

VALIDÁCIÓ

Európai útmutató a validációs rendszerek fejlesztéséhez

Merre tart az európai validációs rendszerek fejlesztése? Milyen egységes alapelveket és lépéseket kell érvényesíteni a nemzeti megoldásokban? Melyek a fejlesztés nyitott kérdései?

Az előzmények

Az ezredforduló óta egyre inkább előtérbe került az a törekvés, hogy a formális képzésen kívül (munkatapasztalattal vagy önálló tanulás révén) megszerzett kompetenciák tanúsítása révén javuljon az egyének további tanulási és munkavállalási esélye. Az ezt szolgáló elismerési eljárás, a validáció alkalmazása néhány országban már korábban is megkezdődött, de az Európai Bizottság speciális eszközökkel is támogatni kívánta a szélesebb körű alkalmazást. Ezért a validációs eljárás európai alapelveinek 2004-es közzétételét követően, **2009**-ben megjelent egy olyan kiadvány, amely a témával még ismerkedők számára kínált segítséget a fejlesztéshez. A *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*¹ című kiadvány egyfajta kézikönyvvé vált a validációs eljárás alkalmazásának. Rögzítette és kifejtette az alapelveket (önkéntesség, pártatlanság, minőségbiztosítás, az érintettek bevonása, az értékelők szakmai kompetenciája, stb.), leírta az eljárás menetét, szereplőit, és az értékelési módszereket, szem előtt tartva, hogy a tagországok gyakorlata igen sokszínű. A *European Guidelines* fontos referenciaként szolgált a fejlesztést akkor indító országok számára.

Az útmutató és az ajánlások

Három évvel később, 2012-ben jelentek meg az Európa Tanács ajánlásai,² amelyek a **nemzeti validációs rendszerek** kiépítését fogalmazták meg célként. Az uniós tagországok számára az a feladat, hogy 2018-ra – átfogó nemzeti megoldásokra alapozva – biztosítsák, hogy polgáraik a nem formális és informális tanulás útján megszerzett tanulási eredményeiket elismertethessék, és így hasznosíthassák azokat valamilyen (rész)képesítés megszerzése céljából.

¹ Európai útmutató a nem formális és informális tanulás elismeréséhez. A 2009-ben 20 ország szakértőinek közreműködésével, a Cedefop égisze alatt készült első változat 3 nyelven elérhető a világhálón: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

² Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Ennek kapcsán a *European Guidelines* teljes mértékben átdolgozásra került. A 2009-es változattal azonos címet viselő, 2015-ben lezárt második változat³ tükrözi azokat a tendenciákat, amelyek Európában a validációs/elismerési eljárással kapcsolatos gondolkodásban most formálódnak. A felvázolt elképzelések és a még nyitott kérdések felhívják a figyelmet a hazai validációs rendszerépítés még tisztázandó részleteire is.

A 61 oldal terjedelmű anyag leképezi a 2012-es uniós ajánlások szerkezetét, annak fejezetcímeit és témáit követi, és főként az ajánlások kifejtését és magyarázatát szolgálja. Az útmutató 2015-ös új verziója az alábbiak szerint foglalja össze a nemzeti szintű rendszerépítés legfontosabb elemeit.

Az elsődleges feladat, hogy a **validáció nemzeti céljai** világosan megfogalmazásra kerüljenek. Gondoskodni kell ezeknek a céloknak a legszélesebb körben való kommunikálásáról. Ugyancsak alapvető, hogy a validációs eljárásban érintett egyének számára **információs** és **tanácsadási szolgáltatást** kell nyújtani.

A validációs eljárás első lépése az egyén által korábban megszerzett kompetenciák feltárása. Tekintettel arra, hogy a formális képzésen kívül megszerzett tanulási eredmények jellegükből adódóan nem ragadhatók meg teljes egészében a formális képzésben kialakult módszerekkel, pontos azonosításuk ezért komoly kihívást jelent. Fontos körülmény, hogy egy adott nemzeti validációs rendszer kialakítását megelőzően léteznek-e olyan kiterjedt, működő tanácsadási hálózatok, amelyek képesek integrálni a validációs tanácsadási tevékenységet?

A **validációs rendszerek építésében érintettek és feladataik** azonosítását segíti az alábbi összefoglaló táblázat.

	Kiket vonnak be?	Fő funkcióik
Európai szintű érdekelt felek	EU Tanács és Bizottság, Ügynökségek (Cedefop, ETF) programok, Social Fund, társadalmi partnerintézmények, munkaadók képviselői, projektek, NGO-k, ifjúsági szervezetek	- Útmutatás - Közös eszközök biztosítása - Az átláthatóság és a "hordozhatóság" biztosítása - Közös tanulás szervezése, a jó gyakorlatok megosztása
A nemzeti szintű szereplők	Minisztériumok, oktatási, képzési és képesítési hatóságok, nemzeti fejlesztési projektek, a munkaügyi ellátó szervezetek, a szociális ellátás szereplői, társadalmi partnerek	- Megfelelő jogi környezet biztosítása - A megfelelő eljárások kialakítása - A szerepek és a felelősségi körök meghatározása - Az intézményes szereplők közötti koordináció - Nemzeti szintű útmutató biztosítása - A minőségbiztosítási mechanizmusok megszervezése
Regionális és helyi	Regionális és helyi oktatási,	- Segítségnyújtás az

