

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

szabo.szilvia@zskf.hu

1. Bevezető gondolatok

A tanulmány előzményeihez 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 napon „az e-learning, mint a kompetencia alapú képzés eszköze” témájú szekció munkáját vezettem. 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. Ez a munka inspirált 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, méghozzá agresszíven és alattomosan, és eltorzítja magának a gondolkodásnak a jelentését”. Ez a kijelentés gondolatokat indított el bennem, hiszen személyes érintettségem is viszonylag friss az e-learninggel kapcsolatban. Bár oktatási szakemberként a hagyományos oktatási formákhoz vagyok „szocializálódva”, az a véleményem, hogy elengedhetetlen az innováció az oktatásban. 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. Ennek kapcsán készségeket és probléma megoldási stratégiákat fejlesztenek ki az emberek, melyek a mindennapi gyakorlatban a körülöttünk lévő rohamosan változó világ elemzésének eszközeit szolgálják. Ebből kiindulva a kompetencia nem feleltethető meg a dolgotról való statikus tudással. Sokkal inkább egy aktív folyamat, hiszen

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.)

mindenkinek személyre szabott kompetenciái vannak, mellyel 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

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/feher_konyv (letöltés ideje: 2006. október 29. 18.59)

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 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.

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 döntésképesség;
- 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

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:

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

A oktatási modul részeként kiemelt figyelmet kapott a Bologna-folyamat és az e-learning tevékenység. A Rendészeti és Büntetőeljárás Intézet gyakorlatában nem volt ismeretlen a kompetencia alapú képzés.¹⁰ Igazodva a projekt szakmai iránymutatásaihoz, a jelenleg folyamatban lévő vezetőképzési tréningek átstrukturálásával 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, mely 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, melyek 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 foglalkozásokon adja át a szükséges tudásanyagot a résztvevőknek.¹² A vezetői kompetenciák gyakorlati elsajátításának azonban van egy szakmai-elméleti háttere, nevezetesen a vezetésmentés – vezetélmélet, más-néven vezetési ismeretek témaköre. A projekt szakmai útmutatása alapján, törekedve a kompetencia alapú oktatás

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 Büntetőeljárás Intézet, Nagykovácsi

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

szabályainak betartására készítettük el a vezetésmenedzsment elméleti tudásanyagának innovatív, e-tananyagát.

Közel egy év munkájával egy kizárólag belső használatra kiadható tananyag állt össze „Rendészeti vezetővé képzés kötelező elméleti anyaga” címmel.¹³ Ez adta az elhatározást, hogy felvállaljam a munka innovatív folytatását, és munkatársaimmal a hagyományos oktatási forma kiegészítéseként e-tananyaggá alakítsuk át.

Minisztériumi támogatással láttunk munkához, tananyagszerkesztőként végig részt vettem a folyamatban. A tananyag-forgatókönyvek megírását követően, a közbeszerzési pályázaton nyertes cég¹⁴ 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.

A vezetési ismeretek elméleti alapvetése a technikai lehetőségeknek köszönhetően új módszerrel, a számítógép segítségével rendkívül szemléletesen, hatékonyan tanítható. Segít az alapvető fogalmak, definíciók, összefüggések áttekintésében. Egy képzést megkezdő heterogén összetételű csoportnál a közös alapismeretek kialakításában. Megalopozza a gyakorlati jelenléti képzést.

A „vezetési ismeretek oktató anyag” hatékony segítséget nyújthat:

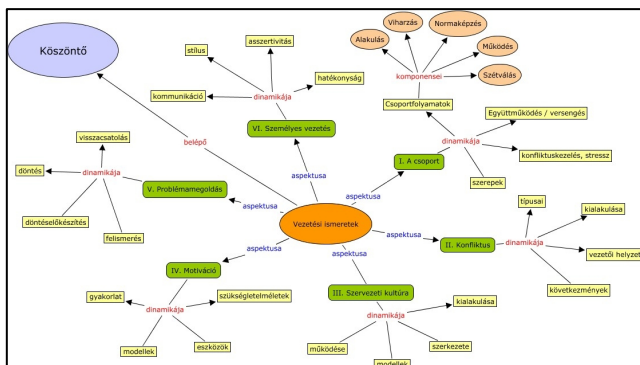
- Rendészeti vezetővé képzést megelőző felkészüléshez, mert az általános elméleti tudás azonos tudásbázist alakít ki a résztvevőkben.
- Rendészeti mesterveetővé képzést megelőzően a korábbi (vezetőképzésben) kapott ismeretanyagok felfrissítéséhez.
- Vezetővé és mesterveetővé képzés végén segít a kompetencia vizsgára való készüléshben.
- Képzés után-követés, után-követő tréningek alkalmával.
- Periodikus tiszti továbbképzések alkalmával egyes kiemelt modulokhoz.
- Egyéb képzéseknél általános vezetéselméleti ismeretek tanulásához. (akár társintézményeknél is, más területen a rendészeti képzésben)

