



CEDEFOP



HUN

Európai útmutató

a nem formális és informális

tanulás validációjához

Eredeti angol nyelvű változat kiadása:

Cedefop (2015): Európai útmutató a nem formális és informális tanulás validációjához.

Luxembourg, Az Európai Unió Kiadóhivatala.

Cedefop referencia-sorozat; 104 sz.

<http://dx.doi.org/10.2801/008370>

Magyar nyelvű fordítás elkészítése:

Felelős kiadó az Oktatási Hivatal elnöke

Oktatási Hivatal Nemzetközi Kapcsolatok Osztálya

A kézirat lezárásának ideje: 2018

Fordítás: Roe Zsuzsa

Olvasószerkesztés: Szuchacsevné Simon Mária

Tartalom

Előszó	4
Köszönetnyilvánítások	6
Vezetői összefoglaló	7
1. fejezet	
A validáció célja és kapcsolata a nem formális és az informális tanulás validációjáról szóló, 2012. évi ajánlással	9
2. fejezet	
A validáció alaptulajdonságai	12
2.1. A validáció négy szakasza	12
2.2. Az egyén központi szerepe	17
3. fejezet	
A validáció kidolgozásának és megvalósításának feltételei	19
3.1. Tájékoztatás, orientáció és tanácsadás	19
3.2. Az érintettek koordinálása	22
3.3. Kapcsolódás a nemzeti képesítésekhez és képzési keretrendszerekhez	25
3.4. Standardok és tanulási eredmények	27
3.5. Minőségbiztosítás	29
3.6. A gyakorlati megvalósítók szakmai kompetenciái	31
4. fejezet	
Validációs környezetek	34
4.1. Validáció az oktatásban és képzésben	34
4.2. Validáció a vállalkozásoknál	37
4.3. Képességfelmérés és a munkaerőpiac	39
4.4. Validáció az önkéntes szektorban	41
5. fejezet	
Validációs eszközök	43
5.1. A célra megfelelő eszközök kiválasztása	43
5.2. A bizonyítékszerzés eszközei	45
5.3. A bizonyítékbemutató eszközök	47
6. fejezet	
Zárómegjegyzések	50
Hivatkozások	52
1. melléklet	
A nem formális és informális tanulás validációja kiépítésével és megvalósításával kapcsolatos kulcskérdések	53

Előszó

Minden nap lehetőségünk nyílik a tanulásra. A formális tantermi környezetet kívül, mindennapi életünkben is szert tehetünk a legértékesebb tudásra, készségekre, autonómiára és felelősségekre, akár a munkahelyünkön, otthon vagy szabadidőnkben. Az egész életen át tartó tanulás a személyes fejlődés kulcsfontosságú útja, és a tanulás elismerése értékesebbé teheti az állampolgárok azon teljesítményét, amivel potenciálisan hozzájárulnak a társadalom működéséhez. Ennek ellenére, az oktatás hagyományos formáinak hatása továbbra is erős, miközben a nem formális és az informális tanulás mellőzött és alulértékelt marad.

A nem formális és informális tanulás validációjáról szóló, 2012. évi tanácsi ajánlás felismeri ezt az ellentmondást, és megpróbálja előmozdítani a validáció szisztematikusabb megközelítését, valamint növelni a formális oktatási és képzési rendszereken kívül zajló tanulás láthatóságát és értékét. A 2012. évi ajánlás kulcsfontosságú célkitűzése, hogy az EU-tagállamok működjenek együtt a nemzeti validációs mechanizmusok 2018-ra kitűzött létrehozása érdekében. Ezek célja, lehetővé tenni, hogy minden állampolgár azonosíthatassa és dokumentálhassa, továbbá igény szerint értékeltesse és tanúsíthatassa nem formális és informális tanulását.

A validációs mechanizmusok minden állampolgár számára előnyösek lehetnek, mivel a készségek megfeleltetésével és a társadalmi kohézió javításával segíthetnek a munkanélküliség leküzdésében. A validáció meghatározó jelentőségű támogatást nyújthat a munkanélküliek, illetve azok számára, akiket az állásuk elvesztése fenyeget: a validáció révén az állampolgárok be tudják mutatni készségeik és tapasztalataik értékét a potenciális munkaadóknak, vagy amikor új szakképesítés megszerzése céljából visszatérnek a formális oktatásba. A migránsok korábban szerzett tapasztalatainak azonosítása, dokumentálása, értékelése és tanúsítása révén a validáció része lehet a jelenlegi menekültválságra adott válasznak, mert elősegíti a gyorsabb és zökkenőmentesebb integrációt a befogadó országokba. Azok számára, akik szeretnének életpályájuk irányán változtatni, a validáció új foglalkozások felé nyithat ajtót. Emellett főszerepet játszhat a fiatalok munkanélküliségének leküzdésében, mert az önkéntes munka során vagy a szabadidőben szerzett készségeket láthatóvá teszi a munkaadók számára.

Az alábbiakban bemutatott európai útmutató a validációs mechanizmusokat kidolgozó és megvalósító döntéshozók és gyakorlati megvalósítók széles táborához szól. A célközönség a különböző (állami, magán- és önkéntes szféra, oktatás és képzés, valamint munkaerőpiaci szolgálatok) környezetben működő európai, nemzeti, ágazati és helyi intézményeket foglalja magában. Az útmutató megkísérli tisztázni a validáció megvalósítási körülményeit, és rámutat, milyen kritikus választásokat kell az érintetteknek meghozniuk a validációs mechanizmusok megvalósítása során. Ugyanakkor nem rögzít jó vagy rossz válaszokat; a validáció bármely megközelítését az a konkrét keret és környezet határozza meg, amelyben az megvalósul.

Az útmutató kiegészíti a Cedefop, valamint az Európai Bizottság és a tagállamok által összeállított, a nem formális és az informális tanulási eredmények elismerésére vonatkozó európai adattárat (inventáriumot). Ez utóbbi áttekintést ad az európai országok validációs mechanizmusairól.

A jelen dokumentum az európai útmutató második kiadása, ami a 2009-es változathoz hasonlóan az Európai Bizottság és a Cedefop közötti együttműködés eredményeként, a tagállamok teljes körű bevonásával jött létre. Alapját az európai és nemzeti szakértőktől és érintettektől érkező adatok szolgáltatják. Bízunk abban, hogy minden érintettnek segítségére lesz az európai validációs mechanizmusok kidolgozása és javítása terén tett erőfeszítése során.

Joachim James Calleja

A Cedefop igazgatója

Detlef Eckert

Készségfejlesztési igazgató

*A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek
és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága*

Köszönetnyilvánítások

A jelen útmutató alapját az európai intézmények széles körének validációval foglalkozó szakértőitől kapott adatok szolgáltatják:

- az EU Tanácsa oktatási bizottságának tagjai véleményezték a kiadvány végleges változatának tervezetét;
- az Európai Képesítési Keretrendszer tanácsadó csoportjának tagjai részletesen véleményezték a különböző változatokat, és hozzájárultak a kiadvány általános relevanciájához és minőségéhez;
- a 2013. évi mecheleni Európai Konferencia résztvevői felülvizsgálták az útmutatót, és fontos tanácsokat adtak;
- a validáció nemzeti és európai szintű érintettjei válaszoltak az útmutató tervezetéről tartott 2015. évi tavaszi megbeszélés felvetéseire.

A munkát az Európai Bizottság, valamint a Foglalkoztatás és a Szociális Ügyek Főigazgatósága koordinálta a nem formális és az informális tanulási validációjáról szóló, 2012. évi ajánlással összhangban.

A Jens Bjornavold, Ernesto Villaba-Garcia és Hanne Christensen által képviselt Cedefop technikai és koncepcionális támogatást nyújtott, és elkészítette az útmutató tervezetét. A Cedefop munkáját támogatta a Mike Coles által 2011–12-ben végrehajtott előkészítő aktualizálás.

Vezetői összefoglaló

2009-ben az Európai Bizottság és a Cedefop közösen jelentette meg a nem formális és az informális tanulási eredmények elismerésére vonatkozó útmutatót. A nem formális és az informális tanulás validációjáról szóló, 2012. évi tanácsi ajánlás az útmutatóban foglalt elvek rendszeres felülvizsgálatára ösztönzi az Európai Bizottságot, a tagállamokkal és az érintettekkel folytatott konzultáción keresztül. A jelen kiadványban bemutatott elvek az ajánlás óta készült első aktualizált változatot jelentik. Kidolgozása az európai, nemzeti és területi szintű érintettekkel folytatott kiterjedt konzultációk keretében történt.

Az útmutató kiemeli, hogy bármilyen megoldásnak a célnak megfelelőnek kell lennie, a mechanizmusokat pedig azon konkrét környezetnek megfelelően szükséges kialakítani, amelyben működni fognak. A dokumentum célja az érintettek segítése oly módon, hogy megvilágítja azokat a különböző lehetőségeket és lépéseket, amelyekkel az európai validációs mechanizmusok létrehozása és működtetése során szembesülnek.

Az útmutató a nem formális és az informális tanulás validációjáról szóló, 2012. évi ajánlásban meghatározott témákat követi. Minden területhez tartozik egy kérdéscsoport, ami ellenőrző listaként szolgál azon kritikus fontosságú problémák végiggondolásához, amelyeket meg kell oldani a validációs mechanizmusok teljes körű működőképessége érdekében. Az ajánlás témái szorosan kapcsolódnak egymáshoz; az útmutató különböző részei pedig olyan építőköveknek tekintendők, amelyek együttesen koherens alapot képeznek a nem formális és informális tanulás validációjának megközelítéséhez. Az útmutató az alábbiak szerint épül fel:

Az *1. fejezet* vázolja, hogy az útmutató milyen kontextusban készült, és aláhúzza, hogy a 2012. évi tanácsi ajánlásra épül, illetve kiegészíti azt.

A *2. fejezet* bemutatja a validáció alaptulajdonságait, illetve hangsúlyozza, hogy célja a nem formális tanulás láthatóságának növelése, valamint érték hozzárendelése az ilyen jellegű tanulási eredményeihez. A validációt az alábbiak szerint határozza meg: „... az a folyamat, amely során egy arra feljogosított testület megerősíti, hogy az egyén elsajátította a vonatkozó standard alapján mért tanulási eredményt” (*Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 5. old.*). Kiemeli, hogy a folyamat különböző fázisai – az azonosítás, a dokumentálás, az értékelés és a tanúsítás – közötti különbségtétel döntő fontosságú a validációs mechanizmusok rugalmassága és célorientáltsága érdekében.

A *3. fejezet* középpontjában a működőképes validációs mechanizmusok kidolgozásához és megvalósításához szükséges feltételek állnak. Hangsúlyozza az alábbiak fontosságát:

- elfogulatlan és átfogó tájékoztatás, útmutatás és tanácsadás a folyamat során;
- az eltérő szintű és különböző funkciójú, megfelelő szereplők tevékenységének koordinálása;
- a validációs mechanizmusok besorolása a nemzeti képesítési keretrendszerekhez és az oktatási rendszerekhez;

- d) hivatkozás a tanulásieredmény-alapú standardokra, amelyek hasonlóak és/vagy egyenértékűek a formális oktatás és képzés terén használtakkal;
- e) minőségbiztosítási mechanizmusok létrehozása;
- f) képzett szakemberek biztosítása.

A 4. fejezet a validációt használó különböző környezeteket tárgyalja. Elsőként az oktatás és képzés terén alkalmazott validációs mechanizmusokról szól, külön is megemlítve a nyílt hozzáférésű tananyagokat. Ezt követően a vállalkozásoknál alkalmazott humánerőforrás-menedzsment gyakorlatait ismerteti arra fókuszálva, hogy azok milyen módon kapcsolhatók a validációs mechanizmusokhoz, illetve hogyan tudnak hozzájárulni a vállalkozások a validációs eredmények átvihetőségéhez és hordozhatóságához. Emellett foglalkozik a „képességmérés” mechanizmusokkal, azzal a lehetőséggel, hogy az egyén kereszttülmegy egy, a tudása, képességei továbbá autonómiája és felelősségvállalása¹ azonosítására irányuló folyamaton. Bemutatja az önkéntes (vagy „harmadik”) ágazat validációban betöltött fontos szerepét.

Az 5. fejezet a validációra szolgáló eszközöket veszi számba. Ezeknek a célhoz igazodóknak, megbízhatóknak és helyesnek kell lenniük, hiszen egyaránt fontos hatásuk van a validációs folyamatra és a folyamat eredményeinek általános minőségére: érvényességére és megbízhatóságára. Ezen eszközök nagymértékben befolyásolják, hogyan él meg az egyéni tanuló a folyamatot, illetve döntő szerepük van abban, hogy a validációs mechanizmus megragadja-e tapasztalataikat. A fejezet különbséget tesz a bizonyítékok feltárásához, illetve főként az azok bemutatásához használt eszközök között.

A 6. fejezet összefoglalja a működőképes validációs mechanizmusok létrehozásához szükséges, egymáshoz kapcsolódó lépések kapcsolatát. Az útmutató legfőbb üzenete az, hogy a validáció a nem formális és az informális tanulás láthatóvá tételéről és a megfelelő érték hozzájuk rendeléséről szól.

¹ Az eredeti, 2015-ben született szöveg a 2008-as Európai képzési keretrendszer (EKKR) kompetenciafelosztásának eredeti megnevezéseit követi: tudás, képességek, kompetenciák (knowledge, skills, competences). Mivel ez a csoportosítás több szempontból is problematikus (például a tudás és a képességek is a kompetencia részelemei, illetve a kompetenciakategóriában kibontott autonómia és felelősség [autonomy and responsibility] pedig inkább a kompetencia működési jellemzői egy adott helyzetben, mintsem a kompetencia része), a 2017 tavaszán felülvizsgált és módosított tanácsi ajánlás (2017/C 189/03) az alábbi EKKR-kategóriákat vezette be: tudás, képességek, autonómia és felelősség (knowledge, skills, autonomy and responsibility). A fordítás során ez utóbbi megnevezéseket közöljük (vagy a szöveg gördülékenyebb olvashatósága érdekében összevontan csak a kompetencia kifejezést használjuk), így igyekezvén áthidalni a különböző időpontokban született szövegek közötti eltéréseket. Nem melléleg, a Magyar képzési keretrendszer (MKKR) a kezdetektől ez utóbbi felbontáshoz közelebb álló megoldást alkalmazott, amikor a kompetencia összetevői (tudás, képességek, attitűdök) mellett az autonómia és felelősség kategórianevet alkalmazta. A fordítással így módon az MKKR terminológiájához is közelebb kerülünk. (a szerk.)

1. FEJEZET

A validáció célja és kapcsolata a nem formális és az informális tanulás validációjáról szóló, 2012. évi ajánlással

A nem formális és az informális tanulás validációjára vonatkozó európai útmutató a validáció kezdeményezéséért, kidolgozásáért, megvalósításáért és működtetéséért felelős személyek, intézmények számára íródott, akik különböző szinteken (európai, nemzeti, ágazati, területi), továbbá eltérő környezetekben (állami, magán-, önkéntes szektor; oktatás és képzés; munkaerőpiaci szolgálatok terén) működnek. Az útmutató célja: tisztázni a validáció megvalósítási körülményeit, hangsúlyozva azon alapvető jelentőségű választási döntéseket, melyeket az érintetteknek meg kell hozniuk a folyamat különböző fázisaiban. Miután a validációs mechanizmusoknak a célhoz kell igazodniuk, valamint a konkrét működési környezetre szabva kell létrehozni azokat, az útmutató nem helyez előtérbe egyetlen, ún. helyes megoldást sem, hanem arra törekszik, hogy meghatározza a fenntartható megoldások megalkotásához szükséges intézkedések körét. A cél annak a tisztázása, hogy az érintettek milyen választásokkal szembesülnek a validációs mechanizmusok megvalósítása során, illetve annak kijelölése, milyen lépéseket lehet tenni, továbbá ezeknek mi lesz a következménye.

A nem formális és informális tanulás validációjára vonatkozó, első európai útmutatót az Európai Bizottság és a Cedefop közösen tette közzé 2009-ben (*Cedefop–Európai Bizottság, 2009*). El- és felismerve ennek pozitív fogadtatását, az Európai Unió Tanácsának 2012. december 20-án kelt, a nem formális és az informális tanulás validációjáról szóló ajánlása² az Európai Bizottságot az útmutatóban foglalt alapelvek rendszeres felülvizsgálatára ösztönözte, mégpedig a tagállamokkal és az érintettekkel folytatott konzultáción keresztül. Az ajánlás erős alapot jelent a nem formális és informális tanulás validációja terén folytatott európai együttműködéshez. Arra ösztönzi a tagállamokat, az oktatási és képzési intézményeket, a társadalmi partnereket, illetve az egyéb érintetteket, hogy gyorsítsák az e téren végzett munka ütemét, és 2018-ra hozzák létre azokat a megfelelő nemzeti mechanizmusokat, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyének láthatóvá tegyék a munkában, otthon, szabadidőben vagy önkéntes tevékenység során megtanultak eredményét.

² A hivatalos magyar cím: Az Európai Unió Tanácsának ajánlása (2012. december 20.) a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről, a továbbiakban: az ajánlás.

Az ajánlás rámutat néhány olyan, kritikus politikai és gyakorlati problémára, amit meg kell oldani a validáció teljes körű nemzeti integrációja és elfogadása érdekében. A felülvizsgált útmutató részletesebbé és értékesebbé teszi az ajánlást, miközben pontosan lefedi a felvetett tárgyköröket, és azokat követve minden egyes területhez részletes alapelveket határoz meg. Az ajánlás által meghatározott témák nem különülten olvasandók, hanem olyan építőkövekként tekintendők, melyek együttesen a nem formális és informális tanulás validációja következetes megközelítési alapját jelenthetik. Tematikusan áttekintve, az alábbi kérdések döntő fontosságúak.

Kulcskérdések a validáció megvalósításához

- Tisztázták-e a validációs kezdeményezés célját (2.1 rész)?
- Mennyire van összhangban a validációs kezdeményezés az egyes állampolgárok érdekeivel (2.2 rész)?
- Történtek-e lépések az orientáló és tanácsadó szolgálatok koordinálására és célirányos működtetésükre (3.1 rész)?
- Vannak-e a széttöredezettség elkerülését, illetve az összefüggő megközelítést célzó, a megfelelő érintettek koordinálását biztosító mechanizmusok (3.2 rész)?
- Kapcsolódnak-e a validációs mechanizmusok a nemzeti képesítési keretrendszerhez (3.3 rész), valamint hogyan hat ez az átláthatóságra és a hozzáférésre?
- Hivatkoznak-e a validáció eredményei a formális oktatásban alkalmazott azonos vagy egyenértékű standardokra (3.4 rész)? Hogyan érinti ez a validáció értékét és általános elfogadottságát?
- Kapcsolódnak-e a validációs mechanizmusok a minőségbiztosítási eljárásokhoz (3.5 rész)? Hogyan befolyásolja ez a bizalmat és a hitelességet?
- Milyen lépések történtek a validációt megvalósító személyek szakmai kompetenciái erősítésére (3.6 rész)?
- Mi a validáció szerepe az oktatási és képzési rendszerekben (4.1 rész); a munkaerőpiac viszonylatában (4.2 és 4.3 rész); valamint az önkéntes szektorban (4.4 rész)?
- Milyen eszközök használhatók (és kombinálhatók) a tanulás azonosítására, dokumentációjára és értékelésére (5. fejezet)?

