tájékoztatás;**
- **digitális platform a résztvevők regisztrálására, fiókjuk létrehozására, NAR-ban fejlesztett eszközök elhelyezésére, mint pl. a készségfelmérés, tanulási terv, személyes portfólió;**
- **digitális tanulási felület és szabadon felhasználható oktatási segédanyagok alapkészségek fejlesztésére.**

A digitális tanulási felület minden pillér számára biztosít digitális lehetőségeket az alapkészségfejlesztésre, ezek tartalmát (multimédiás tartalmak, játékos feladatok stb.) a felnőttek önállóan is használhatják, illetőleg a tanárok ebből inspirálódhatnak, forrásanyagként beépíthetik tanítási tervükbe.

Digitális tanulási felület és szabadon felhasználható oktatási segédanyagok alapkészségek fejlesztésére

A digitális úton történő tanulás Magyarországon is egyre szélesebb körben használt eszköz a felnőttkori tanulásban, melynek jogi környezete is egyre kiforrottabbá válik részben felhalmozódó tapasztalatok, részben a pandémiás helyzet okozta szükség hatására. A legtöbb tanulástámogató felület azonban számos olyan akadályt foglal magába, amelyek leküzdése az alacsony alapkészségekkel rendelkező felnőttek számára túl nehéznek bizonyul. Az ír NALA (National Adult Literacy Agency) és a német DVV (Deutschen Volkshochschul-Verbands e.V.) szervezetek által kialakított megoldások azonban rámutatnak arra, hogy **a digitális úton történő tanulásban való részvétel képessége nem az alapkészség szintjétől, hanem az alkalmazandó akadálymentesítés mértékétől, az értő tanulótervezéstől (instructural design), a rendelkezésre bocsátott tartalmaktól és a tutor vagy online támogató eszköz rendelkezésre állásától függ.** Sőt, ők a tanulástámogató rendszerek elsődleges célcsoportjai, hiszen ezeken alapkészségfejlesztő tartalmak érhetőek el.

Egy hasonló felület kialakítása Magyarország számára is kiemelkedő hozadékú megoldás lenne, mivel nagyon nehezen **biztosítható az ország lefedettsége ilyen típusú kurzusokkal.** A külföldi tapasztalatok azt mutatják, hogy ez vonzó megoldás, hiszen egyfelől hordozza az **e-learning előnyeit (időtől és helytől függetlenül korlátlanul hozzáférhető),** másfelől **névtelenséget biztosít** egy olyan szituációban, amit sokan inkább elkerülnék.

A vonatkozó **akadálymentesítés legfontosabb elemei:**

- *egyszerű, letisztult, könnyen átlátható felület,*
- *anonim hozzáférés és nyelvi akadálymentesített regisztráció,*
- *eligazodást segítő videók és elakadás esetén segítséget nyújtó személyek megfelelő kombinációja,*
- *vizuális segítség az előrehaladás nyomon követésére,*
- *szöveges tartalom megértésének segítése vizuálisan és hangzó szöveggént (erre robotok használata nem célszerű akkor, ha nem tudja visszaadni az élő beszéd hangsúlyait, pontos kiejtését),*
- *megfelelően felvezetett, de változatos interaktív elemek és mérés-értékelési eszközök.*

Egy ilyen rendszer kialakításakor szükséges további országok jó gyakorlatát is figyelembe venni, illetve mérlegelni olyan komplexebb szakmai és technológiai fejlesztés megvalósítását, mely automatizált bemeneti mérést is biztosít és ennek megfelelő tanulási utat készít a felnőtt számára.

3.2.2 NAR 1. Pillér: Belépés a tanulásba – motivációs alapkészségfejlesztési programok

A NAR 1. pillére részletesen kidolgozott módszertani eljárás szerint 2020-21-ben 3000 fő fejlesztése megtörténik. A pillér fenntartható kereteinek kialakításához szükséges kielemezni és értékelni a pilot tapasztalatokat. A módszerek nemzeti szintű kiterjesztéséhez elengedhetetlen a digitális felület kialakítása és tesztelése, amelynek elérhetőségét javasoljuk a nemzeti pályaaorientációs portálon keresztül biztosítani. Így a készségfelmérés lehetősége és az online tanácsadás folyamatosan, projektidőszakoktól függetlenül és az ország bármely pontjáról elérhető. Ez a **nemzeti rendszer egyik fontos attribútuma, az alapkészségfejlesztésre irányuló ellátások alapszintű elérése, ami minden felnőtt állampolgár számára**

ezen a módon biztosított. Jóllehet a digitális felület önálló elérése és az online tanácsadás nagyon sokakat „nem ér el”, a **fizikai elérhetőség biztosítása** és a szolgáltatásnyújtás beágyazása a helyi közösség életébe a pillér céljait tekintve kiemelten fontos.

Az első pillérben nyújtott szolgáltatás sarokköve a tanulási tanácsadás, amelyet olyan szervezetekhez lehet telepíteni hatékonyan, ahol ez a kapacitás már létezik (NYITOK hálózat, szakképzési centrumok...). **Az országos lefedettség és elérhetőség erősítése mindenképp szükséges, fokozatosan legalább 200 pontra.**

A **NYITOK hálózat** kidolgozott eljárásait és módszereit, személyzeti és infrastrukturális feltételeket tekintve standardként jelenhet meg ebben az alapkészségfejlesztési szolgáltatásban, megfontolandó a hálózat kibővítése vagy „franchise” rendszerben történő kiterjesztése.

A szükséges a **tanácsadóknak az egységes szempontok szerinti felkészítése**, a pillérben kialakított szerepnek megfelelően, a **készségfelmérő eszközök és a digitális felület magas szintű használata**, valamint a **pillérek közötti helyi kapcsolatépítés és együttműködési rendszer kialakítása**. A validációs rendszer bevezetésével megnyílik a lehetőség a felnőttek ebbe az irányba történő orientálására. A **validációs rendszerrel való együttműködés új szerepek kialakításához nyitja meg az utat**, hiszen a **tanulási tanácsadó fontos támogatója lehet a felnőtteknek a lehetőségeinek feltárásában, a validációs folyamatra való felkészülésben, például a portfólió megfelelő összeállításában.**

A képzési kínálatot illető következő lépés, hogy az alapkészségfejlesztést beágyazó vagy közvetlenül célzó programok összegyűjtése a pillérhez kapcsolódó szolgáltatások működését támogató digitális felületen. Fontos lépés a tanulási programok részletes elemzése és a fejlesztett alapkészségek azonosítása, besorolása. Ahhoz, hogy alapkészség tudatosan történjen a tanulás, nemcsak a felnőtt készségfelmérésére van szükség, hanem arra is, hogy a **képzési kínálat feltérképezése, besorolása is megtörténjen** ebben a tekintetben (azaz melyek azok a képzések, amelyeket ilyen vagy olyan alapkészség szint mellett ajánlunk, vagy éppen hogy nem ajánlunk). A tanulási kínálat kiszélesítése, az érdeklődéshez igazodó tanulási programok kialakítása fizikai, blended és e-learning formában egyaránt szükséges.

