



NEMZETI SZAKKÉPZÉSI ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI HIVATAL

**A GINOP-6.2.4-VEKOP-16-2017-00001 „A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése”
c. projekt keretében**

Országos validációs rendszermodell

A validációs eljárás során elismert nem formális és informális tudás érvényesítése a szakképzésben, felnőttképzésben és a munkaerőpiacon

2020.

1085 Budapest, Baross u. 52. Telefon: 06 1 477 5600
1089 Budapest, Kálvária tér 7. Telefon: 06 1 303 9300
www.nive.hu



SZÉCHENYI 2020

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

Jelen validációs rendszerleírás a GINOP-6.2.4-VEKOP-16-2017-00001 „A 21. századi szak-
képzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése” című kiemelt uniós
projekt finanszírozásában került kidolgozásra

Készítette:

dr. Sediviné Balassa Ildikó

Králik Tibor

Kovács Anett Jolán

Kulcsár Szilvia

KéK-Consult Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

Budapest, 2020.

Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés	6
1.	A validációs rendszer kialakításának céljai és feladata.....	6
2.	Nemzetközi elemzés (validációs háttérelmzés).....	10
2.1.	A téma aktualitása - a nem formális úton megszerzett kompetenciák, azok elismerésének, validációjának felértékelődése	10
2.2.	Külföldi validációs gyakorlatok, tapasztalatok bemutatása.....	13
2.2.1.	Hollandia validációs eljárás gyakorlata.....	13
2.2.2.	Románia validációs eljárás gyakorlata	16
2.2.3.	Portugália validációs eljárás gyakorlata	18
3.	A validációs rendszer kialakításának előzményei (Hazai elemzés).....	20
3.1.	Validáció a hazai stratégiákban.....	21
3.2.	Validáció a jogszabályokban	23
3.3.	A validációs rendszeralkotás előzményei (a hazai helyzetkép összegzése)	27
3.3.1.	A hazai validációs rendszer kiépítését támogató fejlesztési folyamatok.....	28
3.3.2.	Projektek, melyek a nemzeti validációs rendszer kiépítését segítik.....	29
3.4.	A szakképzés és felnőttképzés megújítása, átalakítása.....	34
II.	A validációs rendszer.....	35
1.	A pilot projektek értékelése, a tapasztalatok beépítése a validációs rendszer fejlesztésébe.....	35
1.1.	A validációs pilotok előzményei.....	35
1.2.	A pilot felmérések eredményei	37
1.3.	Javaslatok a további fejlesztési irányokra a pilot felmérések eredményeire alapozva	41
2.	A validációs rendszer bevezetésének lépései	43
2.1.	A képzési sztenderdek tanulási eredmény alapú meghatározása.....	44
2.2.	A tanulási eredmény alapú szakmai követelmények elfogadtatása (Átmeneti időszakban indítható OKJ-s képzések esetében)	45
2.3.	A validációs rendszer eljárásrendjének és protokolljainak meghatározása	45
2.4.	A mérőeszközök kidolgozása.....	46
2.5.	A validációs eljárásban résztvevő szakemberek kiválasztása, felkészítése	48
2.6.	A validációs rendszer szervezeti, működési kereteinek meghatározása, finanszírozása.....	49

2.7.	Útmutatók készítése a validációs eljárásról	50
2.8.	A validációs rendszer bevezetéséhez szükséges jogszabályi háttér biztosítása	51
3.	A validáció referenciakövetelményei	51
3.1.	Képzési referencia követelmények	52
3.2.	Munkakörelemzésen alapuló foglalkoztatási követelmények	53
4.	Validációs folyamatmodell, eljárásrend és protokollok	54
4.1.	Képzési célú validáció	56
4.1.1.	Tájékoztatás, tanácsadás	57
4.1.2.	Jelentkezés az eljárásra	57
4.1.3.	A tudás, kompetenciák (tanulási eredmények) azonosítása	58
4.1.4.	Mérés-értékelés.....	58
4.1.5.	Összevetés	59
4.1.6.	Elismerés	59
4.2.	Foglalkoztatási célú validáció.....	61
4.2.1.	Tájékoztatás, tanácsadás	62
4.2.2.	Jelentkezés az eljárásra	62
4.2.3.	A tudás, kompetenciák (tanulási eredmények) azonosítása	63
4.2.4.	Mérés-értékelés.....	63
4.2.5.	Összevetés	63
4.2.6.	Elismerés	64
5.	Validációs szolgáltatások	65
5.1.	Általános tájékoztatás	65
5.2.	Validációs tanácsadás	66
5.3.	A validációs folyamat és az eredmény dokumentálása.....	68
5.4.	Életpálya-tanácsadás	70
6.	Validáció szervezeti kerete, - intézményi, személyi és finanszírozási feltételek	70
6.1.	A validációs rendszer szereplői.....	70
6.2.	Intézményi, infrastrukturális feltételek	72
6.3.	Szervezeti keretek, személyi feltételek	73
6.3.1.	Validációs referens	73
6.3.2.	Validációs tanácsadó	74
6.3.3.	Validációs mérés - értékelés szakértő.....	75
6.4.	Validációs rendszer finanszírozási követelményei	76

6.5. A validáció minőségbiztosítása.....	78
III. Javaslat a validációs rendszer bevezetésére	81
1. Javaslatok a szükséges jogszabályi módosításokra.....	82
2. Javaslat a szervezeti keretekre, a személyi feltételekre	82
3. Javaslat validációs rendszer finanszírozási megvalósítására	83
4. A nemzeti validációs rendszer (NVR) működtetése	84
IV. ÖSSZEGZÉS	85
V. TERMINOLÓGIAI SZÓTÁR.....	89
VI. ÁBRAJEGYZÉK.....	106
VII. FELHASZNÁLT IRODALOM.....	107

I. BEVEZETÉS

1. A validációs rendszer kialakításának céljai és feladata

2012. december 20-án az Európa Tanács ajánlást fogadott el¹ a nem formális és informális tanulás² eredményeinek érvényesítéséről. Ebben a dokumentumban a tagállamok számára a Tanács feladatként fogalmazta meg, hogy legkésőbb 2018. december 31-ig a – a nemzeti szintű helyzet és sajátosságok figyelembevételével – tegyék meg a megfelelő intézkedéseket, fejlesszék ki, vagy alakítsák át a validációs rendszerüket az alábbi – a dokumentumban megfogalmazott – célok megvalósítása érdekében:

„A nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítése érdekében hozott intézkedések keretében jelenítsék meg az alábbi elemeket oly módon, hogy minden egyén számára lehetővé tegyék, hogy ezen elemek bármelyikét – szükségleteiknek megfelelően külön-külön vagy egymással kombinálva – igénybe vehessék:

- a) „az egyén nem formális és informális tanulás útján megszerzett tanulási eredményeinek³ MEGHATÁROZÁSA;
- b) az egyén nem formális és informális tanulás útján megszerzett tanulási eredményeinek DO-KUMENTÁLÁSA;
- c) az egyén nem formális és informális tanulás útján megszerzett tanulási eredményeinek ÉR-TÉKELESE;
- d) az egyén nem formális és informális tanulás útján megszerzett tanulási eredményeire vonatkozó értékelés eredményeinek TANÚSÍTÁSA képesítés, képesítéshez vezető kreditek formájában vagy egyéb megfelelő módon.”⁴

A nem-formális és informális tanulásról szóló 2012-es Tanácsi Ajánlás szerint tehát „a tagállamok egyetértettek abban, hogy 2018-ra olyan validációs eszközöket vezetnek be, amelyek hozzásegítik az egyéneket ahhoz, hogy szakképzettséget (rész-szakképzettséget) szerezhessenek validált tudásuk, képességeik és más kompetenciáik alapján.”

¹ A TANÁCS AJÁNÁLÁSA (2012. december 20) a nem formális és az informális eredményeinek érvényesítéséről (2012/C 398/01)

² Részletesen a terminológiai szótárban

³ A tanulási eredmények a tanuló által elért tudást, készségeket és kompetenciákat fejezik ki. A kimenet felől közelíti meg a tanulást, azt fejt ki, hogy a tanuló egy tanulási folyamat befejezésekor mit tud, ért és képes elvégezni. Az Európai Képesítési Keretrendszerben a tanulási eredményeknek e három dimenziójáról beszélhetünk. A Magyar Képesítési Keretrendszer 4 jellemzőt (deszkriptort) használ: tudás, képesség, attitűd, felelősség és autonómia. A tanulási eredmények a validációs eljárásban az elismerési (felmentési, beszámítási) kérelem tartalmi referenciájaként szolgálnak.

⁴ Idézet: A TANÁCS AJÁNÁLÁSA (2012. december 20) a nem formális és az informális eredményeinek érvényesítéséről (2012/C 398/01)

A tagállamok munkáját szakértői csoportok alapelvek és útmutatók (CEDEFOP 2015⁵) kidolgozásával és közzétételével, tapasztalat-megosztó alkalmak biztosításával segítik és rendszeresen monitorozzák valamennyi ország eredményét, mely országjelentések a *The European Inventory on validation of non-formal and informal learning* című kiadványokban két évente jelennek meg.

Az Európai Tanács 2016-ban újabb ajánlást⁶ tett közzé a „kompetenciafejlesztési pályák”-ról. Ez új lehetőségeket jelent elsősorban az alacsony szintű tudással, képességekkel és kompetenciákkal rendelkező felnőttek számára, akik kevés információval rendelkeznek a meglévő képességeik esetleges validálásával elérhető előnyökről.

A „kompetenciafejlesztési pályák” program célja, hogy javítsa a szövegértési, matematikai és digitális kompetenciáikat és/vagy továbbfejlessze azokat, elérve egy 3-as vagy 4-es szintű képesítést. Ehhez három fő lépésből álló folyamatot tart kívánatosnak: képesség-felmérés és értékelés; tanulási lehetőség felkínálása; validáció és elismerés. Mindezzel nemcsak az alacsonyan képzettek életesélyeinek javítását, vagy a munkaerő képzettségi szintjének növelését kívánja elérni, hanem az alapképességekkel sem rendelkező felnőttek társadalmi bevonódását és kohézióját is növelni.

A fenti ajánlásokra tekintettel a megfogalmazott nemzeti célok:

Az országos validációs rendszer elnevezés helyett javasoljuk a nemzeti validációs rendszer (továbbiakban: NVR) fogalom használatát, amely tegye lehetővé valamennyi felnőtt⁷ állampolgára számára, hogy a nem formális és informális tanulással megszerzett ismereteiket, készségeiket és kompetenciáikat is érvényesíteni tudják - a formális képzések keretében elsajátított tudás - mellett.

Az Európa Tanács ajánlása alapján: „a munkanélküliségnek vagy a munkanélküliség veszélyének kitétt személyek számára – a nemzeti jogszabályokkal és sajátosságokkal összhangban – lehetővé kell tenni, hogy a megállapított szükséglet felmerülésének időpontjától számított észszerű időn, ideális esetben hat hónapon - belül sor kerülhessen az ismereteik, készségeik és kompetenciáik megállapítását célzó „készségfelmérésre”;⁸ Ennek figyelembevétele elkerülhetetlen a rendszer kialakítása során. A tájékoztatás, információk széleskörben történő átadása szükséges a validáció lehetőségével kapcsolatosan az érintett csoportok számára.

⁵ CEDEFOP (2015): European guidelines for validating non-formal and informal learning.

Luxembourg, Publications Office of the European Union

⁶ Európai Tanács (2016) A Tanács Ajánlása (2016. december 19.) a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára. (2016/C 484/01)

⁷ Felnőtt: a felnőttképzésben részt vevő természetes személy, aki a nemzeti köznevelésről szóló törvény alapján a tankötelezettségét teljesítette - 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről 2.§ 9. pontja alapján

⁸ Idézet: A TANÁCS AJÁNLÁSA (2012. december 20) a nem formális és az informális eredményeinek érvényesítéséről (2012/C 398/01) 3. d)

A validációs rendszer a felnőtt állampolgárok számára olyan szolgáltatásokat biztosítson, melyek a nem formális, illetve informális tanulási eredményt (a meglévő – hozott – tudást, képességeket, kompetenciákat) mérik, értékelik és tanúsítják.

Annak, hogy egy felnőtt állampolgár korábban bármilyen úton megszerzett tudásának, kompetenciáinak elismerése, beszámítása felmerül, közvetlen **céljai** leggyakrabban az alábbiak lehetnek:

- félbeszakadt tanulmányok folytatása;
- szakmaváltás szükségessége⁹;
- bejutás egy olyan programba, melynek bemeneti feltételei deklaráltak, de a leendő jelentkező a belépési feltételekkel nem rendelkezik;
- a képzési idő lerövidítése;
- a képzési költségek csökkentése;
- a szektorok közötti váltás;
- a munkatapasztalat elismertetése, adott munkakör betöltésére való alkalmasságra vonatkozóan igazolás megszerzése;
- foglalkoztatási célú kompetencia igazolás megszerzése a munkaerő-piacra való kijutás céljából;
- egyéni (személyes) kompetencia felmérést szeretne egy állampolgár, illetve annak dokumentálását kéri.

A Tanács által megfogalmazott ajánlás további jelentős hajtóereje, hogy a munkaerőhiány a nemzetgazdaság néhány ágazatában nagyon kimagasló. Ez akadályozhatja a gazdaság tervezett növekedését, ezért minden eszközzel és intézkedéssel, így a validációval is, támogatni szükséges a költséghatékonyabb, rövidebb továbbképzést és átképzést.

A nemzeti sajátosságok figyelembevételére alapján a hazai validációs eljárás **elsődleges célcsoportjai**:

- KKV-k és más vállalatok alacsonyan képzett munkavállalói,
- szakképzettség nélküli munkahelyi gyakorlattal és tapasztalattal rendelkező munkavállalók,
- közmunkásként dolgozók,

⁹ A COVID-19 járvány okozta gazdasági visszaesés a munkaerőpiacra gyakorolt hatásának elemzése alapján látható, hogy a járvány által leginkább sújtott szektorokban (pl. vendéglátás, turizmus, autóipar) a kereslet drasztikusan csökkent, de más, kevésbé érintett szektorokban is megjelentek a mobilitás korlátozásának a következményei. A hirtelen keresletcsökkenés hatására változott (lecsökkent) a foglalkoztatás és nőtt a munkanélküliség. A munkájukat elvesztett emberek jelentős része arra kényszerül, hogy szakmát váltson. A felnőttek mielőbbi szakmaváltásához elengedhetetlen a meglévő tudás és képességek elismerése, tanúsítása (validáció), mely segítheti a munkavállaláshoz szükséges szakmai végzettség megszerzését.

- A COVID-19 járvány okozta gazdasági visszaesés által sújtott szektorok munkavállalói, akik szakmaváltásra kényszerülnek,
- befejezetlen szakmai képzéssel (képesítés nélküli) és munkatapasztalattal rendelkező felnőtt állampolgárok,
- második és további rokon szakképesítést megszerezni kívánók.

A GINOP-6.2.4-VEKOP-16-2017-00001 azonosítószámú „**A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése**” című kiemelt projekt minden fontos célt (Tanács Ajánlásának teljesítése, a kimagasló munkaerőhiány felszámolása, a Covid járvány okozta munkaerő-piaci és munkavállalói problémák) figyelembe véve azt a feladatot fogalmazta meg, hogy a hazai és nemzetközi tapasztalatok figyelembevételével, kialakítja a nemzeti validációs rendszert.

A rendszer alapfunkcióit és működését – az építőipar és a közlekedésgépész ágazat vonatkozásában – pilot programok keretében kipróbálták, a tapasztalatokat és javaslatokat beépítettük **(II/1. pont)** a rendszerleírásba.

A végső cél – kormányzati szándék figyelembevételével – a nemzeti validációs rendszer tervének kidolgozása, a rendszer fokozatos bevezetése (elsőként a felnőttképzés és szakképzés területén), továbbá a működés és fenntarthatóság hosszú távú biztosítása jogszabályi keretben.

A képzési rendszerben érvényesíthető eredményeken túl **cél a foglalkoztatás elősegítéseként az** egyes munkakörök részbeni vagy teljes betöltéséhez is lehetővé tenni a validációs mérésen és elismerésen alapuló alkalmassági kritériumrendszert.

A nemzeti validációs rendszer (NVR) kialakításánál szükséges megtervezni és a működtetéshez figyelembe venni az alábbiakat:

- A validációs rendszer kialakításának előzményei és eredményei.
- A nemzetközi tapasztalatok értékelése, a jó gyakorlatok beépítése.
- A felnőttképzés intézményrendszere, a működését előíró jogszabályok.
- A szakképzés intézményrendszere és jogi szabályozása.
- A tervezett (javasolt) NVR alrendszerei, eljárásai, feladatai.
- A tervezett NVR intézményi szervezete.
- A tervezett (javasolt) NVR kapcsolatrendszere, beágyazódása intézményi, feladatvégzési, vagy egyéb szempontból.
- A NVR működéséhez szükséges feltételrendszer megteremtése.
- A feladattal összefüggő hatályos jogszabályok, továbbá javaslat az új jogi szabályok kidolgozására, azok tartalmára
- A feladatok ellátásához szükséges szakemberek (validációs szakértők: validációs tanácsadók és validációs mérés-értékelés szakértők, validációs referensek) képzése, biztosítása.
- A rendszer szolgáltatásai, azok elérhetősége (beleértve a fizikai elérhetőséget és a finanszírozást is).

- A validációs rendszer átláthatóságának és fenntarthatóságának minőségbiztosítása a nemzeti képesítési keretrendszerhez való kapcsolódás révén.
- A validációban érdekelt felek és szervezetek számára kellően széleskörű és mindenki számára elérhető folyamatos kommunikáció, a bevezetést megelőző tájékoztatás.
- Egységes mérőrendszer (a tudás, képességek és kompetenciák mérés-értékelésére) fejlesztése, karbantartása és alkalmazásának biztosítása.
- Életút-támogató pályaorientációs és tanácsadó rendszer kiépítése és a validációs rendszerrel közös működtetése.
- A validáció iránti bizalom erősítése minőségbiztosítás révén.
A validáció elfogadtatása, elfogadása a társadalom részéről, annak szereplői körében (elsősorban a tájékoztatás eszközével).

2. Nemzetközi elemzés (validációs háttérelmzés)

2.1. A téma aktualitása - a nem formális úton megszerzett kompetenciák, azok elismerésének, validációjának felértékelődése

Az elmúlt évtizedekben a nem formális úton megszerzett kompetenciák elismerése, validációja különösen nagy figyelmet kapott Európában. Bjornavold 2000-ben publikált Making learning visible – Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe című munkája volt az első olyan munka, amely révén a nem formális környezetben megszerzett tanulási eredményekkel kapcsolatos gondolkodásmód elindult és megtörtént az európai tagországok csoportosítása aszerint, hogy a nem formális és informális tanulás elismerését szolgáló eljárások milyen kidolgozottsági, működési szinten állnak. 2000 óta számos EU, OECD, CEDEFOP által publikált tanulmány, dokumentum jelenik meg, hogy a tagországok egymás fejlesztési gyakorlatát, eszközeit (lásd. 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, Validation for inclusion of new citizens in Europe, 2017), megosztva segítse a tagországokat a validáció eljárásának kialakításában (Kovács, 2017).

2012 decemberében a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről az Európai Unió Tanácsa ajánlást is elfogadott (Európai Unió Tanácsa, 2012). Az ajánlást elfogadó tagországok magukra kötelező érvényűnek fogadták el, hogy legkésőbb 2018-ra állampolgárai számára biztosítják a nem formális és informális tanulási eredmények érvényesítésének lehetőségét.

Az ajánlást Magyarország is elfogadta, amit stratégiai dokumentumaiban is rögzített a magyar kormány (ld. Magyarország Kormánya, 2014). Ugyanakkor a gyakorlatban még nem alakult ki rendszerszerűen működő nemzeti szintű validációs rendszer (Kovács, 2017).

A nem formális keretek között folytatott tanulási tevékenység relevanciája egyre nagyobb. Az Eurostat adatai alapján (lásd: 1. sz. táblázat) megállapítható, hogy Románia és Ciprus kivételével mindegyik tagország esetében sokkal nagyobb a nem formális keretek között folytatott tanulási tevékenységekben való részvétel, mint a formális keretek közötti.

1. számú ábra: Részvétel a formális és a nem formális keretek között folytatott tanulási tevékenységekben 2003-ban (utoljára frissítve 2017-ben) (1000 fő)

Országok	Formális képzésben résztvevők			Nem formális képzésben résztvevők		
	Összesen	Férfiak	Nők	Összesen	Férfiak	Nők
Ausztria	134	67	67	1 127	577	550
Belgium	224	110	115	1 081	572	510
Bulgária	49	22	27	71	29	41
Ciprus	8	5	3	77	36	41
Csehország	80	39	41	747	404	343
Dánia	230	95	135	1 398	687	712
Egyesült Királyság	2 593	953	1 640	10 705	5 214	5 491
Észtország	26	11	15	105	40	65
Finnország	263	114	148	1 170	528	641
Franciaország	262	129	133	6 139	3 130	3 010
Görögország	74	40	34	281	133	148
Hollandia	705	332	373	989	504	485
Írország	111	45	66	288	135	153
Lengyelország	816	341	475	1 961	982	979
Lettország	59	19	41	166	54	112
Litvánia	54	18	36	139	41	98
Luxembourg	3	1	1	39	20	19
Magyarország	162	68	93	264	111	153
Málta	3	2	1	20	12	8
Németország	1 545	876	669	5 809	3 035	2 774
Norvégia	95	48	47	801	413	389
Olaszország	1 466	674	792	1 657	858	799
Portugália	226	98	129	527	245	281
Románia	159	69	90	73	31	43
Spanyolország	1 098	561	536	2 387	1 141	1 246
Svájc	274	149	125	2 182	1 176	1 006
Svédország	634	232	402	2 281	1 072	1 209
Szlovákia	28	11	16	579	319	260
Szlovénia	85	40	45	263	123	140

Forrás: Eurostat, 2019

Elengedhetetlen, hogy az így megszerzett tudások, kompetenciák is elismerhetővé váljanak, hiszen attól, hogy nem a formális keretek között (mint például az iskolák) szerzik meg a résztvevők a tudást, kompetenciákat attól még ezek a tudások, kompetenciák is értékesek és a megszerzett ismeretet alkalmazhatják az életük bármely területén, pl. képzés, munka vagy mindennapi életük, társadalmi létük során. Ezek a magas részvételi adatok is indokolják, hogy a nem formális úton megszerzett kompetenciákat is szükséges felmérni, értékelni, elismerni, validálni.