Miután a következő fejezetek részletesen tárgyalják ezen témákat, lehetővé teszik az európai validáció kidolgozásában és megvalósításában érintettek számára az átgondolandó kérdéskörök azonosítását.

Az útmutató aktuális nyomtatott változata – terjedelmi okokból – nem tartalmaz gyakorlati példákat, ám az elektronikus változatban elérhetők a Cedefop weboldalan³. E felület linkeket tartalmaz a nem formális és informális tanulás validációja európai adattárához, valamint részletes példákat mutat be az egyes kérdéskörök illusztrálására. Ez lehetővé teszi az útmutató és az adattár együttes használatát olyan integrált eszközként, ami közvetlenül támogatja a döntéshozók és a gyakorlati megvalósítók munkáját.

3 Cedefop weboldal: <http://cedefop.europa.eu/validation>. Események és projektek: *a nem formális és az informális tanulás validációja*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning> [Utolsó felkeresés: 2015. 11. 11.] Ez az időpont szerepel az eredeti anyagban, ezért itt és a továbbiakban is ezt tüntetjük fel, de jelen kötet kézírata lezárása idején (2018. május) is elérhetők voltak.

2. FEJEZET

A validáció alaptulajdonságai

Az ajánlás egyik fontos célja, hogy azonosítsa a validáció legfontosabb tulajdonságait. Magát a validációt így definiálja: „... az a folyamat, amely során egy arra feljogosított tesztület megerősíti, hogy az egyén elsajátította a vonatkozó standard alapján mért tanulási eredményt” *(Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 5. old.)*.

A validáció elsősorban az egyén szerteágazó és gazdag tanulásának láthatóvá tételét jelenti. Maga a tanulás gyakran a formális oktatás és képzés keretein kívül történik – otthon, munkahelyen, szabadidős tevékenységek közben –, ezért sokszor észrevétlen marad, és mellőzötté válik. A validáció, másodsorban, érték hozzárendelését jelenti az egyén tanulásához függetlenül attól, hogy az adott tanulás milyen környezetben történt. A validációs folyamat elősegíti, hogy az egyén átválthassa a nem formális eredményt formális eredményre továbbtanulás céljából vagy foglalkoztatási lehetőségek érdekében. A folyamatnak bizalmat kell generálnia, nevezetesen azzal, hogy bizonyítja a megbízhatósági, érvényességi és minőségbiztosítási követelmények teljesülését. A láthatóság és érték fent említett elemeit mindig számításba kell venni a validációs mechanizmusok kialakításakor, bár különböző módon és kombinációkban.

2.1. A validáció négy szakasza

A fenti definíció nem korlátozza a validációt speciális intézményi környezetre. Miközben az oktatási és képzési területen fordul elő leggyakrabban, lehetővé téve az egyéneknek, hogy hivatalos szakképesítést szerezzenek a nem formális és informális tanulás alapján, a validációt az oktatási és képzési területen kívül is számos intézmény és érintett végzi: munkaerőpiaci hatóságok, gazdasági ágazatok, vállalkozások, önkéntes szervezetek. A validáció a hivatalos szakképesítéstől a megszerzett kompetenciák vállalkozáson belüli igazolásáig terjedő sokféle eredményét egyesítik azok az erőfeszítések, amelyek a tantermen kívül zajló tanulás láthatóságának és értékének növelését célozzák.

A validáció alaptulajdonságainak tisztázásához az ajánlás az alábbi négy különálló fázist nevez meg: azonosítás, dokumentáció, értékelés és tanúsítás.

- „Az egyén nem formális és informális tanulás útján elért tanulási eredményeinek azonosítása;
- az egyén nem formális és informális tanulás útján elért tanulási eredményeinek dokumentálása;
- az egyén nem formális és informális tanulás útján elért tanulási eredményeinek értékelése;

- az egyén nem formális és informális tanulás útján elért tanulási eredményre vonatkozó értékelés eredményeinek tanúsítása szakképesítés, vagy szakképesítéshez vezető kreditek formájában, vagy egyéb megfelelő módon” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 3. old., 2a–2d pont).

A fázisok különböző módokon keverednek, kerülnek egyensúlyba, és az egyes validációs mechanizmusok konkrét célját tükrözik. A hivatalos szakképesítés megszerzéséhez vezető úton az értékelési fázis szilárdsága és hitelessége a döntő fontosságú. Egyéb esetekben, például az önkéntes munka viszonylatában, nagyobb hangsúly esik az azonosításra és a dokumentációra, ugyanakkor kevesebb a formális értékelésre és tanúsításra. Mindazonáltal a négy fázis valószínűleg minden validációs mechanizmusban jelen van.

A validáció célja, hogy létrehozza a tanulás bizonyítékát, amely potenciálisan átváltható jövőbeni tanulásra és/vagy munkára. Ehhez szükséges a szóban forgó tanulás azonosítása, dokumentálása és értékelése, ami lehetővé tesz egy megállapodott és átlátható referenciapontra vagy standardra való hivatkozást. A hivatalos szakképesítések megszerzésére irányuló validáció során az oktatási és képzési rendszer/intézmény által használt hivatalos standardok nagymértékben meghatározzák a validációs folyamat követelményeit. Más környezetben, például a vállalkozásoknál történő kompetenciafeltérképezés során, belső és kevésbé formális referenciapontokat alkalmaznak. Bár mindkét esetben az azonosítás, dokumentáció, értékelés és tanúsítás azonos elemeit alkalmazzák, relatív súlyozásuk jelentősen eltér. Általánosságban az, hogy a validációs folyamat eredményei milyen mértékben vihetők és válthatók át, nagyban függ attól, hogy a külső felek és érintettek mennyire bíznak a keletkezett dokumentumban, portfólióban, bizonyítványban vagy szakképesítésben, ami tükrözi, hogy a négy szakaszt hogyan alakították ki és hajtották végre.

A validációs mechanizmusokat oly módon szükséges bemutatni, hogy tisztán látszódjon azok fő célja, és lehetővé váljon, hogy az egyén a konkrét igényeihez legjobban illő formát válassza. Ha valaki nem érdekelt a hivatalos szakképesítés megszerzésében, lehetőséget kell kapnia olyan megoldásra, amely nagyobb hangsúlyt fektet az azonosítási és dokumentációs szakaszra. Mivel a validációról kiderült, hogy pozitívan befolyásolja az egyén önismeretét és önbecsülését, a személyes választásról kell szólnia: a mechanizmusokat úgy kell megalkotni, hogy lehetővé tegyék az egyén számára a leginkább költségkímélő megoldásokat, akár a korlátozott dokumentációt a teljes körű, formális tanúsítás helyett.

A validáció alaptulajdonságaira vonatkozó kulcskérdések

- Meg kell különböztetni maga a validáció, illetve az egyes szakaszok eltérő céljait. Ennek tisztázásához a következő kérdések jelentenek kiindulópontot:
- Egyértelműen meghatározták-e és kommunikálták-e a validáció célját?
- Egyértelműen meghatározták-e és kommunikálták-e az egyéni jelöltek felé a validációs folyamat különböző fázisait?

2.1.1. Azonosítás

A validáció szükségszerűen a megszerzett tudás, képességek, továbbá az autonómia és felelősség azonosításával kezdődik, melynek következtében az egyénben egyre inkább tudatosodnak a korábban elért eredményei. Ez a fázis döntő fontosságú, mivel a tanulási eredmények egyénenként eltérnek, és különböző környezetben szerzik meg azokat: otthon, munka közben vagy önkéntes tevékenységek során. Sokak számára a folyamat értékes hozadéka az, hogy felfedezik és egyre jobban megismerik saját képességeiket.

A nem formális és informális tanulás fent említett nem standardizált tulajdonságának az azonosítása komoly módszertani kihívást jelent. A módszereknek és megközelítéseknek nyitottnak kell lenniük a váratlan körülményekre, és nem szabad őket úgy kialakítani, hogy szűkítsék a megfigyelhető tudás, képességek, továbbá az autonómia és felelősség körét. Míg az azonosítást bizonyos országokban az önértékelést lehetővé tevő, szabványosított információ- és kommunikációtechnológiai eszközök használata támogatja, ez a fázis gyakran igényli tanácsadók és konzulensek aktív bevonását, akik párbeszédet tudnak kezdeményezni a jelölttel, továbbá a megfelelő választási lehetőség és eszközök felé tudják irányítani őt. Ebben a kezdeti szakaszban az egyénnek meg kell ismernie a költségeket és a validáció hasznát a további tanuláshoz és továbbképzéshez képest. Ha a validáció az előnyben részesített lehetőség, ki kell választani a megfelelő formát. Noha az infokommunikációs eszközök több emberhez elérnek és használatuk olcsóbb, szabványosított jellegük okán előfordulhat, hogy nem képesek az egyén által megszerzett kompetenciák egyedi kombinációjának azonosítására és értékelésére. Az interjúk és a párbeszédalapú megközelítések ehhez képest költségesebbek lehetnek, azonban potenciálisan nagyobb értéket hordozhatnak magukban a jelölt számára (lásd még az 5. fejezetet).

Az azonosításra vonatkozó kulcskérdések

Az azonosítási szakaszban az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Milyen eljárások és eszközök támogatják az azonosítást?
- Hogyan keverhetők és egyensúlyozhatók az azonosítás standardizált és párbeszédalapú megközelítései?
- Hogyan épül be az orientáció és a tanácsadás-támogatás az azonosítási szakaszba?

2.1.2. Dokumentáció

Az azonosítás szakaszát általában a dokumentálás követi, ami bizonyítékot nyújt a megszerzett tanulási eredményekről. Ez történhet portfóliókészítéssel, ami jellemzően az egyén önéletrajzát és addigi életpálya-történetét tartalmazza, dokumentumokkal és/vagy példaként bemutatott munkákkal, amelyek tanúsítják tanulási eredményeit. A validációnak nyitottnak kell lennie a különféle bizonyítéktípusokra, kezdve az írásos dokumentumoktól a példaként benyújtott munkákig, illetve a gyakorlat bemutatásáig (lásd még az 5. fejezetet). A bizonyítéknak betekintést kell nyújtania a megszerzett tanulási eredményekbe: a munkakörök és pozíciók egyszerű felsorolása nem elegendő. A bizonyíték hordozhatósága döntő fontosságú, és bizonyos fokú koordinációt igényel nemzeti és európai szinten. Ha minden – helyi, területi, ágazati,

nemzeti és európai szintű – validációs szolgáltató különböző (egymással versengő) dokumentációs formátumokkal dolgozik, elkerülhetetlenül megnehezíti az egyes állampolgárok számára megszerzett kompetenciák bemutatását és elfogadtatását. A tanulási tapasztalatok bemutatásának közös formátumai, amint azt az Europass⁴ is bizonyítja, segíthetik a fent említett átvitelt, és hozzájárulhatnak az eredmények jobb megértéséhez. A jelenleg Európában zajló fokozatos áttérés a tanulási eredményekre támogatja az általános átláthatóságot és összehasonlíthatóságot, mivel (fokozatosan) elősegíti a tudás, a képességek, továbbá az autonómia és felelősség kifejezésének egységes módját a különböző gazdasági szektorokban, valamint az oktatási és képzési intézményekben. Egyes országokban az azonosítás és a dokumentálás egy csoportba tartozik, és a bizonyítékgyűjtés fázisának tekintik, ami a külső értékelő által minősített dosszié összeállítására szolgál.

A dokumentációra vonatkozó kulcskérdések

A dokumentációs fázisra az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Milyen kritériumokat alkalmaznak a bizonyíték eljárásba történő felvételéhez?
- Milyen formátumokat használnak a nem formális és informális tanulás dokumentációjára?
- A meglévő dokumentációs formátumok milyen mértékben támogatják a megszerzett tudás, képességek, továbbá autonómia és felelősség átvitelét és hordozhatóságát?

2.1.3. Értékelés

Az értékelés általában azt a fázist jelenti, amelyben az egyén tanulási eredményeit összehasonlítják a konkrét referenciapontokkal és/vagy standardokkal.

Ez magában foglalhatja az írásos és hiteles bizonyítékok értékelését, azonban történhet a bizonyíték egyéb formáinak minősítésével is. Az értékelés döntő fontosságú a nem formális és az informális tanulás validációja általános hitelességét illetően. Bizonyos esetekben a validációalapú bizonyítványokat alacsonyabb rendűnek tekintik a hagyományos tanfolyamokon és programokon kibocsátottakkal szemben. Ez a hozzáállás egyes esetekben a validáció viszonylagos újszerűségét tükrözi, ellenszerét pedig a lehető legátláthatóbb módon bemutatott eszközök és folyamatok jelentik. A kölcsönös bizalom felépítése szorosan kapcsolódik a szilárd minőségbiztosítási folyamatok meglétéhez, ami biztosítja, hogy a validáció összes fázisa – így az értékelés is – nyitott a kritikus vizsgálatra.

Ez a szakasz az alkalmazott standardtól vagy referenciaponttól függ (lásd még *3.4 rész*). Az elmozdulás a tanulásieredmény-alapú standardok felé általában jótékonynak tekinthető a validáció szempontjából. Tanulásieredmény-alapú értékelés esetén, amely arra koncentrál, hogy a tanuló mit tud, ért és képes megtenni, nem kötelező figyelembe venni bizonyos bemeneti

4 Cedefop: *Europass*: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [felkeresés 2015.11.11.]

tényezőket (mint például a tanulás időtartama vagy helye). Ez megkönnyíti a tanulási életpálya egyéni változatainak figyelembevételét és tiszteletben tartását. A nem formális és informális tanulás értékelésére használt eszközök és módszerek közül sok azokon alapul, illetve azokhoz hasonló, amelyeket a formális oktatásban és képzésben alkalmaznak. *Mivel a validáció lényege a sokrétű egyéni tanulási tapasztalat megragadása*, az értékelő eszközöket úgy kell kialakítani, hogy megragadják és értékeljék az egyénre és tanulási környezetére nézve specifikus tanulást. Ez eltér a formális tanulástól, ahol az értékelő eszközök nagyobb tanulói kohorszokra alkalmazhatók, illetve ahol az alcsoportok vagy egyének különleges igényei kevésbé fontosak. Előfordulhat, hogy a szóban forgó tanulási eredmények egyéni sajátosságai több mint egy eszközt igényelnek, például az írásbeli tesztek és a gyakorlati feladatok kombinációját. Az eszközök gyakran igénylik a gyakorlati bemutatás, a szimuláció vagy a múltbeli gyakorlatból szerzett bizonyítékgyűjtés alkalmazását.

Az értékelésre vonatkozó kulcskérdések

Az értékelési fázisra az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Az értékelő eszközöket az egyén igényeihez és tulajdonságaihoz igazították?
- Az értékelő eszközöket milyen mértékben választották megbízhatóságuk és/vagy érvényességük szerint?
- Milyen referenciapont (standard) használatos, és ez mennyire alkalmas a nem formális és informális tanulás egyéni változatának megragadására?
- Egyértelműen meghatározták-e és kommunikálták-e az értékelés körülményeit az eljárás, eszközök és az általános/egyéni értékelési standardok vonatkozásában:
 - a jelöltek számára?
 - a munkaadók és az oktatási intézmények számára?

2.1.4 Tanúsítás

A validáció utolsó fázisa a meghatározott, dokumentált és értékelt tanulás tanúsításához – és végső minősítéséhez – kapcsolódik. Ez különböző formákat ölthet, azonban jellemzően egy adott hivatalos szakképesítés (vagy részszakképesítés) odaítélését jelenti. A vállalkozásoknál vagy a gazdasági ágazatokban a tanúsítás magában foglalhatja valamilyen engedély kiadását is, ami az egyént feljogosítja konkrét feladatok végzésére. Bármi is a helyzet, a tanúsítási szakaszba érő validáció összefoglaló értékelést igényel, ami megerősíti a meghatározott standard szerinti tanulási eredmények elérését. Döntő fontosságú, hogy e folyamatot egy hitelt érdemlő hatóság vagy szervezet irányítsa. A validáció során megszerzett bizonyítvány vagy szakképesítés értéke – vagy általános elfogadottsága – nagymértékben függ az odaítélő testület vagy hatóság legitimitásától. A nem formális és informális tanulás validációjára vonatkozó összegző megközelítések alkalmazását (lásd még *5.1 rész*) szorosan össze kell kapcsolni a nemzeti képzési rendszerekkel (lásd még *3.3 rész*), illetve célszerűen be kell építeni azokba. Bizonyos országok úgy döntöttek, hogy külön bizonyítványokat és képesítéseket bocsátanak

ki a nem formális és informális tanulásról. Míg ez bizonyos környezetek esetén megfelelő lehet, az A és B bizonyítványok létrehozása kockázatot jelenthet akkor, ha a validációval szerzett bizonyítványokat alacsonyabb rendűnek tekintik.

A nem formális és informális tanulás validációjának létrehozása a szakképesítéshez vezető szokványos útként – valamint ezzel párhuzamosan a formális oktatási és képzési kurzusok és programok által kínált hagyományos út – felveti a validációhoz való törvényes jogot. Ez a jog, amely már fellelhető bizonyos európai országokban, hozzáférést garantálna valamilyen szakképesítéshez, azonban nem határozná meg az alapját jelentő tanulási útvonalat. Ez ugyanis számos formát ölthet, és a nemzeti törvényes keretek, valamint a politikai környezet kínálta korlátozásoktól és lehetőségektől függ.

A tanúsításra vonatkozó kulcskérdések

A tanúsítási fázisra az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Hogyan biztosított a hatóság/odaítélő testület hitelessége?
- A validáció eredményei (dokumentumok, portfóliók, bizonyítványok stb.) milyen mértékben válthatók át további oktatási és/vagy munkalehetőségre?

2.2. Az egyén központi szerepe

A 2012. évi ajánlás hangsúlyozza, hogy a validációs mechanizmusok középpontjában az egyénnek kell állnia: „[t]egyék meg] a nem formális és az informális tanulás validációja érdekében szükséges intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik az egyének számára, hogy: a) a nem formális és az informális tanulással – többek között adott esetben a nyílt hozzáférésű oktatási tananyagok révén – megszerzett ismereteiket, készségeiket, továbbá autonómiájukat és felelősségüket érvényesítsék; b) az érvényesített, nem formális vagy informális tanulási tapasztalat alapján teljes vagy adott esetben részleges képesítést szerezzenek...” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012., 3. oldal, 1. pont, szerzői kiemelés).

A validációs mechanizmusoknak lehetővé kell tenniük az egyén számára, hogy megszerezzen egy adott szakképesítést (vagy annak egy részét) és/vagy láthatóvá tegye (saját maga és mások számára) tudását, készségeit, továbbá autonómiáját és felelősségét. A validáció célja az egyén érvényesülése, illetve a második esély eszköze lehet a hátrányos helyzetű személyek számára. A validáció (általában) önkéntes, és az egyéntől függ, hogy megteszi-e az első lépést, továbbá a mellett dönt-e, hogy belép a tanulás azonosításának, dokumentálásának, értékelésének és tanúsításának folyamatába. Az egyénnek lehetőséget kell kapnia, hogy kontrollálja a folyamatot, és eldönthesse, mely fázisában fejezi azt be. Mindazonáltal megfelelő információval és orientációval kell ellátni őt, nemcsak a teljes folyamat során, hanem azt megelőzően – a validációra vonatkozó döntés meghozatala előtt – is. A jelöltnek tudnia kell, mi várható, milyen követelményeknek kell megfelelnie, milyen bizonyítékot kell szolgáltatnia.

