

**A KÉPESSÉGEK LÁTHATÓVÁ TÉTELÉNEK  
ÉS ELISMERÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI  
MAGYARORSZÁGON**

# A KÉPESSÉGEK LÁTHATÓVÁ TÉTELÉNEK ÉS ELISMERÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI MAGYARORSZÁGON

Szerzők:

Derényi András: Bevezető

Borbély-Pecze Tibor Bors: Validációs eljárások és munkaerőpiacok a 21. század hajnalán

Busch Beáta – Sándor Andrea: A validáció lehetőségei a nagyvállalatok körében

Farkas Emese – Hadrévy Borbála: Lehetőségek az előzetesen megszerzett tudás mérésére és elismerésére az önkéntesség terén

Farkas Éva: Validáció a szak- és felnőttképzésben

Kovács Anett Jolán: A felsőoktatási validáció alkalmazása Magyarországon

Szerkesztő:

Balogh Edit

ISBN 978-963-436-442-9

© Oktatási Hivatal, 2022

Felelős kiadó:

Brassói Sándor

Készült az Európai Bizottság támogatásával, a EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK NATIONAL COORDINATION POINT 2021–2024 című, 101051528 azonosítós számú projekt keretében, az EKKR – Nemzeti Koordinációs Pont (EQF–NCP) szervezésében.

A kiadványban kifejtett nézetek és vélemények a szerzők álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek az Európai Unió és az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség véleményével. A tartalomért az Európai Unió és a támogatást nyújtó hatóság nem vonható felelősségre.

# TARTALOM

BEVEZETŐ . . . . .	5
FELHASZNÁLT IRODALOM . . . . .	7
<b>1. VALIDÁCIÓS ELJÁRÁSOK ÉS MUNKAERŐPIACOK A 21. SZÁZAD HAJNALÁN . . . . .</b>	<b>8</b>
A DIGITÁLIS FORRADALMAK KORA . . . . .	8
A KÉPESSÉGEK VALIDÁCIÓJA AZ IPARI FORRADALMAK TÜKRÉBEN . . . . .	9
GLOBÁLIS ÉRTÉKLÁNCOK . . . . .	10
VÁLLALATOK ÉS VALIDÁCIÓ . . . . .	12
ÖSSZEGZÉS . . . . .	13
FELHASZNÁLT IRODALOM . . . . .	14
<b>2. A VALIDÁCIÓ LEHETŐSÉGEI A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN . . . . .</b>	<b>16</b>
BEVEZETŐ . . . . .	16
EGY BRIT PÉLDA . . . . .	17
A VALIDÁCIÓ KÖZISMERT ESZKÖZEI A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN . . . . .	17
TOVÁBBI, A VALIDÁCIÓ ESZKÖZTÁRÁHOZ IS SOROLHATÓ MÓDSZEREK A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN	20
A VALIDÁCIÓ TOVÁBBI LEHETSÉGES IRÁNYAI A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN . . . . .	22
ÖSSZEGZÉS . . . . .	22
<b>3. LEHETŐSÉGEK AZ ELŐZETESEN MEGSZERZETT TUDÁS MÉRÉSÉRE ÉS ELISMERÉSÉRE</b>	
<b>AZ ÖNKÉNTESSEG TERÉN . . . . .</b>	<b>23</b>
„A TUDÁS A TAPASZTALAT LEÁNYA” . . . . .	23
AZ EUROPASS KERETRENDSZER . . . . .	24
AZ ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY KOMPETENCIAPORTFÓLIÓJA . . . . .	24
AZ ÖNKÉNTESPORTFÓLIÓ . . . . .	25
A VALIDÁLÁS LEHETŐSÉGEI AZ ÖNKÉNTESMENEZSER-KÉPZÉSBEN . . . . .	26
A VALIDÁCIÓS ELJÁRÁS . . . . .	27
FELHASZNÁLT IRODALOM . . . . .	28
<b>4. VALIDÁCIÓ A SZAK- ÉS FELNŐTTKÉPZÉSBEN . . . . .</b>	<b>29</b>
BEVEZETÉS . . . . .	29
VALIDÁCIÓ A SZAKKÉPZÉSBEN . . . . .	29
VALIDÁCIÓ A FELNŐTTKÉPZÉSBEN . . . . .	35
ÖSSZEGZÉS . . . . .	38
FELHASZNÁLT IRODALOM . . . . .	39
JOGSZABÁLYOK . . . . .	40

5. A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ ALKALMAZÁSA MAGYARORSZÁGON . . . . .	41
A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ ÉS LEHETŐSÉGEI . . . . .	41
A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ FELTÉTELEI . . . . .	42
NEMZETKÖZI KITEKINTÉS . . . . .	42
A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ MŰKÖDÉSE MAGYARORSZÁGON. . . . .	43
JÓ GYAKORLATOK A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ TERÉN . . . . .	47
ÖSSZEGZÉS . . . . .	50
FELHASZNÁLT IRODALOM . . . . .	50
6. AJÁNLOTT IRODALOMJEGYZÉK A VALIDÁCIÓ TÉMAKÖRÉHEZ. . . . .	52
ANGOL NYELVŰ ANYAGOK . . . . .	52
MAGYAR NYELVŰ ANYAGOK. . . . .	53
7. RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE . . . . .	54

## BEVEZETŐ (DERÉNYI ANDRÁS)

A nemformális és informális tanulás validációja a nemzetközi és nemzeti foglalkoztatási, szociális és oktatási politikákban az utóbbi évtizedben egyre hangsúlyosabbá váló elem, amellyel kapcsolatban széles körű nemzetközi diszkusszió, közös tanulás és fejlesztés folyik. Ennek részeként rendszeressé vált a validációval kapcsolatos nemzeti politikák és fejlesztések monitorozása és az előrehaladás részleteinek megosztása. A validáció alkalmazása több európai uniós és nemzeti szakpolitikába, intézkedésbe is beépült. Mivel többcélú, összetett eszközzel van szó, amelynek használata számos körülmény figyelembe vételét igényli, fontos lépést jelentett az európai országok által kidolgozott és közzétett európai validációs elvek (Council 2004), amelyet egy alkalmazási útmutató közreadása követett (Cedefop 2009). Ez az útmutató 2015-ben frissült és jelentősen továbbfejlődött (Cedefop 2015). Az Európai Tanács ajánlása arra bátorította a tagállamokat, hogy 2018-ig országaikban nemzeti validációs modellt alakítsanak ki és vezessenek be (Európai Unió Tanácsa 2012). E munka eredményeinek egyenkénti bemutatása és tanulságainak megvitatása 2018 elejétől folyik az Európai Képesítési Keretrendszer Tanácsadó Testületében.<sup>1</sup> A részben ezekre a jelentésekre, részben rendszeresen frissített nemzeti szintű beszámolókra épülő validációs leltár (Cedefop 2020) élénk, sokszínű világot tár fel, izgalmas kezdeményezésekkel, bátor kísérletekkel és érdekes megoldásokkal.

Előljáróban fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a bevett kifejezések használata nem egyértelmű. Mind a *nemformális* és *informális* kifejezések, mind a *validáció* kifejezés jelentése bizonytalan, egyiknek sincs egységes, széles körben elfogadott definíciója annak ellenére, hogy számtalan kísérlet, kezdeményezés történt a fogalmi tisztázásra.

A formális tanulás meghatározása tűnik talán a legegyszerűbbnek, amennyiben a szervezett, strukturált környezetben folyó, jól definiált célokkal rendelkező, tartós tanulást soroljuk ide, amelynek eredményét valamilyen tanúsítvánnyal ismerik el. Köznyelvileg általában az iskolai tanulást használjuk ennek leírására, de árnyalja a képet, hogy az iskolarendszeren kívül – például vállalatoknál – is kialakulhat ilyen környezet, és az iskolai tanulás során is rendszerint történik szándékolatlan, informális tanulás. Az OECD keretében a 2000-es évek második felében a validációs megoldásokat feltérképező projekt<sup>2</sup> során tapasztaltak alapján született egy olyan többdimenziós elemzés, amely összetett jellemzést próbált adni a különböző tanulási helyzetekre (Werquin 2007), ahogy azt az alábbi táblázat mutatja:

	Szervezett formában zajlik-e a tanulás?	Vannak-e jól definiált tanulási célok?	Szándékolt-e a tanulás?	Milyen a tanulás időtartama?	Eredményez-e a tanulás képesítést?
Formális	Igen	Igen	Igen	Általában hosszú és teljes idejű	Csaknem mindig igen
Nemformális	Igen vagy nem	Igen vagy nem	Igen vagy nem	Általában rövid vagy részidős	Általában nem
Informális	Nem	Nem	Nem	Nem ismert	Nem

Forrás: Werquin 2007<sup>3</sup>

Ez az áttekintés is mutatja, hogy adott esetben nagyon kicsi lehet a különbség az egyes kategóriák között, azok egymásba is folyhatnak, ezért sokszor nehéz lehet egy-egy konkrét esetet besorolni egyik vagy másik

<sup>1</sup> 2021 végéig 13 európai ország mutatta be a validációs rendszerének és szolgáltatásainak fejlesztését összefoglaló egyszeri jelentést.

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm> (2022.06.30.)

<sup>3</sup> Első magyar ismertetését lásd: Halász 2008.

kategóriába. Különösen így van ez a nemformális tanulás esetében, amelynek már a szempontjainál is komoly bizonytalanságot látunk („igen vagy nem”; „általában”). A validáció szempontjából azonban az utolsó szempont a legfontosabb: a tanulás eredményét igazolja-e tanúsítvány, hivatalos irat vagy sem. Mivel a formális tanulás esetében a válasz igen, a választóvonal is itt húzódik, és a validáció szempontjából kisebb a jelentősége a nemformális és az informális tanulás közötti különbségtételnek: ha nincs az – akármilyen úton-módon elért – tanulási eredményekről igazolás, akkor valamilyen más módon kell meglétükről és megfelelőségükről megbizonyosodni.

A *validáció* kifejezés használata sem egyértelmű és egységes. Sok országban az *elismerés* kifejezést használják inkább, és van, ahol az *előzetes tanulás akkreditációja, értékelése* szóösszetétel a bevett. A megértésben zavart okozhat, hogy a *validáció* vagy az *elismerés* általában egy jól kidolgozott eljárás egészére vonatkozik, amelynek a végén a korábban nem igazolt kompetenciákat, tanulási eredményeket felméri, és igazolja, hogy azok megfelelnek egy formális képesítés követelményeinek. Eközben azonban egyre szélesebb körben terjednek olyan részjeljárások, amelyek keretében felméri ugyan az eljárásra jelentkező kompetenciáit, de azt csak elnagyolva teszik, vagy azokról kiállítanak ugyan egy igazolást, de nem igazolnak vele képesítést. Ezeket nevezik képességfelmérésnek (*skills-audit*), amelynek több válfaja kezd kibontakozni az európai országok gyakorlatában. A *validáció* vagy az *elismerés* kifejezések mint összefoglaló kategóriák azonban sokszor ezeket is magukban foglalják.

A képességfelmérések azonban, úgy tűnik, egyre inkább elkülönülő csoportot alkotnak. A körükben tapasztalható sokféle gyakorlat egy-egy adott célra való adaptáció, alkalmazás nyomán alakul. Az utóbbi évtizedben ugyanis a validáció egyik tipikus célcsoportja, az iskolaelhagyó vagy az adott munkakör ellátásához előírt szakképzettséget igazoló tanúsítvánnyal nem rendelkező állampolgárok mellett ugrásszerűen megnőtt az igény a munkavállalási célú mobilitás során országot váltó szakemberek képességeinek felmérésére, igazolására, valamint a – sokszor hivatalos papírok, dokumentumok nélkül érkező – menekültek képességeinek gyors felmérésére, amit még nyelvi megértési nehézségek is tetéznék. A befogadó országoknak ugyanakkor alapvető érdekévé vált ezeknek az embereknek olyan munkalehetőséget találni, amely leginkább megfelel felkészültségüknek, kompetenciáiknak: így nem csupán az valósul meg, hogy a menekültek segélyezettkekből értéktermelő munkavállalóvá válnak, hanem a tapasztalatok alapján ezen a módon jóval sikeresebben képesek családjukkal együtt integrálódni is a befogadó társadalomba.

Az elnevezések, a gyakorlatok sokfélesége mögött azonban mégiscsak egy olyan elv húzódik meg, amely feltöri az oktatás világával kapcsolatos hagyományos nézeteket, és azoktól eltérően nem az iskola, a képzés formális jellemzőit (óraszám, időtartam, épület, tanár), hanem az egyén különböző úton-módon elért tanulási eredményeit, megszerzett kompetenciáit helyezi előtérbe. Ezzel óhatatlanul is felhívja a figyelmet arra, hogy a tudás, a képességek megszerzésének az iskola világán kívül is gazdag lehetőségei állnak rendelkezésre. Az iskolát a tudásszerzés központi helyének tekintő hagyományos gondolkodás számára ezért nehezebb a validáció gondolatának és gyakorlatának elfogadása; emiatt az ilyen szemlélettel inkább rendelkező országokban, a validáció lassabban válik hozzáférhetővé az egyének számára.

A validáció magyarországi helyzete az elmúlt évek folyamatai alapján vegyes képet mutat. Részleges fejlesztések, kísérleti alkalmazások már történtek, egyes jogszabályokban megjelentek utalások, lehetőségek, azaz a validáció kezd megjelenni a szakpolitika-alakítók és egyes szektorok intézményei érdeklődésének horizontján. A hazai kutatások és kísérletek a bevezetéssel, alkalmazással kapcsolatos kihívásokat és a további fejlesztés feladatait is megmutatták.

Az itt közreadott írások különböző megközelítésből és szektorokban tárgyalják a validációval kapcsolatos hazai törekvések, kezdeményezések, lehetőségek körét, így az eddig e témában megjelent tanulmányokhoz, jelentésekhez képest szélesebb áttekintést kínálnak. Az írások egy része ugyan korábban született, ám máig aktuális képet mutat.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Council (2004): Council of the European Union: *Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, 9600/04 EDUC 118 SOC 253, 18 May
- Cedefop (2009): *European guidelines for validating non formal and informal learning*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Cedefop (2015): *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Cedefop reference series 104. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2020): *European Inventory on validation of non-formal and informal learning*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>
- Halász Gábor (2008): *Az iskolán kívül szerzett tudás elismerése: európai trendek*. (Az Educatio folyóirat számára készített, nem publikált tanulmány) [http://halaszg.elte.hu/download/Iskolan\\_kivul.htm](http://halaszg.elte.hu/download/Iskolan_kivul.htm) (2022.06.30.)
- Európai Unió Tanácsa (2012): *A TANÁCS AJÁNLÁSA (2012. december 20.) a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről*. 2012/C 398/01 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32012H1222(01)) (2022.06.30.)
- Werquin, P. (2007): *Terms, Concepts and Models for Analysing the Value of Recognition Programs, RNFIL – Third Meeting of National Representatives and International Organisations*. 2–3 October 2007. Vienna, Austria, OECD. EDU/EDPC (2007) 24 (Manuscript)



# 1. VALIDÁCIÓS ELJÁRÁSOK ÉS MUNKAERŐPIACOK A 21. SZÁZAD HAJNALÁN (BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS)

## A DIGITÁLIS FORRADALMAK KORA<sup>4</sup>

A 20. század végére, a 21. század elejére a tanulás kilépett a tantermi keretektől. Válaszreakcióként az Európai Unió Tanácsa validáció néven régi-új kezdeményezést szorgalmaz az Európai Unió tagállamaiban. Bár a validáció szó eredeti szótári értelme 'visszaigazolás, elismerésre irányuló cselekedet', Tót Éva (2009) a hazai felsőoktatási validáció kialakításához készített tanulmányában hangsúlyozza, hogy a validáció fogalmi kerete és gyakorlata meglehetősen sokszínű. Az Európai Unió Tanácsának ajánlása (2012. december 20.) *A nemformális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről* címet viseli, amit szakmai berkekben röviden „validációs tanácsi ajánlás”-ként szokás hivatkozni. A modern, iparosodott világban a validációs eljárások gyökerei az 1930-as évekig vezethetők vissza (Tót 2009), nem véletlenül azon országokban (Kanada, Franciaország), amelyek volt gyarmattartóként vagy volt gyarmatként nagy számban kényszerültek befogadni gazdasági bevándorlókat. A 21. században nemcsak a globalizáció, hanem a migráció világában is élünk. Az ENSZ adatai szerint 2021-ben 281 millió ember kényszerült lakhelyének elhagyására. Közülük 58%, tehát a többség a fejlett világban élt már a migrációja előtt is (UN 2022). Azaz a korai, 20. századi és lényegében a mai validációs próbálkozásokat is tekinthetjük olyan gyorsító pályáknak, amelyeknek az elsődleges célja a minőségi munkaerő-kínálat bővítése és ezen keresztül egy ország termelékenységének, globális versenyképességének a javítása. A kapcsolódó integrációs politikák jellemzőiről, veszélyeiről a továbbiakban nem lesz szó, mivel túlmutatnak írásunk lehatárolt témáján.

Munkaerőpiaci szempontból validációs eljárásra vagy a munkaképes korú népességen belüli képességigény vertikális eltolódása miatt (*up/de-skilling*), vagy a horizontális karriermozgások okán lehet szükség. Egy másik szempont, a földrajzi dimenzió mentén két típus különíthető el: *a*) a validáció a saját lakosság horizontális vagy vertikális mozgását segíti elő, *b*) bevándorlókat emel be a saját munkaerőpiacára, ennek a eseteként a globális értéklánc keretei között kiszervezi a saját munkaerőpiacának/gyártásának egy részét más országokba (lásd: 1. táblázat).

1. táblázat: A validációs eljárások lehetséges kapcsolódási pontjai a munkaerőpiachoz

A munkavállalói képességmozgás iránya	Földrajzi dimenzió
Alacsonyabb, kevesebb képességet igénylő foglalkozási státuszokból magasabbra emeli a munkavállalót ( <i>upskilling</i> ).	Saját népességre irányuló eljárás.
A gazdasági, politikai vagy egyéni igények folytán magasabb foglalkozási státuszokból alacsonyabbra juttatja az egyént ( <i>deskilling</i> ).	A bevándorlók integrációjára irányuló eljárás.
Horizontális elmozdulás (lényegében azonos foglalkozási státuszban, presztízsből).	

Forrás: a szerző

<sup>4</sup> Utalva Hobsbawm, E. J. könyvének címére: A forradalmak kora 1789–1848.

## A KÉPESSÉGEK VALIDÁCIÓJA AZ IPARI FORRADALMAK TÜKRÉBEN

A validáció célja tehát a gazdasági integráció, amelyet többnyire társadalmi integrációnak is tekintünk. A fogalom lényegében a 20. századi ipari és tömegtársadalmak terméke, de mint látni fogjuk, még inkább üggyé válik a 21. századi digitális forradalom, a posztindusztriális gazdaságok korában. Az, hogy ki milyen munkafajtákat, -folyamatokat képes elvégezni, szintén az ipari társadalmak hajnalától (a 19. század második felétől) vált tömegeket érintő kérdéssé. A tapasztalati tudást (Benkei Kovács 2012) sokkal korábban maga a (falu)közösség adta át és egyben minősítette is. A megszerzhető és így átadható termelési (szak) tudás korlátozott tartalmú és a munkafolyamatok családon belüli, közösséghez kötött gyakoroltatásával elsajátítható volt (*learning by doing*). Aki erre nem volt képes, vagy szándékosan ellenállt, azt elűzték a feladattól, a közösségből.

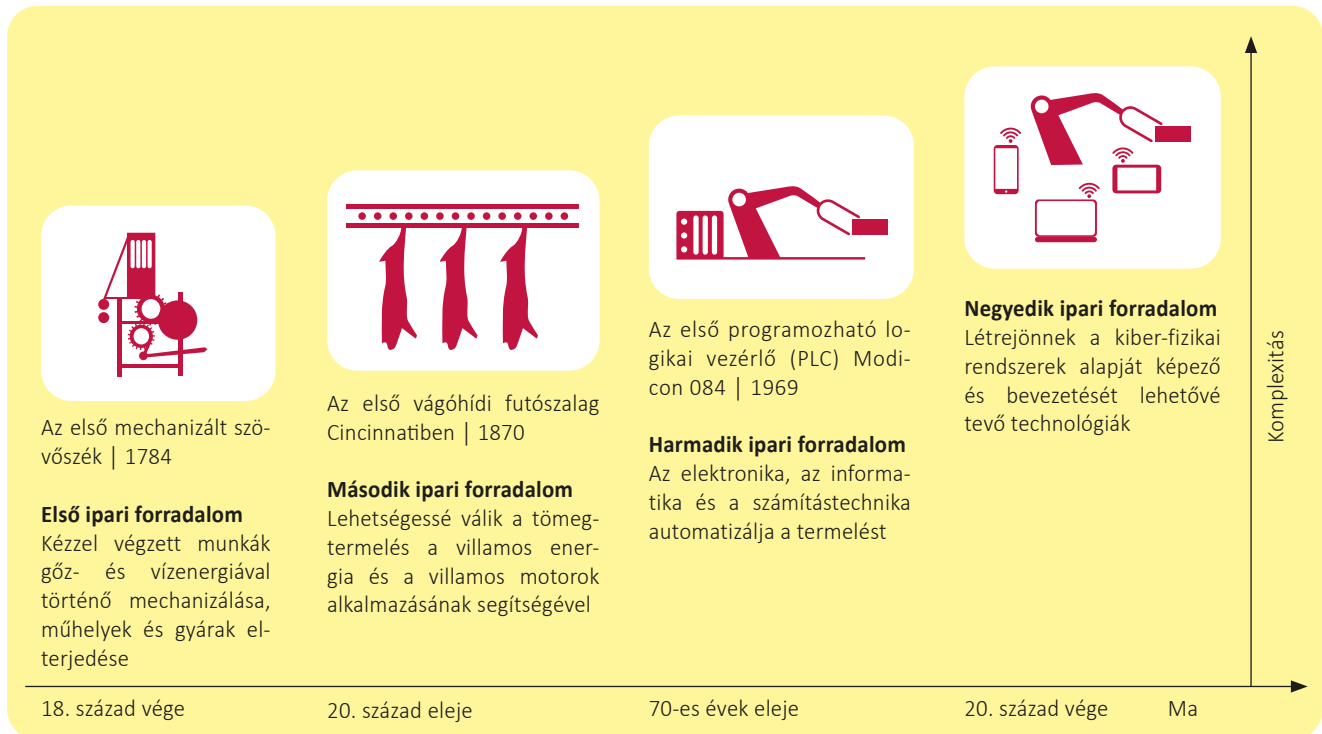
A középkori céhek, majd manufaktúrák megjelenése új színfoltot hozott a társadalmi munkamegosztásban. Olyan egyéneket (tanoncokat) kellett tanítani, akikkel vérségi vagy földrajzi (egy faluból, járásból származás) kötelék már nem állt fent. Ugyanakkor a tanulási és munkahelyi környezet még mindig nem váltak el egymástól fizikai értelemben, ahogyan a tanár szerepét is a mester töltötte be.

A 19. század második fele és a 20. század korai évei – vagyis a második ipari forradalom időszaka – hatalmas változást hoztak a társadalmi munkamegosztás, a szakmatanulás kérdéskörében. Mint az emberiség történelmében mindig, most is a technológiai fejlődés és a technikai találmányok tömeges elterjedése, az új eszközök munkavégzés során szükséges mindennapi használata következtében növekedett meg a szakmunka iránti igény. Lényegében a nagy értékű, nehezen beszerezhető vagy pótolható gépek tömeges alkalmazása szorította vissza a képzetlen tömegek (a volt mezőgazdasági munkások) alkalmazását az iparban. E folyamat ma érzékelhető eredménye az automatizálás, vagyis az emberi interfész kiiktatására tett egyre jobb minőségű kísérletek sora (pl. automata bolti pénztár, önvezető gépkocsi stb.). Ezekben az egyén ügyessége (például a kézügyesség), ami olyan sokat számított a digitális forradalomig, értéktelenné válik. A hagyományos fémesztergályos és a gépi forgácsoló készlekek között már csak minimális a különbség, anyaghasználatukban viszont számos azonosság van.

Magyarországon az 1872. évi ipartörvény eltörölte a céheket, és arra kötelezte az iparosokat, hogy tanoncaikat az esti órákban tanonciskolákba járassák. Ez az iskola tehát a felső népiskolát pótolta: heti tizenegy órás tanulást biztosított (Nagy 2000). Az 1884. évi XVII. törvénycikk – vagyis az 1884. évi ipartörvény – pedig már a települések tanonciskola-állítási köteleit is meghatározta. Mi következett mindebből? Az, hogy a tanoncképzés részben elvált a termelőipartól, továbbá önálló szakképzési infrastruktúrát (iskolahálózat) és a szakképzésben érintett személyi állományt (iskolavezetés, tanügyigazgatás, szakoktatók stb.) termelt ki. Így már értelmet nyertek az olyan fogalmak, mint például a duális (vállalati és tantermi) képzés, amelyről jó száz évvel később késhegyig menő vitákat lehet folytatni.

A validációra tehát a második ipari forradalomtól kezdve tömeges igény lehetett. A validáció, azaz a nemformális (szak)iskolai keretek között megszerzett tudás, illetve valójában a munkafeladatok önálló elvégzésére lehetőséget teremtő készségek meglétének felmérése és beszámítása természetesen nem keverendő össze például a Rákosi-korszak káderpolitikájával (Kardos 2003). Ez utóbbit hívta a céhes világ kontármunkának.

A munkavégzés egyes technológiák felhasználásával elérhető határtermelékenysége egyben azt is megszabja, meddig nőhet, fejlődhet egy nemzetgazdaság, egy munkaszervezet anélkül, hogy technológiát váltana. Ez néha azzal jár, hogy az adott technológia mentén létező vállalati kört nem egy pusztító háború, hanem egy adott technológiai forradalom tesz a porral egyenlővé (lásd: Weiss Manfréd / Csepel Művek; Diósgyőri Acélművek) akár úgy is, hogy az épített infrastruktúra intakt marad. Az Osztrák–Magyar Monarchia szülötte, Joseph Schumpeter ezt a folyamatot hívta teremtő rombolásnak, amennyiben a régi helyére új cég, új munkaalkalom és új – magasabb szintű – készségigények lépnek.



1. ábra: Az ipari forradalmak

Forrás: BKIK<sup>5</sup> [é. n.]