A nem formális tanulási környezetben megszerzett tanulási eredmények validációja kapcsolódhat a képzéshez, a munkaerőpiachoz és a harmadik szektorhoz. A CEDEFOP 2016-os eredményeit bemutató European Inventory vizsgálatában résztvevő 36 ország közül 35-ben elsősorban a képzéshez kapcsolódik a validáció, 15-ben a munkaerő-piaci validációhoz és 22-ben a harmadik szektorhoz (lásd: 2. számú táblázat) (CEDEFOP, 2016).

2. számú ábra: Országok csoportosítása a nem formális tanulási környezetben megszerzett tanulási eredmények validációja szerint

Elsősorban a képzéshez kapcsolódik a validáció	A munkaerő-piaci validáció is működik	A harmadik szektorhoz kötődően működik a validáció
Ausztria, Belgium (flamand, francia), Horvátország, Csehország, Dánia, Finnország, Németország, Görögország, Magyarország, Izland, Írország, Lettország, Luxemburg, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Spanyolország, Anglia, Észak—Írország, Skócia, Portugália, Bulgária, Ciprus, Szlovénia, Liechtenstein, Svédország, Litvánia, Málta, Franciaország, Törökország	Belgium (flamand, francia), Izland, Írország, Olaszország, Málta, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Szlovákia, Svédország, Törökország, Anglia, Skócia, Wales	Ausztria, Belgium (flamand), Horvátország, Csehország, Dánia, Finnország, Németország, Görögország, Magyarország, Izland, Írország, Lettország, Luxemburg, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Spanyolország, Anglia, Észak—Írország, Skócia

Forrás: CEDEFOP (2016): European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update Synthesis report, 31-32. old alapján

A 2020-ban megjelent 2018-as European Inventory 36 ország jelentését összegzi. Az Inventory megállapítja, hogy a validáció működésének legjellemzőbb szektorai az oktatás és képzés, a munkaerőpiac és a harmadik szektor. A jelentésből kiderül, hogy fontos szerepe van a validáció folyamatában a tanácsadásnak. A különböző ország-jelentésekből kiderül, hogy a validáció alkalmazási céljai mások lehetnek, de jellemzően a fókusz a képesítés megszerzésére, a képzésbe való belépéshez, csatlakozáshoz, illetve a képzés bizonyos részeinek teljesítése alóli mentesség megszerzése irányul. Az Inventory összefoglalásában továbbra is megerősíti, hogy a validációs országgyakorlatokat megvizsgálva a folyamat négy lépésből áll, melyek a következők: azonosítás, dokumentálás, értékelés és elismerés. A 2018-as Inventory összevetette a 2016-ban és 2018-ban a tagországok által jellemzően alkalmazott módszereket. Az elemzést követően megállapítható, hogy a validációs eljárás során alkalmazott módszerek használatában változás történt. Míg 2018-ig a portfólió 27 ország esetében az első számú validációs módszernek számított, addig 2018-tól némi hangsúly eltolódás történt. 2018-tól már a három leggyakrabban alkalmazott módszerek között találhatóak a tesztek és vizsgák, majd a portfólió és az interjúk, viták, megbeszélések módszerei. Az elmúlt évek során minden megjelent Inventoryban csoportosításra kerültek az országok a validációs gyakorlataik mentén. A 2018-as Inventoryban a csoportosítás szempontja a validáció alkalmazásának prioritási területe volt (lásd: 3. számú táblázat).

3. számú ábra: Országok csoportosítása a validáció tekintetében megjelenő prioritási területek szerint

A prioritás az oktatás és képzés szektorára vonatkozik	A prioritás a munkaerőpiaci területre vonatkozik	A prioritás a harmadik szektor területére vonatkozik	Nincs prioritási terület
Belgium, Ciprus, Csehország, Dánia, Spanyolország, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Izland, Lettország, Liechtenstein, Málta, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Románia, Spanyolország, Portugália, Szlovákia, Svédország, Svájc, Törökország, Egyesült Királyság	Belgium, Ciprus, Csehország, Dánia, Izland, Olaszország, Hollandia, Norvégia, Szlovákia, Svédország, Egyesült Királyság, Spanyolország,	Ciprus, Dánia, Izland, Olaszország, Hollandia	Ausztria, Horvátország, Írország, Magyarország, Románia, Litvánia, Luxemburg, Szlovénia, Egyesült Királyság

Forrás: CEDEFOP (2020) alapján

2.2. Külföldi validációs gyakorlatok, tapasztalatok bemutatása

A külföldi tapasztalatok megismerése nélkülözhetetlen, hiszen itt sincs csak egy jó megoldás, mert minden ország más és más háttérrel, erőforrásokkal, gyakorlatokkal, tapasztalatokkal rendelkezik, ugyanakkor ezen információk segíthetnek a magyarországi rendszer kialakításakor. A jelen fejezetben Hollandia, Románia és Portugália validációs eljárásainak gyakorlatát ismerjük meg és hasonlítjuk össze. A fejezetben az országok validációs gyakorlatának megismerésén túl, a vizsgált három ország rendszereinek összehasonlítása is megtörténik a következő szempontok mentén:

- intézményi keret,
- jogi keret,
- a validációs eljárás tárgya, célcsoportja, finanszírozása,
- közreműködők,
- értékelési módszerek,
- a folyamat lépései.

2.2.1. Hollandia validációs eljárás gyakorlata

Intézményi keret:

Hollandiában 2001 óta működik a Kenniscentrum EVC intézmény, amely a nem formális úton megszerezett ismeretek, tapasztalatok elismerésével és beszámíthatóságával foglalkozik. A holland kormány nagy anyagi forrásokat biztosított 2005 és 2010 között a validációs eljárás kidolgozására és népszerűsítésére. A fennálló kormány szerint a munkaerőpiac oldaláról is jó befektetés az eljárás kialakítása, mert aki már rendelkezik bizonyos kompetenciákkal, azt nem indokolt kivenni a munkából azért, hogy még egyszer meghallgassa azt, amit egyébként is korábban

már elsajátított. Az országban az EVC-eljárás jól működik, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók, mind az iskolák és a kormány is elismeri. A validációs rendszer alapja, hogy a társadalomban, a munkahelyi keretek között, az önkéntes munka során elsajátított kompetenciák összevethetők az iskolai keretek között megszerzett kompetenciákkal (*Palencsárné, 2013.*).

Jogi keretek:

A holland kormány megalkotta a validációs stratégiát, de a validáció működésére nem született törvényi szabályozás (*European Commission, 2014*). Ez a tény Hollandia sajátja, amely arra enged következtetni, hogy nagyon nagy fokú a társadalmi bizalom a validáció és a nem formális úton megszerzett kompetenciák irányába.

Az eljárás célcsoportja:

Hollandiában jellemzően a célcsoportot a még fiatal képzés nélküli munkanélküliek, a munkahely elvesztésével fenyegetett munkavállalók és a munkanélküliek, bevándorlók és a hátrányos helyzetűek csoportjai alkotják.

Az eljárás tárgya:

Az eljárás tárgya lehet egyrészt teljes szakképzés megszerzése, másrészt részképzés megszerzése, harmadrészt felmentés megszerzése adott modul(ok) alól.

Az eljárás finanszírozása:

Hollandiában a munkaadók és a munkavállalók is hozzájárulnak jövedelmük egy minimális részével a szektorális képzési és fejlesztési alapba. A rendszer működését a kormány adózási kedvezményekkel, időszakos juttatásokkal támogatja. Az eljárás 800–1500 €/fő költséggel járhat. Az eljárás finanszírozási szabályozása szerint, ha a validáció költsége magasabb mint 500 €, akkor az 500 € feletti rész az egyén személyi jövedelemadóját csökkenti. 2009 óta az eljárás ingyenes azok számára, akiket munkahelyük elvesztése fenyeget.

Az eljárás értékelési módszerei:

A holland eljárás leggyakrabban alkalmazott értékelési módszerei, eszközei: portfólió készítés, a tájékoztatás-tanácsadás rendszere, az egyéni karriercélok megfogalmazása. Legtöbbször használt módszerek az eljárás során: direkt értékelés, kritériumorientált interjú, munkahelyi megfigyelés, tesztelés egyéb formái. A tájékoztatás és tanácsadás folyamatát 44 db „Tanulási és munka” iroda végzi, az online portál működése mellett.

Az eljárásban közreműködők:

Az eljárásban közreműködők a validációs szakemberek csoportja. A csoportba tartoznak az értékelők, tanácsadók, fejlesztők és a képzők képzői, akiknek a folyamatos képzésére, fejlesztésére szükség van, ahhoz, hogy megbízhatóan működjön a rendszer (*Stéger, 2010*).

Az értékelők azok a szakemberek, akik értékelik az egyének előzetes tanulás során megszerzett tanulási eredményeinek validációját, felmérését (VPL: validation of prior learning).

A portfólió elkészítésében közreműködő tanácsadók, azok a szakemberek, akik segítik az embereket a portfóliójuk kitöltésében, támogatják őket a tanulási céljaik kitűzésében.

A tanárok és oktatók az értékeléseket végzik, tanácsokat és javaslatokat fogalmaznak meg. A holland rendszerben mindegyik közreműködő szakértője a területének, de szükséges még egy strukturált képzésben is részt venniük, hogy a VPL folyamatait is megértsék (*Duvekot*, 2019).

Az eljárás lépései:

A holland validációs eljárás négy lépcsőből áll, az első információ és tanácsadás, a második az igazoló dokumentumok összegyűjtése, a harmadik az elismerés, a negyedik az érvényesítés.

1. Az információ és tanácsadás során az eljárásban résztvevő bemutatkozik, bemutatja tudását, meglévő bizonyítványait, birtokolt munkatapasztalatait. A tanácsadó feladata, hogy az eljárás ezen szakaszában széles körűen tájékoztassa a résztvevőt az eljárás menetéről és költségeiről.
2. Az igazoló dokumentumok összegyűjtésekor az eljárásban résztvevő és az eljárást végző intézmény írásban rögzítik a költségeket és a határidőket. Majd az eljárásban résztvevő összeállítja saját portfólióját, ez a dokumentumcsomag tartalmazhat mindent, amely bizonyítja, hogy az eljárásban résztvevő birtokolja az adott szakmához tartozó ismereteket, kompetenciákat. Tartalmazhatja a résztvevő korábban megszerzett végzettségeit, munkatapasztalatait, munkáltatói igazolásokat, önkéntes igazolásokat, marketingtervet, referenciákat, programtervezeteket, munkadarabokat, mely a megszerezni kívánt szakmához kapcsolódik.
3. Az elismerés szakasza kétféleképpen alakulhat. Az egyik eset, amikor elegendő az elismeréshez a portfólió megvizsgálása. A másik eset, amikor olyan szakmáról, területről van szó, ahol nem elegendő csak a portfólió alapján meghozni a döntést, hogy az eljárásban résztvevő birtokolja-e a szükséges kompetenciákat. Ilyenkor gyakorlatban is be kell mutatni a birtokolt kompetenciák meglétét (pl. kozmetikus, hegesztő). Az eljárás kötelező eleme egy beszélgetés a jelölttel, hiszen így lehet megismerni. Az eljárás végén a jelölt EVC-bizonyítványt kap. Az EVC-bizonyítvány nem egyenlő a szakképesítő bizonyítvánnyal, ugyanakkor pontosan indokolni kell benne, hogy mely kompetenciák meglétét ismerik el az eljárás során, amelyek felmentés tárgyát képezhetik képzés során. Az EVC-bizonyítvány tartalmazza még a Kenniscentrum adatait, a jelölt személy adatait, karriercéljait, a mérést, értékelést végzők konklúzióit, javaslatait, az EVC-eljárás során használt eszközöket és a felmentések indoklásait.
4. Az érvényesítés szakasza azt jelenti, hogy ha az EVC-bizonyítványban szereplő kompetenciák megegyeznek a képesítéshez szükséges kompetenciáikkal, akkor az eljárásban résztvevő a felmérést végző intézmény által kiadott igazolás alapján kérheti bármelyik képző intézményt, hogy a megszerzett EVC-bizonyítvány alapján állítsák ki számára a szakképesítő bizonyítványt. Az már a képző intézmény felelőssége, hogy a felnőttnek elfogadja-e az EVC bizonyítványát, kiállítja-e számára a szakképesítő bizonyítványt, megadja-e a felmentést. A gyakorlat azt mutatja, hogy általában megadják a felmentést a képző intézmények. (*Palencsárné*, 2013).

2.2.2. Románia validációs eljárás gyakorlata

Jogi keretek:

Romániában az elmúlt időszakban nagyívű előrelépés történt a validáció területén. Az országban van validációs stratégia, bár még néhány eleme hiányzik (*European Commission*, 2014). A validáció nemzeti szintű működésének egyik feltétele a kormányzati elkötelezettség, a másik, hogy több jogszabály és törvény szabályozza az eljárást (lásd bővebben: 253/2003. törvény, 76/2004 kormányrendelet, Oktatási és Kutatási, illetve a Foglalkoztatási, Társadalmi Szolidaritás és Családügyi Minisztérium 4543/468 számú közös rendelet (módosítás: 3329/81) Nemzeti Oktatási Törvény (1/2011. törvény).

Intézményi keret:

Romániában megalakultak az akkreditált validációs központok. A központok végzik a foglalkozási sztenderdeken alapuló szakmai kompetenciák értékelését és elismerését. A Nemzeti Képesítési Hatóság irányítja a validációs központok működtetését, szabályozza a minőségbiztosítást és koordinálja a validációs szakemberek képzését és vizsgáztatását, valamint vezeti a nemzeti nyilvántartásukat. Az eljárásról való tájékozódását ugyancsak a Nemzeti Képesítési Hatóság végzi, tájékoztató kiadványok, TV és internetes reklámok formájában.

Az eljárás célcsoportja:

Romániában az eljárás célcsoportjai jellemzően a korai iskolaelhagyók, az elavult képzettséggel rendelkezők, a sajátos nevelési igényű fiatalok, külföldről hazaérkező és alacsony iskolai végzettséggel rendelkező 40 év körüli emberek.

Az eljárás tárgya:

Az eljárás a felnőttek szakmai kompetenciáinak validálására irányul, mely lehet képesítési vagy foglalkoztatási célzatú és az eljárás során megszerezhető bizonyítvány egyenértékű a formális képzésben megszerezhető bizonyítványokkal.

Az eljárás finanszírozása:

Romániában a költségek megoszlanak az eljárásban résztvevő és a munkáltató között. De az esetek többségében a munkáltatók a megrendelők. Romániában az eljárás költsége 150 € és 300 € között mozog. Sokszor még így is alacsonyabb az eljárás költsége, mintha az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség tanfolyami árát fizetné ki a finanszírozó.

Az eljárás értékelési módszerei:

Romániában is a legnépszerűbb módszer – mint ahogyan a legtöbb országban, ahol működik a validációs eljárás – a portfólió, egy olyan dokumentumcsomag, mely leírja, összegyűjti a tudást, megszerzett tapasztalatokat, képességeket, ismereteket, kompetenciákat. A portfólió tartalmazza a résztvevő adatait, a korábban megszerzett végzettségeit, munkatapasztalatait, igazolásokat, referenciákat korábbi munkáltatóktól, üzleti partnerektől, elvégzett munkákról fényké-

peket, dokumentumokat, elkészített munkadarabokat, önkéntes igazolásokat. A portfólió előnye, hogy fejleszti az önértékelést, hiszen a validációs eljárásban résztvevő készíti el saját portfólióját.

A leggyakrabban használt módszerek között szerepelnek még az írásbeli tesztek, a szóbeli kérdések, a gyakorlati feladatvégzések. A román gyakorlat további jellemzője még, hogy az alkalmazott módszerek esetében jelentős szerepet játszik a megfigyelés (*Farkas, 2014*).

A korábban, 2016-os év országjelentése óta a validáció során alkalmazott értékelési módszerekben nem történt változás. Továbbra sincs kialakított IKT alapú értékelés. Az értékelés során alkalmazott módszerek az önértékelés, a megfigyelés, a szóbeli teszt, írásbeli teszt, a projekt-alapú értékelés, szimuláció, strukturált megfigyelés. Az alkalmazott módszereknek három alapelvnek kell megfelelnie: érvényesség, pontosság és függetlenség (*Balica, 2019*).

Az eljárásban közreműködők:

A román törvényekben is meghatározásra került, hogy a szakmai kompetenciák értékelőjének egyrészt az adott szakma terület szakértőjének kell lennie, másrészt valós munkatapasztalattal kell rendelkeznie azon a területen, amelyen az értékelést végzi. Tehát validációs szakembernek értenie kell az adott szakmához és az értékeléshez. Mindezek alapján a validációs szakembereknek is szükséges egy tanúsítási folyamaton részt venni. A tanúsítás folyamatát a Nemzeti Képesítési Hatóság végzi, jellemzően egy hónapig tart és ingyenes (*Farkas, 2015*).

Az eljárás lépései:

Romániában kialakított validációs eljárás négy lépésből áll és hozzávetőlegesen egy hónapot vesz igénybe. Az első lépés az önértékelés, a második a külső értékelés, a harmadik a felmérés lépése és a negyedik az érvényesítés.

1. Az önértékelés során az eljárásban résztvevő felnőtt összegyűjti kompetenciáit, amelyekkel rendelkezik a választott területen.
2. A külső személy értékelése, mely előre meghatározott szempontok szerint történik.
3. Az eljárás ezen szakaszában tényleges felmérés történik, azaz az eljárásban résztvevő kompetenciáit írásban, szóban és gyakorlatban is felméri.
4. Végül az eljárás utolsó szakaszában, az érvényesítésre kerül sor. Itt a felmérést és értékelést végző szakemberek összevetik az eljárásban résztvevő felnőtt felmért, értékelt kompetenciáit a foglalkoztatási sztenderdekkel. Ha a felnőtt kompetenciái elérték a megfelelő szintet, akkor kiállítják számára a szakmai kompetencia bizonyítványt. Abban az esetben, ha nem sikerül elérni a megfelelő szintet, akkor további képzési lehetőséget ajánlanak az eljárásban résztvevő számára (*Farkas, 2014*).

2.2.3. Portugália validációs eljárás gyakorlata

Jogi keretek:

Portugáliában a nem formális és az informális tanulás során megszerzett kompetenciák elismerésére, érvényesítésére és tanúsítására szolgáló (RVCC) eljárás nemzeti rendszeren keresztül érhető el. Portugáliában minden ágazatban átfogó szabályozások vannak a validációra vonatkozólag. Az országban a következő jogszabályok érintik a validáció ügyét: a Portaria n.o 135-A/2013 CQEP centrum létrehozásáról, 2006. évi törvény, 370/2008-as oktatási miniszteri és munkaügyi, társadalmi szolidaritási minisztérium rendelete (New Opportunities Centres: Új esély központok). Az Új esély központok végzik a nem formális és informális úton megszerzett tanulási eredmények validációját.

Intézményi keret:

A nem formális és az informális tanulás érvényesítésének működését a Nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) és a szakképzés segíti. Az országban van nemzeti validációs intézmény, de az oktatás nem minden ágazatában felelős a validációért.

A felsőoktatásban ma már az állami és a magán felsőoktatási intézmények is foglalkoznak a nem formális és informális tanulás érvényesítésével. Bár a hallgatók számára a felsőoktatási intézmények megteremtik a validáció lehetőségét, egyik intézmény sem szerveződik regionális vagy nemzeti szervezetbe, amely irányítaná a tevékenységet. Kivétel ez alól a Setúbal Polytechnic Institute, amely 2007 óta tartó munkája révén foglalkozik a validációval.

Az eljárás célcsoportja:

Azok jelentkezhetnek az eljárásban való részvételre, akik már elmúltak 18 évesek.

Az eljárás kiemelt célcsoportjai:

- az alacsony iskolázottságú foglalkoztatott vagy munkanélküli felnőttek,
- a recesszióban érintett gazdasági szektorokban dolgozók (különösen textilipar), illetve a technikai fejlődés által érintett ágazatokban dolgozók,
- a gazdasági fejlődés szempontjából kulcsfontosságú ágazatokban dolgozók.

Jellemzően a 25-45 év közötti korosztály vesz részt az eljárásban.

Az eljárás tárgya:

A portugáloknál az eljárás tárgya lehet a teljes, részképesítés megszerzése, alap vagy középfokú végzettség megszerzése. Továbbá a validáció alkalmazható még a felsőfokú tanulmányok során.

Az eljárás finanszírozása:

A Nemzeti képesítési ügynökség központban egy teljes validáció költsége 2008-ban az 1000 €-t is elérhette, 2009-ben már 1600 € is volt ez a költség. Az egyén számára a validáció nemzeti rendszerében (RVCC) költségmentes.

A felsőoktatásban zajló validáció költségei intézményenként eltérőek. A felsőoktatásban egy bizonyos részt vállalnia kell az eljárásban résztvevő hallgatónak, de ennek a költsége is nagyon változó, általában a kreditek mennyiségétől függ. Van arra példa, hogy a lisszaboni egyetemen a validáció költsége max. 250 € lehet a kreditek számától függően, míg a Setúbal Politechnikai Intézetben a hallgatók 30 euró díjat fizetnek a folyamatért, plusz 10 eurót minden összeállított tantervi egységért, amelyre felmérés készül.

Az eljárás értékelési módszerei:

A portugáloknál a validáció során alkalmazott módszerek sokszor megegyeznek a formális oktatásban használt módszerekkel. Ugyanakkor vannak eltérések is, hiszen gyakran előforduló módszerek között említhetjük még a dokumentáció összeállítása, önéletrajz készítése és elemzése, interjúk, portfóliók, gyakorlati vagy írásbeli vizsgák, vita, prezentáció, megfigyelés, szimuláció módszere.