3.2.3 NAR 2. Pillér: Felnőttkori alapkészségfejlesztés integrációja a szakképzés és munkaerő-piaci képzések megvalósításába

A pillérben a szakmai oktatást, szakmai képzéseket és munkaerőpiaci képzéseket nyújtó nagyobb oktató- és képző intézmények, így a **szakképzési centrumok és más nagyobb felnőttképző intézmények** képessé tételével biztosítható, hogy a szakképzésbe- képzésbe integrált alapkészségfejlesztéssel a lemorzsolódás mértéke jelentősen csökkenthető. Emellett kisebb képzők esetében az egyes oktatók és képzők érzékenyítése és felkészítése az alapkészségtudatos óratervezésre szintén hatékonyan támogatja a résztvevők számára a képzési programok sikeres befejezését.

3.2.3.1 Az integrált alapkészségfejlesztés mint intézményi és pedagógiai kihívás

Minden szakmának, szakmai területnek saját fogalomtára, szakmai nyelve és nyelvhasználati és kommunikációs gyakorlata van. Emellett különbözőképpen jelennek meg az aritmetikai műveletek, az idő- és térbeli tervezés és eligazodás és más alapkészségek szükségessége. A tantervek/ képzési programok, óratervek és tananyagok kidolgozásánál ritkán számol azzal az oktató és képző, hogy a csoportban lehetnek olyan résztvevők, akiknek nehézségeik vannak az írott szövegek olvasásával és megértésével, valamint a

számolási feladatok megoldásával. E tekintetben nagyon fontos az **oktatási folyamatban használatos nyelvezet megfelelősége, az alapkészség-tudatosan megválasztott andragógia módszerek, a kizárólag olvasásra, írásra és tanári előadásra épülő oktatás mellett aktív tanulási módszerek differenciált alkalmazása a tananyag feldolgozására, alapkészségtudatosan kidolgozott oktatási segédanyagok és kialakított feladatok és a személyre szabott tanulástámogatás biztosítása.** Az alapkészségfejlesztés integrációja a szakképzésbe és munkaerőpiaci képzésekbe azt jelenti, hogy **a tantárgyi/szakmai ismeretek és készségek és az olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, számolás és digitális készségek fejlesztése egy tanulási folyamatban történik.** Az oktatási- képzési programot úgy kell kialakítani és megvalósítani, hogy abban **minden résztvevő képes legyen a lényeges tanulási eredményeket elsajátítani,** és ennek érdekében

- az alacsony alapkészségekkel rendelkezők számára szükségtelenül **akadályokat** képező elemeket a tanítási-tanulási folyamatban **megszüntetni,**
- illetőleg a **résztvevőket segíteni abban,** hogy a tananyag részét képező lényeges **alapkészség elemeket az oktatás/képzés során elsajátítsák.**

A felnőtteket oktatók, illetve trénerek **alapkészségtudatossága,** az ehhez **célirányosan ajánlott irányelvek és módszertani megközelítések alkalmazása a tanítási folyamat megtervezésében, a használatos segédanyagok kialakításában** már egy-egy kurzus, tanfolyam tekintetében is jelentős eredményeket hozhat a lemaradás és lemorzsolódás elkerülése, és a szükséges kompetenciák eredményes elsajátítása érdekében. A nagyobb oktatási képzési intézményeknél, szakképzési centrumoknál, ahol gyakran és nagyobb számban is előfordulnak résztvevők alacsony szintű alapkészségekkel, az alapkészségfejlesztés sikeres integrálásához **a teljes intézményi működést átfogó megközelítésre van szükség, ahol az intézmény szakmai és minőségbiztosítási programjában, kommunikációjában, tervezési és oktatásszervezési folyamataiban, valamint az oktatók (szaktantárgyi, gyakorlati, és alapkészségspecifikus/ vagy releváns közismereti tantárgyak oktatói) és más szakemberek együttműködési kereteinek kialakításában is figyelembe veszik az alapkészségfejlesztés speciális igényeit.**

Az integrált alapkészségfejlesztés bevezetése érdekében az alábbi fontosabb tevékenységcsoportok megvalósítását javasoljuk egy **önálló, központilag vezetett fejlesztési program** keretében:

3.2.3.2 Megalapozó tanulmány kidolgozása

A **szükségletelemzés** célja a szakképző intézmények és más felnőttképzők felmérése, milyen módon érinti őket és milyen akadályokat képez az alapkészségek hiánya a szakmai oktatásban és képzésben, hogyan lehet az igényeket kvantifikálni (többszörmunkaórák bevezetés és folyamatos biztosítás) és nemzeti szinten tervezni, hogyan térnek el a problémák és a szükségletek régióként és szakmánként, milyen stratégiákat és megoldásokat alkalmaznak az intézmények és az oktatók. **Milyen tényezők támogatják, és mi akadályozza az alapkészségfejlesztés integrációját, milyen megoldások lehetnek az akadályok feloldására.** Fontos terület a későbbi **validációs rendszerrel és a NAR 1. és 3. pillérekkel való együttműködés** feltárása. A tanulmány keretében költség/haszon elemzés is készül.

3.2.3.3 Módszertani támogatás és képzések kidolgozása

A megalapozó tanulmány megállapításait és konklúzióit felhasználva az **alapkészségtudatos intézményi modell részletes kidolgozása, mérési eszközök és szakmai módszertani segédanyagok fejlesztése, kapcsolódó képzése kialakítása** történik meg.

Oktatók és képzők támogatása, felkészítés az egész intézményt átfogó integrációs terv megvalósítására

A pillérben folyó tevékenységek intézményi szintű bevezetéséhez az alábbi típusú képzések kialakítását javasoljuk:

a. Alapkészségtudatos tanítás- és képzéstervezés: rövid, kb. 6-8 órás e-learning oktatók, gyakorlati oktatók, munkahelyi instruktorok és képzők számára

Az e-learning értelmzi az alapkészségeket és áttekintést ad az azokkal kapcsolatosan felmerülő problémákról, azok okairól, milyen hatással van az alapkészségek elégtelen szintje az egyén életére, képzésben való részvételére, tanulási készségeire, és milyen módon tudnak az szakképzésben és munkaerőpiaci-képzésekben oktatók és képzők az alapkészség kihívásokra felkészülni. Az az előzetes tudás felméréséhez, az alapkészség problémák tudatosításához és az integrált megközelítésű kezeléshez az anyag gyakorlati útmutatásokat és segédanyagokat tartalmaz, amelyeket demonstrációs oktató videók egészítenek ki.

