



EQAVET ÉPÍTŐKOCKÁK (modulok)

Útmutató a munkahelyi környezetben történő képzés minőségének biztosításához

Készítette az EQAVET Hálózat Munkacsoportja, 2012

A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának moduljai¹

A Szakképzési Minőségbiztosítási Nemzeti Referencia Pontok munkáját segítő EQAVET Munkacsoport hat építőkövet – a továbbiakban modul – határozott meg, amelyek segítséget nyújtanak a munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításához. Ezek a modulok:

1. Tervezés – együttműködés a partnerszervezetekkel, a megfelelő, a tanulók igényeihez igazodó képzési program biztosítása érdekében a munkahelyi környezetben történő képzés időszakában.
2. Fejlesztés – megállapodás a partnerszervezetekkel arról, mikor vizsgálják és értékelik a képzés minőségét, valamint, hogy a fejlesztéseket hogyan valósítják meg.
3. Válaszadás, reakció – a munkahelyi környezetben zajló képzés idején folyamatosan tisztában kell lenni a tanulók speciális igényeivel.
4. Kommunikáció – biztosítani kell, hogy mind a partnerszervezetek, mind a tanulók elegendő és friss információval rendelkezzenek a képzés minden területét, aspektusát illetően.
5. Képzés – biztosítani kell, hogy a munkatársak jól felkészültek legyenek a képzési szerepükre, amely magában foglalja a minőségbiztosítás terén történő képzésüket is.
6. Értékelés – együttműködés a partnerszervezetekkel a munkahelyi környezetben történő képzési program felülvizsgálata, valamint az egyes tanulók teljesítményének értékelése és a képesítések odaítélése terén.

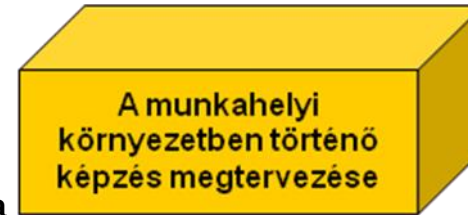
¹ EQAVET Building Blocks for Quality Assurance of Work-based Learning

Mit tanulhatunk a bemutatott legújabb gyakorlatokból?

- A következőkben részletesebben ismertetjük a munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának egyes moduljait.
- Minden egyes modul az alábbi információkat tartalmazza:
 - a kulcs(fontosságú) kérdések és sikertényezők;
 - a tagállamok gyakorlatát bemutató példák;
 - a tagállamok tapasztalataiból eredő legfőbb tanulságok, tanulópontok.
- A „Fő üzenetek” a munkacsoport tagjai által készített esettanulmányokból származnak.



Kulcskérdések	A tagállamok gyakorlatai, tapasztalatai (esettanulmányok alapján)	Fő üzenetek
<i>A munkahelyi környezetben történő képzés szempontjából releváns építőkövek – modulok – jellemzői, ideértve a sikertényezőket is.</i>	<i>Az esettanulmányok bemutatják, hogy az egyes tagországok hogyan foglalkoztak a legfontosabb kérdésekkel.</i>	<i>A jelenlegi gyakorlat elemzése az esettanulmányokban ismertetett, közelmúltbeli tapasztalatok alapján. Tartalmaznak többek között új megközelítésekre vonatkozó javaslatokat is.</i>

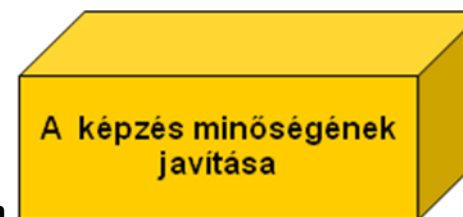


A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának 1. modulja

Kulcskérdések – Eldöntötték-e, hogy...

- mely szervezetekkel dolgozzanak együtt a magas minőségi színvonalú képzés biztosítása érdekében?
- milyen képzések/képesítések szolgálják leginkább a tanulók javát, szükségleteit?