A tanulási eredmények beazonosításakor jellemzően a vita, a deklaratív módszerek, a megfigyelés, a portfólió módszer, a prezentálás, a teszt és vizsga kerül alkalmazásra a portugáloknál. A dokumentáláskor a portfólió módszert, a szimulációt és munka jellegétől függő módszereket, a tesztet, a vizsgákat részesítik előnyben. A tanulási eredmények értékelésekor ugyancsak a portfólió módszert, a tesztet, a vizsgákat, valamint a szimulációt és munka jellegétől függő módszereket használják elsősorban (*Guimarães,2019*).

Az eljárásban közreműködők:

Az eljárás során közreműködő szervezetek: a Nemzeti felnőttképzési ügynökség (ANEFA), Nemzeti képesítési ügynökség (központok külső értékelését is végzik, ANQ), foglalkoztatási és szakképzés-fejlesztési intézettel (IEFP), társadalmi partnerekkel és a civil szervezetekkel, a vállalati oldal és a Setúbal Polytechnic Institute (UD RVC).

Az eljárás lépései:

Az eljárás jellemzően az általános oktatás területén 6 lépésből áll.

1. „Fogadás”, melynek során a résztvevők tájékoztatást kapnak a validációról, a tudnivalókról a helyi képesítési és szakképzési központoktól.
2. „Diagnózis” a felnőttek kompetenciáiról, motivációjukról. A felnőttek profilját személyes találkozáskor állítják össze, melynek része az önéletrajz készítése, interjú módszerén keresztül meghatározásra kerülnek az egyéni és/vagy kollektív motivációk, igények, elvárások. A felnőttek tájékoztatást és támogatást kapnak a további megfelelő oktatási és képzési út meghatározásában.
3. „Tanácsadás” során az előző lépésben megismertek alapján a felnőttek vagy további képzést javasolnak, vagy validációt a megszerzett kompetenciáinak elismerésére.

4. „Képességek és tudások feltárása”, ebben a szakaszban történik a kompetenciák felmérése, melyre számos módszert alkalmaznak. Ez a szakasz akár 3-4 hónapig is eltarthat, több alkalommal részben csoportos, részben egyéni keretek között feltárásra kerülnek a meglévő kompetenciák. Ezt a folyamatot tutorok és trénerok támogatják.

5. „Kompetenciák validációja”, itt történik meg azonosított kompetenciák összevetése az előre meghatározott követelményrendszerrel. Ebben a szakaszban közreműködők: portfóliót vizsgáló, az értékelést, elismerést végző szakember, oktatók, a validációs elnökök.

6. „Tanúsítás”, melynek során a tanúsítást végző bizottság a felnőtt meglévő kompetenciáit írásbeli, szóbeli, gyakorlati feladatok mentén vagy kombinálva méri fel. A felnőttek eredményének elismerését 0-200 közötti skálán értékelik. A felnőtt teljes vagy részleges tanúsítást kap a kompetenciáiról. Ha a felnőtt részleges tanúsítást kap, akkor a tanúsítást végző központnak képzési tervet kell készítenie a felnőttnek a teljes képesítés elérése érdekében.

A felsőoktatás szektora abban tér el, hogy a legtöbb felsőoktatási intézménynek nincs külön osztálya, humánerőforrása a validáció feladatának ellátására, ezért bizottságot hoznak létre aszerint, hogy a hallgató milyen területen szeretne validációt kérni. A bizottság egy elnökből és 2 releváns tudományos tapasztalattal rendelkező tagból áll, akik ismerik a validáció módszereit.

3. A validációs rendszer kialakításának előzményei (Hazai elemzés)

Az ezredforduló óta egyre inkább előtérbe került az a törekvés, hogy a formális képzésen kívül (munkatapasztalattal vagy önálló tanulással) megszerzett kompetenciák tanúsítása révén javuljon az egyének további munkavállalási esélye, továbbá rövidüljön a képzési idő.

Az ezt szolgáló elismerési eljárás, a validáció alkalmazása néhány országban már korábban megkezdődött, de az Európai Bizottság speciális eszközökkel is támogatni kívánta a szélesebb körű alkalmazást.

2009-ben megjelent egy gyakorlati iránymutatásokat tartalmazó kiadvány, az „*European Guidelines for validating non-formal and informal learning*” című kézikönyv, mely rögzítette az alapelveket (önkéntesség, pártatlanság, minőség, az érintettek bevonása, az értékelők szakmai kompetenciája) és leírta az eljárás menetét, a szereplőket, az értékelési módszereket, tanácsokat és iránymutatásokat tartalmazott.

A tagországok gyakorlata igen sokszínű, de egy biztos, az *European Guidelines* referencia lett a fejlesztést indító országok számára. Az Európa Tanács három évvel később megjelent (az előző pontban leírt) ajánlása a nemzeti validációs rendszerek fejlesztését fogalmazta meg célként, majd a 2016-ban megjelent ajánlás tovább bővítette a felnőttek validációs lehetőségét.

A validációs rendszer tervezésével, a validáció hazai meghonosításával kapcsolatos előzmények áttekintését az alábbi négy pontban foglaljuk össze:

- Validáció a hazai stratégiákban
- Validáció lehetősége a jogszabályokban
- A validációs rendszeralkotás előzményei
- A validációs rendszer bevezetése feltételrendszerének változása 2020. szeptember 1-től

3.1. Validáció a hazai stratégiákban

A validáció szükségessége, feladata több, a Kormány által már elfogadott alábbi stratégiákban jelenik meg. Ezek közül a témához kapcsolódóan a legfontosabbak:

- Végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia
- A Kormány 2014-2020 közötti időszakára vonatkozó, az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája
- Digitális Oktatási Stratégia (DOS)
- Szakképzés 4.0 a szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira

A végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia

A stratégia külön pontban (2.2.) tárgyalja az informális és nem formális tanulás lehetőségeinek bővítését, a megszerzett tudás eredményét elismerő validációs rendszer kialakításának szükségességét. Leírja, hogy a validációs rendszer kiépítéséhez szükséges a nem formális és informális keretek közötti tanulás eredmények, munkatapasztalatok elismerése. Ahogyan a szakképzésben és a felsőoktatásban megtörténtek a bevezetés előkészületei, úgy ezen a területen is meg kell kezdeni a lépéseket ez irányba. A kidolgozandó validációs modellnek és rendszernek segítenie kell az érintett célcsoportok munkaerő-piaci, társadalmi (re)integrációját.

A Kormány 2014-2020 közötti időszakára vonatkozó, az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája

Az Európai Unió a 2014-2020 közötti időszakra a strukturális alapok felhasználása előfeltételül szabta egy nemzeti szakpolitikai keretstratégia kidolgozását az egész életen át tartó tanulás politikájára (A Kormány 1603/2014. (XI. 4.) Kormány határozata a Magyar nemzeti társadalmi felzárkózási stratégia II., Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája, a Köznevelés-fejlesztési stratégia, továbbá a Végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia elfogadásáról. Magyar Közlöny. 2014. évi 150. szám.) vonatkozóan.

Az egész életen át tartó tanulás a korai szocializációtól és az iskoláskor előtti neveléstől a munkavállalás szempontjából aktív életkor utánig felöleli az egyén teljes életciklusát. Az egész életen át tartó tanulás a tanulási folyamatot és a tanuló egyén szükségleteit és képességeit helyezi a középpontjába.

A stratégiának három átfogó célja van: (1) az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelése és a hozzáférés javítása, (2) az egész életen át tartó tanulás alapelveinek erősítése az

oktatási és képzési rendszerben és a felnőttkori tanulásban és (3) a tanulás értékének és eredményeinek láthatósága és elismerése.

DOS - Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája

A Kormány által 1536/2016. (X. 13.) Korm. határozattal elfogadott Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája több ponton is említi a nem formális és informális úton megszerzett kompetenciák elismerését, illetve ennek támogató hazai rendszer létrehozását is, amely révén rugalmasabb belépés biztosítható a képzésekre. A stratégia célként tűzi ki azt is, hogy a nem formális és informális úton megszerzett kompetenciák felmérése, elismerése során a hagyományos vizsgáztatási folyamatokat szükséges kiterjeszteni, kiegészíteni.

2019. június 11-én a magyar Kormány elfogadta az Innovációs és Technológiai Minisztérium által benyújtott, a „Digitális Kompetencia Keretrendszer¹⁰ fejlesztéséről és bevezetésének lépéseiről” című kormányhatározatot (134/2019. (VI.11.).

A kormányhatározat értelmében létre kell hozni az európai uniós, aktuális állampolgári digitáliskompetencia-keretre (DigComp 2.1.) épülő hazai digitáliskompetencia-keretrendszert. A DigKomp-nak elnevezett magyar rendszer nemcsak referenciakeretként működik majd, hanem olyan egységes rendszerként, amely a digitális kompetencia meghatározását, fejlesztését, mérését-értékelését, valamint meglétének igazolását és állami elismerését teszi lehetővé.

A digitális kompetencia az egész életen át tartó tanulóhoz, valamint az információs társadalomban való boldoguláshoz szükséges kulcskompetenciák egyike, az állampolgári lét és a munkaerő-piaci alkalmasság meghatározó eleme.

A DigKomp fejlesztésével lehetővé vált az oktatási és képzési rendszerben, a felnőttképzésben, illetve önálló tanulóval megszerzett digitális kompetenciák egységes értelmezése és előre definiált kompetenciaszintekhez rendelése.

A 2020. szeptember 1-től érvényes jogszabályok szerint bevezetett szakképzési és felnőttképzési rendszerben (szakmai oktatás és szakmai képzés) minden programdokumentum (KKK, PK) tartalmazza az oktatás és képzés során elérendő digitális kompetencia szintet.

SZAKKÉPZÉS 4.0 A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira

A dokumentumot Magyarország kormánya 2019-ben tárgyalta és a 1168/2019. (III. 28.) Kormány határozatával el is fogadta. „A SZAKKÉPZÉS 4.0 dokumentum tartalmazza azt, hogy az európai együttműködés létrehozása céljából a kialakítandó stratégiai keretrendszer alapja az egész életen át tartó tanulás alapelve, amely valamennyi – a formális, a nem formális és az informális – tanulási keretre és – a kisgyermekkorai neveléstől és az alapszintű oktatástól a felsőoktatásig, a szakoktatásig és szakképzésig, valamint a felnőttkori tanulásig – a tanulás valamennyi szintjére kiterjed” (ITM, 103.old.)

¹⁰ Részletesen a terminológiai szótárban

3.2. Validáció a jogszabályokban

Megvizsgáltuk a formális, nem formális és informális úton szerzett tudás és kompetenciák jogszabályok által biztosított beszámítási, elismerési lehetőségeit, melyeket az alábbiakban foglalnunk össze.

Az iskolarendszerben és azon kívül szerzett tudás, képesség és kompetencia elismerésére lehetőségét adó jogszabályok az alábbiak:

- a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: hatályos köznevelési tv.),
- a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (továbbiakban: szakképzési tv.),
- a szakképzésről szóló 2019. CXXX. törvény (a továbbiakban új szakképzési tv.),
- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: hatályos felsőoktatási tv.),
- a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény (továbbiakban: hatályos felnőttképzési tv.),
- 11/2020 (II.7.) Kormányrendelet a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról, illetve az ennek módosításáról szóló 318/2020 (VII.1.) Kormányrendelet,
- 12/2020 (II. 7.) Kormányrendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról.

Nemzeti köznevelésről szóló törvény tv. 60. § (1) bekezdése:

„A tanuló munkahelyi, családi vagy más irányú elfoglaltságához, a meglévő ismereteihez és életkorához igazodó iskolai oktatásban (a továbbiakban: felnőttoktatás) az e törvényben foglaltak szerint vehet részt.”

Nemzeti Köznevelésről szóló tv. 92. § (9) bekezdése:

„A külföldön megkezdett és befejezetlen tanulmányok a magyar köznevelés iskolarendszerében folytathatók. A tanulmányok beszámításáról, továbbá a tanuló felvételéről az iskola igazgatója dönt.

(10) Ha a beszámítás kérdésében az iskola igazgatója nem tud dönteni, beszerzi az oktatásért felelős miniszter véleményét.”

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény 27. § (1) és (2) bekezdése:

„(1) A szakképző iskolában és a felsőoktatási intézményben folytatott tanulmányokat a szakképesítésre előírt - megegyező tartalmú - követelmények teljesítésébe a szakképző iskola pedagógiai programja részét képező szakmai programban meghatározottak szerint be kell számítani. Az előzetes tanulmányok és az azokkal megegyező tartalmú követelmények teljesítésének egyidejű igazolásával a beszámítás iránti kérelmet a szakképző iskola vezetőjéhez kell benyújtani. A beszámítható előzetes tanulmányokról és teljesített követelményekről a szakképző iskola vezetője határozattal dönt. A szakképző iskola vezetőjének döntése ellen a kormányhivatalhoz

lehet fellebbezést benyújtani. A fellebbezésre a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályait kell alkalmazni.

(2) A szakmai gyakorlati képzés idejébe a szakképzés megkezdése előtt munkaviszonyban (vállalkozói jogviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban) eltöltött szakirányú gyakorlati idő - a szakképző iskola vezetőjének egyedi döntése alapján az (1) bekezdésben meghatározottak szerint - beszámítható.”

2019. évi LXXX. Törvény a szakképzésről (új szakképzési törvény)

53. § [A tanulói jogviszony és a felnőttképzési jogviszony]

...

(4) A felnőttképzési jogviszony keretében folyó szakmai oktatásban

a) a szakmai oktatás időtartama legfeljebb a negyedére,

b) az óraszám legfeljebb a nappali rendszerű szakmai oktatás óraszámának negyven százalékáig csökkenthető.

62. § [A korábbi tanulmányok, gyakorlat beszámítása]

A szakképző intézmény szakmai programjában meghatározottak szerint

a) a szakképző intézményben, a köznevelési intézményben és a felsőoktatási intézményben folytatott tanulmányokat az adott szakmára előírt – megegyező tartalmú – követelmények teljesítésébe be kell számítani,

b) a szakképzés megkezdése előtt foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban eltöltött szakirányú gyakorlati időt a szakirányú oktatás idejébe be kell számítani,

c) a tanulmányi követelmények az előírtnál rövidebb idő alatt is teljesíthetők.

76. § [Részvétel a szakirányú oktatásban]

(1) A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakirányú oktatásban

a) a szakképző intézményben vagy

b) szakképzési munkaszerződéssel a duális képzőhelyen vehet részt. A szakképző intézményben a szakirányú oktatás akkor teljesíthető, ha a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy duális képzőhelyen való részvétele a szakirányú oktatásban a gazdasági kamara közreműködése mellett sem biztosítható. Ha a szakmai oktatás célját szolgálja, a szakirányú oktatás teljesíthető külföldön is, amelynek időtartama nem haladhatja meg a szakirányú oktatás időtartamának egy-negyedét.

92. § [Az érettségi vizsga]

(1) Az érettségi vizsgán a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy az Nkt.-ban meghatározott vizsgatárgyakból ad számot tudásáról azzal, hogy az érettségi vizsga kötelezően választandó vizsgatárgya helyett szakmai vizsgát kell tenni. A technikumban folytatott tanulmányokhoz kapcsolódóan letett szakmai vizsga a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy adott vizsgatárgyból letett emelt szintű érettségi vizsgájának felel meg. Az érettségi vizsgáról

valamennyi érettségi vizsgatárgy és a szakmai vizsga sikeres letételét követően lehet bizonyítványt kiállítani.

(2) Az, aki a szakképző iskolában folytatott tanulmányokhoz kapcsolódóan szakmát szerzett és annak megszerzését követően kíván érettségi vizsgát tenni, mentesül az érettségi vizsga kötelezően választandó vizsgatárgya alól.

126. § [A korábbi képesítések elismerése]

A bizonyítványban vagy e törvény hatálybalépését megelőzően rá irányadó szabályozásban meghatározott végzettséget és szakképzettséget tanúsít a 2020. szeptember 1-jét megelőzően megszerzett államilag elismert szakképesítést igazoló bizonyítvány. A bizonyítványban vagy e törvény hatálybalépését megelőzően rá irányadó szabályozásban meghatározott végzettséget és szakképesítést tanúsít a 2020. szeptember 1-jét megelőzően megszerzett államilag elismert részszzakképesítést igazoló bizonyítvány.

12/2020 (II. 7.) Kormányrendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról

264. § (2)

(2) Mentesül a szakmai vizsga vagy a vizsgatevékenység letétele alól az a vizsgázó, aki országos szakmai tanulmányi versenyen, WorldSkills vagy EuroSkills versenyen a képzési és kimeneti követelményekben meghatározott követelményt teljesítette és a versenyfelhívásban meghatározott helyezést, teljesítményt, szintet elérte. Az e bekezdésben meghatározott felmentés esetén a szakmai vizsga vagy a vizsgatevékenység eredménye jelesnek minősül.

256. § (3)

(3) - 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. Ebben az esetben a szakmai vizsga eredményét - az ágazati alapvizsga eredményének figyelmen kívül hagyásával - a szakmai vizsga vizsgatevékenységeinek egymáshoz viszonyított súlyozásának megfelelően kell megállapítani.

Felsőoktatási tv. 15. § (2) bekezdése

„(2) Felsőoktatási szakképzésben felsőfokú szakképzettség szerezhető, amelyet oklevél tanúsít. A felsőoktatási szakképzésre tekintettel kiállított oklevél önálló végzettségi szintet nem tanúsít. A felsőoktatási szakképzésben legalább százhusz kreditet kell megszerezni. A képzési és kimeneti követelmény tartalmazza a felsőoktatási szakképzés képzési területi besorolását. Az azonos képzési területhez tartozó alapképzési szakba beszámítható kreditek száma legalább harminc, legfeljebb kilencven lehet. A képzési idő legalább négy félév.”

Felsőoktatási tv. 49. § (5) (6) és (7) bekezdése:

„5) Egy adott ismeretanyag elsajátításáért egy alkalommal adható kredit. A kreditelismerés - tantárgy (modul) előírt kimeneti követelményei alapján - kizárólag a kredit megállapításának alapjául szolgáló tudás összevetésével történik. El kell ismerni a kreditet, ha az összevetett tudás legalább hetvenöt százalékban megegyezik. A tudás összevetését a felsőoktatási intézmény e célra létrehozott bizottsága (a továbbiakban: kreditátviteli bizottság) végzi.

(6) - A kreditátviteli bizottság az előzetesen nem formális, informális tanulás során megszerzett tudást, munkatapasztalatot - az e törvényben, valamint kormányrendeletben meghatározottak szerint - tanulmányi követelmény teljesítéseként elismerheti.

(7) - A (3)-(6) bekezdésben meghatározottak végrehajtásával kapcsolatos kérdéseket a tanulmányi és vizsgaszabályzatban kell szabályozni, azzal a megkötéssel, hogy a hallgató a vég bizonyítvány (abszolutórium) megszerzéséhez - a felsőoktatási intézményben folytatott, illetve más korábbi tanulmányok, továbbá az előzetesen megszerzett tudás kreditértékként való elismerése esetén is - a tanulmányi és vizsgaszabályzat szerinti kreditet, de legalább a képzés kreditértékének harmadát az adott intézmény adott képzésén köteles teljesíteni.

Felsőoktatási tv. 53. § (3) bekezdése:

„A doktori képzésbe bekapcsolódhat az is, aki a fokozatszerzésre egyénileg készült fel, feltéve, hogy teljesítette a felvétel és a doktori képzés követelményeit. A hallgatói jogviszony ebben az esetben a komplex vizsga teljesítésével jön létre.”

Felnőttképzési tv. 2. § 3. pontja

„Előzetes tudás mérése: 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”

Felnőttképzési tv. 11. § (1) bekezdés b) pontja:

11. § - (1) A felnőttképzőnek, ha felnőttképzési tevékenysége bejelentéshez kötött, a működése során e Fejezet rendelkezései közül az alábbi követelményeknek kell megfelelnie:

(2) A felnőttképzőnek, ha felnőttképzési tevékenysége engedélyhez kötött, a működése során e Fejezet rendelkezései közül az alábbi követelményeknek kell megfelelnie:

a) felnőttképzési tevékenységét az általa szervezett képzésre vonatkozóan

aa) a 12. § szerinti - a felnőttképző által folytatott szakképzés esetén a képzési és kimeneti követelményekre, illetve a programkövetelményekre is figyelemmel - kidolgozott és felnőttképzési szakértő által előzetesen minősített képzési programnak megfelelően és

ab)* a Kormány rendeletében meghatározott feltételek biztosításával
kell folytatnia,

b) a képzésre jelentkező kérésére előzetes tudásmérést kell biztosítani....”

3.3. A validációs rendszeralkotás előzményei (a hazai helyzetkép összefoglalása)

Az elmúlt két évtizedben több jelentős fejlesztés zajlott az előzetes, már meglévő (hozott) tudás mérésére és beszámítására (elismerésére) vonatkozóan. Ezeknek a fejlesztéseknek az eredményei részben nyomon követhetők a jogszabályokban, a befejezett projektek eredményeiben, ugyanakkor az is megállapítható, hogy még nincs Magyarországon egységes elismerési (validációs) rendszer.

Farkas 2014-ben megjelent könyvében¹¹ 27 pontban foglalta össze azokat a tényeket, melyek akadályozták a rendszer létrehozását, ugyanakkor egy kiváló validációs rendszer tervét is leírta, melynek legtöbb eleme máig érvényes és megvalósításra vár.

A szakértő (szerző) által is megfogalmazott feltételek között vannak olyanok, melyek megoldása nélkül nincs esély egy nemzeti validációs rendszer kiépítésére és működtetésére.

