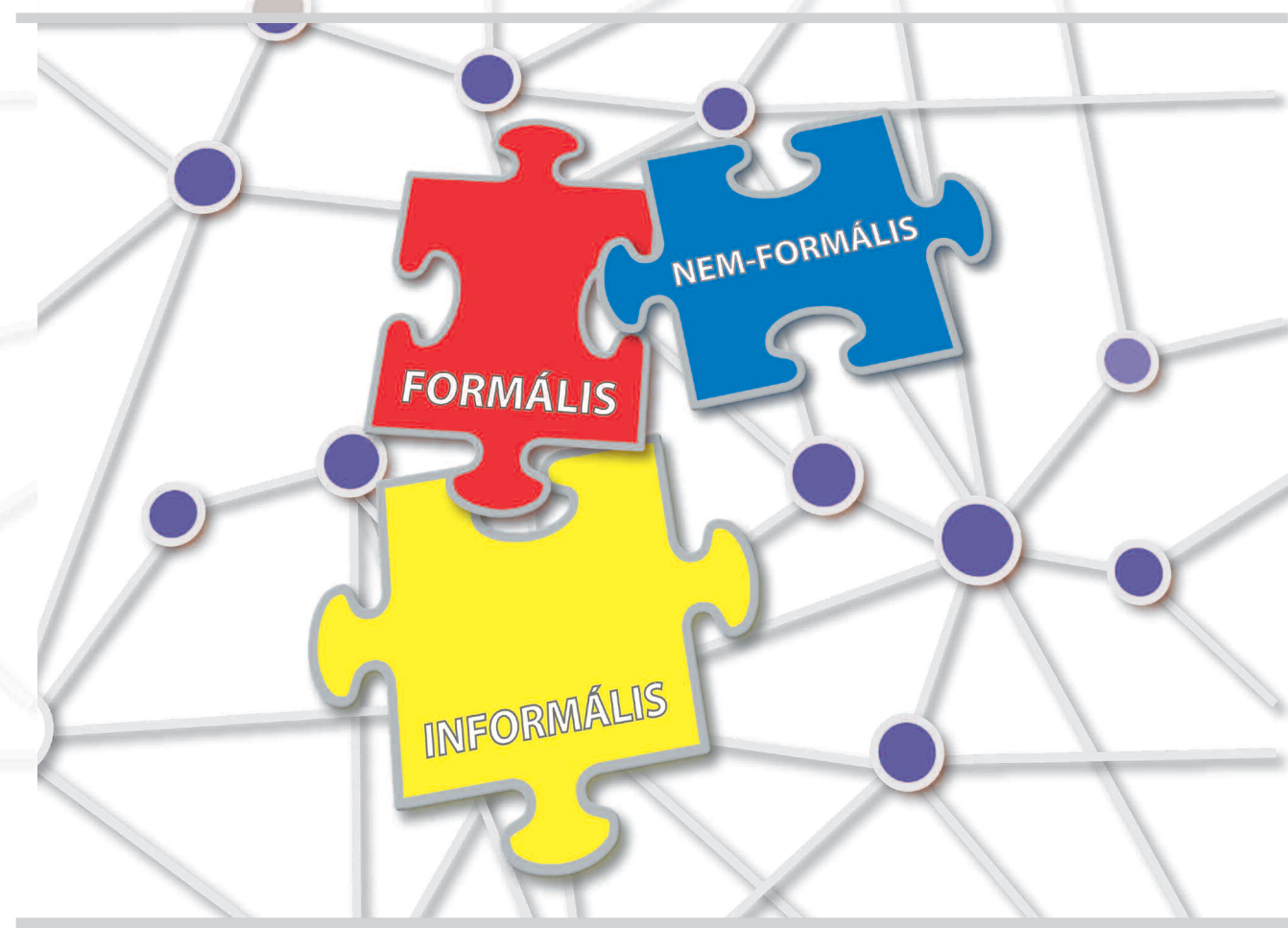


A NEM FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS TANULÁS ELISMERÉSE MAGYARORSZÁGON – 2



EGY OECD-PROJEKT TANULSÁGAI

Tót Éva

A nem-formális és informális tanulás elismerése

Az OECD RNFIL projekt második szakaszának eredményei

Oktatási és Kulturális Minisztérium, 2008

Kiadja:

Oktatási és Kulturális Minisztérium Európai Uniói Kapcsolatok Főosztálya

Felelős kiadó:

Loboda Zoltán főosztályvezető

ISBN

Olvasószerkesztő:

Schüttler Tamás

Borítóterv és tipográfia:

Aula.info Bt.

Nyomás:

Pátria Nyomda Zrt.

Felelős vezető: Fodor István vezérigazgató

Tartalomjegyzék

1.	A projektről	5
2.	A projekt második szakaszában végzett munka	7
2.1.	Az országlátogatás.....	8
2.1.1.	Az OECD szakértői team észrevételei.....	9
2.1.2.	Következtetések és ajánlások.....	11
2.2.	Alapfogalmak és típusok.....	15
2.2.1.	Az alapfogalmak és azok háttere.....	15
2.2.2.	Típusalkotási kísérletek.....	18
2.2.3.	Az intézményesültség módjai.....	20
3.	Nemzeti megoldások	24
3.1.	Működő rendszerek.....	24
3.1.1.	Norvégia.....	25
3.1.2.	Dánia.....	30
3.1.3.	Ausztrália.....	32
3.2.	Fejlesztés alatt álló modellek.....	36
3.2.1.	Hollandia.....	36
3.2.2.	Írország.....	40
3.2.3.	Belgium.....	42
3.2.4.	Mexikó.....	43
3.3.	Nem rendszerszerű elismerési gyakorlat.....	46
3.3.1.	Ausztria.....	46
3.3.2.	Csehország.....	47
3.3.3.	Szlovénia.....	49
3.3.4.	Dél-Korea.....	50
4.	Kapcsolódó projektek	52
4.1.1.	Tanulási kimenetek elismerése – klaszter.....	52
4.1.2.	A portugál gyakorlat.....	52
4.1.3.	A francia gyakorlat.....	55
4.1.4.	Útmutató előkészületben.....	57
4.1.5.	Elektronikus vitafórum.....	58
4.1.6.	Európai hálózatok projektje.....	58
5.	Néhány tanulság	59
6.	Irodalom	60

Ez a kiadvány a 2007 őszi A nem-formális és informális tanulás elismerése Magyarországon – Egy OECD-projekt tanulságai címmel megjelent első kötet¹ folytatása, amely ugyanannak a programnak a második szakaszát és annak eredményeit kívánja bemutatni. Célja is ugyanaz: elérhetővé kívánja tenni a szélesebb szakmai közönség számára az OECD 2006-ban indított RNFIL (Recognition of Non-formal and Informal Learning)² elnevezésű projektje keretében folytatott elemző munka tanulságait.

Az első kötethez képest azonban új elem, hogy az anyag, bár mindvégig az OECD RNFIL projektre összpontosít, emellett röviden kitér néhány más projekt eredményeire is, hogy a téma magyar nézőpontú feldolgozását teljesebbé tegye.

A kötet öt fő fejezetre tagolódik. Először a projektet magát, majd a projekt második szakaszában végzett munkát ismertetjük, külön is kiemelve két szakmai konferencia vitáit. Ezután beszámolunk a formális és nem formális képzés helyzetéről tájékozódó OECD delegáció Magyarországon tett látogatásáról, és közzé tesszük a team által megfogalmazott észrevételeket és ajánlásokat. A kötet legterjedelmesebb részében, a harmadik fejezetben néhány, a projektben résztvevő ország nemzeti rendszerének áttekintésére vállalkozunk. Nem a teljes körű leírás volt a célunk, hiszen ezt a kiadvány terjedelme sem tenné lehetővé. Arra törekedtünk, hogy a magyar nézőpontból figyelemre méltó és tanulságos példákra irányítsuk a figyelmet.

Az alábbiakban nem csupán a projekt közvetlen eredményeit szeretnénk bemutatni, hanem arra is kísérletet teszünk, hogy képet adjunk egy izgalmas – még folyamatban lévő – nemzetközi műhelymunkáról.

1. A projektről

A projekt egyik kiemelten fontos célkitűzése, hogy alkalmat teremtsen a résztvevő országok szakemberei számára a kölcsönös tanulásra. Ezért érdemes felsorolni a résztvevőket. Magyarországgal együtt összesen 22 ország kapcsolódott be a közös munkába. Mind az öt kontinens képviselteti magát, bár az országok többsége (18) európai. A résztvevők betűrendben: Ausztrália, Ausztria, (a flamand nyelvű) Belgium, Csehország, Chile, Dánia, Dél-Afrika, az Egyesült Királyság, Görögország, Hollandia, Írország, Kanada, Korea, Málta, Mexikó, Németország, Norvégia, Olaszország, Spanyolország, Svájc, Szlovénia.

Egyfelől tehát vannak olyan résztvevők is, amelyek nem tagjai az OECD-nek, másfelől vannak olyan európai országok, amelyek nem vesznek részt a projektben, noha igen régóta működő rendszereik, illetve figyelemre méltó tapasztalataik vannak a témában. Ilyen például Franciaország, Portugália vagy Finnország és Svédország.

Az OECD RNFIL projekt egészének célja, hogy a képzéspolitikai döntéshozók számára használható modelleket kínáljon fel a hatékony nemzeti szintű elismerési rendszer létrehozásához, amely egyik lehetséges eszköze az egész életen át tartó tanulás

¹ A nem-formális és informális tanulás elismerése Magyarországon – Egy OECD-projekt tanulságai. OKM, Budapest, 2007.

² Recognition of Non-formal and Informal Learning, magyarul: a nem-formális és informális tanulás elismerése.

programjának. Ugyanakkor a projekt arra a kérdésre is választ próbál találni, hogy vajon milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a nem-formális és informális tanulás elismerése minden érintett számára előnyös módon működhessen. Mindezen célok érdekében leltárszerűen tekinti át a létező intézményes és technikai megoldásokat, mint például, hogy ki fizeti az eljárást, ki irányítja a rendszert. Célként fogalmazódott meg olyan indikátorok, azaz átfogó statisztikai mutatószámok kidolgozása, amelyek alkalmasak az eljárás előnyeinek, illetve ún. kockázatainak mérésére, és annak bemutatására, hogy kiknek a számára előnyös az elismerési eljárás alkalmazása. A projekt fontos célkitűzése, hogy tényszerű információkat gyűjtsön arra vonatkozóan is, hogy az adott nemzeti rendszereken belül mely megoldások tekinthetők működőképesnek, és melyek nem.

A projekt szervezői a munkamódszereket illetően is sokszínűsége törekedtek. Az ún. másodlagos adat- és szakirodalom feldolgozás (angol szakkifejezéssel *desk-research*) keretében egységes adatgyűjtési útmutató készült. Sajnálatos módon azonban a legtöbb országban nem álltak rendelkezésre az elismerési eljárásokra vonatkozóan megbízható és átfogó statisztikai adatok. A kvalitatív adatgyűjtést szolgálta az a kiterjedt és egységesített kérdőív, amely a résztvevő országok nemzeti beszámolóinak, az ún. ország-jelentéseknek a közös vázát alkotta.

A legfontosabb munkamódszer a résztvevő országokról készült elemzések elkészítése volt, amelynek két formája működött. Az OECD egyik jól ismert munkaeszköze, a több ország együttműködésével létrejövő átfogó tematikus elemzés. Ennek az volt a célja, hogy feltárja az elismerési eljárás összes érintett szereplőjének magatartását, és azt, hogy milyen megoldások működőképesek az adott kontextusban, beleértve a nem szándékolt hatásokat is. A tematikus elemzés második szakaszát olyan néhány napos szakértői látogatások jelentették, amelyek egy-egy kiemelt témára összpontosítottak.

A „terepen folytatott kutatás” másik formája az ún. interaktív esetelemzés volt. Ez a módszer elsősorban egy közösen kidolgozott fejlesztési terv tesztelésére, megvalósíthatóságának értékelésére irányul. Alkalmas eszköz arra is, hogy egy helyi szintű, „jó gyakorlat” léptékét megnövelve, abból nemzeti modellt fejlesszenek ki, alkalmazva azt az ország sajátos adottságaihoz. A kis léptékben történő előzetes „kipróbálás” előnye, hogy mérsékeli az esetleges kudarcból fakadó hátrányokat. A folyamat interaktív, és folyamatos konzultációt feltételez, amely nem csak az OECD által delegált szakértőkkel, de más, a témában érintett országok szakértőivel is folyhat. Magyarország az interaktív esetelemzésben nem vett részt, de az ezekről készült elemzések a projekt végén hozzáférhetővé válnak valamennyi, a projektben közreműködő ország számára.

Az időközönként a projekt összes résztvevőjének közreműködésével szervezett műhelyviták alkalmat adtak a szakemberek közötti közvetlen eszmecserére. A projekt futamideje alatt összesen négy találkozóra került sor, az indító rendezvényt követően 2006 januárjában szerveződött egy összefüggés, amely a nemzeti beszámolók mellett az általános megközelítés kényes pontjaira (pl. a használt fogalmak értelmezésére) összpontosított. A 2007 októberében szervezett harmadik összefüggés a már elkészült ország-tanulmányokból kirajzolódó tendenciákat, típusokat igyekezett felrajzolni. (Erről lásd részletesebben a 2.2. fejezetnél.) A 2008 nyarán szervezett negyedik találkozó, pedig a közös munka eredményeinek összegzésére vállalkozott.

A közös munkát az elképzelések szerint zárt elektronikus vitafórum segítette volna folyamatossá tenni, de mint oly sok projekt esetében, az elkészült felület ez esetben is inkább az egyszerű információcserét szolgálta, és nem az összejöveteleken megindult viták folytatását, kibővítését.

2. A projekt második szakaszában végzett munka

A projekt második szakaszában, azaz a 2006 végétől végzett munka is több szakaszra tagolható. Az elkészült magyar nemzeti jelentés (*Country Background Report*, rövidítve: CBR) szakértői vélemények alapján került véglegesítésre 2007 januárjában. Az angol nyelvű fordítást 2007 márciusában juttattuk el a projekt szakmai irányítóhoz.

2007. május elején fél napos műhelyvitát szerveztünk, amelynek keretében bemutattuk az ország-jelentés legfontosabb megállapításait. A jelenlévő gyakorlati szakemberek, elsősorban hazai képzésszolgáltatók, illetve a kormányzati szintű fejlesztési programokat ismerő szakértők a vitában kifejtették, hogy mely területeken látnák kívánatosnak az informálisan szerzett tudások elismerési rendszerének hazai fejlesztését.

2007 nyarán került sor a projekt szervezői által összeállított szakértői team magyarországi látogatására, majd azt követően saját észrevételeik és ajánlásaik megfogalmazására. A 2007 késő őszen elkészült ajánlásokat (*Country note*) a magyar szakértők észrevételei alapján véglegesítették.

A hasonló témában folyó uniós projektekkel való együttműködés tovább bővítette a tapasztalatszerzési lehetőségeket. Az RNFIL projekt szervezői tudatosan keresték a kapcsolatot azokkal a szakemberekkel, akik más nemzetközi szervezetek keretei között foglalkoznak az elismerési rendszerek fejlesztésével. Ez okból a szemináriumokon meghívottként részt vett az Európai Bizottság Education and Training 2010 munkaprogramjának keretében működő „*Recognition of learning outcomes*” (azaz a tanulási kimenetek elismerése) elnevezésű tematikus munkacsoport vezetője. Az együttműködés jegyében 2007 júliusában az RNFIL programhoz kapcsolódva került sor egy úgynevezett PLA-ra, azaz *peer learning activity* tevékenységre. Ez olyan újszerű munkaforma, amelynek keretében nemzeti szakértők közreműködésével szervezett munkacsoportok közösen dolgoznak egy adott témán, és ennek során tanulnak egymástól. A közös munka részét képezte az a két szeminárium, amelynek során tanulmányozták a vendéglátó ország elismerési rendszerét, és az intézménylátogatások tapasztalatait viták keretében dolgozták fel. Az egyik szemináriumon a portugál, a másikon a francia elismerési rendszer került bemutatásra (erről lásd részletesebben a 4. fejezetben).

2007 októberében Bécsben került megszervezésre a harmadik plenáris projekttalálkozó, amelyen az addig elkészült elemzések szintetizálására történt kísérlet.

A szervezők elképzelése szerint az RNFIL projekt weboldalán (www.oecd.org/edu/recognition) elérhető lesz az összes elkészült dokumentum, az egyes országok anyagai (háttér tanulmány és a szakértői team véleménye), illetve egyes országok esetében a kísérleti interaktív projektfejlesztés dokumentumai, valamint az a záró tanulmány, amelyben összefoglalják a 22 ország gyakorlatából, és a közös gondolkodásból levont szakmapolitikai következtetéseket. Sajnálatos módon e téren a projekt egésze jelentős késésben van azaz a jelen kötet megjelenésekor az elkészült anyagok még nem váltak

nyilvánossá. Az OECD-nek a projektre vonatkozó szabályai értelmében a munkanyagok csak a projektben résztvevők számára elérhetőek, illetve közvetlenül mindaddig nem lehet idézni azokat, ameddig az érintett országok által jóváhagyott formában hivatalosan is ki nem kerülnek a projekt weboldalára. Az eredeti elképzelés szerint ezekből a már publikussá vált anyagokból készítettünk volna áttekintést. A fentiek miatt azonban más megoldást kellett választanunk. Nem idézhetünk közvetlenül a projekt keretében megszületett dokumentumokból, ezért csupán összefoglaljuk azok tartalmát, illetve a körük szerveződött szóbeli vitákból idézünk. Emellett esetenként más forrásokat is felhasználva mutatjuk be azokat a nemzeti példákat, amelyeket magyar szempontból relevánsnak tartunk. Tekintettel a témakörben elérhető egyre többféle információforrásra, ez a kényszerű kompromisszumos megoldás nem csökkenti, inkább bővíti a bemutatható tények körét.³

2.1. Az országlátogatás

Az OECD háromfős szakértői csoportja 2007 június 4-én érkezett Magyarországra, hogy intézmény látogatások és a magyar szakértőkkel folytatott megbeszélések keretében képet alkosson a magyar ország-jelentésben leírt helyzetről, illetve mindezek alapján megfogalmazza saját véleményét és ajánlásait. A szakértői team tagja volt az RNFIL projekt vezetője Patrick Werquin (az OECD Oktatási Igazgatóságának munkatársa), és két képzési szakértő, Maria Todorova felnőttképzési szakértő (Bulgária, DVV International) és John West (Egyesült Királyság, a Leicester-i egyetem munkakutató központjának munkatársa).

A négynapos program keretében számos intézménylátogatásra, találkozóra és vitára került sor az OKM Európai Kapcsolatok Főosztályának, mint a téma felelősének vezetőjével és munkatársaival, és az ország-jelentés szerzői mellett a magyar szakmai irányító testület (angol megnevezése: *Steering Committee*) tagjaival. A programban szerepelt a Miniszterelnöki Hivatalban tett látogatás, ahol a vendégek a hazai közoktatási reformprogramról, az informatikai fejlesztésekről, illetve a hazai fejlesztéspolitika kiemelt területeiről kaptak tájékoztatást. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium stratégiai fejlesztéssel, illetve a felnőttképzéssel foglalkozó munkatársai a magyar felnőttképzés szabályozásáról adtak tájékoztatást, és hasonló tájékoztató megbeszélés folyt az oktatási tárca Felsőoktatási Főosztályán. A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség egyik vezetője az elkövetkezendő évek várható fejlesztési irányairól adott képet, amelyet a magyar fejlesztési programok feltételrendszerének alakulásáról folytatott vita követett. A gazdasági tárca munkatársai ugyancsak fogadták a delegációt, ahol a beszélgetés fő fonala a magyar üzleti szektor általános állapota, és a képzéshez való viszonya volt, majd az eszmecserében az innováció és az elismerési rendszer alapjait jelentő elvek kerültek középpontba. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetben az új, korszerűsített képesítési rendszerrel, annak fejlesztési munkálatairól kaptak információt a szakértők. Az intézménylátogatási programban szerepelt a Székesfehérvári Regionális Képzőközpontban szervezett

³ Ilyen forrás például az OECD projekttel párhuzamos szerveződő projekt terméke a *European Inventory on validation of non-formal and informal learning*. Weblapja: <http://www.ecotec.com/europeaninventory>

látogatás, és a térségben működő vállalkozói érdekképviselőket vezetőivel való találkozó. A SZÁMALK-ban tett látogatás során a vendégek megismerkedtek egy olyan fejlesztéssel és annak intézményi környezetével, amely a képzési piac egyik jelentős szereplőjének saját kezdeményezésére indult, és a nemzetközi projektek keretében kidolgozott módszertan tekintetében ma is az elismerési eljárások egyik hazai „úttörője”. A munkaadók és a kamarák képviselőivel folytatott megbeszélést követően a programot a projektet irányító bizottság tagjaival, illetve a nemzeti jelentést készítő szakértőkkel folytatott második eszmecsere zárta, amelynek során az OECD szakértők megpróbálták megfogalmazni első benyomásaikat, és a vita során számos általános, az elismerési eljárással kapcsolatos elvi kérdés is szóba került.

Ezt követően az OECD szakértői team tagjai elkészítették az ún. *Country-note*-ot, amelyben a saját megközelítésüket fogalmazták meg az elismerési eljárások magyar megoldásainak lehetőségeit, illetve azt illetően, hogy mely pontokon javasolják szakpolitikai lépések megfontolását.⁴ Az alábbiakban ennek a dokumentumnak a tartalmát foglaljuk össze.

2.1.1. Az OECD szakértői team észrevételei

Az „észrevételek” egy olyan strukturált, 36 oldalas dokumentum, amely hat részből áll. A projekt általános céljainak és a munkaformáknak a leírása után a magyar gazdasági és társadalmi kontextus bemutatása következik. Tekintettel arra, hogy ez a rész igen jelentős mértékben támaszkodik a magyar szakértők által készített ország-jelentésre,⁵ ezért magyar szemszögből nem sok újdonságot tartalmaz, lényegében egy rövidített verziója a felhasznált dokumentumnak. A témával ismerkedő, vagy a hazai helyzetet nem ismerő külföldi olvasók számára azonban fontos információkat tartalmaz, és elsősorban az elismerési eljárások működéséhez kapcsolható tényezőket emeli ki. Fontos abból a szempontból is, hogy a szakértői team tagjai mintegy megerősítik, hogy milyen összefüggésekben értelmezik az intézménylátogatások és eszmecsere során összegyűjtött további információkat, illetve kommentárokkal látják el az ország-jelentésből kiemelt állításokat.

A háromtagú szakértői csoport által készített anyagban az Európai Bizottság széles körben használt definíciója is kritikát kapott, amennyiben a formális, nem-formális és informális tanulás definíciója az egyes kategóriák azonosításakor jelentős átfedéseket tartalmaz. Ráadásul mivel a definíció éppen a tanúsítványt, az adott módon történő tanulás tanúsítását, mint célt használja a három kategória elkülönítésére, a definíció szigorú alkalmazása esetén éppen az informális tanulás elismerése válik ellentmondássá. A team hasonlóan eklektikusnak ítélte azokat a megközelítéseket, amelyekkel a magyar szakemberekkel folytatott megbeszélések során találkozott. Megítélésük szerint a tényleges gyakorlat és ennek az újnak számító témának a további művelése az, ami a következtelen fogalomhasználatban – mind nemzeti, mind pedig nemzetközi szinten – idővel változást hozhat.

⁴ M.Todorova-P.Werquin- J.West: Recognition of non-formal and informal learning – Thematic review, Hungary Country Note, 2007 November.

⁵ A magyar ország-jelentést szerkesztett formában az első kötetben adtuk közre.

Magyarországon igen kiterjedt a nem-formális képzés, illetve a képzési piac, ezért az elismeréssel kapcsolatos felfogás sem korlátozódik csupán a nem szervezett képzésben megszerzett tudások mérésére és értékelésére. Magának az elismerésnek a megközelítése, pedig jóval túlterjed az egyéni teljesítmény számbavételén és minősítésén. Az OECD szakértők szerint igen tág az elismerés fogalmának magyar értelmezése, magában foglalja a „felmentés” vagy „mentesítés” gyakorlatát, például felvételi vizsgák vagy egyes képzési modulok elvégzésével kapcsolatosan, valamint a korábbi formális képzésben való részvétel beszámítását, és az olyan pedagógiai gyakorlat kialakítását, amely tekintetbe veszi a korábban megszerzett tapasztalatokat, és azokra építve törekszik egyénre szabni az aktuális képzési tevékenységet.

A szakértők szerint az elismeréssel kapcsolatos magyar elképzelések egyelőre töredékesek, illetve az elismerési eljárás melletti szakmai érvelés meglehetősen bizonytalan. Ennek egyik oka, hogy a tanulással kapcsolatos képzetek túlságosan szorosan kapcsolódnak a formális oktatáshoz. Mivel a nem-formális és informális tanulás elismerésének gondolata az Unió kezdeményezése volt, az elismerési rendszer létrehozásának gondolata Magyarországon nem kapcsolódik szorosan nemzeti programokhoz, inkább az uniós politikával való összhangra törekvés jegyében kap teret. Mivel a projektszintű kezdeményezések uniós programokhoz kapcsolódtak, a néhány sikeresnek mondható megoldás szigetszerűen létezik. Az a tény, hogy az elismerés kérdésköre szinte mindig összekapcsolódik a Nemzeti Képesítési Keretrendszer kidolgozásával, s miután a személyes megbeszéléseken részt vett szakemberek nagy részének megközelítésében ez volt a helyzet, ugyancsak ezt a benyomást erősíti. Ez azonban nem teszi eléggé érzékelhetővé, hogy az elismerés a keretrendszer bevezetésétől függetlenül is előremutató, és nemzeti szempontból fontos törekvés. A szakértők véleménye szerint a magyar fejlesztéspolitikában jelenleg nagyobb teret kapnak a kézzel fogható, látványos fejlesztési programok (utak, épületek), és kevésbé tűnnek vonzónak az olyan fejlesztések, mint az emberi erőforrások fejlesztése vagy a nem-formális és informális módon szerzett tudások elismerése.