b. Oktatói szakmai továbbképzés az alapkészségfejlesztés integrálása témájában

A szakmai továbbképzés **a felnőttek oktatásában és képzésében kulcsszerepet vállaló szakemberek számára**, amely legalább kb. 60-80 óra időtartamú kevert (blended) képzés. A képzés program részletes útmutatást és gyakorlati eszköztárat biztosít az alapkészségfejlesztés szakképzési- és munkaerőpiaci képzési integrálására és gyakorlati megvalósítására. A képzés magában foglalja az alapkészségek hiányának következményeinek elemzését a szakképzésbe – felnőttképzésbe belépőkre vonatkoztatva, a felnőttkori tanulás és oktatás legfontosabb alapelveit és andragógiai módszertani megközelítéseit, aktív tanulási módszerek alkalmazását, az olvasás-írás és szóbeli kommunikáció, a számolás és a digitális kompetenciák értelmezését és a kompetenciakeretek használatát, adekvát felmérő módszerek és eszközök megismerését és alkalmazását, az alapkészségek azonosítását a tantervben / képzési tervben és a tananyagokban, többféle személyes tanulási stílus figyelembe vételét és az integrált óratervezési és tananyag design megközelítések alkalmazását, valamint specifikus tanulási nehézségek (dyslexia, disgraphia és dyscalculia) kezelését. Kiemelt kompetenciafejlesztési terület az alapkészségek fejlesztése terén specifikus felkészültségű oktatókkal való együttműködés is.

c. Alapkészségtudatos szakképzési- és felnőttképzési intézmény – vezetésfejlesztési modul az alapkészségek integrálásának facilitálásához

A **teljes intézményt átfogó alapkészségtudatos intézménypolitika** kialakítása érdekében szükséges megfelelő hatáskörrel bíró szakmai vezető kinevezése és felkészítése, célszerűen kevert (blended) tanulás keretében kb. 30-40 óra. Az ő **feladata az alapkészségek integrációjához kapcsolódó tevékenységek összefogása és koordinációja**. Gondoskodnia kell:

- hogy **felmérjék az alapkészségproblémákhoz kapcsolódó intézményi szükségleteket és feltételeket**, és az intézmény szakmai programjába, működést szabályozó dokumentumaiban és minőségbiztosítási eljárásaiban megjelennek az ezzel kapcsolatos specifikus információk;
- hogy az intézményi és oktatói **szakmai továbbképzési tervek** kialakításánál figyelembe veszik az alapkészségek integrációjához szükséges kompetenciafejlesztési szükségleteket;

- az **intézményi feltételek** megfelelő biztosításáról (szerepek, felelőségek, feladatok, eljárások, hely és tárgyi feltételek) és többletmunkaórák tervezése, az intézményen belüli kommunikációs és együttműködési keretek kialakítása (szakmai és gyakorlati oktatók, alapkészség / közismereti tárgyi specialisták);
- **helyi – térségi partnerségek** kialakításáról az alacsony iskolázottságú, alacsony alapkészségekkel bírók **elérése, tájékoztatása, bátorítása, képzésbe lépése támogatása**;
- „**híd programok**” kialakításáról a **NAR első és harmadik pillérében**, felkészülés biztosítása a résztvevők megszokott környezetében annak érdekében, hogy a szakmai oktatásba és szakmai képzésbe jelentkezők az oktatás és képzés tartalmával összhangban alapkészségeiket és tanulási készségeiket fejlesszék, elsajátítsák a programba való részvételhez szükséges digitális kompetenciákat, mielőtt elkezdik tanulmányaikat az intézményben;
- az **oktatási és képzési programok áttekintéséről, alapkészség szempontú elemzése, belépési feltételek és előzetes tudásfelmérés megfelelő kialakítása, teljesítési és vizsgakövetelmények és módszerek egyeztetése a vizsgaközponttal**;
- **tanulási tanácsadás és mentorálás** a kezdetektől a tanulmányok befejezéséig rendelkezésre álljon, a résztvevővel közösen a kezdeti készségfelmérés és személyes tanulási terv kialakításra kerüljön, a progresszió nyomon követéséről és személyes motiválás és akadályozó tényezők lebontásáról.

Oktatói szakmai és módszertani anyagok elérhetővé tétele

A fenti képzésekhez kidolgozandó digitális tananyagok és módszertani útmutatók, eszközök és dokumentum sablonok kidolgozása és elérhetővé tétele az oktatókat támogató nemzeti portálon. Ugyanazon az online felületen a gyakorlati szakemberek munkaközösségének létrehozása a tapasztalatok közös feldolgozása, kiértékelése és a szakmai – módszertani innováció ösztökélése céljából.

3.2.3.4 Kísérleti program a módszertan kipróbálására

Első körben **3 szakképzési centrummal** együttműködve történik integrált alapkészségfejlesztés kipróbálása. A 3 intézmény kiválasztása a megalapozó tanulmányban feltárt eltérő intézményi kihívások alapján történik. A pilot lehetőséget ad a megközelítés és a kidolgozott eszközök és képzések finomhangolására.

3.2.3.5 Az integrált alapkészségfejlesztés széleskörű bevezetése

Az integrált alapkészségfejlesztés bevezetése az intézmények számára többletmunkát és feladatokat hoz, viszont jelentősen javítja eredménymutatóit a felnőttek lemorzsolódását és tanulmányi sikerességét illetően. Ezért **célszerű az eljárás intézményi bevezetéséhez és szükséges kompetenciák elsajátításhoz kiegészítő támogatást és ösztönzőket adni**. A széleskörű bevezetését a folyamatosan elérhető **vezetői-oktatói képzések** és a **digitálisan hozzáférhető eszköztár** támogatja. Szükséges az intézmények számára külön **mentorálási támogatás** a kérdések és az elakadások feloldására. A **bevezetés** és a próbaidőszakos működés minden intézménynél **hat hónapot** vesz igénybe, majd azt követően a javasolt **eljárások beépülnek az intézményi folyamatokba**. **Folyamatértékelés** biztosítja az eljárások kiigazítását és továbbfejlesztését.

TÁMOGATÁS BIZTOSÍTÁSA A TÖBBLET ERŐFORRÁSSZÜKSÉGLETEKHEZ

3.2.4 NAR 3. pillér – Célzott programok indítása a munkahelyi alapkészségfejlesztés érdekében

A munkahelyi alapkészségfejlesztés az egyik leghatékonyabb módja az alapkészségek fejlesztésének, hiszen az elsajátított kompetenciák rögtön alkalmazhatóak, amely kamatozik az egyén, a szűkebb munkahelyi közösség és a vállalat számára egyaránt. Azonban megvalósítása nem kihívások nélküli:

- a cégvezetők nagyon gyakran nem ismerik fel, hogyan függ össze a termelésbeli problémákkal az alacsony iskolázottság és az alapkészségek hiánya;
- ha belátják ezt az összefüggést, akkor is azt gondolják, hogy az alapkészségeket az oktatási rendszerben kell elsajátítani, arra időt és energiát vagy akár pénzeszközöket a cég nem tud fordítani (klasszikus felfogás az állam- és a vállalat felelősségmegosztása tekintetében a munkavállalói készségek biztosításában);
- nagyon nehéz – különösen a KKV-k esetében – a termelési folyamatokat úgy alakítani, hogy a munkavállalók részben vagy teljesen a munkaidő keretében képzésen vegyenek részt;
- általában ritkán biztosítanak képzéseket az alacsony iskolázottságú alkalmazottaknak, mert nem látják be annak potenciális megtérülését, különösen olyan munkaerőpiaci környezetben, amikor ezen munkavállalók fluktuációja igen magas, körükben gyakori a váltás a munkahelyek között.