A validációs rendszer kiépítésének a jelen időben is elengedhetetlen feltételei:

- **Referenciakövetelmények tanulási eredményalapú megléte az állam által elismert szakmai oktatásban és képzésben:** A 2020. szeptember 1-én bevezetett szakmai oktatás és felnőttképzés képzési és kimeneti követelményei már megfelelőek referencia standardnak.
- **A korábbi jogszabályi követelmények szerint a kimenő rendszerben engedélyezett képzések** még jelen lesznek a rendszerben, ezért fontos, hogy ezekhez kidolgozzák a megfelelő referencia standardokat, továbbá a mérő-értékelő feladatokat az elismerési eljárás lefolytatása érdekében.
- **Validációs mérés-értékelés szakértők, validációs tanácsadók és validációs referensek** biztosítása a validációs eljárás lefolytatásához.
- **Egységes mérő-értékelő rendszer kidolgozása** (ehhez a korábbi projekteredmények és termékek felhasználása, továbbá az intézményi szinten alkalmazott eljárások és eszköztár összegyűjtése és elemzése).
- **Valamennyi – a validációban – érdekelt fél bizalmának megnyerése** megfelelő kommunikációval, az érdekek¹² feltárásával, együttműködéssel.
- **A kormányzati szándékkal összhangban megfelelő jogszabályi környezet, irányítás, finanszírozás, szakértői humán erőforrás biztosítása, továbbá magas szintű minőségbiztosítás** a validációs rendszer működéséhez.

¹¹ Farkas Éva: A Rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulás eredmények hitelesítése, SZTE JGYPK FI, 2014.

¹² A validációs rendszer szereplőinek (felnőtt állampolgár, oktatási intézmény, munkaadók, állam) azonos és eltérő érdekeit a kommunikációnak egyaránt szolgálnia kell!

Mindamellett, hogy alapvető feltételei vannak egy egységes hazai validációs rendszer megteremtésének és működtetésének, azt is el kell ismerni és figyelembe kell venni, hogy az elmúlt évtizedekben jelentős fejlesztések történtek, melyek hozzájárulnak a NVR kiépítéséhez.

3.3.1. A hazai validációs rendszer kiépítését támogató fejlesztési folyamatok

A validációs rendszer kiépítésének lehetőségét az e célért dolgozó projekteken kívül más jó gyakorlat is segítette. Több olyan fejlesztés történt, melyek a validációval kapcsolatos ismereteket, előnyöket publikálják az állampolgárok számára, továbbá a validációs rendszer kiépítésének és működtetésének feltételeit teremtik meg. Ezek közül a téma szempontjából a legfontosabbakat soroljuk fel.

Az ECDL vizsgarendszer és a nyelvvizsga rendszer:

Mind a kettő esetben adott a lehetőség, hogy külön felkészítő képzés nélkül az egyén vizsgára jelentkezzen és ott tanúbizonyságot tegyen kompetenciáinak meglétéről.

Magyar Képesítési Keretrendszer:

A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) fejlesztés első lépése volt, hogy az MKKR és az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) megfeleltetése 2015 tavaszán lezárult.¹³

Tanulási eredményekben¹⁴ megfogalmazott képzési és kimeneteli követelmények a felsőoktatásban:

A validáció kialakítását segíti, hogy *139/2015. (VI.9.) kormányrendelet a felsőoktatásban szerzhető képesítések jegyzékéről és új képesítések jegyzékbe történő felvételéről* meghatározta a felsőoktatásban megszerzhető szakképzettségek, MKKR szintekkel ellátott szakstruktúráját. A *18/2016 (VIII.5.) EMMI a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról* pedig kiadásra kerültek a tanulási eredményekben megfogalmazott képzési és kimeneteli követelmények.

Tanulási eredményekben megfogalmazott képzési és kimeneteli követelmények a szakképzésben:

A *2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről* 11. § tartalmazza, hogy a képzési és kimeneti követelményeket a kormánynak 2020. március 31-éig kell közzé tennie. „A képzési és kimeneti követelményekben – részsakmaként – meghatározható a szakmának olyan önállóan elkülöníthető része, amely legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését teszi lehetővé.”

¹³ Részletesen a terminológiai szótárban

¹⁴ Részletesen a terminológiai szótárban

Oktatási Hivatal

2017-ben az Oktatási Hivatal koordinálásával 3 műhelymunka történt, melyek a validáció kialakítását célozták meg.

3.3.2. Projektek, melyek a nemzeti validációs rendszer kiépítését segítik

Sok korábbi fejlesztési projekt hozzájárul a validációs rendszeralkotáshoz, segíti azt. A releváns projektek részletes és teljes ismertetése nélkül arra törekszünk, hogy azokat az eredményeket emeljük ki, melyek közvetlen, illetve közvetett módon hozzájárulnak a NVR bevezetéséhez és működtetéséhez.

OECD RNFIL Project - Recognition of Non-Formal and Informal Learning

„Már az 1990-es évek második felében történt kísérlet az elismerés/beszámítás egy bizonyos fajtájának meghonosítására a Székesfehérvári Regionális Képző Központban. A kanadai mintára kidolgozott rendszerben a képzőközpont elsősorban helyi gazdálkodó cégeknek próbált olyan programokat ajánlani, amelyben 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.”¹⁵

Ezzel együtt ez a kísérlet sok szakember számára hozott tanulságokat, és mindenképp az elismerés/beszámítás első kísérlete volt.

HEFOP 3.5.1 Korszerű felnőttképzési módszerek kifejlesztése és alkalmazása

„**Korszerű felnőttképzési módszerek kifejlesztése és alkalmazása**” című projekt (2003-2006) már egy olyan központilag meghirdetett pályázat volt, melynek alapcélja, hogy a felnőttek nem formális úton szerzett ismereteit felmérjék. A projektben módszertani anyagok készültek és informatikai fejlesztés folyt előzetes tudásmérő eszközök fejlesztésére és kipróbálásra.

A projekt nagyon jelentős és értékes eredménnyel zárult, 200 szakmára készült új tananyag és előzetes tudásmérő eszköz, ugyanakkor a kialakított eszközök és módszerek gyakorlati alkalmazása máig elmaradt.

Mindezek tudomásul vétele mellett nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a programban dolgozó több száz szakember tudást, tapasztalatot szerzett a validációval kapcsolatban, mely jelentős hozzáadott értéket képvisel és humánerőforrás-fejlesztésként értékelhető.

¹⁵ Farkas Éva: A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulás eredmények hitelesítése, SZTE JGYPK FI, 2014.

HEFOP 3.2.1 A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti megújítása

Ez a modernizáció radikális átalakítást jelentett a szakképzésben tartalmi, módszertani és szerkezeti szempontból egyaránt. Ez az átalakítás mind tartalmában, mind formájában alapvetően megváltoztatta a korábbi OKJ-t és a szakmai képzési rendszert.

A program kapcsolódott a Kormányprogramban megfogalmazottakhoz¹⁶ is. A központi program munkakörelemzéseken alapszik, majd a kompetenciaprofilok és követelmények összehasonlításával, a modulterképek összeállításával kialakul a moduláris rendszer.

A szakképzés reformjának több jelentős eredménye volt, melyeknek alapja a modulrendszer volt, és a leginnovatívabb eleme a kompetenciák meghatározása, mely illeszkedett a szakképesítések európai keretrendszeréhez¹⁷.

A modulrendszer megteremtette az alapját annak is, hogy a szakmákban részsakképesítések, elágazások és ráépülések jöhessenek létre. A modulrendszer lehetőséget teremtett az átjárhatóságra, megszüntette a párhuzamosságokat, ismétléseket. Bizonyos esetekben a közös modul lehetőséget adott a már megszerzett tudás elismerésére, beszámítására.

Az új típusú és tartalmú szakmai szerkezet hatással volt a pedagógia munkára is, az ismeret-alapú képzés a kompetenciaelvű képzés felé mozdult el.

A HEFOP 3.2.1 projektben nem csak az előzetes tudás méréséhez, de a bemeneti kompetenciák¹⁸ méréséhez is komoly módszertani anyag készült hét szakmacsoportra, mintafeladat gyűjteménnyel. Az újonnan kidolgozott szakmai és vizsgakövetelményeket kiadó miniszteri rendeletek bizonyos szakképesítések esetében lehetővé tették, hogy a képzés megkezdéséhez meghatározott iskolai végzettség hiányában bemeneti kompetenciaméréssel¹⁹ is lehessen belépni a szakmai képzésbe.

A bemeneti kompetenciamérés lehetőséget biztosított arra, hogy a befejezetlen, vagy nem megfelelő szintű iskolai végzettséggel rendelkezők is bekapcsolódhassanak a szakképzésbe.²⁰

¹⁶ A 2002-es koalíciós Kormányprogramban megfogalmazottak szerint:

- „a szakmai tantervekben helyet kapnak a piacgazdaságban nélkülözhetetlen ismeretek”, és
- „olyan moduláris szakképzési rendszer kialakítását szorgalmazzuk, amelyben akadálymentes az átjárás a szakképző intézmények között, folytatható a tanulás a felnőttképzésben, és mindez megfelel az EU-normáknak”, valamint
- „az egyes modulok teljesítése részvégzettséget is jelent, ami a munkaerőpiacon, a felnőttképzésben egyaránt elismertethető”

¹⁷ A szakképesítések európai keretrendszerét 2005. június 6-án fogadták el, mely EU szintű törvényes okmány. Fő funkciója biztosítani a használói számára annak átláthatóságát, hogy milyen kapcsolat van a különböző nemzeti és ágazati rendelkezéseken alapuló képestések között.

¹⁸ Részletesen a terminológiai szótárban

¹⁹ A bemeneti kompetenciamérés során az alapkompenciák, infokommunikációs kompetenciák és a szakmai kompetenciák körébe tartozó kompetenciákat kellett mérni

²⁰ A mérendő bemeneti kompetenciák szakmacsoportonként kerültek meghatározásra a 3. szintű szakképesítések esetében, melyet a rendelet 3. számú melléklete tartalmazott.

TÁMOP-3.1.8 Átfogó minőségfejlesztés a közoktatásban

A projekt kiemelt feladatai és eredményei: a pedagógiai-szakmai ellenőrzési rendszer (tanfelügyelet), valamint a tanfelügyelethez kapcsolódó intézményi önértékelési rendszer kifejlesztése, a két rendszer sztenderdjeinek kialakítása, továbbá a köznevelési intézmények egységes külső ellenőrzésében közreműködő szakértők felkészítése tanfelügyeleti ellenőrzési feladataik ellátására.

A kétszintű érettségi rendszer működésére vonatkozó kutatások, valamint az Országos kompetenciamérési rendszer kiterjesztésére irányuló módszertani fejlesztések és továbbképzések hozzájárultak a hazai tanulói teljesítménymérési rendszer további fejlesztéséhez.

A projektben kialakításra került a Köznevelés Indikátor Menedzsment Rendszere (KIMER), amely a köznevelési rendszerekben lévő adatokat összekapcsolta és kimutatások készítésére adott lehetőséget.

Kidolgozásra került a Magyar Képesítési Keretrendszer köznevelési szintleírása is, mely hozzájárult ahhoz, hogy a hazai képesítések az Európai Képesítési Keretrendszerrel megfeleltethetők legyenek. Ezáltal lehetővé tette a formális, informális, nonformális tanulási eredmények elismertethetőségét más tagállamokban, támogatva a mobilitást és az egész életen át tartó tanulást.

TÁMOP 2.2.1-08/1 A képzés minőségének és tartalmának fejlesztése

A HEFOP 3.2.1 komponens keretében megvalósított innováció az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program (ÚMPT TÁMOP) kiemelt projektben folytatódott. A szak- és felnőttképzés rendszerszintű elemei közül – többek között – a képzés kimenetét szabályzó szakmai vizsgarendszer, a tananyag és a mérés-értékelés eszközzrendszer fejlesztésére terjedt ki.

A projekt célja az volt, hogy a moduláris szerkezetű, kompetencia alapú szakmai képzési szerkezet létrejöttével erősödjön a szak- és felnőttképzési rendszer alkalmazkodása a munkaerőpiachoz (annak igényeihez).

A kilenc alprojekt²¹ közül a „Mérés-értékelés” alprojektben készült el az OKJ szakképesítések követelménymoduljainak (mely akkor 2022 volt) részletes kompetencia-leírása. A feladatprofilban és tulajdonságprofilban meghatározott követelmények bővebb kifejtése megkönnyíti a referenciakövetelmények meghatározását, azaz ezek a kompetencia-leírások valódi alapot teremthetnének az OKJ szakképesítések tanulási eredmény alapú újratervezésében.

²¹ Pályakövetési rendszer, Egységes minőségbiztosítási rendszer, Vizsgarendszer fejlesztése, Tananyagfejlesztés, Mérés-értékelés, Szakmai tanárok, oktatók, szakoktatók szakmai ismereteinek fejlesztése, Idegennyelvi kompetenciák fejlesztése, Munkahelyi gyakorlati képzés ösztönzése, Képzési kereslet növelése

TÁMOP 2.2.1-12/1 A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése

A 2012-2015 között megvalósított TÁMOP projekt öt kiemelt szakterületet²² érintett.

A „Mérés-értékelés kiterjesztése” alprojekt keretében több tanulmány is készült, többek között a formális és nem formális képzések kapcsán, melyben összevetésre került hazánk más európai uniós ország szakképzési rendszerével. Ausztria, Németország, az Egyesült Királyság, Írország, és Hollandia szakmai képzési rendszereinek vizsgálata történt meg abból a szempontból, hogy milyen képzési rendszerek működnek egymás mellett, ezek miként hatnak egymásra, mennyiben segítik, illetve korlátozzák a munkaerő-piaci mobilitást. Továbbá vizsgálatra került a magyar formális és nem formális képzési formákban szerzett végzettségek, illetve a vállalati továbbképzési rendszerben elsajátított ismeretek elfogadottsága az említett országokban és hazánkban is.

Az „OKJ összehangolása a hatósági képesítésekkel” alprojekt keretében elindult a fejlesztés a korábbi és jelenlegi szakképesítések megféleltetéséhez, melyeknek kialakított informatikai rendszere és a képesítésekre vonatkozó előírásokat kiadó jogszabályok gyűjteménye felhasználható a formális keretek között szerzett tudás elismerési eljárásának kidolgozásához.

Az MKKR²³ kidolgozása alprojektben is készültek tanulmányok, kiemelendő azonban az a módszertani útmutató, mely a szak- és felnőttképzési programok MKKR-hez történő illesztéséhez készült. Itt történt meg az első besorolása a szakképesítéseknek és felnőttképzési programoknak is. A legfontosabb eredménynek azt tekintjük, hogy több mint száz szakértő dolgozott együtt és gazdagította tudását és tevékenykedett a tanulási eredmény alapú leírások elkészítésén (a releváns és gyakorlatban is dolgozó szakértői kör gyarapodott).

A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) létrehozása, a szakképesítésekkel megszerzhető tanulási eredmények és azok szintjének megjelenítése a bizonyítványokban kulcsfontosságú a szak- és felnőttképzés számára. Az MKKR – az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének (EKKR)²⁴ létrehozásáról szóló 2008. évi európai uniós ajánlásnak megfelelően – nyolc szintre sorolta be a Magyarországon megszerzhető képesítéseket. Az OKJ-ban rögzített szakképesítések a másodiktól a hatodik szintig bezárólag helyezkednek el.

²² Mérés-értékelés kiterjesztése, OKJ összehangolása a hatósági képesítésekkel, Kerettantervek kidolgozása, Szakmai folyamatellenőrzési rendszer kidolgozása, az MKKR kidolgozása

²³ **MKKR (Magyar Képesítési Keretrendszer):** Az Európai Képesítési Keretrendszerhez (EKKR) igazodva 2013 és 2015 között létrehozott Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) egy olyan nyolcszintű, a képesítések osztályozására létrehozott eszköz, amely tanulási eredmények formájában határozza meg és írja le a képesítés szintjeit. Ezen leírások 4 jellemzőcsoportot (ún. deskriptorokat) foglalnak magukba:

A képesítési keretrendszert három különböző Európai Szociális Alap Programban fejlesztették, külön a köznevelés, a szakképzés és felnőttképzés, valamint a felsőoktatás területén. Az MKKR fejlesztésnek első mérföldköve az MKKR és az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) megféleltetésével, 2015 tavaszán lezárult.

²⁴ **EKKR (Európai Képesítési Keretrendszer):** Az EKKR egy olyan nyolcszintű, a képesítések osztályozására létrehozott eszköz, amely tanulási eredmények formájában határozza meg és írja le a képesítés szintjeit. Ezen leírások 3 jellemzőcsoportot (ún. deskriptorokat) foglalnak magukba: tudás, képesség, kompetencia.

A munkában több mint 100, a szakképzésben jártas gyakorló pedagógus, tantervfejlesztő vett részt. Elemzéseiket és szintjavaslataikat a 23 szakmacsoport szerinti szakértőpárok ellenőrizték, akik a munkaerőpiacot képviselték.

Az elemzéseket megvitatta a döntés-előkészítésben aktív konzultatív szerepet betöltő MKKR Szakmai Tárcaközi Munkacsoport is, ennek eredményeként születtek meg az OKJ-s szakképesítések végleges szintjei.

A szak- és felnőttképzés területén 642 darab OKJ-s szakképesítés átvizsgálása, egyenkénti elemzése történt meg. A tanulási eredmények meghatározása négy szintleíró jellemző (tudás, képesség, attitűd, autonómia és felelősségvállalás) mentén történt. Pilot jelleggel, az esetleges jövőbeni fejlesztések előkészítéseként nem OKJ-s képesítések, pl. egyes hatósági képesítések és kamarai mesterképesítések követelményeinek tanulási eredmény alapú leírása és besorolása is megtörtént.

TÁMOP-4.1.3/08/01 - A felsőoktatási szolgáltatások rendszer szintű fejlesztése

E projekt első (2008-2010) és második ütemében (2011-2013) – az alapcélhoz kapcsolódva – olyan fejlesztések és eredmények is születtek, melyek kapcsolódnak a validációhoz és fontosnak tartjuk az elismerési rendszer kialakítása szempontjából is. Ilyen eredmények és produktumok a „Validációs szótár”²⁵, majd a projekt második szakaszának végén kiadott „VALIDÁCIÓ” című könyv²⁶.

Az elismerési eljárásnak máig nincs elfogadott terminológiája hazánkban. Fontosnak látjuk, hogy a NVR kiépítésével és bevezetésével legyen közmegegyezés a használandó fogalmak tekintetében is, melyhez javasoljuk figyelembe venni a több száz szakértő által alkotott – sok vita és egyeztetés eredménye által létrehozott - hazai szakirodalmat.

Az MKKR több éves magyarországi fejlesztése párhuzamosan valósult meg az egyes oktatási alszektorokban. A fejlesztések koordinációját és a nemzetközi sztenderdizált megfeleltetési eljárás lefolytatását az MKKR Nemzeti Koordinációs Pont segítette, valamint folyamatos egyeztetés és együttműködés valósult meg a

- szak- és felnőttképzés – TÁMOP 2.2.1 „A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése” kiemelt projekt,
- a közoktatás – TÁMOP 3.1.8: Átfogó minőségfejlesztés a közoktatásban projekt, és
- a felsőoktatás – TÁMOP 4.1.3: Felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése (1. és 2. ütem) projekt részvételével.

A közös munkát külföldi szakértők is támogatták.

A munka sikeres lezárásaként az Európai Képesítési Keretrendszert felügyelő Tanácsadó Testület 2015. február 3-án Brüsszelben elfogadta a Magyar Képesítési Keretrendszer bevezetéséről és az európai keretrendszerrel való megfeleltetésről szóló jelentést, így közvetve elismerte a TÁMOP 2.2.1-12/1 projekt „Az MKKR kidolgozása” alprojektjének fejlesztését is.

²⁵ Validációs szótár Munkaverzió 7. (Tót Éva átdolgozásával) Budapest, 2010

²⁶ Derényi András - Tót Éva: Validáció – A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban, TÁMOP 4.1.3 program fejlesztési projektjének zárótanulmánya, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2011.

3.4. A szakképzés és felnőttképzés megújítása, átalakítása

A 2020. szeptembertől bevezetett változások, amelyeket jelentős fejlesztések előztek meg és kísérnek a szakképzésben és felnőttképzésben, megteremtik a nemzeti validációs rendszer kialakításának lehetőségét. A jogszabályi előírás, amely a tanulási eredmény alapú képzési és kimeneti követelményeket kötelezővé tette, biztosítja a validációs rendszer működésének alap-
elemét, a standard referenciát.

A rendszerjavaslat tervezésénél azonban azt is figyelembe kell vennünk, hogy a felnőttek jelentős része, akik a validációs eljárás jövőbeli kérelmezői lesznek, kifutó rendszerben még tanulhatnak OKJ-s képzésben, illetve felnőttképzési program szerint és szerezhettek OKJ végzettséget (vagy letehetnek szakmai modulvizsgákat). Ezekben az esetekben a validációs eljárásban szükség van egyedi mérő és értékelő feladatokra és a referenciaként alkalmazható standardok meghatározására is.

Ugyanakkor azt is érdemes mérlegelni, hogy lehetőség van a „foglalkoztatási célú” validációs kérelmek esetében megvizsgálni az új törvényi feltételeket. Sokkal hatékonyabb egy már definiált, és államilag közzétett képzési és kimeneti feltételek mentén referenciát keresni. Az ágazati alapvizsga, a szakma, a részsakma, a szakmairány szakmai és vizsgáztatási követelményei jelenthetnek alternatívát a validációs eljárás megoldásához (elsősorban standard referenciaként). Erre azonban nem mindig van lehetőség, szükség van az egyedi megoldásokra.

A validációs rendszer (NVR) javaslatának kidolgozásakor figyelembe vesszük a jövőbeli várható kimeneti eredményeket (szakmák, részsakmák, szakmairányok és képesítések), ugyanakkor nem hagyhatók figyelmen kívül a jelenleg folyó – a további években még egy korábbi rendszer követelményei alapján kapott szakmai bizonyítványok sem. A NVR-nek kezelnie kell a különböző rendszerek követelményeinek eredményét, annak eltéréseit és egyezőségét is.

II. A VALIDÁCIÓS RENDSZER

1. A pilot projektek értékelése, a tapasztalatok beépítése a validációs rendszer fejlesztésébe

Ezen fejezet célja, hogy a projekt során a külső partnerek által kidolgozott, fejlesztett mérőeszközökről (két ágazatban, 35-45 darab feladat, mérőeszköz készült ágazatonként), a lebonyolításban részt vett partnerek tapasztalatai alapján visszajelzést adjunk. További cél, hogy a validációs feladatok alkalmazásának kipróbálását követően a validációs folyamat egyes lépései során megélt tapasztalatokat összefoglaljuk és további fejlesztési javaslatokat fogalmazzunk meg, illetve irányvonalakat jelenítsünk meg

1.1. A validációs pilotok előzményei

Az elsődleges validációs pilot projektek megvalósítása az elkészült 80 feladat alkalmazásának kipróbálásával történt. Az első kísérleti folyamatban 300 fő vett részt 5 szakképzési centrum 11 tagintézményében. Az első pilot felmérés 2020. június 22. és október 15. között valósult meg. A kialakított validációs modell másodlagos pilot folyamatába 400 fő került bevonásra. A második pilot lefolytatására 2020. június 22 és október 31. között került sor.