³ A kiadvány elérhető a világhálón: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

szereplők	munkaerő-piaci, szociális ellátás hatósági egységei Regionális és helyi projektek	intézményeknek - Az eljárások kialakítása - Az általános útmutatás adaptálása a helyi körülményekhez - A regionális szereplők közötti koordináció - Információ és támogatás - A validációs lépések (azonosítás, dokumentálás, értékelés és tanúsítás) megvalósítása
Oktatási és képzési intézmények	Szakképző iskolák, egyetemek, magán képzőintézmények, értékelő központok, és speciális elismerési központok, projektek	- Az értékelés és a tanúsítás megvalósítása - Támogatás biztosítása a kompetenciák azonosításához és dokumentálásához, beleértve az információs és tanácsadási tevékenységet - Támogatás a validációs eljárásban érintett egyéneknek
Az üzleti szektor	Vállalatok/vállalkozások, ágazati szakmai szövetségek, munkavállalói érdekképviselők, munkaadói szervezetek, kamarák, projektek	- Információ nyújtása - Részvétel az értékelésben és a tanúsításban* - Részvétel a kompetenciák azonosításában és dokumentálásában*
Önkéntes szervezetek	NGO-k, projektek	- Információ és tanácsadás biztosítása - Részvétel a validáció egyes lépéseinek megvalósításában*

Forrás: European Guidelines... 25. oldal. Jelmagyarázat: * Ez a feladat például a vegyes összetételű, azaz a képzők és gyakorlati szakemberek együttműködésével funkcionáló értékelő bizottságokban való részvételt jelentheti.

A validációs eljárás és a nemzeti képesítési **keretrendszerek közötti kapcsolódás** megteremtése ugyancsak a kiemelt témák egyike. Amennyiben a validációhoz kreditszerzési lehetőség kapcsolódik, és a megszerzett kreditek lehetővé teszik a formális képzési programokba való bejutást, rugalmasabbá válnak a képzési utak.

A rendszerszerű működés alapkérdése, hogy a nem formális és informális módon megszerzett tanulási eredmények értékelése során használt **követelmény-sztenderdek** azonosak, illetve egyenértékűek legyenek a formális képzésben megfogalmazott követelményekkel. Ez biztosíthatja a validációs eljárás alapján kiadott tanúsítványoknak a formális képzéssel való egyenértékűségét és ennek révén társadalmi elfogadottságát.

A validációs eljárás és az értékelési sztenderdek megfogalmazásának **minőségbiztosítása** ugyancsak az eljárás iránti bizalom megteremtésének eszköze.

Végül a validációs eljárásban **résztevők** szakmai hozzáértése, a tanácsadási, értékelési, illetve a folyamat menedzselési feladatokra történő **speciális felkészítése**, azaz a **validálók professzionalizálása** az eljárás egyre inkább szükséges követelménye. A nemzeti rendszerek része kell legyen ezeknek a csoportoknak és külső segítőknek a képzése, illetve továbbképzése.

A validáció fogalmának tágítása

A *Guidelines*-ban a legszembetűnőbb új elem a validáció fogalmának jelentős kitágítása. Míg korábban a képesítés elnyerése, az oda vezető út (például a képzésben beszámítható kreditpontokkal történő) támogatása volt az eljárás deklarált célja, és azt négy lépéssel azonosították (a nem formális és informális módon megszerzett tanulási eredmények azonosítása, dokumentálása, értékelése és tanúsítása), az kiadvány új verziójában megjelenik a validáció ettől eltérő értelmezése. Ennek lényege, hogy a fő cél a meglévő tudás láthatóvá tétele, és ennek alapján akár az első két lépést (a megszerzett tanulási eredmények azonosítása és dokumentálása) is validációnak nevezik a szerzők. Ez lehet például a helyzet egy civil szervezet esetében, amikor az önkéntes munka során szerzett tanulási eredményeket azonosítják és dokumentálják, de nem cél valamilyen képesítési követelmények történő megfelelés értékelése vagy hivatalos tanúsítása, illetve kreditpontok odaítélése. Ugyanilyen módon egy munkahelyen belül sor kerülhet a munkavégzés során megszerzett kompetenciáknak a munkaadó általi dokumentálására (ezek a dokumentumok azonban a cégen kívül nem rendelkeznek hivatalos státusszal). Bár ez a kitágított értelmezés valóságos igényekre ad választ és bővíteni próbálja az eljárás alkalmazási körét, tovább növeli a fogalmak körüli, eddig sem elhanyagolható zavart. Ha ugyanis egy négy lépésből álló eljárás két lépésből is állhat, valójában két, egymástól különböző megközelítésről van szó. A kompetenciák értékelése (*skills audit*), a kompetencia portfólió készítése a munkaügyi szolgáltatások körében végzett életpálya tanácsadás értékes inputokat, dokumentumokat szolgáltathat egy későbbi validációs eljáráshoz, de nem azonosítható azzal.

