

DR. FORGÁCS KATALIN – DR. SIMON PÉTER

Informálisan szerzett kompetenciák

Amit egy ember tud, az nem egyenlő a szervezett képzés során elsajátított ismeretekkel. Ezeken túlmenően a napi tevékenysége, a végzett munkája, az emberekkel való érintkezése során olyan új készségekre tesz szert, amelyek mobilizálják a benne rejlő adottságokat és lehetőségeket. A jövőben nem egyedül a képzettség szintje minősíti a munkaerőt, hanem hangsúlyossá válnak a munka- és életpaszthalatok, valamint a tudás aktivizálásához fűződő személyiségvonások is. Ezek a látens elemek szintén hozzátartoznak bármely ember tudás és kompetencia készletéhez, amelyeket célszerű lenne összegyűjteni egy portfólióban. Ennek lehetőségét vizsgálja a következő cikk.

A kompetencia több a tudásnál

A kompetencia, mint fogalom, és mint koncepció, a munkaerő minőségéhez fűződő új követelményeket tartalmazza. Felhívja a figyelmet azokra az értékekre, amelyek az egyes ember cselekvési és önszervező képességéhez kapcsolódnak. Végző soron a kompetencia nemcsak az egyén rendelkezésére álló tudását foglalja össze, hanem ezen túlmenően az ismeretek felhasználására való motiváltságot is jelenti. Felfogásunkban a kompetencia több a tanulás során felhalmozott tudásnál, mivel az alkalmazásukra való késztetéseket is jelzi. /2./

A kompetencia fogalma és annak tartalmi összetevői vitatottak az elméleti szakemberek körében. Nincs egységesen elfogadott és kiterjedten alkalmazott módszer a gyakorlatban sem. Ténylegesen nem is képzelhető el olyan egységes rendszer, amely teljes komplexitásában jellemezné valamennyi munkaerő teljesítményét minden feladat megoldásában. Más-más kompetenciák vonatkoznak az egyes vezetői szintekre, vagy az önállóan, illetve teamben dolgozóakra. Abban azonban egyetértés van, hogy a kompetencia

a viszonylag egzaktnak meghatározható és okmányokkal igazolható képzettség mellett a felhalmozott tapasztalati tudást is tartalmazza, amely már a tanulási idővel, a bizonyítványok számával kevésbé mérhető nagyság.

A kompetencia magában foglalja a tudás aktív és passzív, azaz látható és rejtett, certifikálható és nem igazolható, tudatos és nem tudatos elemeit. Ebből a kettősségből is következik, hogy a kompetencia egészében véve kizárólag lehetőségként létezik, amelyet az egyén a tevékenysége során realizál. A végrehajtó szubjektumtól és a konkrét feladattól független kompetencia szintén nem értelmezhető, hiszen a problémamegoldás folyamatában dől el, hogy az egyén mennyire tudja hasznosítani az iskolapadban megszerzett és az életvitel, munkavégzése során elsajátított ismereteket.

A látható és a rejtett tudás elsajátításához bárki előtt a következő utak állnak nyitva:

- Iskolai, vagy iskolán kívül szervezett képzés.
- Üzemen belüli továbbképzés.
- A munkafolyamatban való tanulás.
- Egyéni, autodidakta önképzés.
- Tanulás a környezettel való kontaktus által.

Az első két, intézményesített tanulási formát bizonyítványokkal lehet igazolni. A látható tudás eredménye nemcsak egyéni szinten jelenik meg, hanem a vállalat is profitál belőle. A célzott üzemi továbbképzésből újabb előnyök származnak mindkét fél számára. A szakirodalomban egyenesen tanuló vállatról, tudásszigetéről beszélnek, ahol a vállalat innovatív ereje nem egyszerűen a munkatársak kompetencia szintjeiből tevődik össze. Sőt, egy régió, vagy egy ország ugyancsak akkor lesz versenyképes, ha ki tudja használni az információs korszak kínálta lehetőségeket. /1./