A magyar szakemberekkel folytatott megbeszélések során a szakértők az alábbi típusú érvekkel találkoztak, amelyek az elismerési eljárás(ok)/bevezetésének pozitív hatását helyezték előtérbe.

- A képzési idő lerövidítésének lehetősége, amely előnyös lehet mind a munkaadó, mind a képzésben résztvevő számára.
- Olyan embereknek a képzésbe történő bevonása, akik az előírt belépő végzettség hiánya miatt más módon nem vennének részt szervezett tanulásban.
- Az alacsony szintű végzettséggel rendelkezők körében az eljárás képes növelni az önbizalom szintjét, és ennek révén bátoríthatja további tanulásra őket.
- Általában is ösztönző lehet egy új kvalifikáció megszerzése.
- A kvalifikációval rendelkezők száma, illetve a már megszerzett tudások tanúsítása átláthatóbbá teheti a munkaerőpiacot, javítva a munkaadók tájékozódási lehetőségeit.
- A formális képzésen kívül szerzett tudások láthatóvá tétele a formális képzés hatékonyságát is növelheti.

Az OECD szakértői a szakpolitikai döntéshozókat óvnák a modulrendszerű képzés túlértékelésétől, csodaszerként való kezelésétől. Már csak azért is, mert kétféle modul kialakítása lehetséges. Egyfelől a munkakör-elemzésen alapuló, a munkaszervezethez

kapcsolódó, illetve az alkalmazásra vonatkozó döntéstől függő modulok, másfelől azok, amelyek az egyes tanulmányi egységek csoportosításán alapulnak. Nincs arra garancia, hogy a kétféle csoportosítás feltétlenül egybeessen, így a modulok alóli felmentés működése is problematikusává válhat.

A *country note* szerzői megemlítik a munkavállalói képzési kártya bevezetésére vonatkozó magyar felvetést, és a szakértők, illetve döntéshozók figyelmébe ajánlják az ún. kompetencia passport-tal kapcsolatos norvég tapasztalatok megismerését. Hangsúlyozzák, hogy bár a technikai problémák megoldása eredményes lehet, a hasonló kezdeményezések csak akkor lehetnek sikeresek, ha a formális képzésen kívül szerzett tudások általános társadalmi elfogadottsága is javul. Az ECDL és a nyelvvizsga rendszer, amely a nem-formális képzés keretében szerzett tudások elismerésére is szolgál, abban a tekintetben is jó példa, hogy nem kapcsolódik hozzá semmiféle, a megszerzett végzettségek értékére vonatkozó társadalmi előítélet.

A lehetséges problémák és további lehetőségek összegzéseként a szakértői team az alábbiakat emelte ki:

Az elismerési eljárások költségei magasabbak lehetnek, mint azt sokan remélik. Emiatt kisebb lehet majd az eljárás iránti kereslet, mint azt elvileg és előzetesen feltételezni lehet. Rendkívül kényes kérdés az elismerési eljárás révén megszerezhető végzettségek társadalmi megítélése. A tanárok körében is érzékeny kérdés lehet a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerésének, illetve beszámításának témája, bár az erősen függ az alkalmazott módszerek elfogadottságától is. Magyarország esetében egyes szakmák ellenállása talán nagyobb lehet, mint pl. az angol-szász kultúrában, ahol relatíve kisebb jelentőséget tulajdonítanak a formális végzettségeknek. Ennél nagyobb akadály lehet azonban a működésnek a kereslet alacsony szintje. Visszafoghatja az eljárás alkalmazása iránti keresletet, hogy rendszerint magasak a kezdeti költségek, pl. a tesztek és más mérőeszközök kidolgozása.

A team tagjai végül ajánlásokat fogalmaztak meg a magyar döntéshozók számára. Tekintettel a dokumentum e részének fontosságára, az ajánlások magyar fordítását teljes terjedelemben közreadjuk.

2.1.2. Következtetések és ajánlások

„Szigorú értelemben véve az elismert végzettségeknek nem-formális és informális tanulás révén történő megszerezhetőségét illetően Magyarországon csak korlátozott gyakorlatról beszélhetünk. Csupán két területen, az idegen nyelvi vizsga-rendszer és az ECDL-vizsga esetében van ilyen gyakorlat. Hasonló kezdeményezések más területeken elsősorban az európai fejlesztési források kínálta lehetőségekhez kapcsolódnak, illetve néhány külföldi jó példa nyomán elszigetelten fogalmazódnak meg.

Hasonlóképpen a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerését, amely több helyen megjelenik a kormányzati dokumentumokban, sokkal inkább ösztönzi az uniós retorikával való összhang igénye, mint annak a felismerése, hogy milyen fontos szerepet játszhatnak az elismerési eljárások az egész életen át tartó tanulás megvalósításában. Az OECD átfogó elemzése, amelynek ezek a szakértői észrevételek a részét képezik, kétségkívül kimutatja majd, hogy Magyarország a többi országhoz képest kivételesen tekinthető-e ebből a szempontból, bár valószínűsíthető, hogy nem így van.

A különféle források szerint Magyarországon mindeddig elsősorban azért nem jött létre koherens és átfogó megközelítése a formális képzésen kívül megszerzett tudás elismerésének, mivel még mindig nem teremtődött meg az egész életen át tartó tanulás általános kultúrája. Több elemző is kiemeli a tanulással kapcsolatos hagyományos megközelítést, vagyis azt, hogy a tanulás felfogása Magyarországon nagyon szorosan kapcsolódik az iskolai oktatáshoz, amely döntően az állami vagy az állam által akkreditált intézményekben zajlik, és hogy az akadémiai tantárgyak vagy országosan elismert szakmák tanulására irányul. Egy ilyen környezetben nehéz napirendre tűzni a nem-formális és informális tanulás eredményének elismerését. Nem könnyű meggyőzni a szakértőket a megközelítés érvényességéről, és nem könnyű meggyőzni a szélesebb közönséget arról, hogy az oktatás és képzés új formáinak elismerése előnyös lehet a számukra.

Magyarország hozott néhány jogi intézkedést a formális képzésen kívül megszerzett tudások elismerésének lehetővé tétele és ösztönzése érdekében. Noha ezek a lépések vélhetőleg javítják a környezetnek a téma iránti nyitottságát, a gyakorlati szakemberek tudják, hogy mindezek még nem elégségesek a változáshoz. Az elismerési rendszer létrehozása előtt tornyosuló kulturális és szemléletbeli akadályok legyőzéséhez arra is szükség van, hogy nyilvánvaló kereslet legyen az adott képesítések iránt, és egyidejűleg a képzettségi rendszer képes legyen befogadni az elismerési eljárásokat.

A formális rendszeren kívül megszerezhető végzettségek iránt jelenleg csekély a kereslet, és kétségesnek tűnik, hogy az elismerési rendszer lenne a változás kulcstényezője. Az ilyen jellegű technikai megoldások nem hoznak alapvető változást a tanulási kultúra terén. Az elismerés keresleti oldalát legalább három feltételnek kell megfeleltetni: legyen kereslet a tanulás iránt, legyen továbbá kereslet a tanulás tanúsítvánnyal való igazolása iránt, és legyen jelentős mennyiségű, könnyen hozzáférhető nem-formális és informális tanulási lehetőség. Az informatika és a nyelvtanulás megfelel ennek a három feltételnek, bár úgy tűnik, más területekre ezek a feltételek nem vonatkoznak, talán csak a felsőoktatás kivételével, ahol viszont egy sor ok miatt, a posztgraduális képzési szektoron kívül bizonyos fokú ellenállás érzékelhető az elismerési eljárás kifejlesztésével szemben.

Az okok, amelyek miatt a kvalifikációs rendszerek „barátságtalan viszonyban” vannak az elismerési eljárással, technikailag összetettek. Részben függnek a tudások sajátos szerkezetétől (amely eltérő az egyes területeken), részben pedig a szándéktól, amely az input és output, azaz a tanulási folyamatba bevitt elemek és a kimenet minősége feletti kontroll megőrzésére, illetve az iskolai curriculum integritásának megvédésére irányul. Ezek a korlátok érthetőek, és nem is tűnik bölcs dolognak a figyelmen kívül hagyásuk, például annak érdekében, hogy az elismerési eljárás nagyobb teret kapjon. Csak akkor érdemes az eljárást bevezetni, alkalmazni, ha egyértelmű igény mutatkozik rá.

Az elismerési eljárással harmonizáló képesítési rendszerek meghonosítása érdekében, különösen azokban az országokban, ahol régóta kialakult kvalifikációs rendszer működik, az országok egy része, szándékosan vagy nem szándékosan, de párhuzamos kvalifikációs rendszert hozott létre. Olyat, amely kifejezetten jól illeszthető az iskolától függetlenül megszerzett tudások elismertetéséhez. Például a kompetencia-alapú finn szakmai képesítési rendszer párhuzamosan létezik a régi jól bevált iskola alapú rendszer mellett. Az eredeti elképzelésektől eltérően, az Egyesült Királyságban működő nemzeti szakképesítési rendszer is átalakult, és a valóságban a munka-alapú képesí-

tések olyan rendszere fejlődött ki, amely az iskolákban és szakképző intézményekben megszerezhető más képesítések mellett létezik.

Lehet, hogy Magyarországon egy olyan döntés, amely szerint ki kell dolgozni egy sor olyan szakmai képesítést, amelyek kifejezetten lehetőségeket teremtenek az elismerési eljárásra, odáig fejlődik, hogy létrejön egy, az iskolai szakképzéshez kapcsolódó képesítési rendszertől független rendszer. Habár világos, hogy ez jelenleg nem szándék, és a magyar döntéshozók mindeddig nem szembesültek egy olyan helyzettel, amikor dönteniük kellett volna, hogy vagy feladják az elismerési eljárás széles körű alkalmazását, vagy lehetővé teszik egy korábban egységes rendszer két eltérő képesítési rendszerre alakulását (egyfelől az iskolai, másfelől az ún. felnőttképzések rendszerének működését).

Magyarország jelenleg lépéseket tesz, hogy a formális képzés meglehetősen szigorú belépési feltételeit (felvételi követelményeit) kiegészítse az iskolán kívül szerzett tudásokat elismerő eljárással. Kérdés, hogy ez ténylegesen azt eredményezi-e, hogy a jelentkezők nagyobb köréből kerülnek ki az olyan jelentkezők, akiknek reális esélyük van az adott végzettség megszerzésére. Némely esetben ez komoly kihívást jelent a formális felvételi követelmények számára, és a képzésszolgáltatókra nehezedik az a teher, hogy eldöntsék, kit tartanak alkalmasnak a képzés sikeres befejezésére, az ehhez szükséges ösztönzők kialakításával. Jelentősen tágabb értelemben vetődik fel a felsőoktatási intézmények esetében, hogy döntsenek a hallgatók felvételéről azok nem-formális és informális módon szerzett tudását értékelve.

Az elismerési eljárást jóval tágabban értelmezve, Magyarországon jelentős előrelépés történt a nem-formális képzést nyújtó képzésszolgáltatók akkreditálásával, és az olyan tanulási formáknak a korábban meglehetősen zárt formális képzés keretébe történő bevonásával, amelyek magukban hordozzák a nem-formális és informális tanulás előnyeit. Mindkét fejlesztési irány fenntarthatóak tűnik, és kétségtelenül továbbmutat a minőség előtérbe helyezésének irányába, illetve beilleszkedik egy szélesedő rendszerbe.

Minden bizonnyal merésznek tűnik ajánlásokat megfogalmazni egy néhány napos látogatásra és bizonyos, korlátozott számú dokumentum áttekintésére alapozva. Ebben a szakértői jelentésben – a megfelelő részeknél – már javaslatot tettünk a további kutatásokra és értékelő elemzésekre, kiemelve más országoknak azokat a tapasztalatait, amelyek hasznosak és tanulságosak lehetnek az eljárások fejlesztése iránt érdeklődő magyar szakemberek számára. Ezeket itt nem kívánva megismételni, az alábbi ajánlásokat fogalmazzuk meg a téma megközelítését illetően:

- Magyarországnak nem kellene úgy tekintenie magára, mint aki „lemaradt”, vagy a többiekénél hátrább van az RNFIL eljárások, azaz a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerése terén. Úgy véljük, hogy azok az okok, amelyek nem váltak meghatározóvá egy adott országban, még igen jól működhetnek számos más országban. Mielőtt komolyan felmerülne valamilyen más országban működőképes megoldás importja, a magyar döntéshozóknak azt mindenképpen az eredeti országban, tényleges működési környezetében és sokoldalúan tanulmányozniuk kellene.
- A jelenlegi magyar helyzetben talán káros is lenne úgy tekinteni az RNFIL eljárásra, mint olyanra, amely szükséges vagy elégséges feltétele az egész életen át tartó tanulás kultúrájának szélesebb körben való elterjesztésének. Noha az egész életen át tartó tanulás eszméje kétségtelenül a nem-formális és informális tanulás min-

den lehetőségének kiaknázását jelenti, és ebben az igen általános értelemben „elismerése” ezeknek a tanulási módoknak, ám a nemzetközi tapasztalatok mindeddig nem igazolták, hogy a tanúsítvánnyal történő elismerés nélkülözhetetlen feltétele lenne a nem-formális és informális tanulás mennyiségi növekedésének.

- A részleges vagy teljes kvalifikációk odaítélése célját szolgáló elismerési eljárások fejlesztése valószínűleg esetenkénti mérlegelés alapján lehet a leginkább eredményes. Az ilyen vizsgálódás során körültekintően szükséges mérlegelni, hogy a korábbiakban említett három feltétel (kereslet a kvalifikációra, igény a tanúsításra, és elegendő tanulási alkalom) mindegyike teljesül-e.
- Ha a kormányzat politikája változik a felsőoktatás expanzióját illetően (és azt gyanítjuk, hogy egy adott ponton ez be fog következni), feltehetően értelme lenne kiszélesíteni az intézmények azon mérlegelési jogát, hogy az elismerési, illetve beszámítási eljárás alkalmazásával vegyenek fel hallgatókat. Addig is érdemes lenne megvizsgálni a felnőttek hozzáférési lehetőségeit az új rendszerű középiskolai érettségi vizsgálóhoz.
- Szintén érdemes lenne vizsgálni a felsőoktatásban a felmentési/mentesítési eljárásokat. Ennek talán az lenne a leginkább alkalmas módja, hogy néhány intézményt speciális eszközökkel ösztönözzön és bátorítani lehetne sajátos fejlesztési kísérletek elindítására, amelyek arra is alkalmasak lennének, hogy a többi intézmény számára megmutassák, mire képes ez az eszköz.
- A nem-formális képzést nyújtó képzésszolgáltatók akkreditálására épülő, a formális tanúsítványok megszerzésének kiszélesítésére irányuló magyar tapasztalatok, és az országos szakmai képesítések felnőttek sajátosságaihoz sikeresen alkalmazkodó formáinak kialakítása a régió egészében szélesebb körű érdeklődésre tarthat számot. A magyar szakembereknek érdemes lenne megfontolniuk ennek a gyakorlatnak a további ösztönzését.
- Az akkreditálási eljárásnak, amely a felnőttképzés egy új alszektorát hozta létre, további tere van a minőség javításában, a minőség folyamatos ellenőrzésével és a minőségi elvárások fokozatos növelésével, továbbá a jó gyakorlatokat folytatókból szerveződő hálózatok kiterjesztésével, valamint a képzők olyan felkészítési programjai révén, amelyeknek az elismerési technikák megismerése is része lehet.
- A magyar szakembereknek érdemes lenne fontolóra venni, bátorítani, és ha csak szerény mértékben is, támogatni – de nem kontroll alatt tartani – a felnőttképzési szolgáltatók körében az OKJ-tól függetlenül, együttműködésben folyó „félleg-formális” tanúsítási eljárás fejlesztését.
- Ugyancsak érdemes fontolóra venni az alternatív tantervekkel kapcsolatos külföldi tapasztalatok vizsgálatát, mivel egy, a jelenlegitől eltérő tantervi megközelítés alkalmazása eredményesebb lehet a hátrányos helyzetű csoportok, vagy a formális tanulástól végleg eltávolodott fiatalok esetében.
- A kiemelkedően jó képzési és emberierőforrás-fejlesztési gyakorlatot folytató munkaadók nemzeti díjjal történő elismerése megéri, hogy rendszerré fejlesszék, mint az egész életen át tartó tanulás munkahelyi ösztönzésének eszközét, ami egyúttal a hivatalos *lifelong learning* politika markánsabb megjelenítését is szolgálja.

2.2. Alapfogalmak és típusok

2007. október 2-án és 3-án került sor Bécsben az OECD RNFIL projekt harmadik ülésére, amelyen a projektben részt vevő országok szakértői, az OECD úgynevezett állandó nemzeti delegáltjai, a vendéglátó osztrák iparkamara, illetve a felnőttképzési szektor képviselői vettek részt. Rajtuk kívül több nemzetközi szervezet (UNESCO, ILO, ETF) szakértői is meghívást kaptak, és bekapcsolódtak a vitába.

A projekt addigi eredményeinek bemutatását és megvitatását szolgáló harmadik munkaértekezlet célja a már lezajlott országlátogatások, és az elkészült országjelentések alapján szerkesztett összefoglalók első verziójának bemutatása és megvitatása volt. A két bemutatott munkaanyag egyike a fogalmak és koncepciók áttekintésére tett kísérletet, a másik a már működő nemzeti eljárásokat igyekezett típusokba rendezni. A résztvevők az átfogó anyagok feletti vitában jelezték, hogy bár rendkívül hasznosnak és alaposnak tartják mindkettőt, számos ponton nem értenek egyet a leírtakkal, és jóval gyakorlatiasabb, kevésbé tudományos, a potenciális felhasználók igényeit jobban tükröző megközelítéseket tartanak szükségesnek. A jelenlévők többsége hiányolta a szakpolitikai döntéshozók számára felvázolandó lehetőségeket, a pragmatikus megközelítést, és ennek hiányában a kelletténél nagyobbak ítélte a tudományos típusalkotás, fogalomtisztázás és a történeti szempont súlyát.

A rendezvényen tizenhat prezentáció hangzott el és került vitára. Az osztrák vendéglátók több prezentációban is bemutatták saját gyakorlatukat.

Tekintettel a projekt keretében megfogalmazott szabályokra, miszerint a munkadokumentumok nem publikálhatók, nem közöljük az eredeti szöveget, csak tartalmi összefoglalásukra teszünk kísérletet.

2.2.1. Az alapfogalmak és azok háttere

A téma szakirodalmában hosszú évek óta egymással versengő meghatározások és értelmezések azonosíthatók. Ami az előtörténetet illeti, a Világbank már az 1970-es években különbséget tett a nem-formális és az informális tanulás között, és elsősorban olyan lehetőségként tekintett ezekre, amelyek képesek a rugalmatlan iskolarendszerekből adódó problémák ellensúlyozására. P. Coombs az iskola, mint képzési forma válságától nem függetlenül, ugyancsak már a hetvenes évek első felében elhatárolta egymástól a döntően az iskolai oktatással azonosított formális oktatást, az egész életen át tartó informális képzést, amelyben a barátok, szomszédok és egyéb szereplők játszanak szerepet, és a nem-formális képzést, amely szervezett formában, de az iskolán kívül történik, világosan megfogalmazott a célja, és azonosítható a résztvevők köre.

Az oktatási és képzési tevékenységek statisztikai célú osztályozására létrejött ISCED97 rendszerben a megfelelő életkori csoportok (a 20-25 évesek) iskolai képzését azonosították a formális képzéssel, az informális kategórián belül azonban már nem képzés (*education*), hanem a tanulás (*learning*) fogalmát használják. Az Európai Bizottság 2000-ben közreadott definíálási kísérletét, amelyben jelentős átfedés jellemzi az egyes kategóriák azonosítását, már korábban említettük. Ez a definíció a nem-formális tanulás definíálása céljából a tanúsítvány hiányát tartja az egyik meghatározó jellemzőnek.

Egy másik, a CEDEFOP (az Európai Unió szakképzési ügynöksége) által javasolt megfogalmazás szerint a nem-formális képzés esetében a tervezett és szándékos tevé-

kenységekhez kapcsolódó tanulás esetében hiányzik a tanulási célkitűzés, az informális tanulás pedig nem tervezett és nem szándékos. Ennek részbeni módosítása a három évvel későbbi verzió, amely szerint a formális képzéshez sorolandó az iskolai oktatás, a képzőközpontokban és a munkahelyen szerveződő képzés, a nem-formális kategóriába a szándékos, de egyértelműen megfogalmazott tanulási cél nélküli tevékenységek sorolhatók, míg az informális kategóriába tartozik minden olyan, nem szervezett, nem strukturált, és nem szándékolt tanulás, amely a napi munkavégzés, a családi élet és a szabadidős tevékenységek keretei között történik.

Az OECD 2007-ben megjelent, *„Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning”* (Képesítési rendszerek: átjárók az egész életen át tartó tanuláshoz) című anyaga a formális képzéshez sorolja a képzőintézményekben, felnőttképzési központokban vagy a munkahelyen szervezett képzéseket. Ezzel szemben a nem-formális kategóriába tartozónak minősíti a tervszerű, szándékolt, de végzettséget nem adó tanulást, és ugyancsak nem szándékoltnak, nem szervezettnek és nem strukturáltnak nevezi a hétköznapi keretek között (munka, család, szabadidő) folyó tanulást.

A felsorolt fogalom meghatározási kísérletek jellemzően gyenge pontja a nem-formális tanulás meghatározása. A bővebb, szöveges definíciók gyakran tartalmaznak olyan kitételeket, mint a „többnyire”, „nem mindig”, azaz a meghatározások korántsem „hézagmentesek”.

A három alapvető osztályozási kritérium a szervezettség, a tanulási cél megléte, illetve a tevékenység szándékoltága. Ezt a hármat olykor kiegészíti a képzési idő dimenziója, amennyiben a formalizáltabb képzések egyben hosszabb idejű vagy rendszeres tevékenységet jelölnek, míg az informális tanulás többnyire a mozzanatossággal és a rendszerszerűség hiányával is jellemezhető. Többnyire ugyancsak hangsúlyos dimenziója a meghatározásoknak, hogy az adott tanulási forma vezet-e valamilyen tanúsítvány megszerzéséhez. Szerzőnként változó azonban, hogy ez utóbbi elemeket milyen mértékig tartják relevánsnak. A munkaanyag szerzője az osztályozási kritériumok számának csökkentését javasolja, vagyis az időtényezőnek, a tanúsítvány meglétének és a tanulás helyszínének kivonását a meghatározásból. Emellett azt ajánlja, hogy mindössze két kritériumra kellene leegyszerűsíteni a definíciót. Két elemet emel ki, egyfelől hogy a tanulási tevékenységek tanulási szándékkal folynak, vagy a tanulás csak egyfajta másodlagos eredménye, mintegy „mellékhatása” a tevékenységnek, másfelől hogy az adott tevékenységgel kapcsolatosan a tanulási célkitűzés jelen van-e. Az ezeknek a kritériumoknak az alkalmazásával létrejövő osztályozás négy kategóriát eredményez, így a korábbiak (formális, nem-formális, informális) mellett megjelenik a félig-formális tanulás – amely azt az esetet jelöli, amikor a tanulást eredményező tevékenység tervezett, de a tanulás, mint következmény nem szándékolt. Ez olyan esetekben fordul elő, amikor valamilyen tervszerűen kialakított tanulási helyzetben a résztvevők az eredeti céloktól eltérő tartalmakat tanulnak meg.

E szerint a megközelítés szerint tehát az ember folyamatosan és minden helyzetben tanul, ám elkülöníthetők azok az esetek, amikor a tudatos tanulási célkitűzés jelen van, illetve nincs jelen, továbbá a résztvevők tudatában vannak annak, hogy tanulnak valamit, vagy nincsenek tudatában a tanulásnak. A munkahelyen folyó képzés formális, amennyiben tanulási céllal szerveződött, és a résztvevők ennek a tanulási célnak az ismeretében, szándékosan vesznek részt benne. A szerző szerint nem-formális képzésnek minősül, ha olyan munkatevékenység vagy szabadidős tevékenység során, amely nem

rendelkezik tanulási célkitűzéssel, a résztvevők mégis tudatosan valamit tanulnak a tevékenység eredményeképpen. Informális tanulásnak – e szerint a meghatározás szerint – az a folyamat nevezhető, amelyben a tevékenységhez nem tartozik tanulási célkitűzés és a résztvevők sincsenek tudatában, hogy az adott pillanatban tanulnak.

A fenti négy elemből álló kategorizálás „előnye” a korábbiakhoz képest, hogy az egyes kategóriák között nincsenek átfedések. Ugyanakkor vitatható, hogy milyen alapon és ki dönti el, hogy az adott tevékenység teljes mértékben a „tervezett tanulási tevékenység” kategóriájába sorolható-e. Technikai értelemben azt is meglehetősen nehéz azonosítani, hogy a tanulási szándék jelen van-e. A fenti javaslatot a vita során a hozzászólók mind-egyike elutasította, nem tartva szerencsésnek a kategóriák számának további növelését, (ráadásul úgy, hogy ez a növekedés az osztályozási dimenziók csökkenése mellett jönné létre). Azt sem látták biztosítottnak, hogy a korábbiaknál nagyobb mértékű konszenzust élvezne egy ilyen, a korábbiaktól alapjaiban eltérő megközelítés.

