

ELEARNING MINT A KOMPETENCIA ALAPÚ KÉPZÉS HATÉKONY ESZKÖZE

Szabó Szilvia

Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Oktatási Főigazgatóság Rendészeti és Bűnmegelőzési Intézet
és

Zsigmond Király Főiskola Karriercentrum, Gazdasági és Vezetéstudományi Intézet

szisza@gmail.com

1. Bevezető gondolatok

Az előzményekhez tartozik, hogy 2007. áprilisában „Átalakuló rendészeti képzés” címmel az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Oktatási Főigazgatósága¹, karöltve a Német Szövetségi Köztársaság Közigazgatási Akadémiájának szakembereivel, valamint a Magyar Rendészettudományi Társaság Humán Tagozat Oktatási Szekciójának szakembereivel konferenciát szerveztek.² A konferencia egyes szekciói olyan fontos területekre koncentráltak, mint a kompetencia alapú, moduláris felépítésű, gyakorlat orientált, hatékony képzési formák kialakításának folyamatára; az új normákhoz igazodó rendészeti képzésre; és a jövő új oktatási módszerére, az e-learning alkalmazására. A konferencia kétnapos együtt gondolkodást eredményezett, melynek részeként a rendészeti oktatási, képzési struktúra áttekintésére és ezzel együtt az átalakuló rendészeti képzés, fejlesztési-átalakítási irányvonalainak meghatározására vállalkoztak a résztvevők.

A második nap során az „e-learning szekciót” vezettem, amelyben „az e-learning, mint a kompetencia alapú képzés eszköze” témával foglalkoztunk. Kulcsszavakban összefoglalva olyan szerteágazó témákat érintettünk, mint az e-learning, innovatív oktatási forma, információs társadalom, tananyag-szerkesztés és tesztelés, kompetencia alapú rendészeti vezetőképzés, gyakorlati eredmények és lehetőségek, jövőkép. Ezek inspiráltak abban, hogy néhány gondolat erejéig bemutassam a téma elméleti hátterét, valamint ehhez kapcsolódva a közelmúlt gyakorlatát, hogy hol tartunk az e-learning, mint eszköz alkalmazásában a kompetencia alapú képzéseinkben.

Polónyi István a „Válasz az e-learning de mi volt a kérdés?” című tanulmányában írja³, hogy „az információ kora napjainkra az oktatásba is beköszöntött, még hozzá agresszíven és alattomosan, és eltorzítja magának a gondolkodásnak a jelentését”. Ez a kijelentés kétségtelenül gondolatokat indított el bennem, hiszen személyes érintettségem is viszonylag friss az e-learninggel kapcsolatban. Bár oktatási szakemberként a hagyományos oktatási formákhoz vagyok „szocializálódva”, mégis azt gondolom, hogy elengedhetetlen az innováció az oktatásban. És ha az innováció hatékonysága az e-learningben, mint eszközben, módszerben és szemléletben rejlik, akkor érdemes elgondolkodni egyfajta paradigmaváltáson.

2. Az információs társadalom és a kompetenciák összefüggései

Az információs társadalom jellegénél fogva lehetővé teszi és igényli az egyén számára szociális és fizikai környezetének megismerését, és ennek kapcsán készségeket és probléma megoldási

¹ Fejlesztési, Módszertani és Koordinációs Főosztály

² 2007. április 17 – 18., Siófok, BM Aranypart Hotel

³ http://www.econ.unideb.hu/rendezvenyek/programsorozatok/tanszeki_estek/elcikPolonyi.pdf (2007. 08. 13.)

stratégiákat fejlesztenek ki, amelyek a mindennapi gyakorlatban a körülöttünk lévő rohamosan változó világ elemzésének eszközeit szolgálják. Ebből kiindulva a kompetencia nem feleltethető meg a dolgokról való statikus tudással. Sokkal inkább egy aktív folyamat, hiszen mindenkinek személyre szabott kompetenciái vannak, amellyel képes az egyes ember a mindenkori szituáció befolyásolására, irányítására, és az egyén érdekeinek való megfeleltetésre.⁴

A kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel. A kompetencia ebben az esetben a következő összetevők együtteséből áll (Spencer: A kompetenciák jéghegy – modellje, 1990):

- az ismeretekből, a tudásból;
- a jártasságokból, a készségekből, a képességekből;
- a szociális szerepekből és „értékekből”;
- az énképből;
- a személyiségvonásokból és
- a motivációkból.⁵

Boyatzis gondolatait felidézve koránt sem merítem ki a választott témával kapcsolatos fogalmi kört, hiszen a személyiségvonás-elméleteket követően, a hatvanas évek modern kompetencia mozgalmi burkában számos definíció látott napvilágot, igazolva ezt olyan szellemi tőkével, mint McClelland, Flanagan, vagy Spencer.