Emellett az illetőnek tájékoztatást kell kapnia a validáció költségeiről és hasznáról, ami lehetővé teszi számára, hogy megfelelő információk birtokában megalapozott döntést hozzon arról, hogy belekezd-e a folyamatba.

A megbízhatóság érdekében, a validációs mechanizmusoknak meg kell felelniük a személyes adatok, valamint a magánélet védelméhez való jognak, ami szigorú titkosságot és méltányos bánásmódot biztosít. Azért, hogy mindez megvalósuljon, valamint az érdekek ütközésének elkerülése érdekében, szükséges a szerepkörök és felelősségi körök egyértelmű megosztása. A validációs folyamat irányítói egy ponton túl nem avatkozhatnak be a személyes mérlegelésbe úgy, hogy attól az egyén sebezhetővé váljon, vagy kényelmetlenül érezze magát.

A validációs folyamat elsődleges tulajdonosa és főszereplője az egyén, akinek a magánszféráját biztosítani, védeni és tisztelni kell. A validáció eredménye általában az egyén tulajdona marad, habár abban az esetben, amikor a validációt magánszervezetek és/vagy vállalkozások végzik, előfordulhat ettől eltérő példa is. A méltányosságot, titkosságot és bizalmasságot szintén tiszteletben kell tartani.

Az egyén jogaira és kötelezettségeire vonatkozó kulcskérdések

A validációs folyamat középpontjában az egyén áll, akinek jogait és kötelezettségeit gondosan és tisztelettel kell kezelni. Az alábbi kérdések szolgálnak kiindulási pontként:

- Biztosított-e a validációs folyamat során a jelölt magánéletének és személyes integritásának védelme?
- Léteznek-e a titoktartást garantáló egyértelmű eljárások?
- Kidolgoztak-e és alkalmaznak-e etikai irányelveket?
- A folyamat eredménye a jelölt kizárólagos tulajdona-e?
- Ha nem, úgy ez mivel jár?
- Milyen mechanizmusok vannak jelen a méltányos és egyenlő bánásmód garantálása érdekében?

3. FEJEZET

A validáció kidolgozásának és megvalósításának feltételei

Hivatkozással az ajánlás témáira, az alábbi részek a magas minőségű és megbízható validációs mechanizmusok bevezetésének fő körülményeit tisztázzák.

3.1. Tájékoztató, orientáció és tanácsadás

Az ajánlás különös figyelmet fordít az orientálás és tanácsadás szerepére a validáció sikeressé tétele érdekében. A validációs mechanizmusok keretében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy „... a validáció előnyeire és lehetőségeire, valamint a kapcsolódó eljárásokra vonatkozó információk és útmutatások az egyének és a szervezetek rendelkezésére állnak”, valamint hogy „... a nem formális és az informális tanulás validációja megfelelő útmutatással és tanácsadással egészül ki, és könnyen igénybe vehető” *(Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 3. old., 3b és 3e pont).*

A nemzeti tapasztalat aláhúzza annak fontosságát, hogy a teljes validációs folyamat során pártatlan és átfogó tájékoztatást, útmutatást és tanácsadást kell biztosítani. Emellett a tapasztalatok szerint a koordináció is rendkívül fontos: megfelelő információt és tanácsadást kell nyújtani közel ahhoz a helyhez, ahol az illető személy él, dolgozik és tanul, és akkor, amikor arra szüksége van. Az egyént tájékoztatni kell a validáció költségeiről és hasznairól, nevezetesen arról, hogy a folyamat hogyan befolyásolhatja az előmenetelt a tanulás és a foglalkoztatás terén. Az orientáció és tanácsadás különösen fontos a hátrányos helyzetű csoportok elérése, illetve a bennük rejlő lehetőségek kibontakoztatása érdekében. A meglévő orientációs módszereket és eszközöket úgy szükséges megtervezni, hogy válaszoljanak az életkoron, foglalkoztatási helyzeten, a társadalmi-gazdasági háttéren vagy a migráns státuszon alapuló konkrét célcsoportok azonosított igényeire, amelyek beépíthetők a validációs kezdeményezésekbe, hogy előbbre vigyék a folyamat céljának meghatározását. Az *1. keretes írás* felsorolja azokat a fő területeket, ahol szükség van információra és tanácsadásra.

K1. Az egyén számára biztosítandó információk

A jelölteknek az alábbi szempontból van szükségük információra és tanácsra:

- a validáció egyéb meglévő és elérhető formái (formatív és szummatív);

- a validációs eljárás ütemezése;
- költségek;
- eljárás;
- a tanulási eredmények bizonyítékainak formái;
- a bizonyítékok bemutatása;
- a bizonyítékokra vonatkozó követelmények;
- az alkalmazandó standardok;
- értékelés, valamint a folyamat legjobb végigvitele;
- elérhető támogatások;
- fellebbezési eljárások;
- a validációs folyamat eredményei és kimenetelei.

Forrás: Cedefop–Európai Bizottság, 2009 alapján

A validáció érdekében nyújtott orientáció és tanácsadás közös vonásokat mutat egyéb célokot szolgáló hasonló szolgáltatásokkal. A pályaválasztási tanácsadás például általában úgy tekinthető, mint egy folytonos folyamat, amely képessé teszi az állampolgárt arra, hogy élete bármely pontján számba vegye kompetenciáit és érdeklődését. A tanácsadás segíti őt abban, hogy olyan döntést hozzon, amely megfelel a jövőbeni tanulásának és foglalkoztatásának, illetve hogy jobban kihasználja (sokszor láthatatlan) belső készségeit és lehetőségeit. A tanácsadás e formája egy sor tevékenységet foglal magában, például az információ biztosítását, a tanácsadást, valamint mentorálást és képzést a karriertervezési készségek terén. A meglévő tanácsadási gyakorlatból nyert tapasztalat gyakran közvetlenül alkalmazható a folyamat során, különösen a kezdeti azonosítás és dokumentálás során. Az orientáció és tanácsadás fontos a hátrányos helyzetű csoportok elérése, illetve a bennük rejlő lehetőségek kibontakoztatása érdekében. A meglévő orientációs módszerek és eszközök, amelyek úgy vannak megtervezve, hogy az életkoron, foglalkoztatási helyzeten, társadalmi-gazdasági háttéren vagy a migráns státuszon alapuló konkrét célcsoportok meghatározott igényeire válaszolnak, felhasználhatók a validációs kezdeményezések során a folyamat céljának meghatározására.

Bár a meglévő orientációs és tanácsadási szolgáltatásokból nyert általános tapasztalatok jó alapot szolgálhatnak, adaptálásuk a validáció területére fokozott koordinációt igényel. Mivel az orientációt biztosíthatja egy sor szolgáltatás, illetve érintett (oktatás és képzés, foglalkoztatási szolgálatok, helyi adminisztráció, önkéntes szervezetek), az ágazatok közötti koordináció alapvetővé válik. Az orientációs és validációs szolgáltatások összekapcsolása kommunikációt és kooperációt igényel az ágazatok és intézmények között, nevezetesen a foglalkoztatási (és szociális) szolgálatok által biztosított életpálya-tanácsadás, valamint az oktatási és képzési intézmények által biztosított élethosszig tartó tanulással kapcsolatos tanácsadás között. A megfelelő orientációnak és tanácsadásnak a 2. fejezetben hivatkozott összes fázisra összpontosítania kell, azonban különös figyelmet kell fordítania az azonosítási és dokumentációs szakaszra. Míg a kommunikáció és koordináció erősítése létfontosságú a validáció és az orientáció összekapcsolása érdekében, az országok különböző lehetőségek közül választhatnak a megvalósításra (lásd még 3.2 rész), az alábbi megközelítések lehetséges kombinálásával:

- a) egyetlen szervezet, amely központi felelősséggel van felruházva a validációval kapcsolatos orientáció és tanácsadás biztosítása terén;
- b) a validációval kapcsolatos orientáció koordinált hálózatai, beleértve a foglalkoztatási, szociális, valamint oktatási és képzési szolgáltatásokat is;
- c) a foglalkoztatási ágazatból eredő orientációs és tanácsadási szolgáltatások, például a kereskedelmi és iparkamarák által nyújtottak;
- d) az önkéntes szektorból származó orientációs és tanácsadási szolgáltatások, például a fiatalok oktatása és a nem formális oktatás.

A különböző megközelítések erősségei és gyengeségei eltérnek, és általában kombinálni kell azokat. Gondos mérlegelésnek kell alávetni egy olyan központi szervezet létrehozását, amely mobilizálja és koordinálja a területi, a helyi és az ágazati hálózatot, különösen a nemzeti validációs stratégia kidolgozásával összefüggésben.

A koordináció kérdése függ az orientáció és a tanácsadás végrehajtási formájától is. Az országok jellemzően kombinálják a webalapú megvalósítást és a személyes ellátást. A webes megközelítések magukban foglalhatnak olyan önértékelő eszközöket is, amelyek képessé teszik az egyént, hogy önállóan tegye meg a validáció felé vezető út első lépését. A személyes ellátás történhet kétszemélyes vagy csoportos formában, ez közvetlenül a helyi, területi orientációs szolgáltatások és szakemberek meglététől függ.

A validáció és orientáció összekapcsolása elősegíti a források jobb kihasználását. A validációba és orientációba bevont testületek közötti koordináció és kommunikáció csökkentheti az eljárási költségeket, és hozzáadott értéket vihet a szolgáltatásba. A jobban koordinált orientáció és validáció hozzájárulhat a gondolkodásmód megváltoztatásához, illetve az előítéletek csökkentéséhez, megszüntetéséhez, a validáció hozzáadott értékén keresztül.

A tájékoztatásra, orientációra és tanácsadásra vonatkozó kulcskérdések

A validációs orientáció és tanácsadás végrehajtásának átgondolásakor a következő kérdések szolgálnak kiinduló pontként:

- Milyen mértékben mobilizálhatók a validációra vonatkozó információk és tanácsok biztosítása érdekében a már létező életpálya-orientációs és tanácsadó szolgálatok, például az oktatás és képzés, munkaerőpiac és szociális szolgáltatások területén?
- Hogyan javítható a meglévő életpálya-orientációs és tanácsadó szolgálati kapcsolat-építés annak érdekében, hogy a validációval érintett összes potenciális célcsoportot megszólítsa?
- Milyen koordinációs mechanizmusokkal biztosítják, hogy a jelöltek ott kapjanak szolgáltatást, ahol élnek, tanulnak és dolgoznak?
- Hogyan tudnak az állami és magánszektorbeli érintettek együttműködni jobb validációs tájékoztatás és tanácsadás érdekében?
- Az orientációs szolgálatok biztosítanak-e információt a validáció költségeiről és hasznáról?

3.2. Az érintettek koordinálása

Az ajánlás hangsúlyozza a validáció koordinálásának, valamint a validációra vonatkozó megfelelő információknak a fontosságát. Arra ösztönzi a tagállamokat, hogy „mozdítsák elő valamennyi érintett érdekelt, mint például munkáltatók, szakszervezetek, kereskedelmi kamarák, iparkamarák és kézműves kamarák, a szakmai képesítések elismerésének folyamatában érintett nemzeti hatóságok, foglalkoztatási szolgálatok, ifjúsági szervezetek, ifjúságsegítők, oktatási és képzési szolgáltatók, valamint civil szervezetek [...] bevonását”. Emellett felhívja a tagállamokat, hogy „mozdítsák elő az oktatási, képzési, foglalkoztatási és ifjúsági ágazat, valamint valamennyi egyéb érintett szakterület érdekeltjei között a validációt célzó intézkedésekkel kapcsolatban folytatott koordinációt.” (*Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 4. old., 4. és 5. pont*).

A validáció egy komplex folyamat, amely különböző felelőségekkel és funkciókkal felruházott, számos különböző szereplő részvételét igényli. A validációt szolgáló és támogató orientációs szolgáltatások kidolgozásához és megvalósításához kommunikáció és koordináció szükséges. Az európai validációs adattár (inventárium) 2014. évi aktualizált változata⁵ azt mutatja, hogy az eltérő összefüggésben és környezetben szervezett validáció jelentősen különbözik (lásd még 4. fejezet). A különböző oktatási és képzési ágazatokban megvalósuló validáció például jelentősen különbözik a munkaerőpiaci szolgálatokhoz kapcsolódó, illetve a vállalkozásoknál és az önkéntes szektorban végrehajtott validációtól. Kihívást jelent a különböző érintettek egybefogása egy koordinált (nemzeti) stratégiában, és eddig ezt az egyes országok eltérően próbálták megoldani. Van, ahol új törvényeket és új kormányzati mechanizmusokat vezetnek be a validáció támogatására, másutt még mindig hiányzik a nemzeti stratégia ezen a területen, ami megnehezíti azon érintettek azonosítását és mozgósítását, akik hajlandóak a nemzeti szintű validációs politikának hajtóerőt biztosítani.

Bár a helyzet országonként változó, a fő érintettek könnyen azonosíthatók. Az 1. táblázat kiindulópontként szolgál egy ilyen, végső soron nemzeti, területi, ágazati és helyi szinten végrehajtható elemzéshez.

5 Cedefop: A nem formális és informális tanulás validációja. A validációra vonatkozó európai adattár, 2014. évi aktualizált változat: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [felkeresés 2015.11.11.]

1. táblázat. A validáció és az érintettek

	Ki érintett?	Példák a fő funkciókra
Európai érintettek	<ul style="list-style-type: none"> • EU Bizottság és Tanács • EU-ügynökségek, Cedefop és az Európai Képzési Alapítvány • európai programok • európai szociális alapok • európai szociális partnerszervezetek • európai munkaadók • európai projektek • európai nem kormányzati szervezetek • európai ifjúsági szervezetek 	<ul style="list-style-type: none"> • a közös alapelvek biztosítása • a közös EU-eszközök biztosítása a validáció céljára • az átláthatóság és a hordozhatóság támogatása • a politikai tanulás és a legjobb gyakorlatok átvitelének támogatása
Országos szintű állami érintettek	<ul style="list-style-type: none"> • minisztériumok (oktatási, munkaügyi stb.) • oktatási, képzési és képesítési hatóságok • nemzeti projektek • állami foglalkoztatási szolgálatok • szociális szolgálatok • szociális partnerek 	<ul style="list-style-type: none"> • a megfelelő jogszabályok biztosítása • az eljárások létrehozása • a szerepek és a felelőségek meghatározása • az intézményi szereplők koordinálása • a nemzeti alapelvek biztosítása • a minőségbiztosítási mechanizmusok létrehozása
Területi és helyi szintű állami érintettek	<ul style="list-style-type: none"> • területi állami hatóságok az oktatás és képzés területén, munkaügyi és szociális szolgálatok stb. • helyi állami hatóságok az oktatás, foglalkoztatás és szociális szolgáltatások területén • területi és helyi projektek 	<ul style="list-style-type: none"> • támogatás biztosítása az intézmények számára • az eljárások létrehozása • az alapelvek hozzáigazítása a helyi környezethez • koordináció biztosítása a területi szereplők között • információ és támogatás nyújtása • az azonosítás, dokumentálás, értékelés és tanúsítás végrehajtása
Oktatási és képzési intézmények	<ul style="list-style-type: none"> • szakiskolák • egyetemek • magánoktatási-intézmények • értékelő központok és szakértelmet elismerő központok • projektek 	<ul style="list-style-type: none"> • az értékelés és tanúsítás elvégzése • támogatás biztosítása az azonosításhoz és a dokumentációhoz, beleértve a tájékoztatást és az orientációt • az egyének támogatása
Üzleti szektor	<ul style="list-style-type: none"> • vállalkozások • ágazati vagy iparági szervezetek • szakszervezetek • munkaadói szervezetek • kereskedelmi és iparkamarák • projektek 	<ul style="list-style-type: none"> • tájékoztatás nyújtása • az értékelés és tanúsítás elvégzése • a kompetenciák azonosítása és dokumentációjuk elvégzése
Önkéntes szektor	<ul style="list-style-type: none"> • nem kormányzati szervezetek • projektek 	<ul style="list-style-type: none"> • a tájékoztatás és az orientáció biztosítása • az értékelés és a tanúsítás elvégzése • a kompetenciák azonosítása és dokumentációjuk elvégzése

Forrás: A szerzők

Ez a komplexitás tükröződik a nemzeti validációs mechanizmusokban. A 2014. évi adattár (inventárium) azt mutatja, hogy kevés ország hozott létre egyetlen, nemzeti szintű szervezetet. A legtöbb esetben a validációval kapcsolatos felelősséget több országos szervezethez rendelték hozzá, az állami szolgáltatások hagyományos felosztását követve (oktatás, foglalkoztatás stb.). A validáció összetett jellege miatt, az országoknak át kell gondolniuk saját intézményrendszerüket, valamint a szerepkörök és feladatok általános felosztását, a szinergiák lehetővé tétele érdekében. A validációs mechanizmusok jobb koordinációja felé történő elmozduláshoz számos szempontra figyelni kell.

- a) Számít a jogi keretrendszer. A különböző, esetlegesen egymással versengő jogrendszerek gátolhatják a kidolgozást. A központosított megoldások bevezetését azonban ki kell egyensúlyoznia a konkrét területekre és érintettekre vonatkozó, célzott mechanizmusok kidolgozására irányuló igénynek.
- b) Figyelmet kell fordítani az országos koordinációra. A legtöbb helyen nem egyetlen szervezet koordinálja a validációt, hanem a felelősség több minisztérium vagy egyéb országos szervezetek között oszlik meg, így a validáció transzverzális kérdéskörre válik. Az országoknak fontolóra kell venniük egy koordináló szervezet megnevezését és kijelölését.
- c) Nagyobb figyelmet kell fordítani a kapcsolatépítésre azon ágazatokon belül, illetve azok között, ahol a validáció kidolgozása és megvalósítása jelenleg történik. A nemzeti validációs stratégiáknak nyíltan foglalkozniuk kell kapcsolatépítési kérdésekkel, és olyan látható, jól ismert, megbízható és költséghatékony validációs szolgáltatásokra kell törekedniük, amelyek az emberek lakó-, tanuló és munkahelyéhez közel találhatóak.
- d) Fontos elgondolkodni a validációs mechanizmusok általános egyensúlyáról. A 2014. évi adattár (inventárium) tanúsága szerint jelenleg az oktatási és képzési intézmények a meghatározók. Miközben a helyzet pozitív a tekintetben, hogy a validáció új lehetőséget tár fel a hivatalos szakképesítés megszerzésére, ezen meghatározó jellegnek nem szabad beárnyékolnia azt a szintén potenciálisan fontos szerepet, amelyet a validáció az egyéb célok, például az életpálya kidolgozása és a foglalkoztathatóság terén játszhat.
- e) Számos országra jellemző, hogy validációs rendszereit konkrét csoportok, például a munkanélküliek vagy alacsonyan képzett migránsok igényeire tekintettel határozza meg (és korlátozza). Bár ez fontos és releváns szempont, ezt a (korlátozott) fókuszot ki kell egyensúlyozni a validáció által nyújtott, szélesebb értelemben vett lehetőséggel, ami általánosságban jelenti a nem formális és informális tanulás láthatóvá tételét és felértékelését.

Az érintettek koordinálására vonatkozó kulcskérdések

A validáció koordinálásának elsődlegesen országos szinten kell történnie, továbbá az állami, önkéntes és magánszektorbeli érintettek közötti összetett szerep- és felelősségmegosztásra kell irányulnia. A következő kérdések tehetők fel:

- Milyen validációs mechanizmusok léteznek, és mi a jogi, politikai bázisuk?
- Mely érintettek vannak bevonva?