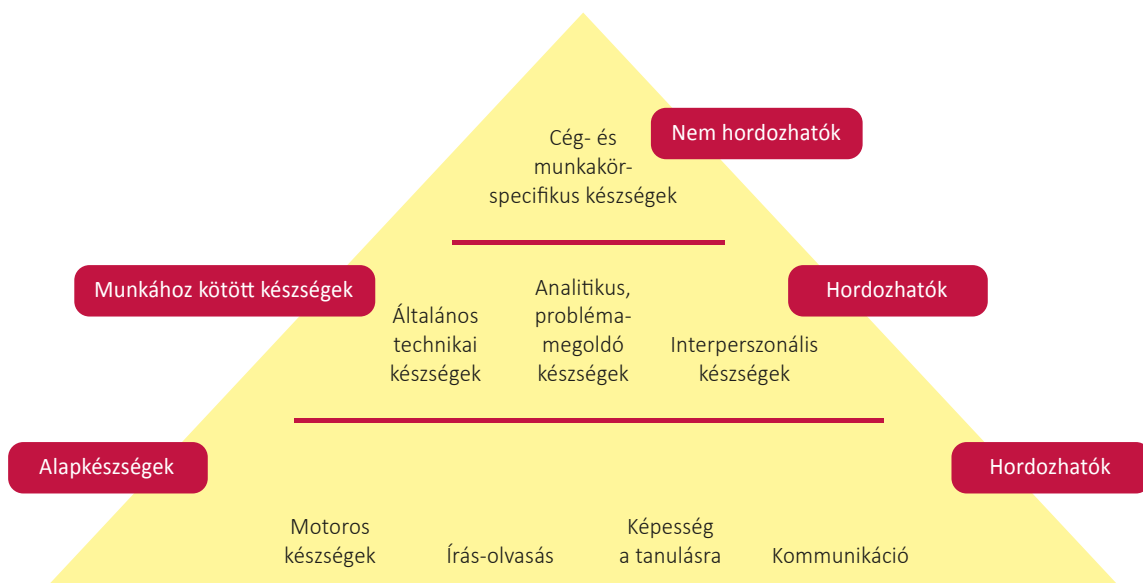
## GLOBÁLIS ÉRTÉKLÁNCOK

A negyedik (vagy digitális) ipari forradalom már kibertérben zajlik, és megsemmisíti a még a harmadik ipari forradalom időszakában is releváns értelmezési kereteket adó (szak)munkavégzési formákat. A globális vállalatok szabadulni látszanak épített infrastruktúrájuk jelentős részétől, amely egészen az 1990-es évekig sokatmondó üzleti adatnak számított, amikor egy cég értékét meghatározták. Ezzel szemben új fogalmak jelennek meg a gazdaságban. A 21. század hajnalán beköszöntött a globális értékláncok kora, ahol „az, hogy »mit csinálsz« (azaz mivel foglalkozik egy cég vagy egy ország), nagyobb súllyal esik latba a növekedés és a foglalkoztatottság szempontjából, mint az, hogy »mit adsz el« (vagyis a végtermék)” (OECD 2013). A globális értékláncok lehetővé teszik, hogy egy-egy ország, vállalat a termelésnek azzal a részével foglalkozzon, amelyben a legjobb, és amelyben – lehetőségei szerint – a legnagyobb hozzáadott értéket termelheti meg. A gazdaságok, vállalatok globális specializálódása a kiszervezések mellett oda is vezet, hogy egyes régiókban és gazdasági ágazatokban képességyomás (*skills pressure*) alakul ki. Ilyen helyzettel szembesül ma Magyarország mellett több fejlett ország, így például Finnország, Németország, Spanyolország, Svájc vagy Hollandia, valamint a feltörekvő gazdaságok között például a Dél-afrikai Köztársaság is (OECD 2017). A képességyomás az egyes gazdaságok specializálódásából alakul ki a globális munkaerőpiacon, amennyiben egy adott ágazatban (például Németország az autó- és gépiparban) olyannyira kiemelkedő teljesítményt nyújtanak, hogy az ágazat munkaerőigényét a nemzeti munkaerőpiacról saját infrastruktúráján működtetett és kizárólag saját populációból merítő szakképzési rendszerekkel kielégíteni nem tudják. Ennek hatására megjelenik az igény a gazdasági bevándorlókra, a már az adott munkaerőpiacon elérhető munkaerő képességeinek a beszámítására (validáció) és a kiszervezésre (azaz például megjelenik a német autógyártás Magyarországon, Kínában, Mexikóban és a világ más részein).

<sup>5</sup> Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara

Ebben a kontextusban a képességek validációja iránti igény tehát valójában nem az Európai Unió Tanácsának validációval kapcsolatos ajánlásában megfogalmazott célcsoportot<sup>6</sup>, a hátrányos helyzetűeket vagy az alacsony képesítésű személyeket érinti igazán, ahogyan a második és a harmadik ipari forradalmak viszonylatában ez többnyire igaz volt. A digitális forradalom munkaerőigénye éppen a jól képezhető, tovább is képezhető, így többnyire mai fogalmainkkal a harmadik ipari forradalom technológiai szintjén már szakképzett munkaerő képességfejlesztését és beszámítását teszi sürgető kérdéssé. A digitális ipar igényeit kiszolgáló munkaerő-tartalék bővítése természetesen kérdés lehet, de csak azt követően, hogy ez az ipar megragadt és megizmosodott egy országban, és így pótlólagos igényei támadnak. Ugyanakkor valószínűleg a folyamat fordítva nem működik. Már csak azért sem, mert a hagyományos iskolai-egyetemi szakképzés önmagában nem képes olyan tanterveket alkotni, amelyek a ma még esetleg nem is létező digitális iparágak igényeit szolgálják ki valamikor 2030-2040-ben. A Világgazdasági Fórum (World Economic Forum) kutatása így fogalmaz: „...a jelenlegi ipari forradalom keretei között egészen egyszerűen nem életszerű várakozni, amíg a következő generáció (az iskolában) jobban felkészül a munkaerőpiaci, technológiai igények kiszolgálására. Ehelyett elkerülhetetlen, hogy a vállalatok aktív szerepet vállaljanak a mai munkavállalók fejlesztésében, átképzésében, de szükség van az egyének proaktív hozzáállására is” (WEF 2016). „[...]becslések szerint az általános iskolát most elkezdő fiatalok 65%-a olyan munkakörökben fog dolgozni, amelyek ma még nem is léteznek” (Borbély-Pecze 2016).

A validációs eljárások iránti tömeges igény tehát lényegében a negyedik ipari forradalom eredménye. Ugyanakkor nem érdemes sem összekeverni, sem szembeállítani a hagyományos alapkészségek (írás-olvasás, matematikai alpműveletek elvégzése stb.) iránti munkaadói igényeket a digitális készségekkel kapcsolatos elvárásokkal. Amennyiben a digitális ipar képességigényeinek állami kiszolgálásáról van szó, akkor döntően a (nem digitális) alapképességek elsajátíttatását érdemes megerősíteni, amelyekre ráépíthetők a digitális ipar, vállalat igényeinek megfelelő képességek. Az OECD (2011) a munkavállalói képességeket piramis formában ábrázolja (lásd: 2. ábra).



2. ábra: A munkavállalói képességek piramisa

Forrás: OECD 2011

<sup>6</sup> (1) „A nemformális és informális tanulás útján szerzett tanulási eredmények, nevezetesen a tudás, készségek és kompetenciák érvényesítése fontos szerepet játszhat a foglalkoztathatóság és a mobilitás javításában, továbbá növelheti az egész életen át tartó tanulás iránti motivációt, különösen a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű vagy alacsony képesítésű személyek esetében.” (Európai Tanács 2012)

A digitális forradalom így nehéz helyzet elé állítja a szakoktatási rendszer fenntartóját – klasszikus 20. századi fogalmaink szerint az államot –, hiszen olyan munkához, munkakörökhöz kötött készségekre kellene trenírozni a fiatalokat, amelyeket adott esetben az ipar még létre sem hozott. Nem véletlen, hogy minden fejlett országban megindult az alapkészségek megerősítése és a rugalmasabb, a validációt – és például hangsúlyosan a szakmai továbbképzést (*CPD: continuous professional development*) – mint eszközt is felvontató képzési rendszerek tervezése. Dél-Koreában például a munka–tanulás duális rendszere (*Work-Learning Dual System*) az eredmény, amelyben a tanulók egyben munkaszerződéssel rendelkező dolgozók is a tanulmányaik alatt (Borbély-Pecze 2017). Azaz az ipar és az ipari szakmunkásképzés elválaszthatatlanul összeforrnak egymással.

## VÁLLALATOK ÉS VALIDÁCIÓ

Az egyének oldaláról sok szó esik a validációról, lényegesen kevesebb a termelői szféra, az elsődleges munkaerőpiac keresleti oldala szempontjairól, pedig a versenyszféra a maga eszközeivel – vállalati méretek és kultúrák alapján – sokféle módon és hosszú ideje él valamiféle validációnak nevezhető eszközzel. Fontos, hogy a 2012-es közösségi ajánlás tagállami gyakorlatának megteremtésekor – 2018-ban és tovább – az adott országban működő vállalatok valós piaci gyakorlatához illeszkedő rendszerek jöjjenek létre. Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (Cedefop) 2014-ben megjelent kötete a vállalati oldal bemutatását célozta meg. A továbbiakban e kiadvány főbb megállapításait ismertetjük.

Vállalati oldalról kompetenciafelmérést, leltárt két esetben szokás készíteni: *a)* munkaerő-felvételnél és *b)* a munkaerő házon belüli mozgásánál (előléptetés, munkakörváltás, munkakör-gazdagítás). A versenyszféra munkáltatói a kompetenciák felmérését és beszámítását is természetesen üzleti tevékenységnek tekintik, amelynek a haszna felül kell múlja az elvégzésére fordított időt és költségeket. A költségek fényében teljes körű felmérést csak két munkatársi réteg esetében végeznek vagy végeztetnek el külsős tanácsadókkal: *a)* vezetők-menedzserek és *b)* magas értékű eszközöket, technológiákat kezelő mérnökök. Az összes többi munkatárs esetében csak részleges felmérésről-értékelésről lehet szó. Ez utóbbi csoportba tartozhatnak főként: *a)* az eladással foglalkozó ügynökök, *b)* a szakképzett munkások és *c)* a szakképzett adminisztrátorok. Ezen munkakörökön felül van még sok olyan munkafeladat, ahol vállalati szempontból nem éri meg komolyabb értékelést elvégezni, hiszen a munkaerő alkalmassága/alkalmatlansága úgyszólván a próbaidő alatt. Itt az a fontos a vállalat szempontjából, hogy az alkalmatlanság bebizonyosodása ne kerüljön sokba, például ne járjon együtt a gyártósor leállításával vagy a vendégkör elvesztésével. A Cedefop által végzett kutatásban részt vevő vállalatok összegzett véleménye indirekt módon azt is jelenti, hogy egy állami validációs eljárás eredményeire a cégek többsége a fent említett munkakörökben nyitott, szemben a már említett 2012-es közösségi ajánlás felvezető szövegével, illetve hogy a cégek jelentős része akkor tud és akar más forrásból származó validációs eredményeket hasznosítani, ha azokat gyorsan és alacsony költségekkel képes beilleszteni a saját humán erőforrás-üzleti folyamataikba. Különösen igaz ez a megállapítás az EU munkaerőjének többségét foglalkoztató mikro-, kis- és közepes vállalatokra, ahol jellemzően nincsen személyügyekkel foglalkozó, főállású HR-alkalmazott.

Végezetül álljon itt egy munkáltatói esettanulmány (Cedefop 2014: 35), amely tömören és lényegre törően mutatja be a munkaadók valódi igényeit a validációs rendszerek alkalmazásában; „A Fiskars<sup>7</sup> – egy finn eredetű, nemzetközi kereskedelemben érintett, körülbelül 3400 főt alkalmazó vállalat – szervezetfejlesztésen ment keresztül, amely érintette a dolgozók személyes képességeinek az áttekintését is. A dolgozók egy részét új munkakörökbe kellett helyezni, másokat el kellett küldeni és új munkahelyek felé irányítani. A hagyományos teljesítményértékeléseket így gondos áttekintés után végezték el, ezekre a szervezeti célokra is figyelmet fordítva. Ez azt jelentette, hogy a munkatársak képességeit és teljesítményét nemcsak a jelenlegi

<sup>7</sup> <http://www.fiskars.hu/> (2022.06.30.)

munkakörükben velük szemben támasztott elvárások szerint értékelték, hanem azt is megnézték, hogy az egyéni képességek hogyan lennének használhatók a vállalat más munkaköreiben vagy a vállalaton kívüli munkaerőpiacon. Az értékelés arra is kiterjedt, hogy jövőbeli karrierterveket készítsenek az egyéneknek.”<sup>8</sup>

## ÖSSZEZÉS

Az Európai Unióban jelenleg számos, különböző fejlettségi szinten működő vagy kialakításra váró nemzeti validációs rendszer van (Gaylor et al. 2015; Cedefop 2019), amelyek kiemelt szerepet kapnak az Európai Közösség társadalom- és gazdaságpolitikai céljainak megvalósításában.

2016-ban indították el az Európai Készségfejlesztési Menetrendet (Skills Agenda for Europe), amely olyan további intézkedéseket foglal magában, mint a felnőttképzési pályákról szóló, a készségekkel kapcsolatos ágazati együttműködés tervezete (Upskilling Pathways, Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills), továbbá javaslatot tettek benne az Europass-határozat és az EKKR-ajánlás felülvizsgálatára is. Mindezek alapján 2021–22-ben elkészült az új, már a mikrokrediteket/ tanúsítványokat, az új készségalapú foglalkozási taxonómiát (ESCO) és a validációs önértékelést is kezelni képes integrált EUROPASS-felület. Ezeknek az Európai Unión belüli tanulási és munkavállalási mobilitást támogató eszközöknek ukrán nyelvű változatai 2022 tavaszától hasznosak lehetnek az ukrán menekültek ideiglenes integrációja során is.

A szociális jogok európai pillérét (European Pillar of Social Rights) az EU Tanácsa, az Európai Parlament és az Európai Bizottság 2017-ben hirdette meg és írta alá. Mindannyian hangsúlyozták az egész életen át tartó készségfejlesztés szükségességét annak érdekében, hogy az emberek aktívan részt vehessenek a társadalomban és a munkaerőpiacon (Cedefop 2019).

Az olyan átalakító geopolitikai, gazdasági és társadalmi változások, mint a globalizáció, a munkaszervezés új formái, valamint az automatizálás és a mesterséges intelligencia (MI/AI) fejlődése jelentős hatással van a munka világára. A munka jövőjével való foglalkozás szükségszerűen a készség fogalmának újragondolását jelenti (Catalano 2018). A globális koronavírus válság 2020–2021-ben, az ukrán–orosz háború 2022-ben és a globális felmelegedés mind olyan tényezők, amelyekre a kis, nyitott gazdaságok reagálni kénytelenek, és amelyek az elmúlt években szétzúzták a globális beszállítói láncokat és átszerelték a gazdaságpolitika hangsúlyait.

Az oktatási és képzési rendszereknek nyílt végű készségeket kell biztosítaniuk, és állandó továbbképzést kell folytatniuk, mivel a jövőben szükséges képességek közül sok ma még ismeretlen. Ebben a keretben alapvető fontosságú a tanulási képesség (mint alapkészség) kialakítása, valamint az ismeretek és készségek egyik foglalkozási, ágazati, vállalati területről a másikra történő átadása. A következő évtizedben a munkavállalóknak olyan kognitív készségekkel és képességekkel kell rendelkezniük, amelyek nem korlátozódnak egyetlen területre vonatkozó képzésre vagy vállalati gyakorlatokra. A tét a metaképességek (meta-skills) kialakítása, vagyis olyan készségeké, amelyek túlmutatnak egy adott tartalom, technikán vagy eljáráson (Catalano 2018).

A digitalizáció, a gazdaság zöldülése, a cirkuláris gazdaságok felé történő elmozdulás olyan feladatokat jelentenek, amelyekben a munkaképes korú lakosság és a fiatalok képességeinek áthangszerelése elkerülhetetlen lesz.

A pályamódosítás vagy pályakorrekció az egyik leggyakrabban visszatérő fogalom a modern munkaerőpiacokról szóló szakirodalomban. Az Amerikai Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatala 2017-ben 12 munkahely-/karrierváltást számolt össze egy átlagos amerikai munkavállaló élete során (BLS 2017). Az uniós adatok felzárkóztak ehhez. Az Egyesült Királyságban egy átlagos munkavállaló hat különböző munkakört tapasztal meg pályafutása során. A karrierutak egyre gördülékenyebbé válnak. Az oktatás, a foglalkoztatás és a nyugdíjba vonulás hagyományos háromlépcsős modellje helyett most egy többlépcsős, több átmenetet tartalmazó modellben élünk (OECD 2020). Magyarországon – McKinsey (2018) kutatása szerint – az automatizáció egymillió munkahelyre lesz átformáló hatással.

<sup>8</sup> A szerzők fordítása.



Fontos azonban leszögezni, hogy az alapkészségek iránti igény nincsen változóban. Sőt! A munkakör- és vállalatspecifikus kompetenciák csak biztos alapkészségekre építhetők fel. Az emberi képességek validációja a munkakörök, munkahelyek, foglalkozások közötti váltások meggyorsítása (a tanulási idő lerövidítése) miatt egyéni, háztartási, közösségi, munkaadói és társadalmi szempontból is egyre fontosabb lesz.

Az átvihető készségek (transzverzális kompetenciák) felmérése vállalati és társadalmi szinten is meghatározó kérdéssé érett. A validáció tehát messze nemcsak a menekültek/bevándorlók integrációjának vagy az alacsonyan képzett, esetleg képzetlen (NEET) fiatalok támogatásának az eszköze, hanem valódi mainstream szakpolitikai eszköz lesz.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Benkei Kovács Balázs (2012): *Az előzetes tudás elismerési rendszereinek komparatív andragógiai vizsgálata*. Budapest, ELTE – Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány. [http://www.muvelodesert.hu/sites/default/files/attach/kovacs\\_balazs\\_elozetes\\_tudas.pdf](http://www.muvelodesert.hu/sites/default/files/attach/kovacs_balazs_elozetes_tudas.pdf) (2022.06.30.)
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2016): A munka jövője. *Educatio*, 4. sz. 637–640. <http://folyoiratok.ofi.hu/educatio/a-munka-jovoje> (2022.06.30.)
- Borbély-Pecze Tibor Bors (2017): Egy működő modell: a dél-koreai munka-tanulás duális rendszere. *Opus et Education*, 5(1), 3–8. <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/233/396> (2022.06.30.)
- Bureau of Labor Statistics (2017): *Number of jobs, labour market experiences, and earnings growth among Americans at 50: results from a longitudinal survey*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/nlsoy.pdf> (2022.06.30.)
- Catalano, A. (2018): *Working Paper No. 22: Technology, Innovation, and Occupational Skills in the Knowledge Society*. ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms\\_656749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_656749.pdf) (2022.06.30.)
- Cedefop, European Commission, ICF. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Synthesis report*. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european\\_inventory\\_validation\\_2018\\_synthesis.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf) (2022.06.30.)
- Cedefop (2014): *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes*. Cedefop Reference series 96. Luxembourg, Publications Office of the European Union. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3065> (2022.06.30.)
- ENSZ (2022): *World Migration Report*. New York, UN. <https://worldmigrationreport.iom.int/> (2022.06.30.)
- Európai Unió Tanácsa (2012): *A TANÁCS AJÁNLÁSA (2012. december 20.) a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről*. 2012/C 398/01 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32012H1222(01)) (2022.06.30.)
- Gaylor, C. – Schöpf, N. – Severing, E. – Reglin, T. (2015): *When competences become occupational opportunities. How informal and non-formal learning can be recognised and used in Europe*. Gütersloh, Bertelsman Stiftung <http://illplatform.eu/ill/wp-content/uploads/2015/09/When-competences-become-occupational-opportunities-1.pdf> (2022.06.30.)
- Hobsbawm, E. J. (1988): *A forradalmak kora*. Budapest, Kossuth Kiadó.
- Kardos József (2003): Fordulat a magyar iskolák életében: a Rákosi-időszak oktatáspolitikája. *Iskolakultúra*, 6–7. sz. 73–80. [http://epa.oszk.hu/00000/00011/00072/pdf/iskolakultura\\_EPA00011\\_2003\\_06\\_07\\_073-080.pdf](http://epa.oszk.hu/00000/00011/00072/pdf/iskolakultura_EPA00011_2003_06_07_073-080.pdf) (2022.06.30.)
- McKinsey (2018): *Átalakuló munkahelyek. A digitalizáció hatása Magyarországon*. Budapest. 2018. május. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Hungary/Our%20Insights/Transforming%20our%20jobs%20automation%20in%20Hungary/Automation-report-on-Hungary-HU-May24.ashx> (2022.06.30.)

- Nagy Péter Tibor (2000): Iparos-tanonc oktatáspolitikai az irányított gazdaság születésének évtizedeiben. *Magyar Pedagógia*, 1. sz. 79–96. [http://www.magyarpedagogia.hu/document/NagyP\\_MP1001.pdf](http://www.magyarpedagogia.hu/document/NagyP_MP1001.pdf) (2022.06.30.)
- OECD (2011): *Literacy for Life: Further Results from the Adult Literacy and Life Skills Survey*. Paris, OECD. <http://www.oecd.org/publications/literacy-for-life-9789264091269-en.htm> (2022.06.30.)
- OECD (2013): *Interconnected Economies Benefiting from Global Value Chains*. Paris, OECD. <https://www.oecd.org/publications/interconnected-economies-9789264189560-en.htm> (2022.06.30.)
- OECD (2016): *Getting Skills Right: Sweden*. Paris, OECD. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-sweden\\_9789264265479-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-sweden_9789264265479-en) (2022.06.30.)
- OECD (2017): *Getting Skills Right: Skills for Jobs, Indicators*. Paris, OECD. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators\\_9789264277878-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators_9789264277878-en) (2022.06.30.)
- OECD (2020): *Promoting an Age-Inclusive Workforce. Living, Learning and Earning Longer*. Paris <https://doi.org/10.1787/59752153-en> (2022.06.30.)
- Tót Éva (2009): *A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmak a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai*. Budapest, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet. [http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot\\_eva\\_a\\_validaciorol.pdf](http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot_eva_a_validaciorol.pdf) (2022.06.30.)
- World Bank (2016): *World Development Report 2016. Digital Dividens*. Washington, World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/896971468194972881/pdf/102725-PUB-Replace-ment-PUBLIC.pdf> (2022.06.30.)
- WEF World Economic Forum (2016): *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. <https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/future-jobs-employment-skills-and-workforce-strategy-fourth-industrial> (2022.06.30.)



## 2. A VALIDÁCIÓ LEHETŐSÉGEI A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN<sup>9</sup> (BUSCH BEÁTA – SÁNDOR ANDREA)

### BEVEZETŐ

A validáció fogalmi meghatározását keresve rendkívül sok, részben speciális szakterület vagy éppen tudományág eltérő definíciója bukkan fel a világhálón. Példaként említhető a gyógyszeripar, ahol a következő értelmezés szerepel: „validálás vagy a megbízhatóság igazolása: a szabályos gyógyszergyártás, vagyis a GMP elveivel összhangban végzett bizonyítási eljárás, amelynek segítségével igazolható, hogy az adott folyamat, művelet, berendezés, anyag, tevékenység vagy a rendszer valóban eleget tesz az előírt kívánalmaknak”<sup>10</sup>. Más oldalról közelít a szoftverfejlesztéssel kapcsolatos meghatározás: „A követelmények meghatározásának fontos lépése a követelmények validációja. Ez az a folyamat, amikor a dokumentált követelményeket ellenőrizzük, hibákat keresünk bennük és ezeket javítjuk. [...] A validáció tulajdonképpen egy korai tesztelési folyamat, melyben statikus tesztelést, review-kat tudunk alkalmazni, [...] ami] jelentős mértékben csökkenti a projekt fejlesztési költségeit azáltal, hogy az esetleges hibákat már az elején felfedezzük. [...] A validáció során nagyon fontos, hogy a megfelelő (pl. független, külső) embereket vonjuk be a folyamatba, az ellenőrzési és javítási tevékenységeket különítsük el. A validációt többféle szempontból, többféle szerep szerint végezzük el (felhasználó, üzemeltető, biztonsági szakember). És nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a fejlesztési folyamat során a követelmények változhatnak, tehát a validáció nem egyszeri, hanem folyamatos tevékenység.”<sup>11</sup> Végül a Wikipédia értelmezése az oktatás, képzés, foglalkoztatás területéhez irányít: „A validáció egy strukturált folyamat, amely az egyén előzetesen megszerzett tudásának és képességeinek felmérésére, értékelésére, dokumentációjára és elismertetésére irányul, tekintet nélkül arra, hogyan, milyen keretek között szerezte ismereteit az egyén. Így nem kizárólag formális keretek között, iskolai rendszerben megszerzett tudásról van szó, hanem akár a munkavégzés során, sőt a szabadidőben megszerzett ismeretek és készségek, azaz az informális és nemformális tanulás eredményeinek elismertetéséről is. A validáció megkönnyítheti a foglalkoztatást, illetve az oktatási-képzési folyamatok során a tananyagnak a tanuló valós szintjéhez való hozzáigazítását.”<sup>12</sup>

A foglalkoztatás már teljesen releváns kifejezés a nagyvállalatok körében, illetve a legutóbbi meghatározásban szereplő összetevő – nevezetesen az egyén előzetesen megszerzett tudásának és képességeinek felmérése, értékelése – a munkaerő-gazdálkodás szempontjából is jelentős tényező. Mindezek alapján vált világossá, hogy a tanulmány szerzői rendelkeznek olyan tapasztalatokkal, amelyek azt mutatják, hogy a vállalatok körében is létezik valamilyen validációs gyakorlat, bár magát a folyamatot nem így nevezik. A munkaerő utánpótlása során ugyanis van példa arra, hogy a jelentkezők végzettség helyett valami más, mérhető dolgot mutatnak fel, és a vállalat kompetens felelősei azt elfogadják egy-egy ember rátermettségének, szakmai képességének bizonyításaként. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy ezen esetek nem sorolhatók a fenti definíciók alapján a szigorúan vett validáció körébe, mindössze néhány tartalmi összetevőjük gyakorlati megvalósulásáról beszélhetünk. Így arról, hogy egy adott munkakörre jelentkező bizonyíthatóan megfelel az előírt kívánalmaknak (másként fogalmazva: az álláshirdetésben dokumentált követelményeknek), hogy a felvétel folyamatában részt vesznek a megfelelő emberek (például a leendő felettes), de döntően arról, hogy vannak olyan teljesítmények, személyes eredmények, bizonyított kompetenciák, amiket a végzettséggel egyenrangúnak tekintve egy állást megkaphat valaki akkor is, ha

<sup>9</sup> A tanulmány első verziója 2017-ben készült.

<sup>10</sup> Validálás. A Helyes Gyógyszergyártási Gyakorlat (GMP) irányelvei. A hatályos európai irányelv (Eudralex Volume IV) fordítása, 3. verzió, 2008. július 1. <https://portal.nebih.gov.hu/-/a-helyes-gyogyszergyartasi-gyakorlat-elvei> (2022.06.30.)

<sup>11</sup> Dr. Beszédes Árpád – Dr. Gergely Tamás (2014): Alkalmazásbiztonság. Budapest. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 26–27. <http://m.ludita.uni-nke.hu/reposztorium/bitstream/handle/11410/10455/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y> (2022.06.30.)