A téma szakirodalmában eddig a pontig a formális és az informális tanulás meghatározását illetően többnyire konszenzus alakult ki, a problémát leginkább a nem-formális és informális tanulás egymástól való szétválasztása okozza. A vitában elhangzott felvetések között az is szerepelt, hogy praktikus megfontolásból a továbbiakban az összes kategória felsorolása helyett célszerű csupán formális és nem-formális tanulási helyzetekről beszélni.

Ugyanakkor fontosnak tűnik felvetni azt a szempontot, hogy az elismerési rendszerek bevezetésének nem feltétele a tanulási módok pontos és hézagmentes definiálása, hiszen az elismerésnek éppen az a lényege, hogy nem tesz különbséget az egyes tudásszerzési módok között, és alapvetően a tanulás eredményére koncentrál. Tehát az elismerési eljárás szempontjából tulajdonképpen nem kulcskérdés a definíciós problémák végleges rendezése.

A meghatározások folyamatos változása egyébként nem csak a képzési, illetve tanulási formákat érintette, az elismerési eljárás értelmezésének kiterjedtsége is változott. Az élethosszig tartó tanuláshoz kapcsolódó, részben az OECD által kezdeményezett szakmai viták következtében a közelmúltban megkülönböztették a nem-formális és informális tanulás eredményének elismerésére szolgáló eljárást (amit országonként sokszor eltérő nevekkkel illettek: PLA, PLAR, RPL⁶), miközben a formális keretek között folytatott tanulás eredményének elismerését többnyire kredit-transzfernek nevezték. Ma már egyre inkább az a jellemző, hogy a tanulási kimenetek egységes értelmezésének jegyében az eljárás lényegének értékeli, hogy a tanulás formáitól elvonatkoztatva, annak kimeneti eredményét értékeli, és éppen ez a szemlélet teszi egyenrangúvá a különbözőféle tanulási tevékenységeket. Magának az eljárásnak az átfogó jelölésére egyébként Európában egyre gyakrabban használják a validálás (*validation*) kifejezést.

Az idézett 42 oldalas munkaanyag teljes terjedelmében a fogalmak sokféleségével foglalkozik, külön terjedelmes fejezetben mutatja be, hogy az egyes országok milyen kifejezéseket alkalmaznak a tanulási formák és az elismerési eljárás egyes szakaszainak megnevezésére, ráadásul részletesen kitér a fogalmak történeti változására. Már a fejezetcímek is azt jelzik (pl. „Elmosódó határok és átfedések”), hogy a fogalmak sokfélesé-

⁶ A Prior Learning Assessment (az előzetes tanulás értékelése) Prior Learning Assessment and Recognition (az előzetes tanulás értékelése és elismerése), illetve a Recognition of Prior Learning (az előzetes tanulás elismerése) angol nyelvű kifejezések rövidítésével.

ge egyelőre nagyon megnehezíti az eligazodást. Ugyanakkor az anyag azt is világosan jelzi, hogy az eltérő fogalomhasználat mögött eltérő megközelítések állnak, amelyeket nem lehet a „fogalmi rendcsinálás” eszközével közös nevezőre hozni. Ezért amellet érvel, hogy az eltérő megnevezések tartalmának és az eltérés okának megértése közelebb vihet ahhoz, hogy a nemzetközi porondon folyó szakmai vitákban a résztvevők megértsék egymás álláspontját, és persze hosszú viták árán is szükség van a leginkább közkeletű kifejezések használatára.

2.2.2. Típusalkotási kísérletek

Egy másik lehetséges megközelítés az országok, illetve az országokban létező elismerési gyakorlat típusokba sorolása. A vitára szánt írás a projektben részt vevő országok önbesorolására alapozva összegezte, hogy mely országokban működik teljesen tekinthető elismerési rendszer, és melyekben nem.

Arra az állításra, hogy az adott országban rendszerszerűen működik az elismerési eljárás, csupán Ausztrália, Dánia, Kanada és Norvégia adott igenlő választ.

Alig nagyobb a száma azoknak az országoknak, ahol a felmérés keretében választ adó szakértő úgy vélte, hogy a rendszerszerű működésre vonatkozó állítás csak részben igaz, ilyen volt a (flamand nyelvű) Belgium, Dél-Afrika, az Egyesült Királyság, Hollandia, Írország és Mexikó.

Azok az országok, ahol a válasz az volt, hogy az elismerési eljárás alkalmazásával kapcsolatban csak korlátozott gyakorlatról lehet beszélni, a következők voltak: Ausztria, Csehország, Izland, Korea, Málta, Németország, Magyarország, Olaszország, Spanyolország, Szlovénia.

Végül a következő országok nyilatkoztak úgy, hogy a felmérés idején még nem rendelkeztek tapasztalatokkal az elismerést illetően: Chile és Görögország.

Emellett Svájc, ahol régóta működő sajátos megoldások alakultak ki a formális képzésen kívül szerzett tudás mérésére és értékelésére, nem vett részt a felmérésben, illetve nem kívánta saját gyakorlatát ebben a keretben értelmezni. Bár az így kapott összkép alkalmas az elsődleges tájékozódásra, az anyag szerzője is utal arra, hogy az alkalmazott besorolások további finomítására lenne szükség.

Azt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a rendszerfejlesztési stádiumok szerinti tipizálás olyan jellemzőt állít középpontba, amely folyamatosan változik. Ráadásul a mezőny sem teljes, hiszen a besorolás csak az RNFIL projektben részt vevő országokat érinti, és nem szerepelnek benne olyan országok, mint például az európai mezőnyben régi tapasztalatokkal rendelkező Franciaország és Finnország, vagy a maga sajátos nemzeti céljaihoz szorosan kapcsolódó rendszert működtető Portugália.

Az egyes országok típusokba sorolásához a kiindulópontot az adhatja, ha sikerül az országokat egyértelműen csoportosítani az alábbi szempontok szerint.

Lényeges eltérést mutat, hogy az országok szakképzési rendszerében jelen van-e az iskolai és a gyakorlati képzés kombinálása, azaz a rendszer duális jellegű vagy sem. Ez azért is lényeges, mert a gyakorlati tapasztalatoknak a képzésbe történő beemelése bizonyos értelemben maga is a tapasztalati tanulás elismerésének egyik módja.

Az, hogy az adott ország rendelkezik-e nemzeti kvalifikációs keretrendszerrel azért lényeges, mert a végzettségek egységes nemzeti rendszerre építése megkönnyítheti a szektorok közötti átjárásokat, és az egyes kvalifikációk szabványosított leírása is

az elismerési eljárás alkalmazását támogatja. Bár a nemzeti képesítési keretrendszer léte önmagában se nem szükséges, se nem elégséges feltétele annak, hogy a formális képzésen kívül megszerzett tudások elismerését szolgáló rendszerek jól működjenek. Az olyan keretrendszerek, amelyek a tanulási kimenetek (*learning outcomes*) megközelítését érvényesítik, kedvező feltételeket teremtenek ahhoz, hogy a tanulás módjától függetlenül a tudás elismerését.

Az elismerési eljárás alkalmazásának környezeti feltételeit ugyancsak erőteljesen meghatározza,

- hogy az adott országban működik-e formális, azaz iskolai keretek között szervezett szakképzés, amely azt is mutatja, hogy az egyes korosztályok olyan képzésben vesznek-e részt, amely egy-egy meghatározott foglalkozásra történő felkészüléshez kapcsolódik;
- hogy a kvalifikációs követelmények megfogalmazása milyen mértékben centralizált (azaz pl. egységes a több tartományból álló nemzetek esetében, illetve van-e olyan hatóság, amely kézben tartja a kvalifikációk tartalmának frissítését);
- hogy a munkapiac egyes szektoraira történő belépéshez szükség van-e a szakképzettség tanúsítására;
- hogy működik-e a képzésben kreditrendszer olyan értelemben, hogy a részegységekből felépülő kvalifikációk egyes elemei kombinálhatók-e más kvalifikációk egyes elemeivel;
- hogy általában kialakult-e a tanúsítványoknak és igazoló iratoknak olyan rendszere, amely szabályozza a munkapiacra vagy a felsőbb szintű képzésbe történő belépést, vagy a további szakmai és tanulási életutat. Az RNFIL projekt szakmai szervezői szerint a részt vevő országok igen nagy hányadában jellemző a „bizonyítványok uralma” (vagyis az angol kifejezés alapján magas fokúnak nevezhető a „credentialism”), azaz a formális képzésben megszerzhető végzettségeket értékelik elsősorban, és számos országban ezt tekintik az értékelési eljárás elterjedését illető egyik jelentős akadálnak.

Természetesen a típusokba sorolásnak másfajta megközelítései is ismertek. Ezek közül háromra utalunk, már csak azért is, mert ezekre az RNFIL projekt keretében készült elemzések – mint előzményekre – többször hivatkoznak.

Az ezredfordulón került kiadásra az első áttekintés az elismerési rendszerek jellemzőiről (Bjornavold, 2000). Az akkori besorolás kiemelt szempontja volt, hogy az országok milyen mértékig elkötelezettek az eljárás alkalmazását, és rendszereik fejlesztését illetően. Az ottani besorolásban Magyarország az elkötelezett, de a fejlesztésnek még csak a legelső stádiumában járó ország minősítést kapta.

Egy másik átfogó megközelítés abból a szempontból kísérelt meg típusokat felállítani, hogy az egyes országok milyen tanulási kultúrához tartoznak (Duvekot, 2005).

Némileg más szempontokat alkalmazott egy, a témában rendezett konferencián a lille-i egyetem professzora (Feutrie, 2007). Álláspontja szerint ma már nem is kérdés, hogy az emberek folyamatosan tanulnak, ezért nem a tanulási folyamatot kell vizsgálni, hanem azt, hogy milyen módon lehetséges a mérése, és hogyan hasznosul a tanulás eredménye. Több európai adatfelvétel eredményeire támaszkodva olyan csoportosítást mutatott be, amelynek kiemelt szempontja, hogy az egyes országok milyen sebességgel építik a tanulás eredményét mérő rendszereket.

Az UNESCO is kísérletet tett egy feltáró tanulmány, sok országra kitekintő állapot-felvétel elkészítésére. A saját nemzeti irodáik részére 190 országban küldtek ki kérdőívet, és a 36 országból érkezett válaszokat összegezték (Madhu Singh, 2005). A tanulmány erénye, hogy a szokásosnál jóval nagyobb a vizsgált országok köre, többek között az ún. harmadik világhoz tartozó fejlődő országok gyakorlatából is felvillant adatokat, ugyanakkor a leírások olyan tömörek, és a kontextus olyan mértékig hiányzik a rész-adatok megértéséhez, hogy nem jelent információ-többletet, különösen egy Európára összpontosító elemzés számára.

2.2.3. Az intézményesültség módjai

Egy másik, szintén az októberi munkaértekezleten bemutatott elemzés az elismerési eljárás intézményesülésének különféle dimenzióit kísérte meg körbejárni analitikus módon, és kísérletet tett a projektben részt vevő országok csoportosítására. Egyelőre elsősorban a megfogalmazott dimenziók és a megközelítés szempontjai érdemelnek figyelmet, az egyes országok besorolása ideiglenes, és még jelenleg is vita vagy egyeztetés tárgya.

Az országok gyakorlatának leíró megközelítésében lényeges szempont, hogy az elismerési eljárást szabályozza-e speciálisan erre a területre vonatkozó nemzeti szintű jogszabály (vagy jogszabályok, keretjelleggel). Az első vázlatos besorolási kísérletben ilyenként azonosították a következő országokat: Dánia, Dél-Afrika, Hollandia, Írország, Mexikó. Két olyan országot jelöltek meg, ahol írott formában rendelkezésre áll egy „nemzeti alapelvek és útmutató” típusú dokumentum, ilyen Írország és Skócia.

Nagyobb a száma azoknak az országoknak, ahol a jogszabályok csak egyes szektorokat vagy speciális területet, vagy csak egyes régiókat érintenek. Az egész életen át tartó tanulást érintő jogszabály ad keretet az elismerési eljárásnak Ausztráliában, Belgiumban, Csehországban, Dániában, Görögországban, Koreában és Hollandiában.

A szakképzés szabályozása, illetve foglalkoztatási jogszabály ad keretet az elismerési eljárással kapcsolatos keretszabályozásnak Ausztriában, Belgiumban, Görögországban, Spanyolországban, Nagy-Britanniában, Norvégiában, Szlovéniában és Dél-Afrikában.

A felnőttképzés jogi szabályozása tartalmaz az elismerésre vonatkozó rendelkezést Belgium, Dánia, Magyarország, Norvégia és Szlovénia esetében. Belgiumban emellett a pályatanácsadásra vonatkozó szabályozásnak is része az elismerési eljárás jogi kereteinek kijelölése. A fentiekén túl még néhány kombinációt felsorol az anyag, a lényege azonban az, hogy alapvetően három típusa van az országoknak, az egyikben speciális jogszabály rendezi a kérdést, a többiben különféle részterületek kombinációja jellemző, és van, ahol alapvetően nem kapcsolódik jogszabályhoz az elismerési gyakorlat.

Az elismerési eljárásban a kormányzatok szerepét jellemzi a következő csoportosítás, amely az UNESCO egy korábbi elemzésére hivatkozik. Eszerint az úgynevezett megosztott felelősség modellje, azaz a kormányzat és az egyéb szereplők közötti kiegyensúlyozott szerepvállalás jellemzi az ausztrál, osztrák, belga, chilei, cseh, dán, mexikói, ír, holland és angol elismerési gyakorlatot. A kormányzat domináns szerepet játszik az elismerési eljárás kezdeményezésében, fejlesztésében, illetve működésében Spanyolországban, Skóciában, Görögországban, Koreában, Norvégiában és Szlovéniában, vala-

mint Magyarországon. Végül a gazdasági szereplők dominanciájával jellemezhető az ausztrál és a chilei modell.

Ami az elismerési eljárás finanszírozását illeti, hatféle szereplőt jelöl meg az elemzés. A kormányzat is részt vesz az eljárás finanszírozásában (Ausztrália, Ausztria, Belgium, Chile, Csehország, Dánia, Spanyolország, Nagy-Britannia, Görögország, Írország, Korea, Mexikó, Hollandia, Norvégia, Dél-Afrika, Szlovénia), az eljárásban érintett oktatási és képző intézmények maguk fedezik a költségek egy részét vagy az egészet (Ausztria, Írország, Korea, Hollandia, Norvégia, Dél-Afrika). A szociális partnerek (munkaadói, munkavállalói képviselők, szakmai szövetségek) fedezik az eljárás költségeit, illetve részt vállalnak a fejlesztésében (Belgium, Dánia, Hollandia, Norvégia). Több országban a munkaadók is megjelennek költségviselőként (Ausztria, Írország, Korea, Hollandia, Norvégia, Dél-Afrika). Másutt maguk az eljárásban részt vevő egyének fizetik a költségek egy részét vagy egészét (Belgium, Chile, Dánia, Görögország, Korea, Mexikó, Hollandia). A költségviselők között megjelennek egyes nemzetközi projektek mögött álló szervezetek, mint az Európai Szociális Alap vagy a Világbank, amely pl. PHARE Leonardo vagy Equal projektek keretében finanszírozza az eljárás fejlesztésének vagy működésének költségeit (az érintett országok: Belgium Csehország, Görögország, Írország, Mexikó, Hollandia, Szlovénia).

A költségek megosztásának megoldásai is igen sokfélék. Bizonyos csoportokat teljes mértékben mentesítenek az eljárással kapcsolatos költségek alól Belgiumban, Dániában, Hollandiában, Norvégiában, Szlovéniában és Dél-Afrikában. Változó mértékűek a költségek az egyes régiókban, illetve tartományokban Ausztráliában és Spanyolországban. Eltér a hozzájárulási kötelezettség az érintettek munkapiaci státusa vagy az adott képzési szint szerint Ausztriában, Belgiumban, Dániában, Norvégiában és Nagy-Britanniában. De vannak olyan országok is, ahol az értékelés tárgyát képező szakterület vagy az értékelés módszerei szerint különbözik a hozzájárulási díj, illetve a tényleges költségek.

További szempontként merült fel az országok gyakorlatának csoportosításában, hogy milyen célokra alkalmazzák az elismerési eljárást.

*Milyen célokra alkalmazzák az elismerési eljárást a részt vevő országokban
(Első kísérlet a csoportosításra – Munkaanyag)*

	Belépés vagy visszalépés egy képzési programba	Kreditpontok vagy felmentés egy kvalifikációhoz vezető képzés vagy vizsga részei alól		Teljes kvalifikáció megszerezhető az elismerési eljárásban	
		Szakkép- zésben	Általános képzésben	Szakkép- zésben	Általános képzésben
Ausztrália	x	x	x	x	
Ausztria	x	x		x	
Belgium		x	x		
Csehország		x	x	x	x
Chile		x			
Dánia	x	x	x		
Dél-Afrika	x	x	x	x	x
Görögország		x			
Hollandia	x	x	x		
Írország	x	x	x	x	x
Kanada					
Korea	x	x	x		
Málta					
Mexikó	x	x	x		
Nagy- Britannia	x	x	x	x	x
Németország					
Norvégia	x	x	x		
Olaszország					
Spanyol- ország	x	x	x		
Svájc					
Szlovénia		x			

Egyelőre igen nagy különbségeket mutat az egyes országok gyakorlata abban a tekintetben, hogy az elismerési eljárásához kapcsolódik-e minőségbiztosítási mechanizmus. Van, ahol a formális képzésben érvényes minőségbiztosítási eljárást alkalmazzák az RNFIL-re

is. Ilyen Ausztrália, Ausztria, Chile, Csehország, Dánia, Anglia, Görögország, Írország, Norvégia és Szlovénia. Hasonlóan járnak el, de speciális kiegészítő mechanizmusok is működnek Belgiumban és Mexikóban. Hollandia esetében magára az elismerési eljárásra dolgoztak ki minőségbiztosítási rendszert (amely azonban nem jogszabályokon, hanem egy, a résztvevők között létrehozott részletes megállapodáson alapszik). Más országokban a nemzeti képesítési keretrendszer tartalmazza az eljárásra vonatkozó minőségbiztosítási elemeket, vagy az elismerési eljárásba „ágyazódnak be” az ilyen megoldások. Koreában nem kapcsolódik az elismerési rendszerhez minőségbiztosítás.

Ami az értékelési eljárásban alkalmazott módszereket illeti, a kép olyan színes, hogy egyelőre nem készült meggyőző besorolás, hiszen a különféle megközelítéseket (interjú, portfóliókészítés, megfigyelés, önértékelés, szóbeli és írásos vizsgatesztek, projektértékelés stb.) szinte minden országban egymással kombinálva alkalmazzák. Még abban sem egyértelmű az eddig készült csoportosítási kísérlet, hogy mely országok alkalmaznak elsősorban ún. szummatív eszközöket (amikor az értékelés célja elsődlegesen a végzettség megszerzése) vagy formatív megközelítést (amikor az eljárás célja, hogy az egyén meglévő tudáskészletének feltárásával, a további tanulási út támogatását helyezték előtérbe).

3. Nemzeti megoldások

Az alábbiakban néhány ország elismerési gyakorlatának rövid jellemzésére teszünk kísérletet. Az országok kiválasztását részben az indokolta, hogy magyar nézőpontból releváns tapasztalatokat keressünk. A választásban azonban a rendelkezésre álló, már elkészült országjelentések korlátozott száma is szerepet játszott. Természetesen az egyenként igen terjedelmes, átlagosan 100-120 oldal terjedelmű leírásokból csak a lényegesnek ítélt mozzanatok kiemelésére van mód. A további tájékozódáshoz az egyes országok elismerési gyakorlatáról ma már több forrás is rendelkezésre áll. Ezeket a forrásokat az első kötetben részletesen is bemutatottuk.

3.1. Működő rendszerek

Bár mára már magától értetődő az a felismerés, hogy működő rendszerek egészének vagy elemeinek áttemelése eltérő kontextusba nemcsak nem lehetséges, de nem is kívánatos, mégis kínál tanulságokat a működő gyakorlat megismerése. Magyar nézőpontból persze elsősorban azok a tapasztalatok értékesek, amelyek egy csak részelemeiben, szigetszerű megoldásokkal működő elismerési gyakorlat továbbépítésének példáját kínálják. Röviden mégis áttekinthetünk azokat az országokat is, amelyek saját elismerési gyakorlatukat működő rendszerként jellemezték. Az elismerési eljárás alkalmazása természetesen szorosan összekapcsolódik a tanulásról alkotott elképzelésekkel és nemzeti hagyományokkal, azokhoz illeszkedik, vagy éppenséggel azoknak az átalakítását veszi célba. Minden bizonnyal nem véletlen, hogy a skandináv országokban, alapvetően a felnőttképzés és az egész életen át tartó tanulás hagyományaiiba szervesen illeszkedik az iskolázáson kívül szerveződő tanulás és annak széles körű társadalmi elismerése, amely megalapozza az elismerési eljárás alkalmazását is. Az észak-európai országok szakmai hálózatot is létrehozta a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerésének szakmai elemzésére, a megoldásokkal kapcsolatos tapasztalatok megosztására.⁷

Ha a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerésének történeti előzményeit keresnénk, a kanadai tapasztalatok, az ottani intézmények megismerése tenné teljessé a képet. Sajnálatos módon azonban a jelen kiadvány összeállításáig a projekt keretében nem készült el a kanadai országjelentés, ezért itt nincs mód a részletes ismertetésre. Ennek hiányában egyelőre az interneten való tájékozódás áll rendelkezésre, elsősorban az előzetes tudás értékelésére létrejött szakmai szövetség oldalain (Canadian Association for Prior Learning Assessment)⁸, ahol alapos történeti visszatekintés olvasható az eljárás meghonosodásának 1980-ig visszavezethető kezdeteitől máig. Jellemző és ugyanakkor sok más ország figyelmére méltó az a gyakorlatias megközelítés és közérthető fogalmazás, amellyel Kanadában a különféle internetes tájékoztatók a laikusok számára is átláthatóvá teszik az eljárás célját és mechanizmusát.

⁷ Thematic network: assessment and recognition of informal and non-formal competences acquired as part of the adult liberal education, vocational education and the work life. <http://www.nordplusonline.org>

⁸ www.capla.ca

3.1.1. Norvégia

Valamennyi ország törekszik arra, hogy a maga aktuális, sajátosan nemzeti feladatainak megoldásával összekapcsolja a nem formális tanulás eredményének elismerését. Norvégia a demográfiai változásokkal (azaz az előregedő társadalom kérdésével), a munkapiac rugalmassá tételével és a képzési programok hozzáférhetőségének javításával köti össze az elismerési eljárás alkalmazását. A norvég országtanulmány kiemeli azt is, hogy a felsőoktatásban úgy zajlott le a tapasztalati tanulás elismerésének bevezetése, hogy szemben a nemzetközi ajánlásokkal, nem történt meg a modulrendszerű képzésre való teljes átállás. Ugyancsak sok ország érvelésétől eltérően, a norvég jóléti államban a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerését nem tartják szükséges eszköznek a munkapiacon jelentkező szaktudáshiány csökkentésére, ahogy a gazdaság élénkítéséhez sem. A norvég értékelési rendszer létrehozásában igen jelentős szerepet játszott az a törekvés, hogy a jelentős és egyre növekvő számú bevándorló népesség másutt szerzett képzettségét elismerjék, és ezzel javítsák munkapiaci integrációjukat. Ugyancsak a kiemelt nemzeti célok között fogalmazódott meg, hogy a felső-, középfokú, azaz a hazai fogalmak szerint érettségit adó középfokú végzettséggel nem rendelkezők visszatérjenek a képzésbe, és megszerezzék ezt a fokozatot. (2003-ig a négy és fél milliós lakosságú országban 40 000 ember kívánt élni ezzel a lehetőséggel.) Ez utóbbi területen a középfokú képzés curriculumuma volt a referencia a meglévő tudás értékelésekor.

A norvég elismerési rendszer sajátossága, hogy az elismerési eljárás közvetlenül kapcsolódik az adott képzési szint tantervéhez. A képzésben megjelenő új szakismeretek és kompetenciák meg kell hogy jelenjenek az elismerési eljárásban is. Tipikusnak tekinthető, hogy az elismerést szervezett formában történő további tanulás követi.

A különféle tanulási módok egyenrangú kezelése viszonylag hosszú múltra tekinthet vissza, mivel már az 1952-ben életbe lépett szakképzési törvény lehetővé tette, hogy a kézműves szakmákban vizsgát tegyen valaki, ha úgy ítélte meg, hogy addigi munkatapasztalatai elégséges alapot jelentenek a sikeres vizsgához. Az 1976-os felnőttképzési törvény is arra törekedett, hogy az egyének minden kompetenciáját dokumentálja, noha az eszközök megteremtése hosszú ideig nem történt meg. Ennek utólagos megvalósítását is szolgálta az 1999-től megindult átfogó program, a „*Realkompetanse*”. Végül a társadalmi partnerek és a parlament több kezdeményezésének nyomán a kilencvenes évek végén alakították ki és vezették be a gyakorlatban az elismerési eljárást, amelynek az volt a fő célja, hogy legitimálja a megszerzett tényleges szaktudást, akár az iskolában, akár a munkahelyen jutott hozzá az egyén.