- Egyetlen vagy több jogi keretrendszer létezik?
- Milyen adminisztratív eljárások vannak (kapcsolatfelvételi és tájékoztatási eljárások, eredmények rögzítése és monitorozása, közös minőségbiztosítási mechanizmusok)?
- Hogyan viszonyulnak egymáshoz és a kapcsolati hálóhoz a különböző szinten működő érintettek?
- Milyen mértékben éri el a validáció az állampolgárokat ott, ahol élnek, dolgoznak és tanulnak? Hogyan javíthat a koordináció a jelenlegi helyzeten?
- Ki felel a koordinációért területi és helyi szinten?

3.3. Kapcsolódás a nemzeti képesítésekhez és képesítési keretrendszerekhez

Az ajánlás hangsúlyozza a validációs mechanizmusok nemzeti képesítésekhez kapcsolódásának és képesítési keretrendszerekhez történő illesztésének fontosságát: a tagállamoknak lehetővé kell tenniük az egyének számára, hogy „... a validált nem formális vagy informális tanulási tapasztalat alapján teljes vagy adott esetben részleges képesítést szerezzenek” (*Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 3. old., 1b pont*). Biztosítaniuk kell egyrészt, hogy „... a validációs intézkedések illeszkedjenek a nemzeti képesítési keretrendszerhez, továbbá összhangban álljanak az európai képesítési keretrendszerrel” (*uo. 3a pont*), másrészt „... megfelelő szinergia legyen a validációt célzó intézkedések és a formális oktatási és képzési rendszerben alkalmazandó kreditrendszerek, mint például az Európai Kreditgyűjtési és -átviteli Rendszer (ECTS) és Európai Szakképzési és Szakoktatási Keretrendszer (EC-VET) között” (*uo. 4. old., 3j pont*). Emellett azt is biztosítaniuk kell, hogy „... az oktatási és képzési szolgáltatók [...] könnyítsék meg a nem formális és az informális úton megszerzett tanulási eredmények alapján a részvételt a formális tanulásban, továbbá adott esetben és lehetőség szerint biztosítsanak mentességet és/vagy krediteket az ilyen tanulási kerekte között megszerzett tanulási eredmények alapján” (*uo. 4b pont*).

A nem formális és informális tanulás validációja, valamint a nemzeti képesítési keretrendszerek (NKKR) kidolgozásának közös célja, hogy azok alkalmazásával az egyén nem egy speciális tanulási program időtartama vagy helye, hanem az elért tanulási eredmények alapján tudjon előmenetelt elérni saját tanulási pályáján.

A nemzeti képesítési rendszer koncepciójának aktuális és széles körű értelmezése szerint az magába foglalja egy adott ország összes olyan tevékenységelemét, amely a tanulás elismerését eredményezi. Ezek a rendszerek tartalmazzák a képesítésekre vonatkozó nemzeti vagy területi szakpolitika kidolgozásának és működőképessé tételének eszközeit, az intézményi mechanizmusokat, a minőségbiztosítási folyamatokat, az értékelő és odaítélő folyamatokat, a képességek elismerését, valamint az egyéb olyan mechanizmusokat, amelyek az oktatást és képzést összekötik a munkaerőpiaccal és a civil társadalommal. A validációra vonatkozó mechanizmusok a képesítési rendszerek fontos és szerves részét képezik. A nem formális és informális tanulás nemzeti képesítési rendszerbe történő politikai és jogi integrálásával a validációs szempont átláthatóbbá válik a tisztább jogi státusz, irányítás és finanszírozás által.

A legfontosabb az, hogy a validáció gyakorlati támogatást nyújtson az oktatás és képzés különböző szintjei és típusai közötti előmenetelhez. A validáció integrációja a nemzeti képzési rendszerbe igényli a képesítések megnyitását szélesebb tanulási utak előtt, illetve azt is, hogy a validációs eljárások a bizonyítványhoz vagy képesítéshez vezető elfogadott és általános útként jöjjenek létre. Ehhez egyrészt el kell mozdulni a tanulási eredmények felé, másrészt kisebb hangsúlynak kell helyeződnie a speciális tanulási formákra és megközelítésekre.

Nemzeti képzési rendszere modernizálása részeként, jelenleg minden EU-tagállam tanulásieredmény-alapú nemzeti képzési keretrendszer kidolgozásán és bevezetésén munkálkodik. Legtöbbjük olyan átfogó keretrendszert céloz meg, amely lefedi a képesítések valamennyi szintjét és típusát. A nemzeti képzési keretrendszerek kialakítása, valamint a tanulásieredmény-alapú képesítések lehetőséget adnak arra, hogy a validáció képesítéshez vezető elfogadott és szokásos úttá váljon. A legtöbb nemzeti képzési keretrendszer közös célja, hogy biztosítsa a különböző képesítések közötti jobb kapcsolatot, ami elősegíti az előmenetelt. Ennek befejező mozzanataként csökkenthetők a tanulási eredmények gyűjtésével és átvitelével szembeni akadályok. A nem formális és informális tanulás validációjára szolgáló, ténylegesen elért eredményekre összpontosító módszerek és rendszerek közvetlenül hozzájárulnak e cél eléréséhez. Rendszerszerű bevezetés esetén a validáció nemcsak megnyitja a képesítéseket a tanulási tapasztalatok szélesebb köre előtt, hanem megkönnyíti az egyén számára az intézményi, ágazati és nemzeti határokon keresztül tanulási előmenetelt.

A validáció és a nemzeti képzési keretrendszerek integrációjának biztosítása elősegítheti az oktatás és képzés általános rugalmasságát. Ez különösen abban az esetben igaz, ha a validáció támogatja a felmentést egy adott program bizonyos részei alól a már megvalósított tanulás ismételtesének elkerülése érdekében: ez elősegítheti az előmenetelt, illetve jelezheti, hogy az oktatási és képzési intézmények komolyan veszik a nem formális és informális tanulást. A vertikális (szintek közötti) és horizontális (tantárgyak és területek közötti) előmenetel lehetővé tétele jelentős pénzügyi és időbeli megtakarítást eredményezhet.

A nemzeti képzési keretrendszer kidolgozása során fontos átgondolni, hogyan valósítható meg a validációs és kreditátviteli mechanizmusok szisztematikusabb integrációja. A létrehozott Európai Szakképzési és Szakoktatási Keretrendszer funkciói (azonosítás, dokumentáció, értékelés és tanúsítás) hasonlóak a validációs és kreditmechanizmusok funkcióihoz. Tekintettel arra, hogy a validációs folyamatok kiterjedt gyakorlati mechanizmusok életbe léptetését foglalják magukban, hasonló, kreditcélú szabályozások különálló kidolgozása hátrányosnak bizonyulna.

Az így létrejövő nemzeti képzési keretrendszer a standardok megfogalmazási és alkalmazási módjának befolyásolására is felhasználható. Egészen az utóbbi időig, a nemzeti képzési szintek leírása implicit módon történt, illetve az oktatási és képzési programok időtartamán és helyén alapult. A nemzeti képzési keretrendszerek gyors kidolgozása és megvalósítása alkalmazható olyan világos, összefüggő, tanulásieredmény-alapú képesítési standardok kidolgozásának előmozdítására, amelyek befogadják a nem formális és informális környezetben elért tanulás eredményeket is.

A nemzeti képzési rendszerekre és keretrendszerekre vonatkozó kulcskérdések

A nemzeti képzési keretrendszerek európai megvalósítása jelenleg is zajlik. Ezek a keretrendszerek elősegíthetik a validáció bevezetését és integrációját.

- A validációs mechanizmusokat a nemzeti képesítési rendszer szerves részeként, illetve a képesítésekhez vezető szokásos útvonalaként tekintik-e? Mindet vagy csak néhányat?
- Milyen kapcsolat áll fenn a validáció és a nemzeti képesítési keretrendszer között?
- Milyen mértékben használható a validáció a nemzeti képesítési keretrendszeren belüli képesítések összes típusa és szintje közötti előmenetel támogatására?
- Van-e kapcsolat a validáció, és a (lehetséges) kreditgyűjtési és -átviteli mechanizmusok között?

3.4. Standardok és tanulási eredmények

Az ajánlás arra kéri a tagállamokat, biztosítsák, hogy „... a nem formális vagy informális tanulási tapasztalat validációjával szerzett képesítés vagy – adott esetben – részleges képesítés megfeleljen az elfogadott normáknak, amelyek megegyeznek vagy egyenértékűek a formális oktatási programokon keresztül szerzett képesítés normáival” *(Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 3. old., 3h pont).*

Valamilyen bizonyítvány nem formális és informális tanulás alapján történő odaítéléséhez közösen megállapított referenciára van szükség, például egy hivatalos képesítési standard, foglalkoztatási standard, illetve engedélyezett oktatási program vagy tanterv formájában. Míg a validáció azonosítási és dokumentációs szakasza, például a készségfelmérések végrehajtása elképzelhető formalizált standard nélkül, a képesítésre irányuló értékelésnek és tanúsításnak egyeztetett és jóváhagyott standardhoz viszonyítva kell történnie.

A képesítések nem formális és informális tanulás alapján történő odaítélése elleni egyik érv, hogy azok minőségileg alacsonyabb rendűek a formális oktatásban és képzésben kiadott képesítéseknél. Ez a szkeptikus álláspont részben a standardok validációs folyamatban betöltött szerepéhez köthető:

- a) a látható standardok hiánya: a felhasználók számára nem világos, hogy mely standardok használatosak;
- b) a túl gyenge standardok: a fő érintetteket nem vonják be a standardok meghatározásába;
- c) az elavult standardok: ezek nem tekinthetők relevánsnak;
- d) a formális oktatás és képzés terén, valamint a validáció során eltérő standardok használatosak: ez hallgatólagosan a kapott bizonyítvány vagy képesítés eltérő értékét és státuszát jelzi.

A standard így döntő fontosságú a validáció, illetve a kapott eredmény vonatkozásában. A képesítések – továbbá a nem formális és informális tanulás validációja – általában a standardok alábbi két fő kategóriájához kapcsolódnak: foglalkoztatási és oktatási-képzési standardok⁶.

A két csoport, habár nem minden országban képez két külön egységet, mégis eltérő logika szerint működik, továbbá a prioritások, a motivációk és a célok eltérő halmazát tükrözik:

- a) A foglalkoztatási standardok: a foglalkoztatás logikáját követik, arra koncentrálnak, hogy az egyénnek mit kell tudnia, hogyan kell tennie, illetve milyen jól kell tennie valamit egy adott foglalkoztatási környezetben. Ilyen standardok minden európai országban léteznek, azonban mindenütt sajátos stílusban származtatják és mutatják be azokat. A foglalkoztatási standardok hidat képeznek a munkaerőpiac és az oktatás között, mivel az oktatási standardok (tantervek és pedagógiák) ezekből dolgozhatók ki.
- b) Az oktatási-képzési standardok: az oktatás és képzés logikáját követik arra koncentrálnak, hogy az egyénnek mit és hogyan kell megtanulnia, illetve miként történik a tanulás minőségének és tartalmának értékelése. Hagyományosan a standardok megfogalmazása a bemenetre (tantárgy, tanterv, tanítási módszerek, folyamat és értékelés) fókuszál, azonban a legtöbb európai országban jelenleg zajlól, a tanulási eredményekre koncentráció elmozdulás azt jelenti, hogy az oktatási standardok egyre inkább a foglalkoztatási standardokban megtalálható elveket alkalmazzák.

A nem formális és informális tanulás validációjára vonatkozó számos megközelítés jellemzően a standardok második kategóriájához kapcsolódik, amelyet speciálisan az oktatásra és képzésre alakítottak ki. A döntő kérdés az: a standardok meghatározása a tanítási bemenet vagy a tanulási eredmények alapján történik-e? Egy olyan standard, amely egy adott tanulási környezet konkrét bemeneteire vonatkozik, megnehezítheti egy eltérő környezetben és más logika szerint végrehajtott tanulás értékelését. A tanulásieredmény-alapú standard, ami azt fejezi ki, hogy a jelöltnek milyen tudással kell rendelkeznie, illetve mit kell tudnia megtenni, általában jobb referenciaként szolgál a validációhoz, hallgatólágon elismerve azt, hogy ugyanaz az eredmény számos úton elérhető. Ugyanakkor a tanulási eredmények alkalmazása nem garantálja a sikert. Ha túl leszűkítetten fogalmazzák meg őket, az egyéni tanulási tapasztalat fontos szempontjai elvesznek; túl általános meghatározás esetén pedig, az értékelés irányt téveszthet, és hiányozhat belőle a következetesség, a megbízhatóság. A tanulásieredmény-alapú standardok megfogalmazása közben, a fentiek mellett, figyelmet kell fordítani a munka- és/vagy feladatspecifikus, valamint a transzverzális kompetenciák közötti egyensúlyra is.

A nem formális és informális tanulás validációjából nyert tapasztalat tekinthető az oktatási és képzési rendszerben használt standardokra adott fontos visszajelzésnek is, különösen abban az esetben, ha ez hat a standardok meghatározásában és felülvizsgálatában érintettek közötti párbeszédre. A standardok kiinduló megfogalmazása, valamint azok folyamatos felülvizsgálata és megújítása hasznosíthatja a validációs tapasztalatokat.

6 A tanulás tartalmával (vagy a tudással, képességekkel, továbbá az autonómiával és felelőséggel) elsődlegesen foglalkozó foglalkoztatási és oktatási standardok mellett egyes országokban (például az Egyesült Királyságban) olyan standardokat is alkalmaznak, amelyek konkrétan a tanulás értékelési, validációs és tanúsítási folyamatára vonatkoznak.

A standardokra és tanulási eredményekre vonatkozó kulcskérdések

- A nem formális és informális tanulás alapján odaítélt képesítések a formális oktatás és képzés terén használtakkal azonos vagy azokhoz hasonló standardokra hivatkoznak-e?
- Ha nem, milyen egyéb standardok használatosak, és hogyan viszonyulnak a hivatalos standardokhoz?
- A standardokat tanulási eredményekben fogalmazták-e meg?
- Ha nem, hogyan utalnak a validációra?
- Ki dolgozta ki a standardokat, és milyen (oktatási vagy foglalkoztatási) forrásokra hivatkozva?
- Találhatók-e visszajelző mechanizmusok a validációra használt standardok felülvizsgálatának és megújításának biztosítására?

3.5. Minőségbiztosítás

Az ajánlás kéri a tagállamokat, hogy „... álljanak rendelkezésre azok, a meglévő minőségbiztosítási keretekkel összhangban álló, átlátható minőségbiztosítási intézkedések, melyek alátámasztják a megbízható, érvényes és hiteles értékelési módszertanokat és eszközöket” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012., 3. old., 3f pont).

A validáció során működő minőségbiztosításnak szisztematikusnak kell lennie, folyamatosan kell történnie, és a folyamat szerves részévé kell válnia, azaz:

- a) a szisztematikus minőségfejlesztés egyértelmű és egyeztetett minőségstratégiát igényel;
- b) a felhasználóktól/ügyfelektől érkező visszajelzéseket kezelő rendszer minden esetben megfontolandó;
- c) a minőségtervnek/-stratégiának ismertnek kell lennie a nyilvánosság, beleértve a jelölteket is, számára;
- d) a minőségterv/-stratégia alapot képezhet a külső minőségértékelés és felülvizsgálat számára.

A validáció általános minősége a folyamat jellegét és komplexségét tükröző számos tényezőtől függ. A minőség biztosítása és fejlesztése összetett, azonban feltétlenül szükséges hozzá a minőségciklus alábbi elveit alkalmazni: tervezés, cselekvés, ellenőrzés és változtatás.

Bár a minőségfolyamatok konkrét formái országonként és környezetenként változnak, az alábbi kérdéseket mindenhol fontolóra kell venni a validációra vonatkozó minőségstratégia kidolgozásakor:

- a) A célnak való megfelelés döntő fontosságú. A tanulás bizonyítékának megítélésére számos módszer létezik. A módszert (vagy módszerkombinációkat) a tanulás formájára és környezetére érzékenyen kell megválasztani.
- b) Biztosítani kell a folyamat biztonságosságát, titkosságát és következetességét. A jelölt részvételét a folyamatban sem kezdetben, sem később, az azonosítástól a tanúsításig, nem kompromittálhatja a bizalom hiánya, mert ez csökkentheti a folyamat végigvitelére irányuló motivációt.
- c) A folyamatnak megbízhatónak kell lennie, és megbízható eredményekre kell vezetnie. Az egyén számára dokumentált bizonyítéknak érvényesnek kell lennie, és közvetlenül kell kapcsolódnia a validációhoz felhasznált standardokhoz. A jelöltnek bizonyosnak kell lennie afelől, hogy a bizonyítékok és standardok értékelése alaposan történt, nem önkényes megítélés alapján.
- d) A tanulási eredmények mérése és a validáció a standardokon alapul. Ezeknek világosaknak és egyértelműeknek kell lenniük, amiket támogatnak a kulcsfontosságú érintettek. A standardok szisztematikus minőségbiztosítása, illetve azok definiálása és felülvizsgálata döntő fontosságú a megbízhatóság, az érvényesség, a következetesség és a bizalom létrehozásához.
- e) A minőségbiztosítási mechanizmusoknak támogatniuk kell a validáció hosszú távú megvalósítását. A fenntarthatóság a megbízható folyamatok alapfeltétele. A validáció lefolytatása gyakran költséges az egyén számára, ezért fontos, hogy legyenek olyan állandó mechanizmusok, amelyek, illetve amelyek értékei ismertek a tágabb értelemben vett társadalom és/vagy a konkrét ágazat számára.

A validációt átlátható minőségbiztosítási mechanizmusoknak kell támogatniuk, amelyek foglalkoznak a folyamat összes fázisával és tulajdonságával. Ezen minőségbiztosítási megközelítés átláthatóságát és hitelességét támogathatja a nemzeti, területi és ágazati minőségi útmutatók használata, amint az egyre több országban tapasztalható.

A validáció minőségbiztosítására vonatkozó kulcskérdések

- Megtalálhatók-e a validációra vonatkozó egyértelmű és szerves minőségbiztosítási intézkedések? Ha igen:
 - Ezek az intézkedések egyértelmű és egyeztetett minőségi stratégiát tükröznek-e?
 - Hogyan foglalkozik a minőségi stratégia olyan kulcsfontosságú célokkal, mint a folyamat megbízhatósága, érvényessége és hitelessége?
 - Ki vett részt a minőségi stratégia meghatározásában?
 - Kik vesznek részt a különböző szinteken a minőségi stratégia megvalósításában?
- Hogyan oszlanak meg a minőségbiztosítási mechanizmusok a belső és külső biztosítás és ellenőrzés között?
- Monitorozzák-e a folyamatokat és az eredményeket, illetve létezik-e a felhasználóktól/ügyfelektől érkező visszajelzést kezelő rendszer?

3.6. A gyakorlati megvalósítók szakmai kompetenciái

Az ajánlás fenntartja azt az elvárást, hogy „... minden érintett ágazatban legyen biztosított a validációs eljárásban részt vevő személyzet szakmai kompetenciáinak fejlesztése” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012., 3. old., 3g pont).