<sup>12</sup> <https://hu.wikipedia.org/wiki/Valid%C3%A1ci%C3%B3> (2022.06.30.)

a kívánt szakirányú végzettsége hiányzik. Az erről való gondolkodás és az első kísérletek már a 90-es évek elején megjelentek a vállalati toborzást, munkaerőfelvételt végző munkatársak számára.

### EGY BRIT PÉLDA

Az 1990-es években, amikor a nemzetközi szakmai kapcsolatok határai jelentősen kitágultak, lehetőség adódott a validáció és a munkahelyi tevékenység (számunkra) újszerű kapcsolatát megismerni. Egy brit tanácsadó cég mutatta be Budapesten azt az általuk alkalmazott módszert, amely során a végzett munka alapján adnak végzettséget igazoló tanúsítványt. A velük folytatott konzultáció során természetesen az is felmerült, mennyire tartja aktuálisnak a magyar fél ezen eljárás bevezetését.

A bemutatott brit példa megnevezése National Vocational Qualification (magyarra fordítva: nemzeti szakmai végzettség). Bár ez a kifejezés nem utal rá, lényegét tekintve egy munkaalapú végzettségről van szó, pontosabban arról, hogy az egyén diplomát kap a munkahelyi feladatok elvégzése, az alkalmazott készségek és tudások alapján. A bizonyítvány megszerzéséhez azt kell igazolni (esetleg demonstrálni), hogy az illető rendelkezik azokkal a képességekkel, készségekkel, tudással, kompetenciákkal, amelyek az adott munka végzéséhez szükségesek. Ha tehát valaki például humánerőforrás-vezetői (HR-vezetői) diplomát szeretne, és történetesen öt éve HR-vezetőként dolgozik (például alacsonyabb pozícióban indult, és a cégen belül nevezték ki), egyszerűen evidenciákat, bizonyítékokat kell gyűjtenie ahhoz, hogy dokumentálhassa, napi munkája a HR-terület vezetése, és ezt jól végzi. Ez rendkívül sok adminisztratív feladatot jelent, ám időben még mindig jóval rövidebb, mint egy egyetemi végzettség megszerzése. Ebben az esetben a diplomát valós munkavégzés, és nem elméleti tudásokon alapuló vizsgák alapján kapja a jelölt. Az egyén oldaláról nagy előny, hogy formális iskolai/egyetemi tanulás nélkül is megszerezheti a szakirányú bizonyítványt. A humánerőforrás-gazdálkodás csak egy (a szerzőkhöz közelálló) terület, a módszer szinte minden szektorban, bármely szervezeti területen alkalmazható. A jelölt feladata minden esetben az, hogy a munkavégzésből gyűjtött bizonyítékokra alapozva összeállítsa a saját tudását, készségeit, autonómiáját és felelősségeit tükröző portfólióját. Maradva a HR-vezető példájánál, neki biztosan kell tudnia értekezleteket tartani, amit bizonyíthat a meghívó, a napirendi pontok, az előzetesen kiküldött írásos anyagok, az arra kapott válaszok és a résztvevőktől érkezett írásos visszajelzések mellékelésével.

Ugyanakkor egy adott beosztásban, szakterületen végzett tevékenység bizonyító erejű, kiterjedt dokumentálása, az előzetesen kapott, jól rendszerezett elvárások mentén történő adminisztrációja hatalmas munka, ami a brit folyamatban kiegészül néhány oktatási kurzussal, tréninggel. A befektetett erőfeszítés viszont megtérül, hiszen az a diploma, amit ebben a rendszerben kap a résztvevő, a felsőfokú diplomákkal is egyenértékű lehet.

### A VALIDÁCIÓ KÖZISMERT ESZKÖZEI A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN

A fenti brit módszer alkalmazására nem ismerünk hazai gyakorlatot, ám mint arra a bevezető gondolatokban utaltunk, validáció irányába mutató kezdeményezések előfordulnak. Természetesen nagyvállalatokként eltérő lehet, milyen eszközrendszerrel és komplexitással dolgoznak a szervezetek. A továbbiakban az általunk ismert megoldásokat, azok tapasztalatait, a levonható (részben személyes véleményen alapuló) tanulságokat osztjuk meg a termékeny továbbgondolás és az értékes szakmai eszmecsere reményében.

A legtöbb nagyvállalat esetében a humánerőforrás-osztály az a szakmai csoport, amely felelős az alábbi, már meglévő, tágabb értelemben validációnak tekinthető mechanizmusok felépítéséért és működtetéséért:

- a) toborzás;
- b) kiválasztás;
- c) a munkaköri kompetenciák mátrixa;
- d) teljesítménymenedzsment;
- e) tehetség- és karriermenedzsment.

### Toborzás

A folyamat nehézsége és egyben lényege, hogy a szervezetek munkakört hirdetnek, a végén pedig egy önálló személyiséggel rendelkező embert vesznek fel. Az álláshirdetés személytelen paramétereken alapul, és ehhez igazodik a szelektálás is azzal a céllal, hogy a lehető legjobb döntés szülessen. A validáció lehetséges szempontjai már a legelső pillanatban megjelennek. Milyen feladatok és elvárások szerepelnek a hirdetésben? A munkakör standard leírása áll a középpontban, vagy bizonyos speciális kritériumok kapnak hangsúlyt? A megfogalmazás nem tét nélküli, hiszen a leendő kolléga ezen első kommunikációs felület alapján fog dönteni arról, hogy ez az álláshirdetés neki szól-e, és érdemes-e próbálkoznia.

Ma már sokféle toborzási csatorna és módszer létezik, a legfontosabb viszont továbbra is az, hogy minél egyértelműbben definiált és artikulált legyen, hogy a cég valójában kit szeretne szervezetébe, csapatába. A kiindulási alap természetesen a munkaköri leírás, de már a legtöbb professzionálisan működő HR-részlegben ezen a ponton elkezdődik a finomhangolás. Milyen elméleti, gyakorlati tudásra és kompetenciákra van szükség pusztán a munkakört tekintve? A leendő kollégának milyen esetleges kompetenciabeli hiányosságokat kell pótolnia ahhoz, hogy a már meglévő szervezet, csapat tagja lehessen? Mi a vállalat adott szervezeti egységének rövid, közép- esetleg hosszú távú célja, amihez már most látható, hogy tudás- és kompetenciabővítésre lesz szükség? Milyen jellegű személyes attitűdökkel, milyen mértékű autonómiával és felelősségvállalással, képességekkel kell rendelkeznie ahhoz, hogy integrálódni tudjon a vállalatba, az osztályba, a csapatba? Minél hangsúlyosabban jelennek meg ezek (az itt most példaként ismertetett) valós igények a hirdetésben, annál sikeresebb lesz a kiválasztás.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy az ilyen esetekben a HR-szakember összeállít egy standard hirdetést a meglévő munkaköri leírás alapján, majd továbbítja azt véleményezésre a szakmai vezetőnek. A leghatékonyabb, ha ekkor sem hagyja magára a vezetőt, hanem együtt tisztázzák a fent említett fontos kérdéseket. Ez elősegíti, hogy mindketten ugyanúgy értelmezzék a felmerült igényeket, elvárásokat, illetve pontosítsák a mögöttes tartalmakat. Ekkor rajzolódik ki, hogy a standard elvárásokon belül mik lesznek a jelölt valódi kiválasztási szempontjai.

### Kiválasztás

Egy új munkatárs kiválasztása jellemzően többkörös folyamat, ami általában az alább felsorolt szűrési szinteket tartalmazza.

A beérkezett önéletrajzok szelektálása, amit a HR-szakember végez. A válogatás szempontja: azon minimális elvárások meglétének ellenőrzése, amelyek a munkakör betöltéséhez feltétlenül szükségesek.

A HR-szakember telefonos vagy strukturált online interjút készít a jelölttel, ennek célja a rendelkezésre álló információk mélyítése, bővítése. Online megkeresés esetén előre megadott kérdésekre válaszolnak a jelentkezők. A beérkezett információk alapján leggyakrabban a HR-szakember a szakmai vezetővel közösen dönt arról, kiket érdemes behívni személyes beszélgetésre.

Több cégnél alkalmaznak szakmai teszteket, amelyek részben az elméleti tudást mérik fel, részben némi betekintést nyújtanak azok beépüléséről, vagyis gyakorlati alkalmazásuk képességéről.

Kulcspozícióknál előfordul, hogy egy assessment center (AC: értékelőközpont) keretében zajlik a kiválasztás, melynek előnye, hogy a már integrált, gyakorlati tudást a személyes kompetenciákkal együtt tudja felmérni. Maga a folyamat alapos felkészülést igényel és költséges, de a szelekció pontossága ebben az esetben a legnagyobb.

Személyes és/vagy online interjú: egyre elterjedtebb a kompetenciaalapú interjúztatás, ami felvázolt (a valósághoz közel álló, ám kitalált) helyzeteken keresztül méri a jelölt képességeit, tudását és rátermettségét. A munkakör szintjétől függően előfordulnak 2-3 fordulós interjúk is.

Mindezek a szűrési szintek tartalmukat és formájukat tekintve is kapcsolódnak a validálási folyamathoz. Ezen túlmenően fontos validációs szempont az is, hogy nemcsak az iskolai végzettséget és a szakmai ta-

pasztralokat összegzik, hanem figyelembe veszik azt is, hogy ezeket a leendő kolléga mely intézményeknél, vállalatoknál szerezte. Ehhez hasonlóan az sem elhanyagolható, hogy az iskolai végzettséget hol szerezte a munkára jelentkező személy. Vannak ugyanis olyan kiemelkedő képzőintézmények, melyekről közismert, hogy naprakész elméleti és gyakorlati ismeretekkel vétezik fel tanulóikat. Előnyt jelent, ha a jelölt már az iskolai tanulmányok alatt tapasztalatot szerez a munka világából, akár nyári munkavállalással, akár gyakornoki programokon, akár önkéntes munkákon keresztül.

A kiválasztás során általában előnyként értékelik a multinacionális vállalatnál szerzett tapasztalatot abból a megfontolásból, hogy a jelölt kulturális szempontból (is) nagyobb eséllyel fog zökkenőmentesen integrálódni az új munkaszervezetbe. Vannak olyan nagyvállalatok, ahol nemcsak az ott eltöltött évek száma, hanem az ott folyó szakmai képzések és egyéb készségfejlesztő tréningek színvonala is érték egy másik munkáltató számára.

### A munkaköri kompetenciák mátrixa

Nem gyakori még nagyvállalatoknál sem, hogy rendelkeznek kompetenciamátrixszal, az ugyanis nagyon komoly háttérmunkát igényel nemcsak kiépítése és karbantartása, hanem a változások (szervezeti, új kompetenciák megjelenése stb.) nyomon követése szempontjából is. A kompetenciamátrix ráadásul akkor tud igazán hatékony lenni, ha nemcsak munkakörhöz, hanem munkavállalóhoz is kötött, emiatt komoly informatikai háttérrel is igényel. A mátrix voltaképpen valamennyi, a vállalatnál meglévő munkakör kompetencia-térképe, ezért a validációhoz egy kiváló kotta, amely tartalmazza az adott munkakör betöltéséhez szükséges ún. kemény és lágy kompetenciákat (*hard and soft skills*) kötelező, szükséges és „jó, ha megvan” felbontásban. Például egy adott munkakörnél a villamosmérnöki diploma kötelező, a középfokú angolnyelv-tudás szükséges, illetve jó, ha a jelentkező rendelkezik korábbi tapasztalattal a projektmenedzsmentben.

A nagyvállalatoknál általában szigorú előírás az iskolai képesítés megléte. Ez alól külső jelentkező esetében nagyon ritkán tesznek kivételt, ha mégis, a megállapodás része, hogy meghatározott időn belül meg kell szerezni a szükséges képesítést, amit a vállalat hajlandó támogatni. Belső jelöltek esetében ezt a problémakört elsősorban a tehetség- és karriermenedzsment program<sup>13</sup> részeként kezelik.

### Teljesítménymenedzsment

Az alcímben szereplő fogalom jelentése nem más, mint a meglévő munkakörhöz előírt célfeladatok és kompetenciák mérésére és nyomon követésére szolgáló rendszer, amit éves gyakorisággal használnak. A tapasztalatok azt mutatják, hogy míg az előírányzott feladatok életszerűen változnak egy-egy esztendőben – sőt, ahol előfordul a fél éves kalibráció, ott lehetőség van az év közbeni módosításra, aktualizálásra is –, addig a munkakör ellátásához tartozó vagy hozzárendelt kompetenciák fixálódnak az idő múlásával. Tipikus, hogy maguk a szükségesnek tartott kompetenciák az anyavállalatoktól – melyek többnyire külföldi székhelyűek – kerülnek át, és a helyi szervezetekhez semmilyen módon nem igazítják, finomítják azokat. Legtöbbször a különböző mérésre, folyamatkövetésre szolgáló nyomtatványok magyarra fordítása készül el, ami – bár biztosított hozzá képzés, tréning – tartalmát tekintve globálisan uniformizált. Ugyanakkor az alkalmazás óriási előnye, hogy a munkatársak képességeit illetően rendszeres monitorozásra ösztökéli a vezetőt. Ez viszont csak akkor tud hatékonyan működni, ha valóban folyamatos visszajelzéseket és párbeszédet takar.

### Panel- (vagy kalibrációs) beszélgetés

A panelbeszélgetés a teljesítményértékelési rendszer koronáját jelenti azon cégeknél, ahol létezik ilyen. Akkor kerül rá sor, amikor egy szervezetben (lehet az egy cég, intézmény vagy divízió) a különböző egységek vezetői már minden beosztott munkatársukkal lefolytatták a teljesítményértékelő beszélgetést. Benyomásaikat, legfontosabb tapasztalataikat megosztják egymással, többek között egyeztetnek arról, kik a legte-

<sup>13</sup> Bővebben lásd az erről szóló önálló alfejezetet.

hetségesebb munkatársak (és mivel lehet őket támogatni); kik a legkevésbé jól teljesítő kollégák (és hogyan lehet személyes fejlődési tervet készíteni nekik); illetve visszajelzéseket adnak egymásnak a területekről és a munkatársakról is. Ugyanazt a nyelvet használva (azonos fogalomértelmezés) a közös kérdések mentén arra törekszenek, hogy hasonlóképpen pontozzanak, értékeljenek, hiszen az is a céljuk, hogy az értékelések során szerzett pontszámok összehasonlíthatóak legyenek. A teljesítményértékeléssel tehát az egyes emberek tudását, tevékenységét értékelik, a panelbeszélgetés során pedig ezeket a mért eredményeket teszik a teljes szervezetben általánossá, összehasonlíthatóvá, így együttesen a validálás egyik összetevőjeként is értelmezhető a folyamat.

### Tehetség- és karriermenedzsment

A két rendszernek bár eltérő a fókusza, a valóságban gyakori az összemosódás vagy a meglévő programok fókuszváltása. Ez azért is fordulhat elő könnyen, mert eszköztárunk szinte azonos. Ez az eszköztár általában a következő:

- a teljesítményértékelésből származó értékelés eredménye egy adott évben, illetve visszamenőleg;
- a személyes kompetenciákra vonatkozó értékelések, valamint a panelbeszélgetések eredményei;
- a személyes karriermotivációk;
- a 360 fokos felmérés (amikor munkatársai, beosztottjai és ügyfelei véleményéről kap visszajelzést az értékelésben részt vevő személy, vezető) eredményei;
- a keresztfunkciós projektmunka során kapott értékelés;
- a meglévő tudás, tapasztalat, valamint a tréningek.

A vállalatok, cégek körében mindezen ismert technikák, tényezők a validáció szemszögéből is értelmezhetőek lehetséges mérőpontokként.

## TOVÁBBI, A VALIDÁCIÓ ESZKÖZTÁRÁHOZ IS SOROLHATÓ MÓDSZEREK A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN

A szervezetként működő munkahelyeken – főként a közepes vagy a nagyméretű vállalatoknál – a munkaerő-gazdálkodásban, illetve a munkatársak személyes karrierépítése mentén további példák, bizonyítékok láthatók arra, hogy a validáció valamilyen formában jelen van, bár ma még ritkán hangzik el ez a megnevezés. Közülük azt a hármat érdemes kiemelni, amelyeket nemcsak a vonatkozó szakirodalomból, hanem hétköznapi munkatapasztalataink alapján is jól ismerünk.<sup>14</sup>

### Értékelőközpont (*assessment center*) és fejlesztőközpont (*development center*)

Ez a két módszer az új munkatárs kiválasztásához, továbbá a személyes fejlesztési tervek megalapozásához nyújthat segítséget. Az első – lényegét tekintve – olyan gyakorlatok, feladatok (esetleg tesztek) sorozata, amelyek értékelése gyakran hasznosabb, mint az iskolai végzettségek számbavétele.

*Assessment center*t főleg kiválasztáshoz használnak. Amennyiben van egy betöltésre váró pozíció, az önéletrajzok elemzésén, a személyes interjúkon, az esetleges kérdőíveken túl előfordul, hogy a pályázókat néhány jól kitalált gyakorlat megoldásai alapján értékelik. A leendő munkához kapcsolódó elképzelt szituációban végzett tevékenységek valóban meg tudják mutatni, hogy a pályázó egy ehhez hasonló, éles helyzetben mit tenne. Hozzá kell tenni, hogy ha valaki túlságosan izgul a módszer alkalmazása során, akkor nem tud jó megoldásokat nyújtani a kialakított helyzetben, így esetében ez a technika eredménytelen. (Ez igaz lehet az interjúkra is.) Az *assessment center* megvalósítható mind külső, mind belső pályázókkal (például cégen belüli

<sup>14</sup> Jelen tanulmány szerzői coach-ként, szervezetfejlesztési tanácsadóként, vezetőként két évtizedes tapasztalattal rendelkeznek multinacionális HR-területeken (FMCG, telekommunikációs és autópári ágazatokban képzés, személyzet- és szervezetfejlesztés); illetve trénerként, tanácsadóként a vállalati szférában, szervezetfejlesztési, HR-kiválasztási és-fejlesztési folyamatokban.

továbbblépésekhez). Ez utóbbi helyzetben fokozottan oda kell figyelni a visszacsatolásra, vagyis az érintettnek visszajelzést kell kapnia tevékenységéről. Az *assessment center*-t a HR-esek általában nagyon hasznos eszköznek tartják, hiszen egy pályázóról valóban több dolog tudható meg, mintha az önéletrajzát beszéljük végig vele egy interjú során. Ezzel párhuzamosan jogosak azok a szintén szakmabeli felvetések, hogy ha nem szakképzett személy alkalmazza a módszert, komoly pszichés sérüléseket okozhat a pályázónál.

A *development center* főleg a hosszabb fejlesztési folyamatok megalapozásához használatos. A módszer eredményeként a résztvevőről részletes visszajelzés készül személyes kompetenciái, erősségei és fejlesztendő területei kapcsán. Erre a visszacsatolásra épülhet a többéves képzési program. A tapasztalatokat nemcsak az érintett személlyel, hanem (az előzetes megállapodások alapján) a cég HR-esével és/vagy az adott szakterület vezetőjével is megbeszéljük.

Az *assessment center* (AC) és *development center* (DC) módszertana nagyon hasonló. Első lépésként a pozícióhoz (képzési területhez) igényelt kompetenciákat veszik számba (lehetőleg nem túl sokat, optimálisan ötöt-nyolcat), majd ezekhez olyan gyakorlatokat, feladatokat keresnek, melyek megoldása közben megfigyelhető, hogyan reagálna a pályázó egy hasonló helyzetben, azaz alkalmazná-e és miként a szükséges kompetenciákat. Maga a feladat sokféle lehet: prezentáció megtartása (felkészülés után), részvétel egy tárgyalási helyzetben, csoportos problémamegoldó gyakorlat, célkitűző vagy teljesítményértékelő beszélgetés egy beosztottal stb.

A feladatok megoldását az AC vagy DC megfigyelői értékelik. Ők rendszerint az érintett cég vezetői, HR-esei vagy külső tanácsadók. A megfigyelők jelen vannak a feladatok megoldásakor: elemzik, pontozzák azokat, feladatonként és kompetenciánként is. Az AC/DC feladatai után ún. megfigyelői konferencián egyeztetik véleményüket, majd összesítik pontszámaikat. Befejező lépésként az *assessment center* végén a pontszámok és tapasztalatok alapján kiválasztják a legmegfelelőbb pályázókat, a *development center* végén pedig – az elemzések összesítése után – elkészítik az adott résztvevő személyes fejlesztési tervét.

### Valós és meghatározó személyes eredmények

Mindannyian ismerünk olyan nagyszerű személyes eredményeket, teljesítményeket, amelyek szinte érdektelenné teszik a végzettséget. Olyan emberekre gondolunk, akiknek a munkáját (képességeit, tudását) az validálja, hogy korábbi munkakörökben mit sikerült felmutatniuk. Ilyen jelöltek esetében eltöri a diplomá(k)ról, nyelvvizgá(k)ról szóló fénymásolat jelentősége.

Példaként képzeljük el, hogy egy vállalatnál kereskedelmi igazgatót keresnek, akitől azt várják el, hogy fellendítse az értékesítést, hogy jó vezető legyen, hogy jól tudjon együttműködni a vevőkkel és a társosztályokkal. Ha történetesen tudható valakiről, aki a munkatársat kereső céghez nagyban hasonló vállalatnál dolgozva az elmúlt három évben elérte, hogy évente több mint 30%-kal nőtt az értékesítés, valamint a vevők és a beosztottak is pozitívan nyilatkoznak róla, vagy éppen emlékezetesen pompás előadást tartott valamely szakmai rendezvényen, akkor az ő alkalmazása célként merül fel. Egy ilyen személy esetében a felvételi beszélgetésen a kérdések inkább arról szólnának, hogyan érte el a kiemelkedő eredményt; miként tudta elnyerni a vevők, a beosztottak, a társosztályok bizalmát. Feltehetően a felsőfokú végzettség megléte vagy hiánya nem kerülne szóba, vagy ha igen, csak mellékes szempontként.

Léteznek tehát olyan elért célok, felmutatható eredmények, amelyek többet mutatnak, mint akár több megszerzett felsőfokú végzettség. További példa lehet erre egy olyan többéves, nagy projekt menedzselése, amelynek eredményeként bevezették az ISO-minősítést<sup>15</sup> vagy az SAP<sup>16</sup>-ot. Ilyen helyzetben a vezetői feladatokat ellátó személy teljesítménye alapján „kívánatosává válik” más cégek számára is, vagy esélyes lehet egy magasabb pozícióra, mert már bizonyított.

<sup>15</sup> Nemzetközi Minőségirányítási Rendszer

<sup>16</sup> Egy vállalat minden folyamatát lefedő, integrált vállalatirányítási rendszer.



### Az önéletrajzok tudatos építése

Vannak olyan emberek, akik mesteri módon építik az önéletrajzukat. Ügyelnek arra, hogy olyan nagyívű, felelősségteljes, minél több embert érintő vagy minél nagyobb bevételt érintő feladatokat, projekteket vállaljanak, ami egy önéletrajzban kiemelkedő, látványos, érdeklődést felkeltő lehet. Ők tudatosan választanak olyan cégeket, munkaköröket, amik a számukra elképzelt ideális szakmai életút következő ideális eleme lehet.

## A VALIDÁCIÓ TOVÁBBI LEHETSÉGES IRÁNYAI A NAGYVÁLLALATOK KÖRÉBEN

A teljesség igénye nélkül az alábbi területeken lenne még érdekes a validáció elveinek alkalmazása:

- a nagy kompenzációs rendszerekhez (Hay, Towers Watson)<sup>17</sup> hasonlóan elképzelt egy kompetencia-validációs rendszer, ami nemzetközi szinten is értelmezhető, de iparágspecifikus információkat is tud nyújtani;
- kompetenciavalidációs központok/szakértői csoportok létrehozása, ahol/amelyek fel tudják mérni, hogy a meglévő tapasztalatok milyen kompetenciákkal társíthatók.

## ÖSSZEGZÉS

Összességében megfogalmazhatók – és a nagyvállalatok számára is komoly dilemmát jelenthetnek – az alábbi kérdések:

- Mit, mennyi mindent kell – és milyen mélységig lehet és/vagy kell – mérni?
- Döntéseinket mennyire befolyásolják a mérhető és a nem mérhető, az objektív és a szubjektív szempontok?
- Hogyan mérhetek össze például két személyiséget?
- Hogyan mérhetem a potenciált?
- A sokéves szakmai gyakorlat beváltható-e, vagy milyen mértékben validálható az iskolai képesítéssel?

Ezek a dilemmák jelen vannak a vállalati HR-vezetők gondolkodásában is. A validáció vagy a validációs irányelvek, az egyes elemek alkalmazásának további terjedése részben e dilemmákra adott helyi válaszoktól is függ. A HR-szakma során e téren szerzett tapasztalatok és a követett jó gyakorlatok egymással való megosztása segíthet abban, hogy az egyének megszerzett kompetenciáit a lehető legjobban mérjük fel és vegyük figyelembe az alkalmazási és továbbképzési folyamatok során.

<sup>17</sup> Mindkettő egy egységes munkakör- és bérbesorolási rendszer, ami munkakörcsaládokat és azon belül hierarchiaszinteket tartalmaz, és ezekhez rendel hozzá bér- és juttatási sávot. Éves bérfelméréseken keresztül frissítik a begyűjtött információkat (földrajzilag és iparágilag is szegmentált adatokként).

### 3. LEHETŐSÉGEK AZ ELŐZETESEN MEGSZERZETT TUDÁS MÉRÉSÉRE ÉS ELISMERÉSÉRE AZ ÖNKÉNTESSÉG TERÉN<sup>18</sup> (FARKAS EMESE – HADRÉVY BORBÁLA)

Feltehető a kérdés: van-e értelme a validáció fogalmát az önkéntes tevékenységekre kiterjeszteni? A válasz: határozott igen. Az igények több területen is egyértelműen megjelennek, az önkéntesekkel tevékenykedő szervezetek pedig már reagáltak, még hozzá a hozott tudást felmérő eszközök kialakításával. Az alábbiakban bemutatjuk azon célcsoportokat, amelyek számára a megszerzett tudás értékelése, illetve az előzetes tudás mérése releváns, valamint ismertetünk néhány, az önkéntesség területén hozzáférhető – a validáció témájához kapcsolható – eljárást.

#### „A TUDÁS A TAPASZTALAT LEÁNYA”<sup>19</sup>

A tapasztalatból szerzett tudás az ember születésétől kezdve a legfontosabb tanulási forma. Többet megtudhatunk valamiről a közvetlen tapasztalat útján, mint ha csak írott, hallott vagy látott formában ismerkednénk vele. A hagyományos oktatási rendszerben fordított a folyamat, először megértjük, megtanuljuk az addig ismeretlent, majd ha lehetőség van rá, akkor tapasztalatot is szerzünk róla.