A Vezetési ismeretek oktatóanyag egy 12 órás elméleti kurzust foglal magába. A tananyag 6 modulra bontható az alábbi témaköröknek megfelelően:

- A csoport
- Konfliktus és stressz
- Szervezeti kultúra
- Motiváció
- Problémamegoldás és döntés
- Személyes vezetés

¹³ Sziklai – Eröss Katalin és Svelta Zsóka

¹⁴ MTA SZTAKI



1. ábra: A tananyag „fa-szerkezete”

A tananyag a képzés résztvevőiben egységes képet alakít ki a vezetői feladatrendszeréről, funkciókról, szerepekről. Alapozó ismereteket ad a vezetői eszköztárról, hogy rendszer-szemlélettel közelítsenek saját vezetői tevékenységükhöz. Minden modul 3-5 leckére osztható fel. Minden modul végén fogalomtár és önellenőrző tesztkérdések találhatóak.

A tananyag az ILIAS platformon működik, a <http://ilias3.b-m.hu> oldalon érhető el, regisztrált felhasználók számára használható. Sajnos a technikai kötöttség és nehézségek miatt egyelőre csak a belügyi rendszeren (IRM szervezeti egységeinél kiépített rendszeren) hozzáférhető. Távlati cél, hogy tétől és időtől függetlenül (akár otthonról is) csatlakozni lehessen az internetes oktatási platformhoz.



2. ábra: vezetési ismeretek tananyag az Ilias platformon

Az elméleti alapozás törzsanyaga, igazodva a moduláris rendszerű kompetencia-fejlesztő képzésekhez, a legszükségesebb, legfontosabb vezetői kompetenciák köré rendeződik, és a hozzá kapcsolódó elméleti ismeretanyagok kerülnek oktatásra. Ennek értelmében célja a rendszeti szervek eredményes működését szolgáló, a rendelkezésre bocsátott erőforrásokkal hatékonyan gazdálkodó, a változó körülményekhez rugalmasan alkalmazkodó, korszerű szakmai műveltséggel rendelkező, az európai normákkal azonosuló, a különböző tudományok eredményeit hasznosítani tudó, döntésre és együttműködésre kész és képes innovatív, hiteles vezető, vagyis a XXI. század vezetőjének felkészítése.

A tananyag alapozó fázisa a modulrendszerű vezetőképzésnek. A rendvédelmi szervektől érkező résztvevők olyan általános vezetéselméleti oktatásban részesülnek, mely alapvetően szükséges a

további képzési modulok teljesítéséhez. A korábban bemutatott vezetővé és mestervezetővé képzés kompetencia moduljainak elméleti összefüggéseit tisztázza.

A tervezett oktatási segédanyag blended learning¹⁵ formában kapcsolódik a rendészeti vezetőképzés rendszeréhez. A delegált rendészeti vezető az intézettől távol (munkahelyén, otthon) tekinti át a tananyagot. A hallgatók önállóan készülhetnek fel a „Vezetési ismeretek” tananyag segítségével, ugyanis az anyag számos illusztrációt (kép, videó, hang, animáció) tartalmaz, amely az önálló tanulást segíti elő. A tananyag tartalmát és tematikáját tekintve egy adott célcsoportnak, így a gyakorlott és leendő vezetőknek szól.

A tananyag alapvetően hierarchikus felépítésű, vagyis az egyes leckék egymásra épülnek, tehát olyan előfeltételeket tartalmaznak, melyek alapján az egyes fejezetek elsajátításához mindig szükség van az azt megelőző fejezetek ismeretanyagára. A tananyagot azok is nagyon jól tudják hasznosítani, akik már valamilyen előtudással rendelkeznek és csak a tananyag tartalom egy adott specifikus részére kíváncsiak, arról szeretnének információt szerezni. A tananyag szabadon böngészhető a tanuló egyéni képességei szerint. Mindezt a moduláris rendszerű képzés is biztosítja, alátámasztja.