A validációba vetett bizalom nagyban függ az ún. első vonalbeli gyakorlati megvalósítóktól és szakemberektől, akik közvetlenül foglalkoznak a validációban részt vevő jelöltekkel a folyamat különböző fázisaiban. A gyakorlati megvalósítók lefedik a validáció összes aspektusát, és közéjük soroljuk azokat is, akik tájékoztatást, tanácsot és útmutatást (orientáció) nyújtanak; akik értékelnek, akik a folyamat külső megfigyelői, az értékelő központok/eljárások vezetői; valamint egy sor egyéb érintett, akiknek fontos, bár kevésbé közvetlen szerepük van a folyamatban. A szakembereket nem csupán validációs kompetenciákkal kell ellátni, hanem olyan személyes készségekkel is, mint például az interkulturális közegben való viselkedés készsége. Mindez létfontosságú a leendő jelöltek elérése érdekében.

A meglévő nemzeti adatok azt mutatják, hogy az orientáció és a tanácsadás döntő fontosságú a validációs folyamatok sikere érdekében (lásd még 4.1 rész). A tanácsadó munkája azzal kezdődik, hogy eléri és bevonja a lehetséges jelölteket a validációba, majd támogatja felkészülésüket az értékelésre; ezután pedig útmutatást nyújt számukra az értékelési döntést követően. E szerep egyik fontos része a jelölttel végzett munka, ami értékeli a tanulás bizonyítékának teljes mélységét (és segít az önismeret fejlesztésében). Vannak, akik ezt a kompetenciák feltérképezésésként emlegetik (lásd még 5.2 rész), és rámutatnak a tanácsadó kulcsszerepére a képességek felmérésében, illetve a vállalkozások belső kompetenciái feltérképezésében.

A fenti szerepkör ellátásához a tanácsadónak tökéletesen meg kell értenie a validáció környezetét. Ha a jelölt formális képesítésre törekszik, a tanácsadónak ismernie kell a vonatkozó standardokat, és tanácsot kell tudnia adni arra vonatkozóan, hogy a meglévő bizonyítékok elegendőek-e. A tanácsadónak segítenie kell az értékelésre való felkészülésben, és tájékoztatnia kell a jelöltet az eljárásokról, a tanulás bizonyítékainak bemutatásáról, valamint válaszolnia kell a követendő viselkedésre és a lehetséges eredményekre vonatkozó kérdésekre és elvárásokra. Ehhez szükséges, hogy a tanácsadó alaposan ismerje az értékelési folyamatot. A szerep egyik megkülönböztető jegye, hogy független az értékelési eljárástól, és képes pártatlan tanácsot adni.

K2. A tanácsadók kulcsfontosságú tudása és képességei

- A validációs folyamat alapos ismerete
- Az oktatási rendszer alapos ismerete
- A tanulási tapasztalat átfogalmazásának képessége olyan tanulási eredményekké, amelyek összehasonlíthatók a meglévő standardokkal
- A munkaerőpiac ismerete
- A konkrét technikai kérdéseket megválaszoló kapcsolattartók (szakemberek) listája (szociális partnerek és egyéb ágazati szakemberek)

Forrás: A szerzők

Az értékelő feladata, hogy megtalálja, felülvizsgálja és ellenőrizze az egyén tanulásának bizonyítékait, és megítélje, mi az, ami megfelel a konkrét standardnak. Az értékelőknek ismerniük kell a standardokat és a bizonyítékok hozzájuk való viszonyítására szolgáló potenciálisan hasznos értékelési módszereket. Ágazatukban elismert szakembereknek kell lenniük, mert ez ad bizalmat és hitelességet az értékelési folyamatnak. Az értékelési helyzet hitelessége minden bizonnyal javítható, ha az ágazati szakértők használhatnak értékelő eszközt, illetve megíthetik használatának eredményét. Az értékelők semmilyen módon nem állhatnak kapcsolatban a jelölttel vagy munkájával, illetve szociális életével. Az értékelési folyamat hitelessége az értékelő hitelességétől és semlegességétől függ.

A 2014. évi adattárból nyert bizonyítékok azt mutatják, hogy az értékelő képzése és tapasztalata kulcsfontosságú elem a validációs projektek minőségbiztosításában. Az értékelőknek általában előírt idejű tapasztalattal kell rendelkezniük a szóban forgó területen; az öt év a megszokott, és az értékelők lehetnek az adott területen dolgozó, nemrégiben nyugdíjba vonult szakemberek vagy felsővezetők, a harmadik szektor szakértő képviselői, illetve a konkrét területen működő és az ágazatban szerzett közvetlen tapasztalattal rendelkező szociális partnerek vagy tanárok. A validációs eljárásra vonatkozó képzés szintén szükséges. A szakmai fejlődés és a következetes gyakorlatok biztosítása érdekében értékelői hálózatok felállítása szükséges, ahol és amikor ez lehetséges.

K3. Az értékelők kulcsfontosságú tudása és képességei

- Ismerik a validációs folyamatot (érvényesség és megbízhatóság).
- Rendelkeznek tapasztalattal a konkrét foglalkozási területen.
- Nincs személyes érdekeltégük a validáció eredményét illetően (a pártatlanság garantálásának és az érdekek ütközésének elkerülése érdekében).
- Ismerik a különböző értékelési módszertanokat.
- Képesek bizalmat ébreszteni és létrehozni a jelöltek számára megfelelő pszichológiai környezetet.
- Elkötelezettek az iránt, hogy visszajelzést adjanak a tanulási eredmények és a validációs standardok/referenciák közötti illeszkedésről (támogató rendszereken keresztül).
- Képzettek az értékelő és validációs folyamatok terén, illetve jól értesültek a minőségbiztosítási mechanizmusokat illetően.
- Magatartási kódex szerint működnek.

Forrás: A szerzők

A gyakorlati megvalósítók harmadik kulcsfontosságú csoportját a *validációs folyamat vezetői* alkotják. Ők irányítják az eljárást, az embereket és esetlegesen azt a fizikai vagy virtuális központot, ahol a jelöltek, tanácsadók és értékelők találkoznak. A folyamatirányítóknak lehetnek a validációs központ nyilvános profiljával kapcsolatos felelősségeik, amelyek biztosítják a validációhoz való egyenlő hozzáférést, kezelik a fellebbezési eljárást, és biztosítják a külső felülvizsgálatot. A pénzügyi irányítás az egyik kiemelt fontosságú szerep. Akár magán-, akár állami finanszírozásról van szó, a költségek minimalizálása és a fenntartható működtetés nagy kihívást jelent.

A külső megfigyelők biztosítják a validációs eljárásoknak, a gyakorlati megvalósítók képzsé- sének, valamint a jelöltek eredményeinek minőségellenőrzését. A tanácsadóknak és az ér- tékelőknek meghatározott szerepük van, amikor találkoznak a jelölttel; a külső megfigyelő ellenőrzi a szerepek elkülönülését. Bizonyos környezetekben a külső megfigyelő a tanács- adók és az értékelők tanácsadója, aki segít tanulni a saját, illetve mások tapasztalataiból. A külső megfigyelőnek szerepe lehet a folyamat hatékonyságának felülvizsgálatában, valamint a forrásfelhasználás optimalizálásának ellenőrzésében. Nem feltétlenül szükséges az adott szakma/tevékenység szakértőjének lennie, azonban megfelelő képzettséggel kell rendelkez- nie a minőségbiztosítási eljárások terén. A megfigyelő tekinthető a tanácsadás forrásának, és működhet külső vizsgálóként, aki nincs rendszeresen jelen a folyamatban.

Az összpontosítás a validáció gyakorlati megvalósítóira nem lehetséges a támogató érintettek csoportjának említése nélkül, akik tanácsot adnak, értékelnek vagy irányítják a központokat. Ezek a személyek érdekelték a validáció sikeres működtetésében, és az alábbiak tartoznak közéjük:

- a) a folyamatot finanszírozó állami testületek felelős személyei;
- b) a validációs politikáról megállapodó állami testületek felelős személyei;
- c) magántársaságok humán erőforrás-vezetői;
- d) olyan önkéntes szektorbeli szereplők, akik segítik a munkát vagy tanulást végző egyé- nek csoportjainak foglalkoztatását;
- e) oktatási szolgálatok a hivatalos ágazatban.

A validáció gyakorlati megvalósítóira vonatkozó kulcskérdések

- Ha egyáltalán léteznek, milyen követelmények vonatkoznak az alábbi személyekre:
 - tanácsadók és orientációs személyzet;
 - értékelők;
 - a validációba bevont egyéb gyakorlati megvalósítók?
- Létezik-e a gyakorlati megvalósítók fejlesztésére vonatkozó stratégia?
- Összehangolt-e a validációs szakemberek szakmai fejlődése a különböző ágazatok és mechanizmusok között?
- Kialakítható-e olyan gyakorlati közösség a validációs szakemberek számára, amely támogatja a hálózati tevékenységet és a szakmai fejlődést?

4. FEJEZET

Validációs környezetek

A nem formális és informális tanulásról szóló, 2012. évi ajánlás üzenetével összhangban (*Cedefop–Európai Bizottság, 2009*), az alábbi részek foglalkoznak a különböző validációs környezetekkel, összefüggésekkel, valamint az általuk támasztott kihívásokkal.

4.1. Validáció az oktatásban és képzésben

Az ajánlás felismeri, hogy az oktatási és képzési intézmények kulcsszerepet játszanak a validáció sikerességében: „... az oktatási és képzési szolgáltatóknak meg kell könnyíteniük a nem formális és az informális úton megszerzett tanulási eredmények alapján a formális tanulásban való részvételt, továbbá adott esetben és lehetőség szerint mentességet és/vagy kreditet kell odaítélniük az ilyen tanulási keretek között megszerzett tanulási eredmények alapján” (*Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 4. old., 4b pont*).

A 2014. évi adattár azt mutatja, hogy Európában az oktatás és képzés még mindig kulcsfontosságú ösztönzője a nem formális és informális tanulás validációjának, illetve hogy az oktatási minisztériumok általában kiemelt ösztönző és koordináló szerepet játszanak. Bizonyos esetekben úgy tűnik, a validáció kizárólag az oktatáshoz és képzéshez kapcsolódik, ami korlátozott szerepet például a vállalkozásoknál és az önkéntes szektorban.

A szakképzési ágazat a nem formális és informális tanulás validációjának egyik fő támogatója Európa-szerte. Közeli kapcsolata a munkaerőpiaccal, valamint erős hagyományai a munkalapú tanulás terén, segítik a validációt. A tanulási eredmények- és a kompetenciaalapú standardok széles körű használata szintén támogatta a szakképzési fejlesztéseket, a standardok pedig általában a foglalkoztatási standardokhoz igazodnak, amelyeket egyszerűbb a korábbi munkatapasztalathoz kapcsolni. Ésszerű elvárás, hogy a szakképzési ágazat továbbra is fontos szerepet fog játszani a validáció terén.

A validáció különösen fontos a felnőttoktatás és -képzés területén, valamint az egész életen át tartó tanulás támogatásában. A validációt főként a 25 és 45 év közötti korosztály használja, ami azt jelzi, hogy ezek a mechanizmusok fontos támogató szerepet töltenek be az alkalmazásból az oktatásba, valamint az ellentétes irányú mozgásban. Számos országban a felnőttoktatási szolgáltatók kulcsszerepet játszanak a megvalósításban. A felsőoktatási szakképzés területén a validáció sokkal kevésbé általános, mint a szakképzésben. A felsőoktatási intézmények általában sokkal nagyobb autonómiával rendelkeznek, és maguk határozzák meg a validáció hatókörét és lehetőségeit. A bolognai folyamat nyomást gyakorolt a nem formális és informális tanulás validációjára vonatkozó módszerek és lehetőségek megteremtésére. A 2014. évi adattár növekedést mutat az elmúlt években, különösen az egyetemi alapú validációhoz való

hozzáférés terén. A felsőoktatási intézmények általában arra korlátozzák a validáció felhasználását, hogy az adott képzési program bizonyos részei alól felmentést adjanak, és ritkán ítélnék oda képesítést ily módon. Mindazonáltal a folyamatok némelyike beágyazódik az előzetes formális tanulás elismerésébe, és nem felel meg a formális intézményeken kívül megvalósult tanulás esetének. A tanulásieredmény-alapú megközelítés további felhasználása mind a programok meghatározása és leírása céljából, mind az Európai Kreditgyűjtési és -átviteli Rendszer (ECTS) elemeként, hosszú távon növelheti a validáció lehetőségét.

A validáció alkalmazása a közoktatás kezdeti szakaszával összefüggésében általában korlátozott. Az egyik nehézség az, hogy kevés közoktatási intézményben folyó programot írtak le tanulási eredményekkel. A validáció bevezetése a közoktatásba emellett kapcsolódik az információk, törvényes jogok, valamint a megfelelő intézkedések és szolgáltatások szintjéhez is. Sok esetben, a nem formális és informális tanulás közoktatási célú validációja a felnőttoktatáshoz kapcsolódik, és azokat támogatja, akik nem rendelkeznek ilyen szintű formális képesítéssel.

A validációt az egyes tanulók szükségletei és érdekei szerint kell kialakítani, nem csupán a speciális intézmények és rendszerek igényeinek és érdekeinek megfelelően.

Az oktatás és képzés terén, illetve az annak érdekében végrehajtott validációra vonatkozó kulcskérdések

Az oktatás és képzés összefüggésében felmerülő validáció esetén az alábbi kérdések fontosak:

- A validáció adott-e az oktatási és képzési rendszer minden részében?
- Az oktatási és képzési rendszer egyes részeiben működő validációs mechanizmusok hasonló vagy különböző elvekre épülnek?
- Összehangoltak-e az oktatási és képzési rendszer egyes részeiben működő validációs mechanizmusok, és segítik-e az oktatás típusai és szintjei közötti előrehaladást?
- Van-e kapcsolat a validációs és a kreditátviteli mechanizmusok között?

4.1.1. A validáció és a nyílt hozzáférésű tananyagok

Az ajánlás megállapítja, hogy a validációs mechanizmusoknak foglalkozniuk kell a nyílt hozzáférésű tananyagokon keresztül szerzett tudással, képességekkel, továbbá autonómiával és felelősséggel: „... az oktatási és képzési szolgáltatóknak meg kell könnyíteniük a nem formális és az informális úton megszerzett tanulási eredmények alapján a formális tanulásban való részvételt, továbbá adott esetben és lehetőség szerint mentességet és/vagy krediteket kell odaítélniük az ilyen tanulási keretek között megszerzett tanulási eredmények alapján” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 3. old., 1. pont).

Az ajánlásban szereplő hivatkozás a nyílt hozzáférésű tananyagokra az online tanulási lehetőségek gyors bővülését jelzi, melyeket különösen a felsőoktatási intézmények támogatnak. A nyílt hozzáférésű tananyagokat az ajánlás az alábbiak szerint határozza meg: „... az okta-

tók, hallgatók és az önállóan tanuló személyek számára oktatási, tanulási és kutatási célra ingyenesen és szabadon hozzáférhetővé tett, többször felhasználható digitalizált anyagok; melyek magukban foglalják a digitális tartalmat, a tartalom kidolgozásához, felhasználásához és terjesztéséhez szükséges szoftvereszközöket, valamint az alkalmazáshoz szükséges erőforrásokat, például nyílt licencket; illetve a nyílt oktatási segédanyagok kifejezés utal arra a digitális eszköztárra is, amely anélkül módosítható és fordítható a felhasználó javára, hogy ez korlátozná a mások általi használat lehetőségeit” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 5. old., d pont). A nyílt hozzáférésű tananyagok az alábbiakat foglalhatják magukba: „...teljes kurzusok, kurzusmodulok, tantervek, előadások, házi feladatok, kvízek, laboratóriumi és osztálytermi tevékenységek, pedagógiai anyagok, játékok, szimulációk és még sok egyéb, a digitális médiagyűjteményben világszerte található forrás”⁷. A tömeges nyitott online kurzusok és nyitott oktatási programok is a nyílt hozzáférésű tananyagok példái.

A nyílt hozzáférésű tananyagok a hagyományos oktatási és képzési programok fontos kiegészítői. Csökkentik az általános költségeket, növelik az elérhetőséget, valamint lehetővé teszik, hogy az egyén saját tanulási tempóját kövesse. A tömeges nyitott online kurzusok magas minőségű (világszínvonalú) tanítást biztosítanak a tanulók széles csoportjai számára.

Mindezen okokból fontos átgondolni, hogy az említett tanulási formák eredményei hogyan dokumentálhatók és értékelhetők megfelelően, illetve a validáció jelenlegi gyakorlatai hogyan veszik azokat figyelembe. A 4. keretes írás a validáció és a nyílt hozzáférésű tananyagok összekapcsolásakor átgondolandó néhány kérdéskört jelzi.

K4. A nyílt hozzáférésű tananyagok validációjára vonatkozó lehetséges követelmények

- A nyílt hozzáférésű tananyagokon keresztül folytatott tanulást tanulási eredmények formájában kell leírni.
- Ahol a nyílt hozzáférésű tananyagokkal valamilyen belső kredit jár, például aláírás vagy elismerő oklevél, ezt átlátható és a bizalmat erősítő módon kell megmagyarázni és dokumentálni.
- A krediteket vagy aláírásokat, okleveleket alátámasztó standardokat és/vagy referenciapontokat egyértelműen meg kell magyarázni.
- A nyílt hozzáférésű tananyagokat támogató minőségbiztosítási mechanizmusokat átláthatóan kell bemutatni.
- Az értékelő/vizsgálati módszereket átláthatóan kell megmagyarázni.

Forrás: A szerzők

Az online tanulás eredményeit ugyanolyan gondosan és alapos vizsgálattal kell kezelni, mint bármilyen egyéb tanulási eredményt. Mivel a nyílt hozzáférésű tananyagok minősége elkerülhetetlenül különböző, és a tanulók is eltérő sikerrel alkalmazkodnak hozzá, figyelmet kell

⁷ Learning Technology and Innovation (hivatkozás: JISC): *open educational resources (OERs)*; Unesco– Commonwealth of Learning: (2011) [felkeresés 2015.11.11.] <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf>

fordítani – nemzeti, európai és nemzetközi szinten – az online tanulás eredményeinek azonosítására, dokumentációjára, értékelésére és tanúsítására. A validáció során megfontolandó kérdések közül az átláthatóság döntő fontosságú. A nyílt hozzáférésű tananyagokból szerzett tanulási tapasztalatot tanulási eredményekkel kell leírni. A standardoknak és a vizsgálati mechanizmusoknak, amennyiben léteznek, egyértelműnek és elérhetőnek kell lenniük a validáció segítése céljából. A konkrét képességek elismerését és értékelését lehetővé tevő webes platformok gondos mérlegelést igényelnek, és hozzá kell igazítani őket a validáció meglévő rendszereihez a megfelelő minőségbiztosítás elősegítése, valamint az erőfeszítések ésszerűsítése érdekében.

A nyílt hozzáférésű tananyagokra vonatkozó kulcskérdések

A nyílt hozzáférésű tananyagok kezelésével kapcsolatban az alábbi kérdések fontosak:

- Azonosak-e a nyílt hozzáférésű tananyagokon keresztül szerzett tanulási eredmények validációjára szolgáló módszerek a más módon szerzett tanulási eredményekre alkalmazottakkal?
- Hogyan kezeli a validáció a belső krediteket (például az aláírást, elismerő oklevelet)?