A pszichológiai megalapozást követően a rohamosan változó környezetünkben (mikro- és makroszinten), különös tekintettel a fejlődés tendenciájára és dinamikájára egyre bővült és tudományos tartalommal telítődött a kompetens személyiségről alkotott nézet. Az USA-ban, vagy Nyugat-Európai gyakorlatban, már régóta elfogadott és alkalmazott a nevezett terület, hazánkban azonban eléggé új keletű módszer. Történelmi múltja leginkább a rendszerváltás hatásaira és az uniós politikánkra vezethető vissza. Gyakorlati oldalról a piaci versenyben szerepet vállaló multinacionális szervezetek kapcsán jelent meg az emberi erőforrás vetületében, míg elméleti, módszertani gyökereit az andragógia (felnőttképzés), mint multidiszciplináris tudományág foglalja magába. Nem véletlen, hogy az V. Nemzetközi Felnőttoktatási Konferencián Hamburgban a „life long learning” koncepció egyik kulcsproblémájaként jelent meg, és más konferenciák is a kompetencia alapú képzéseket helyezték előtérbe.⁶

Az a tény, hogy a kompetencia és a kompetitív személy több tudományág integrációja mentén értelmezhető, felveti azt a dilemmát, hogy a globalizáció és az abból eredő paradigmaváltás megkövetel egy professzionális felfogást, miszerint ne csak a megszerzett iskolai bizonyítványok legyenek mérvadóak az egyén képességét, teljesítményét és hatékonyságát illetően. Így az Európai

⁴ A Magyar Köztársaság Rendőrsége Munka- és magatartásértékelési és karriertámogatási kézikönyve (készítette: RTF RVTKI, Szakás – Bokodi), Budapest, 2002. 3. p.

⁵ Mohácsi Gabriella: Kompetencia modell nemzetközi környezetben 1-2. rész. Humánpolitikai Szemle 1996/11-12. szám, 3-11. és 3-15. p.

⁶ http://www.sulinet.hu/iskola/fehér_könyv (letöltés ideje: 2006. október 29. 18.59)

Bizottság által „az egész életen át tartó oktatás és tanulás európai évében” kiadott Fehér Könyv is a kognitív-tudás alapú társadalomhoz közelít, és első lépésnek tekinti a kompetenciák elismerését.⁷

3. Kompetencia alapú képzés a gyakorlatban

A megváltozott társadalmi, politikai, gazdasági és technikai feltételek, az Európai Unióhoz való csatlakozás új követelményeket állítanak a rendészeti szervekkel szemben is. Az új elvárásrendszernek való megfelelés szükségessé teszi, hogy az érintett szervezeteknél professzionális vezetés működjön. Az egységes közszolgálat kialakítása, az állampolgár-orientáltság (szolgáltató jelleg), a környezethez való állandó alkalmazkodás megkövetelik, hogy a szervezet vezetői új szemlélettel rendelkező igazi menedzserek, és egyben a változás kezdeményezői és katalizátorai legyenek. Ilyen körülmények között elengedhetetlen a vezetők szakszerű és rendszeres képzése, melynek során a vezetéstudomány modern technikáit és eszközeit sajátíthatják el, illetve fejleszthetik stratégiai és rendszerszemléletüket.

Fontos alapját képezi a téma újdonságának, hogy az Európai Unió Bizottsága 2004-ben befogadta és jóváhagyta a Belügyminisztérium Oktatási Főigazgatóság (ma Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Oktatási Főigazgatóság) által készített „Kompetencia alapú integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszer a Belügyminisztériumnál”⁸ című Twinning pályázatot. A német – magyar projekt⁹ célja a kompetencia alapú, egységes humán erőforrás-gazdálkodási rendszer kialakítása, melynek elmaradhatatlan része a humán erőforrás-fejlesztés innovációja. Ennek értelmében a kompetencia alapú, moduláris képzési, továbbképzési rendszer bevezetése.