A validációs pilot lebonyolításában résztvevők köre:

A pilot felmérésben 5 szakképzési centrum vett részt, a Budapesti Gépészeti Szakképzési Centrum, a Budapesti Komplex Szakképzési Centrum, a Debreceni Szakképzési Centrum, a Székesfehérvári Szakképzési Centrum és a Soproni Szakképzési Centrum.

A résztvevő intézmények: ²⁷

- Budapesti Gépészeti SZC Bánki Donát Közlekedésgépészeti Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája,
- Budapesti Gépészeti SZC Csonka János Műszaki Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
- Budapesti Gépészeti SZC Fáy András Közlekedésgépészeti, Műszaki Szakgimnáziuma,
- Budapesti Gépészeti SZC Kossuth Lajos Két Tanítási Nyelvű Műszaki Szakgimnáziuma,
- Budapesti Komplex SZC Schulek Frigyes Két Tanítási Nyelvű Építőipari Szakgimnáziuma,
- Budapesti Komplex SZC Ybl Miklós Építőipari Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája,
- Debreceni SZC Brassai Sámuel Műszaki Szakgimnáziuma,
- Debreceni SZC Építéstechnológiai és Műszaki Szakképző Iskolája,
- Debreceni SZC Péchy Mihály Építőipari Szakgimnáziuma

²⁷ Az intézmények neve 2020.07.01-től megváltozott, a szakgimnáziumok technikumok, a szakközépiskolák pedig szakképző iskolák lettek.

- Székesfehérvári SZC Jáky József Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
- Soproni SZC Vas- és Villamosipari Szakképző Iskolája és Gimnáziuma.

A validációs pilot folyamat során mért céletterületek:

Az első pilotban 10 szakképesítés egy-egy szakmai moduljára kidolgozásra került 35 mérőeszköz, de csak 8 esetében valósult meg a mérés, mivel két szakképesítésnél nem sikerült a minimális csoportlétszámot kialakítani az alacsony érdeklődés miatt.

Egy szakmai modul összes meghatározott tanulási eredménye, kompetenciája 3-4 mérőeszköz által lett lefedve. A mérés során egy résztvevő minden esetben két feladatot végzett el.

Építőipar ágazatban:

- Ács - Állványzatok
- Burkoló - Hidegburkolás
- Festő, mázoló, tapétázó - Szobafestő, díszítő munkák
- Kőműves - Falazás, vakolás
- Magasépítő technikus - Magasépítő technikus feladatok

Közlekedésgépész ágazatban:

- Autóelektronikai műszerész - Autóelektronikai műszerész feladatai
- Autószerelő - Autószerelő feladatai
- Autótechnikus - Járműfenntartási feladatok
- Járműfényező - Járműfényező feladatai (nem volt mérés)
- Karosszerialakatos - Karosszerialakatos feladatai (nem volt mérés)

A második. pilot során 45 mérőeszköz készült a korábbi szakképesítések egy-egy munkakörére vonatkozóan. Egy munkakör 3-5 feladattal fedte le az összes kompetenciát, azonban itt is két mérőeszközt kapott egy résztvevő. Megállapítható a mérésekből, hogy több esetben már két feladat is alkalmas volt a teljes kompetenciaigazolás kiadására, az átfedések miatt.

4. számú ábra: Pilotban vizsgált szakképesítések

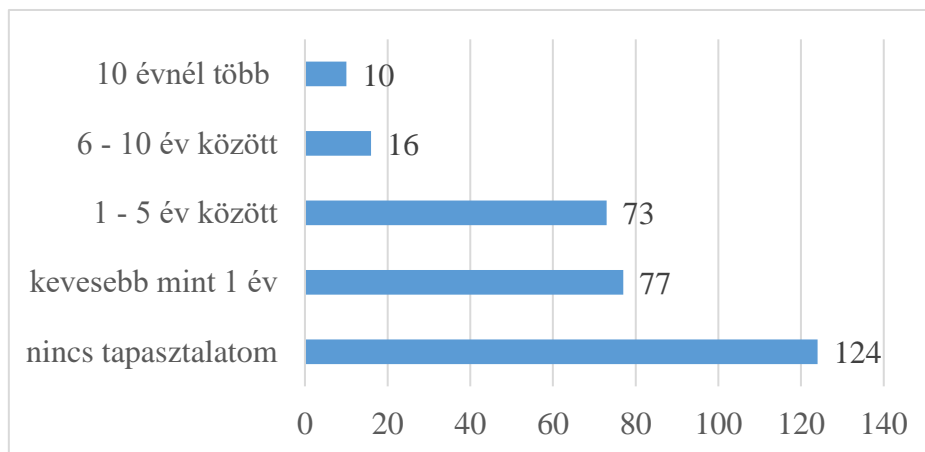
Ágazat	Munkakör
Építőipar	Állványozó
	Hidegburkoló
	Szobafestő
	Vakoló kőműves
	Magasépítő technikus
Közlekedésgépész	Autóelektronikai műszerész
	Közúti járműszerelő
	Autóvillamossági szerelő
	Autófényező
	Karosszerialakatos

Forrás: saját szerkesztés

1.2. A pilot felmérések eredményei

Az első pilot mérésben 300 fő vett részt. A résztvevők születési idejét tekintve igen széles spektrumot fed le, a legidősebb résztvevő 1966-ban, míg a legfiatalabb felmérésben résztvevő 2002-ben született. A résztvevők munkatapasztalat szerint öt csoportba voltak sorolhatóak. A felmérésben résztvevők több mint egyharmada (124 fő) nem rendelkezett semmilyen tapasztalattal, míg a 1-5 év között (73 fő) illetve a kevesebb mint 1 év (77 fő) tapasztalattal rendelkezők száma nagyon hasonlóan alakult.

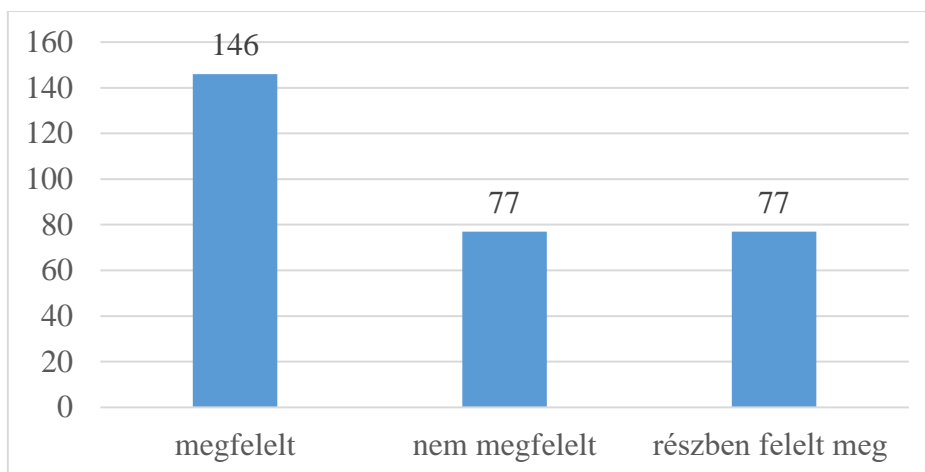
5. számú ábra: Az első pilot mérésben résztvevők megoszlása munkatapasztalat alapján (db), N:300



Forrás: saját szerkesztés

A résztvevők összesített eredményeik tekintetében három csoportot alkottak, „megfelelt”, „nem felelt meg” és „részben felelt meg”. A felmérésben résztvevők közel fele „megfelelt” eredménnyel fejezte be a validációs eljárási folyamatát.

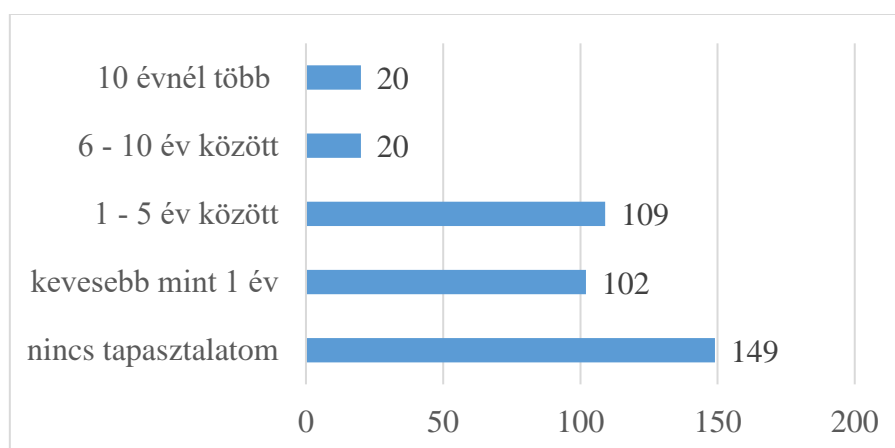
6. számú ábra: Az első pilot mérésben résztvevők megoszlása összesített eredményeik alapján (db), N:300



Forrás: saját szerkesztés

A második pilot mérésben 400 fő vett részt. A résztvevők születési idejét tekintve itt is jellemző a tág életkori megoszlás. A legidősebb résztvevő 1956-ban, míg a legfiatalabb felmérésben résztvevő 2002-ben született. A résztvevők munkatapasztalat szerint öt csoportba voltak sorolhatóak. A felmérésben résztvevők 37%-a (149 fő) nem rendelkezett semmilyen tapasztalattal, míg a 1-5 év között (109 fő) illetve a kevesebb mint 1 év (102 fő) tapasztalattal rendelkezők száma nagyon hasonlóan alakult.

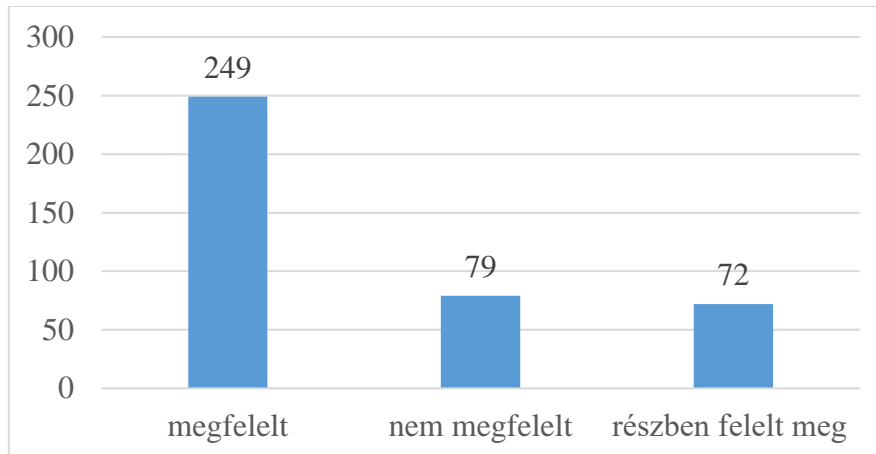
7. számú ábra: A második pilot mérésben résztvevők megoszlása munkatapasztalat alapján (db), N:400



Forrás: saját szerkesztés

A résztvevők összesített eredményeik tekintetében három csoportot alkottak, megfelelt, nem megfelelt és részben felelt meg. A felmérésben résztvevők 62%-a (249 fő) megfelelt eredménnyel végezte el a validációs eljárás folyamatát, 18%-a részben megfelelt és 20%-a nem felelt meg.

8. számú ábra: A második pilot mérésben résztvevők megoszlása összesített eredményeik alapján (db), N:400



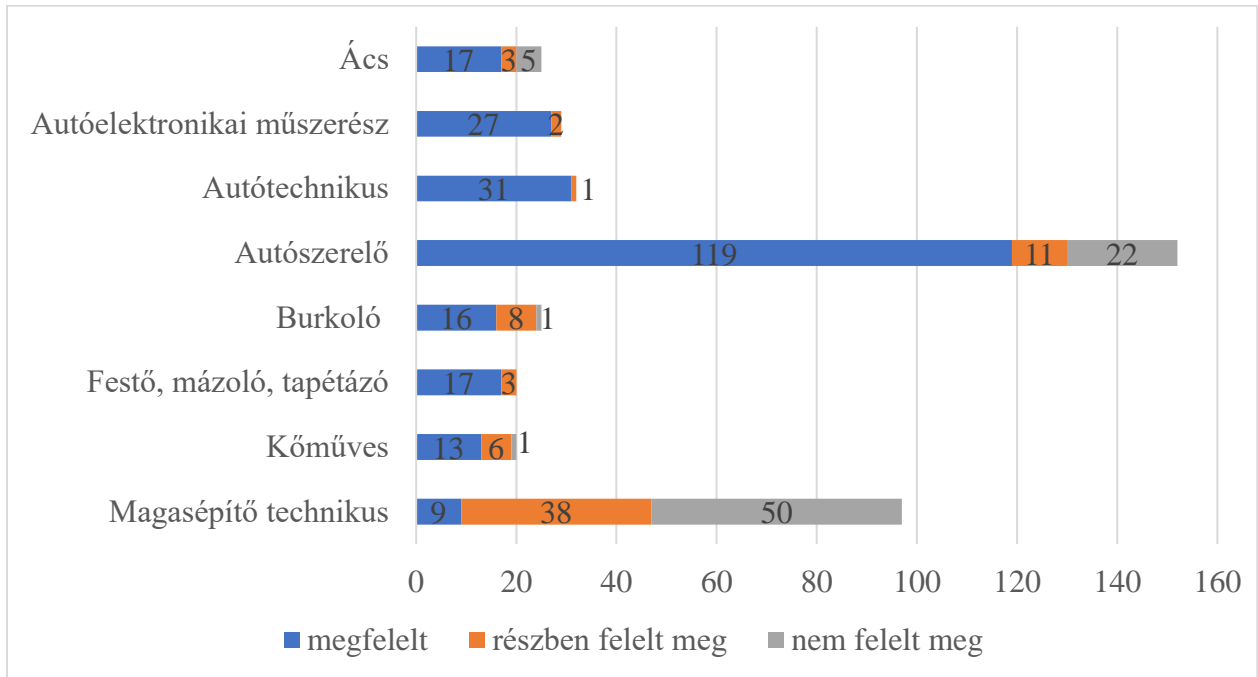
Forrás: saját szerkesztés

Az 5. ábra szemlélteti a második pilot mérésben résztvevők összesített eredményeit a szakképesítések munkaköreinek megoszlásában. Három munkakör esetén (az Autóelektronikai műszerész, az Autótechnikus és a Festő, mázoló, tapétázó) mindenki „megfelelt” vagy „részben felelt meg” eredménnyel zárta a validációs eljárását.

A Magasépítő technikus validációs eljárásában a résztvevők közel felének (48%) lett sikeres az eredménye.

Az Autoszerelő moduljának validációjára vonatkozóan a jelentkezők 86%-ának lett sikeres, azaz „megfelelt” vagy „részben megfelelt” az eredménye. Két szakképesítés munkakörére vonatkozólag, a Burkoló és a Kőműves szakmák esetén a „nem felelt meg” eredménnyel végzők aránya mindössze 4, illetve 5%-a az adott szakképesítésekre jelentkezőknek a teljes létszám arányához képest.

9. számú ábra: A második pilot mérésben résztvevők megoszlása munkakörönként az összesített eredményeik alapján (db), N:400



Forrás: saját szerkesztés

A kísérleti validációs eljárást lefolytató intézmények visszajelzései nagyon változatosak. A megosztott észrevételeket áttanulmányozva, azokat két fő, pozitív és negatív tartalmú visszajelzések csoportjába osztottuk.

A következőkben ezeket a tapasztalatokat mutatjuk be. A hibásnak ítélt mérőeszközöket korrekcióra visszaküldtük az azokat készítő validációs szakértőknek, akik vagy módosították a feladatokat, vagy bebizonyították, hogy téves volt a visszajelzés. A módosított feladatok közül néhányat a második pilot során újra teszteltek, ahol már nem jeleztek újabb problémát velük kapcsolatban.

A legfőbb pozitív tartalmú visszajelzések a feladatokkal, mérőeszközökkel kapcsolatban:

- a validációs folyamat mérés-értékelés eljárásához készített feladatok nagy részének megfogalmazása megfelelő,
- általában a rendelkezésre álló idő elegendő a feladatok megoldásához, elvégzéséhez,
- a feladatok (elsősorban az Autótechnikus, az Autóelektronikai műszerész szakképesítések esetében) nehézségi foka a szakmai elvárásoknak megfelelő,
- a gyakorlati feladatokkal kapcsolatban nem merült fel korrekciós javaslat,
- a Magasépítő technikus szakképesítés esetén a feladatrészek pontozása megfelelő volt az útmutatóban szereplőkkel.

A legfőbb negatív tartalmú visszajelzések a feladatokkal, mérőeszközökkel kapcsolatban:

- az egyes területekre (pl. Autószerelő, Autótechnikus esetén) vonatkozóan fejlesztett gyakorlati feladatok specializációja szükséges,
- nem szerencsés márkaszpecifikusan feltenni a kérdéseket,
- az Autóelektronikai műszerész, Autószerelő, Autótechnikus szakképesítés esetén a feladatok között előfordultak nehezen értelmezhető és hibás feladatok,
- előfordult, hogy az írásbeli feladatoknál munkatapasztalatra épülő kompetenciák megletét kívánta meg a feladat megoldása,
- nem volt az értékelő szakemberek számára egyértelmű a kritériumrendszer, vagy értékelési útmutató,
- a feladatokban szereplő ábrák, rajzok nem minden esetben voltak jó minőségűek,
- nem elegendő és nem megfelelő egyes tanulási eredmények mérésére a feleltválasztós feladatok alkalmazása,
- bizonyos feladatok esetén nem tisztázottak az értékeléskor adható pontszámok,
- a festő és a kőműves feladatokban megadott feladat megoldására rendelkezésre álló időt javasolt módosítani,
- az írásbeli feladatok között voltak hibás mérőeszközök.

1.3. Javaslatok a további fejlesztési irányokra a pilot felmérések eredményeire alapozva

A pilot felmérések tapasztalatai alapján az egyik konklúzió a *mérőeszközökre*, a másik pedig a *személyi, illetve tárgyi feltételek biztosítására* vonatkozik. A következőkben ezen területekre vonatkozóan fogalmazunk meg javaslatokat.

1. Tisztázandó, hogy a validáció eljárásakor jellemzően szummatív értékelést²⁸ használunk, hiszen itt a cél az, hogy képet kapjunk a validációs eljárásban résztvevő birtokolja-e, milyen mértékben birtokolja az előre meghatározott tanulási eredményeket, azaz az adott munkatevékenységet el tudja-e végezni megfelelően, az elvárt minőségben.
2. Az értékelésnek több módszere is lehet, melyet a mérőeszközök kidolgozásában is alkalmaztak a partner cégek. Az értékelési módszerek és eszközök formája lehet írásbeli, gyakorlati, és projektfeladat. Az értékelés módjának megválasztása annak függvénye, hogy mit kíván meg a követelmény, az értékelés tárgya.

A validációs eljárás során elsősorban a gyakorlati értékelési módszereknek van a legnagyobb relevanciája. Ennek oka, hogy a validációs eljárásban résztvevők többnyire munkatapasztalattal, élettapasztalattal rendelkeznek. Ebből adódóan javasoljuk, hogy a validáció során az életszerű, szimulált helyzetben, valós gyakorlati munkavégzés közben történő

²⁸ A **szummatív** (összegző) értékelés adott témakör feldolgozásának, tanulási szakasznak vagy folyamatnak a végén annak átfogó értékelését jelenti. Célja a tanuló teljesítményének viszonyítása a követelményekhez, ezáltal a tanulói teljesítmény minősítése.

megbizonyosodását a tanulási eredmények meglétéről. **Ennek alkalmas módszerei lehetnek: valós helyzet gyakorlatokban munkatevékenység végzése, produktumkészítés, munkavégzés közbeni megfigyelés, egyéni vagy csoportmunka, projektmunka módszer, projektmódszer.** De a validációs eljárásban több értékelési módszert, eszközt is alkalmazhatunk és kell is alkalmazni, mint például 3. személytől/munkáltatótól kapott referencialevél, portfólió, interjú, párbeszéd és vita, deklaratív módszerek, megfigyelés, teszt, vizsga, CV, kompetenciák egyéni összeállítása, szimulált helyzetek, valós munkagyakorlatok, stb.

3. Rendkívül hasznos lenne, hogy a megfelelő értékelési módszereket és eszközöket a leginkább illeszkedő mérni kívánt tanulási eredményhez megfelelően választanák meg a jövőben a feladat kidolgozói. A jól megválasztott módszer hatással lesz az értékelés szintjére, funkciójára és tárgyára is. Összeségében érdemes az írásbeli értékelési formát a tudás jellegű elemek felmérésre alkalmazni, mivel a csak szóbeli értékelési formák során kevésbé lehet kiszűrni a szubjektivitást.
4. A validáció során kritériumorientált értékelést használunk, azaz amikor az előre meghatározott követelményekhez viszonyítjuk a validációs eljárásban résztvevő tanulási eredményeit.
5. Javasolt, hogy a validációban résztvevő ismerje az értékelés szempontrendszerét.
6. Javasolt, hogy a mérőeszközöket készítőik tartsák szem előtt a következő szempontokat a feladat fejlesztéskor:
 - a feladat legyen komplex, azaz legyen alkalmas a validációs eljárásban résztvevő tanulási eredményeinek átfogó értékelésére
 - a feladat az tanulási eredmények megfelelő szintű kompetenciákat mérjen
 - a feladat legyen részletes és egyértelmű, derüljenek ki a feladat elvégzésének körülményei, álljon rendelkezésre minden információ, továbbá tartalmazza a feladat értékelésének kritériumait is
 - a feladat megfogalmazása legyen szakszerű és pontos, használja a szakmai terminológiát
 - a feladat legyen megjelenésében megfelelő (látható)
 - a rendelkezésre álló idő alatt legyen megoldható a feladat
 - kerüljön átgondolásra az elérni kívánt tanulási eredmények műveleti szintje (*Farkas, 2017b*).
7. **Kiemelten javasoljuk**, hogy az értékelési szempontokat és a megszerzhető minősítéseket, illetve a minősítésekhez tartozó kritériumszintek/követelményszinteket előre és jól átgondoltan, konkrétan határozzák meg. A meghatározott értékelési szempontoknak igazodniuk kell a tanulási eredmények jellegéhez. Mindenképpen szem előtt kell tartani, hogy a megszerzhető, különböző minősítésekhez tartozó kritériumszintek leírásai legyenek részletesek és beazonosíthatók, egymástól jól elkülönülők. A kritériumszintek leírása alapuljon a meghatározott értékelési szempontok szerint.