Kulcskérdések	A tagállamok eddigi tapasztalatai, gyakorlatai	Fő üzenetek
A munkahelyi környezetben történő képzés minősége javítható, ha már a tervezési szakaszban foglalkozunk a minőségbiztosítással. Egyes esetekben ez akár a partnerszervezetek közötti hivatalos megállapodás részét is képezheti. Biztosítani kell, hogy valamilyeni partnerszervezet összekapcsolja képzésének tartalmát a tanulók képesítésével. A minőségbiztosítást erősíti, ha minden partnerszervezetnek lehetősége nyílik munkakapcsolatainak értékelésére és felülvizsgálatára.	Számos esettanulmány (pl. Portugália 1. és Franciaország 1.) szerint a szakképző intézmények egy háromszakos minőségbiztosítási rendszert dolgoztak ki a munkahelyi környezetben történő képzésre. Ez a gyakorlati képzés megkezdése előtti, a képzés alatti és a képzés utáni szakaszokból áll. Hollandia 1.: a szakképző intézmény munkatársai eltöltenek egy napot/hetet az adott vállalatnál annak biztosítása érdekében, hogy az általuk nyújtott képzés kapcsolódjon a munkáltatói gyakorlathoz. Németország 1.: erősítették a reagálást a munkáltatói igényekre, és ezzel arra ösztönözték a kis- és középvállalkozásokat, hogy kapcsolódjanak be a munkahelyi környezetben történő képzésbe. Olaszország 1.: a munkáltatói igényeknek megfelelően tervezték meg a képzéseket, a tantervet és a megszerzhető képesítéseket.	A minőségbiztosítás fokozható, ha már a kezdetektől tervezett, és ha a feladatok a munkahelyi környezetben történő képzés minden szakaszában tisztázottak. Azok a szakképzésben részt vevő oktatók, akik eltöltenek bizonyos időt a vállalatoknál, könnyebbnek találják az iskolai tanulás és a munkahelyen történő képzés közötti szoros kapcsolat kialakítását. Lehet ösztönözni és támogatni a kis- és középvállalkozásokat, hogy kapcsolódjanak be jobban a munkahelyi környezetben történő képzésekbe, ha megfelelő figyelmet fordítanak a vállalkozások sajátos képzési igényeire és körülményeire. Az on-line rendszerek segítségével a munkáltatók és a szakképző intézmények könnyebben dolgozhatnak együtt, ami támogatja a minőségbiztosítást és erősíti a munkahelyen történő képzés felülvizsgálatának lehetőségét. A munkahelyi környezetben történő képzésben részt vevő vállalatok kiválasztása nem egyszerű. Ha azonban a szakképző intézmények sikerrel választanak, sok esetben a képzés minőségének jelentős javulásáról számolnak be.

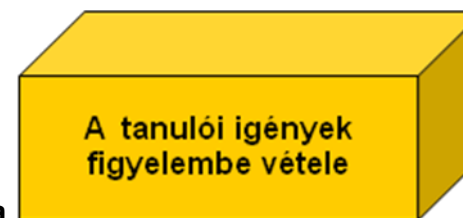


A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának 2. modulja

Kulcskérdések – Történt-e megállapodás arról, hogy...

- a szervezetek hogyan vállalnak felelősséget a minőség folyamatos figyelemmel kísérésért, ellenőrzéséért (monitoring)?
- mikor és hogyan valósítják meg a fejlesztéseket?