Norvégiában a nem formális keretek között szerzett tudás elismerése a „kompetenciareform”-nak nevezett átfogó kormányzati kezdeményezés részét alkotja. Az 1999-ben kormányzati szinten kezdeményezett *Realkompetanse Project* fontos eszköze volt annak, hogy a formális képzésben előírt vizsgák nélkül is dokumentálni lehessen a felnőttek tanulását és annak eredményét. A reform kulcseleme volt annak a törvénybe foglalt egyéni jognak a megfogalmazása, amely biztosítja a részvételt az alsó és középfokú oktatásban, és kötelezi a képzésszolgáltatókat a felnőttek igényeihez alkalmazkodó képzési programok kialakítására. Ugyancsak jogszabály bevezetésével biztosították, hogy az egyén továbbtanulása esetén a munkaadó köteles tanulmányi szabadságot adni. (E jog érvényesítésének azonban feltétele a minimum hároméves munkaviszony.) Állami felnőttképzési ösztöndíjakat hoztak létre annak érdekében, hogy ösztönözzék a

munka melletti tanulást, növeljék az esélyegyenlőséget, és csökkentsék azok számát, akik keresőtevékenységüket nem tudnák összehangolni a tanulással. Az elismerési rendszernek fel kellett készülnie arra is, hogy olyanok tudását is értékelje, akik korábban semmiféle formális képzettséget nem szereztek. A reform egyik fontos törekvése volt továbbá annak elfogadtatása, hogy a munkahely a tanulás egyik kiemelt jelentőségű helyszíne.

A *realkompetanse* kifejezés valamennyi tanulási formára, illetve annak eredményére utal, legyen az az oktatási rendszer, a fizetett vagy az önkéntes munka, a háztartásban vagy a civil szervezetekben végzett tevékenység. A cél egy olyan rendszer létrehozása volt, amely egyaránt élvezzi a munkahelyek és a képzési rendszer támogatását, és mindkettőbe harmonikusan illeszkedik. A társadalmi partnerek, az oktatási rendszer szereplői, az önkéntes szervezetek, a felnőttképzési és távoktatási intézmények valamennyien részt vállaltak az új rendszer megtervezésében, kipróbálásában, és az eredmények értékelésében. A kipróbálás méretére jellemző, hogy 2001 végéig 24 000 ember vett részt az 50 helyi, ill. részprojektekben, 150 állami és magánvállalat 6000 dolgozója, 13 helyi és regionális szervezet 500 aktivistája, a közoktatási rendszer középfokú képzéséért felelős valamennyi megyei tanács, 17 000 ember tudásának felmérésére került sor, és 15 000 fő kapott valamilyen értékelő dokumentumot. Az értékelésben részt vevők igen jelentős hányada az egészségügyi és szociális szektorból érkezett. A program elindítását követően, 2001-ben 2600 hallgató jutott be a felsőoktatásba nem formális úton szerzett ismereteinek dokumentálása révén. (A törvény a 25 év felettiek számára biztosította ezt a jogot).

A projekt megvalósításának fő felelőse a norvég oktatási tárca, több érintett minisztérium aktív együttműködésével. Lényegében minden érintett szereplő (munkaadók, munkavállalók és a civil szerveződések képviselői) bekapcsolódott a munkába, és a projekt szervezeti struktúrája biztosította, hogy a különféle kommunikációs csatornákon és fórumokon (projektbizottság, titkárság, lokális és országos hálózatok, szakmai konferenciák) folyamatossá váljon a résztvevők közötti párbeszéd.

A tudás értékelésére vonatkozó törvény megalkotása nem elszigetelt lépés volt, hanem szervesen kapcsolódott a korábbi oktatási törvényben meghatározott jogokhoz, illetve éppen a *Realkompetanse Project* első szakaszában gyűjtött tapasztalatok alapján kívánták módosítani, kiigazítani a kapcsolódó jogszabályokat. A norvég oktatáspolitikának az egész életen át tartó tanulás, a felnőttek képzésének kiterjedt támogatása fontos alapelve, amely ráadásul nem új elem, hanem igen régi hagyományokra támaszkodhat.

A középfokú képzést (tehát az érettségi megszerzését) illetően a regionális hatóságok döntenek arról, milyen módon szervezik meg a nem-formális úton szerzett tudás értékelését és elismerését. A legtöbb hatóság a megvalósítás eszközeként egy helyi „központot” hoz létre. A felnőttek a központokban dolgozó szakemberektől kaphatnak információt és tanácsadást az eljárással kapcsolatosan. Az alkalmazott módszereket illetően a paletta igen színes. A szakemberek és a felnőttek közötti dialógus különösen a folyamat elején jellemző, de az általános alapelvek tartalmazzák azt is, hogy a szakmai hozzáértés értékelésekor a felnőttre esetleg jellemző nyelvi nehézségektől függetlenül kell értékelni a teljesítményt. Ezeket a módszereket együtt alkalmazzák a portfóliókészítéssel, amely önértékelést, tesztírást és gyakorlati szakmai munka folyamatának vagy eredményének értékelését is magában foglalhatja. Az igazi nehézséget az jelenti, hogy az ún. rejtett

tudást vagy a nem dokumentálható ismereteket, hozzáértést ezekkel a módszerekkel együttesen is igen nehéz feltárni.

A létrehozott, illetve a mindmáig fejlesztés alatt álló rendszer igen sokszínű, mind a résztvevőket, mind az eljárásokat és módszereket illetően. Az egységet az azonos alapelvek követése biztosítja. A munka világában, a középfokú képzésben és a nonprofit szektorban szervezett értékelési eljárásokra vonatkozóan a következő alapelvek fogalmazódtak meg.

- A jogszabály kimondja, hogy az értékelésben való részvétel önkéntes, és az értékelést tartalmazó dokumentáció az egyén tulajdonát képezi.
- Olyan jogszabályok és megállapodások léteznek, amelyek garantálják az egyén jogainak védelmét.
- Olyan intézmények létrehozása, illetve működtetése a cél, amelyek közel viszik az egyénhez az eljárást, azaz javítják az elérhetőséget.
- Az eljárás lehetőség szerint kapcsolódik más nemzeti szintű eljárásokhoz.
- Információs és tanácsadási szolgáltatásoknak elő kell segíteniük, hogy az állampolgárok széles köre vehesse igénybe a lehetőségeket.
- Olyan referenciák, amelyekhez viszonyítva kerülhet sor az értékelésre (pl. egyes szakmai követelményrendszer, tantervi követelmények megléte).
- Irányelveknek és írott segédanyagoknak kell készülniük az értékelést végzők részére, továbbá ehhez hasonló olyan támogató szakanyagoknak, amelyek elősegítik a dokumentálás egységességét.

A *Realkompetanse Project* tapasztalatainak eredményeit is hasznosította az az oktatási tárca által kiadott dokumentum, amely összegezte az eljárás követendő közös alapelveit és lépéseit. Négy területet azonosítottak, ahol az eltérő környezeti feltételek alapján kerülhet sor az eljárás egyes lépéseinek megvalósítására. Ez a négy szektor: a munka világa, a nonprofit szektor, a középfokú oktatás és a felsőfokú oktatás. Az eljárás négy lépését, és a különféle feladatok felelőseit jelzi az alábbi összefoglaló táblázat.

Az elismerési eljárás alaplépései szektoronként Norvégiában

Az egységes eljárás lépései	Középfokú képzés	Felsőfokú képzés	A munka világa	Nonprofit szektor
1. Információ és tanácsadás	Információ <ul style="list-style-type: none"> – a megyei (területi) oktatási hatóság speciális központja, ill. – a helyi/érintett középiskolák révén 	Információ a <ul style="list-style-type: none"> – felsőoktatási intézmények, ill. a – NOKUT⁹ és a – UCAS (a felsőoktatási felvételi információs szolgálat) révén 	Informálás a <ul style="list-style-type: none"> – munkaadó – szakszervezet – ágazati szerveződés – foglalkoztatási szolgálat révén 	Információ <ul style="list-style-type: none"> – az ernyőszervezet, vagy a – helyi önkéntes szervezet részéről (saját tagoknak)

⁹ A NOKUT 2002-ben létrehozott független kormányzati intézmény, ügynökség, amely a norvég oktatási rendszer minőségbiztosításának felelőse

Az egységes eljárás lépései	Középfokú képzés	Felsőfokú képzés	A munka világa	Nonprofit szektor
2. Az előzetes tudás azonosítása és dokumentálása	Az egyéni portfólió összeállítása. Az egyénnek a helyi oktatási hatóság szolgáltató szervezete nyújt segítséget	Az egyén elkészíti saját portfólióját.	Az egyén elkészíti önéletrajzát.	Az egyén elkészíti önéletrajzát.
3. Az értékelés	Az egyén tudásának értékelése a nemzeti tantervi követelmények alapján, amit az adott középiskola végez, a megyei oktatási hatóság tanácsadóival együttműködésben.	Az egyén tudásának értékelése az adott felsőoktatási intézmény követelményei alapján. Az igazolást a felsőoktatási intézmény vagy a NOKUT adja ki.	Önértékelés a korábban betöltött munkakörök alapján Az önértékelést igazolja/ellenjegyzzi a jelenlegi munkaadó	Önértékelés az önkéntesi munkák során szerzett tapasztalatokról, tevékenységekről Nyilatkozat
4. A tanúsítvány	– Országosan elismert végbizonyítvány – Felvételi jogosultság	– (A tudást) elismerő dokumentum – Felvételi jogosultság	Igazolás – „kompetencia tanúsítvány”	Az önértékelés formális dokumentálása

Forrás: Duvekot–Schuur–Paulusse (2005) 131. old.

Igen nagy hangsúlyt kapott a rendszer működésének folyamatos nyomon követése, az eredmények és problémák azonosítása. Számos elemzés és felmérés készült, amely a résztvevők összetételét, az alkalmazott módszereket és azok hatékonyságát, az érintett szereplők attitűdjét vizsgálta.

Az elemzések szerint a felsőoktatásban kezdetben a kétkedés volt jellemző. A kisebb intézmények igyekeztek szakmai és gazdasági előnyhöz jutni a hallgatók felvétele révén, a nagy intézmények inkább sokallták a jelentkezőket, mivel nem rendelkeznek elegendő erőforrással ahhoz, hogy mindenkivel foglalkozzanak. Évente hozzávetőleg 7000 a jelentkezők száma (mintegy 70%-uk nő), és kb. 40%-uk felel meg az értékelés során. A tapasztalatok szerint azonban a nem-formális módon szerzett tudásuk értékeltetése révén felvételt nyert hallgatók az átlagnál erősebben motiváltak, és ez szerepet játszik abban, hogy az érettségizett hallgatókkal azonos teljesítményre képesek. Sok vita folyik arról, hogy a benyújtott dokumentáció nem felel meg az értékeléshez, illetve alacsony azok száma, akik felmentést kapnak a képzés bizonyos része alól. Az értékelések szinte mindegyikében felbukkan az is, hogy az eljárásban részt vevő felnőttek elégedettségi szintje igen magas, és hogy sokszor az eredeti cél elérésének sikertelensége esetén is igen magasra értékelik, hogy tudásukról maguk is képet alkothattak, és ennek következtében jelentősen nőtt az önbizalmuk.

Ugyancsak a felmérések és monitorvizsgálatok tárták fel, hogy az értékelési eljárásban közreműködő szakemberek körében jelentős igény van a továbbképzésre, a módszertani eszköztár szervezett formában történő továbbfejlesztésére, illetve a minőségbiztosítással kapcsolatos kérdésekben lenne igényük több tudásra.

A projekttel kapcsolatos felmérések mutattak rá arra is, hogy az alkalmazásban álló felnőttek többsége nem engedheti meg magának, hogy fizetés nélküli szabadságot igénybe véve teljes idejű képzésben vegyen részt. Az elemzések két további problémát tártak fel. Az egyik, hogy csupán a potenciálisan érintett, azaz jogosult felnőttek negyede tud a törvény által kínált új lehetőségekről, és éppen azok nem ismerik az új szabályokat, akiknek leginkább szükségük lenne iskolázottságuk növelésére. A másik probléma, hogy fölrájlilag is jelentős különbségek mutatkoztak az eljárás ismeretében.

A projekt nemzeti szintű irányítói ajánlásokat dolgoztak ki az eljárás munkahelyi alkalmazásának segítésére. Különösen fontosnak tartják az eljárás alkalmazását a kis és közepes vállalkozások körében. A nagy cégeknél az eljárás egyre inkább beépül az emberierőforrás-gazdálkodás mechanizmusaiba, illetve a minőségbiztosítási eljárások részévé válik. Az útmutató kiemeli annak jelentőségét, hogy a cégen belül az érintettek tisztázzák, mi az eljárás célja, és hogy a résztvevők reális elvárásokat fogalmazzanak meg. A nonprofit szektorban, illetve az önkéntes munka során megszerezhető tudások elismerése az európai országokban egyre inkább előtérbe kerül. Az eszközök között, növekvő szerepet kap az elektronikus világháló is. Az önkéntes szervezetekben szerzett tapasztalatok leírását segíti például több módszertani útmutató és az erre a célra kifejlesztett, elektronikusan is hozzáférhető kérdőív. A norvég népfőiskolák jelenleg egy speciális, tevékenységük sajátosságait szem előtt tartó értékelési és elismerési formula kifejlesztésén dolgoznak.

A nem-formális és informális módon szerzett tudás értékelését és elismerését illető norvég megközelítés lényege három pontban összegezhető. Az első, hogy elsősorban az egyén számára kívánja az eljárás előnyeit biztosítani. A cél az egyén foglalkoztathatóságának, munkapiaci esélyeinek növelése, illetve az egyéni karrier lehetőségeinek bővítése. Ugyancsak fontos jellemzője a rendszernek a sokféleség lehetőségének biztosítása, amit a közös alapelvek mellett a módszertan és rendszerépítés teljes önállósága garantál. A módszerek sokfélesége az egyén igényeitől, az adott intézmény jellegétől, és az értékelni kívánt tudásterület természetétől egyaránt függ. A harmadik jellemző a kompetencia kontextuális értelmezése – amely azt jelenti, hogy a négy érintett és egymástól sokban eltérő szektor (közép- és felsőfokú képzés, a munka világa, valamint a nonprofit szektor) intézményei saját követelményrendszerüknek és elvárásaiknak megfelelően értékelik és számítják be az egyén tudását. Az eljárás során tehát nem is törekszenek objektív mércék felállítására, az eljárás természeténél fogva kvalitatív. Ennek megfelelően a kiadott minősítő dokumentumok is sokfélék.

Az országtanulmány kiemeli, hogy Norvégiában a több szektorban működő elismerési eljárás nem kapcsolódik szorosan a nemzeti kvalifikációs keretrendszer létrehozásához. Ugyanakkor megemlíti, hogy egyes esetekben az érvényes szabályok nehezítik az elismerési eljárás alkalmazását. Példaként az egészségügyi felsőoktatást említi, ahol a hallgatók számára a szakmai felügyelet alatt végzett gyakorlat szerves része a képzésnek. Azoknak a hallgatóknak, akik rendelkeznek korábbi gyakorlattal valamilyen egészségügyi intézményben, azért nem adják meg automatikusan a felmentést, mert az a gyakorlat nem feleltethető meg teljes mértékben az irányítás alatt végzett szakmai gyakorlat előírásainak.

3.1.2. Dánia

Dániában az ezredfordulót követően került a figyelem középpontjába az elismerési eljárás. Fontos mérföldkövet jelentett a folyamatban a 2001-ben megújított felnőttképzési törvény, az egész életen át tartó tanulás 2002-ben megfogalmazott új programja, illetve a 2004-ben közreadott elemzés az előzetes tanuláshoz az oktatási rendszeren belüli elismeréséről. 2007 nyarán törvénnyel szabályozták az elismerési eljárás alkalmazását a felnőttképzésben, és a munkavállalók szakmai továbbképzési rendszerében. Emellett széles körben szereztek már tapasztalatokat a különféle képzési intézménytípusokban, valamint a magán- és az úgynevezett harmadik szektorban, amely a civil szerveződések foglalta magában. Az elismerési rendszer fejlesztéséért – a felsőoktatás kivételével – elsősorban az oktatási miniszter felel. A miniszter a módszerek fejlesztése és a jó gyakorlat terjesztése érdekében 2007-ben nemzeti tudásközpontot hozott létre. A bevándorlók képzettségének és tudásának értékelésére 2004 óta regionális tudásközpontok működnek, amelyek egyben támogató szolgáltatásokat is kínálnak az érintettek számára. Ugyancsak jelentős anyagi támogatást nyújt a minisztérium az elismerési eljárások finanszírozásához. Dánia olyan, egyre inkább modulrendszerűvé váló, kimenet- és kompetenciaalapú kvalifikációs rendszerrel rendelkezik, amely kreditek formájában elismeri a nem-formális és informális módon szerzett tudást.

Mindezekkel együtt sem lehet nemzeti szinten egységesen követett módszerekről vagy általánosan elfogadott megközelítésről beszélni az eljárás alkalmazásában. Ehelyett széles körű, sokféle képzési és tanulási környezetben alkalmazott gyakorlatról van szó, az ezekkel kapcsolatos tapasztalatok adják a dán rendszer erősségét. Ez azonban némiképp változhat a jövőben, mivel az illetékes minisztérium egy egységes útmutató kidolgozását kezdte meg 2007-ben.

A dán rendszerben az előzetes tudás értékelése már rendelkezik hagyományokkal. Az eljárás dán nyelvű megnevezése „*Anerkendelse af realkompetence(r)*”, és 1997 óta a szakképzésben, a felnőttképzésben és a felsőoktatásban jelen van ez a megközelítés. A közelmúltban született ajánlások az eljárás teljessé válására, illetve az egész oktatási szektorra történő kiterjesztésére tettek javaslatot. Az eljárással kapcsolatos politikában azonban világos megfogalmazást kap, hogy a kompetenciaértékelésnek az oktatási és szakképzési programok követelményeivel teljesen azonosan kell történnie, és egy adott kurzusra történő belépés engedélyezése, vagy egy képzési modul alóli felmentés csak akkor lehetséges, ha az előzetesen megszerzett tudásról egyértelműen bizonyítható, hogy egyenértékű a mentesítésben érintett program tartalmával.

A dán elismerési rendszerre vonatkozó szabályozás – összhangban az európai alapelvekkel – az alábbi fő elveket követi:

- Az egyén az adott képzési területre vonatkozó szabályozással összhangban kérheti előzetes tudásának értékelését.
- Az egyén felelős módon vesz részt korábbi tanulási tevékenységének dokumentálásában.
- Az értékelést kérőnek eljárási díjat kell fizetnie, kivétel ez alól az alacsony végzettségűek csoportja, amennyiben részükre egyidejűleg személyre szabott képzési terv készítése is történik.
- A kompetenciaértékelés alapját az érintett képzési program célkitűzései és felvételi követelményei adják.

- Az egyén kompetenciáit attól függetlenül kell értékelni, hogy azokat milyen tanulási környezetben szerezte, ez azonban nem járhat az adott képzési program minőségi követelményeinek csökkentésével.
- Az eljárás során alkalmazott módszereknek biztosítaniuk kell a megbízható és hiteles eredményt.
- Az értékelés eredményét tanúsítvány kiadása dokumentálja.

Az eljárás alkalmazásának eredményeként az egyén

- belépési lehetőséget kap egy oktatási vagy szakképzési programba;
- rövidített képzési programot végezhet (a neki ítélt kreditek alapján);
- adott kompetenciáit/kvalifikációit dokumentálják meghatározott képzési programhoz kapcsolódóan;
- amennyiben a feltételek adottak, a kompetenciák meglétét egy képzési program egészére vonatkozóan elismerik.

Természetesen az is lehetséges, hogy az értékelést végző intézmény csak a kompetenciák meglétéről ad igazolást, amely azonban nem egyenértékű valamilyen végzettség tanúsításával. Az egyik kitüntetett célcsoportot az alacsony szintű végzettséggel rendelkezők alkotják, vagy azok, akik semmiféle végzettséggel nem rendelkeznek. A cél az, hogy az eljárás révén hozzásegítsék őket ahhoz, hogy újra bekapcsolódjanak a szervezett képzésbe, vagy meglévő tudásuk igazolásával munkát találhassanak.

Az eljárás fejlesztéséért és alkalmazásáért felelős oktatási miniszter együttműködik más minisztériumokkal, és a rendszer egészének fejlesztésében hagyományosan épít a társadalmi partnerek és a képzésben érdekelt más szervezetek, például a továbbképzésben illetékes intézmények együttműködésére, aktív részvételére.

A középiskolai képzésben a felnőttek (például azok, akik tanulmányaik megszakítása után kívánnak visszatérni a formális képzésbe) felvételüket követően kérhetik az értékelési eljárás alkalmazását bizonyos mennyiségű kredit megszerzése érdekében. A szakképzésben az eljárás alkalmazása lehetőséget ad arra, hogy teljes mértékben egyénre szabott képzési programot alakítsanak ki (többek között a gyakorlati képzést támogató vállalattal együttműködésben). Az adott szakmai képzésért felelős nemzeti testület dönt arról, hogy felmentést ad-e a képzés bizonyos egységeinek elvégzése alól. Egyébként a szakképzésben hasonló szabályozás, amely a 25 éves vagy idősebb jelöltek esetében lehetővé teszi a már megszerzett ismeretek beszámítását, 1992 óta érvényben volt Dániában. A közelmúltban a felsőoktatásban a korábbi, viszonylag szigorú, csak a felvételi megkönnyítésére koncentráló szabályozásban is bizonyos módosítás történt.

A felnőttek szakképzését illetően az utóbbi években történt módosítás nyomán az eljárásban való részvétel egyaránt szolgálja a további képzésbe történő bekapcsolódást, a szakértelemben mutatkozó hiányok utólagos pótlásának megalapozását és a szakmai végzettség közvetlen megszerzését. Az eljárás alkalmazását kezdeményezheti az egyén maga, de egyes helyeken az alkalmazás szervesen összekapcsolódott a vállalati humán-erőforrás-fejlesztési gyakorlattal. Ez utóbbi esetben a vállalat maga is érdekelt abban, hogy alkalmazottai megszerezzenek bizonyos előírt kvalifikációkat.

A módszertani kísérletek és az eszközök fejlesztése keretében született egy sajátos megoldás, a személyes kompetencia dosszié. 2007 szeptemberében indult útjára a kísérlet. Dán nyelvű elnevezése „*Min Kompetencemappe*” (az én kompetenciadossziém).

Ez az interneten¹⁰ is elérhető dokumentum segít abban, hogy az állampolgárok összegezhessék tanulási és munkatapasztalataikat. Az ezt segítő kérdőív áttekinti a formális képzésben, a különböző korábbi munkahelyeken szerzett tudást, és az önkéntes munka során szerzett (szervezési, vezetési, tanítási) tapasztalatokat. Formáját tekintve a mappa hasonlatos az európai önéletrajzi formanyomtatványhoz.

Egyes munkahelyeken is alkalmaznak hasonló eszközöket abból a célból, hogy dokumentálják a különféle munkakörökben szerzett, illetve a meglévő kompetenciákat. Ezekben az esetekben mind az egyénnek, mind a munkaadónak hozzáférése van az így létrejövő dokumentációhoz.

Az elektronikus médiát széleskörűen használják az értékelés, illetve az önértékelés támogatására. A bevándorlók és menekültek kompetenciáinak értékelésére fejlesztették ki az iparban használatos speciális kompetenciakártyát, és azt az internetes felületet, amelyen az érintettek megkezdhetik az értékelési és dokumentálási folyamatot. A foglalkoztatási szolgálat fejlesztette ki az ún. internetes „kompetenciaportált”, amelyen az érintettek folyamatosan frissíthetik önéletrajzukat. Az egyes szektorokon belül is sokféle e-portfóliót fejlesztettek ki, ezek egyike pl. a villamosipari ágazatban dolgozók szakszervezete által kifejlesztett eszköz. A szakszervezethez tartozó villanszerelők megadják általános, technikai és személyes kvalifikációikat, és a program automatikusan kialakítja ún. szakmai profiljukat. A profil alapján képzési programokat is ajánl számukra, hogy az érintettek naprakész szintre fejleszthessék szakmai ismereteiket.

A dán felnőttképzési szövetség (www.lof.dk) és a nem-formális képzési hálózat (NETOP) internetes kompetenciaportált alakított ki, amelyen 70 kérdésből álló kérdőívvel segít hét fontos kompetenciaterület (szakmai, fizikai és egészségügyi, önmenedzselési, demokratikus és társas viselkedés, kreativitás és innovációs, valamint kommunikációs kompetenciák) értékelésében.

A kompetenciafejlesztéssel foglalkozó állami központ egy internetalapú játékot is készített, amelyen egy adott munkahely dolgozói értékelhetik munkafadataikat és az azokhoz kapcsolódó kompetenciakövetelményeket. Az értékelés eredménye eszközt ad a további képességfejlesztéshez vagy a munkaposztok újjászervezéséhez.

3.1.3. Ausztrália

Bár nem európai országról van szó, és a rendszer sok ponton a kanadai megoldások átvételével, újraértelmezésével jellemezhető, olyan sajátos összképet mutat, amely megér egy rövid kitérőt.