8. Erősebb hangsúlyt javasolt fektetni arra, hogy miután elkészültek a feladatok azok mindenképpen kerüljenek külső szakemberek által véleményezésre (szakmai lektorálás). Amennyiben szakmai módosításokat javasolnak, úgy azok kerüljenek átvezetésre.
9. Minden esetben ki kell próbálni a fejlesztett feladatokat, hogy azok a rendelkezésre bocsátott körülmények, feltételek, idő és eszközök által a munkavédelmi szempontok betartása mellett biztonsággal elvégezhetőek-e. Amennyiben a kipróbálás során probléma merül fel, akkor a mérőeszközt módosítani szükséges.
10. Fontosnak tartjuk, hogy a mérőeszköz fejlesztésben is a szakmához legjobban értő és azt művelő szakember vegyen részt.
11. Javasoljuk a változatos mérés-értékelés módszerek használatát, nem elegendő az írásbeli teszt alkalmazása a tanulási eredmények meglétének mérésére.
12. Ajánlatos képzések és továbbképzések során a validációban közreműködők mérés-értékelési kultúráját fejleszteni
13. Javasoljuk a tanulási eredmény alapú szemlélet megismerését és alkalmazási lehetőségeit célzó, a szemlélet előnyeit középpontba helyező képzések, továbbképzések lebonyolítását a validációban szakértőként közreműködők számára.
14. Fontos a tárgyi feltételek meglétét - melyek szükségesek a validációs eljárásban a feladatok megoldásához - minden körülmények között biztosítani a feladatban meghatározott minőségben és mennyiségben.

2. A validációs rendszer bevezetésének lépései

A validációs rendszer kialakításának lépései a magyarországi helyzetelemzésre épülnek, figyelembe veszik a magyar szakképzési gyakorlatot, a szakképzési követelményrendszer jelenlegi szabályozási módját, épít a nemzetközi validációs tapasztalatokra és a validációs pilot tapasztalatai is beépítésre kerültek.

A rendszer bevezetésére csak lépcsőzetesen kerülhet sor, mivel több egymásra épülő része van a folyamatnak, amely mind finanszírozásban, mind az időben való megvalósításban egyszerre túlságosan nagy terhet jelentene. A rendszer bevezetését meg kell előznie egy tájékoztató kampánynak, amely megfelelően tervezett kommunikációval megtalálja a validációban érdekelt feleket és eközben kiépíthetők azok a tanácsadó, támogató folyamatok, melyek szükségesek a validációs rendszer működtetéséhez.

A 2019-ben elfogadott szakképzési törvény (SzT) alapján a szakmajegyzék szakmáira felkészítő szakmai oktatásra vonatkozóan a képzési és kimeneti követelmények (KKK) és a szakképesítésre felkészítő szakmai képzésre vonatkozó szakmai képzések programkövetelményei (PK) tanulási eredmény alapúak (TEA), így a validációs eljárás bevezetését támogatják.

A validációs rendszerleírás most azonban még tartalmazza a napi gyakorlatban működő OKJ-s képzések szakmai és vizsgakövetelményekre épülő validációs eljárásrendjét is. Ez utóbbinak a jövőben is van létjogosultsága, mert előfordulhat, hogy valamely foglalkoztatási célú validáció

esetén az adott munkakör betöltéséhez vagy ellátásához szükséges kompetenciák egy korábbi OKJ-s szakképesítés részét képezik.

2.1. A képzési sztenderdek tanulási eredmény alapú meghatározása

A validáció során a képzési sztenderdek a SzT alapján meghatározott tanulási eredmény alapú képzési és kimeneti követelmények. A képzési célú validáció során ezeknek a követelményeknek meglétét szükséges vizsgálni.

Az átmeneti időszakban - amelyben az OKJ-s szakképesítések még indíthatók, illetve elvégezhetők a szakképesítések követelménymoduljai alapján kell megfogalmazni a tanulási eredményalapú sztenderdeket. (A szakmai és vizsgakövetelmények (SZVK) munkakörelemzésre épülő feladat- és tulajdonságprofilban határozzák meg a követelményeket, így, ebben a formában nem fogadhatók el a validációs eljárásban sztenderdként.) A szakmai és kimeneti követelményeket tanulási eredmény alapon tudás, képesség, attitűd és felelősség-autonómia összefüggésben, továbbá az MKKR-hez illeszkedően kell meghatározni.

A foglalkoztatási célú validáció²⁹ esetében a munkakörelemzések alapján meghatározott tevékenységek révén kerülnek meghatározásra a tanulási eredmények.

A képzési célú validáció viszonyítási sztenderdjei

- az OKJ-s szakképesítéseknél a követelménymodulok tanulási eredményekben meghatározott kimeneti követelménye,
- a szakmajegyzék szakmáinak, részsakmáinak és szakmairányainak szakmai és kimeneti követelményei (KKK),
- a szakmai képzések programkövetelményeiben (PK) meghatározott képzés és kimeneti követelmények.

A foglalkoztatási célú validáció viszonyítási sztenderdjei:

- A foglalkoztatási célú validáció esetében is azokat a sztenderdeket használhatjuk, mint a képzési validáció esetében, amennyiben a kívánt munkakör része egy OKJ-s szakképesítésnek vagy egy szakmajegyzék szerinti szakmának, illetve egy programkövetelménnyel rendelkező szakképesítésnek.
- A fentiektől eltérő esetben munkakörelemzést javasolt végezni és az alapján meghatározott tevékenységekből kiindulva szükséges definiálni a munkakör tanulási eredmény alapú kimeneti követelményeit.

²⁹ Részletesen a terminológiai szótárban

A KKK-k és PK-k alapján rendelkezésre állnak a tanulási eredményalapú kimeneti követelmények. Az OKJ-s szakmai követelmények tanulási eredményekben való meghatározására azonban szakértőket kell kiválasztani és felkészíteni. A kiválasztott szakértőktől minimum elvárható, hogy ismerjék a tanulási eredményekben való szakmai követelmény-leírás módszerét és szakmai, gyakorlati tapasztalattal rendelkezzenek a szakképesítés szakirányában. Javasoljuk a képzési területek szerinti szakértői kiválasztást. A rokon szakképesítések (közös modulokkal rendelkező szakképesítések) esetében mindenképpen érdemes ugyanazon munkacsoportnak végezni a munkát és először a közös modulok követelményeit meghatározni.

2.2. A tanulási eredmény alapú szakmai követelmények elfogadtatása (Átmeneti időszakban indítható OKJ-s képzések esetében)

A szakmai követelmények tanulási eredményekben történő leírását a gazdasági szereplőkkel együttműködve érdemes elfogadtatni. Javasolt az Ágazati Készségtanácsok bevonása a feladatba. Vizsgálni szükséges a képzési követelmények alapján meghatározott tanulási eredmények egyezőségét a munkakörelemzésen alapuló foglalkoztatási követelmények tanulási eredményeivel.

A szakmai követelménymodulok struktúrája nem követi feltétlenül az egyes betöltendő munkakörök követelményrendszerét, különböző szakképesítéseknek lehetnek közös moduljai, amelyekben azonos tanulási eredmény leírások szükségesek. Ezért a tanulási eredmény alapú leírásban és a gazdasági szereplők általi elfogadás során a közös modulok irányából célszerű kezdeni a munkát.

Az egyes szakképesítések és az azon belüli munkakörök tanulási eredményekben meghatározott szakmai követelményeinek meg kell egyezni. Amennyiben valamely munkakörelemzésen alapuló tanulási eredmény nincs benne a szakképesítés követelményrendszerében, akkor felül kell vizsgálni a követelményrendszert, indokolt esetben be kell emelni; ha van olyan képzési követelmény, ami nem szerepel a munkakörelemzés követelményei között, akkor azt el kell hagyni.

2.3. A validációs rendszer eljárásrendjének és protokolljainak meghatározása

Amint ezt az előzőekben már tisztázzuk, a validációs rendszer célja szerint lehet képzési és foglalkoztatási célú validáció.

A képzési célú validációs eljárásban a referenciakeretet a képzési és kimeneti követelmények, míg a foglalkoztatási célú validációs eljárásban a munkakör, a munkakör gyakorlásához szükséges munkatevékenységek adják.

Az eljárásrendben rögzítésre kerülnek a következő tevékenységek: a résztvevők tájékoztatása, informálása, a tanácsadási feladatok, a mérés-értékelés, az összevetés, és az elismerés, szolgáltatások, továbbá a teljes folyamat dokumentálása.

Meghatározásra kerülnek a validációs eljárásban az értékelés eszközei és módszerei a két validációs célnak megfelelően. A módszerek és eszközök a következők: a szakmai portfólió bemutatása,³⁰ önértékelés eredményének bemutatása, a külső értékelés beadása, az írásbeli tesztek megoldása, a szóbeli értékelés, a gyakorlat feladatmegoldás értékelése (projektfeladat, szituációs feladatok, szimulációs gyakorlatok, munkavégzés megfigyelése stb.).

Külön teszünk javaslatot a felsorolt tevékenységcsoportokra, azok sorrendjére, tartalmára és folyamatára. Összefoglaljuk a mérés-értékelés legfontosabb megoldásait és leírjuk a folyamatokat és a szolgáltatásokat is.

2.4. A mérőeszközök kidolgozása

A **képzési célú validáció** esetében a mérőeszközök a szakmai követelménymodulok (OKJ-s képzések) tanulási eredményeire, a szakmajegyzék szakmáinak (alapszakmák, részsakmák, szakmairányok) szakmai és kimeneti követelményeire és a szakmai képzések programkövetelményeire alapozva, azok figyelembevételével készülnek.

A KKK-k és PK-k tanulási eredményalapú követelményei alapján készülő mérőeszközök számát előre nem lehet meghatározni; a mérési egységek számát a szakmai követelmények határozzák meg. A méréshez komplex projektfeladatok alkalmazása célszerű, amelyekkel több szakmai kompetenciát lehet mérni mind a négy deskriptorra vonatkozóan. A projektfeladatok gyakorlati tevékenységeket, alkalmazói képességeket mérnek, ugyanakkor a feladatmegoldás folyamatában mérésre kerülhetnek elméleti tudáselemek, továbbá a feladatvégzés módja is.

A foglalkoztatási célú validáció mérőeszköze

Az egyes mérési feladatokhoz meghatározásra kerülnek, hogy mely tanulási eredmények mérésére-értékelésre készültek. Így ezek a mérőeszközök használhatók fel a **foglalkoztatási célú**, munkakör alapú validáció esetében is. A mérés-értékelés szakértő a mérni kívánt tanulási eredmények alapján állítja össze a szükséges mérőeszközt.

A validációs mérés-értékelés szakértők készítik a mérőeszközöket (írásbeli tesztek, interaktív feladatok, szóbeli kérdések, gyakorlati feladatok, projektfeladatok) és a hozzájuk kapcsolódó értékelési szempontokat, amennyiben azok nem állnak rendelkezésre. Szóbeli méréseket csak abban az esetben használnak, ha a szakma jellegéből adódóan az szükséges, az ismeretek meglétének mérését munkafolyamatszerű projektfeladatok segítségével vizsgálják. A validációs mérés-értékelés szakértők felkészítésük során megismerik a validációs eljárás rendszerét, a mérőeszköz készítés módszertanát.

A képzési célú validáció esetében a mérőeszközök típusának kiválasztásához, a feladattípusokra vonatkozóan, az értékelési szempontokhoz fel kell használni, az SZVK-k, KKK-k és PK-

³⁰ **Szakmai portfólió dokumentum:** A validációs célú portfólió dokumentum a hozott tudás dokumentálásának egyik eszköze. A hozott tudás meglétét alátámasztó bizonyítékoknak és egyéb iratoknak (pl. életrajz, referenciák) az eljárásrendben rögzített módon strukturált, elektronikus vagy nyomtatott formában létrehozott gyűjteménye. A portfólió egy dinamikus dokumentum, amelyet a megszerzett digitális tanúsítványokkal bővíteni lehet, így követi majd az adott egyén elért eredményeit.

kban meghatározott vizsgáztatási követelményeket, azok tartalmi elemeit és azok értékelési szempontrendszerét.

Az akkreditált vizsgaközpont által a vizsgáztatáshoz készített feladatbankok jó alapot és támogatást jelentenek a validációs eljárásokhoz is. A KKK-k és PK-K vizsgafeladatai projektfeladatok, így alkalmasak a kompetenciák gyakorlatcentrikus mérésére.

Ezek a feladatok mérik a szakmai kimeneti követelmények teljesülését; feladatonként beazonosíthatók, hogy mely szakmai kompetencia, mely deskriptorát mérik, így részteljesítés esetén is kiadható a teljesített tanulási eredményről a tanúsítvány.

A validációs eljárásban alkalmazandó feladattípusok

A felhasználható mérőeszközök típusát az adott szakképesítéshez illően kell megválasztani, figyelembe kell venni, hogy milyen típusú tudást (tanulási eredményt) kívánunk mérni. A mérőeszközök kombinációját is lehet alkalmazni, a kiválasztás elsődleges szempontja minden esetben a mérési cél.

Feladattípusok:

- szóbeli (a projektfeladat részeként)
- írásbeli
- interaktív
- gyakorlati feladatok
- projektfeladat (mely magába foglalhat többféle mérést: tartalmazhat szóbeli rákérdezést, gyakorlati feladatot, portfólió bemutatót)

Szóbeli feladat

Az ismeret és képesség jellegű tudáselemek felmérésére szolgál. Ha képesség jellegű tudást mérünk szóbeli feladatsorral, akkor sokkal inkább az ismeret megjelenítésének képességét mérjük fel. Megválasztásánál figyelembe kell venni az adott szakképesítés és a felmérni kívánt tanulási eredmény jellegét, a szakképesítéshez kapcsolódó szóbeli kommunikáció szükségességét. A validációs mérés során elsősorban a gyakorlati mérések kiegészítéseként használjuk.

Írásbeli (teszt), interaktív (számítógép alkalmazását igénylő) feladat/feladatsor

Az ismeret és képesség jellegű tudáselemek felmérésére szolgál. Jól használható a tudás alkalmazásának mérésére. Az írásbeli feladatok lehetnek kifejtést igénylők, zárt kérdések (feleletválasztó, egymáshoz rendelés, helyes sorrend megállapítás, hibakeresés, igaz-hamis állítás, kakukktojás), számolásos feladat, szöveg -, illetve táblázat kiegészítése, ábrás-rajzos feladat.

Interaktív feladat

Számítógép alkalmazását igénylő elméleti feladatsor. Az interaktív feladatok eredményét tartalmazó fájlokat lezárt, utólag nem módosítható elektronikus adathordozón kell beadni.

Gyakorlati feladatok:

- Komplex gyakorlati feladat
- Prezentáció (bemutató)

- Szituációs gyakorlat

Komplex gyakorlati feladat

A gyakorlatban győződhetünk meg arról, hogy a felmért személy valóban birtokolja-e az adott tudáselemet, képes-e megoldani adott feladatsort, elvégezni egy adott munkafázist vagy akár egy teljes munkafolyamatot. A gyakorlati feladat végrehajtásának végig követésével az értékelők meggyőződhetnek a munkavállalói kompetenciák meglétéről is, értékelhetik például az önálló munkavégzést, a szabálykövetést, a logikus gondolkodást, a munka - és balesetvédelmi szabályok betartását is.

Prezentáció (bemutató)

A felmérésben résztvevő az adott feladatra vonatkozóan önállóan készít bemutatót, amelynek célja a tudás és a képességek mérése. Felépíti bemutatója szerkezetét, tartalmát, megfelelő eszközt választ hozzá és előadja. A prezentáció történhet szemléltető eszközzel vagy anélkül, vagy több szemléltető eszköz együttes alkalmazásával is. Szemléltető eszközök lehetnek előre elkészített bemutatók (valamely informatikai céleszköz segítségével), különböző posztterek, képek, ábrák, bemutató anyagok, technológiák; eszközök bemutatása, videók; de akár rögtönzött, helyben készített eszközök is.

Szituációs gyakorlat

A szituációs gyakorlat egy konkrét szituációban való részvétel, melyben a felmért személyt megadott szempontok szerint vetik vizsgálat alá. A módszer alkalmas a munkavállalói kompetenciák felmérésére is. Előre meg kell határozni a végrehajtandó feladat körülményeit, a résztvevők szerepét. A csoportos gyakorlatokban mérhetők és értékelhetők a kooperációs kompetenciák, a közös tevékenységben egymás támogatása, az együttes munkavégzés képessége, az irányítói és együttműködői szerep is.

Projektfeladat a komplex mérés-értékelés

A szakképzésben a projekt alapú értékelés életszerű gyakorlati feladatokat (egyéni, páros és kiscsoportos projekt) jelent, amelyek szakképesítés és munkakör specifikusak.

Az értékelésre vonatkozóan előre ki kell dolgozni azt a szempontrendszert, mely az értékelés kritériumaként szolgál. Tennünk kell ezt azért is, mert az értékelés tárgya lehet a folyamat és a produktum együtt, de lehet csak a munkafolyamat is, mely során az állampolgár (aki a validációs eljárásra jelentkezett) minden munkafázisát megfigyelik, kérdéseket tehetnek fel és ellenőrzik a részproduktumokat is.

A 2020. szeptembertől érvényes törvények mind a szakmai oktatásban, mind a szakmai képzésekben kötelezően írják elő a vizsgákon a projektfeladatokkal való mérés-értékelést.

2.5. A validációs eljárásban résztvevő szakemberek kiválasztása, felkészítése

A validációs rendszer előkészítéséhez és több lépcsőben történő bevezetéséhez szükség van többféle speciális kompetenciákkal és tapasztalatokkal rendelkező szakértő munkájára (tanulási

eredmények leírása, mérőeszközök készítése, munkakörelemzések készítése), továbbá a rendszer működtetéséhez további szakemberek kiválasztására és felkészítésére.

A feladatokhoz a következő típusú validációs szakértők³¹ szükségesek (javasolt szakértői kör):

- Validációs mérés-értékelés szakértők
- Validációs tanácsadók
- Validációs tájékoztató szakember (validációs referens)

Tekintettel arra, hogy a validációhoz – mint szolgáltatáshoz, a validációs rendszer működtetéséhez nem áll rendelkezésre elegendő szakember, így a NVR kiépítésének első lépcsőjében (feltételek megteremtése szakaszban) szükséges a szakértők felkutatása és képzése.

A meglévő szakértői kör felkérése és a további szakemberek képzése biztosíthatja csak a humán erőforrást a validációs rendszer kiépítéséhez és működtetéséhez. Ezt a szakértői grémiumot is - hasonlóan más szakértői körhöz - pályáztatás útján érdemes kiválasztani és jogszabályban rögzíteni a szakértői feltételek meglétét.

2.6. A validációs rendszer szervezeti, működési kereteinek meghatározása, finanszírozása

A validációs eljárás működtetésének szervezeti kereteit nem új intézmények létrehozásával tervezzük megvalósítani, hanem az SzT-ben szabályozott **akkreditált vizsgaközpontok**at javasoljuk jogszabályban kijelölni erre a feladatra. Az akkreditált vizsgaközpontok hálózata biztosítja a területi és a képzési területi lefedettséget.

Az SzT-ben meghatározott 2025. december 31-ig a szakképző intézmények akkreditált vizsgaközpontként működhetnek és végezhetik a validációs tevékenységet is.

Az akkreditált vizsgaközpont validációs munkájában az eljárásrendet végrehajtó belső munkatársak és értékelési szakértők vesznek részt. Az elméleti mérési feladatok validációs mérés-értékelés szakértők segítségével lefolytathatók, a gyakorlati ellenőrzési-értékelési feladatok végzése a megfelelő eszközökkel, gépekkel rendelkező műhelyekben, vizsgahelyeken folyhat.

Akkreditációs eljárás során képzési területenként szükséges vizsgálni a gyakorlatok keretében megoldható feladatmegoldási feltételek meglétét, és kijelölni a validációs helyszíneket. Az akkreditációs eljárást követően válhat egy szervezet validációs helyszínné, amennyiben megfelel a képzési terület feltételeinek.

Foglalkozási célú validáció esetén a gyakorlati méréshez - amennyiben a meghatározott munkakörhöz, foglalkozáshoz speciális eszközök, gépek nem állnak rendelkezésre a validációs vizsgálatot vagy eljárást végző helyen - lehetőséget kell biztosítani a megfelelő eszközökkel, gépekkel rendelkező partner, cég, műhely bevonására.

³¹ Az egyes szakértők feladatait a *validációs szolgálatások* részben definiáljuk

Az akkreditált vizsgaközpontok mellett több szervezet is végezhet tájékoztató-felvilágosító feladatot, amelynek célja a célcsoport tájékoztatása és a validációs lehetőség bemutatása életpályatanácsadás keretében. Ezeknek a szervezeteknek ismerniük kell a képzési és foglalkoztatási validáció eljárásrendjét, a résztvevők számára biztosítható lehetőségeket. Ebben a tájékoztató-felvilágosító munkában részt vesznek a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai, a szakképzési centrumok, de bekapcsolódhatnak az ágazati képzőközpontok és a szakképző iskolák is.