4.2. Validáció a vállalkozásoknál

Az ajánlás aláhúzza a munkahelyi validáció gyakorlatának fontosságát és az alábbiakat javasolja: „[...] mozdítsák elő valamennyi érintett érdekelt, mint például munkáltatók, szak-szervezetek, kereskedelmi kamarák, ipar- és kézműves kamarák [...] bevonását az (1)–(4) pontokban említett elemek és elvek kidolgozásába és végrehajtásában. [Továbbá] az ezen folyamatban való részvétel ösztönzése érdekében a munkáltatóknak [...] elő kell mozdítani és elő kell segíteni a munkahelyen [...] szerzett tanulási eredmények azonosítását és dokumentálását” *(Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 4. old.)*.

A Cedefop 2014-ben megjelent kiadványa, amely a vállalkozásoknál végzett validációval foglalkozik, a terület növekvő fontosságát mutatja.

K5. A társaságoknál végzett kompetenciafelmérések haszna

- Növelik a munkahelyi gyakorlat felé irányuló motivációt és érdeklődést a munkavállaló/tanuló részéről.
- Csökkentik az egy adott szakképesítés megszerzéséhez szükséges időt, ezért kevesebb munkahelytől távol töltött időt igényelnek.
- Új ötleteket és fejlesztéseket hoznak létre a munkahelyen azáltal, hogy a munkavállaló/tanuló átgondolja a gyakorlatot.

- Javítják a munkavállalók megtartását, valamint csökkentik a munkaerő felvételi és betanítási költségeit.

Forrás: Cedefop, 2014

Mindazonáltal a vállalkozásoknál kompetenciafelmérésnek nevezett tevékenység jelentős része kívül esik a validációs ajánlásban javasolt definíció körén (lásd 2. fejezet). Míg ezek a – például a munkaerő-felvételhez és személyes fejlődéshez kapcsolódó – tevékenységek az előzetes tanulás láthatóságának növelésére törekuszenek, az eredmények kizárólag a munkaadó tulajdonát képezik, az egyén nem használhatja szabadon azokat. Az egyéni munkavállalónak a folyamatok eredményei csupán részben adnak értéket tanulási tapasztalataihoz.

Kulcskérdés a jövőre nézve, hogy a vállalkozáson belüli mechanizmusok eredményeit lehet-e mutatni olyan formában, amely lehetővé teszi azok vállalkozásokon kívüli felhasználását is, például ha valaki állást akar vagy kénytelen változtatni, vagy ha további oktatásban és képzésben szeretne részt venni. E kérdés megoldása fontos lehet az európai validáció és a kompetenciafelmérés általános fejlesztése szempontjából. Ebben az összefüggésben az átvihetőség és hordozhatóság kulcsfontosságú kérdések, s egyben a vállalkozásokon belüli kompetenciafelmérések, valamint a nemzeti validációs mechanizmusok közötti erősebb kapcsolat irányába mutatnak.

A nemzeti validáció a vállalkozások aktív bevonását igényli. A munkahely kulcsfontosságú tanulási terep, és a vállalkozások bevonása döntő jelentőségű a nemzeti validációs rendszerek továbbfejlesztése szempontjából. Egy lehetséges megközelítés az ágazati vagy iparági szintű szisztematikusabb beavatkozás előmozdítása, például közös kompetencia-keretrendszerek és standardok bevezetésével, melyek referenciapontként szolgálnak, továbbá támogatják a készségek és kompetenciák átvitelét. A kis- és közepes méretű vállalkozások bevonása a validációba különleges kihívást jelent, tekintve a korlátozott forrásokat és kapacitást. A kis- és közepes vállalkozások folyamatosan küzdenek a kompetenciák javításával, így közvetlenül profitálnának a validációt támogató ágazati keretrendszerekből, amelyek hozzájárulnak a belső humán erőforrás-fejlesztésekhez, valamint erősítik a munkavállalói kompetenciák hordozhatóságát. A 6. keretes írás lehetséges kezdeményezéseket javasol a vállalkozások támogatására a validáció elősegítése érdekében.

K6. A társaságoknál végzett kompetenciafelmérésekkel kapcsolatos együttműködés

- Az együttműködésnek az iparágra vagy ágazatra kell összpontosítania, a feladatok és a kompetenciakövetelmények kellő homogenitása biztosítása érdekében.
- Fontosak a közös (munkakövetelmény-alapú) kompetenciastandardok, beleértve a pontos és egyértelmű tudás-, készség-, továbbá autonómia- és felelősségdeszkriptorok fejlesztését.
- Szükséges a képzett vállalati értékelők csoportjának kialakítása közös képzések és útmutatások révén; vagy független külső értékelők alkalmazása, amennyiben ez megfelelő.
- Fontos az értékelési eredmények standardizált és tájékoztató jellegű dokumentációja, amely a munkavállalók számára is elérhető.

- A jelen vizsgálatban meghatározott számos minőségi tényező megfontolása, beleértve a munkavállalói részvételt és bevonást.

Forrás: Cedefop, 2014.

Az előrelépés érdekében e területen nagyobb mértékű együttműködés szükséges a vállalkozások között. Napjainkban a társaságok csupán kis százaléka (Cedefop, 2014) vesz részt valamilyen együttműködési kezdeményezésben. Mindazonáltal a tények azt bizonyítják, hogy a társaságok élénken érdeklődnek, szívesen vennének részt a kompetenciafelmérésre vonatkozó együttműködésben, különösen a vezetői pozíciót érintő értékelések, valamint bizonyos ágazatok esetén.

Az értékelési eredmények átvihetőségének növelésétől eltekintve, az együttműködés a validációt és értékelési gyakorlatokat megfizethetőbbé teheti, különösen a kis- és középvállalkozások számára. A vállalkozások közötti kezdeményezések formálódását elősegíthetik a megfelelő, nemzeti és európai szintű állami és félig állami intézmények (kormányok, szociális partnerek, állami foglalkoztatási szolgálatok, szervezetek a humán erőforrás területén) figyelemfelkeltéssel, tanácsadással, tájékoztatással és képzéssel, valamint pénzügyileg is.

A vállalkozásokon belüli validációra vonatkozó kulcskérdések

A vállalkozásokon belüli validáció kezelésével kapcsolatban az alábbi kérdések fontosak:

- Használható-e a vállalkozásokon belül végrehajtott kompetenciafelmérés a kérdéses vállalkozáson kívül is?
- Az erősebb kapcsolatépítés milyen mértékben támogatja a módszerek és a kompetenciafelmérő standardok továbbfejlesztését?
- Hogyan tehető a kompetenciafelmérő módszerek elérhetőbbé a kis- és közepes méretű vállalkozások számára?
- Hogyan tehető a vállalkozásokon belüli kompetenciafelmérés elérhetővé a munkavállalók szélesebb köre számára?
- Létrehozható-e szorosabb kapcsolat az állami szektorban folyó validáció és a vállalkozásokon belüli kompetenciafelmérés között?

4.3. Képességfelmérés és a munkaerőpiac

Az ajánlás megállapítja, hogy „a hátrányos helyzetű csoportoknak, többek között a munkanélkülieknek, illetve a munkanélküliség veszélyének kitétt személyeknek valószínűsítően különösen előnyükre válnának a validációt célzó intézkedések, mivel esetükben ez hozzájárulhatna az egész életen át tartó tanulásban való részvételük növeléséhez, valamint a munkaerőpiacra jutási lehetőségeik javításához.” Továbbá megállapítja, hogy „a munkanélküliségnek vagy a munkanélküliség veszélyének kitétt személyek számára – a nemzeti jogszabályokkal és sajátosságokkal összhangban – lehetővé kell tenni, hogy a megállapí-

tott szükséglet felmerülésének időpontjától számított ésszerű időn, ideális esetben hat hónapon belül sor kerülhessen az ismereteik, készségeik továbbá autonómiájuk és felelősségük azonosítását célzó képességfelmérésre.” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 4. old., 3c pont)

A 2014. évi adattár szerint a képességfelmérés definíciója és értelmezése eltérő az európai országokban. Mindazonáltal a képességfelmérések kidolgozásának és megvalósításának okai közösnek tűnnek, és általában a tanulási eredmények azonosítására és dokumentálására összpontosítanak, annak érdekében, hogy:

- a) segítsenek az egyéneknek tényleges adottságaikat átgondolni és tudatosítani (tudás, képességek, továbbá autonómia és felelősség);
- b) segítsék a munkanélkülieket és egyéb hátrányos helyzetű csoportokat – például az alacsonyan képzett felnőtteket és migránsokat – életpályájuk kidolgozásában és foglalkoztathatóságuk erősítésében;
- c) lássák el a felhasználókat olyan eszközökkel, amelyek tudásuk, képességeik, továbbá autonómiájuk és felelősségük láthatóvá tételére és eladhatóságára szolgálnak;
- d) feltérképezzék a továbbképzésre vonatkozó igényeket, figyelembe véve az egyéni kompetenciák és a munkaerőpiaci igények illeszkedésének fontosságát.

Egyes országok évek óta működtetnek képességfelmérő rendszereket, amelyek a fentebb felsorolt célokkal foglalkoznak. Bár a képességfelmérő rendszerben létrehozott bizonyíték néha felhasználható formális képesítés megszerzéséhez, általában nem ez a fő célja. A képességfelmérések különféle eszközöket és módszereket alkalmazhatnak, azonban általában a párbeszéd és a standardosított tesztelés/értékelés kombinációját igénylik. Az önértékelés szintén gyakran használatos. Amint azt hangsúlyoztuk az azonosítási szakasznál is (lásd 2. fejezet), a képességfelmérésnek nyitottnak kell lennie az egyéni változatosságra és sokszínűsége, továbbá óvatosan kell egyensúlyoznia a fentiek és a standardosított eszközök használata között. Például hogyan hozható egyensúlyba a munkaszpecifikus tudásokra, képességekre, továbbá az autonómiára és felelősségre helyezett hangsúly a digitális, nyelvi, transzverzális kompetenciákra való összpontosítással? Míg a párbeszédalapú megközelítések használata személyes helyzetben lehetővé teszi az összes fenti szempont lefedését, a standardosított megközelítések, így az önértékelő eszközök kialakítása során komolyan kell venni ezt a szempontot. El kell kerülni az önkéntelen részrehajlást, amit maga az eszköz hoz létre.

Kulcsfontosságú kihívás a képességfelmérési eredmények átvihetőségének biztosítása. Tendencia, hogy a képességfelméréseket a validáció egyéb formáitól elkülönítve végzik (általában a képesítési, valamint oktatási és képzési rendszerekhez kapcsolódóan). Mivel az ajánlás hangsúlyozza a validáció négy fázisát, fontos átgondolni a (főként) foglalkoztatás által vezetett képességfelmérések és a (főként) oktatás és képzés által vezetett validációs mechanizmusok közötti kapcsolatot. Két kérdéskör kiemelkedően releváns: az egyik, hogy a munkaadók milyen mértékben ismerik el az eredmények bemutatására szolgáló formátumot, illetve mennyire bíznak meg benne; a másik, hogy a vizsgálat eredményeit milyen mértékben kíséri képzési vagy fejlesztési terv, amint ez bizonyos európai országokban történik.

A képességfelmérések különböző szinteken és eltérő lefedettséggel valósíthatók meg. Az egyik lehetőség a munkanélküliek, illetve a munkanélküliség veszélyének kitétek által használható egységes nemzeti eszköz kidolgozása. Ezt működtethetnék a foglalkoztatási szolgálatok, és épülhetne a meglévő munkaerőpiaci tanácsadásra, illetve kibővíthetné azt, például

az általános értékelési kapacitás növelésével. Emellett elképzelhető egy decentralizált megközelítés is, amelyben az eszközök kidolgozása és megvalósítása a területi és ágazati érintettekhez delegált, amint azt Svédország példája mutatja. Egy másik lehetőség az ágazatokon és vállalkozásokon belül alkalmazott, meglévő módszerekre építkezni. A vizsgálatra szolgáló módszertan kiválasztása fontos, továbbá kérdés: hogyan egyensúlyozható ki és kombinálható az információ- és kommunikációtechnológiai alapú önértékelő, illetve a személyes, párbeszédalapú megközelítés. Az (online) önértékelő eszközök használata széles körben elterjedt (és egyre nő) Európában. Megfontolandó: mekkora az eszközök által biztosított hozzáadott érték a (költségesebb) párbeszéd- és tanácsadás-orientált megközelítésekhez képest? Tekintve, hogy a készségfelmérések, amint arról néhány ország beszámolt, fontos motivációs hatással bírnak, az önértékelés és a személyes értékelés kombinálásának módja befolyásolja e tevékenységeknek az egyén foglalkoztathatóságára kifejtett hatását.

A képességfelmérések terén tett előmenetelhez megnövelt együttműködésre van szükség, nem csak az országokon belül, hanem azok között is. Az ajánlás lehetőséget biztosít az országok közötti együttműködés növelésére, lehetővé téve a tapasztalatok cseréjét e konkrét területen. A vizsgálati eredmények dokumentálásának közös formátumát célzó, az Europass kialakításához hasonló, európai együttműködés szintén megfontolandó (az Europass kísérleti sablonja példaként szolgálhatna).

A képességfelmérésre vonatkozó kulcskérdések

A képességfelmérések kezelésével kapcsolatban az alábbi kérdések fontosak:

- Milyen azonosítási és dokumentációs mechanizmusok léteznek a munkát keresők, illetve a munkájuk elvesztése által veszélyeztetettek számára?
- Lehetséges-e a meglévő megközelítések jobb koordinálása?
- Hogyan tudnak az állami és magánszektorbeli érintettek együttműködni?
- Melyek a megfelelő módszerek; hogyan egyensúlyozható ki a párbeszédre és standardizált tesztesztelésre vonatkozó igény?
- Hogyan tehető a képességfelmérés eredményei láthatóvá és hitelessé a munkaadók és azok számára, akik megkapják?

4.4. Validáció az önkéntes szektorban

Az ajánlás rámutat annak fontosságára, hogy az önkéntes szektort aktívan be kell vonni a validáció megvalósításába: „[...] az ifjúsági és civilszervezeteknek elő kell mozdítaniuk és elő kell segíteniük a munkahelyen vagy önkéntes tevékenységek során szerzett tanulási eredmények azonosítását és dokumentálását, a vonatkozó uniós átláthatósági eszközök (különösen az Europass keretében kidolgozott eszközök és a Youthpass) felhasználásával.” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 4. old., 4a pont)

Az önkéntes (vagy „harmadik”) szektor fontos szerepet játszik a nem formális és informális tanulás validációja előmozdításában. Erre jó példát jelentenek a felnőttkori és élethosszig tartó tanulás terén, illetve az ifjúsági ágazatban dolgozó szervezetek. Ezek tevékenységük olyan fontos eredményének tekintik a nem formális és informális tanulást, amelyet láthatóbbá kell tenni.

Egyrészt az azonosítás és dokumentáció, másrészt az értékelés és tanúsítás közötti megkülönböztetés fontos e konkrét összefüggésben. Gyakran elhangzik, hogy az önkéntes munka során szerzett tanulási tapasztalatot saját jogán kell értékelni, nem pedig a formális oktatás és képzés számára kidolgozott standardok szerint. A harmadik ágazatban folyó validáció emellett magában foglalhatja a szociális és az állampolgári kompetenciák, valamint az informális és nem formális környezetben, illetve a harmadik ágazat által szervezett tevékenységek (például önkéntes munka) során szerzett személyes és életvezetési készségek elismerését is. Az ebben az ágazatban jelen lévő számos megközelítés a tanulás azonosítására és dokumentációjára irányul, mint például a Youthpass esetében. A validáció fázisainak megkülönböztetése, illetve végső céljának tisztázása lehetőséget adhat olyan mechanizmusok létrehozására, amelyek nem formalizálják szükségszerűen a nem formális és informális tanulást ebben az összefüggésben.

Mások azzal érvelnek, hogy az önkéntes szektorban szerzett tapasztalat teljes mértékben releváns a formális oktatásban és képzésben, illetve a foglalkoztatás során történő előmenetel szempontjából, továbbá hogy az ilyen tapasztalatokat figyelembe kell venni az összegző (szummatív) értékelésben és a tanúsításban is. Bizonyos ifjúsági szervezetek képzésszolgáltatók, amelyek saját bizonyítványt, diplomát adnak ki, illetve rendelkeznek a tanulási eredmények validációjára szolgáló egyéb belső formákkal. Közülük néhányat elismernek az állami hatóságok is (mint például Franciaországban és Finnországban). Ezekben a helyzetekben, miután az állami hatóságok értékelték és validálták a képzést a tanulási eredmények és a szervezet vonatkozásában, az egyén számára a hivatalos állami képesítést a jóváhagyott képzés egyszerű tanúsításával ítélik oda.

Hasonlóan a 4.1.1. részben tárgyalt nyitott oktatási forrásokhoz, az önkéntes szektorban folyó validáció hitelességéhez is az átlátható standardok és értékelési mechanizmusok szükségesek.

Az önkéntes szektorban zajló validációra vonatkozó kulcskérdések

Az önkéntes szektorral összefüggésben vizsgált validáció esetén az alábbi kérdések fontosak:

- Milyen esetekben kell a validációt az azonosításra és dokumentációra korlátozni? Milyen esetekben kell a validációnak az értékelést és a tanúsítást összegző (szummatív) megközelítésben alkalmazni?
- Hogyan tudnak az önkéntes szektorban jelenlévő validációs kezdeményezések együttműködni az állami szektor mechanizmusaival, különösen az oktatás és képzés terén, illetve hogyan tudják erősíteni azokat?
- Mely, az önkéntes szektorban alkalmazott értékelési standardok egészíthetik ki a formális oktatási és képzési rendszereket?
- Hogyan tudja az önkéntes szektor biztosítani a meglévő validációs eszközök megbízhatóságát és elismerését?

5. FEJEZET

Validációs eszközök

Az ajánlás hangsúlyozza a nem formális és informális tanulás validációját lehetővé tevő megfelelő eszközök és módszerek szükségességét, valamint felhívja a figyelmet az átláthatóságra és elismerésre szolgáló közös európai eszközök relevanciájára, illetve az általuk a folyamatra kifejtett támogatásra: „az uniós átláthatósági eszközök, például az Europass keretrendszer és a Youthpass használata támogatott a tanulási eredmény dokumentációjának előmozdítása érdekében” (Az Európai Unió Tanácsa, 2012, 3. old., 3j pont); és kéri a tagállamokat annak biztosítására, hogy „megfelelő szinergia legyen a validációt célzó intézkedések és a formális oktatási és képzési rendszerben alkalmazandó kreditrendszerek, mint például az Európai Kreditgyűjtési és -átviteli Rendszer (ECTS) és az Európai Szakképzési és Szakoktatási Keretrendszer (ECVET) között” (uo. 4. old., 3j pont); valamint kéri a tagállamokat, hogy ösztönözzék az érintettek részvételét, hogy azok „[...] mozdítsák és segítsék elő a munkahelyen vagy önkéntes tevékenységek során szerzett tanulási eredmények azonosítását és dokumentálását, a vonatkozó uniós átláthatósági eszközök (különösen az Europass keretében kidolgozott eszközök és a Youthpass) felhasználásával” (uo. 4. old., 4a pont).

Bármilyen módszer minősége az azt megvalósító személyektől függ, így a minőségbiztosítás egyik kulcsfontosságú eleme az értékelők képesítési/tapasztalati szintje. Az elérhető eszközök széles köre pozitív jelenségnek tekinthető, azonban arra is szükség van, hogy a tanácsadók és az értékelők végiggondolják, mi alkalmas és megfelelő a célra. Az alábbiakban bemutatott eszközök a tanulási tapasztalat különböző szempontjait ragadják meg, és alkalmasak például a gyakorlati képességek és elméleti reflexiók eltérő mértékű kifejezésére. A formális oktatáshoz hasonlóan, a szóban forgó tanulási eredmények jellemzői esetleg több mint egy értékelő eszközt igényelnek, például írásbeli tesztek és gyakorlati megmértetések kombinációját.