A tapasztalati úton szerzhető tudás egyik kiváló forrása az önként vállalt cselekvés. Pontosabban fogalmazva: az önkéntes tevékenység a nemformális és az informális tanulás egy olyan lehetséges terepe, amelyet az ember egész életében elérhet és használhat. A hazai önkéntesek motivációinak részletes elemzése nélkül is egyértelmű, hogy ma már a fő hajtóerő számukra a tevékenység adta öröm, tapasztalat és ezáltal a tudásszerzés, látóköriük szélesítése. Bár a szabad akaratra épülő aktivitás rendkívül sokszínű, kutatási eredmények szerint (Fényes–Kiss 2011) a motivációs háttér alapján két egymástól jól elkülöníthető csoportot különböztethetünk meg. Ez az új típusú önkéntesség elsősorban a tudás megszerzésére, a szabadidő hasznos eltöltésére, a képességek és ezáltal az önismeret fejlesztésére szolgál, míg a régi típusba azok a tevékenységek tartoznak, amelyek a hagyományos polgári értékekhez, a szolidaritáshoz, a családi vagy vallásos indíttatáshoz köthetők.

A tapasztalat azt mutatja, hogy mind a fiatalok, mind az idősebbek körében a tudásszerzésre irányuló önkéntesség növekszik, míg a hagyományos önkéntesek száma csökken. Tehát egyértelműen megjelent az az újfajta szemlélet, miszerint az önkéntesség során olyan hasznos tudás szerzhető, és olyan kulcsképeségek fejleszthetőek, amelyek a munkaerőpiacon, illetve a formális tanulmányokban is hasznosak. Ez életkortól függetlenül bárki számára, aki pályát szeretne váltani, új szakmát szeretne tanulni, vagy csak a képességeit szeretné fejleszteni, hatalmas érték, hiszen az önkéntesség során rengeteg tapasztalatot szerezhet az ember akár azon a területen, amely iránt érdeklődik, akár egy számára teljesen ismeretlen területen, és nem utolsósorban önmagával kapcsolatban is. Azt is érdemes hangsúlyozni, hogy a megszerzett tudás nemcsak az egyén számára érték, hanem mindenki más számára is, akivel a későbbiekben kapcsolatba kerül, legyen szó a családi, baráti kapcsolatokról vagy a munkáltatóról, oktatási intézményről.

Ugyanakkor a tapasztalatok azt is mutatják, hogy az önkéntesben gyakran nem tudatosulnak a tevékenysége során megszerzett képességei, így értéküket sem ismeri fel, és ezért nehezebben tudja kamatoztatni őket élete egyéb területein. Azok közül, akik a korábban említett új típusú önkéntesség kategóriájába sorolhatóak, már többen vannak, akik jóval tudatosabban, előre megtervezett módon választják meg önkéntes tevékenységüket, nekik is segítséget jelenthet nemformális úton szerzett tapasztalataik lefordítása konkrét képességekre.

<sup>18</sup> A tanulmányt készítette Hadrévy Borbála 2017-ben, átdolgozta Farkas Emese 2022-ben.

<sup>19</sup> Leonardo da Vinci



## AZ EUROPASS KERETRENDSZER

Az előzetesen megszerzett tudás széles körű felhasználhatósága érdekében, továbbá azért, hogy a képző intézmények és a munkaadók könnyen értelmezhesék a különböző országokban szerzett diplomákat, bizonyítványokat és szakképesítéseket, az Európai Unió kidolgozta az Europass keretrendszert (Európai Parlament 2004). A keretrendszer az elmúlt bő évtized során folyamatos megújuláson és változáson ment át, alkalmazkodva a kor igényeihez. Jelenleg az Europass portálon (<https://europass.hu/europass/europass/1>) ingyenes regisztrációt követően bárki létrehozhat saját fiókot, melyben rögzítheti személyes adatait, tanulmányait, szakmai tapasztalatait, képességeit és kompetenciáit. A profilban megadott adatok alapján személyre szabott tanulási és álláslehetőségeket kínál a portál, vagy akár kulcsszavak megadásával is kereshet állás- és tanulási lehetőségeket egész Európában.

Az Europass öt különböző dokumentumot kínál, amelyek egységes formában készülnek, hogy a bemutatott készségek és végzettségek az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség országaiban bárhol használhatóak, összehasonlíthatóak és értelmezhetőek legyenek. Minden dokumentum és kiegészítő anyag biztonságosan tárolható az Europass-fiókban. A dokumentumok közül témánk szempontjából leginkább az Europass mobilitási igazolvány érdekes, amely az európai mobilitási tevékenység igazolására szolgál, mivel ebben rögzíthetőek a saját országon belül vagy az Európai Unióban végzett önkéntes tevékenységek során megszerzett képességek és kompetenciák.

## AZ ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY KOMPETENCIAPORTFÓLIÓJA

A 2002-ben öt nonprofit szervezet által alapított Önkéntes Központ Alapítvány céljai között szerepelt, hogy létrehozzon egy olyan eszközt, amely feltárja és láthatóvá teszi a nemformális és informális tanulási tapasztalat során megszerzett kompetenciákat, fejlesztett képességeket. Ennek érdekében nemzetközi együttműködés keretében kidolgozott egy olyan eszközt<sup>20</sup> (kompetenciaportfólió), illetve módszert, amely felméri és összegzi az önkéntesség során megszerzett képességeket és kompetenciákat, segítve az önkéntes tapasztalatokkal rendelkezők jövőbeni munkakeresését. A kompetenciaportfólió kidolgozásához az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcsképeségek rendszere szolgált alapul. A kompetenciaportfólió segítségével feltérképezhetőek az önkéntesek rejtett kompetenciái, főképp a munkavállalás szempontjából jelentős kategóriákban.

A kompetenciaportfólió kifejlesztésekor abból indult ki az alapítvány, hogy az önkéntes tevékenység során számos olyan tapasztalat szerezhető és képesség fejleszthető, mely a munkaerőpiacon is értéket képvisel. Ezek egyben kulcsszerepet játszhatnak a társadalmi életre való felkészítésben is. Ez a validációs eszköz kiváló az iskolai közösségi szolgálatot végző diákok, fiatalok számára is, az ugyanis kiváló terepe sokféle tapasztalat, többlettudás megszerzésének, a kulcsképeségek fejlesztésének, miközben a fogadó helyszínek védett környezetet biztosítanak a diákoknak. Az így megszerzett tudást, az elmélyített kompetenciákat előnyösen hasznosíthatják életük egyéb területein is.

Az önkéntesség során megszerzhető értékes képességek felmérése és értékelése nemcsak a fiataloknak hasznos, hanem a munkaerőpiacról hosszú ideje távol lévők (munkanélküliek, kismamák, betegségből felépülők stb.) is segítheti visszatérni a munka világába, hiszen lehetőséget teremt arra, hogy az egyén kipróbálja magát különböző szakmai területeken, elméleti tudását átültesse a gyakorlatba, meglévő képességeit fejlessze, és új képességeket szerezzen, illetve felfrissítse már megszerzett tudását.

<sup>20</sup> A kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programjának „AVE in a professional perspective: Assessing voluntary experiences” című kísérleti projektje keretében készült 2005-ben. <https://www.iriv-vaeb.net/pdf/State%20of%20the%20art-%20Hungary%20March%202004.pdf> (2022.06.30.)

## AZ ÖNKÉNTESPORTFÓLIÓ

A megszerzett tapasztalatok és igények alapján a kompetenciaportfólió továbbfejlesztésére 2011-ben, az önkéntesség európai évében került sor. Az új fogalmi körülhatárolás a következőképpen alakult: az önkéntesportfólió az elvégzett önkéntes tevékenységek összesítése, leírása, igazolása. Átala lehetőség nyílik az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcsképessegek elismerésére, a nemformális és informális tanulás bemutatására. A portfólió (dosszié) egy adatállomány vagy információcsomag, amely az egyén által megszerzett tapasztalatokat és eredményeket gyűjti egybe. Nemcsak egy eszköz, hanem egy folyamat is, amelynek segítségével az önkéntes vagy az iskolai közösségi szolgálat keretében végzett tevékenység révén szerzett tapasztalatot le lehet fordítani képességekre, kompetenciákra, szakképzési tantárgyakra, és dokumentálni lehet őket.

Az önkéntesportfólió három részből áll:

1. *A portfólió: az önkéntesként szerzett képességek felmérése, a kompetenciák feltárása.* Ebben a részben olyan feladatok találhatóak, amelyek abban segítenek, hogy az önkéntes feltárja és rendszerezze megszerzett tudását, elsajátított kompetenciáit. A feladatok arra ösztönöznek, hogy végiggondolja és felismerje, mennyire volt hasznos számára az általa végzett önkéntes vagy iskolai közösségi szolgálati tevékenység. A portfólió e része egyfajta önfeltárásnak, önértékelésnek tekinthető.
2. *Az önkéntesútlevél, az önkéntesként végzett tevékenységek gyűjteménye.* Egy különálló kiskönyvről van szó, mely tartalmazza az önkéntes tevékenységének teljes történetét és megszerzett kompetenciáit. Egyfajta naplónak is tekinthető, amelyet az érintett folyamatosan vezethet, rögzítve, melyik szervezetnél mikor és milyen feladatokat teljesített, s közben milyen képességekre tett szert. Az elvégzett tevékenységeket a fogadó szervezet igazolja, pecséttel és aláírással ellátva a rá vonatkozó részt. Az iskolai közösségi szolgálati napló ugyanezt a funkciót tölti be.
3. *Betéttlap az önéletrajzhoz, az önkéntesként szerzett kompetenciák, fejlesztett kulcsképessegek prezentálása a leendő vagy meglévő munkáltatónak.* A fenti folyamat során leírt eredmények rövid, tömör összegzése egy külön oldalon. Az önkéntes ezt a dokumentumot csatolhatja az önéletrajzához.

Bár ezen eszköz alapvetően az önértékelés módszerét ajánlja, azaz az önkéntes önálló rendszerező munkáját preferálja, az alapítvány tapasztalatai szerint az önkéntesportfólió kidolgozása hatékonyabb csoportban vagy egy hozzáértő mentor segítségével. A portfólió összeállítása egyszeri nagyobb időráfordítást igényel, a későbbiekben csak a folyamatos bővítésre van szükség az újonnan szerzett tapasztalatok alapján, illetve esetenként a megpályázni kívánt állás képzési igényeihez szükséges illeszteni a tartalmát. Ha az önkéntesnek segítségre van szüksége a kitöltéshez, az adott szervezet önkéntesmenedzseréhez fordulhat, aki a feladatkinálatról, a megszerezhető kompetenciákról is tájékoztatást tud adni.

Mivel az eszközt alapvetően önértékelésre tervezték, nehézséget okoz a vele kapcsolatos *hatásvizsgálat*, melyre eddig még nem kerülhetett sor. Ugyanakkor az önkéntesportfólió átesett egy egyetemi hallgatók körében lezajlott tesztelési folyamaton. A hiányzó átfogó értékelést részben pótolja az a tény, hogy az alapítvány sikeresen alkalmazza a portfóliót vagy egyes részeit különböző tevékenységeiben, különös tekintettel a képzésekre, a fiatalok munkaerőpiaci integrációja megkönnyítésére vagy a nemzetközi csereprogramokra. Az önértékelési módszer pozitív hozadékának tekinthető, hogy gyakorlati alkalmazása külső technikai és pénzügyi támogatás nélkül is *fenntartható*, bárki számára könnyen hozzáférhető, hiszen ingyenesen letölthető.<sup>21</sup>

A világhálóról szabadon elérhető önkéntesportfólió kapcsán érdemes megemlíteni, hogy hasznos lenne egy olyan internetes platform létrehozása, ahol az önkéntes a dokumentumait egy online szerkeszthető elektronikus mappában egyesítheti, további anyagokat (referenciák, diplomamásolat stb.) helyezhet el, és akár az Europasshoz is csatolhatja.

<sup>21</sup> <http://onkentes.hu/cikkek/kompetencia-portfolio> (2022.06.30.)

Tapasztalataink szerint mind az önkéntesek, mind az őket szervező önkéntesmenedzserek körében fontos lenne az eszközzel kapcsolatos további tájékoztatás. Különösen a használatra vonatkozó tanácsadás fejlesztendő, illetve erősíteni lehetne a pályorientációs segítségnyújtást, mely az iskolai közösségi szolgálatba is beépíthető lenne. A tanácsadás olyan csoportok esetében lenne kiemelten fontos, amelyeknek nehézséget okoz a munkaerőpiacra való be- vagy visszajutás, mint például a tartósan munkanélküliek és a kismamák. Bár az önkéntesportfólió alapvetően az önkéntesség kultúrájának fejlesztéséhez kapcsolódik, fontos eszköz lehet a nemformális és informális tanulási tartalmak tudatosítására is.

Egy másik megemlítendő eszköz a *Youthpass*, azonban ennek mozgásterét mind célcsoportjában, mind pedig a tapasztalati tudás lefordításában szűkebb. A *Youthpass* tanúsítvány<sup>22</sup> azt mutatja be, mivel foglalkoztak, és mit tanultak a fiatalok az Erasmus+ program (és a korábbi Fiatalok Lendületben Program) projektje során. Létrehozásának célja a program keretében folyó nemformális tanulás elismerésének és elismertetésének támogatása volt, válaszolva a résztvevők és a projektgazdák azon egyértelmű igényére, hogy a projektek során zajló tanulás eredményei láthatóvá váljanak.

## A VALIDÁLÁS LEHETŐSÉGEI AZ ÖNKÉNTESMENEDZSER-KÉPZÉSBN

Egyre nő azok száma, akik szívesen áldoznák idejüket, szaktudásukat egy általuk jónak tartott ügyre, egyre többen érdeklődnek az önkéntesség iránt, ezért megoldandó feladattá vált az önkéntesek kezelése, menedzsmentje. A civil szervezetek – sőt fokozatosan az intézmények is – felismerik az önkéntességben rejlő lehetőségeket, azonban hamar kiderül számukra, hogy egyrészt az önkéntesek körében magas a fluktuáció, azaz megtartásuk nem könnyű, másrészt a számukra működtetendő programok megszervezése komoly kihívás. Nemzetközi szinten is az tapasztalható, hogy egyre többen szeretnék professzionális szinten működtetni programjaikat, ezért növekszik az önkéntesek koordinációjával foglalkozó menedzserek képzése iránti igény. Hozzá kell tenni, hogy ennek ellenére jelenleg is sok olyan szakember dolgozik aktívan – a megfelelő képzettség birtokában vagy éppen annak hiányában –, aki már régóta foglalkozik önkéntesek menedzselésével.

Korábban látható volt, hogy a megszerzett tudás elismerése kiemelt jelentőségű az önkéntes tevékenységet végzők körében. A továbbiakból kiderül, hogy a hozott tudás beszámítása az önkénteseket szervező, koordináló szakembereknek is fontos, különösen a vonatkozó képesítés megszerzése során.

Ahhoz, hogy valaki önkéntesmenedzser-tanúsítványt szerezzen, minimum érettségi bizonyítvánnyal és legalább két év igazolt önkéntesmenedzseri tapasztalattal kell rendelkeznie. Az önkéntesmenedzser-képzésre jelentkezők előzetes tudása felmérésének, majd beszámításának folyamata – hasonlóan más területek validációs eljárásaihoz – elméleti alapokra épül. Az Önkéntes Központ Alapítvány 2014 és 2016 között nemzetközi együttműködés<sup>23</sup> keretében kapott rá lehetőséget, hogy átgondolja és kidolgozza az önkéntesmenedzserek képzésében alkalmazható validációt. A cél az volt, hogy azok a szakemberek, akiknek dokumentumokkal nem igazolt tanulmányok során szerzett vagy tapasztalatokon alapuló gyakorlati tudásuk van az önkéntesmenedzsment terén, úgy szerezhessenek teljes értékű önkéntesmenedzser<sup>24</sup>-tanúsítványt, hogy a képzés adott részei alól felmentést kapnak.

<sup>22</sup> <https://www.youthpass.eu/hu/> (2022.06.30.)

<sup>23</sup> A „Wake-Up call: Volunteer Manager Role!” című projekt 2014. november 1. és 2016. április 30. között az Európai Unió finanszírozásában, az Erasmus+ program keretében, 2014-1-R001-KA205-002734 szerződésszámon valósult meg, Magyarország, Horvátország, Szlovákia, Lettország és Románia részvételével. A projektpartnerek több olyan eszközt dolgoztak ki, amely gyakorlati segítséget jelenthet a területen tevékenykedőknek: az önkéntesmenedzser foglalkozási profilja; az önkéntesmenedzsment minőségi standardjai; az önkénteskoordinátorok képzési tematikája és az önkéntesmenedzserek kompetenciáinak validációs eszközei.

<sup>24</sup> Az önkéntesmenedzser (önkénteskoordinátor) az a személy, aki az önkéntes program minden elemét menedzseli, vagy saját civil szervezetén belül, vagy azon szervezet nevében, amely részére toborozza az önkénteseket. Munkája magában foglalja az önkéntesek toborzását, elhelyezését és megtartását a szervezet igényeinek megfelelően. Az önkéntesmenedzser irányítja az önkénteseket, és szervezi a velük érintkezésbe kerülők közötti kapcsolatot, ideértve a szervezet alkalmazottait és kedvezményezettjeit. Mindemellett megfigyeli, felméri és jutalmazza az önkénteseket.

## A VALIDÁCIÓS ELJÁRÁS

A projekt keretében kialakított validálási folyamat első lépéseként egy *szakértő* (ellenőrző személy), aki a Validáló Bizottság<sup>25</sup> tagja, az előre meghatározott képzési és képesítési követelmények alapján *felméri a különböző oktatási és munkakörnyezetben, gyakorlat során szerzett tudást*. A szakértő a viszonyításhoz azokat az előzetesen meghatározott képzési és minősítési elvárásokat használja fel, amelyek megegyeznek az önkéntesmenedzser foglalkozási profiljában és az önkénteskoordinátor képzési tematikájában található kimenetekkel. A konkrét kritériumokat szintén az említett projekt keretében határozták meg. A foglalkozási profil széles körű áttekintést ad az önkéntesmenedzser lehetséges feladatairól és teendőiről. Ennek meghatározása, hogy egy adott jelentkező tapasztalata megfelel-e a képzési tematikában megszabott kritériumoknak, a megbízott szakértő feladata, és ő felelős azért is, hogy az érvényesítésre jelentkező személy minősítése megfelelő legyen. A szakértőt a Validáló Bizottság jelöli és nevezi ki.

Az érvényesítési folyamat kezdő lépése egy online jelentkezési lap és kérdőív kitöltése. A jelentkezési lap célja, hogy kifejezetten azokat az információkat kapja meg a szakértő, amelyek a döntéshozatalhoz szükségesek. Az űrlapot önértékelés alapján kell kitölteni. A jelentkezési laphoz az alábbi igazoló dokumentumokat szükséges csatolni:

1. A szakmai tapasztalatot tartalmazó kronológiai áttekintés, az összes felsorolt pozíció kezdő és befejezési időpontjával.
2. A szakmai tevékenység részletes leírása az aktuális és az önkéntesmenedzser szempontjából fontos állásokról, amelyekben legalább két éven keresztül alkalmazták a jelöltet. Előnyös, ha az adott állás bemutatása tartalmazza egy olyan személy elérhetőségét, aki ajánlást adhat, és akivel a szakértő felveheti a kapcsolatot (pl. az intézmény vezetője, munkatárs vagy önkéntes). Az igazoló dokumentumoknak legalább kétéves időszakot kell magában foglalnia (24 hónap összesen, a különböző szervezeteknél töltött önkéntesmenedzseri munka időszakai összeadhatók), vagy több évet, ha a jelentkező önkéntesmenedzseri pozícióban töltött napjainak száma nem érte el az összesen 100 napot.

A kitöltött jelentkezési lap és kérdőív, valamint az igazoló dokumentumok alapján a szakértő értékeli a jelölt tapasztalatait, ellenőrzi, hogy a jelentkező tapasztalatai megfelelnek-e a képzés során elsajátítható tudásnak. A döntés az alábbiakat tartalmazhatja:

1. Megállapítja, hogy szükség van-e személyes interjúra ahhoz, hogy a felmerülő kérdéseket tisztázzák.
2. Megállapítja, hogy a jelentkező tapasztalata megfelel-e az elvárásoknak, megkaphatja-e az önkéntesmenedzser-tanúsítványt.
3. Megállapítja, ha a jelentkező tapasztalata bizonyos tekintetben nem felel meg az elvárásoknak. Ebben az esetben a szakértő visszajelzést ad a jelentkezőnek arról, milyen elemeket kellene felfrissítenie, elsajátítania (képzések; a tudás felfrissítését elősegítő gyakorlatok, workshopok). Ez esetben a jelentkező hat hónap múlva újra próbálkozhat.

A civil szektorban megszerzett kompetenciák tudatosításához, értelmezéséhez és láthatóvá tételéhez szükség van a kialakított eszközök további finomítására, továbbá a validálási lehetőségekkel kapcsolatos ismeretek széles körű terjesztésére.

<sup>25</sup> A Validáló Bizottság az önkéntes tevékenységek területének szakértőiből álló, független testület, amely elbírálja, hogy a jelentkező megfelel-e a követelményeknek.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Czike Klára – Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány.
- Európai Bizottság (2013): *A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. Az Europass kezdeményezés értékelése. A képesítések és a szakmai alkalmasság átláthatóságának egységes közösségi keretéről (Europass) szóló európai parlamenti és tanácsi határozat második értékelése*. Brüsszel, 2013. 12. 18. COM(2013) 899 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0899&from=HU> (2022.06.30.)
- Európai Bizottság (2016): *Új Europass keretrendszer: a készségek és képesítések láthatóbbá tételéért*. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-3213\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-3213_hu.htm) (2022.06.30.)
- Európai Parlament (2004): *Az Európai Parlament és a Tanács 2241/2004/EK határozata (2004. december 15.) a képesítések és a szakmai alkalmasság átláthatóságának egységes közösségi keretéről (Europass)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004D2241&from=HU> (2022.06.30.)
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): *Az Önkéntesség Európai Éve: Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége*. *Debreceni Szemle*, 19. évf. 4. sz., 360–368.

## 4. VALIDÁCIÓ A SZAK- ÉS FELNŐTTKÉPZÉSBEN (FARKAS ÉVA)

### BEVEZETÉS

A jogi szabályozás évtizedek óta biztosítja az előzetes tudás felméréseinek és beszámításának lehetőségét, de intézményes validációs gyakorlat nem alakult ki a szak- és felnőttképzés területén. A hazai terminológiában a „validáció” fogalom helyett „az előzetes tudás mérése és beszámítása” honosodott meg, amely önmagában hordozza azt a sajátosságot, hogy ez az adott képző intézmény ügye, és szorosan kötődik a képzéshez. A felmérésről és beszámításról való döntés a képző intézmény vezetőjének a felelősség- és hatáskörébe tartozik. Részletszabályok, útmutatók, módszertani anyagok hiányában az eljárások, folyamatok, mérőeszközök azonos képzés esetében is eltérőek lehetnek intézményenként, és a tudásmérés eredményét más képzőnek nem kötelező elfogadnia.

A tanulmány részletes áttekintést nyújt az elmúlt 30 év validációs fejlesztéseiről a szakképzés és felnőttképzés területén. Már a 90-es évek végétől számos kísérlet, projekt, módszertani fejlesztés indult el az előzetes tudás felméréseire és beszámítására, ugyanakkor rendszerszintű gyakorlatról, illetve szélesebb értelemben vett képességfelmérésről (*skills-audit*) vagy validáció útján történő képesítésmegszerzéséről ma még nem beszélhetünk Magyarországon. Bizakodásra adhat okot, hogy az elmúlt időszakban több olyan fejlesztés történt a szakképzésben (pl. tanulásieredmény-alapú tantervek, akkreditált vizsgaközpontok, portfólió stb.), amely pozitív hatást gyakorolhat a validációra is.

### VALIDÁCIÓ A SZAKKÉPZÉSBEN

A rendszerváltás utáni első szakképzési törvény még csak a szakképzést folytató intézményben, illetve felsőoktatási intézményben folytatott tanulmányok beszámítását tette lehetővé a szakképesítést nyújtó képzésben előírt – megegyező tartalmú – követelmények teljesítésébe (1993. évi LXXVI. törvény 11. § (1) bekezdés). Bár a törvényi szabályozás nem adott széles lehetőséget az előzetes tudás felméréseire és képzésbe történő beszámítására, a 2000-es években több olyan szakképzésfejlesztési projekt is megvalósult, amelynek eredményei jó alapot és hatékony támogatást nyújthattak volna egy nemzeti szintű validációs rendszer kiépítéséhez.

#### Fejlesztések a 2000-es években

Az állam által elismert szakképesítéseket tartalmazó Országos Képzési Jegyzék (OKJ) struktúrája és tartalma többször változott az idők során. Az egyik legjelentősebb változást a 2004–2006 között, a HEFOP 3.2.1. projekt keretében zajló fejlesztés eredményeképpen 2008-tól bevezetett kompetenciaalapú, modulrendszerű szakképzés jelentette. A modulrendszer – amely alapvető követelménye az előzetes tudás elismerési rendszerének is – főleg a felnőttképzésben segítette a munkaerőpiaci mobilitást, mivel egy részsakképesítés megszerzésével rögtön munkába lehetett állni, majd a későbbiekben a már megszerzett szakmai ismeretek kiegészíthetőek voltak további kompetenciákkal, és lehetővé tették a teljes szakképesítés megszerzését. A több szakképesítéshez is tartozó közös modulok pedig rövidebb idő alatt biztosították az átképzést vagy továbbképzést, hiszen a már korábban valamely szakképesítés során tanult modulokat beszámíthatták a későbbi tanulási folyamatba.

Jelentős módszertani fejlesztés volt, hogy a projekt keretében kidolgozták az akkori – az 1/2006. OM-rendelettel kiadott – OKJ-ban szereplő szakképesítésekhez a kompetenciák előzetes felméréseire vonatkozó javaslatot, amely meghatározta, hogy az adott szakképesítésen belül mely kompetenciák megléte mérhető fel előzetesen. A javaslat az adott kompetenciához hozzárendelte a felmérőtevékenység



típusát (pl.: írásos tesztfeladatok, önálló munkavégzés, számítógépes feladat stb.), a felméréshez szükséges időt (pl.: 60 vagy 90 perc), a felmérőtevékenység értékelésének módját (pl.: tételes pontozás, átfogó értékelés, tevékenység megfigyelése stb.) és a felmérés helyszínét (tanterem, szaktanterem, demonstrációs terem stb.)<sup>26</sup> (Farkas 2014).