Egy lecke alatt több lap is található, egy lapon belül mindig az adott téma elemeit találjuk meg, a tartalom, multimédia elemek, kulcsszavak és fogalomtárak tekintetében.¹⁶ A tananyagban elhelyezendő tesztkérdésekkel kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy minden modul végén önellenőrző teszt sor található, valamint az egész tananyag végén egy összefoglaló önellenőrző teszt sor van. Az önellenőrző tesztkérdések a tanuló számára egy visszajelzést biztosítanak az adott tananyag egység elsajátítását illetően. Minden egyes modul végi teszt sorban 10 kérdés található, amely maximálisan lefedni az adott tananyag rész elméleti anyagát. Az öt modul végén egy nagy összefoglaló ellenőrző teszt áll rendelkezésre a tananyag lezárásához. Ez 25 kérdésből áll, amit a modulok végi kérdésekből generál a program. Minden új teszt megnyitásakor, minden résztvevő egy személyre szabott kérdéssorral találkozhat.

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 teszt kurzusok menetét, valamint a monitoring tevékenységet, mely az e-learning stratégia sikeres megvalósításának egyik kulcsa. A teszt fázist lépcsőzetesen építettük fel, az aktuális képzés eredeti tematikájában szereplő humán blokkba illesztettük be az új ismeretanyagot. A blended learning¹⁷ adta kereteket kihasználva a tréning részeként, a csoporttal közösen néztük át a tananyagot. A teszt kurzust személyesen vezettem, így elkészült egy kérdőíves kutatás, továbbá személyes gyakorlati tapasztalatokkal is gazdagodtam.

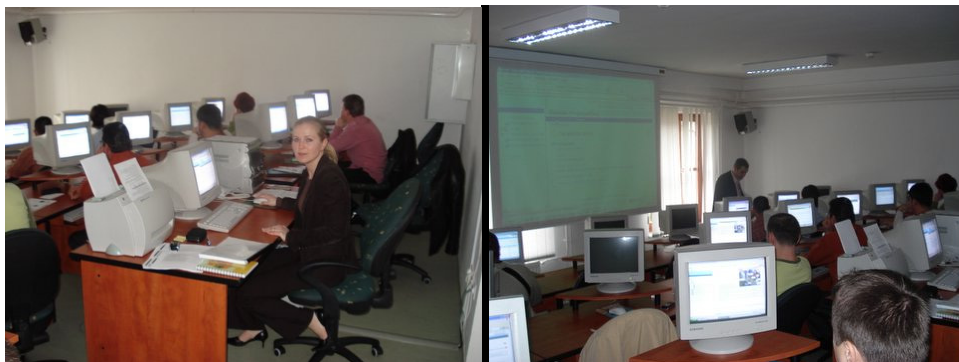
15 *Blended learning*: Blended learning-nek, azaz vegyes oktatásnak nevezzük a hagyományos oktatási formák és az online tanulási technikák (e-learning) együttes alkalmazását, illetve az elektronikus oktatási módszerek használatát a hagyományos (face to face) tantermi keretek között. Ez a kombinált oktatási forma alkalmas arra, hogy az oktatás során hatékonyan ötvözzük mindkét változat előnyeit. Jelen esetben a tréning jellegű oktatással együtt alkalmazható.

http://nft352.apertus.hu/index.php/news/NewsPage?news_id=72 (letöltés dátuma: 2007. március 15.)

¹⁶ Lecke és lap: a modul rendszeren belül kisebb egységet azonosítanak. A modul leckékből, a leckék lapokból állnak. Mindezt a sajátos technikai megoldás követeli meg.

¹⁷ speciálisan az e-learning és a hagyományos jelenléti oktatás kombinációja

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.



1.kép: Az e-learning tesztkurzus¹⁸

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 rendészeti gyakorlati vezető képzésben, továbbá bemutattam a kompetencia fejlesztésének egyik lehetőségét, az e-learning, mint eszköz segítségével.

¹⁸ Saját készítésű fotó, 2007. március 9. Rendészeti és Bünt megelőzési Intézet informatikai kabinet