Mindezeket figyelembe véve a **programok megvalósításához olyan kereteket kell kialakítani,**

- amelyek **figyelembe veszik a KKV-k érdekeltségét és működési körülményeit, és akadályok és adminisztratív terhek nélküli rugalmas hozzáférést biztosítanak** a munkahelyi alapkészségfejlesztéshez;
- a **vállalatvezetők meggyőzéséhez rendelkezésre állnak megfelelő eszközök** (magas színvonalú marketing anyagok és kampány eszközök) valamint hiteles kommunikációs csatornák (ÁKT, kamarák és más érdekképviselői szervek stb.);
- biztosított, hogy a **fejlesztéshez való hozzáférés nem egyszeri, hanem évente ismétlődő** (pl. egy bizonyos költségvetési keretösszeg mértékében), így jobban **kiszámíthatóvá és tervezhetőbbé** válik. A vállalatok számára a termelési ciklusok, a megrendelési állomány változásai nem teszik lehetővé, hogy bármikor éljenek a programok nyújtotta lehetőségekkel. De ha azok **rugalmasan hozzáférhetőek**, azokban az időszakokban, amikor jobban összeegyeztethető a termelési folyamatokkal, és ismétlődő jellege miatt előre lehet számolni legalább a lehetőséggel, nagyobb eséllyel tudnak élni ezzel az eszközzel. (Pl. támogatási keret biztosítása évente 25-30 nagyobb létszámú KKV fejlesztése számára, cégenként akár 100-150 óra).
- a **fejlesztés fókuszában a szóbeli kommunikáció, számolás, digitális kompetenciák, valamint a szövegértés áll.** Az idősebb munkavállalók számára mindezt un. **változásmenedzsment programok** keretében lehet biztosítani, ahol a tanulás célja a megváltozott munkahelyi elvárásoknak való megfelelés, és akár ehhez kapcsolódóan a megváltozott munkakörhöz illeszkedően tükröző új szakma megszerzése. Fontos mozgatórugó a digitalizálódó a vállalkozásoknál.
- biztosítani kell a **tanácsadói szolgáltatást a munkavállalók motiválása, a tanulási akadályok elhárítása, hosszabb távú kompetenciafejlesztésre orientálása érdekében, akár az első, akár a második pillérben történő továbbtanulás ösztönzése és támogatása.**
- a támogatásnak nemcsak képzésekre, hanem a vállalati folyamatok elemzésére, a helyi tananyagok kialakítására és a képzések során megszerzett kompetenciák munkaköri

transzferjére is ki kell terjednie. Ez utóbbi tekintetben fontos a termelésirányítók, a **középvezetők támogatása, szemléletváltásuk segítése** a munkavállalók támogatása tekintetében, alapvető andragógiai elvek megértése, hogy az **elsajátított kompetenciák munkahelyi transzferálását** (gyakorlatba építését) hatékonyan tudják segíteni.

A munkahelyi alapkészségfejlesztés programszerű, de ciklikusan ismétlődően, központi irányítással képzelhető el hatékonyan. Mivel a megvalósításhoz magas szintű és speciális felkészültségű szakemberekre van szükség, ezért országos kiterjedésű hálózattal rendelkező szervezet képes ideálisan megvalósítani, aki a cégek helyszínein képes időlegesen tanulási infrastruktúrát kialakítani (pl. 8-12 alkalmas számítógép). A munkahelyi alapkészségfejlesztés kiegészíthető e-learninggel vagy mobil eszközökön elérhető digitális tanulási lehetőségekkel, amelyek a tanulás hatékonyságát akár jelentősen fejleszthetik is pl. a digitális kompetenciák terén, de az oktató személyes jelenléte a testreszabottság és a résztvevői kör folyamatos motiválásának szüksége miatt nehezen váltható ki.

A GINOP 6.1.4-16 programban a NYITOK hálózat kísérleti jelleggel valósít meg munkahelyi alapkészség programokat, amelyek tapasztalatait elemezve érdemes egy jövőbeni program kereteit kialakítani.

3.3 A rendszer későbbi továbbfejlesztésének lehetőségei

A NAR további kiépítésének, továbbfejlesztésének egyik lehetősége a **speciális célcsoportok speciális igényeihez** illesztett alapkészségfejlesztési támogatás kialakítása (például hátrányos helyzetű csoportok, vagyis az alapoktatást be nem fejezett felnőttek speciális, komplex fejlesztése, az idős munkavállalók, a fogyatékos emberek, vagy más, regionális – térségi hátrányok miatt nehezen integrálható csoportok).

Emellett az **automatizáció és az IPAR 4.0 hatásai miatt állásukat elvesztő**, elavult készségeik miatt nehezen alkalmazhatók jövőben várhatóan egyre bővülő **csoportjának célzott támogatása**, átképzésének és új területen való elhelyezkedésének vagy vállalkozóvá válásának elősegítése alapkészségek fejlesztésével.

Jelentősen változik az alapkészségek fejlesztésének lehetősége és módja a készségeket leíró referenciakeretek kidolgozásával és használatával. Az **alapkészségek szintjének tanúsítása a képzésbe való belépés igazolásához és az előrehaladás méréséhez, az alapfokú végzettséget igazoló bizonyítvány megszerzésének biztosításához** iskolarendszeren kívül.

A **digitális technológiák, a mesterséges intelligencia térnyerése a készségfelmérésben és a személyre szabott tanulás támogatásában, az AR és VR technológiák beépülése a készségfejlesztésbe** szintén új perspektívákat nyit meg a NAR további módszertani fejlesztésében.