Az elismerési eljárást megnevezése az ausztrál gyakorlatban: *Recognition of prior learning* (rövidítve: RPL, magyarul: az előzetes tanulás elismerése). Az 1995-ben bevezetésre került nemzeti kvalifikációs keretrendszer a sokféle, korántsem egységes elismerési eljárás támasztéka, vagyis a kvalifikációs keretrendszer biztosítja az alternatív úton elérhető képzettségek hitelességét. Ausztráliában igen régi hagyománya van a felnőttkori képzésnek, nonprofit és helyi képzésszolgáltatók ezrei működnek együtt, és a felnőttkori tanulásnak ez a kiterjedt intézményesültsége komoly szerepet játszik az elismerési eljárás működtetésében is. A jelentős mértékű bevándorlás, a bevándorlók

¹⁰ www.minkompetencemappe.dk

integrálásának igénye ugyancsak ösztönzést jelentett, hogy a másutt szerzett végzettségek, illetve szakmai ismeretek elismerésére megoldásokat találjanak.

Az elismerési eljárás alkalmazásának nyilvántartása korántsem teljes, ezért nem ismert pontosan az eljárásban részt vevők száma, vagy az eljárást alkalmazó szervezetek száma. Részleges statisztikai adatgyűjtés alapján az ausztrál országtanulmány készítői szerint az eljárást kezdeményezők 82%-a a munkához kapcsolódó okból kéri tudásának értékelését, közel 13% személyes indíttatásból, és mintegy 3% további tanulmányai miatt kéri az értékelést. Az eljárás széles körű alkalmazása ellenére arról sem áll rendelkezésre megbízható elemzés, hogy miként hasznosítják az eljárás eredményét, illetve hogy kik profitálnak leginkább a rendszer működéséből. Egyes kutatások rámutattak, hogy elsősorban az idősebb álláskeresőknél lenne leginkább szükségük erre az eszközre, más kutatások szerint azonban e közkeletű nézet ellenére az idősebbek kevésbé használják az eljárást, és arra mutatnak rá, hogy az idősebb álláskeresőknél további segítségre lenne szükségük ahhoz, hogy önbizalmuk növekedjen, és bele merjenek vágni egy újabb, esetleg további tanulóssal is járó folyamatba.

Jelenleg az RPL alkalmazásának egyik legfontosabb hajtóereje, hogy a hagyományos szakmákban és néhány egyéb foglalkozási területen hiány van a hozzáértő és megfelelő végzettséggel rendelkező munkaerőben. Ugyancsak fontos motívum, hogy a képzést a lehető legrugalmasabbá tegyék mind a munkaadók, mind a munkavállalók részére. Fontos cél továbbá, hogy a munkaerőpiacra visszakerüljenek azok is, akik nem rendelkeznek a szükséges végzettséggel, ez utóbbi különösen érvényes az idősebb álláskeresőkre.

Az eljárás széles körű alkalmazása ellenére sem lehet egységes vagy egységesített nemzeti rendszerről beszélni. A szövetségi államrendszer és ennek következtében a számos ponton eltérő képzési rendszerek miatt az egyes tartományokban igen eltérő módon alkalmazzák az elismerési eljárást is. Emellett az erős kanadai hatás is tetten érhető az ausztrál rendszer működésében. Több olyan módszertani eszközt is alkalmaznak adaptált formában, amely eredetileg Kanadában került kifejlesztésre.

Lényeges eleme az ausztrál megközelítésnek, hogy az RPL-eljárásnak más értékelési formákkal való hasonlóságát hangsúlyozzák, bár a definíciók olykor jelentős különbségeket mutatnak az egyes államok vagy szektorok között, sőt néha egy szektoron belül is. Az egyetemek például egészen általános értelemben használják az RPL fogalmát, kiterjesztve azt a kredit transzferre, az egyes tantárgyak alóli felmentésre, a munkatapasztalat beszámítására, illetve a nem-formális és informális módon szerzett tudás elismerésére. Ugyanez nem érvényes a szakképzési szektorra. Ennek a sokszínűségnek az egyik következménye, hogy egységes értelmezés hiányában nem lehetséges a nemzeti szintű (statisztikai) adatgyűjtés sem az eljárás alkalmazásáról, mivel a gyakorlat nem összehasonlítható.

Annak érdekében, hogy az eltérő megközelítések ellenére azonos alapelvek alapján szerveződjön az RPL, széles körű egyeztetés után 2004-ben kidolgozták és közreadták az elismerési eljárással kapcsolatos nemzeti alapelveket (*RPL National Principles*).¹¹ Az ausztrál képesítési keretrendszer tanácsadó testülete által hitelesített dokumentum nem tartalmaz kötelező érvényű elemeket, és nem írja elő, hogyan kell az elismerési eljárást alkalmazni. Azt a célt szolgálja, hogy az eljárás alapelveit közelítse egymáshoz,

¹¹ <http://www.aqf.edu.au/rplnatprin.htm>

és hozzájáruljon a jelenleginél koherensebb nemzeti gyakorlat létrejöttéhez. Szorosan kapcsolódik ahhoz a 2002-ben kiadott dokumentumhoz, amely a szektorok közötti kreditátvitel alkalmazásához nyújtott útmutatást (*National Guidelines on Cross-Sectoral Qualification Linkages*). Az alapelveket és működési útmutatót tartalmazó dokumentum azért készült, hogy nemzeti szinten adjon tanácsot az RPL-eljárás alkalmazásának módjával kapcsolatban, és hozzásegítse a kötelező oktatás utáni képzést végző négy szektort (a felső-középfiskolai, felnőtt és közösségi képzést, a szakmai képzést valamint a felsőoktatást) saját RPL-fejlesztési politikájának továbbfejlesztéséhez.

Miközben az elismerési eljárás és a kreditátvitel egyaránt a kvalifikáció megszerzése felé vezető alternatív útvonalat hoz létre, és kapcsolódik egymáshoz, jellemző, hogy sokszor a közöttük lévő határok elmosódnak. Megkülönböztetésükre azonban mégiscsak szükség van.

Az RPL olyan eljárás, amely az egyén értékelésére irányul, míg a kreditátviteli eljárás az adott kurzust vagy tantárgyat, annak tartalmát vizsgálja. Az RPL-eljárás annak vizsgálatára irányul, hogy a nem-formális és informális keretek között megszerzett tudások milyen mértékig teljesítik a képzési kimenetekben előírt követelményeket, kompetencia-előírásokat, belépési szinteket, vagy egy adott kvalifikációhoz szükséges előírásokat. Ezzel szemben a kreditátviteli eljárás során a vizsgálat tárgya az, hogy egy adott képzési program, amiben az egyén részt vett, milyen mértékben azonos, illetve egyenértékű a megkívánt tanulási kimenettel vagy szabvánnyal. Az eljárás eredményeként a képzési program kerül minősítésre.

Ami azonos bennük, hogy mindkét eljárás alternatív elérési utat kínál egy képzési programba való belépéshez vagy egy képesítés megszerzéséhez. Egy hallgató felvételt nyerhet egy kurzusra a kreditátvitel vagy az RPL alkalmazásával, ami alternatívát jelent a formális képzésre alapozott belépési követelmények teljesítéséhez képest. Példa erre az a hallgató, aki nem fejezte be a továbbtanulásra előkészítő középfiskolát, és az RPL-eljárás (élet- és munkatapasztalatainak elismertetésével) vagy kreditátvitel révén (elvégezve egy azonos értékű, de más formában szervezett programot) nyert felvételt az egyetemre.

Az előzetesen megszerzett tudás, a korábbi tanulás eredményének elismeréséhez az szükséges, hogy összevessék az egyén által végzett korábbi tanulási tevékenység eredményét az adott képzési programhoz vagy képesítéshez előírt tanulási kimenetekkel, illetve tanulmányteljesítmény-követelményekkel, és meghatározzák a korábbi nem-formális vagy informális tanulás eredményét bizonyító eszközöket, a megszerzett kompetenciák dokumentálását.

Az eljárás maga, azaz az értékelés sokféle formában történhet:

- portfólió, illetve a korábbi ismeretszerzést bizonyító dokumentáció összeállítása;
- részvétel a teljes mértékben azonos, vagy részben módosított értékelésben, mint amit az elérni kívánt kurzushoz előírnak;
- a képzésben való részvételhez vagy kvalifikációhoz megkívánt kompetenciák vagy szaktudás gyakorlati demonstrálásának közvetlen megfigyelése;
- olyan részletes elemzés (napló, portfólió), amely kimutatja a korábbi tanulásnak az adott kurzus vagy kvalifikáció követelményeihez való kapcsolódását;
- a jelentkező korábbi munkahelyéről vagy aktivitásának más helyszínéről vett információk, példák, korábbi munkájában elért eredményeinek megismerése;

- ajánlólevelek, amelyek hitelesen bizonyítják a tanulást, vagy az annak eredményeként megszerzett szaktudást, kompetenciákat;
- a fentiek tetszőleges kombinálása.

Az RPL-eljárás költségeit a szakképzés esetében általában a képzőintézményt fenntartó állam kormányzat finanszírozza. Az állami támogatás azonban a gyakorlatban ritkán fedezi az összes közvetlen és közvetett költséget, néhány intézmény maga is hozzátesz a saját költségvetéséből, más intézmények a jelentkezőkre hárítják a fennmaradó költségeket. Azt is meg kell jegyezni, hogy az RPL-eljárást kezdeményezőknek maguknak is tetemes kiadást jelenthetnek az olyan költségek, mint például a közlekedés, kommunikációs költségek, fénymásolás stb.

Ausztráliában igen sokféle intézmény vesz részt az értékelésben. Működnek regisztrált képzésszolgáltatók (akiket a szakképzés mellett az értékelésre is feljogosít a regisztráció); de olyan intézmények is léteznek, amelyeknek csak az értékelési eljárásra van felhatalmazásuk. Vannak privát ügynökségek és olyan egyének, akik rendelkeznek az RPL-eljárásra és a munkahelyi értékelésre vonatkozó speciális szakértelemmel. Emellett értékelést végeznek az egyetemek és más felsőoktatási intézmények, szakmai szövetségek, az értékelésre jogosult hatóságok, regisztrációt végző testületek, privát képzőcégek és értékelőközpontok, amelyek saját iparáguk vagy kereskedelmi ágazatuk számára adnak ki kvalifikációt. Vannak továbbá értékeléssel foglalkozó nemzeti és nemzetközi szervezetek, amelyek speciális, egyedi tevékenységeket és szolgáltatásokat végeznek (ilyen például a Tinity College London nevű nemzetközi vizsgáztató testület, vagy az egészségügyi képzésre és elsősegélynyújtásra szakosodott St. John's Ambulance). Az RPL-eljárást végző szervezetek száma pontosan nem ismert, de több ezerre tehető.

Az RPL-alkalmazásának igen sokféle megközelítése működik az oktatási és képzőintézményekben, helyi intézményekben vagy a kormányzati ügynökségek szintjén. Ráadásul a munkahelyek humán erőforrasi és képzési részlegei saját egyedi megoldásaikat alkalmazzák, amikor az állásokra jelentkezők előzetes tudását értékelik. Néhány szakképző intézményben vannak olyan főállású alkalmazottak, akiknek az a feladatkörük, hogy koordinálják és szervezzék az egyes programokhoz kapcsolódó RPL-eljárást. Más helyeken önálló részlegek felelősek az RPL-eljárás működéséért, megint más intézményekben ez a tevékenység része a tanárok munkakörének. Az eljárás formális alkalmazása együtt létezik annak informális alkalmazásával, amikor a hallgatók felmentést kapnak a kurzus bizonyos részeinek látogatása alól. Az RPL-eljárás azonban nem csupán a szaktudásnak és a munkatapasztalatoknak valamilyen képesítés megszerzése érdekében történő elismerését jelenti. Akkor is alkalmazzák, amikor egy jelöltnek egy új munkapozitra, előmenetelre vagy jutalom odaítélésére való alkalmasságát értékelik. Tehát igen különféle módokon alkalmazzák, a tanuló igényeitől és az értékelés céljától függően. A két alapvető megközelítés a következőképpen írható le:

- Az egyik az úgynevezett fejlesztő modell, ahol az RPL-eljárást annak érdekében alkalmazzák, hogy segítsék a hallgatót abban, hogy a formális képzésen kívül megszerzett tudását beillesse az új tanulási környezetbe, és javítsa a tanulás végeredményét. Ezt a modellt elsősorban a kötelező oktatás utáni képzést adó felső-középszintű iskolákban, illetve a helyi felnőttképzési programokban alkalmazzák.
- A másik a kreditmodell, amely a felsőoktatásban és a szakképzésben terjedt el inkább. Míg azonban a szakképzési szektorban az értékelési eljárás révén mód van a teljes kvalifikáció megszerzésére, a felsőoktatásban ez nem lehetséges.

Egy ilyen sokarcú és kiterjedt rendszerben sokféle nézet és vélemény alakul ki az eljárást illetően. A véleményeket összesítő szakértő szerint sokan tévesen gondolják, hogy az RPL-eljárás alapvetően különbözik más értékelésektől. Néhány nagy, tömegeknek képzést nyújtó képzésszolgáltató szívesebben alkalmazza a résztvevők csoportos képzését, és nem teremt lehetőséget a rugalmas egyéni be- és kilépésre. Néha egyes szakemberek (más értékelési eljárásokhoz képest) nem bíznak az RPL-eljárás komolyságában, emiatt túl sok dokumentumot kérnek az előzetes tanulás és tudás igazolására, ami sokszor túl nagy terhet ró az érintett hallgatókra. Egyelőre nem nevezhető teljesen általánosnak az a vélekedés, hogy az RPL más értékelési eljárásokkal egyenértékű.

Mindezzel együtt Ausztrália különböző tartományaiban számos formában támogatják azokat, akik segítség nélkül nem mernek vállalkozni arra, hogy belevágjanak az értékelési eljárás kezdeményezésébe. Ilyen a *Life Experience Counts* (magyarul: „Az élettapasztalat számít”) elnevezésű program, amely a főleg idősebb álláskeresőknél az eljárásban való részvételre történő felkészítését szolgálja.

3.2. Fejlesztés alatt álló modellek

Természetesen más megítélés is lehetséges, de az alábbi országok maguk vélekedtek úgy, hogy a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerését illetően saját gyakorlatukat a nem teljesen kész rendszerek közé sorolják. Gyakorlatuk ugyanakkor igen figyelemreméltó, éppen mert számos eltérő megközelítést mutatja az értékelési eljárás fejlesztésének.

3.2.1. Hollandia

Hollandia jelenleg Európában az egyik olyan ország, amely a témával foglalkozó szakemberek megítélése szerint az egyik legérdekesebb és legeredményesebb gyakorlatot alakította ki az iskolától függetlenül szerzett kompetenciák elismerésében. Hollandiában az EVC (*Erkenning Verworven Competenties* – „a másutt szerzett kompetenciák elismerése”) kifejezést használják azoknak az eljárásoknak a jelölésére, amelyeknek célja a nem-formális, illetve informális módon megszerzett tudás elismerése. Bár a kormányzat kulcsszerepet játszik a rendszer kialakításában és a szereplők ösztönzésében, a holland gyakorlat mégis az alulról építkező modellek közé sorolható. Nincs érvényben átfogó törvényi szabályozás, az elismerési eljárás a munkaadók és munkavállalók közös ügye, amelyet a kollektív szerződések is rendezhetnek. Az egyes szektorokban működő cégek, vagy az ún. harmadik szektorhoz sorolt önkéntes szervezetek maguk dönthetnek arról, alkalmazni kívánják-e a módszert, és milyen eljárásokat dolgoznak ki, illetve használnak a megvalósítás során. Ugyanakkor 2005-ben a szociális és foglalkoztatási, valamint az oktatási tárca vezetője két ideiglenes, az elismerési eljárásra is vonatkozó szabályozást léptetett életbe, hogy ösztönözze az úgynevezett tanulási és munkakarrier összekapcsolását (amely egy sajátos nemzeti keretprogram). A szabályozás lényege, hogy állami támogatást nyújt a regionális szereplők számára az elismerési eljárás és a hozzá kapcsolódó képzés szervezéséhez. 2007 januárjától olyan adókedvezmény formula is életbe lépett, amelynek értelmében a munkaadóknak az elismerési eljárással

kapcsolatos költségeit megtéríti a kormányzat, illetve a munkavállalók hasonló kiadásait levonhatják a személyi jövedelemadóból.

A holland kormányzat több dokumentumban fogalmazta meg az elismerési rendszerre vonatkozó politikájának legfontosabb céljait és alapelveit, majd 2001-től egy speciális intézmény, a Kenniscentrum EVC, a nem formális módon szerzett tudás értékelésével és elismerésével foglalkozó „tudásközpont” feladatává vált a rendszer további alakítása, a módszerek fejlesztése és terjesztése.

Mivel az alsóbb szintű szakmai kvalifikációkat illetően egy – a hazai OKJ struktúrához hasonló – részletesen kidolgozott rendszer áll rendelkezésre a nem-formális módon szerzett tudás elismeréséhez, a legtöbb kezdeményezés ezen az alsóbb kvalifikációs szinten került bevezetésre, kipróbálásra. Hollandiában a kompetenciák formális elismerésének ösztönzésétől a munkapiac átláthatóbbá válását is remélik. Mivel az új értékelési rendszertől gazdasági hasznot várnak, a kormányzati felelősséget a gazdasági minisztériumhoz telepítették. A minisztérium nem fogalmazott meg szigorú szabályokat, csupán néhány olyan alapelvet, amely az érintett szektorok és munkaadói szervezetek gyakorlatát hivatott mederben tartani. Ilyen alapelvek, pl. az értékelési eljárásokhoz szükséges eszközök megléte, az eljárás széles kör számára való hozzáférhetővé tétele, a minőségbiztosítás rendszerének kidolgozása, a finanszírozási és jogszabályi keretek kialakításának ösztönzése, a hatékonyság és gazdaságosság szempontjainak költségszámításokra alapozott érvényesítése. Sok más területhez hasonlóan a nem formális módon szerzett tudás elismerésében is meghatározó – és más országok számára példaértékű – a társadalmi partnereknek, valamint minden érintett szereplőnek (pl. ágazati szakmai szervezeteknek) az együttműködése.

Egy sor gazdasági szektorban (pl. az építőiparban, a feldolgozó ágazaton belül, a húsiparban, illetve az egészségügyi ellátásban) már a '90-es évek vége óta folynak kísérletek az értékelés és elismerés ágazati szinten történő megvalósítására. A társadalmi partnerek és az ágazati szakmai szervezetek mellett ezekben jelentős szerepet játszottak és játszanak a regionális szakképzési központok (az intézménytípus holland elnevezés rövidítése alapján: ROC). Ezeknek a kezdeményezéseknek a szakmai támogatására hozta létre a kormányzat a már említett tudásközpontot (Kenniscentrum EVC).

Az eljárás alkalmazásának egyik sajátos területe a jelentős létszámú bevándorló népességgel és annak munkapiaci integrációjával kapcsolatos. A bevándorlók körében sok a magas szintű képzettséggel rendelkező, de azt dokumentálni nem képes személy. 2005-ben hozták létre a kompetenciák nemzetközi azonosításának központját, ahol a magasan képzett bevándorlók, a szervezet támogatásával, összeállíthatják elektronikus portfóliójukat, amely áttekintést ad korábbi tanulmányaikról, növelve ezzel elhelyezkedési esélyeiket. A holland NUFFIC (a felsőoktatásban a nemzetközi együttműködésekre szakosodott szervezet) közreműködésével egy EQUAL program keretében arra tesznek kísérletet, hogy a különféle részt vevő szervezetek hozzáértését összekapcsolják. A NUFFIC például kiterjedt ismeretekkel rendelkezik a felsőoktatás nemzetközi gyakorlatáról, ezért tanácsadóként részt vesz a magasan képzett bevándorlók portfóliójának értékelésében, illetve a meglévő kompetenciáik megbízható értékelésére alkalmas eszközök kidolgozásában. A program keretében olyan központok létrehozása a cél, ahol a hasonló problémákat rögzített eljárások keretében lehet kezelni.

Hollandia esetében az oktatási rendszerben dolgozók tapasztalati úton megszerzett kompetenciáinak értékelésében is előrehaladott gyakorlatról beszélhetünk. Ez szinte az

egyetlen olyan terület e tárgykörben, ahol a kormányzat jelenléte direktebb módon is érvényesül. 2004 elején az – egyébként Európa több más országában – érzékelhető tanárhiány megoldására született az a törvény, amely az oktatási szektorban dolgozókat kötelezi arra, hogy a diploma megszerzését és munkába állást követően aktívan fejlesszék szakmai ismereteiket. Ezzel párhuzamosan olyan szakmai standardok kidolgozása folyik, amelyek képesek a tanári munkához szükséges tudásokat megfogalmazni. A tanárhiány enyhítése érdekében a kormányzat igyekszik a más végzettséggel rendelkezők számára vonzóvá tenni az iskolai munkát, és az értékelési eljárás alkalmazásával összhangba hozni a meglévő és a kívánatos képzettségeket. Az iskolában alkalmazott új munkaerő, amennyiben formális végzettsége megfeleltethető az elvárt képesítésnek, illetve nem-formális módon szerzett tudásáról tanúbizonyítást tesz, megkaphatja a ki nevezést. Azok részére, akik az értékelés során nem feleltek meg teljes mértékben, a hiányzó kompetenciák azonosítása alapján speciális, célzott képzési programot ajánlanak, hogy a szükséges tudást megszerezhessék.

Ahhoz, hogy egy munkavállaló bekapcsolódjon a kompetenciaértékelési és elismerési eljárásba, az adott ágazatban 3-5 év szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie. Vannak olyan ágazatok, pl. a fémipar, ahol az eljárásban való részvételhez való jogot belefoglalták a kollektív szerződésbe. A munkáltatónak támogatnia kell dolgozója részvételét az eljárásban. A gyakorlatban persze a munkavállaló függ a munkaadótól és annak szándékaitól.

Az eljárás első lépése egyfajta felvételi meghallgatás, amelynek alapján a részt vevő szakemberek eldöntik, hogy az illető alkalmas-e a szakmai vizsga letételére. Amennyiben nem alkalmas, megfelelő képzési programokat ajánlanak a részére. Egyes esetekben portfólió, azaz az egyén kompetenciáit bizonyító dokumentumokból készült összeállítás (egyfajta leltár) is készül. Igen gyakran a kvalifikációs eljárás ugyanolyan szakmai záróvizsga, mint a formális képzésben szerzett szakismeretek lezárása esetén. Szakmai zsűri előtt zajlik, amelynek tagjai között helyet kap az adott régió képzőközpontjának delegáltja is.

Ami a mennyiségi jellemzőket illeti, 2001–2002 közötti időszokról elemző értékelés készült (EVC monitor), amely országos és ágazati szinten kísérelte meg felmérni az akkor még új eljárás eredményeit. Az anyag megállapítása szerint 500 szervezetnél összesen mintegy 6000 fő vett részt valamilyen EVC-projektben, azaz értékeltette tudását. A következő évre a résztvevők számának igen jelentős, 50%-os emelkedését prognosztizálták. A kormányzat azt a célt fogalmazta meg, hogy 2010-re 50 000 főre növelik az elismerési eljárásban részt vevők számát (amelynek fele ennek révén formális végzettséget kell hogy szerezzen). 2006-ban a résztvevők száma 20 000 fő körül volt.

Bár a cégek egyelőre nem érzékelik, hogy az eljárás bevezetése a gazdasági teljesítmény mérhető növekedését hozta volna, a mérleg mégis pozitív. A munkaadók arról számoltak be, hogy a dolgozóik jóval tudatosabbak lettek saját kompetenciáikat illetően, akik pedig sikeresek voltak egy adott végzettség megszerzésében, önbizalmuk növekedését emelték ki az eredmények említésekor.

A nem-formális módon szerzett kompetenciák értékelése nem csak a gazdasági szektorban sikeres. Egyre nagyobb figyelem irányul az ún. harmadik szektorban, azaz az önkéntes munka során megszerzett különféle tudások társadalmi hasznosítására, értékelésére. A tizenötmillió lakosú Hollandiában hárommillióra becsülik azok számát, akik önkéntes munkát végeznek. Az önkéntes szervezetekben végzett munka során

számos olyan tudásra tehet szert valaki (pl. projektmenedzselési tevékenység, ifjúsági táborok vagy csoportok vezetése révén), amelyeket az adott szervezet más posztjain vagy a munkaerőpiacon is hasznosítani tud. Az önkéntes munka során szerzett tudások elismerésének sok évre visszanyúló előzményei is vannak, jelenleg a sport- és ifjúsági ügyekben illetékes minisztérium igyekszik ösztönözni az önkéntes szervezetek ernyőszervezetének (CIVIQ), a módszertani és fejlesztési kérdésekben kiemelt szerepet játszó tudásközpontnak és egy speciális, a szociális ellátás és jóléti szolgáltatások területén szerepet játszó szervezetnek (Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, rövidítve NIZW) az együttműködését.

A kormányzat szerepvállalása döntően az ösztönzést jelenti, a nem-formális módon szerzett tudások értékelése elsősorban a társadalmi partnerek és az ágazati szerveződések illetékessége. Formális szabályozás alig érvényesül ezen a területen. Az alulról felfele építkező megvalósítás forgatókönyvében az első lépésnek egy 1994-ben született bizottsági jelentés tekinthető, amely az élethosszig tartó tanulás holland programját vázolta fel. Az 1990-es évek elején nyilvánvalóvá vált, hogy a hagyományos képzőintézményeket és képzési programokat elérhetőbbé kellene tenni a felnőttek számára. Ez vezetett egy bizottság létrehozásához, amely „az informális módon megszerzett tudások elismerésével kezdett foglalkozni. A bizottság 1994-ben tette közzé jelentését, és ez indította el az elismerési eljárás további fejlesztését.