A validációs eljárás finanszírozása

A validációs eljárás finanszírozása jogszabályban kialakítandó. A megvizsgált nemzetközi jó gyakorlatok azt mutatják, hogy a folyamat egy része állami finanszírozással működik, de a validációban érdekelt felek (validációra jelentkező személy, vállalatok, cégek, akik validációs igényt jeleznek) is eljárási díjat fizetnek. Szükséges megállapítani a mérőeszközök elkészítésének díját, a vizsgálat díját, amelynek tartalmaznia kell az értékelés költségét is.

Más országok eljárási díjait vizsgálva megállapítható, hogy a validáció költsége egy szakképesítés esetében átlagosan a szakképesítés teljes tanfolyami díjának a felét jelenti, amely drága, azonban figyelembe véve a megnyert időt és a munkaerőpiac elvárásait, mindenképpen motíváló tényező marad a tanulási eredmények validálására.

Javasoljuk továbbá, hogy a 2021 áprilisától a felnőttképzéshez is igényelhető diákhitel az állampolgárok számára felhasználható legyen a validációs eljárás finanszírozására is.

2.7. Útmutatók készítése a validációs eljárásról

A validációs eljárásban érdekeltek (állampolgárok, munkáltatók), továbbá a tájékoztatással, szaktanácsadással és az eljárás lefolytatásával megbízottak számára részletes útmutatót kell készíteni a validációs eljárás mindkét típusára.

A részletes tájékoztatóknak nyomtatott és elektronikus formában is elérhetőnek kell lenni az akkreditált vizsgaközpontokban, továbbá a tájékoztatással megbízott szervezeteknél.

A NVR bevezetésének első fázisában tájékoztató kampányt kell szervezni, melynek keretében meg kell ismertetni az állampolgárokkal és a munkáltatókkal a validáció célját; be kell mutatni, hogy milyen előnyökkel jár számukra, milyen támogatást kapnak hozzá, és milyen módon tudják felhasználni.

A validációs eljárás teljes folyamatát végig kísérő szoftverhez kapcsolódóan a validációban **résztevő szakemberek számára is részletes útmutatót kell készíteni** a validációs eljárás lépéseiről, az alkalmazott módszerekről. Ez a folyamat minőségbiztosításának az alapját jelenti és biztosítja az egységes eljárásrendet.

A tájékoztató-felvilágosító munkát végző szervezetek tevékenysége kiegészíti a papíralapon és digitálisan hozzáférhető útmutatók tartalmát, egyénre szabottan tudják bemutatni a validációs eljárás lehetőségeit az érdeklődők számára.

2.8. A validációs rendszer bevezetéséhez szükséges jogszabályi háttér biztosítása

A validációs eljárás szervezeti kereteit szükséges jogszabályokban rögzíteni:

- a validációs rendszer működését, eljárásokat, az egyes feladatok elvégzésének módját, dokumentálását, a validációs rendszer szolgáltatásait,
- a validációs rendszer minőségbiztosítását,
- a validációs szervezet (akkreditált vizsgaközpont) szervezeti, működési szabályait,
- a tájékoztatással megbízott szervezetek feladatait,
- a validációs eljárásban közreműködő szakemberek végzettségi, szakképzettségi, gyakorlati idő és egyéb szakmai követelményeit, továbbképzési lehetőségeit, kötelezettségeit
- a validációs szakértői lista kiadását, lehetséges változtatásának módját,
- a validációs eljárás során kiadott dokumentumok, igazolások jogérvényességét,
- a validációs eljárás finanszírozás kereteit.

3. A validáció referenciakövetelményei

A referencia az elismerési eljárás kulcseleme. A meglévő tudás, kompetenciák azonosításához és értékeléséhez szükséges olyan sztenderd, amely megfogalmazza azokat a tudáselemeket, követelményeket, elvárásokat, amelyekhez képest az előzetesen megszerzett tudás megfelelőségét vizsgálják.³²

A validációs folyamat kialakítása során először szükséges a sztenderdek (referenciakövetelmények) meghatározása, ez alapfeltétele a rendszer megfelelő működésének.

Alapesetben ezek megegyeznek a formális képzésben jelenlévő sztenderdekkel, az elfogadottság, hitelesség miatt is. Mindkét eljárás során a referenciakövetelmények tanulási eredmény alapúak legyenek, a kimenetre fókuszáljanak. Figyelembe kell venni azt is, hogy képzési vagy foglalkoztatási célú eljárásra kerül sor.

Képzési célú validáció referenciái:

- az OKJ-s szakképesítéseknél a követelménymodulok tanulási eredményekben meghatározott kimeneti követelménye,
- a szakmajegyzék szakmáinak, részsakmáinak és szakmairányainak szakmai és kimeneti követelményei (KKK),
- a szakmai képzések programkövetelményeiben (PK) meghatározott képzés és kimeneti követelmények.

³² E rendszer kipróbálásánál (pilot) és a jövőben is a tanulási eredményeket tekintjük referenciának. Ennek érdekében a pilotban a szakképesítések javasolt moduljainak követelményrendszere tanulási eredményként lettek megfogalmazva (átdolgozva). A javasolt validációs rendszer bevezetésének egyik feltételként is azt fogalmaztuk meg, hogy valamennyi szakma képzési és kimeneti követelményeit (modulonként és globálisan is) tanulási eredményekben kell rögzíteni.

Foglalkoztatási célú validáció során a referenciakövetelmények meghatározásához szintén lehet kiindulási pont a kapcsolódó szvk és a kimeneti követelmények MKKR szerinti leírása, vagy a KKK és PK által előírt tanulási eredmény-követelmények.

Ez azonban nem minden esetben megoldható, hiszen, ha egy foglalkozás, munkakör nem államilag elismert szakképesítésben érhető el, akkor is biztosítani kell a lehetőséget a megszerzett kompetenciák érvényesítésére.

A foglalkoztatási célú validáció referenciái:

- A foglalkoztatási célú validáció esetében is azokat a sztenderdeket használhatjuk, mint a képzési validáció esetében, amennyiben a kívánt munkakör része egy OKJ-s szakképesítésnek vagy egy szakmajegyzék szerinti szakmának (részsakmának, szakmairány-nak) illetve egy programkövetelménnyel rendelkező szakképesítésnek.
- A fentiekől eltérő esetben munkakörelemzést kell végezni és az alapján kell meghatározni a munkakör tanulási eredmény alapú kimeneti követelményeit.

A foglalkoztatási sztenderdek meghatározásakor az ESCO³³-alapú foglalkozási leírásokat³⁴ is szükséges figyelembe venni. „Azokban az országokban, ahol nemzeti szinten működő validációs eljárásról beszélhetünk, ott a validáció minden esetben összekapcsolódik az európai képesítési keretrendszerhez kapcsolódó nemzeti képesítési keretrendszerrel, amelyek szintén tanulási eredmény alapúak és céljuk a képesítések átláthatósága, átjárhatósága, összehasonlíthatósága, a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények befogadása.”³⁵

Fontos a társadalmi partnerek (Ágazati Készségtanácsok³⁶) bevonása a folyamat kialakítása és a referenciakövetelmények véglegesítése során a rendszer elfogadottsága, minőségbiztosítása miatt.

Az eljárásban résztvevő bármilyen (formális, nem formális, informális) módon megszerzett tudása, kompetenciája mérhető, értékelhető a tanulási eredményekben megfogalmazott sztenderdek alapján.

3.1. Képzési referencia követelmények

A képzési célú validáció referenciakövetelményeinek meghatározása során a kiindulási pont az adott szakmai oktatás, szakmai képzés tanulási eredmény alapú leírása. Ha ez nem áll rendelkezésre, akkor a sztenderd meghatározása kell legyen az első lépés.

A korábban érvényes jogszabályok szerint indított szakképesítések esetén modulonként kell a standardokat kialakítani annak érdekében, hogy sikeres eljárás lefolytatása esetén az adott mo-

³³ ESCO-European Skills/Competences, qualifications and Occupations Készségek/kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozása

³⁴ Részletesen a terminológiai szótárban

³⁵ Farkas Éva: A nem formális vagy informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Romániában. 5.o.

³⁶ Részletesen a terminológiai szótárban

dulra vonatkozóan lehetőség legyen tanúsítványt kiállítani, amely ezzel elfogadásra, beszámításra kerülhet a szakképesítés megszerzése során. A tanulási eredmények meghatározásakor azokat a szükséges minimum követelményeket kell meghatározni, amelyek megléte már elegendő ahhoz, hogy a szakma gyakorolható legyen és ezáltal a szakképesítés elismerhető legyen. Ehhez szükséges felhasználni a szakképesítés szakmai követelménymoduljainak leírását, a vonatkozó svvk-t és a korábbi MKKR leírást (amennyiben rendelkezésre áll.)

3.2. Munkakörelemzésen alapuló foglalkoztatási követelmények

A munkakörelemzésen alapuló kompetenciaeltár az alapja a foglalkoztatási célú tanulási eredmények meghatározásának. A munkakör kompetenciaeltára egy szakképesítés, alapszakma, részsakma, szakmairány követelményeinek része is lehet, ideális esetben ezért azonos is lehet a szakmai vagy a képzési követelményekkel. A FEOR szerint meghatározott munkakörök és szakképesítések között azonban többféle kapcsolat lehet (lehet több munkakör, lehetnek átfedések és különbözhetnek a képzési követelményektől) és vannak olyan munkakörök is, amelyek nem köthetők szakképesítéshez, alapszakmához. Ezekben az esetekben a munkakörelemzés eredményeként rendelkezésre álló kompetencia és tevékenység listából kell meghatározni a munkakör betöltéséhez elvárt tanulási eredményeket.

A munkakör a szervezetben belül egy-egy folyamat, tevékenység, mely a munkamegosztás alapján elkülönül és meghatározza egy munkavállaló feladatait. A munkakör meghatározza, ki mikor, mit köteles tenni és milyen hatáskörrel, valamint felelősséggel.

A munkakörök abban különböznek egymástól, hogy milyen feladatokat foglalnak magukban, és azok eredményes ellátásához milyen elvárások, személyiségbeli feltételek, szakmai és munkavállalói kompetenciák és készségek szükségesek.

A munkakörelemzés a munkakörök tanulmányozásából, a rájuk vonatkozó adatok gyűjtéséből és a munkakörök leírásához és a munkavállalóval szemben támasztott követelmények meghatározásához szükséges véleményalkotásból álló, rendszerezett folyamat.

A munkakörelemzés a különböző munkakörök tartalmának feltárása úgy, hogy ezzel a szisztematikus vizsgálattal megállapíthatók és értékelhetők legyenek a munkakört betöltőre ható elvárások és a vele szemben támasztott követelmények. A munkakörelemzés célja olyan információk gyűjtése, feldolgozása és értékelése, amelyek leginkább megfelelnek és támpontot nyújtanak a HR döntéseinek. Tehát a munkakörelemzés az emberierőforrás-gazdálkodás alapvető eleme.

Nem vonatkoztathatunk el a FEOR-tól, (Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerétől), melynek jelentős szerepe van a foglalkoztatás adminisztrációjában. Itt leírásra kerülnek a munkakörtervezés, a munkakörelemzés és a munkakör-értékelés fogalmai, folyamatai, tevékenységeinek eszközei és felhasználási területei. Mindazonáltal a munkakörelemzésen alapuló foglalkoztatási követelmények meghatározásánál javasolt figyelembe venni az ESCO rendszert is, mely szintén hatékonyan járul hozzá a munkakörök elemzéséhez. Ugyanis az ESCO nem mér, hanem munkaadói igényeket fogalmaz meg.

Az ESCO rendszer célja, hogy az egyes országok munkaerőpiacai közötti átjárás könnyebbé és átláthatóbbá váljon. Az ESCO adattartalmának segítségével a munkavállalók könnyebben és egyszerűbben tudnak az európai munkaerőpiacon állást keresni és találni, a munkaadók pedig rugalmasabb, átláthatóbb eszközökkel tudják HR igényeiket kielégíteni.

A foglalkoztatáshoz kapcsolódó hitelesítés eljárásnak jellemzően nem a szakképesítés megszerzése a célja. A mérés és értékelés nem egy képesítés, alapszakma, részsakma, vagy szakmairány szerinti végzettség követelményeihez képest történik, hanem egy adott foglalkozás, munkakör, munkatevékenység, munkaköri feladat ellátásához szükséges – munkakörelemzéssel meghatározott – feladatokhoz és az azok hatékony ellátásához szükséges kompetenciákhoz viszonyítva.

A hitelesítési eljárás foglalkoztatást növelő funkciója nemcsak gazdasági, de társadalmi célokat is szolgál. A foglalkoztatás növelése csökkenti a társadalmi kirekesztődés, a szegénység kockázatát. A munkatapasztalat hivatalos státuszba helyezésénél a mérés arra irányul, hogy az egyén egy adott vagy különböző munkakörnyezetben megszerzett tanulási eredményei alapján megfelel-e egy adott munkakör betöltéséhez, feladatainak szakszerű ellátásához szükséges sztenderdeknek.

4. Validációs folyamatmodell, eljárásrend és protokollok

A validációs folyamatmodell kétféle eljárásrendjét (képzési célú validáció és a foglalkoztatási validáció) mutatjuk be ebben a fejezetben. A két eljárás sok elemében azonos módszereket és eszközöket tartalmaz, de céljában különbözik.

A képzési validáció esetében az eljárásra jelentkező felnőtt a formális, nem formális és informális tudását, kompetenciáit szeretné elismertetni és beszámíttatni valamely szakmai oktatásba, szakmai képzésbe. A korábban szerzett tudás beszámításának célja lehet egy adott képesítés (vagy annak egy része) megszerzése, mely törvényes lehetőséget biztosít a szakmai oktatás, képzés folytatására, vagy szakképzett munkavállalásra.

A képzési validációval az alábbi képzési formákra vonatkozóan lehet beszámítani a validáció eredményét:

- OKJ szakképesítés, ráépülés, illetve részsakképesítés (SZVK)
- Szakmai oktatás keretében megszerezhető szakmajegyzék szerinti szakma, részsakma, szakmairány (KKK)
- Szakmai képzés keretében megszerezhető szakképesítés (PK) megszerzésébe.

Jellemzően nem a nappali rendszerű szakképzésben tanuló 18-25 év közötti tanulók kérik a validációt, de természetesen nem kizárható ennek alkalmazása a nappali rendszerű szakképzésben sem. Találkozhatunk olyan esettel is, hogy egy 25 éves fiatal rendelkezik már munkatapasztalattal, vagy formális és nem formális úton szerzett tudás, kompetencia alapján beszámítható szakmai tudással (pl. külföldi mobilitás útján, vagy önkéntes munkával, diákmunkával szerzett igazolható szakmai kompetenciákkal). Az ilyen, vagy hasonló esetekben a vonatkozó

jogszabály alapján a szakképző intézmény vezetője dönt az iskolarendszerű képzésbe történő beszámításról.

Amennyiben felnőtt állampolgár fordul validáció iránti kérelemmel az akkreditált vizsgaközpontokhoz, akkor a képzési célú validáció esetében

- OKJ szakképesítés SZVK-i alapján elkészített tanulási eredményalapú követelmények,
- szakmai oktatás keretében megszerzhető szakmajegyzék szerinti szakma, részsakma, szakmairány KKK- kban leírt,
- szakmai képzés keretében megszerzhető szakképesítés PK-kban meghatározott

szakmai, kimeneti követelményei alapján folyik az eljárás, amelyben sztenderd mérőeszközök segítségével a tanulási eredmények követelményei kerülnek mérésre.

A foglalkoztatási célú validációs eljárás során általában olyan felnőtt kéri a validációs eljárás lefolytatását, aki rendelkezik a formális, nem formális és informális úton megszerzett tudással, kompetenciákkal és arról azért kér kompetenciaigazolást, mert egy adott munkatevékenységre vagy munkakör feladatainak ellátására szeretne igazolást szerezni.

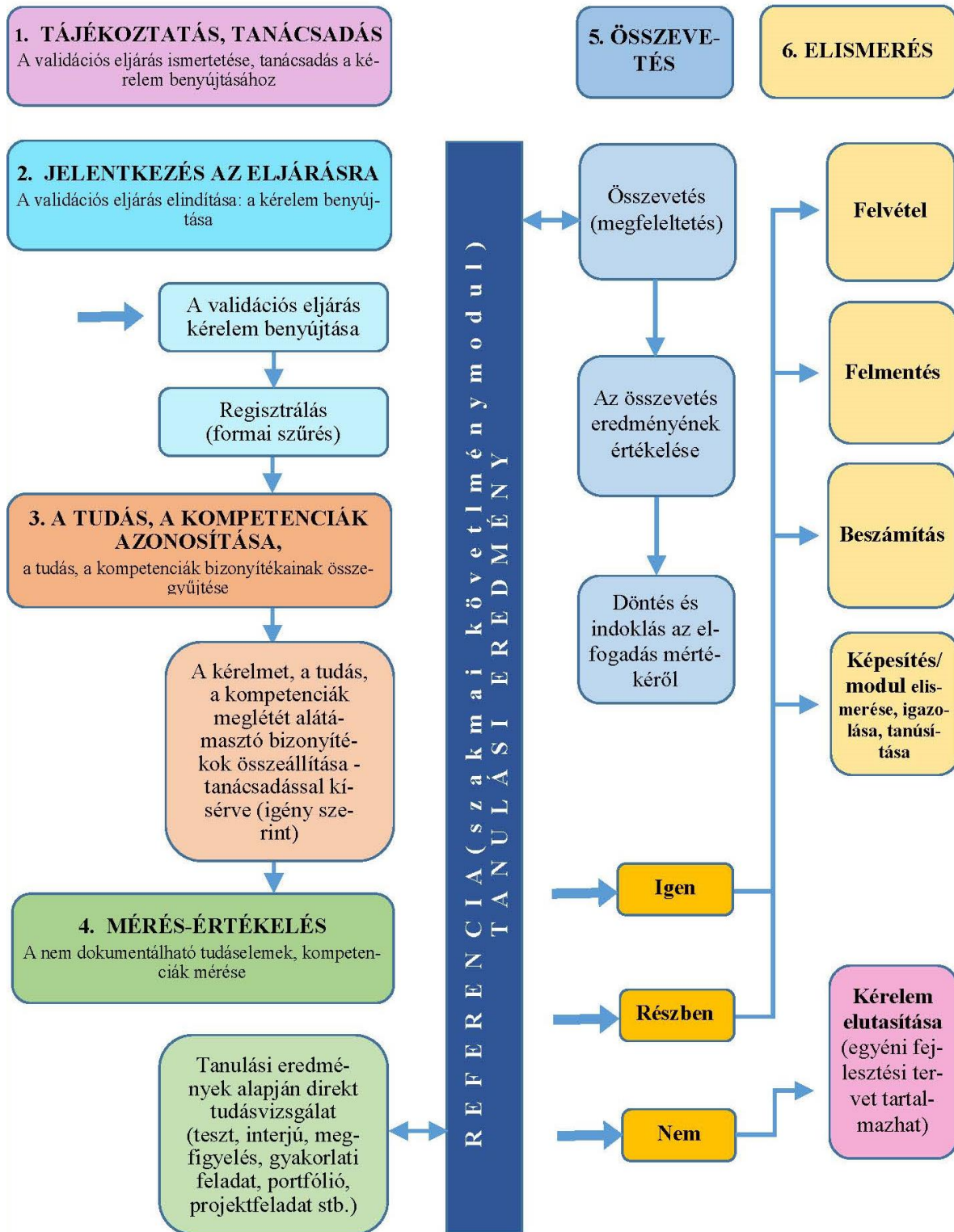
Ebben az esetben az eljárás nyíltsága, átláthatósága biztosítja a foglalkoztatót arról, hogy az ilyen igazolás birtokában alkalmazza a munkavállalót. A foglalkoztatási célú validációnak további előnye, hogy segíti a munkavállalót a munkaerőpiacra történő belépésre, új munkahely keresésére.

A következőkben bemutatjuk a validációs folyamat lépéseit – külön a képzési célú és külön a foglalkoztatási célú folyamatot - és az egyes lépések során alkalmazott eljárásokat, protokollokat.

4.1. Képzési célú validáció

10. számú ábra: Képzési célú validáció folyamata

KÉPZÉSI CÉLÚ VALIDÁCIÓ FOLYAMATA



Forrás: saját szerkesztés

4.1.1. Tájékoztatás, tanácsadás

A tájékoztatással, az előzetes általános információk átadásával kapcsolatban az a javaslat, hogy ezt a tevékenységet több szervezet is végezhesse (akkreditált vizsgaközpontok, kormányhivatalok, oktatással, képzéssel foglalkozó intézmények, kamara), annak érdekében, hogy minél szélesebb körben legyen a célcsoportok számára elérhető információ az eljárásról.

El kell készíteni az előzetes tájékoztatót (nyomtatható és digitális formában), amelynek kötelező tartalmi elemeit a NVR bevezetésére születendő Kormányrendelet írja elő. A NVR bevezetését megelőző három hónapban egy - az egész országra kiterjedő – információs kampányt javasolunk, kiegészítve azt egy médiakampánnyal.

Fontosnak tartjuk a lakosság és a munkáltatók érzékenyítését a validáció témában, hangsúlyozva az állampolgárok és munkaadók ebből származó konkrét előnyeit.

A felnőtt állampolgárok és munkáltatók számára olyan információkat kell nyújtani, amely alapján érdemben, megalapozottan tudnak döntést hozni a validációra való jelentkezésről, reálisan látják a képzési validációs eljárás folyamatát, tisztában vannak azzal, hogy milyen előzetes tudást, kompetenciát kell igazolni és milyen mérési eljárásokban kell részt venni, milyen előnyökkel járhat számukra az eljárásban való részvétel, milyen idő és költség ráfordításokat igényel az eljárás lefolytatása. A tájékoztatásnak ki kell térnie arra, hogy milyen feltételek teljesülése esetén célszerű és érdemes részt venni a validációs eljárásban és milyen bizonyítékokat kell összegyűjtenie a kívánt tanulási eredmények igazolására; mi a szakmai portfólió dokumentum és milyen szerepe van a validációs eljárásban.

A **tanácsadást** a validációs eljárást végző szervezet (akkreditált vizsgaközpontok, képzési területek szerint) végzi, melyek keretében tájékoztatja a felnőtteket az eljárás céljáról, funkciójáról, a szükséges feltételekről, az eljárás lépéseiről, a képzési validációs eljárás lehetséges eredményéről, időbeni ütemezéséről és költségeiről.