A német – magyar Twinning projekt keretén belül 2005 szeptemberétől a Belügyminisztérium, majd 2006 augusztusától az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium (IRM) az alábbi főbb modulokban (projekt komponensek) folytatta tevékenységét:

⁷ *Alapkompetenciák (bázis):* azokat a személyiség-jellemzőket foglalják magukba, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmazunk. Ezek megeremtik az alapot ahhoz, hogy a kulcskompetenciák, a generikus és a funkcionális kompetenciák kialakíthatók legyenek (ilyenek pl. az írás, az olvasás, a számolás, a szövegértés).

Kulcskompetenciák: nem egyetlen szakma tartozékai, hanem valamennyié. Az Európai Unió az alábbi kulcskompetenciák meglétét, illetve folyamatos fejlesztését preferálja:

- anyanyelven való kommunikáció;
- idegen nyelven való kommunikáció;
- matematikai készségek;
- alapkészségek a tudományban és a technológiában;
- informatikai készségek;
- a tanulás tanulása;
- interperszonális és állampolgári készségek;
- vállalkozói készségek;
- kulturális tudatosság (általános műveltség).

Generikus kompetenciák: egy szervezet valamennyi munkakörére, vagy egy-egy munkakör családjára vonatkozó viselkedés-együttes. A munka világában legfontosabbnak tartott kompetenciák a következők:

- egy munkafolyamat racionális megszervezése, az idővel, az energiával és az anyaggal való takarékoság;
- a problémaérzékenység és problémamegoldás, az alternatív megoldási lehetőségek összehasonlítása;
- a lényeglátás, a döntésképeség;
- az együttműködés, a kommunikációs készség;
- az innováció és a kreativitás.

Speciális vagy funkcionális kompetenciák: az egyes munkakörök sikeres ellátásához szükséges viselkedés-repertoár, a kimagasló teljesítményt szolgáló szakmai tudást foglalják magukba. Ilyen szakmai kompetencia a vezetői munkához tartozó specifikus és rutin feladatok elvégzéséhez szükséges képesség, tudás, ismeret.

⁸ BM Oktatási Főigazgatóság: Kompetencia alapú integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszer a Belügyminisztériumnál. Budapest, szám: HU/2004/IB/JH/02. sz. Twinning projekt

⁹ Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium és a Német Szövetségi Belügyminisztérium Szövetségi Közigazgatási Akadémia

- Munkakörelemzés
- Kiválasztás
- Oktatás
- Beválás-vizsgálat
- Karriertervezés

A oktatási modul részeként kiemelt figyelmet kapott a Bologna-folyamat és az e-learning tevékenység. A Rendészeti és Bünmegelőzési Intézet gyakorlatában nem volt ismeretlen a kompetencia alapú képzés.¹⁰ Igazodva a projekt szakmai iránymutatásaihoz, a jelenleg folyamatban lévő vezetőképzési tréningek átstrukturálása alapján töltöttük fel az új kihívásokkal teli környezetnek való megfelelés elemeivel, így az információs társadalomra jellemző modern, technológiai elemekkel.

4. Kompetenciafejlesztés az e-learning eszközével

2005 decemberében kaptam felkérést az IRM oktatási főigazgatóságáról, hogy képviseljem a rendészeti vezetőképzőt¹¹ az első e-learning témájú szakmai fórumon. Ez valójában az e-stratégia előkészítő workshop volt, amely lehetőséget adott az egyes „belügyi oktatási intézmények” képviselőinek, hogy megismerkedjenek a témával. A tájékoztatás / tájékozódáson túl célja volt továbbá egy közös stratégia, közös irányvonal kialakítása a jövőre vonatkozóan. Ezt követően számos hasonló értekezletre került sor, amelyek alapján körvonalazódott egy, az e-learning stratégia kialakítására és bevezetésére hivatott szakmai grémium. Közel egy év alatt, 2006 decemberére készültek el azok a konkrét tananyagok, amelyek bevezetési fázisa jelenleg folyik a társintézményeknél.

1. Közlekedési Ismeretek	4. Lőfegyverhasználat
2. Schengen kézikönyv (magyar, angol)	5. Okmányvizsgálat
3. Krimináltechnikai tevékenység lőfegyverhasználat esetén	6. Perbitviews kézikönyv (HR informatika)
	7. <u>Vezetélmélet</u>
	8. Kényszerítő eszközök
	9. Kriminálisztikai ismeretek

1. táblázat

Kilenc darab „oktatási anyag” került a stratégiába és készült el

A vezetélmélet tananyag szakmailag izgalmas részét képezte a stratégiának, hiszen eredetileg speciális oktatási formában, interaktív tréning jellegű foglalkozások alkalmával adja át a szükséges tudásanyagot a résztvevőknek.¹² A vezetői kompetenciák gyakorlati elsajátításának azonban van egy szakmai-elméleti háttere, nevezetesen a vezetésmentés – vezetélmélet, másnéven vezetési ismeretek témaköre. A projekt szakmai útmutatása alapján, törekedve a kompetencia alapú oktatás szabályainak betartására készítettük el a vezetésmentés elméleti tudásanyagának innovatív, e-tananyagát.