Az egyén többnyire kész arra, hogy a szervezett oktatásban megszerzett ismereteket hasznosítsa a gyakorlatban. Eközben azonban újabb tapasztalatokat gyűjt, amelyeket egzaktnak nem lehet dokumentálni, hiszen a munkavégzés és a tanulási folyamat ez esetben nem válnak szét egymástól. Maga a munkavállaló sincs tudatában annak, hogy mennyire válik értékesebbé a munkaereje az adott helyen. Azt pedig végképpen nem tudja, esetleg sejt, hogy más környezetben teljesebben kamatoztathatná-e az elraktározódó tudását. Emellett az egyén nemcsak befogadója, hanem közvetítője is a tudásnak, részese a tudás átadás kiterjedt körforgásának. /4./

A rejtett tudás következő formája az önképzés, amely ugyancsak számos alkalmat kínál a tanulásra. Ilyenek lehetnek a szakkönyvek, folyóiratok, újságok olvasása, televízió nézése, Internet böngészése, rádió hallgatása, a kollegákkal való beszélgetés, rendezvényeken való önkéntes rész-

Dr. Forgács Katalin közgazdász, kandidátus, FH Kutatási Főosztály.

Dr. Simon Péter pszichológus, tanácsadó, FH Kutatási Főosztály.

A cikk a T 049600 számú OTKA kutatás keretében készült.

vétel stb. A legkevésbé látható tudást a környezetből sajátítja el az egyén, ahonnan magatartás-mintákat, értékorientációt kap. Fontos eleme ez a kompetenciának, hiszen részben ettől függ a munkaerő cselekvő képessége a megszokott és újszerű környezetben.

A formális és informális módokon elsajátított tudás végső soron szorosan összekapcsolódik. A munkaerő minőségének értékelésekor ugyan mesterségesen szétválasztható a két forma, de a végeredményben már összeadódnak a különféle csatornákon szerzett ismeretek. Egy életpálya alakulásában még kevésbé lehet nyomon követni a családból, a tanintézményekből, a munkahelyekről és a tágabb környezetből érkező hatásokat. A teljesítmény a formális és informális tudás együttes összjátékából adódik össze.

A tapasztalati tudás, mint a kompetencia része

Az informálisan megszerzett kompetenciák jelentősége a jövőben növekszik. Az információs társadalom küszöbön álló megvalósulása és a globalizáció hatásai felerősítik a foglalkoztatás bizonytalanságát. Az embereknek fel kell készülniük arra, hogy egy gyorsan változó, kiszámíthatatlan világban élnek, amelyben meg kell mérni a felelősségük saját boldogulásukkal szemben. Illúzió annak feltételezése, hogy az oktatási és képzési rendszerek maradéktalanul képesek arra, hogy az új generációkat megbízhatóan és véglegesen ráállítsák egy bizonyos foglalkoztatási vagy karrier pályára. Az informálisan szerzett szakértelem azonban hozzájárulhat a foglalkoztatás optimális szintjének a biztosításához.

Az egyénnek döntenie kell arról, hogy az élete során milyen módon fejlessze tudását. A hivatalosan elismert bizonyítványok mellett egyre nagyobb hangsúlyt

kap az életvitel és a munkavégzés során szerzett tapasztalatok beépítése az élethosszig tartó tanulás folyamatába. Ennek az új szlogennek a megvalósítását nem úgy kell elképzelni, hogy az emberek egész életükben iskolába járnak, és a tanulásukat érdemjegyekkel ismerik el, hanem emellett, vagy ehelyett az informális önképzést választják. Ezzel egy időben a passzív tudás meglétét igazoló módszerek kidolgozása is sürgető feladattá válik. Az informálisan szerzett tudás elismerése azért is fontos, mivel ezáltal tudatosodik a munkavállalóban munkaereje minőségének növekvő értéke. Az informális kompetenciák figyelembevétele növelheti az egyéni karrierépítés és a vállalati érdek összeegyeztethetőségének esélyét.