Hollandiában az 1990-es évek végéig az értékelést és elismerést döntően a munkaerőpiac és a képzés kapcsolatának erősítésére szolgáló eszközként kezelték, amely képes enyhíteni a képzett munkaerő hiányával kapcsolatos problémákat. E cél megvalósítása érdekében munkacsoportot állítottak fel, amely az általa kidolgozott elképzeléseket 2000-ben tette közzé „A pohár félig tele” címmel. Ez az azóta sokat idézett mottó arra a felfogásra utalt, hogy a kompetenciahiányok hangsúlyozása helyett a figyelmet a meglévő tudások feltárására és láthatóvá tételére kell összpontosítani. A témáért felelős gazdasági minisztérium három másik (a témában érintett oktatási, foglalkoztatási, illetve egészségügyi és szociális) minisztériummal szoros együttműködésben felügyeli a nem-formális módon szerzett tudás elismerését. A 2001-ben létrehozott tudásközpont működtetésének költségeit is több minisztérium viseli (a fő felelős gazdasági mellett, a szociális, foglalkoztatási és az oktatási tárca), illetve a gazdasági szektor ágazati szerveződéseinek jelentős szerepük van a fenntartásban. A tudásközpont amellett, hogy a módszerek fejlesztését végzi, rendszeresen elemzéseket készít az alkalmazás legfontosabb trendjeiről és eredményeiről, tájékoztatja a gazdasági szektorok hálózatokba szerveződött érdekcsoportjait, például arról, hogy milyen sikeres intézményi vagy ágazati gyakorlat jött létre, egyidejűleg önálló értékelőtestületként is működik.

A holland kormányzat 2004 végén fogalmazta meg az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos akciótervét. Ezt követően egy tárcaközi projektigazgatóságot hoztak létre, amely 2005 és 2007 között működik, és három kiemelt területre összpontosítja tevékenységét. Elsőként a szakképzés és a munkahely együttműködésének javítására, olyan regionális információs pontok kialakítására, amelyek a sokféle tanácsadási és tudásértékelési szolgáltatást és az azokkal kapcsolatos információkat közelebb viszik a potenciális felhasználókhoz. Ez a rendszer többek között az előzetes tudás értékelését és elismerését szolgáló infrastruktúra része. Ennek jegyében információszoigszolgáltató pont kiépítését tervezik. A harmadik terület maga is összetett, az akadályok felszámolása és a hatékony ösztönzők életbe léptetése a cél. A meglévő támogatások és adókedvezmé-

nyek igénybevétele jelenleg elmarad a kívánatostól. Ezért hatékonyabb elemzéssel, kutatással fel kívánják tárni ennek okait. A kormányzat 2010-ig kívánja kísérleti jelleggel bevezetni az egyéni tanulási számla intézményét, és a tapasztalatok értékelése alapján kiterjeszteni a kezdeményezést.

Az értékelések több területen is szükségesnek tartják a rendszer javítását. Bár számos kezdeményezés született, a minőségbiztosítás szabványosított eljárásai még nem állnak rendelkezésre. A szándékok ellenére nem teljes körű az eljáráshoz való hozzáférés (az alacsony képzettségűek nem veszik igénybe), és a finanszírozás terén is szükséges további források és ösztönzők megteremtése.

Többnyire a munkaadók finanszírozzák az értékelési és elismerési eljárás költségeit, de a finanszírozásban szerepet kap a képzési alap (amelynek holland neve Opleiding-sen Ontwikkelingsfondsen) is. Mind a munkaadók, mind a munkavállalók jövedelmük-ből egy kisebb összeget fizetnek a szektorális képzési alapokba, amelyek eredetileg a munkavállalók képzésének támogatására jöttek létre.

A formális szakmai képzés számára kidolgozott szabványok alapvető szerepet játszanak a nem-formális módon megszerzett tudások értékelésében és elismerésében. Az ágazati tudásközpontok közvetítő szerepet töltenek be a képzés és a munkaerőpiac között, és ezek az intézmények fogalmazzák meg a szakmai végzettségekre vonatkozó követelményeket az országosan elismert végzettségek esetében.

A szakértők ma úgy fogalmazzák, hogy a rendszer átmeneti állapotban van, és a következő években a nem-formális módon szerzett tudás elismerését, annak eljárásait integrálni kell a humán erőforrás-menedzsment rendszerébe, és ezzel összhangban lévő strukturális megoldásokban kell gondolkodni.

3.2.2. Írország

Írországban jelenleg szakmai viták tárgya az előzetes tudás értékelése. A képesítésekkel kapcsolatos 1999-es oktatási törvénynek a képzéshez való hozzáférésről, a transzfer-ről és az előrehaladásról szóló része foglalkozik a témával. A törvény kimondja, hogy bármely egyénnek joga van, hogy előzetes tudásának elismerését kezdeményezze, akár abból a célból, hogy a nemzeti képesítési keretrendszerben szereplő képesítések valamelyikét megszerezze, akár abból a célból, hogy valamilyen oktatási vagy szakképzési programba felvételt nyerjen.

Már az 1990-es évek elejétől megsokasodott az előzetes tudás elismerését szolgáló eljárások alkalmazása, különösen bizonyos szektorokban, mint például az építőipar, vagy az egészségügy és a felsőoktatás egyes szegmenseiben. Mindez válasz volt a szakképesítésekre vonatkozó szabályozás megváltozására, és a hallgatóság összetételének jelentős átalakulására. A gyakorlati alkalmazás terjedése azonban nem eredményezte egységes nemzeti elismerési rendszer kialakulását.

A nemzeti képesítési keretrendszert (*National Framework of Qualifications*, rövidítve NFQ) 2003-ban alakították ki, amely egységes rendszerbe foglalta a tanulási kimeneteket, függetlenül attól, hogy a tanulás milyen keretek között, formálisan, informálisan vagy nem-formális módon történt. A keretrendszer 10 szintet tartalmaz (némileg eltérően az Európai Képesítési Keretrendszer 8 szintjétől), valamennyi szinten az ismeretek, szaktudások és kompetenciák általános követelményszintjeinek meghatározásával. A keretrendszerben megfogalmazott tanulási eredmények közös referenciákat jelen-

tenek az előzetes tudás elismerésében is. Idővel a keretrendszer új tanúsítványokkal bővíthet, beleértve az alacsonyabb szintű, speciális és kiegészítő jellegű képezéseket. Ettől azt remélik, hogy további lehetőségeket kínál majd az elismerési eljárás alkalmazásához.

Az ír országos képezési hatóság (National Qualifications Authority Ireland, rövidítve NQAI) az egyik motorja az elismerési eljárás fejlesztésének és az alkalmazás ösztönzésének. Hivatalosan is ez a szervezet felelős azért, hogy koordinálja a képezési keretrendszer működését és a képezésszolgáltatók, valamint a képezések kiadására jogosult más szervezetek ez irányú tevékenységét. A hatóság rögzítette, hogy az előzetes tudás elismerése a következő területeken alkalmazható: 1. különféle oktatási és szakképzési programokba történő belépés megkönnyítésére, 2. kreditszerzésre egy meghatározott végzettség megszerzése érdekében vagy bizonyos képzési követelmények alóli felmentésre 3. az alkalmasság megállapítására ahhoz, hogy valaki további képezés nélkül is megszerezzen egy adott képezést. A NQAI felállított egy országos tanácsadó bizottságot, és 2005-ben közzétette az általuk meghatározott alapelveket és gyakorlati útmutatót, amely a kötelező oktatást követő képezés és a felsőfokú képezés területén fogalmazta meg az egységes nemzeti megközelítés lehetséges alapjait (*Principles and Operational Guidelines for the Recognition of Prior Learning in Further and Higher Education and Training*). Az útmutató célja, hogy nagyobb koherenciát vigyen az eljárás működésébe, és a folyamat átláthatóvá tételével bátorítsa a potenciális felhasználókat. Azokat a fő témákat is összegezte, amelyek a hatékonyabb működtetéshez szükségesek, mint például az eljáráshoz kapcsolódó információs rendszer, a részt vevő szakemberek felkészítése, a minőségbiztosítási szempontok és a módszertani kérdések. Arra is rámutatott, hogy az eljárás alkalmazására vállalkozó szektorokon és intézményeken belül ki kell alakítani azokat a határokat is, amelyek között az értékelés, illetve elismerés kiválthatja a formális keretek között történő tanulást.

Az elismerési rendszer fejlesztésének másik főszereplője a Further Education and Training Awards Council (FETAC) nevű testület, amely az iskolázást követő képezés világában érvényes tanúsítványokért felelős országos hatóság. A FETAC 2005-ben közzétette saját elismerési politikájának összefoglalását, 2006-ban pedig kísérleti projektet indított, amelynek keretén belül 9 képezésszolgáltató gyakorlatát követte nyomon, és a tapasztalatok összegzésével ajánlásokat fogalmazott meg a további fejlesztőmunka számára. A kísérleti projektben részt vevő mintegy 50 jelentkező közül csak kevesen morzsolódtak le, ami részben a munkaadók támogató hozzáállásának, illetve a gondos előzetes kiválasztásnak volt köszönhető. A résztvevők által elnyert képezések sokszínűek voltak: gyermekgondozó, biztonságtechnikus, vendéglátó-ipari egységvezető, közösségfejlesztő.

A 2007 októberében az OECD RNFIL projekt keretében szervezett konferencián az ír szakértő rövid prezentációban vázolta azokat a problémákat, amelyekkel jelenleg szembe kell nézniük az elismerési eljárás továbbfejlesztésére vállalkozó szakembereknek. Álláspontja szerint sok teendő van még a különféle tanulási formák egységesebb értelmezésének kérdésében, és hiányzik a formális képezésen kívül megszerzett tudások elismertetésével (RNFIL) kapcsolatos koncepció szélesebb körű ismerete. Írországból fontos lenne az elismerési eljárásnak a migrációs politikával való összekapcsolása, ám ahhoz szükség van annak átgondolására, hogy milyen kompetenciák elismerésére kellene koncentrálnia a rendszernek. A prezentációban ugyancsak elhangzott, hogy a ha-

tékonyabb szakpolitikai lépések érdekében kívánatos lenne az egyes minisztériumok közötti jóval szorosabb együttműködés. A jelentős autonómiával rendelkező felsőoktatási intézmények, és az azt alkotó részlegek szinte mindegyike eltérő módon értelmezi az eljárást, és annak funkcióit. Emellett jelentős gond az eljárás finanszírozásának, illetve a finanszírozási háttérének a tisztázatlansága. Az állam, a munkaadók és az érintett résztvevők szerepe a költségek előteremtésében egyelőre nem rendezett. Az elismerést végző szervezeteknek maguknak kell állniuk a költségeket, amelyek, tekintettel az eljárás individualizált és intenzív jellegére, tetemes kiadásokat jelenthetnek. Maguknak a költségeknek a tényleges nagyságrendje sem mindig világos, ami tovább nehezíti a finanszírozás átgondolását. Hasonlóan más rendszerekhez, az elismerési eljárást illetően is fontos kérdés a részt vevő szakemberek, mentorok, értékelők, külső vizsgáztatók szakmai felkészültsége, illetve képzésük megszervezése.

Írország esetében tehát a rendszerszerű működésnek szinte minden lényeges eleme jelen van, mégis a koncepcionális megközelítések sokfélesége és a finanszírozás rendezetlensége azzal jár, hogy csak lassú ütemben nő az eljárásban részt vevők száma.

3.2.3. Belgium

Belgiumban a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerése szilárd helyet vívott ki magának a politikai prioritások között. Egyike lett azoknak az eszközöknek, amelyekről az egész életen át tartó tanulás és a képzéshez való hozzáférés kiszélesítését remélik. Az egész életen át tartó tanulás programjának megvalósításáért viselt felelőségen osztozik a flamand, német és a francia nyelvű közösség és a régiók kormányzata valamint a társadalmi partnerek. A szövetségi kormányzat viszonylag csekély szerepet játszik a fejlesztéspolitika részleteinek kimunkálásában.

A világosan megfogalmazott egyértelmű elköteleződés jele, hogy a privát szektorban már 1985 óta érvényben van a nem-formális képzésben részt vevő alkalmazottak évi 180 órás fizetett szabadságra való joga. Maximálva van a tanulmányi szabadság alatt fizethető bér (évente valamivel kevesebb, mint 2000 euró), és a képzésnek kapcsolódnia kell a végzett munkához. A közsférában alkalmazottaknak hasonló, törvényben szabályozott jogosítványuk van a fizetett tanulmányi szabadságra. A szövetségi kormányzat az ezredfordulót követően törvényt hozott, amely szerint 2002 szeptemberétől minden aktív munkavállalónak joga van részt venni az úgynevezett *bilan de compétence* (kompetencia-mérlegkésztés) elnevezésű eljárásban, ahol szakember segítségével készíthet leltárt saját képességeiről, illetve joga van a formális képzésen kívül megszerzett szakértelmének értékeltetésére, elismertetésére. 2006 végén újabb jogszabály (királyi rendelet) lépett érvénybe, amely integrálja a validálási eljárást a fizetett szabadsághoz való jogosultságba.

A 2000-ben megfogalmazott, az egész életen át tartó tanulás programjának megvalósítását szolgáló akcióterv keretében a flamand kormány munkacsoportot hozott létre, amelynek az volt a feladata, hogy tanulmányozza a formális képzésen kívül szerzett tudások elismerésének lehetséges módjait. A munkacsoportban részt vettek a flamand oktatási tárca, a foglalkoztatási szervezet, illetve a kis- és középvállalkozások támogatására szakosodott szolgálatok képviselői, valamint a szociális partnerek és más, a foglalkoztatás és képzés témájában érintett szakmai szervezetek. A munka eredményeként egy elemzést tettek közzé, amelyben számos olyan ajánlás is megfogalmazódott,

amelyek kézzelfoghatóvá tették az elismerés meglehetősen általános fogalmát. Az ajánlások egyike az volt, hogy haladéktalanul kísérleti projekteket kell indítani, és azokat a korábbi elismerési gyakorlat tapasztalataira kell alapozni. 2003-ban öt kísérleti projektet indítottak. Az eltérő célcsoportokra (alacsony szintű végzettséggel rendelkezők, bevándorlók, idegenvezetők, tanárok és gyermekgondozók) irányuló projektek koordinálását a képzéspolitikai újonnan alakult szervezetén, a DIVA-n belül az „elismerési eljárás csoport” végzi. A DIVA¹² négy tárca (oktatási, foglalkoztatási, gazdasági és kulturális) együttműködésével létrehozott partner szervezet, amelynek az egész életen át tartó tanulás előmozdítása a fő célkitűzése, és ezt a célt 15 projekt koordinálása révén valósítja meg. A projektek például tanácsadói szolgáltatások, adatbankok és telefonos ügyfélszolgálatok létrehozására irányulnak, és a projektek egyike az ugyancsak a DIVA által koordinált flamand felnőttoktatási hét rendezvénysorozata. 2005-től újabb kísérleti projektek indultak a francia- és angolnyelv-ismeret, az önkéntes munka és bizonyos egészségügyi szakmák területén.

2004-ben a flamand kormány rendeletet léptetett érvénybe, amely kimondja, hogy a munkavállalók, illetve álláskeresők kérhetik ún. „munkatapasztalat bizonyítvány” kiállítását, amely igazolja, hogy az adott foglalkozást érintően korábbi munkáik során már megszerezték az előírt szakmai ismeretek egy részét.

Az országtanulmány szerzői igen önkritikusan azt is hozzátesszik, hogy az érdekelt szereplők elképzelése a különféle tanulási módokról, illetve az oktatás, a munkapiac és az ún. harmadik szektor egymástól igen eltérő felfogással rendelkezik mind a tanulásról, mind az elismerési eljárásról, és a kísérleti projektek között is intenzívebb kapcsolatra, koordinációra lenne szükség.

Belgiumban az elismerési rendszer fejlesztését az óvatos előrehaladás jellemzi, egyelőre nem olyan széles az érintett kvalifikációk köre, mint például a francia rendszerben. Az érintett felek a minőségbiztosítás kérdését az eljárás hitelességének megőrzése érdekében hangsúlyozottan fontosnak értékelik. Ugyancsak sajátos vonás, hogy a jogszabályi, törvényi rendezés viszonylag jelentős szerepet kap a rendszer alakításában. Az elismerési rendszer épülésének egyik jellemző sajátossága Belgiumban, hogy a francia nyelvű területen inkább a francia, míg a flamand tartományban a holland mintát követik.

3.2.4. Mexikó

Magyar nézőpontból talán túlságosan távolinak tűnhet annak áttekintése, hogy hol tart az elismerési eljárás alkalmazása Mexikóban. Egy olyan országban, amelyet a fejlett európai országok többségével éppen ellentétes demográfiai folyamatok jellemeznek (a százmilliós népesség 64%-a 15 év alatti fiatal). A demográfiai helyzetből adódó képzési igények alapvetően más kontextusba helyezik ennek az eszköznek az alkalmazását. Európától abban is eltér a helyzet, hogy Mexikónak nem jelentős be-, hanem jelentős arányú kivándorló népességgel kell számolnia. Ezek a tömegek ilyen módon alapvetően az USA elismerési rendszere számára jelentenek kihívást. A megkérdezett mexikói szakértők úgy ítélték meg, hogy országukban a belga, ír és holland gyakorlathoz hasonlóan, az elismerési rendszer több eleme is működik, de átfogó, egységes szabályozáson alapuló

¹² A flamand nyelvű Dienst Informatie Vorming en Afstemming megnevezés rövidítése.

rendszerőről nem lehet beszélni. Az általuk készített országjelentésben több egymás mellett működő eljárás került bemutatásra, amelyeknek az elnevezése is eltérő.

Négy területen jogszabály rendezi az elismerési eljárás alkalmazását. Alapfokon (a mi fogalmaink szerinti általános iskolai és középfokú képzés szintjén) a fiatalok és felnőttek számára egyaránt rögzítettek az elismerés feltételei. Az érettségi és a felsőoktatás területén külön szabályozás van érvényben. A felsőoktatás speciális területén, az iskolai előtti képzésben pedagógusi tevékenységet végzők képzésének szintjén ugyancsak. A negyedik terület a munkaerő-piaci kompetenciák elismerése.

Mexikóban jelenleg 32 millió felnőtt nem rendelkezik az alapfokú iskolai végzettségekkel, s igen magas fokú az írástudatlanság. A kormány megbízásából a mexikói felnőttképzési intézet egyik alapfeladata, hogy ennek a jelentős képzési igénynek a megoldására kidolgozza a megfelelő módszereket és programokat. Ugyancsak ennek az intézménynek a feladata a közoktatáshoz kapcsolódó elismerési rendszer kialakítása és működtetése. Ennek egyik fontos eszköze az a modell, amit „a hétköznapi élethez és munkához szükséges tudások modelljének” (spanyolul: *Educación para la Vida y el Trabajo*) neveznek. Az angol nyelvű megnevezése: *Model for Life and Work*, rövidítve MEVyT. A konstrukció lényege, hogy fiataloknak és felnőtteknek egyaránt különféle képzési lehetőségeket kínáljon a boldoguláshoz szükséges alapkompenciák megszerzéséhez. Lényegében a hátrányos helyzetű csoportok képzése számára kialakított, az iskolai oktatás alternatíváját jelentő keretprogramról van szó. A modell több mint 40 ismeretmodulból áll. A modulokat az eltérő célcsoportok jellemző igényei szerint alakították ki. Más-más modult alakítottak ki a fiatalok, a családok és falusi közösségek számára. A tematika is az elsődlegesen fontosnak tartott igényekhez igazodik: egészségügyi ismeretek, környezeti ismeretek, gyermeknevelési ismeretek, kisvállalkozások működtetéséhez és a földműveléshez szükséges ismeretek, illetve a képzésekbe beépültek az alapkészségek fejlesztését szolgáló kommunikációs, matematikai és természettudományos modulok. Az őslakosok számára kidolgozott speciális interkulturális megközelítés része a spanyol mint idegen nyelv modul.

Ez a modell az alapja a közoktatási szintet érintő elismerési eljárásnak, amelynek a Felnőttképzési Intézet a felelőse. Ugyancsak ez az intézet működteti azt a rendszert, amelyen keresztül a programban résztvevők távolból (on-line, pl. egy helyi kulturális intézmény internetkapcsolatán keresztül) is nyomon követhetik elért tanulmányi eredményeiket. Néhány tartományban, egyelőre összesen másfél száz településen elérhető a program egészének on-line változata. Az adott település közösségi (művelődési) intézményeiben segítők állnak rendelkezésre a tanulási programokba történő bekapcsolódáshoz. Az alsó fokon a részvétel feltétele, hogy ebben a tájékoztatási rendszerben, és a „MEVyT” rendszerben regisztrálnia kell annak, aki valamelyik modult el kívánja végezni. Az úgynevezett diagnosztikai vizsgán felméri, hogy a programba belépő fiatal vagy felnőtt milyen tudásszinttel rendelkezik (ehhez a modulok csoportosítása alapján 5 szintet alakítottak ki). A vizsgák lebonyolítását követően kerül sor az étékelésre, és eredményes vizsga esetén a megfelelő szintű képzettség igazolására, amelyet többnyire a további tanulás követ.

Igen figyelemreméltó a középfokú végzettséghez szükséges kompetenciák megfogalmazása. Az OECD által a kilencvenes évek végén indított kompetenciameghatározási és -fejlesztési program (Development and Selection of Competencies, rövidítve: DeSeCo) eredményeire támaszkodva a mexikói felnőttképzési intézet újrafogalmazta, hogy me-

lyek azok a tudások, amelyekre egy mexikói állampolgárnak szüksége van ahhoz, hogy elnyerje a középfokú végzettség igazolását a korábban már említett „MEWyT modell”, azaz az élethez és munkához szükséges ismeretek programjának keretében. Ezek szerint képesnek kell lenniük:

- az önismeretre, a mások iránti megértésre és szolidaritásra alapozva a demokrácia felelősségteljes gyakorlására;
- arra, hogy átgondoltan megtervezzék és megszervezzék a saját életpályájukat, szem előtt tartva annak szociális, kulturális, környezeti, gazdasági, tudományos és érzelmi vonatkozásait;
- ismerniük és alkalmazniuk kell a természetet és a társadalmat mozgató alapvető szabályokat, törvényeket;
- képesnek kell lenniük önállóan is követni és alkalmazni az egészséggel, környezettel és az ésszerű fogyasztással kapcsolatos értékeket;
- képesnek kell lenniük összetett spanyol nyelvű szövegek megértésére és ezen a nyelven a hatékony önkifejezésre;
- olyan szinten kell ismerniük a spanyol nyelvet, hogy másokkal kommunikálni tudjanak, és a szükséges információkat kritikus módon legyenek képesek feldolgozni;
- képesnek kell lenniük a hétköznapi életben szükséges számítási és logikai műveletek alkalmazására;
- eltérő bonyolultsági szintű problémák megoldására;
- a különféle információs források kritikus módon történő felhasználásával új ismeretek önálló megszerzésére (az önképzésre);
- az infokommunikációs eszközök interaktív használatára;
- együttműködési készséget, felelősséget, szolidaritást és toleranciát tanúsítani, és bármiféle kirekesztést elkerülő módon hozzájárulni a demokrácia továbbfejlesztéséhez;
- elsajátítani és alkalmazni az ember és természet viszonyát érintő fenntartható fejlődés elveit;
- képesnek kell lenniük öntudatos módon részt venni a konfliktusok azonosításában és a megoldásra irányuló javaslatok kialakításában.

Az eljárásban való részvételre a 21 évnél idősebbek jelentkezhetnek. Az eljárás működtetésében sok probléma adódott (kisebb településeken például közvetlenül is nyomás nehezedett a vizsgákat értékelő tanárookra, illetve sokan a nappali képzés alternatívájaként kívántak élni a lehetőséggel), ezért a részvételt többször újrászabályozták. Az életkort és a részvételi díjat (jelenleg kb. 130 euró), illetve az eljárás szakaszokra osztását egyaránt többször változtatták. A felsőfokú képesítések megszerzésének költségei összességében meglehetősen magasak, több száz eurót tesznek ki. Az eljárásért a közoktatásért felelős kormányzati szerv „érettségi főigazgatósága” felelős. Az eljárás két fokozatból áll, az alapvető értékelési módszer a teszt, ezt egészítik ki a szóbeli vizsgák.

A felsőoktatási szintű végzettségek vizsga révén történő megszerzését a nemzeti felsőoktatási értékelő központ szervezi, illetve több más szervezet is részt vesz a lebonyolításban, mint pl. az akkreditációért felelős nemzeti hatóság. A felsőoktatási képesítés megszerzéséhez szükséges idő változó, két hónaptól közel három évig terjedhet. Az írásos teszt az eljárás első fázisa, a másodikban a vizsgabizottság előtt tett szóbeli vizsgát összetett írásos feladatok, illetve gyakorlati feladatok elvégzése egészíti ki.

Végül az eljárás alkalmazásának negyedik területe, az úgynevezett munkaerő-piaci kompetenciák elismertetésének fő felelőse a „nemzeti szakképzési tanács”. Ez a szervezet dolgozza ki a teljesítménykövetelményeket. Jelenleg 601 különböző képzés szerepel a (hazai OKJ-hoz nagyon sokban hasonló) rendszerben. Ennek az eljárásnak igen gyakran része a gyakorlati vizsga, illetve a portfólióértékelés. A képzések odaítélése olyan értékelő központokban zajlik, amelyeknek meg kell felelniük a nemzeti szinten érvényes előírásoknak.