¹⁰ Szabó Szilvia: Vezetői kompetencia alapú képzés a rendvédelem (rendőrség, határőrség) állománya körében, in: Kard és Toll, 2006/3, 130-141 p.

¹¹ Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Oktatási Főigazgatóság Rendészeti és Bünmegelőzési Intézet, Nagykovácsi

¹² Szabó Szilvia: Vezetői kompetencia alapú képzés a rendvédelem (rendőrség, határőrség) állománya körében, in: Kard és Toll, 2006/3, 130-141 p.

Közel egy év munkájával elkészítettünk egy kizárólag belső használatra kiadható tananyagot „Rendészeti vezetővé képzés kötelező elméleti anyaga” címmel. Ez adta az ötletet, hogy felvállaljam a munka innovatív folytatását, és munkatársaimmal a hagyományos oktatási forma kiegészítéseként e-tananyaggá alakítsuk át.

Minisztériumi támogatással láttunk neki a munkának, és tananyagszerkesztőként végig részt vettem a folyamatban. A tananyag-forgatókönyvek megírását követően, a közbeszerzési pályázaton nyertes cég¹³ elkészítette az e-tananyagot. Újszerű szakmai részét képezte a stratégiának a tananyag átültetése e-learninges formába, hiszen egy egészen más gondolkodásmódot követelt meg a munka. Végig kellett gondolni, hogy a hagyományos tréning jellegű oktatással hogyan lehet kapcsolatot teremteni, valamint milyen relevanciája van a kompetencia alapú képzésben a modern oktatási eszköznek. Érdekes felismerés volt, hogy a munka kapcsán, azzal párhuzamosan tanultuk meg mi is a módszert, hogy valójában mi is az az e-learning, és hogyan lehet bevezetni a gyakorlati oktatásba. Továbbá milyen előnyei és hozzáadott értékei vannak / lehetnek a résztvevők számára.

2006. év végére készült el a tananyag. A bevezetési fázis 2007 februárjában a minisztérium szakemberei által megtartott „roadshow”-val kezdődött. Itt mutattuk be először a kész anyagot, és megterveztük a tesztkurzusok menetét, valamint a monitoring tevékenységet, mely az e-learning stratégia sikeres megvalósításának egyik kulcsa. A tesztfázist lépcsőzetesen építettük fel, az aktuális képzés eredeti tematikájában szereplő humán blokkba illesztettük be az új ismeretanyagot. A belnded learning¹⁴ adta kereteket kihasználva a tréning részeként, a csoporttal közösen néztük át a tananyagot. A tesztkurzust személyesen vezettem, így elkészült egy kérdőíves kutatás, továbbá személyes gyakorlati tapasztalatokkal is gazdagodtam.

A tesztkurzus rávilágított arra is, hogy még jobban, még többet kell foglalkoznunk az e-learninggel. Saját magunknak – oktatóknak, trénereknek – is el kell sajátítani minden apró részletét az eszköz használatának. Emellett pedig fontos a motiváció, hiszen csak akkor leszünk hitelesek a képzésben résztvevők számára. Személy szerint, bár évek óta használom az Internet adta lehetőségeket, a projektet megelőzően nem találkoztam az e-learning elméletével és gyakorlatával. Ez a munka azonban nagyon sok új tudást, ismeretet és lendületet hozott az oktatási módszerekbe.

5. Zárógondolatok

A téma, mint látható rendkívül szerteágazó, és sok kérdést vet fel a jövőre nézve. Jelen cikk célja e szerteágazó ismerethalmaz egy speciális szeletének a bemutatása, vagyis egy e-learninges projekt, és annak eredményeinek, hatékonyságának prezentálása. Így a teljesség igénye nélkül foglalkoztam az e-learning, mint innovatív oktatási forma megjelenésével a gyakorlati képzésben, továbbá bemutattam a kompetencia fejlesztésének egyik lehetőségét, az e-learning, mint eszköz segítségével.

¹³ MTA SZTAKI

¹⁴ speciálisan az e-learning és a hagyományos jelenléti oktatás kombinációja