Az informálisan szerzett kompetenciák elismerése nálunk egyelőre csak kérdéseket vet fel. Kevés nyomát látni a kompetencia-rendszer bevezetésének is, jóllehet nem szabadon választott útról van szó. Az Európai Unió Fehér Könyve, továbbá az Európai Bizottság „Tanulni és tanítani a kognitív társadalom felé” című tanulmánya ajánlásokat tartalmaz a kompetenciák értékelésére vonatkozóan. Természetesen a megszerzett kompetenciák gazdasági értékét minden esetben a munkaerő-piaci kereslet dönti el. A jövőben azonban gyakorivá válik, hogy a munkaadók többre értékelnek egy szakmai kompetencia kártyát, mint egy felsőfokú végzettségről szóló diplomát.

A hazai képzési rendszerben vannak olyan elkülönült részek, amelyek összhangban állnak a kompetencia-fejlesztés szélesebb értelmezésével. Például a Szakképzési Törvény értelmében mód van arra, hogy a szakmai vizsgára a jelölt egyénileg készüljön fel. Bizonyos szakmai képesítések megszerzésének a feltétele a gyakorlatban eltöltött idő. A hazai képzési rendszer az egyes intézmények szintjén próbálja befogadni a munkatapasztalat során

szerzett tudás felmérését és elismerését. A kísérletet azonban nem követte modell-fejlesztés. Az informális módon zajló tanulás jelentőségét egyre több fórumon hangsúlyozzák, de értékelésének és elismerésének még nincsenek kidolgozott módszerei.

A mérés eszköze: a portfólió

A kompetencia, amelynek fontos jellemzője a szubjektumhoz kötődés és a tevékenységben való megnyilvánulás mellett az egyes tényezők rejtett jelenléte, nem mérhető és nem értékelhető a hagyományos módszerekkel. Egyáltalán nem véletlen, hogy a pszichológia széles eszköztára terjed a közgazdasági elemzésekben, ahova eddig a matematika, a statisztika nyert bebocsátást. A különféle tesztek egyforma kérdéscsoportot kínálnak a résztvevők számára, de a válaszok már a vizsgált személy habitusát tükrözik. Képet adnak többek között a munkavállaló látható és rejtett tudásáról, pontosabban arról, hogy miképpen vélekedik saját képességeiről és készségeiről. Mennyit gazdagodott a személyisége az elmúlt időszakban, és mennyire használta ki a felhalmozott tudáskészletét? Önmagában a teszt nem jelent biztosítékot arra nézve, hogy az illető a valóságnak megfelelően méri-e fel a rendelkezésre álló tudását és a kiaknázzható tartalékait? Kevesebbre, vagy többre értékeli-e magát a meglévő talentumainál?

Kontrolláló és kiegészítő módszer alkalmazására mindenképpen szükség van a valósághoz jobban közelítő helyzet feltárásához. Erre kitűnő lehetőséget kínál az írásanalízis, amely a tudatos elgondolások mellett megbízhatóan tükrözi a tudatalatti késztetéseket is. Az írás mind a bal, mind a jobb agyfélteke jelzéseit megjeleníti a papírlapon. Láthatóvá teszi azt, ami nem látható. Vagyis a jéghegy egésze

feltárlul előttünk, nemcsak a vízből kiemelkedő része. Az agy egészének közreműködésével létrejövő írás megfelelő kiegészítő eszköznek látszik a kompetencia-készlet feltárására. Az írásjegyek képesek kifejezni az öröklött képességeket, valamint a megszerzett és a felhasznált tudást, amelyeket együttesen kompetenciának tekinthetünk.