A validációra használt eszközök fontosak, mivel befolyásolják a validációs folyamat és eredményei általános minőségét, érvényességét és megbízhatóságát. Hatással vannak arra, hogyan élük meg az egyéni tanulók a validációt, és meghatározzák, hogy tapasztalataik megragadása sikeres-e.

5.1. A célra megfelelő eszközök kiválasztása

Az ajánlás felhívja a figyelmet a megfelelő validációs eszközök kidolgozása és megosztása fontosságára. A validáció terén tett előmenetelhez tisztázni kell a visszajelző (formatív) és összegző (szummatív) értékelés közötti megkülönböztetést. Jelen útmutató ezeket az alábbiak szerint határozza meg.

- a) Az értékelés formatív megközelítésének célja, hogy visszajelzést adjon a tanulási folyamatról vagy a tanulási életpályáról, jelezze az erősegeket és gyengeségeket, illetve biztosítsa a személyes vagy szervezeti javulás alapját. A formatív értékelés nagyon fontos szerepet tölt be számos környezetben, az orientációtól és tanácsadástól kezdve a vállalkozásokon belüli humán erőforrás kezeléséig.
- b) Az értékelés és validáció szummatív megközelítésének nyílt célja a tanulási eredmények hivatalossá tétele és tanúsítása, ami a képesítések odaítélésére felhatalmazott intézményekhez és testületekhez kapcsolódik, illetve azokba épül be.

Mindazonáltal a formatív és szummatív értékelés közötti határ nem mindig világos; bizonyos esetekben az eszközök használhatók mindkét célra. Mindkét esetben, az alábbi kritériumokat kell megfontolni minden egyes potenciálisan hasznos értékelő eszköz esetén:

- a) érvényesség: az eszköznek azt kell mérnie, aminek a mérésére szánták;
- b) megbízhatóság: milyen mértékben azonos az eredmény, valahányszor egy adott jelöltet azonos körülmények között értékelnek;
- c) pártatlanság: az értékelési döntés részrehajlás mentességének mértéke (függés a környezettől, a kultúrából és az értékelőből fakadó részrehajlás);
- d) kognitív tartomány: az eszköz lehetővé teszi-e az értékelő számára, hogy teljes mélységben megítélje a jelölt tanulását;
- e) megfelelés az értékelés céljának: annak biztosítása, hogy az értékelő eszköz célja illeszkedik ahhoz a használathoz, amelyre szánták.

Hasznos, ha különbséget teszünk a bizonyíték kinyerésére szolgáló módszerek (például tesztek és vizsgák, beszélgetős technikák, deklaratív módszerek, megfigyelések, szimulációk, munkából kinyert bizonyíték), valamint a bizonyíték dokumentálására és bemutatására szolgáló módszerek (például „élő bizonyíték”, önéletrajzok, harmadik fél nyilatkozatai és portfóliók) között. Habár a különbségtétel nem mindig egyértelmű (egy portfólió létrehozása például már önmagában bizonyos kompetenciák bizonyítékának tekinthető), megragadja a jellegbeli különbséget azon módszerek között, amelyek elsődlegesen az egyéni kompetenciák láthatóvá tételét célozzák, illetve amelyek az összegyűjtött bizonyíték bemutatására szolgálnak.

A validációs eszközökre vonatkozó kulcskérdések

A validációs eszköz kiválasztása előtt meg kell vizsgálni az értékelendő tanulást. Általánosan elfogadott, hogy az alábbi kritériumokat kell fontolóra venni:

- a validációs folyamat célja;
- az értékelendő tudás, képességek, továbbá az autonómia és felelősség teljes mélysége;
- a kívánt tanulás mélysége;
- mennyire aktuális vagy közelmúltbeli a tudás, a képességek, továbbá az autonómia és felelősség;
- elegendő-e az információ az értékelő számára az értékelés elvégzéséhez;
- a jelölt saját tanulási eredményét jelentő bizonyíték hitelessége.

5.2. A bizonyítékszerzés eszközei

A validációs eszközöknek és módszereknek a világosságra és pontosságra kell törekedniük, illetve a lehető leginkább egyértelműnek és részrehajlásmentesnek kell lenniük. A tulajdonságok mindegyike fontos a bizalom felépítéséhez, és a validációs folyamat lényegét jelentik.

5.2.1. A tesztek és a vizsgák

A tesztek és vizsgák előnye, hogy ismertek, és társadalmilag érvényesnek, megbízhatónak fogadják el. Emellett a tesztek viszonylag olcsók, továbbá gyorsan adminisztrálhatók egyéb módszerekhez képest. A tesztek és vizsgák, bizonyos más módszerekhez viszonyítva, egyértelműbben hozzákapcsolhatók az oktatási standardokhoz.

Mindazonáltal a tesztek ijesztőek lehetnek azok számára, akik rossz élményeket szereztek velük kapcsolatban a formális oktatásban, illetve akik gyenge szóbeli/írásbeli készségekkel rendelkeznek. A 2014. évi adattárban szereplő néhány országjelentés amellel érvel, hogy a módszer viszonylag felszínesen méri a tudást és tanulást, valamint hogy a nem formális és informális tanulóval szerzett bizonyos tudások, képességek, továbbá az autonómia és felelősség nem érhetőek el ezen módszerrel. Egyes foglalkoztatási területek, például az újságírás vagy a jog esetében, a tesztek és vizsgák általában relevánsak az egyén kompetenciái megragadására. Egyéb területeken, ahol a gyakorlati kompetenciák létfontosságúak, a tesztek korlátozottabban alkalmasak azok értékelésére.

5.2.2. Párbeszédés vagy beszélgetős módszerek

Az értékelés párbeszédés módszerei két fő típusba oszthatók: interjúk vagy viták (megbeszélések). A prezentáció, amit interjú/vita követ, szintén viszonylag gyakori. Az interjúk alkalmazhatók egyéb módon dokumentált további ismeretek, valamint a kikérdezéssel dokumentált tudás, képességek, továbbá autonómia és felelősség kinyerésére. Vitatott, hogy az interjúnak van-e „támogató funkciója”, ami további vizsgálatot igényel ahelyett, hogy csupán a nem formális és informális tanulás feltárása elsődleges eszközének tekintենék.

Mindazonáltal az interjúnak önmagában is fontos szerepe lehet a validáció különböző fázisaiban, és igen hasznos eszköz lehet a megszerzett kompetenciák azonosításakor. Ha a folyamat korai szakaszában alkalmazzák, szűrőeszközként működhet annak ellenőrzésére, hogy kell-e további mechanizmusokat alkalmazni a bizonyíték megszerzésére. A korai interjúkban szerepelhetnek szummatív elemek, azonban összpontosíthatnak az opciók tisztázására, a standardokra, illetve a jelöltre vonatkozó egyéb kulcsfontosságú rendszerszempontra. Hangsúlyozható azonban formatív jellege is, amely az interjút a „strukturált útmutatást nyújtó foglalkozáshoz” viszi közelebb.

Az interjú a teszteknel és vizsgáknál nagyobb fokú érvényességet biztosíthat, miután lehetővé teszi a párbeszédet, amivel elkerülhetők a kérdések megfogalmazása közbeni félreértések, valamint a kikérdezés jelleg. Mindazonáltal előfordulhat, hogy a teszteknel és vizsgáknál kevésbé megbízható, hacsak nem alkalmaznak megfelelő protokollokat, ugyanis az interjút végző különböző személyek (tapasztalata, személyes tulajdonságai, az interjú stílusa, hangneme) hatással lehet az eredményre. Emellett előfordulhat, hogy kevésbé pártatlanok, mint a vizsgák (különösen, ha az értékelőnek nincs előzetes információja arról, kit vizsgál, mint

például a validációs kezdeményezés esetében), mivel az értékelőt befolyásolhatják az interjú-alany személyes tulajdonságai. Az értékelő tapasztalata, kommunikációs és segítőkészsége, valamint az értékelt tanulási eredményekre vonatkozó alapos tudása (a releváns és megfelelő információ kinyerése érdekében) létfontosságú az érvényesség, megbízhatóság és pártatlanság érdekében.

5.2.3. Deklaratív módszerek

A deklaratív módszerek az egyéni kompetenciák független azonosításán és rögzítésén alapulnak (néha megadott kritériumok szerint, néha nem). Mindazonáltal a deklarációt általában egy harmadik fél írja alá (igazolja). Ezt követően az értékelési eredményeket rögzítik, például egy egyéni kompetenciakönyvben, ez azonban történhet önéletrajzban vagy hasonló dokumentumban is. A deklaratív módszerek gyakran jól illeszkednek a formatív értékeléshez, vagy a kompetenciák azonosítására való felkészülésre szolgálnak a szummatív értékelést megelőzően.

A deklaratív módszerek rugalmasak, és egyben lehetővé teszik az egyén számára, hogy saját tempójában gondolja át tudását, képességeit, továbbá autonómiáját és felelősségét. A folyamatokból azonban néha hiányzik az érvényesség és a megbízhatóság, miután nincs külső objektív értékelés. A gyakorlatban a módszerek érvényessége és megbízhatósága nagyban függ attól, hogy az egyénnek rendelkezésére állnak-e egyértelmű iránymutatások vagy standardok, a felkészülési fázisban kap-e támogatást vagy mentorálást, valamint képes-e reálisan értékelni saját kompetenciáit. A tanácsadóktól kapott segítség növelheti a módszer pártatlanságát, mivel a különböző háttérrel rendelkező egyének eltérő módokon tudják bemutatni kompetenciáikat. A tanácsadók segíthetnek a részrehajlások jelentőségének mérséklésében az egyén saját tanulásának jelentése során.

A deklaratív módszer egyik fő gyengesége, hogy önmagában ritkán vezet a meglévő képességi vagy standard keretrendszerek egyértelmű feltérképezéséhez, különösen tájékoztatás hiányában, és ritkán vezet képesítések odaítéléséhez.

5.2.4. A megfigyelés

A megfigyelés mint módszer azt jelenti, hogy a jelöltekről mindennapi tevékenységek során nyernek bizonyítékot. Ez a megközelítés, melynek során egy semleges értékelő alkot ítéletet, viszonylag gyakrabban alkalmazott a magánszektorban, azonban más területeken is terjed.

A megfigyelés erősen érvényes lehet, és alkalmazásával olyan kompetenciák érhetők el, amelyeket más eszközökkel nehéz megragadni. A megfigyelésnek az az előnye, hogy egy időben akár egy összetett készségcsoport is értékelhető, a mérés pedig érvényes. Emellett a módszer méltányos, mert nem szakítja ki az egyént a megszokott munkakörnyezetéből, valamint nem helyezi további stressz alá az értékelés előtt. Mindazonáltal az értékelő részrehajlása jelentkezhethet, mivel a folyamat során ismertté válnak az egyén személyes tulajdonságai, illetve munkahelye, ami befolyásolhatja az értékelés kimenetelét.

A speciális tulajdonságok, a biztonság, az időkorlátok és egyéb tényezők miatt, a megfigyelés nem minden esetben lehetséges. Emellett időigényes is lehet, különösen, ha csupán egy értékelő áll rendelkezésre. Továbbá mivel a megfigyelés alapját a mindennapi gyakorlat alkotja, az egyén értékelése céljából így nyert információk inkább lehetnek környezetspecifikusak, semmint általánosításra alkalmasak.

5.2.5. A szimuláció

A szimulációs módszertanok az egyént valódi élethelyzetekhez hasonló szituációba helyezik kompetenciái értékelése céljából. Bizonyos esetekben akkor alkalmazzák, ha a megfigyelés nem lehetséges. Használatukat azonban számos szempont korlátozza, különösen a költségek. Bizonyos helyzeteket nem lehet megfigyelni a való életben, biztonsági vagy egyéb okokból: példa erre a repülőpilóta vagy buszvezető reakciója szélsőséges időjárási helyzetben vagy motorhiba esetén.

A szimulációk alkalmazását, a megfigyeléshez hasonlóan, magasra értékelik. A szimulációkat azonban bonyolultabb és költségesebb lehet megszervezni, mint más validációs módszereket; általában számos vizsgálatot, illetve munkaelemzést igényelnek, amiket megfelelően elő kell készíteni. Minél „reálisabb” a szimuláció, annál hatékonyabb az értékelés. A szimuláció kiiktatja a munka közbeni megfigyelési problémák egy részét, mivel az egyént különféle környezetekbe helyezi, így növelve az értékelés érvényességét. A módszer megbízhatósága és pártatlansága általában magas.

5.2.6. Munkából vagy egyéb gyakorlati tevékenységből származó bizonyíték

Ez esetben a jelölt a munkahelyzetből, önkéntes tevékenységből, családi vagy egyéb környezetből származó tanulási eredményekről gyűjt fizikai vagy szellemi bizonyítékot. Ezt követően az értékelő az így gyűjtöttetek alapján validálja a kompetenciákat. A munkából nyert bizonyíték magában foglalhat írásos munkát, például esszét vagy átirat-felülvizsgálatokat. A bizonyíték eltér a megfigyeléstől, ugyanis a jelölt választja ki, mi kerüljön értékelésre, illetve az értékelő nem szükségszerűen figyeli meg, hogy maga a bizonyíték miként jön létre. A módszer érvényessége kisebb lehet, mint a megfigyelésé, kivéve, ha azt ellenőrzés egészíti ki, ami megerősíti, hogy a bizonyíték valóban a jelölt munkájának a terméke. A munkából származó bizonyítékot hasznosan kísérheti egy nyilatkozat (lásd 5.2.3 rész), ami megmagyarázza a bemutatott tudást, képességeket, továbbá az autonómiát és felelősséget, segíti az értékelést, továbbá érvényesebbé és megbízhatóbbá teszi azt.

Mivel a bizonyítékot a tanuló választja ki, az értékelőnek tudatában kell lennie, hogy valószínűleg a jelölt legjobb munkáját értékeli, nem az átlagos teljesítményét. A módszer pártatlansága általában a megfigyeléshez hasonlóan ítéhető. A munkából származó bizonyíték leggyakrabban a szakmai kompetenciák validációjára használatos.

5.3. A bizonyíték bemutatás eszközei

Az előző részben vázolt módszerekkel nyert bizonyítékot dokumentálni kell a validáció során. Ez nemcsak lehetővé teszi az értékelést, hanem a validáció független eredményének is tekinthető, ami például támogatja a munkakeresőket. A kulcsfontosságú kihívást az olyan dokumentációs módszerek kidolgozása jelenti, amelyek hitelesek, legitimek az ágazatok és intézmények között, valamint relevánsak a munkahely, illetve az oktatási rendszer vonatkozásában. A különböző tanulási helyszínekre eltérő kritériumok vonatkoznak, ami néha megnehezíti az ágazatokon átívelő egyenértékű kompetenciák létrehozását.

5.3.1. Önéletrajzok és a kompetenciákról tett egyéni nyilatkozatok

Valószínűleg az önéletrajzok jelentik az egyéni tudás, képességek, továbbá az autonómia és felelősség megszokványosabb dokumentálási módját. Bár gyakran használják azokat munkahelyet vagy oktatást célzó felvételi pályázatokban, országonként, illetve gazdasági ágazatonként jelentősen eltérnek. Lehetnek az egyén képesítéseire, tapasztalataira vonatkozó egyszerű nyilatkozatok, vagy meghatározhatják az ezekből származó kompetenciákat is, mint ahogyan azt az Europass önéletrajz néhány része teszi. Az egyéni kompetencianyilatkozatokat kompetenciaellenőrző listák vagy az olyan önéletrajz-formátumok segíthetik, amelyekben strukturált kompetenciarészek találhatóak (lásd Europass önéletrajz⁸).

5.3.2. A harmadik fél beszámolója

A nem formális és informális tanulás validációjára szolgáló harmadik fél beszámolója számos formát ölthetnek. Ezek közé tartoznak a felettesektől, munkaadóktól és/vagy kollégáktól beszerzett ajánlólevelek (vagy audio-/videonyilatkozatok), vagy a vállalat által adott teljesítményértékelések. Ez utóbbiak megszokottak, azonban – amint azt a 4. fejezetben tárgyaltuk – formátumuk, kialakításuk nem minden esetben alkalmas a vállalaton kívüli használatra. Ez azt vonja magával, hogy a munkavállalók számára néha nehéz a munkatapasztalatuk valódi szintjét bizonyítani, különösen akkor, ha tényleges teljesítményük – így kompetenciáik – meghaladják a hivatalos munkaköri leírásban megjelölteket. Ugyanakkor a munkaadói jelentések segíthetnek a ténylegesen elvégzett feladatok dokumentálásában.

5.3.3. Portfóliók

A portfólió az egyik legösszetettebb és leggyakrabban alkalmazott módszer a validációs célokat szolgáló bizonyíték dokumentálására. Célja, hogy legyőzze a szubjektivitás kockázatát oly módon, hogy különféle eszközök kombinációjával nyeri ki az egyén kompetenciái bizonyítékát, amibe harmadik felek értékelései is beépíthetők, azaz ők adnak az érdeklődőknek betekintést a tanuló eredményeibe és sikereibe. A portfóliók fontossága az utóbbi időben bizonyítottan nő. E módszer jellemzően folyamatorientált, számos bizonyítékkal arra vonatkozóan, hogy a portfólióépítésben szereplő kiválasztási folyamat elősegíti az önértékelést, és a tanuló figyelmét a minőségi kritériumokra összpontosítja. Bizonyos országok, amelyek nem validációs módszereket írnak elő, hanem nemzeti validációs elveket adnak meg, olyan fázist építenek be a folyamatba, amely magában foglalja a portfóliótartalom harmadik fél (például zsűri) által végzett értékelésének valamilyen formáját a szilárdabb érvényesség biztosítása érdekében. A harmadik fél által végzett értékelés bevezetése nem oldja meg az összes problémát. Szükséges a minőségbiztosítási folyamatok megléte a harmadik fél által adott értékelés következetessége és átláthatósága biztosítására, valamint azért, hogy a validáció során minden jelölt számára biztosított legyen az egyenlőség és a pártatlanság.

8 Cedefop: Europass dokumentumok: önéletrajzok: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [felkérés 2018.04.11.]

A portfóliók magukban foglalhatnak a módszerek kombinációjával szerzett bizonyítékokat. Gyakori érv, hogy a portfólióhoz kapcsolódó reflexió és vizsgálódás megerősíti a validáción áteső egyént, ami segít számára állást szerezni vagy kiválasztani a megfelelő jövőbeni további oktatást. Portfóliók kialakíthatók azon célból is, hogy segítsenek a hátrányos helyzetű személyeknek munkát találni vagy kilépni a társadalmi kirekesztettségéből azzal, hogy átgondolják különleges tulajdonságaikat. A portfólióépítés a jelölt szemszögéből nézve időigényes gyakorlat, mindazonáltal népszerű módszer, mivel a jelölteknek lehetőségük van kompetenciáikat rugalmas és hiteles módon bemutatni. A portfólió értékelése gyakran az egyéni készségek jól megírt dokumentációjától függ. A nem dokumentált vagy néma tudást nehezebb ezzel a módszerrel azonosítani, amit figyelembe kell venni a validációs folyamatban alkalmazandó eszközök kombinációjának kiválasztásakor. A portfóliókészítés bizonyos személyek számára nehéznek bizonyulhat, ezért támogatni kell őket megfelelő információkkal és tájékoztatással. A portfólió összeállítása során a legnagyobb veszély az összpontosítás hiánya, ami akkor jelentkezik, ha a jelölt egyedül vagy kevés tanácsadói segítséggel alakítja ki dokumentációját. A tanácsadó segítsége és az önálló átgondolásra fordított elegendő idő ezért döntő fontosságú a módszer hatékonyságához és pártatlanságához. Az önéletrajzi standardok szerinti önértékelési folyamatban elérhetővé kell tenni az útmutatást az elméleti koncepciók elmagyarázására, valamint az elméletből a gyakorlat felé való elmozdulás segítésére.