4. Hivatkozásjegyzék

- A Tanács Ajánlása (2012/C 398/01) a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről. Letölthető az eur-lex.europa weboldalról: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN)
- A Tanács Ajánlása (2016): A kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára (2016/C 484/01). Letölthető az eur-lex.europa weboldalról: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)
- A Tanács Ajánlása a Készségarancia létrehozásáról (2016): COM(2016) 382 final, 2016/0179(NLE). Letölthető a eur-lex.europa weboldalról: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0382&from=HU>
- Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása (2001): Bizottsági Közlemény. COM(2001) 678. Letölthető a nefmi.gov.hu weboldalról: www.nefmi.gov.hu/letolt/nemzet/kozlemeny_tanulas.doc
- Az Európai Parlament és a Tanács Ajánlása (2006): Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2006/962/EK). Melléklet: Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz – Európai Referenciakeret. Letölthető az eur-lex.europa weboldalról: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=EN>
- CEDEFOP (2018): European guidelines for validating non-formal and informal learning. Letölthető a cedefop.europa weboldalról: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>
- CEDEFOP 2017. *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU.* (online). Letölthető a cedefop.europa.eu weboldalról: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>
- CEDEFOP: Cedefop analytical framework for developing upskilling pathways for adults 2019. May Letölthető a cedefop.europa weboldalról: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf
- Comission Staff Working Document (SWD(2019) 89 final): Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults Taking stock of implementation measures. Letölthető az ec.europa weboldalról: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf
- Csité András, Czaller László, Geambaşu Réka, Kiss Norbert, Mike Károly, Radnai Rita, Tóth Ágnes és Vígvári Dorottya (2012): Kutatás az alacsonyan képzettek iránti munkaerőkereslet növekedését segítő kormányzati megoldások feltárására Zárótanulmány; Nemzeti Munkaügyi Hivatal
- Derényi András (2019): Pillanatkép a nem-formális és informális tanulás elismerésének (validáció) nemzetközi helyzetéről. Letölthető az OFI weblapjáról: <https://ofi.hu/publikacio/pillanatkep-nem-formalis-es-informalis-tanulas-elismeresenek-validacio-nemzetkozi>
- EU Commission DG EMPL (2015). Support for the work on policy guidance on basic skills for adults: Report of findings from further literature search and analysis. European Commission: Brussels).
- Európai Bizottság (2012): EU High Level Group of experts on literacy: Final report. (online). Letölthető az ec.europa.eu weboldalról: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/literacy-report_en.pdf

- Európai Bizottság (2018): Kulcskompetenciák az élethosszig tartó tanuláshoz. Letölthető a [op.europa.eu](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en) weboldalról: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>.
- European Comission: A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI), 2020 Letölthető az veszpremekamara.hu weboldalról weboldalról: <https://veszpremekamara.hu/ckfinder/files/DESI2020-HUNGARY-lang.pdf>
- European Commission (2019): Adult Learnig policy and provision in the Member States of the EU. A synthesis of reports by country experts
- European Commission. (2019). Who takes part in adult learning and how? Luxembourg. DOI: 10.2767/992537.
- European Commission: Employment and Social Developments in Europe, 2018 review confirms positive trends but highlights the increasing need for skills and inclusion. Letölthető az [ec.europa](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150) weboldalról: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150>
- Információs és Technológiai Minisztérium (2019): Szakképzés 4.0 stratégia, Letölthető a [nive.hu](https://www.nive.hu) weboldalról: https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024
- Képzést támogató vállalkozások létszám-kategória szerint: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/index.jsp>
- Központi Statisztikai Hivatal (2015): 2011. ÉVI NÉPSZÁMLÁLÁS 17. A fogyatékossgal élők helyzete és szociális ellátásuk Letölthető a [ksh.hu](https://www.ksh.hu) oldalról: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_17_2011.pdf
- Központi Statisztikai Hivatal: Munkaerőpiaci helyzetkép 2014–2018, Letölthető a [ksh.hu](http://www.ksh.hu) oldalról: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal: Munkaerőpiaci helyzetkép 2014–2018, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf>
- Life Skills for Europe Projekt (2018): The life skills approach in Europe: Az LSE elemzés összefoglalója. (online). Letölthető az eaea.org weboldalról: https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/03/Life-Skills-Approach-in-Europe-summaryEN_FINAL_13042018-1.pdf
- Magyar Nemzeti Bank (2019) Versenyképességi program 330 pontban Letölthető az [mnb](https://www.mnb.hu) weboldalról: <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/jelentesek/versenykepessegi-program-330-pontban>
- Magyarország Kormánya (2019): Program a versenyképesebb Magyarorszáért, 2019 Letölthető a [kormany.hu](https://www.kormany.hu) oldalról: <https://www.kormany.hu/download/7/91/91000/Program%20a%20Versenyk%C3%A9pesebb%20Magyarorsz%C3%A1g%C3%A9rt.pdf#!DocumentBrowse>
- Mallows, David (2017): Functional Literacy and Early School Leaving. Letölthető az [ec.europa](https://ec.europa.eu) weboldalról: <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/functional-literacy-and-early-school-leaving>
- McKinsey (2018): Átalakuló munkahelyek: az automatizálás hatása Magyarországon. Letölthető a [mckinsey](https://www.mckinsey.com) weboldalról: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Hungary/Our%20Insights/Transforming%20our%20jobs%20automation%20in%20Hungary/Automati-on-report-on-Hungary-HU-May24.ashx>
- OECD Skills Studies (2016): Skills Matter. Further results from the survey of adult skills. Letölthető az [oecd](https://www.oecd.org) weboldaláról:

https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills_Matter_Further_Results_from_the_Survey_of_Adult_Skills.pdf

- OECD, Skills Matter (2019) : Additional Results From The Survey Of Adult Skills, Country Note - Hungary
- OECD, Skills Outlook (2013): Kitekintés a készségekre: A felnőttek készségfelmérésének első eredményei. Letölthető az oecd weboldáról: [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(04%2011%202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf)
- PIAAC (2016): Részvétel az OECD felnőttek képesség- és kompetenciamérése programjában. Letölthető a piaac.nive weboldáról: <https://piaac.nive.hu>
- Rutkai Kata Sánta Livia bv. őrnagy (2018): 2018/1 Börtönstatisztikai szemle, Büntetés-végrehajtási Szervezet, Letölthető a bv.gov.hu oldalról: <https://bv.gov.hu/sites/default/files/Bortonstatisztikai%20Szemle%202018%201.pdf>
- Rutkai Kata Sánta Livia bv. őrnagy (2020): 2020 Börtönstatisztikai szemle, Büntetés-végrehajtási Szervezet, Letölthető a bv.gov.hu oldalról: https://bv.gov.hu/sites/default/files/Bortonstatisztikai_Szemle_2020.pdf
- UNESCO (2018): Defining Literacy. (online) Letölthető az unesco.org weboldáról: http://gaml.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/2/2018/12/4.6.1_07_4.6-defining-literacy.pdf
-