Kulcskérdések	A tagállamok eddigi tapasztalatai, gyakorlatai	Fő üzenetek
A képzés minősége javul, ha azt folyamatosan nyomon követik és felülvizsgálják (vagyis nem csak az egyes tanévek végén, illetve a képesítés megszerzésekor). A minőségfejlesztési terv központi részét képezheti, hogy kijelölnek a minőségbiztosításért felelős munkatársakat.	Magyarország 1., Finnország 1., Olaszország 2. és Egyesült Királyság 1.: a nemzeti adatokat összevetik a szakképző intézmények információival a fejlesztési lehetőségek meghatározása érdekében. Franciaország 2.: minden gyakorlati képzés nemzeti iránymutatásokon alapul, amelyek egyértelműen meghatározzák, milyen folyamatok segítségével kell biztosítani a minőség folyamatos javítását, fejlesztését. Hollandia 2.: külső ellenőrzési (tanfelügyeleti) eljárással ösztönzik a minőségbiztosítási folyamatok újratervezését.	A munkahelyi környezetben történő képzésből származó adatokat egyre gyakrabban összehasonlítják a regionális vagy országos adatokkal. Ennek segítségével a munkáltatók, a többi érdekelt fél és a szakképző intézmények azonosíthatják azokat a területeket, ahol további információ gyűjthető és használható a minőség felülvizsgálata és javítása érdekében. A munkáltatók, a szakképző intézmények és a többi érdekelt fél egyre gyakrabban kötnek olyan megállapodásokat, amelyek világos elvárásokat fogalmaznak meg a munkahelyi környezetben történő képzéssel szemben, és pontosan meghatározzák a fejlesztések megvalósításának módját és idejét is. A tanulók sok esetben egyre több időt fordítanak a munkahelyi környezetben történő képzésre.

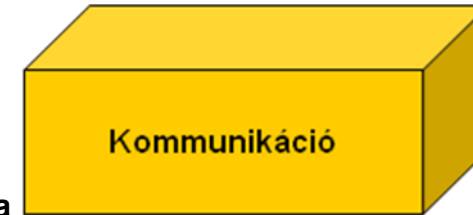


A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának 3. modulja

Kulcskérdések – Eldöntötték-e, hogy ...

- hogyan reagálnak a tanulók folyamatos vagy váratlanul megjelenő képzési igényeire?
- hogyan ismerik és oldják meg a tanulók által tapasztalt problémákat?

Kulcskérdések	A tagállamok eddigi tapasztalatai, gyakorlatai	Fő üzenetek
A tanulók magabiztosabbak és nagyobb biztonságban érzik magukat, ha név szerint tudják, ki az a munkatárs, akihez a munkahelyi környezetben történő képzés során a problémáikkal fordulhatnak. Jobb lesz a képzés minősége, ha a szakképző intézmény kapcsolatban áll a tanulókkal a munkahelyi környezetben történő képzés során (és ha a munkáltatók is kapcsolatban állnak a tanulókkal az iskolai képzés idején). Javul a képzés minősége, ha a tanulóknak időt és lehetőséget biztosítanak arra, hogy visszajelzést nyújtsanak a tapasztalataikról, a képzésről és a tanulásról.	Finnszág 1.: on-line folyamat segítségével elemzik az egyes munkáltatók igényeit, és ennek megfelelően rendelik hozzá a tanulókat. Olaszország 2.: személyre szabott, informatikai alapú folyamat segítségével irányítják az egyes tanulókat a számukra megfelelő munkáltatóhoz. Ezáltal mind a tanulók, mind a vállalatok igényei figyelembevételre kerülnek.	Mindenki számára előnyös, ha az egyes tanulók igényei és a munkáltatói igények találkoznak. Ha a tanulók egy kijelölt munkatárshoz fordulhatnak problémáikkal a képzés során, az amellett, hogy fokozza a képzési szolgáltatás minőségét, a minőségbiztosítási folyamatot is javítja. A munkahelyi környezetben történő képzés lehetővé teszi a mind a szakképző intézmények, mind pedig a munkáltatók számára, hogy egyénre szabottabb módszereket tervezzenek, alkalmazzanak a képzés során. A munkahelyi környezetben zajló képzés során mind a tanulóktól, mind a munkáltatóktól származó visszajelzések a szisztematikus minőségbiztosítási folyamat részét képezik. E visszajelzéseket a képzés során és azt követően a minőség fejlesztéséhez, javításához használják fel. A szakképző intézményeknek, a munkáltatóknak és az érdekelt feleknek szorosan együtt kell működniük a képzés minden szakaszában. Egyes helyzetekben ez az együttműködés azzal jellemezhető, hogy a szakképző intézmény munkatársai felkeresik a tanulókat a vállalati gyakorlati képzőhelyen, és rendszeres találkozókat szerveznek a munkáltatókkal.