A fejlesztés folytatásának tekinthető a 2007–2011 között megvalósuló TÁMOP 2.2.1. „A képzés minőségének és tartalmának fejlesztése” című kiemelt projekt, amely a szak- és felnőttképzés rendszer szintű elemei közül – többek között – a képzés kimenetét szabályozó szakmai vizsgarendszer, valamint a tananyag és a mérés-értékelési eszközrendszer fejlesztésére terjedt ki. A cél az volt, hogy a moduláris szerkezetű, kompetenciaalapú szakmai képzési szerkezet kialakításával erősödjön a szak- és felnőttképzési rendszer munkaerőpiaci alkalmazkodó képessége. A mérés-értékelés alprojekt keretében elkészült az OKJ-s szakképesítések 2022 követelménymoduljának részletes kompetencialeírása. A kompetenciamátrix a szakképesítés birtokában végezhető szakmai munka részletezett leírását tartalmazta, úgymint a munkavégzés feladatait és az annak ellátásához szükséges teljesítés – személyi, információs, tárgyi – körülményeit, a munkateljesítmény jellemzőit, valamint a munka eredményére vonatkozó ismérveket (Farkas 2014). Ezek a kompetencialeírások a mai szakképzési rendszer tanterveit meghatározó tanulásieredmény-alapú szemléletben készültek, és a tananyagfejlesztéshez<sup>27</sup> szolgáltak alapul, de kiindulópontot jelenthettek volna az előzetes tudás felméréséhez szükséges referenciakövetelmények meghatározásához is.

A 2000-es évek fejlesztései olyan feltételeket teremtettek, amelyek optimálisnak mondhatók az egyén által birtokolt tanulási eredmények elismerési rendszerének kiépítésére. Mire azonban a fejlesztőmunka eredményei elkészültek és hasznosíthatóvá váltak volna, a 2011. évi CLXXXVII. törvény bevezetésével megváltozott a szakképzés szerkezete és jogi szabályozása.

### A validáció jogi szabályozása és fejlesztése 2012 és 2020 között

A validáció szempontjából előrelépés volt, hogy a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvényben már konkrét utalást találtunk az iskolarendszeren kívül szerzett kompetenciák beszámítására vonatkozóan. A 27. § rendelkezett egyrészt a felsőoktatási intézményben folytatott – megegyező tartalmú – tanulmányok beszámításáról, másrészt a munkaviszonyban eltöltött szakirányú gyakorlat szakmai gyakorlati képzés idejébe történő beszámíthatóságáról. A jogszabály mindkét esetben a szakképző iskola vezetőjének egyedi döntésére bízta a beszámítást és annak mértékét. A törvény 7. § (1) bekezdés j) pontja alapján a szakmai és vizsgakövetelmény rögzítette „az iskolai rendszerű oktatásban, a szakképzésben, a felsőoktatásban, a nonformális és informális tanulással, továbbá a munkavégzés során szerzett kompetenciáknak, a 27. §-ban meghatározott szakirányú gyakorlati idő, a szakmai előkészítő érettségi tantárgyi vizsgának vagy az ágazati szakmai érettségi vizsgának a szakmai követelmények teljesítésébe történő beszámíthatóságát”. A jogszabályi előírás ellenére a szakmai és vizsgakövetelmények – néhány kivételtől eltekintve<sup>28</sup> – nem tartalmazták a beszámíthatóságra vonatkozó előírásokat. 68 szakképesítés esetében azonban feltüntették, hogy milyen, már korábban teljesített modulok, szakképesítések, valamint főleg a pénzügy területéhez kapcsolódó szakképesítések (pl. könyvelői végzettség, főiskolai, egyetemi tanulmányok elvégzése) esetén valósulhat meg beszámítás, illetve felmentés. Ezek azonban formális végzettség/képztség beszámítására vonatkoztak. (Farkas 2014)

Ebben az időszakban is voltak olyan európai uniós támogatással megvalósuló fejlesztések, amelyek validációs komponenst is tartalmaztak. A 2013 és 2015 között, „A szakképzés és felnőttképzés minőségének

<sup>26</sup> A projekt honlapja részben még elérhető, de az előzetes tudásméréshez kidolgozott útmutató és feladatok már nem találhatóak meg rajta: <https://www.nive.hu/site/nft/> (2022.06.30)

<sup>27</sup> A TÁMOP 2.2.1. kiemelt projektben fejlesztett tananyagok itt érhetőek el: [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1083](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1083) (2022.06.30)

<sup>28</sup> Például: építő- és anyagmozgató gép kezelője; fitness-wellness instruktork; gyakorlatos színész; sportedző; sportoktató; sportszervező,-menedzser; vízügyi technikus

és tartalmának fejlesztése” című TÁMOP 2.2.1. projektben az akkori Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága jelentős erőforrásokat fordított javaslatok és módszertani segédletek fejlesztésére az alábbi területeken:

- a nemformális és informális tanulás eredményei érvényesítésének és ehhez kapcsolódóan a szakképzésben alkalmazható, az ECVET<sup>29</sup>-hez illeszkedő kreditgyűjtési és kreditátviteli rendszer bevezetése;
- az OKJ 54-es és 55-ös szintkódú szakképesítések beszámítása a felsőoktatási alapszakon;
- a szakképzési tanulók külföldön szerzett mobilitási gyakorlata elismertetésének támogatása.

Ebben az időben a gyakorlatban nem gyökeresedett meg az eredeti elképzelés. A 2020/21-es tanévtől az okleveles technikusképzés bevezetésével azonban jelentős előrelépés történt ezen a területen.

### A validáció helyzete 2020 után

A 2020. január 1-től hatályos szakképzési törvény szintén lehetőséget ad a korábbi tanulmányok és gyakorlatok formális képzésbe történő beszámítására. Az új szabályozás alapján a szakképzés felsőfokú szakképzettséget nem igénylő munkakör betöltéséhez vagy tevékenység végzéséhez szükséges szakmára felkészítő szakmai oktatás vagy szakképesítésre felkészítő szakmai képzés.

A szakmai oktatás a Szakmajegyzékben<sup>30</sup> szereplő szakmák megszerzésére irányul, és csak szakképző intézményben (technikumban és szakképző iskolában), azaz iskolai rendszerű formában valósulhat meg 25 éves korig tanulói, afelett felnőttképzési jogviszonyban.

A szakképesítésre felkészítő szakmai képzést felnőttképzési jogviszonyban (iskolarendszeren kívüli formában) szakképző intézmény és a felnőttképzési törvény szerinti engedéllyel rendelkező felnőttképző is szervezhet.

Alapvető változás a korábbi szakképzési rendszerhez képest, hogy mind az iskolai rendszerű szakmai oktatás, mind az iskolarendszeren kívüli szakmai képzés esetében elválik egymástól a képzés és a vizsgáztatás. A szakmai, illetve a képesítővizsgát a tanulóknak a képző intézménytől független akkreditált vizsgaközpontban kell letenniük.

Mindkét képzési forma esetében jelentős szemléletbeli és módszertani változást jelent a kimenet felőli (tanulásieredmény-alapú) szabályozás. A szakmai oktatás képzési és kimeneti követelménye (KKK), valamint a szakmai képzés programkövetelménye is tanulási eredményekben – képesség + tudás/ismeret + attitűd + autonómia-felelősség kategóriában – határozza meg az adott szakma, illetve szakképesítés tanulási szakaszainak (pl. ágazati alapoktatás, szakirányú oktatás, követelménymodul) kimeneti követelményeit. Az új tanulásieredmény-alapú tantervek – amelyek alapvető feltételei a validációnak – nem ismeretekre, hanem munkatevékenységekre és az azok ellátásához szükséges kompetenciákra tagolják a képzési folyamatot.

A hatályos szakképzési törvény több kontextusban is rendelkezik az előzetesen, illetve az adott képzésen kívül megszerzett kompetenciák beszámításáról. Egyrészt rögzíti, hogy a felnőttképzési jogviszony keretében folyó szakmai oktatás időtartama legfeljebb a negyedére, a kötelező foglalkozások száma legfeljebb a nappali rendszerű szakmai oktatás kötelező foglalkozásai számának negyven százalékáig csökkenthető (2019. évi LXXX. törvény 53. § (4) bekezdés). Ez a szabályozás rugalmasságot ad a szakképzésben, és ez főleg a munka mellett tanuló felnőttek számára rendkívül hasznos és fontos. Ugyanakkor a szabályozás semmilyen előzetes feltételhez nem köti az időtartam és az óraszám csökkentését. Ez azt jelenti, hogy például az érettségire épülő kétéves képzés esetében akár fél év alatt is szakma szerezhető, az átlagosan 2000 óra helyett 800 órában. A kérdés az, hogy a tanuló valóban képes-e szakterületi előismeret és gyakorlat nélkül, rövidített időtartamban elsajátítani egy szakma önálló gyakorlásához szükséges kompetenciákat, illetve hogy ebben az esetben az oktatók milyen andragógiai módszerekkel és tanulástámogatással segítik a felnőtt tanulók eredményes(ebb) tanulását a képzés során.

<sup>29</sup> European Credit System for Vocational Education and Training – Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer

<sup>30</sup> [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1097&Itemid=101](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1097&Itemid=101) (2022.06.30.)



A fenti szabályozás alapján a szakmai oktatásban 25 éves kor felett felnőttképzési jogviszonyban tanulók képzési ideje „automatikusan” csökkenthető. Ugyanakkor a törvény lehetővé teszi a szakmai oktatásban tanulói jogviszonyban résztvevők, illetve a szakmai képzésben tanulók számára is a képzési idő csökkentését az előzetes tudás beszámításával: „a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy korábbi tanulmányait, megszerzett ismereteit és gyakorlatát – amennyiben annak tartalma megegyezik az adott szakmai oktatásra, illetve szakmai képzésre előírt követelményekkel – azok teljesítésébe be kell számítani, amely alapján a tanulmányi követelmények az előírtnál rövidebb idő alatt is teljesíthetők” (2019. évi LXXX. törvény 53. § (4a) bekezdés). A tanulónak joga van arra, hogy kérje a foglalkozásokon való részvétel alóli felmentését, illetve korábbi tanulmányai beszámítását (12/2020. Korm. rendelet 157. §.). Ez alapján – bár a törvény explicit módon nem így mondja ki – két lehetőség áll rendelkezésre a tanulmányi követelmények Szakmajegyzékben meghatározott képzési idejénél rövidebb idő alatt való teljesítésére. Az egyik az, ha a tanuló a szakma KKK-jában és a programtantervben, illetve a szakképző intézmény képzési programjában meghatározott követelményeket vagy azok egy részét igazolható módon már teljesítette korábbi tanulmányai során. A másik az, ha a tanuló a szakmatanulás megkezdése előtt az adott szakmához kapcsolódóan már szerzett gyakorlatot. Míg az első esetben a formális képzésben szerzett ismeretek formális képzésben történő elismeréséről van szó, a második esetben a szakmai gyakorlat során szerzett kompetenciákat megfelelő mérőeszközzel fel kell mérni és értékelni kell. Az értékelt tanulási eredményeket pedig össze kell vetni a szakma kimeneti tanulási eredményeivel. Ennek alapján állapítható meg, hogy a felnőtt által birtokolt tanulási eredményeket hogyan, milyen mértékben és milyen követelményekbe lehet beszámítani. A szakmai gyakorlat beszámítását elősegíti, hogy a szakmai oktatás és képzés kimeneti követelményeit 2020-tól munkatevékenységeken alapuló tanulási eredményekben határozták meg.

Abban azonban nem történt változás, hogy továbbra is az intézmény igazgatója „dönt a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy foglalkozáson való részvétel alóli felmentéséről, egyes tantárgyak és azok tudásmérése alóli mentesítéséről, az előzetesen megszerzett tudás, illetve gyakorlat beszámításáról” (12/2020. Korm. rendelet 124. § (2) bekezdés 12. pont). A beszámítás folyamatáról és eljárásáról a szakképző intézménynek a szakmai programjában kell rendelkeznie.

A 2020-tól bevezetett szakmai oktatás új eleme az ágazati alapoktatás, amelynek az a jelentősége, hogy az azonos ágazatba tartozó valamennyi szakma esetében azonos követelmények szerint valósul meg. A tanuló ágazatra jelentkezik, és az ágazati alapoktatás végén választ ténylegesen szakmát. Az ágazati alapoktatást a KKK-ban foglalt követelmények alapján, a szakképző intézmény által szervezett ágazati alapvizsga zárja le, amelynek sikeres teljesítése feltétele a magasabb évfolyamba történő lépésnek, azaz a szakirányú oktatás megkezdésének, valamint a duális képzésben való részvételnek. Az előzetes tudás beszámítására az ágazati alapoktatásban és vizsgában is van lehetőség. „Nem kell ágazati alapvizsgát tennie és az ágazati alapvizsga eredményét sikeresnek kell tekinteni annak a tanulónak, illetve képzésben részt vevő személynek, aki korábbi tanulmányai, előzetesen megszerzett tudása, illetve gyakorlata beszámításával vesz részt a szakmai oktatásban, ha beszámított előzetes tudása magában foglalja az ágazati alapvizsga követelményeit” (12/2020. Korm. rendelet 256. §. (3) bekezdés).

A szakmai vizsga tevékenységei alól alapesetben nem adható felmentés, ugyanakkor „mentesül a szakmai vizsga vagy a vizsgatevékenység alól és eredménye jelesnek minősül annak a vizsgázónak, aki országos tanulmányi versenyen, WorldSkills vagy EuroSkills versenyen a képzési és kimeneti követelményekben meghatározott követelményt teljesítette és a versenyfelhívásban meghatározott helyezést, teljesítményt, szintet elérte” (12/2020. Korm. rendelet 264. § (1) bekezdés). Ebben az esetben tehát a versenyeredmény elismerése és beszámítása történik meg a szakmai vizsgába.

A téma kapcsán még egy joghelyet érdemes idézni. A korábbi szakképzési törvény nem tartalmazott szabályozást a külföldi mobilitásra vonatkozóan, így nem tiltotta, de nem is támogatta a szakmai gyakorlat külföldön történő teljesítését. Az új szakképzési törvény azonban rögzíti, hogy „ha a szakmai oktatás célját szolgálja, a szakirányú oktatás teljesíthető külföldön is, amelynek időtartama nem haladhatja meg

a szakirányú oktatás időtartamának egynegyedét” (2019. évi LXXX. törvény 76. § (1) bekezdés b) pont). A szakirányú oktatás a három évfolyamos szakképzőiskolai képzésben kettő, az öt évfolyamos technikum képzésben három tanév. Ez azt jelenti, hogy szakképzésben tanulók esetében a hosszú távú mobilitás nem lehet hosszabb, mint hat, illetve kilenc hónap. Ennél hosszabb idejű mobilitásban csak végzést követően, frissen végzettként tudnak részt venni a fiatalok. Ez a szabályozás azonban lehetővé teszi, hogy a külföldön teljesített szakmai gyakorlat teljes egészében beszámítható legyen a hazai tantervbe. Ez abból a szempontból is kulcskérdés, hogy ha a tanuló hosszabb ideig van külföldön mobilitási programban, akkor számára ne hosszabbodjon meg a szakmai oktatás ideje, és – az európai oktatási térséggel összefüggésben<sup>31</sup> – a külföldön töltött tanulmányi időszakok tanulási eredményeinek elismerése automatikus legyen. Kihívást jelent ugyanakkor, hogy a duális szakképzésben tanulók külföldi gyakorlati lehetőségei a szakképzési munkaszerződés kötelmeiből adódóan korlátozottak. A felsőoktatás mintájára érdemes lenne megvizsgálni a szakképzésben is a mobilitási ablak<sup>32</sup> bevezetésének lehetőségét még akkor is, ha a szakképzésben – szemben a felsőoktatással – nem működik kreditrendszer, és sokkal kevésbé jellemző a nemzetköziesítés.

A validáció egy sajátos formájának tekinthető az okleveles technikusképzés felsőoktatási alap- és osztatlan képzésbe történő beszámítása. A Szakképzés 4.0 stratégia a tíz kiemelt fejlesztési terület egyikeként azonosította a középfokú szakmai képzés együttműködésének fejlesztését a felsőoktatással annak érdekében, hogy a technikus végzettséggel rendelkezők „egyenes úton” tanulhassanak tovább a szakirányú felsőoktatásban.<sup>33</sup> A hagyományos technikusképzés mellett a 2021/2022-es tanévtől első alkalommal induló okleveles technikus képzési forma, a technikum és a felsőoktatási intézmény közös, emelt szintű szakmai programja alapján valósul meg, a duális képző együttműködésével. A képzési idő a hagyományos technikumival megegyező (5 év), az ágazati alapoktatás követelménye változatlan, az oktatási többlettartalom a szakirányú oktatásba épül be. Az eredményes szakmai vizsga a magasabb szintű szakmai ismeretekre utaló „okleveles technikus” végzettséget eredményez. A képzés elvégzését követően a tanulók tanulmányi eredményük függvényében felvételt nyernek az együttműködésben részes felsőoktatási intézménybe, ahol meghatározott mértékű kreditet beszámítanak a felsőfokú tanulmányok idejébe, amely ezzel akár le is rövidülhet. A tudásbeszámítás feltételeit és a felsőfokú képzés időtartamát a technikum és a felsőoktatási intézmény együttműködési megállapodása rögzíti. A tanuló abban az esetben is kérelmezheti a megszerzett tudás elismerését, ha más felsőoktatási intézményben tanul tovább, ebben az esetben a beszámítás az adott intézmény eljárásrendje szerint történik. A 2021/22-es tanévben 26 technikum és 13 egyetem érintett az okleveles technikus képzésben. Elsősorban a gépészet, a specializált gép- és járműgyártás, az elektronika-elektrotechnika, az informatika-távközlés, a gazdálkodás-menedzsment, a turizmus-vendéglátás ágazatokban indítják ezt a képzési formát.<sup>34</sup>

A 2020-tól bevezetett új szakképzési rendszerben technikumot végzettek szakirányú felsőfokú továbbtanulását az is elősegíti, hogy 2021-től változott a felsőoktatási felvételi pontok számításának módja. Egyrészt a 2021-től technikumban szerzhető középfokú szakképzettséget igazoló oklevél alapján a szakmai vizsga emelt szintű érettséginek minősül, másrészt a technikus vizsga eredményéből is lehet pontot számítani, annak négyszeresítésével a technikus képzésben és ötszörösítésével az okleveles technikus képzésben. Erre

<sup>31</sup> Az Európai Tanács ajánlása a felsőfokú és a felső középfokú oklevelek, valamint a külföldi tanulmányi időszakok eredményeinek automatikus kölcsönös elismerésének ösztönzéséről: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0270&from=HU> (2022.06.30)

<sup>32</sup> A felsőoktatásban a 87/2015. Korm. rendelet biztosítja az úgynevezett mobilitási ablak, azaz a mobilitás tantervbe való beépítésének kötelezettségét a 2019/2020-as tanévtől indított alap- és mesterképzések tekintetében. Ez azt jelenti, hogy a külföldi tanulmányi időszak lehetőségének a képzési programban elfoglalt helyét és idejét, valamint a külföldi tanulmányi időszak elismerését beépítik a tantervbe, így a kreditek elismerése automatikusan megtörténik.

<sup>33</sup> „A technikus képzettséget megszerző tehetséges fiatalok számára a szakképzési intézményekből egyenes út vezessen az egyetemre, az előzetesen megszerzett szakmai tudásukat elismerve, a szakmai vizsgájuk eredményét figyelembe véve.” (Szakképzés 4.0 stratégia, 84. oldal)

<sup>34</sup> Tájékoztató az okleveles technikusképzésről: [https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/tajekoztato\\_az\\_okleveles\\_technikuskepzesrol-pdf-1606471378143.pdf](https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/tajekoztato_az_okleveles_technikuskepzesrol-pdf-1606471378143.pdf) (2022.06.30.)

legalább jó minősítésű szakmai vizsga esetében és csak szakiránynak megfelelő alapképzésben vagy osztatlan képzésben (okleveles technikusképzés esetében az együttműködő felsőoktatási intézményben) való továbbtanulásnál van lehetőség.

A történeti hűség kedvéért érdemes megjegyezni, hogy korábban is volt már kísérlet a középfokú szakképzésben szerzett kompetenciák felsőoktatási képzésbe történő beszámítására. A 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről – ma már nem hatályos – 6. fejezete az alábbiak szerint rendelkezett az OKJ-ban meghatározott emelt szintű szakképesítés felsőoktatási tanulmányokban történő elismeréséről: „Az országos képzési jegyzékben meghatározott emelt szintű szakképzésben szerzett ismereteket 50 kredit értékben, az előzetesen megszerzett tudás, munkatapasztalat Nftv. 49. § (6) bekezdésében foglaltak szerinti beszámításával, a képzési területhez tartozó alapképzési szakon egy éves szakmai gyakorlatként kell elismerni és beszámítani a képzési időbe” (230/2012. Korm. rendelet 19. §. (1) bekezdés). Akkor ez nem valósult meg a gyakorlatban.

A szakképzésnek egy sajátos – de a szakképzési rendszerhez több szálon is kötődő – formája a kamarai mesterképesítés. A mesterképzés olyan képzési forma, amelynek során meghatározott szakképzettséggel, illetve szakképesítéssel és szakmai gyakorlattal rendelkező szakemberek mestervizsgára felkészítése történik. A mesterképzések képzési és kimeneti követelményeinek fejlesztése, a képzések és a mestervizsgák megszervezése a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara feladata és felelőssége (2019. évi LXXX. törvény 100.§., 1999. évi CXXI. törvény 9/B. §). A mestervizsgára történő jelentkezésnek nem feltétele a mesterképzésen történő részvétel,<sup>35</sup> a jelentkező szakmai, pedagógiai és vállalkozási kompetenciáit a mestervizsga validálja. Az MKKR 6-os szintjére sorolt mesterképesítés nemcsak szakmailag jelent komoly presztízt tulajdonosának, de a duális képzőhelyen oktatók felé követelményként meghatározott kamarai gyakorlati oktatói vizsgakötelezettség is kiváltható vele (12/2020. Korm. rendelet 242. §. (2) bekezdés).

A jogszabályok adta lehetőségeken túl az egészségügyi szektorban találunk ágazati ajánlást a korábban megszerzett szakképzetség új szakma tanulásába történő beszámítására vonatkozóan. Azoknak a tanulóknak, akik a Szakmajegyzékben szereplő általános ápoló szakmát tanulják, képzési idejébe és vizsgateljesítményébe beszámítják a korábban OKJ-s képzés keretében szerzett gyakorló ápoló és gyakorló csecsemő- és gyermekápoló képzés során, illetve az egybefüggő szakmai gyakorlat alatt már elvégzett – és a képzőhely vezetője/igazgatója által igazolt – kompetenciaszintű tevékenységeket, és ezek is a portfóliójuk részét képezik.<sup>36</sup> Hasonló az eljárás a Szakmajegyzék szerinti mentőápoló és a korábbi OKJ-s gyakorló mentőápoló szakképesítés esetében is.<sup>37</sup>

Az elmúlt időszak meghatározó fejlesztése az Innovatív Képzéstámogató Központ és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal együttműködésében 2017. június és 2022. március között megvalósult GINOP-6.2.4-VEKOP-16-2017-00001 „A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése” című kiemelt projekt,<sup>38</sup> amelynek keretében szakképzési validációs fejlesztés is megvalósult. Bár a projekt eredményei teljeskörűen még nem érhetőek el, az bizonyos, hogy elkészült egy folyamatmodell-tervezet az országos validációs rendszerhez, illetve a validációs rendszermodell leírása, amelynek pilotja is megvalósult.<sup>39</sup>

A validációs folyamat tesztelése, valamint a két ágazatban (építőipar és közlekedésgépés<sup>40</sup>) fejlesztett mérőeszközök (35–45 feladat ágazatonként) kipróbálása öt szakképzési centrum tizenegy iskolájában tör-

<sup>35</sup> A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Mesterképzési és Mestervizsga Szabályzata: <https://mkik.hu/download/40/magyar-kereskedelmi-es-iparkamara-mesterkepzesi-es-mestervizsga-szabalyzata-2021-julius-1-tol> (2022.06.30.)

<sup>36</sup> [https://www.enkk.hu/files/2020/beszamitas\\_ajanlas\\_altalanos\\_apolo.pdf](https://www.enkk.hu/files/2020/beszamitas_ajanlas_altalanos_apolo.pdf) (2022.06.30.)

<sup>37</sup> [https://www.enkk.hu/files/2020/beszamitas\\_ajanlas\\_mentoapolo.pdf](https://www.enkk.hu/files/2020/beszamitas_ajanlas_mentoapolo.pdf) (2022.06.30.)

<sup>38</sup> [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=798](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=798) (2022.06.30.)

<sup>39</sup> (szerk.) A rendszermodell leírása nagyrésztben a szerző 2014-ben megjelent, A rejtett tudás című kötetben kidolgozott alapelvekre és modellekre épül, amelyet a fejlesztők az országos validációs rendszer fejlesztéséhez átvettek és felhasználtak.

<sup>40</sup> A korábbi OKJ-s szakképesítésekhez kapcsolódó úgynevezett szakközépiszkolai ágazatok: XVI. Építőipar, XXII. Közlekedésgépés

tént. Mindkét pilotfolyamat 2020 júniusa és októbere között valósult meg összesen 300, majd 400 felnőtt bevonásával. A pilot tapasztalatai alátámasztották, hogy a munkatapasztalat felmérésére a gyakorlati, illetve projektfeladatok alkalmasabbak, mint az írásbeli tesztek, a mérések idő- és költségigényesek, és a validációban részt vevő értékelőknek, szakértőknek alapos felkészítésre van szükségük, egynapos felkészítés nem elégedő.<sup>41</sup>

## VALIDÁCIÓ A FELNŐTTKÉPZÉSBEN

### Fejlesztések az 1990-es években

Az előzetes tudás felmérésének fejlesztése és gyakorlata első ízben a regionális munkaerőfejlesztő és átképzőközpontok bázisán valósult meg a 90-es években. A rendszerváltást követő gazdasági szerkezetváltással járó nagy tömegű munkaerőmozgás kezelésére a munkaügyi miniszter a területileg illetékes önkormányzatokkal együttműködve kilenc megyeszékhelyen regionális hatáskörrel működő képzőközpontot alapított, ezzel a hazai felnőttképzés egyik legkorszerűbb intézményrendszerét hozta létre. A képzőközpontok tevékenysége elsősorban a munkanélküliek, a munkaerőpiacon bármely szempontból hátrányos helyzetűek képzésére, átképzésére irányult az elhelyezkedésük segítése érdekében. Működésük törvényi háttérét a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény és a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény biztosította (Farkas 2013). A világbanki pénzforrás felhasználásának a korszerű felnőttképzési intézményrendszer kialakítása mellett más eredménye is volt. Olyan – korábban nem ismert – oktatási és képzésszervezési, tananyagfejlesztési módszerek honosodtak meg, amelyek figyelembe vették az egyén előzetes ismereteit, tanulási képességeit és haladási tempóját. Mivel a képzőközpontok a módszertani fejlesztést is feladatuknak tekintették, felvállalták az előzetes tudás felmérésére és megvalósítására irányuló programok fejlesztését is. Még nem volt felnőttképzési törvény, és az akkori szakképzési törvény sem érintette az előzetes tudás felmérésének kérdését. Az első kísérlet az elismerés/beszámítás egy bizonyos fajtájának meghonosítására a Székesfehérvári Regionális Képző Központban indult el 1996–1998 között.<sup>42</sup> A kanadai mintára kidolgozott rendszerben a képzőközpont elsősorban helyi gazdálkodó cégeknek próbált olyan programokat ajánlani, amelyekben az aktív dolgozók képzése korábban megszerzett tudásuk beszámításával lerövidíthető lett volna, de az érdeklődés csekély maradt. Ugyancsak sikertelen volt a munkanélküliekkel való próbálkozás, akik a képzés idejére kapott keresetpótló juttatás miatt nem voltak érdekeltek a képzési idő rövidítésében (Tót 2009). „A program a munkaügyi központ támogatása ellenére sem indult be a munkanélküliek körében. A probléma a rendszerben keresendő, ugyanis a munkanélküli jelenleg nem érdekelt abban, hogy szakmai képzésre fordított idejét rövidítse” (Gyülingné Schindler 1999: 460).