5. Mellékletek

Kérjük adja meg az alábbi adatokat! Ahol már szerepelnek adatok, frissítse azokat, amennyiben szükséges!					
Kód	Kérdés	Válasz	Típus	Megjegyzés	Kitöltési segédlet
Nevem, elérhetőségem					
I.1	Név		szabad szöveg		Kérjük, adja meg a nevét!
I.2	Város (ország)		szabad szöveg		Kérjük adja meg, hogy mely városban lakik!
I.3	Telefonszám		szabad szöveg		Kérjük, adja meg a telefonos elérhetőségét!
I.4	Email cím		szabad szöveg		Kérjük, amennyiben van, adja meg email címét!
I.5	Egyéb online elérhetőségek		szabad szöveg		Kérjük, amennyiben van, adja meg egyéb online elérhetőségeit (pl. Skype, Viber, Messenger, LinkedIn, Hangouts stb.)
Munkahelyeim					
I.6	Időszak		-tól -ig év, hónap megadása	sorok száma tetszőlegesen bővíthető	Kérjük, töltsse ki, hogy milyen időszakban (év, hónap) dolgozott az adott munkahelyen!
I.7	Munkakör		szabad szöveg		Kérjük, adja meg, hogy milyen munkakörben dolgozott!
I.8	Cég		szabad szöveg		Kérjük, adja meg a cég nevét!
I.9	Főbb feladatok		bulletes szabad szöveges felsorolás		Kérjük, röviden sorolja fel, hogy melyek voltak az adott munkakörben ellátott főbb feladatai!
Iskolai tanulmányaim					
I.10	Időszak		-tól -ig év megadása	sorok száma tetszőlegesen bővíthető	Kérjük, töltsse ki, hogy mely években járt az adott intézménybe! Azokat a tanulmányait is írja be, amiket valamilyen ok miatt nem tudott befejezni!
I.11	Intézmény		szabad szöveg		Kérjük, adja meg az intézmény nevét!
I.12	Végzettség		szabad szöveg		Kérjük, adja meg, hogy milyen végzettséget szerzett!
Felnőttkori tanulmányain					
I.13	Felnőttkorban szerzett tanúsítványaim			sorok száma tetszőlegesen bővíthető	Kérjük, itt sorolja fel, hogy milyen további, felnőttkorban szerzett tanúsítványokkal rendelkezik (pl. ECDL, IKER stb.)! A nyelvismeretre, illetve járművezetésre vonatkozó tanúsítványokat ne itt, hanem a következő pontokban adja meg!
Nyelvismeretem					
I.14	Idegen nyelv		legördülő menü	sorok száma tetszőlegesen bővíthető	Kérjük, adja meg, hogy milyen idegen nyelveket beszél! Bármilyen szintű is legyen a nyelvtudása, mindenképpen jelölje be!
I.15	Nyelvvizsga szintje		legördülő menü	http://nyelviskola.hu/kozos-europai-referenciakeret-szintek	Kérjük, adja meg, hogy van-e, és ha igen, milyen szintű nyelvvizsgája az adott nyelvből!
I.16	Nyelvvizsga dátuma		év megadása		Kérjük, adja meg, hogy melyik évben állították ki a nyelvvizsga tanúsítványt!
Jogosítványaim					
I.17	Engedély típusa		legördülő menü	sorok száma tetszőlegesen bővíthető, http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=140326 (2. sz. melléklet!)	Kérjük, adja meg, hogy milyen járművezetői engedélyekkel rendelkezik!
Amit még rólam tudni érdemes					
I.18	Felnőttkori tevékenységeim, betöltött tisztségeim		szabad szöveg	sorok száma tetszőlegesen bővíthető	Kérjük, egy-egy mondatban írja le, hogy mivel szeret foglalkozni, mivel tölti szívesen az idejét! Itt mutassa be, ha szívesen sportol, hogy milyen hobbit űz, vállal-e valamilyen szerepet a közösségben, ahol él! Bátran soroljon fel mindent, amire büszke!

Kérjük, jelölje be, hogy az alábbi állítások milyen mértékben igazak Önre!
Kérjük, ahol magasabb értéket választ, írjon egy-egy, a személyes életéből vagy munkájából adódó minél konkrétabb példát, amivel alátámasztja a véleményét. Ahol alacsonyabb értéket választ, kérjük, jelölje be, hogy szeretne-e fejlődni az adott területen?

Kód	Kérdés	Válasz	Típus	Értelmező példák a hétköznapiakból	Alkalmazás munkahelyi környezetben	Személyes példa/fejlődés fontossága	Megjegyzés	Kitöltési segédlet
II.1	Jól eligazodom rövidebb írott anyagokban és gyorsan megértem őket.	1-10	skála	feliratok, útjelző táblák, blokkok, parkolójegyek, receptek, reklámújságok olvasása stb.	címkék, táblák, feladatlisták, szállítólevelek, anyaglisták stb. értelmezése	választott skálaértéktől függően: - személyes példa (szabad szöveg) [6 vagy annál nagyobb érték választása esetén] - szeretne-e fejlődni ezen a területen (igen/nem) [5 vagy annál kisebb érték választása esetén]	Az I.14 kérdésnél kiválasztott nyelv(ek) kerül(nek) be az állításba (XXXX). Ha az I.14-nél több nyelvet adott meg, minden állítás mindegyik nyelvre megjelenik.	Kérjük, hogy az alábbi skálán jelölje be, hogy az alábbi állítások milyen mértékben igazak Önre! 1-et akkor válasszon, ha az állítás egyáltalán nem igaz Önre. 10-et akkor, ha az állítás teljes mértékben igaz Önre. Az állítások megértését a hétköznapi életből, illetve a munka világából vett példák segítik. [6 vagy annál nagyobb érték választása esetén]: Kérjük, írjon egy-egy, a személyes életéből vagy munkájából vett minél konkrétabb példát, amivel alátámasztja a véleményét! [5 vagy annál kisebb érték választása esetén]: Kérjük, jelölje be, hogy szeretne-e fejlődni ezen a területen?
II.2	Hosszabb szövegekből is jól ki tudom emelni a lényegét.	1-10	skála	hosszabb cikkek, használati útmutatók értelmezése stb.	írásbeli utasítások, értesítések, biztonsági előírások, kézikönyvek stb. megértése			
II.3	Szívesen írok üzeneteket, listákat, rövid emlékeztetőket. Jól fejezem ki magam írásban.	1-10	skála	bevásárlólista írása, családi levelezés, hétfégi meccs résztvevőinek névsorának elkészítése stb.	naplózás, árulista készítése, hibajelek rögzítése, munkabeszámoló készítése stb.			
II.4	Magabiztosan töltök ki nyomtatványokat.	1-10	skála	útlevél igénylés, szállás bejelentkezés stb.	megrendelési nyomtatványok, munkaidő nyilvántartás, szállítólevelek stb. kitöltése			
II.5	Jól megértem, amikor számok segítségével magyaráznak el valamit.	1-10	skála	különböző adatok (pl. hőmérséklet) leolvasása, menetredek, bérjegyzék, újságokban grafikonok, ábrák értelmezése stb.	kódok, jelölések használata, termelési kimutatások leolvasása, tervrajzok értelmezése stb.			
II.6	Gyakran és szívesen számolok.	1-10	skála	dartsmeccsek állásának követése, receptek átszámolása több személy részére, szállások árainak összehasonlítása, kupon kedvezmények kiszámolása stb.	szükséges anyagmennyiség kiszámolása, raktárkészlet felmérése, termelési összefüggések megértése és alkalmazása stb.			
II.7	Egészen jó eredménnyel tudok becsülni.	1-10	skála	sportmeccsen nézők számának becslése, távolság becslése térképen stb.	munka elvégzéséhez szükséges időmennyiség, anyagmennyiség súlyának, térfogatának becslése stb.			
II.8	Szeretem előre átgondolni és megtervezni a teendőimet.	1-10	skála	családi utazás költségvetésének elkészítése, időbeosztás megtervezése, térkép segítségével történő eligazodás stb.	határidőre történő munkavégzés, összetett munkafolyamatok megtervezése, térbeli (pl. raktárban való) tájékozódás stb.			
II.9	XXXX-ul/ül szóban megértetem magam.	1-10	skála	eligazítás kérése külföldi utazás során, vásárlás külföldön a boltban, bemutatkozás idegen nyelven stb.	külföldi munkatárssal való beszélgetés stb.			
II.10	XXXX-ul/ül megértem a rövidebb szövegeket.	1-10	skála	idegen nyelvű feliratok, címkék, menetredek, étlapok megértése stb.	idegen nyelvű címkék, táblák, feladatlisták, szállítólevelek, anyaglisták stb. megértése			
II.11	XXXX-ul/ül tudok rövidebb szövegeket írni.	1-10	skála	szállásfoglalás, köszönőlevél megírása idegen nyelven stb.	árulista, naplózás, rövid feljegyzés készítése idegen nyelven stb.			