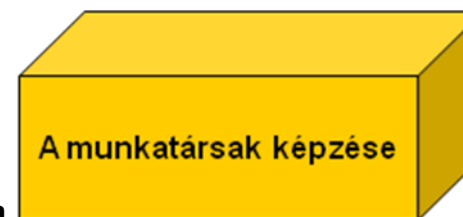


A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának 4. modulja

Kulcskérdések – Született-e megállapodás arról, hogy...

- milyen módon fognak a képzésben részt vevő szervezetek kommunikálni?
- a képzésben részt vevő partnerek hogyan tartják a kapcsolatot egymással és a tanulókkal?

Kulcskérdések	A tagállamok eddigi tapasztalatai, gyakorlatai	Fő üzenetek
A partnerszervezetek közötti kommunikáció a munkahelyi környezetben történő tanulás egyik legfontosabb aspektusa. A képzés minősége javul, ha a partnerszervezetek a „meglepetés-mentesség” elve mentén dolgoznak együtt. A tanulóknak épp olyan tájékozottnak kell lenniük, mint a képzésüket szervező, megvalósító szervezeteknek.	Számos esettanulmányban (pl. Portugália 2. és Egyesült Királyság 1.) valós idejű, on-line rendszer segítségével tartják a kapcsolatot a munkáltatókkal és a tanulókkal a munkahelyi környezetben történő képzés során. Románia 1.: országos kampányt szerveztek a munkahelyi környezetben történő szakképzés új típusának népszerűsítésére. A leendő tanulók internetes források segítségével választják ki a számukra leginkább megfelelő tanulási-képzési utat. Franciaország 3.: a munkáltatók és a szakképző intézmények közötti hivatalos partner-ségi megállapodás egyértelmű szabályokat rögzít a hatékony kommunikáció kialakítására és fenntartására vonatkozóan.	A tanulók, a munkáltatók és a szakképző intézmények közötti kapcsolattartás biztosítása szempontjából a képzések során fontos szerep hárul az informatikai rendszerekre. Egyre gyakrabban használnak valós idejű rendszereket a minőség javítása, fejlesztése, a folyamatok felügyelete, az előrehaladás figyelemmel kísérése és a hatékony kommunikáció biztosítása érdekében. A szakképző intézmények, a munkáltatók és más érdekelték közötti hivatalos megállapodások hozzájárulnak a munkahelyi környezetben történő képzés alatti kommunikáció megerősítéséhez. A tanulókat kulcsfontosságú érdekelt félnek tekintik, akik érdekelték a saját tanulásukban, képzésükben – ez a hozzáállás különösen észrevehető a munkahelyi környezetben zajló képzés időszakában.

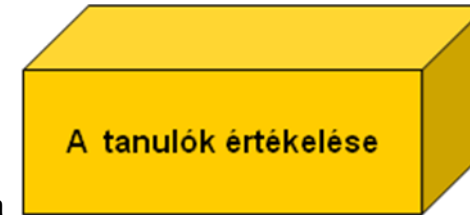


A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának 5. modulja

Kulcskérdések – Született-e megállapodás arról, hogy...

- miként ismertetik meg minden munkatárssal a minőség biztosításának módját?
- mely munkatársaknak kell a minőségbiztosítás terén képzésben részesülniük?