### Jogi szabályozás és fejlesztések 2001 és 2012 között

Szélesebb körben első ízben a felnőttképzés törvényi szabályozásakor merült fel az előzetes tudás mérésének kérdése. Az első felnőttképzési törvény rögzítette, hogy „a képzési programnak igazodnia kell a képzésben részt vevő felnőttek eltérő előképzettségéhez és képességeihez”, valamint azt, hogy „a képzésre jelentkező felnőtt kérheti tudásszintjének előzetes felmérését, amelyet a felnőttképzést folytató intézmény köteles értékelni és figyelembe venni” (2001. évi CI. törvény 17. §). A törvény tehát a felnőttképzésben részt vevő jogaként definiálta az előzetes tudás felmérését és elismerését, továbbá az elnevezés is utal arra, hogy az szorosan kapcsolódik a képzési programokhoz és a képző intézményekhez, ebben az értelemben az előzetes tudás a képzést megelőzően megszerzett és birtokolt tudás. A 2013. évi második felnőttképzési törvény is megerősítette ezt a szemléletet.

<sup>41</sup> <https://kiadvany.suliszerviz.com/kiadvanyok/31-kiadvany-2020/1333-2020-lorincz-monika-validacios-pilotok-eredmenyeinek-bemutata-sa-a-validacios-rendszerterv> (2022.06.30.)

<sup>42</sup> A programról részletes leírás olvasható Derényi (2020) munkájában, a 3. számú mellékletben: [https://www.magyarkepeses.hu/pub\\_bin/Validacio\\_final\\_WEB\\_EC.pdf](https://www.magyarkepeses.hu/pub_bin/Validacio_final_WEB_EC.pdf) (2022.06.30.)

Az előzetes tudás fogalmát nem definiálta jogszabály, és sem a törvény, sem a végrehajtási rendeletek nem határoztak meg részletszabályokat arra vonatkozóan, hogyan, milyen módon valósulhat meg az előzetes tudás felmérése, értékelése és figyelembevétele. A törvény ugyanakkor meghatározta a nemformális tanulás fogalmát: „Nem formális tanulásként minősül a munkahely, a társadalmi és egyéb szervezetek által szervezett olyan rendszerezett oktatás-tanulás, amely oktatási, képzési intézményeken kívül az egyén igényei és kezdeményezése alapján valósul meg, és amely közvetlenül nem kapcsolódik képesítés megszerzését tanúsító okirat megszerzéséhez” (2001. évi CII. törvény 29. § 14. pont). Függetlenül attól, hogy egyetértünk-e a definícióval, ez azért kiemelt jelentőségű, mert jogszabályi szinten sehol máshol nem találkoztunk azóta sem a nemformális tanulás fogalmi meghatározásával.

Az első felnőttképzési törvény a képzés minőségét és a képzésben résztvevőket védő garanciákat is teremtett. Lehetővé tette a felnőttképzési tevékenységet végzők számára intézményeik és programjaik önkéntes akkreditációját. Eszerint a felnőttképzést folytató intézménynek rendelkeznie kellett a működési folyamatait meghatározó minőségirányítási rendszerrel, amelynek tartalmaznia kellett – többek között – az előzetesen megszerzett tudás felméréseinek és beszámításának, valamint legalább még egy végzett felnőttképzési szolgáltatásnak a folyamatleírását (24/2004. FMM-rendelet 7. § (2) bekezdés), az intézmény önértékelésének pedig ki kellett terjednie az előzetes tudásszint mérésével kapcsolatos intézményi „eredményekre” is (24/2004. FMM-rendelet 8. § (3) bekezdés). A képzési programok akkreditációjának szintén feltétele volt, hogy biztosítson lehetőséget a képzés céljától, célcsoportjától függően az előzetesen megszerzett tudás elismerésére (24/2004. FMM-rendelet 15. § (2) bekezdés). A programakkreditációs úrlapon rögzíteni kellett, hogyan végzi a képző az előzetes tudás felmérését, és milyen lehetőséget biztosít annak elismerésére. A 2001. évi CII. felnőttképzési törvény 2007. február 15-én életbe lépett módosítása után az előzetes tudásszintmérés kötelező szolgáltatássá vált az akkreditált felnőttképző intézmények számára, így az ilyen intézmények mindegyikének rögzített eljárásrendje és folyamatleírása volt az előzetes tudás mérésére és elismerésére vonatkozóan. Ennek ellenére az előzetes tudás mérése és elismerése mégsem vált gyakorlattá. Csupán adminisztratív lépésként épült be a magyar felnőttképzési gyakorlatba, az egyébként jó elgondolás nem intézményesült, és nem gyakorolt hatást a felnőttképzési rendszer minőségi fejlődésére, a felnőttoktatók mérés-metodikai vagy oktatásmódszertani kultúrájának fejlődésére, nem eredményezett differenciált oktatást vagy a képzés egyes egységei alóli tényleges felmentést (Farkas 2014). Az akkreditált felnőttképzési intézmények előzetes tudás mérésére és elismerésére kialakult gyakorlatáról két átfogó kutatás született, amelyek egybehangzóan állapítják meg, hogy az előzetes tudásszint-mérés területén igen nagyok voltak az eltérések mind az értelmezési keretek, mind a gyakorlati implementáció variánsai tekintetében, és a gyakorlati megvalósítás igencsak korlátozott volt (Benkei Kovács 2012 – Farkas és mtsai. 2012). Annak ellenére volt ez így, hogy 2004–2006 között a Nemzeti Felnőttképzési Intézetben a HEFOP 3.5.1. projekt keretében 53 akkreditált felnőttképzést folytató intézmény részvételével valósult meg „Az előzetesen megszerzett tudás mérése és elismerése” című fejlesztés. A projektben 200 szakmára készült új felnőttképzési tananyag, és mindegyikhez volt feladatbankra épülő előzetes tudásmérő eszköz is. A mérés lefolytatásához és értékeléséhez informatikai szoftvert is fejlesztettek. A projektbe bevont felnőttképzési intézmények pénzügyi támogatást kaptak a kifejlesztett előzetes tudásmérő eszközök és a Movelex szoftver tesztelésére. A képzőintézmények nem mutattak nagy érdeklődést a feladat iránt, és a rendszert kipróbáló felnőttek száma nem érte el a statisztikailag értékelhető létszámot (a részt vevő felnőttek száma 100 fő alatt volt). A Békéscsabai Regionális Képző Központ volt a legaktívabb a kifejlesztett eszközök kipróbálásában, de azt nem követte rendszerszerű alkalmazás. A székesfehérvári kísérlethez hasonlóan ez a kezdeményezés is a különböző érdekek ellenérdekeltségén és a gyenge disszeminációs tevékenységen „bukott el” (vö. Csapó 2005). Hogy ezeket az eszközöket kik, milyen módon és eredménnyel használták, valamint hogy mi lett a kifejlesztett eszközök sorsa, arról nincs információnk.



### Jogi szabályozás 2013 és 2020 között

Az előzetes tudás felmérésére vonatkozó leginkább konkrét szabályozást a második felnőttképzési törvény 2020-ig hatályos változata tartalmazta. Míg az első felnőttképzési törvény az előzetes tudásmérést az egyén jogaként definiálta, a 2013. évi LXXVII. törvény a támogatott OKJ-s és nyelvi képzések kötelező részévé tette azt. Egyéb képzések esetében továbbra is a jelentkező kérésére, illetve támogatott képzés esetén a támogatási szerződés előírásai alapján kellett biztosítani az előzetes tudásmérést. 2013-tól tehát az előzetes tudásmérés kötelező szolgáltatás lett, ennek ellenére sem részletszabályozás, sem módszertani útmutatás, sem erre irányuló képzések nem voltak annak érdekében, hogy a képzők ezt jól meg tudják valósítani.

A szakképesítések felnőttképzésben történő megszerzésének rugalmasságát biztosíthatta volna, hogy az OKJ-s szakmai vizsgára bocsátás feltételül szabott modulzáró vizsgára képzésben való részvétel nélkül is lehetett jelentkezni. Ez tehát lehetővé tette az előzetesen megszerzett kompetenciák validációját. A modulzáró vizsgát alapesetben a képzőintézmény szervezte a szakmai és vizsgakövetelményben meghatározott módon. A törvény 2016 januárjától hatályos módosítása alapján a képzőintézmény csak a vele felnőttképzési szerződéses jogviszonyban állók részére szervezhetett modulzáró vizsgát, tehát csak azok részére, akik képzésben vettek részt nála. Egyéb esetben – képzésben való részvétel nélkül – a szakképzési centrumokban és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalban<sup>43</sup> lehetett modulzáró vizsgára jelentkezni. Arról, hogy hányan tettek modulzáró vizsgát képzésben való részvétel nélkül, nincs megbízható információ. Annyi azonban bizonyos, hogy ez nem öltött tömeges mértéket.

A 2013-as felnőttképzési törvény meghatározta az előzetes tudásmérés ma is érvényes definícióját is: „annak felmérése, hogy a képzésre jelentkező dokumentumokkal nem igazolt tanulmányai vagy megszerzett gyakorlati tapasztalatai alapján képes-e a képzés során elsajátítandó tananyagegység követelményeinek teljesítésére, amelynek eredményeként a követelmények megfelelő szintű teljesítése esetén a tananyagegység elsajátítására irányuló képzési rész alól a képzésre jelentkezőt fel kell menteni” (2013. évi LXXVII. törvény 2. § 3. pont).

### Az előzetes tudásmérés helyzete 2020 után

2020-tól jelentősen átalakult a felnőttképzés szabályozási környezete. Új törvény nem született, az akkor érvényben lévő törvényt módosították. A jelen tanulmány írásának időpontjában<sup>44</sup> hatályos felnőttképzési törvény az előzetes tudás mérését ismét az egyén jogaként határozza meg, azaz a mérés nem kötelező szolgáltatás, hanem „a felnőttképzőnek, ha a tevékenysége engedélyhez kötött, a képzésre jelentkező kérésére előzetes tudásmérést kell biztosítani” (2013. évi LXXVII. törvény 11.§ (2) b) pont). A definíció nem változott a korábbiakhoz képest, tehát az előzetes tudásmérés annak felmérése, hogy a jelentkező – dokumentumokkal nem igazolt tanulmányok vagy megszerzett gyakorlati tapasztalat alapján – képes-e a képzés során elsajátítandó tananyagegység követelményeinek teljesítésére. Amennyiben igen, akkor a képzési rész alól a képzésre jelentkezőt fel kell menteni. Ugyanakkor a korábbi definíció kiegészült egy új elemmel, az előzetesen megszerzett tudás beszámításával, amit a törvény a következőképpen definiál: „a képzésre jelentkező – dokumentummal igazolt – tanulmányainak beszámítása, amelynek eredményeként a tananyagegység elsajátítására irányuló képzési rész alól a képzésre jelentkezőt fel lehet menteni” (2013. évi LXXVII. törvény 2. §. 4. pont). Így az a sajátos helyzet jött létre, hogy a dokumentumokkal nem igazolt, felmért tudás alapján a felmentés kötelező, a dokumentumokkal igazolt tudás viszont mérlegelési jogkörben marad. Ami viszont változatlan, az az, hogy e feladat továbbra is a felnőttképző dolga és felelőssége. Az eljárás adott intézményhez kötődik és adott képzésre korlátozódik, az intézményvezetői döntés más képző intézményre nézve nem kötelező. Az előzetes tudásmérést jellemzően a korábban OKJ-s, ma a programkövetelményeken<sup>45</sup> alapuló

<sup>43</sup> [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=688](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=688) (2022.06.30.)

<sup>44</sup> 2022. április

<sup>45</sup> A programkövetelményen alapuló szakmai képzésben résztvevők képzési ideje a szakképzési (2019. évi LXXX. törvény 53. § (4a) bekezdés) és a felnőttképzési törvény (2013. évi LXXVII. törvény 2. §. 3. és 4. pont) vonatkozó előírásai alapján is csökkenthető előzetes tudás-felmérés és -beszámítás alapján.

szakmai képzések óraszámának csökkentésére alkalmazzák a képzők a képzésre jelentkezők számának növelése érdekében.

A jogszabály nem rögzíti a felmérés és a felmért tudás, képesség dokumentáltságának módját, annak mértékét, mérőeszközeit, így az eddigi gyakorlatban alkalmazott sokféleség vélhetően fennmarad. Annyi bizonyos, hogy az eljárást és a felmérés, illetve a beszámítás tényét hitelt érdemlően kell igazolni, amelyet a hatóság – az engedély alapján folyó felnőttképzési tevékenység esetében – az intézményi ellenőrzés során megvizsgál. Az intézmény eljárását és gyakorlatát a minőségirányítási kézikönyvben és/vagy a képzési programban kell, illetve lehet szabályozni. Az interneten elérhető intézményi dokumentumok alapján azt mondhatjuk, hogy jellemzően általános (sablonos) szabályozást írnak le, sokszor csak a vonatkozó joghelyet idézik be. Az előzetes tudásmérés valós gyakorlatáról a képzők szakmai dokumentumainak alapos tanulmányozásával, a hatósági ellenőrzések jegyzőkönyveinek elemzésével, illetve a képző intézmények interjúk megkérdezésével kaphatnánk megbízható információkat.

## ÖSSZEZÉS

Az elmúlt két évtizedben több jelentős fejlesztés történt arra vonatkozóan, hogy az előzetes tudás mérésére alapozva költséghatékonyabbá lehessen tenni a szak- és felnőttképzést. A jelentős emberi és anyagi ráfordítások ellenére rendszerszintű validációs szabályozás és gyakorlat máig nem alakult ki még az alapelvek vagy eljárásrendek szintjén sem (Tót 2019). Sokkal inkább jogszabály által előírt, de részleteiben nem szabályozott, intézményi szintű gyakorlatról van csak szó, amely egyedi megoldások és szabályozás alapján, eltérő színvonalon és intenzitással működik. Jelenleg nincs olyan formáló erő, amely elősegítené a már meglévő tudás beszámítását, és ezzel a potenciális munkaerő gyorsabb idejű kiképzését. Ezen talán a munkaerőhiány változtathat. Az érdekeltségi rendszer megteremtése folyamatban van. A támogatott képzésben részt vevő felnőtteket és a képzőintézményeket érdekeltté kell tenni az előzetes tudás felmérésében és beszámításában, a finanszírozási rendszernek pedig alkalmasnak kell lennie a heterogén csoportok és a differenciált óraszámú oktatás kezelésére.

A Szakképzés 4.0 stratégiában több vonatkozásban megjelenik az előzetesen megszerzett kompetenciák beszámításának igénye egyrészt a rugalmas tanulási utak biztosításának<sup>46</sup>, másrészt a rövid ciklusú vállalati képzések, illetve a képzési idő csökkentése támogatásának eszközeként<sup>47</sup>. A 2020-tól bevezetett szakképzési rendszer elemei – mint például a tanulásieredmény-alapú képzési és kimeneti követelmények, az akkreditált vizsgaközpontok létrehozása, a projektvizsga, a portfólió követelménye – előremutatók és támogatóak a validáció működése és működtetése szempontjából.

A tanulásieredmény-alapú tantervek kulcsfontosságúak a különböző kontextusokban szerzett kompetenciák összehasonlíthatóságában és elismerésében. Jelenleg a szakmai oktatásban és a szakmai képzésben is a munkatevékenységekből kiindulva, tanulási eredményekben vannak meghatározva az adott szakma, illetve szakképesítés kimeneti követelményei. Ez a korábbiaknál sokkal könnyebbé teszi a munkatapasztalat felmérését és összehasonlítását a képzési követelményekkel.

A képzések minőségi fejlesztését biztosítja, ha a képzési és a vizsgáztatási folyamat elválik egymástól. Ebbe az irányba mutat a szakmai és képesítő vizsgák lebonyolítására jogosult, a képzőintézményektől „független” akkreditált vizsgaközpontok kialakuló hálózata<sup>48</sup>. A vizsgaközpontok biztosít(hat)ják a vizsgázók tel-

<sup>46</sup> „A munka melletti tanulás komoly terhet jelent, ezt igazolja vissza az is, hogy a felnőttképzésbe jelentkezők magas aránya nem fejezi be a képzést. Számukra rugalmasabb tanulási utakat kell biztosítani. Be kell számítani az előzetesen megszerzett tudást akkor is, ha azt nem tudja a jelentkező bizonyítvánnyal igazolni, mert gyakorlati munkatapasztalatra alapozódik.” (Szakképzés 4.0 stratégia, 93. oldal)

<sup>47</sup> „Az Ipar 4.0 igényeire választ adó, rövid ciklusú vállalati képzések támogatása, a képzési idő csökkentése a felnőttoktatásban és felnőttképzésben, az előzetesen megszerzett végzettség vagy gyakorlatban szerzett tudás beszámításával.” (Szakképzés 4.0 stratégia, 94. oldal)

<sup>48</sup> „Szakma megszerzésére irányuló szakmai vizsgát, illetve szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerzhető szakképesítés megszerzésére irányuló képesítő vizsgát a nemzeti akkreditálásról szóló törvény szerinti akkreditáló szerv által személytanúsító szervezetként akkreditált vizsgaközpont szervezhet.” (2019. évi LXXX. törvény 14. §.) Az akkreditált vizsgaközpontok kialakítása jelenleg zajlik, az IKK honlapján szereplő információk szerint eddig 14 akkreditált vizsgaközpont kezdte meg működését. <https://www.ikk.hu/p/akkreditalt-vizsgakozpontok> (2022.06.30.)

jesítményének egységes követelmények szerinti objektív és megbízható értékelését. Mivel a társadalmi elismertség és bizalom miatt fontos, hogy validáció a formális képzési sztenderdeken alapuljon, az akkreditált vizsgaközpontok különösebb nehézség nélkül lennének képesek működtetni a validációt.

A szakmai és képesítő vizsga tevékenységei illeszkednek a tanulásieredmény-alapú szemléletmódhoz. A nemcsak nevében, hanem tartalmában is megváltozott – a szakmai cselekvőképességet mérő és értékelő – projektfeladat komplex munkatevékenység elvégzésére irányul, amelyet a vizsgán kell elvégezni, vagy a vizsgára kell részben vagy egészben elkészíteni. A szakmák és a szakképesítések döntő többségében a hozzájuk kapcsolódó projektfeladat része a tanuló szakmai és személyes kompetenciáinak fejlődését bemutató portfólió is. A validáció módszerei jellemzően azonosak a formális tanulás során alkalmazott értékelési módszerekkel és eszközökkel. A validáció során azonban több módszert kell egyidejűleg alkalmazni, és azokat úgy kell kombinálni és használni, hogy alkalmasak legyenek figyelembe venni az egyéni sajátosságokat, a felmérendő tanulási eredmények jellegét és azt, hogy a nemformális környezetben szerzett tanulási eredmények differenciálatlanok, szerteágazóak, strukturálatlanok. Az európai tapasztalatok azt mutatják, hogy a portfóliómódszernek központi szerepe van a validációs eljárásban. Ha az új vizsgakövetelmények okán a portfólió mint értékelési módszer beépül a köztudatba és az értékelési gyakorlatba, az előzetes tudás felmérésére és értékelésére is eredményesen alkalmazható.

Amennyiben az elindult fejlesztések összekapcsolódnak a validációval, néhány éven belül kiépülhet egy nemzeti szintű validációs rendszer. Ez azért lenne fontos, mert a validáció olyan foglalkoztatás- és oktatáspolitikai eszköz, amely túlmutat a képzőintézmény és a képzésben résztvevők viszonyán. A validáció nem történhet ad hoc módon, a validációhoz szabályozott folyamatok és eljárások kellene. A jelenlegi szakképzési folyamatok jó terepet teremthetnek erre.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Benkei Kovács Balázs (2012): *Az előzetes tudás elismerési rendszereinek komparatív andragógiai vizsgálata*. ELTE – Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány.
- Csapó Benő (2005): *Az előzetesen megszerzett tudás mérése és elismerése*. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- Derényi András (2020): *Validáció Magyarországon. Egy szakértői műhelysorozat zárójelentése*. Oktatási Hivatal. [https://www.magyarkepites.hu/pub\\_bin/Validacio\\_final\\_WEB\\_EC.pdf](https://www.magyarkepites.hu/pub_bin/Validacio_final_WEB_EC.pdf) (2022.06.30.)
- Farkas Éva (2013): *A láthatatlan szakma. Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről*. typiART. <https://mek.oszk.hu/15300/15399/> (2022.06.30.)
- Farkas Éva (2014): *A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése*. SZTE JGYPK FI. <https://mek.oszk.hu/16200/16217/> (2022.06.30.)
- Farkas Éva – Farkas Erika – Hangya Dóra – Kovács Anett – Kulcsár Nárcisz – Leszko Hajnalka (2012): *Az akkreditált felnőttképzési intézmények működési jellemzői*. SZTE JGYPK FI. <https://mek.oszk.hu/13400/13404>
- Gyülingné Schindler Rózsa (1999): *Egy költséghatékony képzési modell kialakítására tett kísérlet tapasztalatai*. *Szakképzési Szemle* 4. sz. 456–460.
- Szakképzés 4.0 – A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira*. <https://www.nive.hu/Downloads/Hirek/DL.php?f=szakkepzes-4.0.pdf> (2022.06.30.)
- Tót Éva (2009): *A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmi a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai*. TÁMOP-4.1.3- 08/1-2008-0004. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése.
- Tót Éva (2019): *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Hungary*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2018-update-hungary> (2022.06.30.)



## JOGSZABÁLYOK

- 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről
- 1999. évi CXXI. törvény a gazdasági kamarákról
- 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
- 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
- 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
- 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről
- 24/2004. (VI. 22.) FMM-rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól
- 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről
- 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról

## 5. A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ ALKALMAZÁSA MAGYARORSZÁGON (KOVÁCS ANETT JOLÁN)

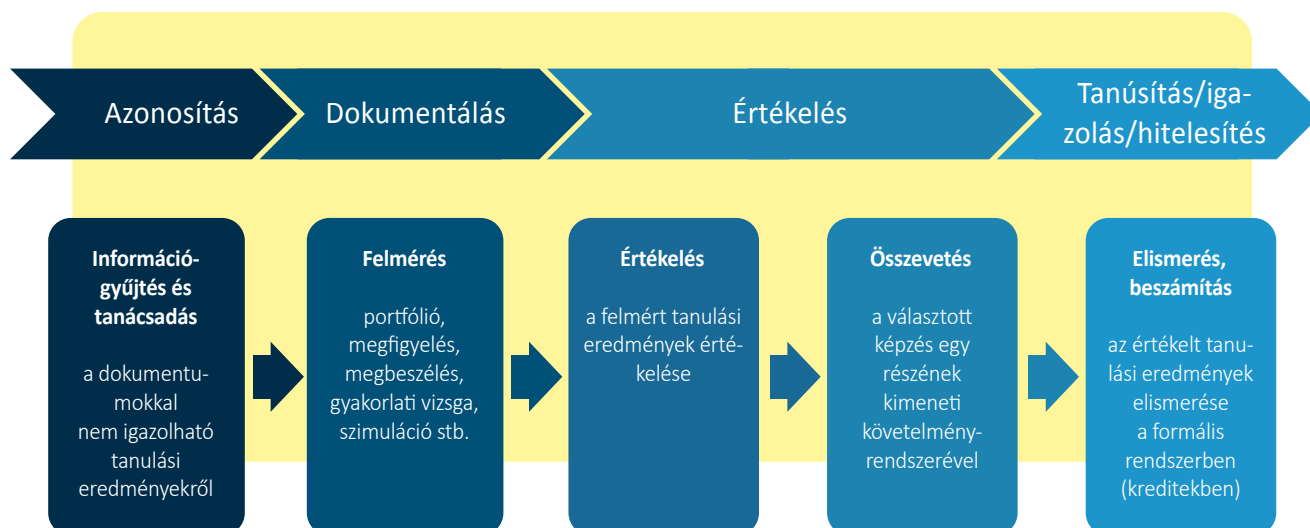
Ahhoz, hogy a felsőoktatási validáció működéséről képet adjunk, szükséges ismerni a hozzá szorosan kapcsolódó fogalmakat, úgymint az egész életen át tartó tanulás, a formális, az informális és nemformális tanulás, a tanulási eredmények és a mérés-értékelés. Viszont a kötet elején mindezen fogalmakat már tisztáztuk, így ebben a szakmai fejezetben ezekre építünk. A tanulmány első három alfejezetében a felsőoktatási validáció lényegéről, fontosságáról, működésének feltételeiről írunk, valamint kitekintünk a nemzetközi színtérre is, azaz az európai tagországok validációs gyakorlatainak megismerésére. Ezt követően a tanulmány negyedik és ötödik alfejezetében a fókusz a magyarországi felsőoktatási validációs viszonyokra helyeződik. A közelmúltban lebonyolított empirikus kutatási eredményekre alapozva bemutatjuk, hogy működik-e, és hogyan működik a gyakorlatban a felsőoktatásban a validáció. Ismertetjük a magyar viszonyokhoz képest jó kezdeményezéseket, amelyek irányt mutathatnak a felsőoktatási intézmények számára.

### A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ ÉS LEHETŐSÉGEI

Jelen tanulmánynak nem célja sem a validáció általános bemutatása, sem részletes ismertetése, ugyanakkor a felsőoktatási validáció témájában való mélyebb elmélyülés érdekében szükséges a felsőoktatási validáció fogalmát értelmezni.

A felsőoktatási validáció általánosabb megközelítésében a tanulási eredmények elismerése során akár felsőfokú végzettség is szerezhető, mint ahogyan erre példa is van Franciaországban vagy Írországban, ahol független értékelő központok, szervezetek közreműködésével történik az elismerés. Franciaországban már az 1930-as évektől voltak olyan szabályozások, amelyek lehetőséget adtak arra, hogy „meghatározott időtartamú gyakorlati munka igazolása (és egy e célra létrehozott zsűri döntése) alapján formális végzettség nélkül is megszerezhető egy adott, államilag elismert, speciális mérnöki diploma” (Derényi – Tót 2011: 45).