Ami az eljárások működésének eddigi gyakorlatát illeti, 2001–2005 között több mint 125 000 fő szerezte meg az alapiskolai végzettséget, közel 214 000 fő tette le a középfokú „diagnosztikai” vizsgát, és 38 000 érettségit is szerzett. A felsőoktatásban az alsó fokú képzést (Bachelor) 2001 és 2005 között összesen 792 fő szerezte meg. A munkaerő-piaci kompetenciák elismerésének rendszerén belül 1998 és 2003 között 256 000 képzési egység kiadására került sor (zömmel a kiskereskedelem és szolgáltatások területén).

A részvétel egyik legfőbb ösztönzője, hogy az érintettek jóval rövidebb idő alatt juthatnak a szükséges végzettséghez. Bár a mexikói szakemberek megítélése szerint az ebben a formában eddig képzést szerzett felnőttek száma nem túlzottan magas, különösen a képzettségi deficit egészéhez képest, mégis fontos eredménynek tartják, hogy a képzettség növelésének ez a lehetősége kimutathatóan további tanulásra is ösztönzi azokat, akik részt vesznek benne.

3.3. Nem rendszerszerű elismerési gyakorlat

3.3.1. Ausztria

Oszták szakemberek véleménye szerint Ausztriában egyelőre viszonylag kevés az elismerési eljárással kapcsolatos tapasztalat. Az az álláspontjuk, hogy az elismerési eljárás szervesen összekapcsolódik a nemzeti képzési keretrendszerrel, amelynek munkálatai azonban csak éppen hogy megkezdődtek 2007-ben.

Ausztriában – Magyarországhoz hasonlóan – csak néhány területen működik olyan gyakorlat, amely alapelveit és funkcióját tekintve azonos az iskolán kívül szerzett tudások elismerésével, azonban anélkül, hogy ezt a terminust használnák.

Ilyen implicit módon, három területen lehet azonosítani a formális képzéstől függetlenül megszerzett tudások elismerésének gyakorlatát:

- az úgynevezett második esélyt adó tanulási útvonalak mentén a középszintű szakmai végzettség felnőttkorban történő megszerzése esetén;
- a felsőoktatásba nem hagyományos módon történő bekerülés esetében;
- egyes foglalkozásokban a szakmai tudás megújítása is ilyen módon történik.

Mivel a formális képzésben és a szakképzésben megszerezhető végzettségek minőségét az adott képzések szigorú szabályozása garantálja, a munkaadók széles körben elismerik ezeknek a végzettségeknek az értékét. Szakemberek maguk úgy minősítik, hasonló módon a magyar országjelentésben megfogalmazott értékeléshez, hogy az oszták képzési rendszerben domináns a szerepe a formális képzésben megszerezhető végzettségeknek. Némely szakértők odáig mennek, hogy tanúsítvány-központú hagyományról beszélnek. Nem lehet állítani, hogy a második esélyt adó felnőttkori képzések

megítélése negatív lenne, de érzékelhető a törekvés az alapképzésben megszerezhető végzettségek elérésére.

Ahhoz, hogy nemzeti szinten lehetővé váljon az eljárásban részt vevőkről, vagy az eljárás iránti igény mértékéről az adatgyűjtés, szükség van arra, hogy pontosan meghatározzák az egyes fogalmakat.

A más országokban is tervezett vagy már működő tanulóazonosító rendszer egyik lehetséges előnyének látják, hogy a képzési programokban való korábbi részvétel igazolása révén könnyebbé teheti a résztvevőknek tanulmányi előéletük dokumentálását.

3.3.2. Csehország

Csehország is csak a közelmúltban csatlakozott azok közé az országok közé, ahol napi-rendre került a nem-formális és informális módon megszerzett tudás elismerése.

Az elmúlt néhány évben fokozatosan kerültek bevezetésre az elismerési rendszer működéséhez feltételeket nyújtó jogszabályok. A 2005-ben érvénybe lépett új oktatási törvény lehetővé teszi, hogy a 15 évnél idősebbek részképzettséget szerezzenek, amely tanúsítja, hogy a formális képzés adott programjának egy részét elvégezték. Ez gyakorlatilag a záróvizsga-követelmények meghatározott részének teljesítésével lehetséges, függetlenül attól, hogy milyen formában szereztek meg a teljesítéshez szükséges tudást. A 2007 nyarán életbe lépett másik törvény az iskolázás utáni továbbképzési programokban történt tanulás eredményének elismeréséről rendelkezik, és lehetővé teszi, hogy a felnőttek (gyakorlati, szóbeli vagy írásbeli) vizsga alapján szakmai részképesítést szerezzenek. A vizsga során az egyén által bármilyen tanulási körülmények között megszerzett jártasságot, kompetenciákat összevetik a szóban forgó szakmai kvalifikáció leírásában megfogalmazott követelményekkel. Ennek az eljárásnak a révén azonban nem lehet teljes értékű szakmai kvalifikációhoz jutni. A kompetenciák elismerésének teljes nemzeti rendszere jelenleg fejlesztés alatt áll, és az ennek létrehozására irányuló kísérleti projektek még folynak.

A jelenlegi gyakorlat egyik gyenge pontja, hogy az iskolában oktató egyes tanároknak kell dönteniük abban, elfogadják és beszámítják-e a képzésben részt vevők előzetesen megszerzett tudását. Az ő döntésük sok tényezőtől függ, és nem szabályozzák egységes elvek, azaz a gyakorlatban akár minden intézményben más megközelítést alkalmazhatnak. Ez a sokféleség a záróvizsgát is érinti, mivel az nincsen teljes egészében szabványosítva, és a tanulási kimenetek is iskolánként eltérőek lehetnek. Mindez abból is fakad, hogy nincs független, a képzőintézményen kívüli vizsgáztató és a tanúsítványt odaítélő testületekből álló egységes értékelési rendszer.

A már említett 2007-es törvény rendszerszerű kereteket teremt a felnőttképzésben elsajátított tudás elismeréséhez (bár teljes kvalifikációt nem lehet szerezni ezen a módon). A szakmai részképesítés odaítélését, a meglévő tudásnak a szakmai követelményekkel való összevetését egy erre felhatalmazott személy vagy szervezet végzi, akit vagy amelyet az illetékes minisztérium megfelelő testülete hatalmaz fel.

A fenti megoldás az Európai Szociális Alap által finanszírozott projekt keretében került kipróbálásra azzal a szándékkal, hogy ha sikeres modellnek bizonyul, országos szinten is bevezetik. 2005–2008 között ugyanebből a forrásból támogatták (az UNIV projekt keretében) a felnőttképzést végző iskolai hálózatokban folyó képzés eredményeinek elismerését. Ennek a projektnek az is a célja volt, hogy felkészítse az iskolákban

dolgozókat a törvényben deklarált elismerési eljárás alkalmazására. Ennek értelmében a törvény életbelépésekor az elismerési eljárás lefolytatására akkreditált intézményként működhetnek. A kísérleti időszakban 20 részképesítést érintett az elismerés, és hat régió vett részt a programban. A képesítési követelményrendszer szolgált alapul az egyének szakmai tudásának értékeléséhez. Amennyiben az értékelés során nem volt elégséges bizonyíték arra, hogy a vizsgált egyén rendelkezik a követelményeknek megfelelő tudással, kiegészítő képzést ajánlottak fel a részére valamelyik, a kísérletben részt vevő iskolában. Ezen a módon igyekeznek tanulásra ösztönözni, illetve bevonni azokat, akik korábban a képzési idő hosszúsága vagy önbizalomhiány miatt nem kapcsolódtak be a felnőttkori szakmai képzésbe. Az oktatási, ifjúsági és sport tárca felügyelete alatt zajló UNIV projekt hasznosította az EPANIL elnevezésű Leonardo projekt tapasztalatait, amely az elismerési eljárás európai alapelveinek kidolgozására irányult, és az UNIV projekttel azonos időben indult. A 2005-2006 között lezajlott, az élethosszig tartó tanulással foglalkozó projekt keretében, amely a nem-formális és informális tanulás elismerésének módszereit kívánta fejleszteni, a szakács (ISCED 3C szintű) szakmát érintően történt meg az eszközök fejlesztése, párhuzamosan Csehország mellett Lengyelországban és Szlovákiában is.

Az OECD RNFIL projekt keretében készült cseh országtanulmány megerősíti a más forrásokban is megfogalmazottakat a tekintetben, hogy a nem-formális és informális tanulás eredményeinek elismerése szorosan kapcsolódik majd a nemzeti képesítési keretrendszer kidolgozásához, illetve működéséhez. A nemzeti képesítési keretrendszer kidolgozásában jelentős szerepet kapnak az ún. szektorális tanácsok, amelyek egy-egy szakterület képviselőiből állnak.

A képesítési követelményeknek való megfelelés egyes esetekben úgy is teljesíthető, ha valaki igazolja a megszerzett gyakorlati munkatapasztalatot (pl. hat évet töltött el az adott szakmában, kézművesként, amely szükségessé tette a szakismeretek meglétét patkolókovácsként, ácsként, kozmetikusként, fotográfusként stb.).

Mivel a munkaerőpiacon egyre erősödő igény mutatkozott az egyén munkavégző képességének pontos megítélése iránt, erre reagálva a szociális és munkaügyi tárca létrehozta (a francia *bilan de compétence*, azaz *kompetenciamérleg*-készítő szolgáltatópontok példájára) a kompetenciamérleg-készítő központokat. 2000-ben kísérleti jelleggel vezették be ezt a szolgáltatást, először két módszertani intézményt hoztak létre, majd 2003-tól már 10 szolgáltatóhely működött. Ezeket a regionális munkaügyi központok mellett hozták létre, és 23 további szolgáltatópontot alakítottak ki a munkaügyi ellátórendszer keretében.

A központok, illetve a szolgáltatópontok feladata, hogy a ma korszerűnek számító módszerekkel feltérképezzék az egyén képességeit és tudását, továbbá hogy optimális szakmai tanácsokkal és elhelyezkedési információkkal láthassák el az erre igényt tartókat. Az értékelési eljárás során számításba veszik a régió munkaerő-piaci adottságait, az egyén személyes érdeklődését, a korábbi tanulási folyamatokban megszerzett kompetenciáit, motivációit és pszichológiai jellemzőit, és a folyamat végén egy személyre szabott jelentés készül, amely az egyén számára legmegfelelőbb szakmai pályatervet tartalmazza (esetenként a szükséges formális képzésre vonatkozó javaslattal). Jelenleg a mérlegkészítés egyik korlátját az jelenti, hogy nincsen rendszerként működő elismerési eljárás. Ugyanakkor, mivel a kompetenciamérleg-készítést végző szolgáltatópontok a munkaügyi szervezetrendszer részét alkotják, az eddig kialakított központok fontos

eszközt jelenthetnek a formatív irányultságú (azaz az egyének egész tanulási pályáját szem előtt tartó) elismerési eljárás szélesebb körű elterjedésében.

Csehországban jelenleg a felsőoktatásban a nem-formális és informális tanulással kapcsolatos viták az egyes képzési programok közötti váltás lehetőségének kérdése körül forognak. A felsőoktatás ugyanakkor aktív szerepet játszik az elismerési eljárással kapcsolatos kutatásban és kísérletezésben.

Csehországban, a jogszabályokban érintett szakmák esetében szükséges csak a megfelelő formális képzettség és az azt igazoló tanúsítvány. Minden más területen a munkaadók szabadon dönthetnek arról, kit alkalmaznak, és hogyan ítélik meg az alkalmazottak szakértelmét. A felmérések szerint a munkaadók általában többre értékelik a nem iskolai keretek között megszerzett készségeket.

3.3.3. Szlovénia

Szlovénia számára az elismerési eljárás fejlesztésének hasonló okai vannak, mint más országban, ám ezek mellett a hosszú idő óta magasnak számító iskolai lemorzsolódás is szerepet játszik az igények megfogalmazásában.

Az 1996-os, valamennyi képzési szektort érintő oktatási törvényt követően jelentős változást a 2000-ben érvénybe lépett szakképzési törvény hozott. Ez tette lehetővé, hogy valaki az iskolai képzéstől függetlenül is képesítést szerezhesen. A jogszabály alapján vezettek be egy olyan tanúsítási rendszert, amely lehetővé teszi bizonyos országosan elismert képesítések megszerzését az előzetes tudás elismerése alapján. A jogszabály általánosságban írja le az eljárást, a testületeket és szervezeteket, amelyek a képesítési követelményeket megszabják néhány kiválasztott képesítés esetében. Az így megszerzett képesítés bővíti a lehetőségeket a munkapiacra, illetve a szakmai továbbképzésben. Mind a képesítési rendszer, mind a validálási eljárás a gazdaság munkaerő-igényeinek megfelelő standardokon alapszik, és ez erősíti a munkapiac és a képzés kapcsolatát. Szlovénia elkötelezte magát az előzetes tudás értékelésében, és a nem-formális keretek között szerveződő tanulás előnyeit az egész életen át tartó tanulással foglalkozó nemzeti stratégia is megfogalmazta. Az Európai Szociális Alap támogatásával tovább folytatódik a nem-formális és informális tanulás eredményeinek elismerését szolgáló eljárások fejlesztése, amit stratégiai jelentőségű eszköznek tekintenek a foglalkoztathatóság javításában és a munkapiac gyorsan változó igényeihez való alkalmazkodásban.

2006-ban került sor a jogszabály módosítására, amely azt célozta, hogy a formális, az informális tanulás és a munkatapasztalatok megszerzése között szorosabb kapcsolódást teremtsenek, és adaptálják az elismerési eljárást érintő 2004-es európai alapelveket.

A nem-formális, informális tanulás és a munkatapasztalatok elismertetéséért a munkaügyi, családügyi és szociális minisztérium felelős. Az eljárás eredményeként országosan elismert végzettségről kapnak tanúsítványt az érintettek. Az eljárás menete a gyakorlatban a következő.

Az első lépés egy személyes kérelem benyújtása az országos vizsgaközpont által regisztrált és akkreditált szervezethez.

A munkavégzés során történő értékelést és tanúsítást egy erre kinevezett bizottság végzi (amelynek tagjai rendelkeznek az országos vizsgaközpont által erre a célra kiadott engedéllyel).

Az országosan elismert szakmai végzettségek kétféle módon szerezhetőek meg.

A szakmai tudás, hozzáértés és tapasztalat közvetlen értékelésének eredményeként, amely az egyén tudásának a képesítési követelményekkel való összevetésén alapul. Ugyancsak lehetséges a képesítés megszerzése az egyén szakmai tudását bizonyító portfólió összeállításán alapján.

– Iskolában – a megfelelő képzési programban szerzett dokumentumok alapján.

Az értékelés alapját a tanulási kimenetek, a tanulási folyamat eredményének értékelése adja, ami lehetővé teszi a tudás elismerését a tanulás módjától függetlenül.

Az értékelés módja és időtartama, valamint az értékelést végző bizottság összetétele eltérő lehet a speciális egyéni helyzetek szerint. A képesítési követelmények kidolgozásának alapját a foglalkozások elemzése jelentette. A foglalkozások négy szinten kerültek besorolásra a követelményektől függően: alsó szintű képesítések, középszintű képesítések, illetve képzési szint, középszintű műszaki képesítések, felsőszintű, nem egyetemi képesítések, illetve képzési szint. Új foglalkozási profilok kidolgozását és bejegyzését – részletesen szabályozott eljárás keretében – az országos szakképzési központban lehet kezdeményezni.

3.3.4. Dél-Korea

Dél-Korea sok évvel ezelőtt vívta ki a képzési szakemberek figyelmét, egy sajátos nemzeti megoldással. 1998-ban került sor az egységes nemzeti „tanulmányi kreditbank rendszer” (*Academic Credit Bank System*, az angol megnevezés rövidítése: ACBS) létrehozására. A rendszer lehetővé teszi a középiskolai képzés során szerzett kreditek, illetve a nem hagyományos képzési formák (távoktatás, önképzés, kulturális tevékenység) keretében szerzett kreditek regisztrálását, és azok révén további tanulási lehetőségek elérését.

A rendszer az egész életen át tartó tanulás egyik fontos hajtóereje volt, és hozzájárult a középiskolai képzés bővüléséhez is. A kreditbank lényegét tekintve olyan nyitott felsőoktatási rendszer, amely különféle tanulási útvonalakat kínál a végzettség megszerzéséhez. A hallgatók a krediteket egyaránt megszerezhetik formális, nem-formális vagy informális tanulás útján. A rendszer létrehozását még 1995-ben javasolta egy elnöki oktatásügyi reformbizottság, két évvel később bevezették, végül 1998-tól kezdte meg tényleges működését. Az oktatási és humán erőforrás-ügyi tárca felelős a szakpolitika alakításáért, az egységesített tanterv kidolgozásáért és meghirdetéséért, a rendszer működésének adminisztratív felügyeletéért és a végzettségek kiadásáért. A koreai oktatásfejlesztési intézet (KEDI) felelős a tanulmányi kreditbank-rendszer működtetéséért, a hallgatók regisztrálásáért és a kreditek jóváhagyásáért, az intézmények akkreditálásáért és a rendszer minőségbiztosításáért. Az intézet fontos szerepet játszik a kreditátvitel átláthatóságának biztosításában. Jelenleg hat különféle forrásból lehet kreditet szerezni:

- részidős (a magyar fogalmak szerinti esti-levelező, azaz munka mellett végzett) tanulmányokért,
- a kreditrendszerben elismert intézményeknél adott tanegység elvégzéséért,
- nemzeti szinten elismert vagy privát képesítésért,

- bachelor (azaz alsósztintű felsőoktatási) fokozatért, ami lehetővé teszi a vizsga alóli felmentést, felsőoktatási intézményekben már megszerzett kreditért, és a művészeti, illetve kulturális területen végzett tanulmányokért.

A rendszer működésének kiterjedtségét érzékelteti, hogy 2005-ben 435 erre feljogosított intézmény 14 600 kreditet adó kurzust kínált, a regisztrált hallgatók száma jóval meghaladta a százezret, és 23 500 végzettség kiadására került sor. A tanulmányi kreditbank rendszer igen sok koreai számára biztosítja a második esélyt a felsőoktatásba való bekerülésre. A résztvevők azonban nem csupán munkakarrierjük feltételeinek javítására kapnak lehetőséget, de jelentős mértékben nő az önbizalmuk és elégedettségük is. A rendszer kínálta előnyök nyilvánvalóak, és különösen fontosak az

- olyan, középiskolát végzettek számára, akiknek nem sikerült bejutniuk a középfok utáni képzésbe,
- akik lemorzsolódtak a felsőoktatásból,
- akik munka mellett szeretnék felsőfokú képzettséget szerezni,
- akik magániskolákba vagy felvételi előkészítőbe járnak, és szeretnék átkerülni valamelyik egyetemre,
- a művészetek valamely ágában jártassággal és tehetséggel rendelkezőknek, vagy olyanok, akik művészeti területen kaptak korábban képzést.

A munka és tanulás összekapcsolása révén a felsőoktatás széles társadalmi csoportok számára vált elérhetővé, ami erősíti a társadalmi integrációt és hozzájárul a jelenlegi oktatási rendszer átalakulásához. A rendszer működtetésében – a koreai szakértők szerint – számos fejlesztendő elem van. Hatékonyabbá kell tenni az egyes tanulási utak közötti kreditátvitelt. Újszerű megközelítések kidolgozása szükséges az informális tanulás, illetve munkahelyi tanulás és az élettapasztalatok elismerésének területén. Javítani kell a minőségbiztosítás rendszerét, és meg kell oldani, hogy bár a végzettségek jogilag egyenértékűek, a kreditbank révén szerzett végzettség társadalmi megítélése mégsem egységes. A jelenleginél nagyobb mértékben kell bevonni a helyhatóságokat és az üzleti élet szereplőit a rendszer működtetésébe és fejlesztésébe.

Az OECD RNFIL projekt októberi plenáris ülésén a koreai szakértő által bemutatott prezentáció további részletekkel egészítette ki a képet. Újabb, marginális helyzetű célcsoportok bevonása van napirenden, ilyenek a hadsereg kötelékében valamilyen képzettséget szerettek, illetve a középkorú nők, akiknek helyi intézményekben való tanulását az önkormányzatok támogatják. Beszámolt arról is, hogy a kreditek megszerzéséért folyó versengést korlátozni szükséges, mert sokan a könnyebb utakat keresik, pl. több intézménybe beiratkozva próbálnak a legrövidebb idő alatt a végzettség megszerzéséhez szükséges krediteket gyűjteni. Ezért a szabályozás értelmében egy szemeszter alatt maximum 24, egy tanév alatt maximum 40 kredit szerezhető. A koreai szakemberek szükségesnek tartják az egész életen át tartó tanulás nemzeti programjának és az ahhoz kapcsolódó intézményeknek, valamint az elismerési rendszernek a szorosabb összekapcsolását, közöttük a jelenleginél nagyobb összhang megteremtését. Jelenleg a szakképzési rendszer felülvizsgálata, pl. a szakképzettségek kreditekké való konvertálásának újraszabályozása folyik.

4. Kapcsolódó projektek

Az RNFIL projekt kezdettől fogva törekedett szakmai kapcsolatot kiépíteni a hasonló témában folyó más projektekkel az elért eredmények kölcsönös hasznosítása céljából. Az alábbiakban ezek közül a projektek közül mutatunk be röviden néhányat. A téma iránt érdeklődők számára ezeknek a megismerése, és főként alaposabb tanulmányozása további tanulságokkal és információkkal szolgálhat.

4.1. Tanulási kimenetek elismerése – klaszter

Az Európai Bizottság az Oktatás és képzés 2010 (Education and Training 2010) munkaprogram keretében speciális munkaformát alakított ki. A tagországok által delegált szakértők részvételével ún. klasztereket, tematikus munkacsoportokat szerveztek, amelyek egyfelől áttekintik az Unión belüli elismerési gyakorlatot, intenzív közös tanulási alkalmakat szerveznek, és javaslatokat fogalmaznak meg a Bizottság számára az adott témakörben. E klaszterek egyike a tanulási kimenetek elismerésével (*Recognition of learning outcomes*) foglalkozó csoport.

Az említett sajátos tanulási forma az ún. *peer learning activity* (gyakorta PLA-ként rövidítve is előfordul), azaz a tagországok által delegált szakértők együtt és egymástól, egymás gyakorlatának közös elemzéséből való tanulása. Ennek a közös tanulásnak a jegyében szervezte meg a klaszter – a CEDEFOP¹³ ma már hagyományosnak számító nemzetközi szeminárium programjába integrálva – azt az ötnapos programot, amelynek során 2006 októberében a portugál elismerési rendszer bemutatására került sor.

4.1.1. A portugál gyakorlat

A program keretében a szervezők a portugál kifejezés (*Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências* – magyarul: a kompetenciák elismerése, értékelése, és tanúsítása) rövidítése alapján RVCC-nek nevezett rendszer minden fontos szereplőjét bemutatták, a társadalmi partnerektől a képzőközpontokban dolgozó szakembereken és az érintett felnőtteken át a kormányzati döntéshozók képviselőjéig. Lényeges elem, hogy az elismerési eljárás működését segíti az a korábbi intézkedés, amely szerint a portugál képzési rendszerben a munkavállalóknak törvény biztosítja, hogy évi 40 órányi képzésben részesüljenek.

Portugáliában az elismerési rendszer bevezetésének társadalmi környezetének legfőbb jellemzője, hogy az ezredfordulón a 4,8 millió fős aktív munkaerő 60%-a nem rendelkezett a közoktatásban kötelező minimumként megfogalmazott kilencosztályos végzettséggel. A drámai statisztikai adatok mellett (amelyek jelentős mennyiségi elmaradást jeleztek a formális iskolázottság terén) a felnőtt népesség alapvető készségeit értékelő nemzetközi vizsgálatok (pl. az OECD felmérései) a formális képzettséggel rendelkezők tényleges tudásának igen alacsony színvonalát is feltárták. Mindezekkel szembenézve nemzeti célként fogalmazták meg, hogy felszámolják az oktatási terület

¹³ Az Európai Unió szakképzés-fejlesztési ügynöksége.

korábbi elhanyagolásából származó óriási méretű deficitet. A nemzeti program megvalósításához elsősorban az Európai Szociális Alap révén elérhető pénzügyi forrásokat használták fel. Három kiemelt célcsoportot azonosítottak, mindamelllett, hogy az értékelési és elismerési rendszer minden 18 éven felüli felnőtt számára nyitott és ingyenes. Ez a három csoport: az alacsony iskolázottságú foglalkoztatott és munka nélküli felnőtt népesség, a recesszióban érintett gazdasági szektorokban dolgozók (különösen a nemzetgazdasági szempontból jelentős textilipar sorolható ide), illetve a technikai fejlődés által érintett ágazatokban, valamint a gazdasági fejlődés szempontjából kulcsfontosságú ágazatokban dolgozók.

Fontos döntés volt a rendszer kialakításában, hogy nem kívántak speciális új struktúrát létrehozni, az új szolgáltatások kiépítését helyezték a középpontba. Lényeges alapelvként hangsúlyozták, hogy szükség van az értékelést végzők és a képzést végzők szervezeti szétválasztására (azaz nem végezhetik az értékelést azok, akik a résztvevők képzését is ellátják, hiszen ha e két funkció egybemosódik, az eljárás a képző cégek klientsztorozásának eszközévé válhat).