Mind a pszichológiai felmérések, mind az írásanalitikai vizsgálatok részét képezhetik egy olyan gyűjteménynek, amely a munkatárs teljes kompetencia-állományát tartalmazza. Ez a portfólió. /3./ Ebben a dossziében helyet kapnak az iskolákat igazoló okiratok, de a nagy kérdés az, hogy a jelölt hogyan tudja bizonyítani az informálisan szerzett kompetenciáit? A legjobb megoldás az lenne, ha egy szakavatott megfigyelő nyomon követné a munkavégzést. A legtöbb esetben, így az informális kompetenciák értékelésekor is, nincs erre lehetőség. Ezért a jelöltnek szimulálni kell a tevékenységét, bemutatni munkája eredményét, feladatot kell megoldani, vagy kérdésekre kell válaszolni. Minél bonyolultabb a bizonyításra váró terület, annál kevésbé jöhet számításba a közvetlen megfigyelés. Ilyenkor az értékelésnek azt a kevert változatát célszerű választani, amikor a munkavállaló különböző forrásból gyűjti össze az érvényes bizonyítékokat. Az adott kompetencia bemutatására

szánt, időrendben, vagy tematikusan elrendezett dokumentumok gyűjteménye a portfólió.

A portfólió tartalmazza a munkavállaló dokumentált és nem dokumentált ismereteit, jártasságát, képességeit, készségeit és eddigi teljesítményét. Az anyagok írott dokumentumokból származhatnak, de ezeken túlmenően forrásuk lehet az eddig elvégzett feladatok eredménye, továbbá a jelölt önértékelése, illetve más szakembereknek a róla készített véleménye. Ide sorolható a pszichológiai teszt, az interjú, az írásanalízis, amennyiben a jelölt hozzájárul az elkészítésükhöz. Felhasználható még a munkatársak: beosztottak és vezetők véleménye a jelölt képességéről és magatartásáról.

A munkavállalónak képesnek kell lennie a saját portfóliója összeállítására. Döntenie kell arról, hogy a követelményeknek megfelelő kompetencia elemeket részletezi, vagy inkább típusok szerint rendszerezi a bizonyítékokat. Tisztában illik lennie azzal, hogy nem az anyag terjedelme a fontos, hanem a tartalma. Megtakarítást jelent, hogy egy bizonyíték több teljesítmény-kritérium esetén is felhasználható.

A portfóliót logikusan kell a jelöltnek megtervezni, hogy a szerkezete világos, áttekinthető, követhető legyen. Ajánlatos tartalomjegyzékkel, név- és tárgymutatóval, hivatkozásokkal ellátni. Ezzel segíti az értékelő szakem-

ber munkáját, aki cserébe támogatja a pályázót a portfólió összeállításában. Kétségtelen, hogy a jelentkező feladata a portfólió elkészítése miatt gyarapodik, hiszen nemcsak életrajzot és önértékelést kell készítenie, hanem egy rendezett dosszié anyagában számot kell adnia a képző helyeken és azokon kívül szerzett tudásáról, valamint a felhasználásuk eredményességéről. A pályázó mintegy saját személyügyi vezetőjeként a munkaadónak maga tesz ajánlatot a foglalkoztatására, amikor az okmányokkal igazolható képzettsége mellett, bemutatja az informálisan eddig összegyűjtött kompetenciáit is.

Felhasznált irodalom

1. *Csepeli György: A meghatározatlan állat. Szociálpszichológia kezdőknek és haladóknek. Jósöveg Műhely Kiadó. 2005.*
2. *Dr. Forgács Katalin: Érzelmileg intelligens vagy érzelmileg kompetens munkaerő? Munkaügyi Szemle. 2005. 7-8.*
3. *Szalafainé dr. Klemensz Annamária – dr. Simon Péter – dr. Gubán Gyula: Kompetenciától a minősítésig. Az informálisan szerzett kompetenciák elismerése. SOKRATES/GRUNDTVIG nemzetközi együttműködés anyaga. Kézirat. Dunaújváros. 2002.*
4. *Tót Éva: A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás jellemzői, az így szerzett tudás feltárásának és hasznosításának lehetőségei. 1. és 2. rész. Munkaügyi Szemle. 2006. 4. 5.*