A felsőoktatási validáció szűkebb értelmezése alapján a hivatalos dokumentumokkal nem igazolható tanulási eredmények felmérését, értékelését, képzési követelményekkel való összevetését és a formális képzésben történő elismerését jelenti. Másként fogalmazva, a folyamat során (Kovács 2018b), függetlenül attól, hogy a hallgató mikor, hol, milyen formában, módon és szinten jutott hozzá a tanulási eredményeihez, a felsőoktatási intézmény felméri, értékeli azokat, majd a felmért és értékelt tanulási eredményeket összeveti egy előzetesen meghatározott képzési követelményrendszerrel, legyen szó akár egy választott képzés egy részének, moduljának, tantárgyának vagy gyakorlati képzési részének kimeneti követelményrendszeréről. Egyezőség esetén a felsőoktatási intézmény a meglévő tanulási eredményeket a megfelelő mértékben elismeri a formális keretek között, azaz kreditek formájában. Tehát különösen fontos, hogy az eljárás során a birtokolt, de a formális képzésen kívül megszerzett, hivatalos dokumentumokkal nem bizonyítható tanulási eredmények elismerése történik meg kreditekben, s ezáltal megvalósul a beszámítás a formális képzési rendszerbe (lásd: 1. ábra). A validáció nem váltja fel a formális oktatást, hanem annak kiegészítője.



1. ábra: A felsőoktatási validáció (saját szerkesztés)

A magyar felsőoktatásban is van múltja a nemformális keretek között szerzett tanulási eredmények elismerésének, validációjának. Ismerős lehet a kreditelismerés, kreditbefogadás kifejezés, ugyanakkor fontos, hogy megkülönböztessük ezeket a fogalmakat a validációtól, mert nem azonosak. A kreditátvitel/kreditelismerés folyamatában a hallgató a már korábban formális felsőoktatási képzésben teljesített kreditjeinek az elismerése valósul meg egy másik intézményben vagy képzésben, tehát a kreditátvitel/kreditelismerés esetében a hangsúly a már korábban formális rendszerben megszerzett kompetenciákon van.

## A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ FELTÉTELEI

Milyen feltételeknek kell eleget tenniük a felsőoktatási intézményeknek, hogy működtethessék az eljárást? A validáció működésének feltételei közül több megtalálható a felsőoktatás szektorában, tehát minden felsőoktatási intézmény számára nyitott a validáció működtetése. A legalapvetőbb feltételek között szerepel a magyar képesítési keretrendszer<sup>49</sup>, a tanulási eredmények és a kimenetalapú megközelítés alkalmazása<sup>50</sup>, valamint a jogszabályi háttér megléte. A validáció jogszabályi keretei adottak a felsőoktatásban (2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról, 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról), viszont nem adnak sem részletes útmutatást, sem meghatározást a bennük használt fogalmakhoz, és nincs gyakorlati útmutató sem, amely támaszt jelentene az intézmények részére. A törvény azt határozza meg, hogy a validáció a kreditátviteli bizottság hatáskörébe tartozik, azt szabályozni a Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban (a továbbiakban: TVSZ) szükséges. De vessünk egy pillantást a nemzetközi tapasztalatokra, egészen pontosan arra, hogy ott milyen működési mechanizmusok alakultak ki.

## NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

A validáció létjogosultságát a 2000-es évektől kezdődő „erős európai oktatás” fejlesztési irány alapozta meg, mely következtében a validáció az európai oktatásfejlesztés egyik sarokkövévé vált. Számos, a validációt támogató fejlesztési javaslat, eszköz és projekt került előtérbe az Európai Unió, az OECD és a Cedefop

<sup>49</sup> A felsőoktatásban megszerezhető szakképzettségek szakstruktúráját a 139/2015. (VI. 9.) Korm. rendelet határozza meg, amely tartalmazza a képzési szintekhez tartozó MKKR-szintet.

<sup>50</sup> Először a 15/2006. (IV. 3.) OM-rendelet az, amely határoz az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről – az Európai Felsőoktatási Képesítési Keretrendszer kategóriáihoz illeszkedve –, majd a 18/2016 (VIII. 5.) EMMI-rendelet révén a felsőoktatásban 2017 szeptemberétől felmenő rendszerben vezetik be az MKKR kategóriáihoz illeszkedő tanulásieredmény-alapú képzési és kimeneti követelményeket.

által (Európai Unió Tanácsa, 2012; European guidelines for validation of non-formal and informal learning, 2009, 2015; European inventory on validation 2004, 2005, 2008, 2010, 2014, 2016, 2018; Validation for inclusion of new citizens in Europe, 2017). Ezen projektek célja volt, hogy biztosítsák a nemformális és informális úton megszerzett tanulási eredmények elismerési rendszerének fejlesztését. Az Európai Tanács 2012-ben kiadott – és Magyarország által is elfogadott – ajánlása vonatkozott a nemformális keretek között megszerzett tanulási eredmények elismertetésére.

Angliában és Franciaországban már az 1980-as évektől megjelentek az informális úton megszerzett kompetenciák elismerésére vonatkozó rendszerszerű modellek (APEL: *Accreditation of Prior and Experiential Learning* – a tapasztalati tanulás során megszerzett tudás akkreditálása; APL: *Accreditation of Prior Learning* – az előzetes tudás akkreditálása; VPL: *Valuation of Prior Learning* – az előzetes tanulás/tudás értékelése) a felsőoktatásban, melyek működtetése számos módszertani és gyakorlati tapasztalatot hozott, mindezek megalapozták a későbbiekben megfogalmazott európai dokumentumok iránymutatásait is (Tót 2009).

A magyarországi nemzeti validációs rendszer kialakításához mintaként szolgálhat néhány európai jó gyakorlat, úgymint Norvégia, ahol a felsőoktatási validációnak régi múltja van, vagy Hollandia, ahol a kormányzati elkötelezettség és a társadalmi elfogadottság okán – jogszabályi háttér nélkül is – fejlett validációs folyamatok működnek. Norvégiában több jogszabály<sup>51</sup> is meghatározza a felsőoktatási validáció működését. Elmondható, hogy minden felsőoktatási intézmény önálló, validációs folyamataikat maguk szabályozzák, ezért nem alakult ki általános gyakorlat. Norvégiában a validáció lépései megegyeznek az EU által javasolt lépésekkel (Cedefop 2016). A validációs eljárás során jellemzően az önbevallás, egyéni nyilatkozatot, munkáltatói igazolást és portfóliót, szükség esetén a személyes interjú módszerét használják. A validációt a leginkább az egészségügyi és a szociális területen, valamint a tanárképzés területén alkalmazzák (Hawley – Ure 2011). Hollandia egyedisége abban mutatkozik meg, hogy jogi szabályozás nélkül is magas fokú társadalmi bizalom alakult ki a validáció iránt. A működésük alaptézise, hogy a fizetett vagy önkéntes munkavégzés, a társadalomban való részvétel során elsajátított kompetenciák összehasonlíthatók az iskolai keretek között megszerzett tudással, kompetenciákkal (Palencsárné 2013). A validáció négy lépésből áll, és a validációs eljárásban teljes vagy részképesítés megszerzésére, adott modul(ok) alól való felmentésre van lehetőség. Az eljárásban a leggyakrabban alkalmazott módszerek a kritériumorientált interjú, a direkt értékelés, a munkahelyi megfigyelés és a tesztelés, valamint a portfólió dokumentumcsomag, mely összefoglalja, részletezi az összegyűjtött tudást, a megszerzett tapasztalatokat, képességeket, ismereteket, kompetenciákat (Kovács 2017).

Az európai validációs gyakorlatokat<sup>52</sup> vizsgálva megállapítható, hogy nincs egységes megoldás, amely minden országban ugyanolyan hatékonysággal működne, ugyanakkor a különböző országok között felfedezhetők közös elemek, amelyek a legtöbb európai gyakorlatban megtalálhatók: ilyen például a jogszabályi háttér, az intézményi keret, az eljárás folyamata, lépései, tárgya, a tájékoztatás és a tanácsadás fontossága, az alkalmazott értékelési módszerek, a tanulásieredmény-alapú szemlélet, a nemzeti képesítési keretrendszer, a nemzeti szintű elköteleződés és a bizalom.

## A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ MŰKÖDÉSE MAGYARORSZÁGON

Egy 2019-ben lefolytatott, teljes körű mintavételen alapuló dokumentumelemzéssel végzett kutatás során az összes (N=65) felsőoktatási intézmény<sup>53</sup> TVSZ-ét megvizsgáltam. A vizsgálatból kiderült az intézmények validációval kapcsolatos szabályozásának mértéke. Az eredmények azt mutatják, hogy a felsőoktatási in-

<sup>51</sup> 1999: Kompetenciareform; 2001: Egyetemi törvény; 2005: Felsőoktatási törvény; 2011: Az informális és a nem formális tanulásról szóló törvény

<sup>52</sup> 11 európai ország (Csehország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Írország, Németország, Norvégia, Portugália, Spanyolország, Románia, Ausztria) validációs gyakorlatának vizsgálata és elemzése, véletlenszerű mintavétellel, a dokumentumelemzés módszerével.

<sup>53</sup> A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 1. mellékletében szereplő intézmények.

tézmények többsége igyekszik eleget tenni a jogszabályi előírásoknak, miszerint a validáció működésére vonatkozó szabályozásokat a TVSZ-ben rögzítik. 41 intézmény csak a vonatkozó jogszabályi helyet idézte a TVSZ-ben, 8 intézménynél a jogszabályi előírásen túli szabályozásra is volt példa, közülük pedig 5 külön validációs szabályzattal, eljárásrenddel is rendelkezett, mely leírta részletesen a folyamatot, az eljárás menetét, annak dokumentáltságát (lásd: 1. táblázat). A fentiekből az tükröződik, hogy a jogszabályok előírása szerint egy központi szabályozás – bár igen változatos működéssel – létezik a felsőoktatási intézmények falai mögött. Ugyanakkor a tapasztalatok szerint a gyakorlatban hivatalos, szabályozott keretek között a felsőoktatási intézmények – kivéve néhány intézmény gyakorlatát – nem működtetik az eljárást.

**1. táblázat: A felsőoktatási validáció megjelenése a TVSZ-ben, 2019. január (N), N=65**

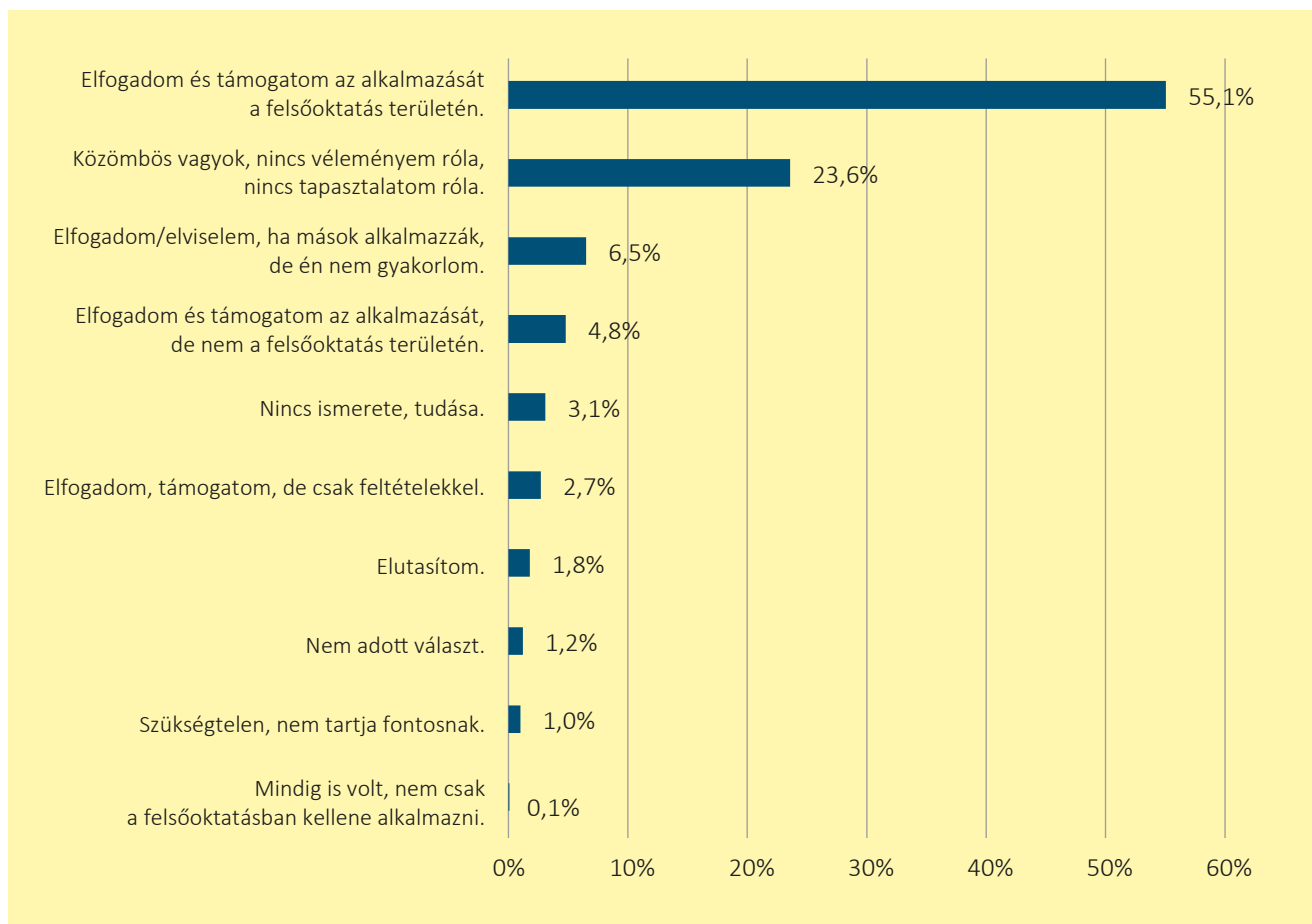
A felsőoktatási validáció megjelenése a TVSZ-ben	Nem állami felsőoktatási intézmények	Állami felsőoktatási intézmények	Összesen
Nem érhető el a TVSZ.	4	0	4
A TVSZ nem tartalmaz információt, szabályozást a validációra vonatkozóan.	9	3	12
Csak a vonatkozó jogszabályi helyet idézik be a jelenleg érvényben lévő vagy előző felsőoktatási törvényből (munkatapasztalat legfeljebb 30 kreditértékben számítható be + az abszolutórium megszerzéséhez a képzés kreditértékének 1/3-át a hallgató az egyetemen köteles teljesíteni).	22	19	41
A jogszabályi hely beidézésén túl van további szabályozás, de nincs külön szabályzat.	1	2	3
Részletes szabályozás van a TVSZ-ben vagy annak mellékletében.	1	4	5

(Forrás: Kovács, 2018c: 654.; saját szerkesztés)

A validáció valóságban történő működéséről, a hozzá kapcsolódó oktatói viszonyulásról és így működésének lehetőségeiről egy 2019 végén és 2020 elején lefolytatott empirikus kutatás<sup>54</sup> eredményei alapján nyújtok képet, ahol a lekérdezés célcsoportja a felsőoktatásban dolgozó oktatók voltak, akik bizonyos aspektusból a változás főszereplői lehetnek. A kurzusok elfogadásánál, beszámításánál az oktatók hozzáállása, viszonyulása ugyanis sorsfordító lehet az elismerés zárását tekintve. Ebből a feltételezésből kiindulva igazán nagy szerepük lehet az oktatóknak a validáció működtetésében, ezért mindenképpen érdemesnek tartottam megszólaltatni őket. Hasznos látni, hogy az oktatók a következőképpen vélekednek a validációról. A válaszadók (N=1281) együtöde nem ismeri a felsőoktatási validációt, és nem tulajdonít jelentőséget neki. Közel 10% nem adott választ a kérdésre, 10% pedig valamilyen felsőoktatási, minőségi mutatónak véli a felsőoktatási validáció fogalmát. Ugyanakkor a válaszadók 35,9%-a a felsőoktatási validációt helyesen, a tudás, a kompetencia felmérésének, értékelésének, elismerésének folyamataként írja le. Az eredményekből az oktatók nyitottsága, validációhoz való viszonyulása is kiderült. Az oktatói vélemények alapján az oktatók 62,7%-a, még ha feltételekkel is, de elfogadja és támogatja a validáció alkalmazását. Viszont nagyon magas azoknak a válaszadóknak az aránya, akik közömbösek a validáció

<sup>54</sup> Az alapsokaságot az államilag elismert, egyetemként működő (állami és nem állami) felsőoktatási intézményekben, valamint az állami Eötvös József Főiskolán dolgozó oktatók képezték. A minta 1282 kitöltött kérdőívet tartalmazott, amely az alapsokaság 9%-a.

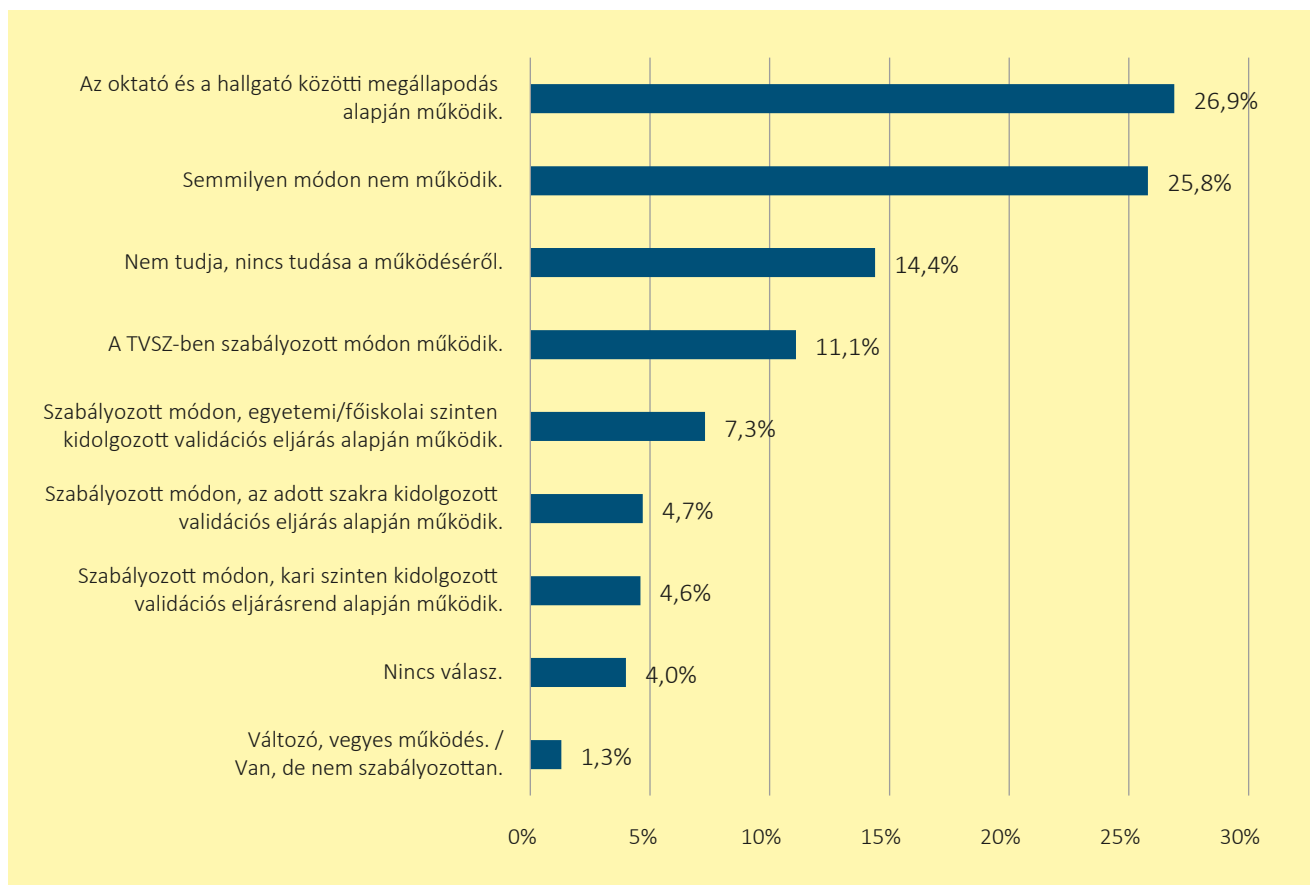
iránt, vagy nincs információjuk róla (26,7%). Ez a kiugróan magas arány azért különös, mert egy téma iránti közömbösség arra utal, hogy nem áll elég tudás az oktató rendelkezésére ahhoz, hogy objektíven tudjon döntést hozni. Következtetésképpen ezen a területen szükség van információpótlásra (lásd: 2. ábra).



**2. ábra: A validáció alkalmazásához való viszonyulás az oktató részéről (%)**

Egy másik megközelítésből – a felsőoktatási intézmény székhelye (Budapest/vidék) szerint – vizsgálva az oktatók validáció alkalmazásához való viszonyulását, arra a következtetésre jutunk, hogy az oktatói vélemények között különbség van az alapján, hogy hol található felsőoktatási intézményük székhelye. A nem budapesti székhelyű intézmények esetében 61% az elfogadás, a budapesti székhelyű intézmények esetében 51,6%, továbbá a budapesti székhelyű intézmények 25,9%-a, míg a nem budapesti székhelyű intézmények 19,7%-a közömbös a validáció iránt.

Az empirikus kutatás eredményeképpen kiderült, hogy a válaszadók szerint a validáció a legnagyobb mértékben (26,9%) az oktató és hallgatók közötti megállapodás alapján történik. Eddig csupán feltételezés volt, hogy az oktató és a hallgató közötti megállapodás alapján működik a validáció – csak éppen nincs szabályozott módja, formája, eljárása –, viszont ezt a feltételezést most már a kutatási adatok is igazolták. Tehát a gyakorlatban működik a validáció, nem idegen a felsőoktatástól és az oktatóktól, csak jelenleg nem szabályozott módon működik. Ezt a szabályozatlan gyakorlatot lenne érdemes olyan szabályozott keretek közé illeszteni, amelyek megadják az irányvonalakat, de kellően rugalmasak, és ezáltal lehetővé teszik, hogy az intézmények saját igényeik szerint alakítsák ki rendszerüket. A válaszadók 25,8%-a szerint semmilyen módon nem működik a validáció, 16,5%-uk szerint pedig szabályozott módon, kidolgozott eljárásrendek alapján működik (lásd: 3. ábra).



**3. ábra: Az előzetesen megszerzett, de dokumentumokkal nem igazolható kompetenciák validációjának működése oktatói nézőpontból (%) (N=1281)**

Ahol a validáció szabályozott módon történik, ott a válaszok (N=1281) alapján a legnagyobb arányban a kreditáviteli bizottság (11,3%) szabályozza a validációt – ahogyan a jogszabály előírja –, őket követi második helyen szabályozás tekintetében a tanulmányi osztály (5,5%), majd az oktatási igazgatóság (5,1%). 3,6% tudja, hogy intézményükben működik a validáció, de nem ismeri a validációért felelős szervezeti egységet, további 74,5% pedig nem válaszolt.

Mint ahogyan az korábban kiderült, a validáció a felsőoktatási intézményekben működhet szabályozott módon és nem szabályozott módon, azaz az oktatók és hallgatók közötti megállapodás alapján. A szabályozott módon működő validáció esetében az adatok alapján érdekes, hogy a validációért felelős szervezeti egységek nagyobb számban próbálják elérni azt, hogy a dokumentumokkal nem igazolható kompetenciák meglétéről mégis dokumentumok – például referencia, igazolás formájában – győződjenek meg (a válaszadók 37,4%-a; N=141). Kevésbé törekszenek arra, hogy hallgatói „bemondásra” (3,2%; N=12), csak szóban (4,3%; N=16) vagy csak írásban (4,7%; N=18) mérjék fel a meglévő tanulási eredményeket. A kérdésre válaszolók 5%-a jelezte azt, hogy gyakorlatban, szimulált helyzetben, illetve a hallgató által elkészített portfólió alapján méri fel az előzetesen megszerzett, de dokumentumokkal nem igazolható kompetenciák meglétét. A kérdésre alacsony volt a válaszadási hajlandóság (378 válasz (30%) érkezett). A nem szabályozott módon működő validáció esetében – azaz amikor az oktató és a hallgató megegyezésén alapul a validáció – az oktatók elsősorban arra törekszenek, hogy a gyakorlatban, szimulált helyzetben mérjék fel a hallgatók tanulási eredményeit, másodsorban pedig arra, hogy komplex módon, szóban és írásban is történjen a felmérés. A válaszoló oktatók 16,9%-a (N=82) csak szóban méri fel a kompetenciákat. A kérdésre a válaszadói hajlandóság csekély volt (488 válasz (38%) érkezett).



A kutatási eredmények alapján elmondható, hogy a válaszoló oktatók szerint a legmegbízhatóbb módszer a tanulási eredmények meglétének ellenőrzésére elsősorban a személyes beszélgetés, az interjú, a beszámoló, majd a gyakorlati feladatok, a projektek és a problémamegoldó feladatok elvégztetése. A tanulási eredmények elismerésének módja pedig jellemzően „a kurzus látogatása alól való felmentés, de a vizsga alól nem”, illetve „a kurzus látogatása alól való felmentés és a vizsga alól is való felmentés, kreditek elismerése”, valamint „az összefüggő szakmai gyakorlatba történő beszámítás”.

Az oktatók véleményének megismerését követően érdemes alaposabban megismerkedni a tanulmányban már korábban említett azon felsőoktatási intézmények validációs gyakorlataival, ahol részletesen szabályozzák a TVSZ-ben vagy annak mellékletében a validáció működésére vonatkozó szabályokat. A következőkben ezeket a hazánkban szigetszerűen működő jó gyakorlatokat tekintjük át azzal a céllal, hogy mintaként szolgáljanak más intézmények számára a jövőben. Jelen tanulmányban a felsőoktatási validációs gyakorlatok ismertetése elsősorban az eljárás menetére, alkalmazott módszereire, a beszámítás módjaira tér ki.

## JÓ GYAKORLATOK A FELSŐOKTATÁSI VALIDÁCIÓ TERÉN

Az egyik ilyen szigetszerű jó gyakorlat a **Dunaújvárosi Főiskolához** (ma Dunaújvárosi Egyetem) kapcsolódik. A Dunaújvárosi Főiskola lehetővé tette, hogy a munkatapasztalat során szerzett ismereteket beszámítsák, validálják. Az intézmény külön dokumentumban rögzíti a validációs/elismerési eljárás folyamatát. Először a tanulási eredmények azonosítása, a bizonyítékok összegyűjtése történik meg egy portfólió formájában, majd a kérelem benyújtása következik. Azokban az esetekben, ahol a tanulási eredmények nem dokumentálhatók, ott vizsgálat történik, melyet a portfólió, az interjú, a teszt, a vizsga vagy a megfigyelés módszerével végeznek. Majd az eredményeket összevetik a referenciákkal (megfeleltetés, validálás), és javaslatot tesznek az elfogadás mértékéről (elismerés) (Dunaújvárosi Főiskola 2014).