Új elemek

A validáció alkalmazása eddig főként a szervezett képzéshez kapcsolódott. Az eljárás lehetővé teszi például az előzetes tudás értékelése alapján a formális képzésbe történő bejutást, vagy adott tanulmányi követelmények teljesítése alóli felmentést. A *European Guidelines 2015*-ös átdolgozott verziójában **új elem** az úgynevezett nyílt oktatási forrásoknak (Open Educational Resources, rövidítve **OER**) a validációs eljárással való összekapcsolása. Az elsősorban felsőoktatási intézmények által kínált digitális tananyagok, online kurzusok, illetve az ezek elvégzésével szerezhető krediteknek és "igazolások"-nak a validációs eljárásban való figyelembe vétele, az intézmény általi beszámítása még számos kérdést vet fel. Annyi bizonyosnak látszik, hogy akkor lehetséges ezeknek a tanulási formáknak a figyelembe vétele, ha elvárásaikat és az elérhető tudást tanulási eredmények formájában fogalmazzák meg.

Ugyancsak **új témakör** a validációnak a **vállalati** környezetben történő alkalmazása. Ennek a témának az előtérbe kerülését ösztönözte az a felvetés, hogy a validáció során végül is főként

munkatapasztalatokkal szerzett tudást ismernek el, és hogy a cégek, mint potenciális érdekeltek bevonását ez a kiterjesztés megkönnyítheti. Emellett a cégek kompetencia értékelési gyakorlata tanulságokkal szolgálhat a képesítés megszerzését célzó validációs eljárások szereplői számára is. Ugyanakkor a vállalati HR rendszerben végzett (munkaerő toborzási, munkaerő-fejlesztési és továbbképzési, előmeneteli célokat szolgáló) kompetencia értékelés nincs teljes összhangban a validációnak a 2012-es uniós ajánlásokban megfogalmazott definíciójával. A cégek ugyanis nem szakmai képesítési elvárásoknak való megfelelést, hanem adott munkakörre való alkalmasságot vizsgálnak, és ennek a kompetencia-értékelésnek a dokumentációja, ha egyáltalán készül ilyen, jelenleg nem "hordozható", azaz nem használható egy későbbi, a cégtől független validációs eljárásban. Részben azért, mert a dokumentáció nem a vizsgált egyén tulajdonát képezi (ami eredetileg fontos alapelv az egyén által kezdeményezett, és az egyéni célokat szolgáló validációs eljárásban). Másrészt azért, mert az írott eredmények formájukat tekintve sincsenek összhangban a validáció során alkalmazott, jellemzően tanulási eredményekre épülő értékelési kritériumokkal. Mivel az útmutató kardinális kérdésnek tekinti a kompetencia-értékelés során megszülető dokumentumok hordozhatóságát és átválthatóságát/átvihetőségét, ezért célként fogalmazódik meg, hogy hosszú távon a vállalatokon belüli kompetencia-értékelés eredményeit, dokumentumait is érdemes lenne becsatornázni a validációs rendszerbe.

Az útmutató további fejezetei sorra veszik, hogy milyen eszközökkel lehetséges a tudás meglétének bizonyítékait feltárni (teszt, vizsga, interjú, az egyén által deklarált elemek, megfigyelés, szimulált és valóságos munkaszituációk). A validációs eljárás szempontjából releváns kompetenciák bizonyítékainak bemutatását szolgáló módszerek (munkadarabok, önéletrajz, munkatapasztalatok írott elemzése, harmadik személytől, pl. volt munkaadóktól származó ajánló levél, portfólió, stb.) felsorolása már szerepelt a korábbi, 2009-es *Guidelines*-ban.

A rendszeralkotás lépései

Végül az anyag összefoglalja azokat a lépéseket, amelyek egymáshoz kapcsolódva mutatják be egy működő validációs rendszer létrehozásához vezető utat:

- A validációs rendszer céljainak tisztázása;
- Annak megfogalmazása, hogy a validáció hogyan szolgálja az egyes állampolgárok érdekeit;
- Az információs és tanácsadási szolgáltatások koordinált és célzott rendszerének kialakítása;
- Az érdemi szereplők együttműködésének megteremtése a koherens és átfogó megközelítés érdekében;

- Az átláthatóság és fenntarthatóság biztosítása a validációs megoldásoknak a nemzeti képesítési keretrendszerhez való kapcsolódása révén;
- A validációs eredmények hitelességének és elfogadottságának megerősítése azzal, hogy a referenciák azonosak illetve egyenértékűek a formális képzésben használt követelményekkel;
- A validáció iránti bizalom erősítése a minőségbiztosítás révén;
- A validációs eljárásban résztvevők szakmai kompetenciáinak biztosítása;
- A validáció szerepének áttekintése és értékelése az eltérő szektorokban, és az eltérő szektorok validációs megoldásai közötti kapcsolatok számbavétele;
- A tanulási eredmények feltárása, dokumentálása és értékelése során alkalmazott eszközök és módszerek világos azonosítása;

Míndezeknek az elemeknek a szem előtt tartása rendkívül fontos a validációs rendszer kialakításában érintett hazai szereplők számára is.