Kérjük jelölje be, hogy az alábbi állítások milyen mértékben igazak Önre!

Kérjük, ahol magasabb értéket választ, írjon egy-egy, a személyes életéből vagy munkájából adódó minél konkrétabb példát, amivel alátámasztja a véleményét. Ahol alacsonyabb értéket választ, kérjük, jelölje be, hogy szeretne-e fejlődni az adott területen?

Kód	Kérdés	Válasz	Típus	Értelmező példák a hétköznapokból	Alkalmazás munkahelyi környezetben	Személyes példa/fejlődés fontossága	Kitöltési segédlet
III.1	Rendszeresen használok valamilyen digitális eszközt.	1-10	skála	okostelefon, számítógép, laptop stb.	pénztárgépek, digitálisan vezérelt gépek, biztonsági ajtók stb. használata	választott skálaértéktől függően: - személyes példa (szabad szöveg) [6 vagy annál nagyobb érték választása esetén] - szeretne-e fejlődni ezen a területen (igen/nem) [5 vagy annál kisebb érték választása esetén]	Kérjük, hogy egy 1-10-ig tartó skálán jelölje be, hogy az alábbi állítások milyen mértékben igazak Önre! 1-et akkor válasszon, ha az állítás egyáltalán nem igaz Önre. 10-et akkor, ha az állítás teljes mértékben igaz Önre. Az állítás megértését a hétköznapi életből, illetve a munka világából vett példák segítik. [6 vagy annál nagyobb érték választása esetén]: Kérjük, írjon egy-egy, a személyes életéből vagy munkájából vett minél konkrétabb példát, amivel alátámasztja a véleményét! [5 vagy annál kisebb érték választása esetén]: Kérjük, jelölje be, hogy szeretne-e fejlődni ezen a területen?
III.2	Számos különböző digitális alkalmazást használok rendszeresen.	1-10	skála	naptár, chat, közösségi média, időjárás, hírportálok, YouTube, üzenetküldés, fényképek stb.	munkahelyi alkalmazások, kommunikációs szoftverek, nyilvántartó rendszerek használata stb.		
III.3	Magabiztosan használom a leggyakoribb számítógépes programokat (email, szövegszerkesztő, táblázatkezelő, prezentációkészítő programok).	1-10	skála	szállásfoglalás emailen keresztül, osztálynévsor elkészítése táblázatos formában, lakógyűlés meghívó készítése szövegszerkesztővel stb.	feljegyzések, ajánlatok, kimutatások, prezentációk készítése, dokumentumok nyomtatása, digitális irattárolás stb.		
III.4	Ha információra van szükségem, elsősorban az interneten próbálom megtalálni.	1-10	skála	bolti nyitvatartás, moziműsor, települések közötti távolság kikeresése stb.	ügyfelekre, versenytársakra vonatkozó, illetve egyéb, a munkához szükséges tartalmak keresése stb.		
III.5	Amit lehet, online intézek.	1-10	skála	online bevásárlás, jegyfoglalás, banki átutalások stb.	online információnyújtás, rendelések kezelése, online értékesítés, időpont egyeztetés stb.		
III.6	Nem jövök zavarba, ha digitális eszközeimet kell beállítanom, frissítenem.	1-10	skála	operációs rendszer frissítése, alkalmazások letöltése, beállítások kezelése, hálózati kapcsolat, wifi beállítása stb.	saját eszközök és munkahelyi digitális környezet összekapcsolása stb.		
III.7	Nyitott vagyok az új alkalmazásokra, új digitális eszközökre.	1-10	skála	mások által ajánlott alkalmazások kipróbálása, keresgélés az alkalmazás áruházakban, érdekel, hogy mit tudnak az okostelefonok újabb verziói stb.	a munkahelyen újonnan bevezetett digitális megoldásokra, eszközökre való nyitottság stb.		
III.8	Tudom, hogyan kell védenem az adataimat a digitális világban, és eszerint járok el.	1-10	skála	biztonságos jelszók használata, PIN kódok, bankkártya adatok biztonságos tárolása, a nem megbízható webshopok, csaló vagy adathalász levelek felismerése, képek és más adatok körültekintő megosztása stb.	a munkahely digitális biztonságra, adatkezelésre vonatkozó szabályainak betartása stb.		

NYITOK Készséggarancia Önértékelő kérdőív tartalma III. – Én és a digitális világ

Kérjük jelölje be, hogy az alábbi állítások milyen mértékben igazak Önre!

Kérjük, ahol magasabb értéket választ, írjon egy-egy, a személyes életéből vagy munkájából adódó minél konkrétabb példát, amivel alátámasztja a véleményét. Ahol alacsonyabb értéket választ, kérjük, jelölje be, hogy szeretne-e fejlődni az adott területen?