A második szigetszerű, jó kezdeményezés a **Debreceni Egyetem** hajdúböszörményi **Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar**ához volt köthető. A karon 2014-ben dolgozták ki *A validációs rendszer kialakításáról szóló kari eljárási rend* című dokumentumot. Az eljárási rend pontosan meghatározza, hogy a hallgatók a beiratkozást követő két hétben kérelem formájában jelezhetik arra irányuló kérésüket, hogy hozott tudásukat elismerjék és beszámítsák a gyakorlati követelmények, a tanulmányi kötelezettségek vagy ezek közös teljesítéseként. A hallgató portfólióban gyűjti össze tanulási eredményeit, melynek meglétéről egy szóbeli vizsga során ad tanúbizonytságot. Egy bizottság dönt arról, hogy a tárgyak teljesítése alól felmentést kaphat-e a hallgató. A munkatapasztalat beszámítása egyéni elbírálás, munkáltató által kiadott foglalkoztatást igazoló dokumentum és szakmai önéletrajz (mely kellően részletes és a konkrét munkatapasztalatot is ismerteti) alapján valósul meg (Móré – Keszler 2013; vö. Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar 2016). 2020-ban már nem találunk a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karán a validációra utaló jeleket, ugyanakkor a **Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar** weboldalán olvasható (még 2022-ben is), hogy a kar lehetőséget biztosít a munkatapasztalatok és egyéb, nemformális keretek között megszerzett tudás és kompetenciák elismerésére. A hallgatónak a szorgalmi időszak első hetében kérelem formájában szükséges jeleznie megszerzett tudása és munkatapasztalata elismerésére irányuló szándékát. A hallgatónak lehetősége van tanácsadáson részt venni az eljárás előtt, melyet a Validációs Bizottságban résztvevő oktató és a képzés adminisztrációjáért felelős tanulmányi előadó végez. A tanácsadás részét képezi a portfólió összeállításában nyújtott segítség. A hallgató mentesülhet a kurzusok, szakmai gyakorlatok teljesítése alól. A szabályozás pontosan kitér a validáció költségeire is. A hallgatónak csatolnia kell szakmai önéletrajzát, az eddigi tanulmányok felsorolását, fénymásolatot, valamint ha dokumentálható, a munkatapasztalat leírását és annak mellékleteit (referenciák, ajánlólevelek). Amennyiben ezen bizonyítékok nem támasztják alá a hozott tudás meglétét, akkor direkt tudásvizsgálatra kerül sor egy ad hoc bizottság előtt a portfólió szóbeli megvédésével. (Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, 2014).

A harmadik intézmény a **Nemzeti Közzolgálati Egyetem**. Az intézmény honlapján megtalálhatjuk a 2015-ben kidolgozott, majd többször frissített *Elismerési, kreditátviteli és validációs szabályzatot*, mely részletesen meghatározza (5. §), hogy az egyes esetekben – felsőoktatási képzésben szerzett kompetenciák esetén; formális tanulás útján, de nem felsőoktatási képzésben szerzett kompetenciák esetén; nemformális tanulás útján szerzett kompetenciák esetén; informális tanulás útján, munkatapasztalat formájában szerzett kompetenciák esetén; informális tanulás útján, de nem munkatapasztalat formájában szerzett kompetenciák esetén – a kérelemhez a kompetencia megszerzésének igazolása céljából milyen igazoló dokumentumokat szükséges csatolni. A szabályzat kitér arra (7. §), hogy ha az informális tanulás útján szerzett kompetenciák tekintetében a hallgató nem képes megfelelő tartalmú bizonyítékot csatolni, akkor a kompetenciákat fel kell mérni. Ekkor a Kreditátviteli és Validációs Bizottság (a továbbiakban: KÁVB) az illetékes oktatási szervezeti egység vezetőjét kéri meg, hogy tegyen javaslatot a felmérés formájára, tartalmára és teljesítésének határidejére. A felmérésről dokumentumot állítanak ki, amely megfelel a TVSZ-ben meghatározott vizsgalap tartalmának, és tartalmazza a KÁVB határozatára történő hivatkozást is. A felmérés eredményéről az illetékes oktatási szervezeti egység vezetője tájékoztatja a KÁVB-t, amely a felmérés eredménye alapján meghozza a határozatot a kompetenciaelismerés tekintetében (Nemzeti Közzolgálati Egyetem 2020).

A **Kodolányi János Egyetem** TVSZ-ének 4. sz. melléklete tartalmazza a kreditátviteli, elismerési és validációs szabályokat. A munkatapasztalat elismerése jellemzően szóbeli, írásbeli vagy gyakorlati értékelési eljárással történik (6. §). Az értékelés formájára, tartalmára és teljesítésének időpontjára a tantárgyat gondozó tanszék vezetője tesz javaslatot. A hallgatónak a kérelméhez csatolnia kell a munkáltatója által kiállított igazoló dokumentumot, amely kitér legalább a munkatapasztalat tartalmára, megszerzésének helyére és időtartamára órára lebontva. A Kreditátviteli Bizottság döntésekor határozatot hoz (Kodolányi János Egyetem 2021).

A **Nyíregyházi Egyetem** gyakorlatában is találunk a kötelező jogszabályi előírásokon túli szabályozásra utaló jeleket (TVSZ 6. §), a korábbi munkatapasztalatok elismerhetők a tanulmányi követelmény teljesítéseként, de a tanulmányokba validáció alapján beszámítható kreditek száma maximum harminc kredit lehet. A validáció a hallgató kérelmére és a kreditelismerési eljárással azonos időszakban és módon történik. A hallgatónak a munkatapasztalat beszámítása esetén csatolnia kell a tevékenységéről szóló portfóliót és a munkáltatójától kapott, a munkatapasztalatáról szóló hiteles igazolást, iskolarendszeren kívüli elismertetés esetén pedig a képzés elvégzését igazoló dokumentumot, a képzés tartalmának leírását és a képzést folytató elérhetőségét kell mellékelnie. A kérelmet a szakfelelős véleményezi, és az elsőfokú határozatot a Kreditátviteli Albizottság (a továbbiakban: KÁB) hozza meg. Abban az esetben pedig, ha a hallgató informális környezetben szerzett tudást kíván elismertetni, akkor a KÁB a szakfelelős javaslata alapján eseti bizottságot hoz létre, mely vizsga (írásbeli, szóbeli, gyakorlati vagy ezek kombinációja) keretében meggyőződik a kérelmező tudásáról. A vizsga érdemjeggyel zárul. Az eseti bizottság értékelését a KÁB megerősíti és határozatot hoz (Nyíregyházi Egyetem 2021).

Ahhoz, hogy a gyakorlatban is működőképes legyen a validáció, fontos kitérni a működése szempontjából meghatározó és befolyásoló aktorokra is, hiszen ezek azok, amelyek megadják a felsőoktatási validáció esélyeit és lehetőségeit a jelenben és a jövőben egyaránt. A kutatás eredményei szerint az oktatók véleménye alapján is sok tényező hat a validáció gyakorlatban való működésére. A működést befolyásolja az információ hiánya a társadalom, az oktatási szféra szereplői (a szakpolitika, a felsőoktatási intézmények, a hallgatók és az oktatók) részéről, hiszen a validáció ismertsége és alkalmazása társadalmi szinten még nem általános. Rendkívül kevés a validációs szakember, aki értő és releváns tudással rendelkezik a témában. A validációs eljárás kiépülése ellen hat az a tény is, hogy a tanulásieredmény-alapú gondolkodás még nem vált eléggé általánossá. Szakpolitikai szinten egyelőre nem történt előrelépés a validációs rendszer iránti elköteleződésben. Bizalomhiány tapasztalható a nemformális úton megszerzett tanulási eredményekkel szemben. Hiányzik a felsőoktatási intézmények és az oktatók részéről az érdekeltség. A mai finanszírozási működés mellett az intézményeknek nem érdeke a tudás elismerése, hiszen az a képzési idő és a hallgatók által térített költség csökkenésével járhat. Sem a felsőoktatási intézményeknek, sem az oktatóknak nem érdeke a validáció működtetése, ennek legfőbb oka a tudásfáltás, a pozíciófáltás és az okozott többletmunkától való félelem (lásd: 2. táblázat) (Kovács 2020).

A validáció működését és elterjedését akadályozó tényezők a felsőoktatásban (db) (N=1281)	db
a tudás hiánya (a társadalom, a szakpolitika, a felsőoktatási intézmény, az oktatók, a hallgatók részéről, a validációmérés és-értékelés rendszeréről)	1556
a felsőoktatásban dolgozók érdekének a hiánya (félelem, ellenállás, nehezebb, bonyolultabb oktatásszervezői munka)	579
a módszertani tudás hiánya (TEA-gondolkodás, hagyományos értékelési módszerek, kevés a validációs szakember)	502
nem kiemelt érdekeltégű a szakpolitika részéről (a szabályozás korlátai, periférikus hely)	464
oktatók közötti bizalmatlanság (az előzetesen megszerzett tudás elismerésével szemben, az oktatók egymás közötti bizalmatlansága)	290
a jogi szabályozás hiánya	133
a képzési idő nem feltétlenül rövidül le a hallgatók számára	98

**2. táblázat: A validáció működését és elterjedését akadályozó tényezők a felsőoktatásban (db) (N=1281)**

(saját szerkesztés)

Az oktatók szerint leginkább a tanulásieredmény-alapú szemlélet bevezetése, valamint erősítése, a hallgatói érdekeltég, továbbá az intézményi és vállalati elköteleződés támogathatja legfőbbképpen a validáció működését és elterjedését (lásd: 3. táblázat). A kutatás eredményei alapján elmondható, hogy a tanulásieredmény-alapú szemléletet alkalmazók esetében jelentős mértékben nagyobb a validációt támogató oktatók köre (70,7%), mint a közömbös vagy elutasítók köre. Fontos eredmény az is, hogy az oktatók többsége tisztában van vele, hogy a validáció nem alternatívája a formális oktatásnak, hanem annak kiegészítője.

A validáció működését és elterjedését támogató tényezők a felsőoktatásban (db, %) (N=1281)	db	%
a felsőoktatási aktorok érdekeltége (intézmény, hallgatók, oktatók)	953	74,4
a felsőoktatási aktorok elköteleződése (intézmény, oktatók)	650	50,7
az eljárás hosszú távú működésének elvi feltételei (minőségi alapelvek, LLL, validációs szakemberek képzése)	577	45,0
a tanulásieredmény-alapú szemlélet bevezetése	438	34,2
támogató oktatáspolitikai beavatkozások (jogszabályi háttér, a szakképzés támogató hatása a felsőoktatásban)	389	30,3
vállalati érdekeltég	387	30,2
financiális tényezők (oktatók, képzésfinanszírozás)	206	16,1
felsőoktatási intézmények közötti párbeszéd és együttműködés	127	9,9
tájékoztatás	66	5,1

**3. táblázat: A validáció működését és elterjedését támogató tényezők a felsőoktatásban (db, %) (N=1281)**

(saját szerkesztés)

## ÖSSZEGZÉS

A TVSZ dokumentumelemzésének eredményeképpen kijelenthető, hogy a felsőoktatási intézmények a nemformális tanulási környezetben megszerzett tanulási eredmények validációját különböző módon szabályozzák, így különböző módon is tesznek eleget annak az előírásnak, hogy biztosítsák a hallgatók számára a validáció lehetőségét. Ugyanakkor vannak olyan intézmények, amelyek alaposabb és átláthatóbb szabályozást alakítottak ki a validációra vonatkozólag, melyeket jelen tanulmányban be is mutattunk annak érdekében, hogy láthatóvá váljanak és mintaként szolgáljanak a kezdeményezések. De a tanulmányból az is kitűnik, hogy a validáció működése korántsem csak a jogszabályi előírásokon múlik, hanem igen meghatározó a felsőoktatási intézmények és az oktatók viszonyulása, felkészültsége is.

Adódhat a kérdés, hogy de miért lehet fontos a felsőoktatási validáció? Az eljárás relevanciáját több tényező támasztja alá. A felsőoktatási validáció révén a képzések rugalmasabbá válhatnak. A validáció csökkentheti a felsőoktatásból való lemorzsolódást. A validáció segítheti a hallgatók egyéni tanulási útjainak kialakítását. Csökkenhet a képzési idő, ezáltal a hallgatók gyorsabban léphetnek be a munkaerőpiacra. Szükség is van erre, hiszen a hallgatók közül egyre nagyobb számban vannak azok, akik munka mellett végzik nappali tagozaton tanulmányaikat, vagy már munkatapasztalattal lépnek be a felsőoktatásba. Ezért is annyira fontos és egyre inkább megjelenő jogos igény részükről, hogy a nemformális környezetben szerzett tanulási eredményeik elismertetése megtörténjen.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Derényi András – Tót Éva (2011): *Validáció. A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban*. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet.
- Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar (2016): *Tájékoztató a munkatapasztalattól származó tudás elismertetéséről, a validációról*. <http://www.hwppf.hu/validacio> (2016.09.10.)
- Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar (2014): *Validáció* <https://foh.unideb.hu/hu/validacio> (2022.06.30.)
- Dunaújvárosi Főiskola (2016): *Validáció/tantárgyak befogadásának rendje*. [https://www.uniduna.hu/images/dokumentumok/VALIDACIO\\_webre\\_szoveg\\_2014\\_b.pdf](https://www.uniduna.hu/images/dokumentumok/VALIDACIO_webre_szoveg_2014_b.pdf) (2022.06.30.)
- Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar (2022): *Validáció* <https://foh.unideb.hu/hu/validacio> (2022.06.30.)
- Európai Tanács (2012): *A Tanács ajánlása a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222%2801%29&from=HU> (2022.06.30.)
- Farkas Éva (2014): *A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése*. Szeged: SZTE JGYPK FI.
- Jo Hawley - Odd Bjørn Ure (2011): TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004 A felsőoktatási szolgáltatások rendszer-szintű fejlesztése. Norvégia. <http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/norvegia.pdf> (2022.06.30.)
- Kodolányi János Egyetem (2021): *A Kodolányi János Egyetem egységes szerkezetbe foglalt kreditrendszerű tanulmányi és vizsgaszabályzata a főiskolai képzés, az alapképzés, a mesterképzés, a felsőoktatási szakképzés és a szakirányú továbbképzés szabályozására*. [https://www.kodolanyi.hu/images/tartalom/File/szabalyzatok/tvsz\\_20210707\\_elfogadott.pdf](https://www.kodolanyi.hu/images/tartalom/File/szabalyzatok/tvsz_20210707_elfogadott.pdf) (2022.06.30.)
- Kovács Anett Jolán (2017): *A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények validációs gyakorlatának összehasonlítása Hollandia, Románia és Magyarország vonatkozásában*. In: Karlovitz, J. T. (szerk.), *Válogatott tanulmányok a pedagógiai elmélet és szakmódszertanok köréből*. Komárno (Komárom) Szlovákia: International Research Institute s. r. o., 161–167.
- Kovács Anett Jolán (2018a): *A nem formális és informális tanulási eredmények validációjának alakulása a magyar felsőoktatásban*. In: Fodorné Tóth, K. (szerk.), *A felsőoktatási lifelong learning társadalmi és gazdasági haszna: kutatás – fejlesztés – innováció*. Debrecen: MELLearn Egyesület, 13–20.

- Kovács Anett Jolán (2018b): A nem formális környezetben megszerzett tanulási eredmények validációja terén történt változások Európában 2014–2016 között. *Képzés és Gyakorlat*. 16(1), 37–46.
- Kovács Anett Jolán (2018c): Honnan? Hová? A magyar felsőoktatási validáció terén történt változások 2017 és 2019 között. In: Tóth P. – Simonics I. – Manojlovic, H. – Duchon, J. (szerk.), *Új kihívások és pedagógiai innovációk a szakképzésben és a felsőoktatásban*. Budapest: Óbudai Egyetem Trefort Ágoston Mérnök-pedagógiai Központ, 648–658.
- Kovács Anett Jolán (2020): A felsőoktatási validáció gyakorlata Magyarországon. In: Bordás A. (szerk.), *Életre nevelni. A II. Oktatás határhelyzetben*. Kolozsvár: Kolozsvári Egyetemi Kiadó, 79–88.
- Móré Mariann–Keszler Ádám (2013): *A munkahelyi tanulás eredményeinek hasznosítása oktatási keretekben*. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/30281/1/vikek\\_012\\_013\\_081-085.pdf](http://acta.bibl.u-szeged.hu/30281/1/vikek_012_013_081-085.pdf) (2022.06.30.)
- Nemzeti Közzolgálati Egyetem (2015): *Elismerési, kreditátviteli és validációs szabályzat*. [https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/elismeresi\\_-kreditatviteli-es-validacios-szabalyzat\\_-hataly-2017\\_-ix\\_-9-tol.original.pdf](https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/elismeresi_-kreditatviteli-es-validacios-szabalyzat_-hataly-2017_-ix_-9-tol.original.pdf), [https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/elismeresi\\_-kreditatviteli-es-validacios-szabalyzat\\_-hataly-2015\\_-ix\\_-3-2015\\_-x\\_-28\\_.original.pdf](https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/elismeresi_-kreditatviteli-es-validacios-szabalyzat_-hataly-2015_-ix_-3-2015_-x_-28_.original.pdf)
- Nyíregyházi Egyetem (2021): *A Nyíregyházi Egyetem Tanulmányi és Vizsgaszabályzata*. [http://www.nyf.hu/sites/default/files/u5/EGYEB\\_INFORMACIOK/adminisztracio/szabalyzatok/3\\_tanulmanyi\\_es\\_vizsgaszabalyzat.pdf](http://www.nyf.hu/sites/default/files/u5/EGYEB_INFORMACIOK/adminisztracio/szabalyzatok/3_tanulmanyi_es_vizsgaszabalyzat.pdf) (2022.06.30.)
- Palencsárné Kasza Marianna (2013): A korábban megszerzett tudás elismerése Hollandiában – az EVC (Erkennung van Verworven Competenties) eljárás. *Szak-és felnőttképzés, II* (7–8.), 55–57.
- Tót Éva (2009): *A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmai a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai*. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet. [https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot\\_eva\\_a\\_validacirol.pdf](https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot_eva_a_validacirol.pdf) (2022.06.30.)
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv> (2022.06.30.)
2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500139.TV> (2022.06.30.)



## 6. AJÁNLOTT IRODALOMJEGYZÉK A VALIDÁCIÓ TÉMAKÖRÉHEZ

Az alábbi válogatásban a validáció témakörével mélyebben megismerkedni kívánók számára gyűjtöttünk össze fontosnak ítélt magyar és angol nyelvű anyagokat. Az elérhetőség kiemelt szempont volt a válogatás során, a szerzők nevének abc-sorrendje helyett a források tematikus blokkokban szerepelnek.

### ANGOL NYELVŰ ANYAGOK

Bjørnåvold, Jens (2000): Making learning visible – Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Cedefop, Thessaloniki. [https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/117/22\\_en\\_bjornavold.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/117/22_en_bjornavold.pdf) (2022.06.30.)

„How to make learning visible: strategies for implementing validation of non-formal and informal learning” <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/how-make-learning-visible> (2022.06.30.)

European guidelines for validating of non-formal and informal learning (2009) <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4054> (2022.06.30.)

European guidelines for validating of non-formal and informal learning (2015) <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3073> (2022.06.30.)

European Inventory – Validation of non-formal and informal learning (2004, 2005, 2008, 2010, 2014, 2016, 2018) <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> (2022.06.30.)

A fenti gyűjteményből két anyagot érdemes kiemelni:

European Inventory on validation of non-formal and informal learning – 2018 update. Synthesis report. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> (2022.06.30.)

Tót Éva (2018): European Inventory on validation of non-formal and informal learning – 2018 update. Country Report: Hungary. [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european\\_inventory\\_validation\\_2018\\_Hungary.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Hungary.pdf) (2022.06.30.)

Werquin, Patrick (2010): Recognising Non-Formal and Informal Learning – Outcomes, policies and practices. OECD, Paris. <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/44600408.pdf> (2022.06.30.)

UNESCO: A „The Global Observatory of Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning” <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/recognition-validation-accreditation> (2022.06.30.)

UNESCO: *Guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning*. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2012 <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf> (2022.06.30.)

Jin, Yang (2015): *Guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning in Member States*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232656e.pdf> (2022.06.30.)

*Use of Validation by Enterprises – for Human Resources and Carrier Development Purposes*. Cedefop, 2014. [https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjCuKLzw97OAhWGVxoKHQj9A6QQFggfMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F3065\\_en.pdf&usg=AFQjCNEldIHMEw6fnritOqcfZENuzuvF7g&sig2=DthGH059PZ7yVCP-BOJ5mWw&bvm=bv.130731782,bs.1,d.bGs](https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjCuKLzw97OAhWGVxoKHQj9A6QQFggfMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F3065_en.pdf&usg=AFQjCNEldIHMEw6fnritOqcfZENuzuvF7g&sig2=DthGH059PZ7yVCP-BOJ5mWw&bvm=bv.130731782,bs.1,d.bGs) (2022.06.30.)

- Duvekot, Ruud – Schuur, Kees – Paulusse, Jos (eds.) (2005): *The unfinished story of VPL – Valuation and Validation of Prior Learning in Europe’s Learning Cultures*. Foundation EC-VPL and Kenniscentrum, Utrecht. <https://ec-vpl.nl/downloads/book-2005-english-vpl1-the-unfinished-story-of-vpl1.pdf> (2022.06.30.)
- Duvekot, Halba et al. (eds.) (2014): *The Power of VPL*. EC-VPL and Kenniscentrum, Utrecht. <https://ec-vpl.nl/view/download/entry/34/> (2022.06.30.)
- Duvekot, Ruud – Coughlan, Dermoth – Aagaard, Kirsten (szerk.) (2017): *The Learner at the Centre – Validation of Prior Learning strengthens lifelong learning for all*. Series VPL-Biennale nr. 6 August 2017 Houten/Aarhus European Centre Valuation of Prior Learning / VIA University College. <https://ec-vpl.nl/downloads/book-2017-english-vplbiennale-the-learner-at-the-centre.pdf> (2022.06.30.)

## MAGYAR NYELVŰ ANYAGOK

- Az Európa Unió Tanácsa: *A nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről szóló ajánlásai*. 2012. december 20. <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/HU/1-2012-485-HU-F1-1.Pdf> (2022.06.30.)
- Validációs tudástár (2022.06.30.):
- <https://ofi.oh.gov.hu/tamop-413-felsooktatasi-szolgaltatasok-rendszer-szintu-fejlesztese>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/en/tudastar-5>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/en/tamop413/gyik-1>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/en/tamop413/tudastar/validacios-szotar>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/en/tamop413/tudastar/hatterolvasmanyok>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/tamop413/tudastar/projekt-kereteben>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/tamop413/tudastar/nemzetkozi-kitekintes-1>
  - <https://ofi.oh.gov.hu/tamop413/tudastar/konferenciak-anyagai>
- Benkei Kovács Balázs (2012): *Az előzetes tudás elismerési rendszereinek komparatív andragógiai vizsgálata*. ELTE – Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány. [http://www.muvelodesert.hu/sites/default/files/attach/kovacs\\_balazs\\_elozetes\\_tudas.pdf](http://www.muvelodesert.hu/sites/default/files/attach/kovacs_balazs_elozetes_tudas.pdf) (2022.06.30.)
- Derényi András – Tót Éva (2011): *Validáció – A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban*. Budapest: Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet. [http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/validacios\\_kotet\\_vegleges.pdf](http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/validacios_kotet_vegleges.pdf) (2022.06.30.)
- Derényi András – Milotay Nóra – Tót Éva – Török Balázs (2007): *A nem formális és informális tanulás elismerése Magyarországon. Egy OECD-projekt tanulmányai*. Budapest: Oktatási és Kulturális Minisztérium. <http://www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/tanulmanyok/nem-formalis-informalis> (2022.06.30.)
- Farkas Éva (2016): *A nem formális vagy informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Romániában*. [http://www.tka.hu/docs/palyazatok/roman\\_validacios\\_rendszer.pdf](http://www.tka.hu/docs/palyazatok/roman_validacios_rendszer.pdf) (2022.06.30.)
- Farkas Éva (2014): *A rejtett tudás – A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése*. SZTE JGYPK FI. (A szerző által a hazai felnőttképzés számára kidolgozott részletes javaslat, amely összefoglalja az európai és a hazai előzményeket is.) <http://mek.oszk.hu/16200/16217/16217.pdf> (2022.06.30.)
- Móré Mariann (2011): *Hozott tudás a munka világából – uniós gyakorlat és hazai lehetőségek*. In: Lácza-Bocsi (2011): *Multikulturális Műhely Tanulmányok I.*, 16–20. <https://adoc.pub/megjelent-laczay-bocsi-2011-multikulturalis-mhely-tanulmany.html> (2022.06.30.)
- Tót Éva (2016): *A nem formális és informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Franciaországban*. [http://www.tka.hu/docs/palyazatok/francia\\_validacios\\_rendszer.pdf](http://www.tka.hu/docs/palyazatok/francia_validacios_rendszer.pdf) (2022.06.30.)
- Tót Éva (2006): *A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás*. *Kutatás Közben*, No. 273. Felsőoktatási Kutatóintézet. <https://mek.oszk.hu/09900/09905/> (2022.06.30.)



## 7. RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

APEL – Accreditation/Assessment of Prior and Experiential Learning | Az előzetes és tapasztalati tanulás akkreditációja/értékelése

APL – Accreditation/Assessment of Prior Learning | Az előzetes tanulás akkreditációja/értékelése

CPD – continuous professional development | folyamatos szakmai fejlődés

ECDL – European Computer Driving Licence | Európai számítógép-használói jogosítvány

ECTS – European Credit Accumulation and Transfer System | Európai Kreditgyűjtési- és átviteli Rendszer

ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training | Európai Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer

EVC – Erkennenng Verworven Competenties | A megszerzett kompetenciák elismerése

HEFOP – Humán Erőforrás Fejlesztési Operatív program

HR – human resources | emberi erőforrások

IKT – infokommunikációs technológia

KKK – Képzési és kimeneti követelmények

KSH – Központi Statisztikai Hivatal

MKKR – Magyar Képesítési Keretrendszer

OKJ – Országos Képzési Jegyzék

PLA – Prior Learning Assessment | Az előzetes tanulás értékelése

RPL – Recognition of Prior Learning | Az előzetes tanulás elismerése

PLAR – Prior Learning Assessment and Recognition | Az előzetes tanulás értékelése és elismerése

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências | A kompetenciák elismerése, validálása és tanúsítása

TÁMOP – Társadalmi Megújulás Operatív program

VAP – Validation des acquis professionnels | Szakmai tapasztalat validálása

VAE – Validation des acquis de l'expérience | Az előzetes tanulás validálása

VES – Validation des études supérieures | A felsőoktatás validálása

VNFIL – Validation of Nonformal and Informal Learning | A nemformális és informális tanulás validálása

VPL – Validation of Prior Learning | Az előzetes tanulás validálása