A program tengelyében az ún. kulcskompetenciák fejlesztése áll. Ezeket egy módszertani útmutató összegzi. A megjelölt kulcskompetenciák a következők: az új infokommunikációs technika (lényegében a számítástechnikai eszközök) elemi szintű használata, nyelvi és kommunikációs kompetenciák, a hétköznapi élethez szükséges matematikai ismeretek, állampolgári ismeretek és a foglalkoztathatóság növeléséhez szükséges készségek. A kompetenciák 3 szintjét azonosítják (B1, B2, B3), amelyek megfelelnek az alapszintű iskolai képzés első, második és harmadik ciklusának. A kulcskompetenciák tartalmának leírása, és a kapcsolódó szakmai ajánlások (portugál nyelven) mindenki számára hozzáférhetők a portugál oktatási minisztérium weboldalán.¹⁴

Az elismerési eljárás menete vázlatosan a következő. A jelentkező felkeresi az RVCC centrumot (amely tipikus esetben egy területi képzőközpontban működik, de munkahelyeken is szerveződnek olyan teamek, amelyek szoros együttműködésben vannak a területi központtal). Bárki betérhet ilyen központba, de jellemzőnek mondták, hogy a helyi munkaügyi központok irányítják oda a felnőtteket. A központban egy tanácsadó fogadja a jelentkezőt, aki megismerteti vele magát az eljárást, és elvégzi az első „diagnózist”, azaz feltárja, hogy milyen célt kíván elérni a jelentkező (meglévő tudását szeretné igazoltatni, vagy továbbtanulni kíván), és alkalmas-e az eljárásban való részvételre. A jogszabály egyetlen formális kritériumot ír elő, a 18 éves életkort. A gyakorlatban azonban inkább az ennél idősebbekre koncentrálnak, hiszen ők rendelkezhetnek értékelhető munka- és élettapasztalattal. A következő, hosszabb fázisban (amely kb. 3-4 hónapos időtartamot is jelenthet) több ülésben, részben egyéni, részben csoportos keretek között sor kerül a meglévő tudáskészlet feltárására, illetve a meghatározott kulcskompetenciák terén mutatkozó hiányok azonosítására. Ezt a feltárást és a pótlólagos képzést tutorok és trénerok segítik. A feltárt tudáshiányoknak megfelelően képzési programokat ajánlanak a jelentkezőknek. A korábban élet- és munkatapasztalatok révén megszerzett, illetve a pótlólagos képzésben szerzett tudás validálását (hitelesítését) értékelési szakemberek végzik. Végül a tanúsítványt az erre specializálódott, akkreditált szervezetek állítják ki. Nagy hangsúlyt helyeztek/helyeznek arra, hogy a tanúsítványokat ünnepélyes keretek között adják át. A rendszer népszerűsítését szolgálja, hogy számos

¹⁴ <http://www.min-edu.pt>

ismert vállalkozó, illetve médiaszemélyiség is bekapcsolódott, és ennek az eljárásnak a révén szerzett magasabb végzettséget. Az eljárás egyes esetekben két hónap alatt lezajlik, azokban az esetekben, amikor többféle képzésben kell részt vennie a jelöltnek, akár egy évig is eltarthat. Az eljárás egy főre jutó költsége hozzávetőleg 500 euró.

A teljes egészében költségvetési forrásokból finanszírozott eljárás legjellemzőbb vonása, hogy az ún. formatív megközelítésre épül, tehát fő célja valójában nem csupán a végzettség igazolása, hanem az egyén tanulási képességeinek és motivációjának feltárása és erősítése. A portfólió olyan, teljes egészében az érintett felnőttek birtokában maradó dokumentáció, amelyet a tutorok segítségével maguk állítanak össze. Tartalmaz egységes, illetve részben az adott RVCC központ által adaptált segédleteket (kérdéssorokat, tesztek, önéletrajzi formanyomtatványt), de lényegében bármilyen, az egyéni életpálya és tanulástörténet szempontjából relevánsnak ítélt anyagot (pl. saját készítésű fotókat vagy akár tárgyakat is). Elsősorban egyfajta tükör, amelyben az érintett felnőttek szembesülhetnek azzal, hogy milyen sokféle módon tanulhatnak életük során. Formáját tekintve lényegében egy méretes dosszié, az egyén tudáskészletének tárgyasítható formája, amelyet belátásuk szerint használhatnak további életútjuk során.

2006-ig 87 RVCC központból álló nemzeti hálózat kialakítását tűzték ki célul. Eddig hozzávetőleg 40 000 felnőtt vett részt az eljárásban. Az értékelő központok privát kezdeményezésre is létrejöhetnek, de működésük feltétele az akkreditálás. A regionális szükségletek elemzése alapján fogalmazódnak meg a képzési célok és a hozzájuk rendelt támogatás. Kezdetben nem is törekedtek a rendszer intenzív népszerűsítésére, a szűkös kapacitások nem tették indokolttá a „marketinget”, bár 2002-ben médiakampányt is szerveztek az eljárás szélesebb körű társadalmi megismertetése céljából. Jelenleg a programban legnagyobb arányban a 25–45 év közötti korosztály vesz részt.

Igen intenzív a munkavállalói szervezetek, civilek és a helyi önkormányzatok együttműködése. Az összes megismert szereplő megerősítette azt a benyomást, hogy a program erős („30 éve nem tapasztalt”) nemzeti konszenzuson alapul, és a fő célokat tekintve sikeresen működik.

A legnagyobb kihívásnak jelenleg a gazdasági szervezeteknek a programba történő bevonását tekintik. A legnehezebben meggyőzhető csoportot mindmáig a munkaadók, köztük is a kis- és középméretű cégek, jelentik, annak ellenére, hogy sok nagyvállalat támogatja a programot. Több sikeres együttműködési példát is említettek, ahol a cégek felismerték a programnak a saját hosszú távú érdekeikkel való összhangját. A program folytatásának célszámai meglehetősen ambiciózusnak nevezhetők, 2007–2013 között 1 millió felnőtt képesítését tűzték ki célként, bár mindvégig hangsúlyozták, hogy az eljárás hitelességének és magas színvonalának megőrzése kulcskérdés a társadalmi elfogadottság biztosításában. Jelenleg az egyik legnagyobb kihívást az jelenti, hogy a központok hálózatának további fejlesztéséhez megfelelő számú és felkészültségű szakembert (tutort, tanácsadót, képzőt) tudjanak biztosítani a színvonal megtartása mellett. Érzékelnek olyan tendenciát is, hogy az iskolából korán lemorzsolódók az eljárást a formális képzés rövidített alternatívájaként próbálnák használni, ezért a képzőközpontokban az eljárás első lépéseként kiszűrjük az ilyen törekvéseket (és az értékelhető tapasztalatok hiányában megkísérlik visszajuttatni a fiatalokat a formális képzésbe).

Az elmúlt két évben szervezett felmérések mind azt mutatták, hogy az eljárásban részt vevők az egyik legjelentősebb hozadékának önbizalmuk és motivációjuk erősödését tartják. Bár igen nehezen számszerűsíthető tényezőről van szó (jóval nehezebben

azonosíthatóról, mint a munkapiaci tévyszámok), a rendszer mégis ezt, illetve a további (formális vagy nem-formális keretek között folyó) tanulásra való felkészítést, a motíváltság növelését fogalmazta meg fő célként, és az elért eredményeket is ennek fényében értékeli. A program egyik gazdája, a munkaügyi tárca szerint a jelenleg működő értékelési és elismerési rendszer egy hosszabb távú nemzeti stratégia része, amelyben az elődleges cél a képzési kínálatnak a tényleges igényekhez igazítása annak révén, hogy a képzésfogyasztók tömegét teszik alkalmassá arra, hogy a tanulás és képzés iránti igényeiket képesek legyenek artikulálni és érvényesíteni.

A program keretében látogatást szerveztek a program módszertani központjának számító, Lisszabon peremén működő képzőközpontban. A több mint három évtizede működő intézmény ún. integrált központ, amelyben iskolai (általános) képzés és szakképzés egyaránt folyik. Ez volt az országban az első RVCC központ, mára egyfajta kirakatintézményévé is vált az értékelési és elismerési rendszernek. Elsősorban az egyénre szabott módszerek, főként a tanácsadás személyessége és a támogató szolgáltatások adják a rendszer sajátos vonásait. A központban dolgozó tanácsadók szerint az eljárásban való részvétel sokszor családi ügygé válik, abban az értelemben, hogy az egyik családtagnak a programban való sikeres részvétele a többi családtagot is jelentkezésre bátorítja.

4.1.3. A francia gyakorlat

A francia elismerési rendszer működését és fejlesztési tapasztalatait a 2007 júliusában szervezett szakértői szemináriumon mutatták be. A francia rendszer egyike a példaértékűnek tartott európai elismerési rendszereknek. Ennek egyik oka, hogy már 1934 óta jogszabályban rögzítették az ezzel kapcsolatos jogosítványszerzési eljárás szabályait. (Kétségtelen azonban, hogy a jelzett időben csak egy adott építőipari szakterületen volt erre lehetőség). Az ötvenes években a tapasztalat révén megszerzett tudás elismerése a munkahelyi előmenetelt könnyítette meg.

A szakértői szeminárium háromnapos programja keretében már a rendszer általános bemutatása során is érvényesültek a különféle nézőpontok. A rendezvényt nyitó kerekasztal-beszélgetésben a francia validálási rendszer minden lényeges szereplője (tanúsítványokat kiadó minisztériumok, a végzettségek nemzeti regiszterének karbantartásáért felelős szakmai testületek, munkaadók, munkavállalók, régiók képviselői) megjelent. A rendezvény tematikus fókuszálása révén elsősorban a munkaadók, munkaszervezetek keretében működő eljárások kerültek középpontba, és sor került a kedvezményezettek, azaz az elismerési eljárás keretében végzettséget szerzett szereplők meghallgatására is.

Franciaországban igen szerteágazó előtörténete van a jelenlegi elismerési rendszernek. A '80-as években növelni kívánták felsőfokú képzésben részt vevők számát, és ehhez kapcsolódóan került sor 1985-ben kiadott egy rendeletre, amelyben előírták, hogy azoknál a 20 éves vagy annál idősebb jelentkezők esetében, akik legalább két éve abbahagyták tanulmányaikat, és akár munkavállalóként, akár önkéntesként munkatapasztalatokat szereztek, ezeket a tapasztalatokat is számításba kell venni a felsőoktatásba történő felvétel során. 1986-ban a foglalkoztatási tárca több mint száz egységből álló intézményrendszert hozott létre, ezek voltak az úgynevezett intézményközi kompetenciamérleg-készítő központok (franciául: *Centres Interinstitutionnels de Bilans de*

Compétences, rövidítve: CIBC). Ezek azért jöttek létre, hogy segítséget nyújtsanak főként a munkapiacról kiszorultaknak, de az aktív munkavállalóknak is ahhoz, hogy leltárt (portfóliót) készítsenek meglévő tudásaikról, és ennek alapján kidolgozzák további tanulási és munkakeresési terveiket. Az elsődleges cél a tanácsadás és a képzési lehetőségek feltárása volt. 1991-ben törvényt hoztak, amelynek értelmében minden olyan munkavállalónak, aki rendelkezik öt év munkatapasztalattal, törvényes joga a kompetenciamérleg-készítésben való részvétel, amelyre 24 órányi fizetett speciális szabadság vehető igénybe. Az eljárás költségeit részben a munkaadók befizetett képzési járuléka, részben a kormányzati költségvetés fedezte. Az eljárást a munkanélküliek is igénybe vehették.

1992-ben újabb szabályozás lépett érvénybe, amelynek értelmében azok, akik ötvenyi munkatapasztalattal rendelkeztek, kérvényezhették, hogy az oktatási és az agrártárca által kiadott képesítések megszerzésétől a felsőoktatásba történő felvételük során tekintsenek el. Az adott területen megszerzett szakismereteiket egy speciális vizsgabizottság értékelte, és mérlegelte, hogy mennyi kredittel ismeri azt el, illetve felvételi lehetőséget biztosít-e olyan kurzusokra, amelyekhez egyébként az adott végzettség előírt követelmény. 1999-ben további tárcák végzettségeire is kiterjesztették a felmentési eljárást.

2002-ben a társadalmi modernizációról szóló program keretében tovább bővítették az eljárás érvényességi körét, már teljes képesítések megszerzése is lehetővé vált, illetve valamennyi érvényes végzettség megszerzését lehetővé tették. Ezzel az eljárással, amelynek új elnevezése *Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)*, az eljárás úgynevezett szummatív, azaz a képesítés megszerzésére irányuló jellege vált hangsúlyossá, szemben azzal a korábbi megközelítéssel, amely a további képzési tervek kialakítását helyezte előtérbe. A jogszabályok az eljárás menetét, egyes lépéseit is pontosan megszabták. Az öt alapvető lépés vagy eljárási szakasz a következő:

- Magáról az eljárási folyamatról adott részletes tájékoztatás, az eljárás céljának tisztázása.
- Döntés az eljárásban való részvételi alkalmasságról.
- A résztvevő portfóliójának összeállítása, a szükséges dokumentumok, illetve bizonyítékok összegyűjtése (ez tartalmazhatja a jelöltnek tényleges munkaszituációban történő megfigyelését vagy ún. szimulált helyzetben való feladatvégzését, annak értékelését). A jelöltet mentor segíti.
- A vizsgabizottság előtt történő megjelenés (amennyiben ezt a jelölt vagy maga a bizottság szükségesnek tartja).
- A vizsgabizottság döntést hoz a képesítés vagy adott kreditek odaítéléséről (vagy javaslatot tesz arra, hogy a jelöltnek milyen további tanulmányokat kell folytatnia, hogy elérje a szükséges követelményszintet).

A kiépült, erősen intézményesült és régóta működő rendszer problémái is sajátosak. Ma már a rendszer értékeléséről szóló jelentések azt hangsúlyozzák, hogy jelentős nyomás nehezedik a tanácsadó hálózatra. (2006-ban, azaz egyetlen év alatt 70 000 fő fordul az eljárással kapcsolatos tanácsért az e célból kiépített irodákhoz.) A jelentkezők létszámának növekedésével a finanszírozás kérdése is egyre inkább előtérbe kerül, és intézményi szinten speciális struktúrákat szükséges kialakítani az évi több ezer jelentkező fogadására, elbírálására. A módszereket illetően folyamatosan fejlesztésre szorul az értékelő eljárást és a tanácsadást végzők szakmai felkészültsége, és a viszonylag újnak számító élettapasztalat-értékelésnek érthető módon még nem kristályosodott ki a

szakmai módszertana. A gyakorlati alkalmazás mára valóban széles körűvé vált, 2005-ben közel 23 ezer ember vett részt az eljárásban, legjellegzetesebb életkori csoportot a 30–50 év közöttiek alkotják, és a nők aránya túlnyomónak mondható (közel 70%). Természetesen az érdekkülönbségek is jól érzékelhetően megjelennek, pl. a fodrász szakmában jelentősen megnőtt a jelentkezők száma, akik saját vállalkozásuk elindításához próbálnak szakmai végzettséget szerezni. Mivel a bizottság tagjai az adott régióból és azonos szakterületről kerülnek ki, előfordul, hogy saját leendő piaci versenytársaiknak kellene odaítélniük a szakma gyakorlásához szükséges kvalifikációt, és ez nem mindig mentes az érdekkonfliktusoktól.

Franciaország esetében az is szinte egyedülálló, hogy egyetlen, egységes, átfogó nemzeti kvalifikációs jegyzék létezik, több ezer, részletesen leírt képesítéssel.

Több évtizedes működése során a rendszer fontos változásokon ment át, amelyeknek megértése az elismerés társadalmi funkcióinak változását is követhetővé teszi. Mind a rendszer átalakításában, mind működtetésében rendkívül fontos szerepet játszik a társadalmi partnerek közötti párbeszéd. Jelenleg a régiók, illetve azok irányítása kap növekvő szerepet abban, hogy az elismerési gyakorlat a lokális problémák megoldásának is egyik eszközévé válhasson, illetve a munkapiaci összefüggések érvényesítése révén maga az eljárás is hatékonyabban működjön.

4.1.4. Útmutató előkészületben

A 2007 júliusában lezajlott szemináriumon merült fel egy általános módszertani útmutató elkészítésének az ötlete. A nem-formális és informális tanulás elismeréséhez kapcsolódó európai alapelvek (a 2004-ben kiadott *Principles for validation of non-formal and informal learning*) kidolgozása azt a célt szolgálta, hogy összevethetővé és átláthatóbbá tegye a nemzeti gyakorlatokat. A most tervezett útmutató célja, hogy szakmai támogatást nyújtson ezeknek a céloknak megvalósításához, de egyben el is tér annyiban, hogy a tagországok tanulási folyamatát kísérli meg felgyorsítani a tapasztalatcsere révén. Az útmutató arra tesz kísérletet, hogy szakmapolitikai nézőpontból értelmezze az elismerési eljárás sokszínű gyakorlatát. Ezért azokra a területekre fókuszál, amelyek a legkényesebb pontokat jelentik a döntéshozatal szempontjából. Jelenleg igen sok kísérleti projekt zajlik különféle nemzetközi programok keretében. A tervezett útmutató azt is céljának tekinti, hogy megfogalmazza ezeknek a kísérleteknek az eredményeit, és ezzel elkerülhetővé tegye a felesleges átfedéseket. Magának az útmutatónak az elkészítési folyamata is egyfajta közös tanulási tevékenységet feltételez.

A készülő útmutató egyfelől segíti a minőséggel kapcsolatos célkitűzések elérését, másfelől hozzájárulhat ahhoz, hogy európai viszonylatban, az egyes országokban, régiókban egymással összevethető elismerési eljárásokat dolgozzanak ki. Az útmutató alapvetően azok számára készül, akik nemzeti, regionális vagy intézményi szinten foglalkoznak az elismerési eljárás fejlesztésével, ilyen tartalmú projekteket szerveznek. Ugyanakkor a dokumentum nem tartalmaz ajánlást egy adott elismerési modell követésére.

A tervezett útmutató hat részre tagolódik. Az első rész az elismerési eljárás háttéréről, tágabb társadalmi és intézményi környezetéről szól, a második európai szintű kitekintést ad a jelenlegi helyzetről, a harmadik a nemzeti szinten megjelenő törekvésekről, kitérve a nemzeti rendszerek egymástól eltérő elemeinek szerepére. Az eljárás intézményi struktúrája és a validálásban szerepet játszó különféle testületek jellemzőit

tárgyalja a negyedik rész, az elismerési rendszer felépítését az ötödik, és végül a hatodik rész kiter a validálási eljárást megvalósítók szakmai felkészítésének részleteire.

4.1.5. Elektronikus vitafórum

Az Unió szakképzés-fejlesztési ügynöksége a CEDEFOP (Centre for the Development of Vocational Training) elektronikus vitafórumot hozott létre 2003-ban az elismerés témakörében. A vitafórum elnevezése: *Virtual Community on the Identification and Validation of Non-formal and Informal Learning*. A kezdeményezés célja, hogy a politikai döntéshozók, a gyakorlati szakemberek és a téma kutatói számára lehetőséget biztosítson az eszmecserére, és ennek révén támogassa az elismerési rendszerek fejlesztését, a módszerek megismerését. A virtuális közösség elsősorban a kölcsönös tanulás egyik eszköze. Az elmúlt években kiemelt figyelmet kapott ezen a fórumon a tanulási kimenetek elismerése, és az ezzel foglalkozó klaszter tevékenységének támogatása. A virtuális közösség tagjai ugyancsak bekapcsolódtak az elismerési rendszerek működésére vonatkozó közös európai alapelvek továbbfejlesztésébe. A jelenleg napirendre tűzött kérdések közül az eljárás társadalmi hitelességének megteremtése és a minőségbiztosítás eszközeinek kimunkálása, és a költséghatékonyság került előtérbe. A kölcsönös tanulási tevékenység egyik fontos keretét jelentik a nemzetközi kiemelt projektek (amelyek a Leonardo da Vinci program, a tematikus kezdeményezések és a különféle kísérleti projektek keretében zajlanak).

4.1.6. Európai hálózatok projektje

Az utóbbi években az Európai Bizottság – elsősorban a Leonardo program keretében – több olyan nemzetközi együttműködés keretében megvalósított projektet támogatott, amelyek a formális képzésen kívül megszerzett tudások elismerésének valamilyen gyakorlati aspektusával foglalkoztak.

Ilyen kiterjedt, sokszereplős, és számos nemzeti rendszer rövid bemutatását közreadó tevékenység az elismerési rendszerek európai leltárának elkészítése (*European Inventory on validation of non-formal and informal learning*), amelynek eredménye, többek között 32 ország gyakorlatának rövid leírása elérhető a világhálón.¹⁵

Hasonló célokat tűzött ki a számos esettanulmány feldolgozására és értékelésére irányuló VPL2 program, amely az egész életen át tartó tanulás kontextusába helyezte az elismerési eljárást.¹⁶

Ugyancsak sokszereplős és viszonylag jól dokumentált a TRANSFINE elnevezésű program, amely a formális, nem-formális és az informális tanulás közötti átjárások elemzését tűzte ki célként. Ennek a projektnek folytatásaként szerveződött meg a REFINE elnevezésű együttműködés. Ez utóbbi hálózat a módszerekre, és a szektorok közötti együttműködésekre, a kölcsönös bizalom megteremtésének feltételeire helyezi a hangsúlyt. Az elsődleges célcsoportot a gyakorlati felhasználók, cégvezetők, döntéshozók alkotják, intézményes, regionális, nemzeti és európai szinten. A projektben öt országból 17 partner vesz részt – egyetemek, szakképzési, felnőttképzési és ifjúsági szervezetek.

¹⁵ <http://www.ecotec.com/europeaninventory>

¹⁶ <http://www.vpl4.eu/>

5. Néhány tanulság

Az OECD RNFIL projekt e kötet szerkesztésekor még nem zárult le teljes mértékben. Ennek ellenére az eddig lezajlott szakmai viták, illetve az elkészült elemzések alapján körvonalazható néhány megfontolásra érdemes tanulság. Az alábbiakban kiemelt következtetések továbbiakkal bővíthetők, tovább árnyalhatók, és természetesen vitathatók is. A hazai fejlesztés jelenlegi szakaszában csupán kiindulópontot jelentenek a további elemző munkához.

Az bizonyos, hogy az elismerési eljárás(ok) magyarországi továbbfejlesztéséhez az alapvető feltételek megteremtésének első lépése a rendelkezésre álló nemzetközi tapasztalatok minden eddiginél átfogóbb és részletesebb feldolgozása. Az ennek alapján kialakított szempontrendszer és problématérkép támpontot adhat a hazai megvalósítás feltételeinek feltárásához és az eljárási modellek adaptálásához.

Rendkívül fontos az egyes képzési szektorok (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés) közötti eltérések elmélyült elemzése és szem előtt tartása az elismerési eljárás(ok) kidolgozása során.

A hazai képzési szakemberek és a szakmapolitikai döntéshozók egyelőre nem rendelkeznek elegendő ismerettel az alapfogalmakról, az elismerési eljárás mibenlétéről, a külföldi tapasztalatokról. Ezért a hazai rendszer építésének első lépéseként jelentős arányban növelni kell a témához értők számát. A téma iránti növekvő érdeklődés, az információforrások és elemzések bősége ehhez egyaránt kedvező feltételeket teremtenek.

Az elismerési eljárás működésének elengedhetetlen feltétele az érdekelt szereplők (kamarák, a képzőintézmények képviselői, a civilszervezetek) bevonása már az előkészítés fázisába, és még inkább az eljárás kidolgozásának folyamatába.

Ugyanakkor az elismerési eljárások kidolgozásának fokozatossága biztosíthatja, hogy az érdekeltek megismerjék annak előnyeit, és képessé váljanak azokat a saját igényeikhez adaptálni. Célszerű a fejlesztésben a fokozatosság elvét szem előtt tartva, kisebb léptékű kísérleti projektek elindításán és folyamatos értékelésén keresztül eljutni a rendszerépítés szintjéig.

Érdemes megfontolni az OECD szakértőinek azokat az ajánlásait melyekben óva intenek az eljárás bevezetésének sietségétől. Minden szektorban a meglévő érdekeltségre kell építeni a fejlesztés egyes lépéseit. Vélhetőleg olyan területeken lehet és érdemes kipróbálni az eljárás alkalmazását, ahol máris megteremtődtek a feltételei, és megfogalmazódott az elismerési eljárás bevezetése iránti igény. Olyan munkapiaci szegmensekben várható az igény megjelenése, ahol valamilyen szakmai végzettség iránt hirtelen megnő a kereslet. Ilyen lehet például a közeljövőben az egészségügy, ahol máris jelentős, illetve prognosztizálható a képzett ápolószemélyzet hiánya.

A hazai döntéshozók a formális képzés keretein kívül megszerzett tudások elismerésére szolgáló eljárás kidolgozását máris összekapcsolták a képesítési keretrendszer kidolgozásának feladatával. Miközben szerencsés megoldásnak tűnik a két téma együttes kezelése, a külföldi példák némelyike azt jelzi, hogy az egyik rendszer működése nem feltétele a másik működőképességének.

6. Irodalom

- Bjørnåvold, Jens (szerk.) (2000) Making learning visible – Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Thessaloniki: CEDEFOP, 2000.*
- European Guidelines for the Validation of Non Formal and Informal Learning. Kézirat. 2008. április*
- Duvekot, Ruud et al. (szerk.), 2005. The Unfinished Story of VPL – Valuation and Validation of Prior Learning in Europe’s Learning Cultures, Kenniscentrum EVC, Utrecht.*
- Feutrie, Michel (2007) Validation of Non-formal and Informal Learning in Europe: Comparative Approaches, Challenges and Possibilities, communication at the conference on “Recognition of Prior Learning: Nordic-Baltic Experiences and European Perspectives”, 2007. március*
- Singh, Madhu (2005) Recognition, Validation and Certification of Informal and Non-formal Learning (Draft Synthesis Report). UNESCO, 2005. április*