Kód	Kérdés	Válasz	Típus	Értelmező példák a hétköznapiakból	Alkalmazás munkahelyi környezetben	Személyes példa/fejlődés fontossága	Kitöltési segédlet
IV.1	Jó megfigyelő vagyok, felismerem a problémákat és igyekszem megoldást találni rájuk.	1-10	skála	helyi lakókörnyezetben érzékelt problémák megoldása, közelben lakó idősök segítése járvány idején stb.	kedvezőtlen változások, helyzetek érzékelése (pl. gépek működésének megváltozása, áruk nem megfelelő helyen történő tárolása a raktárban stb.)	választott skálaértéktől függően: - személyes példa (szabad szöveg) [6 vagy annál nagyobb érték választása esetén] - szeretne-e fejlődni ezen a területen (igen/nem) [5 vagy annál kisebb érték választása esetén]	Kérjük, hogy egy 1-10-ig tartó skálán jelölje be, hogy az alábbi állítások milyen mértékben igazak Önre! 1-et akkor válasszon, ha az állítás egyáltalán nem igaz Önre. 10-et akkor, ha az állítás teljes mértékben igaz Önre. Az állítások megértését a hétköznapi életből, illetve a munka világából vett példák segítik. [6 vagy annál nagyobb érték választása esetén]: Kérjük, írjon egy-egy, a személyes életéből vagy munkájából vett minél konkrétabb példát, amivel alátámasztja a véleményét! [5 vagy annál kisebb érték választása esetén]: Kérjük, jelölje be, hogy szeretne-e fejlődni ezen a területen?
IV.2	Szívesen változtatok a megszokott dolgokon, ha találok az addigiaknál jobb megoldást.	1-10	skála	korábban mindig papírra írtam a bevásárlólistát, ma már az okostelefonomba írom be, amit vennem kell stb.	ötletek, javaslatok a munkafolyamatok jobbítására (pl. selejt csökkentése, gyorsabb, eredményesebb munkavégzés) stb.		
IV.3	Nyitott vagyok az újra, szívesen tanulok másoktól.	1-10	skála	a közelmúltban megtanultam online fotót szerkeszteni stb.	alkalmazkodás új gépek, eljárások, digitális alkalmazások, megváltozott munkarend szerinti munkavégzés stb. bevezetéséhez		
IV.4	Alapos és precíz vagyok.	1-10	skála	a környezetemben rendet tartok, nem szeretek késni, szívesen foglalkozom pepecselős dolgokkal stb.	nagy odafigyelést igénylő feladatok pontos végrehajtása stb.		
IV.5	Kitartóan dolgozom, akkor is, ha sok, nehéz vagy unalmas a munka.	1-10	skála	örömet lelem a kerti munkában stb.	kevésbé népszerű feladatok elvégzése, túlóra szükségességének elfogadása stb.		
IV.6	Szabálykövető vagyok, alkalmazkodom az elvárásokhoz.	1-10	skála	mindig figyelek, hogy a csekkeket időben befizessem, nem lépek túl a sebességkorlátozást stb.	munkahelyi eljárások, előírások, utasítások pontos betartása stb.		
IV.7	Szóban jól megértetem magam. Ha valamit nem értek, visszakérdezek.	1-10	skála	a gyerekeimnek sokszor magyarázom el a matek leckét, a boltban rákérdezek, ha többet fizettem, mint számítottam rá stb.	ügyfélreklamációk kezelése, új munkatársak betanítása, aktív részvétel a munkamegbeszéléseken stb.		
IV.8	Nem halogatom a feladatokat, az időmmel jól gazdálkodom.	1-10	skála	hétfévente előre eltervezem, hogy mit fogok csinálni a következő héten stb.	munkaidő, határidők betartása, feladatok ütemezése, sürgős/fontos feladatok rangsorolása stb.		
IV.9	Jó szervező vagyok.	1-10	skála	én szervezem a helyi focicsapatot, én terveztem és irányítottam a családi házunk felújítását stb.	munkatársak koordinálása, előzetes tervezést, sok szempont figyelembevételét igénylő feladatok végrehajtása stb.		
IV.10	Együttműködő vagyok, szeretek másokkal együtt dolgozni.	1-10	skála	négy-öt ismerős családdal kölcsönösen vigyázunk egymás gyerekeire stb.	közösen végrehajtott feladatok, munkatársak segítése, támogatása, jó kapcsolatok kiépítése munkatársakkal, ügyfelekkel stb.		

NYITOK Készséggarancia Önértékelő kérdőív tartalma IV. – További készségeim

Kérjük, válaszoljon az alábbi kérdésekre!					
Kód	Kérdés	Válasz	Típus	Megjegyzés	Kitöltési segédlet
Én és a Készségfrissítés					
V.1.	Kérjük, jelölje be, hogy miért kapcsolódott be a Készségfrissítésbe?	Szeretném felmérni, hogy milyen képességeimet tudom kamatoztani a munkahelyen.	<i>igen/nem</i>	<i>több válasz lehetséges</i>	<i>Kérjük, válassza ki, hogy az alábbi állítások közül melyek érvényesek Önre! Több választ is bejelölhet!</i>
		Kíváncsi vagyok, hogy felnőttként milyen tanulási lehetőségeim vannak.	<i>igen/nem</i>		
		Szeretném fejleszteni a képességeimet.	<i>igen/nem</i>		
		Elsősorban arra van szükségem, hogy be tudjam bizonyítani, hogy mit tudok, mire vagyok képes.	<i>igen/nem</i>		
		A főnököm, munkahelyem javaslatára jöttem.	<i>igen/nem</i>		
		Előléptetésre, fizetésemelésre számítok a munkahelyemen, ha tanulok.	<i>igen/nem</i>		
		A képzés révén szeretnék felkészülni egy új munkahely jelentette kihívásokra.	<i>igen/nem</i>		
		Egyéb, éspedig: ...	<i>szabad szöveg</i>		
A jövőre vonatkozó terveim					
V.2	Kérjük mutassa be, hogy távlatosan milyen tervei vannak!		<i>szabad szöveg</i>		<i>Kérjük, röviden írja le, hogy távlatosan milyen céljai vannak, akár a magánéletben, akár a munkájával kapcsolatban, amelyek elérését a tanulás segítheti.</i>
V.3	Kérjük mutassa be a tanulással kapcsolatos terveit!	Egy adott képzésre szeretnék jelentkezni.	<i>igen/nem</i>	<i>több válasz lehetséges</i>	<i>Kérjük, válassza ki, hogy az alábbi állítások közül melyek érvényesek Önre! Több választ is bejelölhet!</i>
		Több képzést szeretnék elvégezni.	<i>igen/nem</i>		
		Csak a kontaktórás képzések érdekelnek.	<i>igen/nem</i>		
		Lehetőségem van és nyitott vagyok távoktatásos (e-learning) formában is tanulni.	<i>igen/nem</i>		
		Távlatos terveim vannak a tanulással (pl. iskolai végzettség, szakképzettség, képesítés megszerzése).	<i>igen/nem</i>		
		Egyéb, éspedig: ...	<i>szabad szöveg</i>		

NYITOK Készséggarancia Önértékelő
kérdőív tartalma V. – Jövőbeni
terveim

kék háttér jelöli, ahol adatbevitel
történik

Skála: 1 = egyáltalán nem, 10 = teljes mértékben

Részvevő Neve

részére

Anyja születési neve:

Születési helye, ideje:

aki a számon nyilvántartott **Felnőttképző Intézmény** neve (*Felnőttképző intézmény címe*) felnőttképzést folytató intézményben a nyilvántartásba vételi számú

KIVÁLÓSÁG A KISKERESKEDELEMBEN

megnevezésű képzésen részt vett,
és a képzés követelményeit sikeresen teljesítette.

A képzés összesen **20** órában az alábbi képességeket fejlesztette:

- *Ismeretek bővítése az eladói munkáról, kapcsolódó követelményekről, többféle munkahelyi kultúráról.*
- *Alapkészségek használata munkavégzéshez kapcsolódó helyzetekben.*
- *Szóbeli vezetői tájékoztatás és utasítások megértése, tisztázása és végrehajtása.*
- *Munkavégzéshez kapcsolódó kommunikáció munkatársak, vezetők, ügyfelek irányában.*
- *Konfliktusos, stresszes helyzetek megfelelő kezelése.*
- *Minőség tudatos munkavégzés.*
- *Digitális kompetenciák.*

A képzés időtartama:

A képzés helyszíne:

Város, 2020.

*Aláíró neve
titulusa*