6. FEJEZET

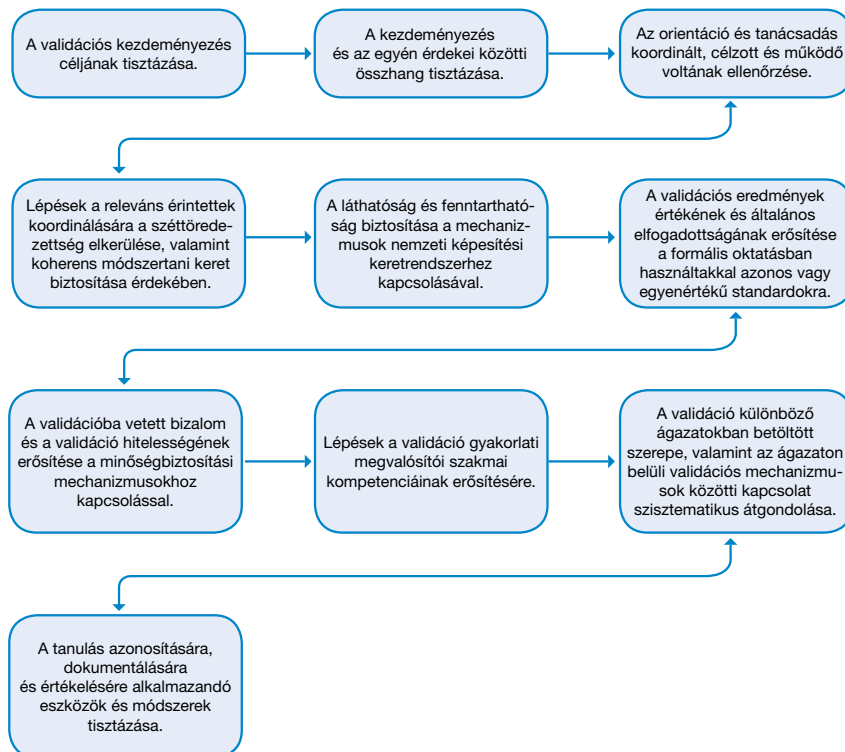
Zárómegjegyzések

Jelen útmutató világossá tette, hogy a validációs mechanizmusok kidolgozása és megvalósítása számos, egymással összefüggő lépésből áll. A legfőbb üzenet az alábbiakról szól:

- hogyan tehető láthatóvá a nem formális és az informális tanulás eredménye;
- hogyan rendelhető hozzá a megfelelő érték a nem formális és informális tanulás eredményéhez?

A tanulási eredmények láthatóvá tételének, illetve értékek hozzárendelésének lépéseit, egymáshoz kapcsolódásuk és összefüggésük mikéntjét mutatja leegyszerűsített módon az 1. ábra.

1. ábra. A validáció kidolgozása és megvalósítása: összefüggések



Forrás: A szerzők

A nemzeti validációs mechanizmusok kialakítása során az összes fenti lépést fontolóra kell venni, azonban konkrét ágazathoz vagy felhasználói csoporthoz kapcsolódó kezdeményezések összpontosíthatnak a kérdéskörök és lépések szűkebb csoportjára. Reményeink szerint a lépésekhez kidolgozott kérdésekkel/ellenőrző listákkal együtt jelen útmutató hasznos eszköznék bizonyul majd mind a döntéshozók, mind a szakemberek számára.

Hivatkozások

[URL-ek felkeresése 2018. 04. 22.]

Cedefop (2014): *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes*. Luxembourg, Publications Office. Cedefop reference series; No 96. <http://dx.doi.org/10.2801/47250>

Cedefop–European Commission (2009): *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg, Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

Az Európai Unió Tanácsa (2012): *A Tanács ajánlása* (2012. december 20.) a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről. *Az Európai Unió Hivatalos Lapja*, C 398, 2012. 12. 22., pp. 1–5. Magyarul: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:-32012H1222\(01\)&from=HU](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:-32012H1222(01)&from=HU) Angolul: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:-32012H1222\(01\)&from=HU](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:-32012H1222(01)&from=HU)

Unesco–Commonwealth of Learning (2011, 2015): *Guidelines for Open Educational Resources (OER) in Higher Education*. Paris, Unesco. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf>

Weboldalak

Cedefop: *Europass*: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home>

Cedefop: *Curriculum Vitae*: <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

Cedefop: Validation of non-formal and informal learning: *European inventory on validation: 2014*. frissítés: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Cedefop: Events and projects: *Validation of non-formal and informal learning*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>

Learning Technology and Innovation: *Open educational resources (OERs)*: <http://lti.lse.ac.uk/projects/digitalliteracy/oers/>

1. MELLÉKLET

A nem formális és informális tanulás validációja kiépítésével és megvalósításával kapcsolatos kulcskérdések

A validáció megvalósítására vonatkozó kulcskérdések

- Tisztázták-e a validációs kezdeményezés célját?
- Mennyiben van összhangban a validációs kezdeményezés az egyes állampolgárok érdekeivel?
- Történtek-e lépések az orientációs és tanácsadó szolgálatok koordinálására és megfelelő célzására?
- Vannak-e a széttöredezettség elkerülésére, illetve koherens módszertani keret biztosítására, a megfelelő érintettek koordinálását célzó mechanizmusok?
- Kapcsolódnak-e a validációs mechanizmusok a nemzeti képesítési keretrendszerhez, és hogyan hat ez az átláthatóságra és hozzáférésre?
- Kapcsolódnak-e a validáció eredményei a formális oktatásban alkalmazott azonos vagy egyenértékű standardokhoz, és ez hogyan hat értékére és általános elfogadottságára?
- Kapcsolódnak-e a validációs mechanizmusok a minőségbiztosítási mechanizmusokhoz, és hogyan befolyásolja ez a bizalmat és a hitelességet?
- Milyen lépések történtek a validációt megvalósító személyek szakmai kompetenciái erősítésére?
- Mi a validáció szerepe az oktatási és képzési rendszerekben; a munkaerőpiac viszonylatában; valamint az önkéntes szektorban?
- Milyen eszközök használhatók (és kombinálhatók) a tanulás azonosítására, dokumentálására és értékelésére?

A validáció alaptulajdonságaira vonatkozó kulcskérdések

Meg kell különböztetni maga a validáció, illetve egyes szakaszai eltérő céljait. Ennek tisztázásához a következő kérdések jelentenek kiinduló pontot:

- Egyértelműen meghatározták-e és kommunikálták-e a validáció célját?
- Egyértelműen meghatározták-e és kommunikálták-e az egyes jelölteknek a validációs folyamat különböző fázisait?

Az azonosítási szakaszra vonatkozó kulcskérdések

Az azonosítási szakaszban az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Milyen eljárások és eszközök támogatják az azonosítást?
- Hogyan vegyíthetők és tarthatók egyensúlyban az azonosítás standardizált és párbeszédalapú megközelítései?
- Hogyan épül be az orientáció és tanácsadó támogatás az azonosítási szakaszba?

A dokumentációra vonatkozó kulcskérdések

A dokumentációs fázisra az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Milyen kritériumokat alkalmaznak a bizonyítékok folyamatba történő felvételéhez?
- Milyen űrlapokat használnak a nem formális és informális tanulás dokumentálására?
- A meglévő dokumentációs formátumok milyen mértékben támogatják a megszerzett tudás, képességek, továbbá autonómia és felelősség átvitelét és hordozhatóságát?

Az értékelésre vonatkozó kulcskérdések

Az értékelési fázisra az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Az értékelő eszközöket az egyén igényeihez és tulajdonságaihoz igazították-e?
- Az értékelő eszközöket milyen mértékben választották megbízhatóságuk és/vagy érvényességük szerint?
- Milyen referencia (standard) használatos, és ez mennyire alkalmas a nem formális és informális tanulás egyéni változatának megragadására?
- Egyértelműen meghatározták-e és kommunikálták-e az értékelés körülményeit az eljárás, az eszközök és az általános/egyéni értékelési standardok vonatkozásában:
 - a jelöltek számára?
 - a munkaadók és oktatási intézmények számára?

A tanúsításra vonatkozó kulcskérdések

Az értékelési és tanúsítási fázisra az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Hogyan biztosítják a hatóság/odaítélő testület hitelességét?
- A validáció eredményei (dokumentumok, portfóliók, bizonyítványok stb.) milyen mértékben válthatók át további tanulásra, munkalehetőségre?

Az egyén jogaira és kötelezettségeire vonatkozó kulcskérdések

A validációs folyamat középpontjában az egyén áll, akinek jogait és kötelezettségeit gondosan és tisztelettel kell kezelni. Az alábbi kérdések szolgálnak kiindulási pontként:

- Biztosított-e a validációs folyamat során a jelölt magánéletének és személyes sértetlenségének védelme?
- Léteznek-e a titoktartást garantáló egyértelmű eljárások?
- Kidolgoztak-e és alkalmaznak-e etikai standardokat?

- A folyamat eredménye a jelölt kizárólagos tulajdona-e?
- Ha nem, ez mivel jár?
- Milyen mechanizmusok vannak jelen a méltányos és egyenlő bánásmód garانتálása érdekében?

A tájékoztatásra, orientációra és tanácsadásra vonatkozó kulcskérdések

A validációs orientáció és tanácsadás végrehajtása átgondolásakor a következő kérdések szolgálnak kiinduló pontként:

- Milyen mértékben mobilizálhatók a validációra vonatkozó információk és tanácsok biztosítása érdekében a már létező életpálya-orientációs és tanácsadó szolgálatok, például az oktatás és képzés, a munkaerőpiac és a szociális szolgáltatások területén?
- Hogyan javítható a meglévő életpálya-orientációs és tanácsadó szolgálati kapcsolatépítés annak érdekében, hogy a validációval érintett összes potenciális célcsoportot megszólítsa a validáció vonatkozásában?
- Milyen koordinációs mechanizmus használatos annak biztosítására, hogy a jelöltek ott kapjanak szolgáltatást, ahol élnek, tanulnak és dolgoznak?
- Hogyan tudnak az állami és magánszektorbeli érintettek együttműködni a jobb validációs információk és tanácsok nyújtása érdekében?
- Az orientációs szolgálatok biztosítanak-e információt a validáció költségeiről és hasznáról?

Az érintettek koordinálására vonatkozó kulcskérdések

A validáció koordinálásának elsődlegesen országos szinten kell történnie, továbbá az állami, önkéntes és magánszektorbeli érintettek közötti összetett szerep- és felelősségmegosztásra kell irányulnia. A következő kérdések tehetők fel:

- Milyen validációs mechanizmusok léteznek, illetve ezeknek mi a jogi és politikai bázisuk?
- Mely érintettek vannak bevonva?
- Egyetlen vagy több jogi keretrendszer létezik?
- Milyen adminisztratív eljárások léteznek (érintkezési és tájékoztatási eljárások, eredmények rögzítése és monitorozása, közös minőségbiztosítási mechanizmusok)?
- Hogyan viszonyulnak egymáshoz és a kapcsolati hálóhoz a különböző szintű érintettek?
- Milyen mértékben éri el a validáció az állampolgárokat ott, ahol élnek, dolgoznak és tanulnak? Hogyan javíthat a koordináció a jelenlegi helyzeten?
- Ki felel a koordinációért területi és helyi szinten?

A nemzeti oktatási rendszerekre és képesítési keretrendszerekre vonatkozó kulcskérdések

A nemzeti képesítési keretrendszerek európai megvalósítása jelenleg zajlik. Ezek elősegíthetik a validáció bevezetését és integrációját.

- A validációs mechanizmusokat a nemzeti oktatási rendszer szerves részeként, illetve a képesítésekhez vezető szokásos útvonalként tekintik-e? Mindet vagy csak néhányat?

- Milyen kapcsolat áll fenn a validáció és a nemzeti képesítési keretrendszer között?
- Milyen mértékben használható a validáció a nemzeti képesítési keretrendszeren belüli képesítések összes típusa és szintje közötti előrehaladás támogatására?
- Van-e kapcsolat a validáció, a (lehetséges) kreditátvitel és az akkumulációs mechanizmusok között?

A standardokra és a tanulási eredményekre vonatkozó kulcskérdések

- A nem formális és informális tanulás alapján odaítélt képesítések a formális oktatás és képzés terén használtakkal azonos vagy azokhoz hasonló standardokra hivatkoznak-e?
- Ha nem, milyen egyéb standardok használatosak, és hogyan viszonyulnak a hivatalos standardokhoz?
- A standardokat tanulási eredményekben fogalmazták-e meg?
- Ha nem, hogyan utalnak a validációra?
- Ki dolgozta ki a standardokat, és milyen (oktatási vagy foglalkozási) forrásokra hivatkozva?
- Léteznek-e visszajelző mechanizmusok a validációra használt standardok felülvizsgálata és megújítása biztosítása érdekében?

A validáció minőségbiztosítására vonatkozó kulcskérdések

- Megtalálhatók-e a validációra vonatkozó egyértelmű és rendszerbe szervezett minőségbiztosítási intézkedések? Ha igen:
 - Ezen intézkedések egyértelmű és megállapodott minőségi stratégiát tükröznek-e?
 - Hogyan foglalkozik a minőségi stratégia olyan kulcsfontosságú célokkal, mint a folyamat megbízhatósága, érvényessége és hitelessége?
 - Ki vett részt a minőségi stratégia meghatározásában?
 - Kik vesznek részt a különböző szinteken a minőségi stratégia megvalósításában?
- Hogyan oszlanak meg a minőségbiztosítási mechanizmusok a belső és külső minőségbiztosítás és -ellenőrzés között?
- Monitorozzák-e a folyamatokat és az eredményeket, illetve létezik-e a felhasználóktól/ügyfelektől érkező visszajelzést kezelő rendszer?

A validáció gyakorlati megvalósítóira vonatkozó kulcskérdések

- Ha egyáltalán léteznek, milyen követelmények vonatkoznak az alábbi személyekre?
 - tanácsadók és tájékoztatást nyújtók;
 - értékelők;
 - a validációba bevont egyéb gyakorlati megvalósítók?
- Van-e a gyakorlati megvalósítók fejlesztésére vonatkozó stratégia?
- Összehangolt-e a validációs szakemberek szakmai fejlődése a különböző ágazatok és mechanizmusok között?
- Kialakítható-e olyan gyakorlatközösség a validációs szakemberek számára, amely támogatja a hálózatosodást és a szakmai fejlődést?

Az oktatás és képzés terén, illetve annak érdekében végrehajtott validációra vonatkozó kulcskérdések

Az oktatás és képzés összefüggésében felmerülő validáció esetén az alábbi kérdések fontosak:

- A validáció adott-e az oktatási és képzési rendszer minden részében?
- Az oktatási és képzési rendszer egyes részeiben működő validációs mechanizmusok hasonló vagy különböző elvekre épülnek-e?
- Összehangoltak-e az oktatási és képzési rendszer különböző részeiben alkalmazott validációs mechanizmusok, és segítik-e az oktatás típusai és szintjei közötti előrehaladást?
- Van-e kapcsolat a validációs és kreditáviteli mechanizmusok között?

A nyílt hozzáférésű tananyagokra, oktatási forrásokra vonatkozó kulcskérdések

A nyílt hozzáférésű tananyagok, oktatási források kezelésével kapcsolatban az alábbi kérdések fontosak:

- Azonosak-e a nyílt hozzáférésű tananyagokon, oktatási forrásokon keresztül szerzett tanulási eredmények validációjára szolgáló módszerek a más módon szeretteknel alkalmazottakkal?
- Hogyan kezeli a validáció a belső krediteket (például okleveleket, aláírásokat)?

A vállalatokon belüli validációra vonatkozó kulcskérdések

A vállalatokon belüli validáció kezelésével kapcsolatban az alábbi kérdések fontosak:

- Használható-e a vállalatokon belül végrehajtott kompetenciafelmérés a kérdéses vállalaton kívül is?
- Az erősebb kapcsolatépítés milyen mértékben támogatja a módszerek és a kompetenciafelmérő standardok továbbfejlesztését?
- Hogyan tehető a kompetenciákat felmérő módszerek elérhetőbbé a kis- és közepes méretű vállalkozások számára?
- Hogyan tehető a vállalatokon belüli kompetenciafelmérés elérhetővé a munkavállalók szélesebb köre számára?
- Létrehozható-e szorosabb kapcsolat az állami szektorban folyó validáció és a vállalatokon belüli kompetenciafelmérés között?

A képességfelmérésre vonatkozó kulcskérdések

A képességfelmérések kezelésével kapcsolatban az alábbi kérdések fontosak:

- Milyen azonosítási és dokumentációs mechanizmusok léteznek a munkát keresők, illetve a munkájuk elvesztése által veszélyeztetettek számára?
- Lehetséges-e a meglévő megoldások jobb koordinálása?
- Hogyan tudnak az állami és magánszektorbeli érintettek együttműködni?
- Melyek a megfelelő módszerek; hogyan egyensúlyozható ki a párbeszédre és standardizált teszteszetre vonatkozó igény?
- Hogyan tehető a képességfelmérés eredményei láthatóvá és hitelessé a munkaadók és azok számára, akik megkapják?

Az önkéntes szektorban működő validációra vonatkozó kulcskérdések

Az önkéntes szektorral összefüggésben vizsgált validáció esetén az alábbi kérdések fontosak:

- Milyen esetekben kell a validációt az azonosításra és dokumentációra korlátozni? Mely esetekben kell a validációnak az értékelést és a tanúsítást összegző (szummatív) módon alkalmaznia?
- Hogyan tudnak az önkéntes szektorban jelen lévő validációs kezdeményezések együttműködni az állami szektor mechanizmusaival, különösen az oktatás és képzés terén, illetve hogyan tudják erősíteni azokat?
- Mely, az önkéntes szektorban alkalmazott értékelési standardok egészíthetők ki a formális oktatási és képzési rendszereket?
- Hogyan tudja az önkéntes szektor biztosítani a meglévő validációs eszközök megbízhatóságát és elismerését?

A validációs eszközökre vonatkozó kulcskérdések

A validációs eszköz kiválasztása előtt meg kell vizsgálni az értékelendő tanulást. Általánosan elfogadott, hogy az alábbi kritériumokat kell fontolóra venni:

- a validációs folyamat célja;
- az értékelendő tudás, képességek továbbá autonómia és felelősség teljes mélysége;
- az elvárt tanulás mélysége?
- Mennyire aktuálisak vagy közelmúltbeliek a tudás, a képességek továbbá az autonómia és felelősség?
- Elegendő-e az információ az értékelő számára az értékelés elvégzéséhez?
- Elégséges-e a jelölt saját tanulási eredményét alátámasztó bizonyíték hitelessége?