Kulcskérdések	A tagállamok eddigi tapasztalatai, gyakorlatai	Fő üzenetek
Javul a képzés minősége, ha minden munkatárs tudja, hogy a képzést rendszeresen értékelik és felülvizsgálják. A minőségbiztosításért felelős munkatársak kijelölése segít – de ez még nem elegendő. A minőségbiztosítást közös feladatnak, mindenki felelősségének kell tekinteni. A munkatársak képzésének tartalmaznia kell útmutatást arra vonatkozóan, hogyan kell egy minőségbiztosítási folyamatot irányítani.	Magyarország 1.: minden munkatársat bevon- tak a szakképző intézmény által alkalmazott minőségbiztosítási eljárások, folyamatok fej- lesztésébe. Portugália 1. és Hollandia 2.: részletes eljárá- sok során választják ki a munkáltatókat, és minőségbiztosítási képzést nyújtanak a mun- kahelyi környezetben történő képzésben részt vevő munkatársaknak. Ausztria 1.: képzést szerveznek a vállalatok gyakorlati képzésben érintett munkatársai számára. A képzésen még az előtt részt kell venniük, hogy a tanuló megkezdéné a mun- kahelyi környezetben történő képzést.	Mind a pedagógiai, mind a minőségbiztosítási képzés egy- re jelentősebb szerepet kap a munkahelyi környezetben történő gyakorlati képzésben részt vevő munkatársak képzésében. Számos helyzetben fontos, hogy a képzés támogassa: a munkahelyi környezetben történő gyakorlati képzésben részt vevő munkatársak és a többi érdekelt fél egyre na- gyobb mértékben vegyen részt az értékelésben.



A munkahelyi környezetben történő képzés minőségbiztosításának 6. modulja

Kulcskérdések – Született-e megállapodás arról, hogy...

- milyen típusú értékelésen kell a tanulóknak átesniük?
- ki fogja értékelni a tanulókat – és tájékoztatják-e őket erről?
- mit kell egy tanulónak teljesítenie ahhoz, hogy elvégezze a képzést?

Kulcskérdések	A tagállamok eddigi tapasztalatai, gyakorlatai	Fő üzenetek
Az egyes tanulók teljesítményének megítélése eltérő lehet – javul a minőség, ha még az eltérések jelentkezése előtt megállapodnak az ilyen esetek kezelési módjában. A tanulók tanulási-képzési tapasztalatainak minősége, valamint a tanulók értékelésének pontossága és érvényessége javul, ha létezik egyértelmű meghatározás arra vonatkozóan, hogy mely tanulmányi eredmények, követelmények vagy kompetenciák elérését / megszerzését kell bemutatni, bizonyítani.	Portugália 2.: internetes rendszer segítségével tartják nyilván a tanulók eredményeit és követik nyomon a munkáltatók elégedettségét. Finnország 1.: a tanulók értékelése egyénre szabott készség- és kompetenciaprofilok alapján történik, amelyről még a munkahelyi környezetben történő képzés megkezdése előtt megállapodás születik. Románia 2. és Finnország 1.: a munkáltatónál dolgozó munkatársak a készségek bemutatása (vizsga) alkalmával részt vesznek a tanulók értékelésében.	A szakképző intézmények elvárják a munkáltatóktól, hogy vegyenek részt az értékelésben. A munkáltatói részvétel számos szakképző intézmény esetében a munkahelyi környezetben történő képzés alapvető, lényegi része. A tanulók munkahelyi képzés során történő értékelése egyik alapvető szempontja a szakképesítés megszerzése szempontjából fontos gyakorlati készségek és szakmai kompetenciák felmérésének, értékelésének. A munkahelyi környezetben zajló képzés során történő értékelésnek kompetenciák és készségek előre meghatározott készletén kell alapulnia. Javítja általában az oktatás-képzés és ezen belül a munkahelyi környezetben zajló képzés minőségét, ha megállapodás születik arról, hogy pontosan mire összpontosítanak az értékelés során.