A validációs tanácsadó a kérelem benyújtásától kezdődően végigköveti a teljes folyamatot. Szakszerű tájékoztatást ad és segítséget nyújt az eljárásban résztvevők számára az eljárások követéséről és az eredményes validáció megvalósításáról.

4.1.2. Jelentkezés az eljárásra

A validációs eljárásra való jelentkezésről a felnőtt állampolgár dönt, amelyben meghatározza, hogy mely szakmajegyzéken lévő szakma, szakképesítés (vagy OKJ szakképesítés), mely tanulási eredményeire (követelménymoduljára) vonatkozóan kéri a képzési célú, vagyis a képzésbe történő beszámítást jelentő validációs eljárást, továbbá átadja a meglévő tudását bizonyító dokumentumokat, bizonyítékokat. A jelentkezés feltöltése - az erre vonatkozó útmutató alapján - az elektronikus felületre történik.

A jelentkezés lépéshez tartozik a regisztrálás, amely formai szűrése a beadott dokumentumoknak. Amennyiben szükség van rá, a validációs szervezet hiánypótlást kérhet a jelentkezőtől.

4.1.3. A tudás, kompetenciák (tanulási eredmények) azonosítása

A validációs eljárást igénylő számára a validációs tanácsadó egyénre szabottan határozza meg a validáció célját, továbbá azt, hogy milyen eljárásban van lehetősége részt venni.

Ebben a lépésben a tanácsadó feladata segíteni a szakmai portfólió összeállítását, amely tartalmazza a dokumentumokkal igazolt formális és nem formális meglévő tudását, továbbá az informális tanulás során megszerzett munkatapasztalatokat. A szakmai portfólió dokumentum az egyén életútját, tanulási eredményeit mutatja be; annak bizonyítására szolgál, hogy a felnőtt állampolgár mely szakmában, annak mely területen milyen tanulási eredményekkel, tapasztalatokkal, kompetenciákkal rendelkezik.

Ezt követően a **validációs tanácsadóval** együtt megvizsgálják, hogy mely szakma, szakmai képzés (OKJ szakképesítés), mely tanulási eredményeire vonatkozó validációs eljárásra célszerű jelentkeznie, szükség esetén módosítják a jelentkezésében már megjelölt szakmát, szakmai képzést (OKJ szakképesítést), illetve tanulási eredményeket.

A meglévő tudás validációja a képzési és kimeneti követelmények és programkövetelmények tanulási eredményei alapján, illetve az OKJ szakképesítések esetében követelménymodulok tanulási eredményekben meghatározott, kimeneti követelményei alapján történik.

A szakmai portfólió igazoló dokumentumai alapján a **validációs mérés-értékelés szakértő** megvizsgálja az összegyűjtött bizonyítékokat, majd döntést hoz arról, hogy a jelentkező mely tanulási eredményeit fogadja el teljesítettnek, mely mérésen vagy méréseken nem kell részt vennie azért, mert azokat megfelelő módon tudta bizonyítani bemutatott dokumentumai és portfóliója alapján.

A mérés-értékelés szakértő megjelöli a jelentkező számára azt is, hogy mely tanulási eredményeket szükséges a mérés során teljesítenie az eredményes validációs eljárás lefolytatásához.

4.1.4. Mérés-értékelés

A validációs folyamat egyik legfontosabb eljárása a mérés-értékelés, melynek során a nem dokumentált, de a célzott képzéshez (annak egy részéhez) szükséges, tanulási eredmények meglétét kell bizonyítani.

Amennyiben rendelkezésre állnak az adott szakma felmérendő tanulási eredményeinek mérés-értékelésére kész feladatok az adatbázisban, úgy javasoljuk azokat használni. Amennyiben nem, akkor ebben az eljárásban a mérés-értékelés szakértők tervezik meg azokat az egyedi eszközöket, melyek speciálisan szükségesek.

A mérés-értékelés eszközeit és módszereit e fejezet 2.4 pontjában ismertettük.

A méréseknek gyakorlat-centrikusnak kell lenniük. A komplex projektfeladatok alkalmazkodjanak a képzési és kimeneti követelményekben, programkövetelményekben (szakmai és vizsgakövetelményekben) meghatározott vizsgáztatásra vonatkozó szabályokhoz. Javasoljuk elsősorban a konkrét vizsgakövetelményekben (KKK, PK) leírt feladatok használatát a méréshez,

az értékeléshez pedig az ugyanezen dokumentumokban meglévő értékelési szempontrendszeret. Az akkreditált vizsgaközpont vizsgáztatáshoz használt projektfeladatai alkalmasak a validációs méréshez; beazonosítva, hogy mely szakmai kompetenciák mely deskriptorainak teljesítését mérik.

A meglévő tudás bizonyítására is előtérbe kerülnek a projektfeladatok, amelyek gyakorlati tevékenység közbeni, szimulált és konkrét munkahelyzetekben való tudásmérést tesznek lehetővé. Az írásbeli, interaktív és szóbeli mérések lebonyolítása is a sztenderd mérőeszközök segítségével – a kijelölt szervezet (akkreditált vizsgaközpont) feladata.

A gyakorlati mérések is az akkreditált validációs vizsgahelyeken folynak, amelyek képzési területenként rendelkeznek validációs vizsgahelyszíni engedéllyel. A gyakorlati feladat során közreműködnek a méréssel megbízott helyszín munkatársai, de a mérés-értékelést a kirendelt validációs mérés-értékelés szakértő felügyeli, értékeli.

4.1.5. Összevetés

Ebben az eljárásban a meglévő, dokumentált tudás, kompetenciák és a mérés-értékelés során elért eredmények referenciával történő együttes összevetése (a referenciaként megjelölt tanulási eredményekkel) történik.

Az összevetés alapján megállapításra kerül, hogy mely OKJ szakma moduljának tanulási eredményeit, szakma, részsakma, szakmairány vagy szakképesítés mely kimeneti követelményeit teljesítette a jelentkező. Az összegző értékelőlap kitöltésével a validációs tanácsadó dokumentálja az összevetés eredményét.

4.1.6. Elismerés

Amennyiben a jelentkező teljesíti az adott tanulási eredményekre (modulra, modulokra, szakmára, részsakmára, szakmairányra, szakképesítésre, vagy azok részére) előírt kimeneti követelményeket, arról tanúsítványt kap. Az OKJ-s követelménymodul összes tanulási eredményének teljesítése esetén, az igazolás egyénértékű a felnőttképzés keretében kiadott modulzáró vizsga sikeres teljesítésével, amely feltétele a komplex szakmai vizsgára bocsátásnak.

A jelentkező eredményes elismerés esetén felvételt nyerhet egy olyan képzésre, amelyben a tanulási eredmények teljesítése bemeneti feltétel, vagy felmentést kap az adott követelmények teljesítése alól, vagy teljesített tanulási eredmények beszámításával a képzési idő rövidíthető.

Amennyiben a szakma vagy szakképesítés összes tanulási eredménye igazolt, a teljes szakmáról vagy szakképesítésről a validációt végző szervezet (akkreditált vizsgaközpont) a vizsgára bocsátás feltételét jelentő tanúsítványt ad ki, a jelölt szakmai vizsgára jelentkezhet.

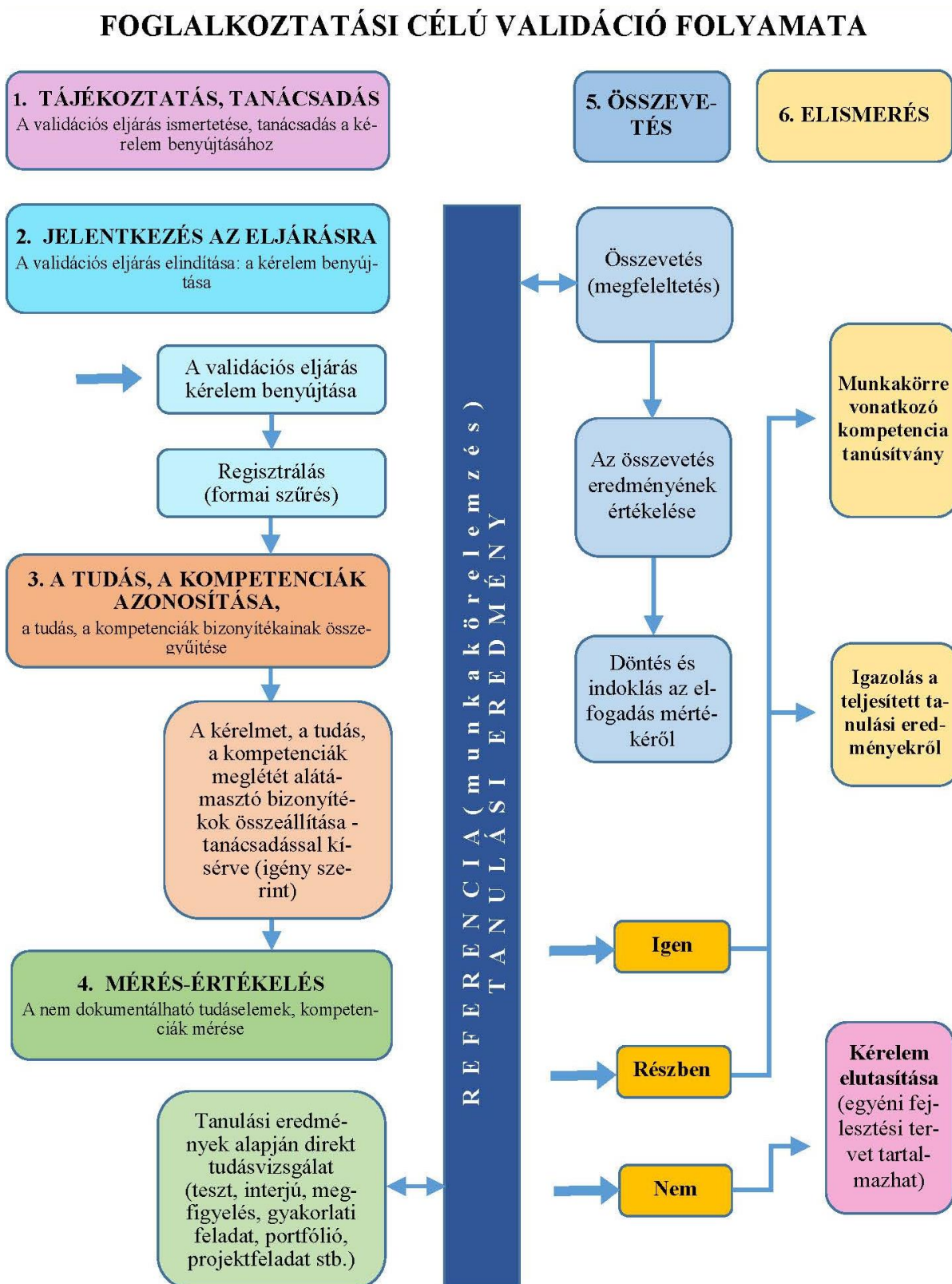
Amennyiben a jelentkező nem teljesíti a teljes szakma vagy szakképesítés követelményeit, a mérőeszközök tanulási eredményekre bontott értékelésével a validációs tanácsadó meghatározza a teljesített tanulási eredményeket, amelyről tanúsítványt ad ki.

A tanúsítvány alapján addig, amíg a képzési és kimentí követelmények és programkövetelmények (követelménymodul) tanulási eredménye nem változik, az a képzésbe beszámítható, illetve egy következő validációs eljárás során igazolt tanulási eredményként elfogadható. Ez a tanúsítvány felhasználható foglalkoztatási validációként is, segítve a munkavállaló foglalkoztatását.

Amennyiben a jelentkezőnek nincs elfogadható tanulási eredménye, abban az esetben kérelme elutasításra kerül. A további szakmai felkészüléshez a validációs tanácsadó a kívánt cél elérése érdekében fejlesztési javaslatokat fogalmazhat meg. A teljesített tanulási eredményekről tanúsítványt ad ki.

4.2. Foglalkoztatási célú validáció

11. számú ábra: A foglalkoztatási célú validáció folyamata



Forrás: saját szerkesztés

4.2.1. Tájékoztatás, tanácsadás

A validációs eljárást végző szervezet informálja a felnőtteket és a validációban érdekelt feleket (társadalmi partnereket, munkaadói és munkavállalói partnereket), az eljárás céljáról, funkciójáról, a szükséges feltételekről, az eljárás lépéseiről, a foglalkoztatási célú validációs eljárás lehetséges eredményéről, időbeni ütemezéséről és költségeiről. A foglalkoztatási validációt kezdeményezhetik a munkatapasztalattal, a nem formális és az informális tanulás során megszerzett tudással rendelkező felnőttek és olyan gazdasági szereplők, akik érdekeltek a munkavállalójuk - vagy leendő munkavállalójuk - tudásának az elismertetésében. A tájékoztatásban kitérnek arra, hogy milyen lehetőségek vannak a foglalkoztatási célú validáció érdekében az meglévő tudás, elismertetésére.

A gazdálkodó szervezetek számára történő tájékoztatás fő célja megmutatni, hogy milyen lehetőséget jelent számukra a validáció. (Például meghatározhatják azokat a munkaköri követelményeket, kompetenciákat, amelyhez szakembereket keresnek).

Ezek a munkakörök lehetnek egy meglévő OKJ-s vagy szakmajegyzék szerinti szakma vagy szakképesítés részterületei, vagy több szakma, szakképesítés tanulási eredményeit tartalmazó követelményekben meghatározott munkakörök, továbbá a munkaerőpiac által igényelt egyedi tanulási eredmény.

A foglalkoztatási célú validációt kezdeményező valamely munkakörre vagy munkatevékenységre kéri a meglévő tudásának, kompetenciáinak az elismerését.

A validációs tanácsadó segítségével meghatározzák azokat a tanulási eredményeket, amelyek elismerése szükséges a munkakör betöltéséhez: lehet egy vagy több szakma, szakképesítés tanulási eredményei, vagy a munkaerőpiacon elvárt, ott hasznosuló tanulási eredmények. Ebben a lépésben a tanácsadó segít a kérelmezőnek a validációs eljárás szakmai portfólió dokumentumát összeállítani. A szakmai portfólió dokumentum tartalmazza a hivatalosan igazolt formális és nem formális úton megszerzett előzetes tudást kompetenciákat és az informális tanulás során megszerzett munkatapasztalatokat.

4.2.2. Jelentkezés az eljárásra

A validációs eljárásra való jelentkezésről a munkavállaló, munkáltató (kérelmező) dönt. Meghatározza, hogy mely munkakörre (szükség esetén erről egyeztet a munkáltatójával) vonatkozóan kéri a foglalkoztatási célú - az adott munkakörre, munkatevékenységre való alkalmasságra vonatkozó – validációs eljárást.

A kérelmező megjelöli a foglalkoztatási célú validáció során igazolni kívánt tanulási eredményeket, továbbá átadja azt a szakmai portfólió dokumentumot, amely tartalmazza a formális és a nem formális tanulás során megszerzett – a meglévő tudását, kompetenciáit bizonyító – dokumentumokat, bizonyítékokat. A validációra való jelentkezési dokumentumok feltöltése az erre vonatkozó útmutató alapján, az elektronikus felületre történik.

A jelentkezési lépéshez tartozik a regisztrálás és a beadott dokumentumoknak formai szűrése. Amennyiben szükség van rá a validációs szervezet hiánypótlást kérhet a jelentkezőtől.

4.2.3. A tudás, kompetenciák (tanulási eredmények) azonosítása

A meglévő tudás validációjának feltétele a betöltendő munkakör tanulási eredményekben meghatározott, kimeneti követelményeinek leírása. A szakmai portfólió igazoló dokumentumai alapján a tanácsadó megvizsgálja, hogy mely tanulási eredmények igazolhatók, mert ezekkel kapcsolatban nincs szükség további mérésekre és azokat a dokumentumokra, bizonyítékokra hivatkozva igazolja. Továbbá meghatározza, hogy a jelentkezőnek mely tanulási eredmények igazolásához szükséges méréseken részt vennie.

4.2.4. Mérés-értékelés

A validációs mérés-értékelés szakértő beazonosítja azokat a tanulási eredményeket, amelyekről a jelentkező kéri a foglalkoztatási célú validációt. A validációs mérés-értékelés szakértő az elismerésre váró tanulási eredményekre összeállít egy személyre szabott mérőeszközt (és a hozzá kapcsolódó értékelési szempontokat), amely a validációhoz szükséges számú feladatból áll.

A validációs szakértő a szimulációs-, és munkakörnyezetben megoldható feladatokat csak a legszükségesebb elméleti ismereteket mérő eszközökkel egészíti ki. Lehetőség szerint az elméleti ismereteket is a gyakorlati feladat megoldása során szükséges mérni. Amennyiben a tanulási eredmény mérőeszköze nem található meg a képzési célú validációhoz készített mérőeszközök között, a képzési terület validációs mérés-értékelés szakértője készít egyedi - az adott tanulási eredményre vonatkozó - mérőeszközt.

Az elvárt tanulási eredmények meg kell egyezzenek a munkakörelemzések során meghatározott kimeneti követelményekkel. Az értékelésnek az egyes tanulási eredmények követelményeire kell vonatkoznia, ez a teljesítendő elvárás.

Az írásbeli és szóbeli mérések lebonyolítása az elkészített mérőeszközök segítségével a kijelölt szervezet (akkreditált vizsgaközpont) feladata. A gyakorlati mérés az akkreditált validációs vizsgahelyeken folyik, amely képzési területenként rendelkezik validációs vizsgahelyszíni engedéllyel. A gyakorlati vizsgán közreműködnek a vizsgáztatási helyszín munkatársai, de a mérés-értékelést a kirendelt validációs mérés-értékelés szakértő felügyeli, értékeli.

4.2.5. Összevetés

Az összevetés során a szakmai portfólió dokumentumai és a mérés-értékelés során elért eredmények összevetése történik meg a referenciaként szolgáló tanulási eredményekkel. A referencia-követelmények a munkakörelemzés során meghatározott tanulási eredmények. Az összevetés alapján a tanácsadó megállapítja, hogy a jelentkező mely tanulási eredmény követelményeit teljesítette. Összegző értékelőlap kitöltésével a validációs tanácsadó dokumentálja az elért eredményeket.

A foglalkoztatási célú validációhoz referenciaként szükséges a munkakörelemzés, amelyet az ESCO rendszer figyelembevételével javasolt elkészíteni.

4.2.6. Elismerés

A kérelmező a követelmények teljesítése esetén egy munkakörre vonatkozó kompetencia tanúsítványt kap, amely az adott munkakörben való foglalkoztathatóságra vonatkozó alkalmasságát tanúsítja, és amelyben szerepelnek a dokumentumok, bizonyítékok továbbá az igazolt tanulási eredmények is.

Részleges teljesítés esetén meg kell határozni a teljesített tanulási eredményeket és azokat, amelyek teljesítése még szükséges az adott munkakör betöltéséhez. Ezt a tanúsítványt a résztvevő felhasználhatja munkavállaláshoz, vagy a képzési célú validációs eljárás során.

Amennyiben a jelentkezőnek nincs elfogadható tanulási eredménye, abban az esetben kérelme elutasításra kerül. A további szakmai fejlődéshez, tanuláshoz a tanácsadó az eredmények alapján fejlesztési javaslatokat fogalmazhat meg.

5. Validációs szolgáltatások

A nemzeti validációs rendszer bevezetésének és működtetésének esetén a validációs eljárás iránt érdeklődők, az eljárásra jelentkezők számára az alábbi szolgáltatások igénybevételére van lehetőség:

- Általános tájékoztatás
- Validációs tanácsadás
- A validációs folyamat és az eredmény dokumentálása
- Életpálya-tanácsadás

5.1. Általános tájékoztatás

A nemzeti validációs rendszer bevezetésének és működtetésének egyik legfontosabb feltétele, hogy a validációban érdekelt megismerjék a validáció lehetőségeit, továbbá, hogy megtalálják azokat a szolgáltatásokat a rendszerben, melyek segítenek a hatékony és egyedi megoldásokban is az azt igénylőknek.

Az első és legfontosabb feltétel a kellő mélységű, szakszerű és célorientált tájékoztatás, melyet a NVR bevezetése előtt egész országra kiterjedő kampányként javasoljuk megszervezni, majd három évig minden évben megismételni.

Ez a felétele annak, hogy a validációban érdekelt felek megtalálják azokat az előnyöket, és lehetőségeket, amelyek meggyőzőek az eljárásban való részvétel mellett.

A tájékoztatásra - a bevezető és frissítő kampányokon túlmenően is - folyamatosan szükség van a validációban érdekelt felnőttek és a munkáltatók korrekt tájékoztatása miatt.

Annak érdekében, hogy minél szélesebb körben ismert legyen a validáció lehetősége, javasolt, hogy ezt a tevékenységet több szervezet végezze. (Javasolt intézmények: akkreditált vizsgaközpontok, kormányhivatalok, oktatással, képzéssel foglalkozó intézmények, kamara).

A tájékoztatás, - mint szolgáltatás – két féle formában valósul meg:

- **Kampányszerűen** (induló és évenként ismétlődő, egész országra kiterjedő információs kampány személyes és digitális formában)
- **Folyamatosan** - a tájékoztatást végző intézmények által megvalósított módon - elsősorban személyes formában, ugyanakkor mindezt támogatva digitális megoldásokkal is.

A validáció lehetőségének és folyamatának széleskörű ismertetése érdekében olyan könnyen elérhető információs anyagok fejlesztésére van szükség, amelyeket a tájékoztatásban érintett szervezetek az érdeklődők körében tudnak terjeszteni.

Fontos, hogy az érdekelt tudjanak a validáció lehetőségéről, ismerjék az eljárás célját, funkcióját, tájékozódhassanak a szükséges feltételekről, az eljárás lépéseiről, a validációs eljárás lehetséges eredményéről, időbeni ütemezéséről és költségeiről.

Az érdeklődő számára olyan információkat kell nyújtani, amely alapján dönteni tud a validációra való jelentkezésről, realisan látja a képzési validációs eljárás folyamatát, tisztában van azal, hogy milyen előzetes tudást, kompetenciát kell igazolnia és milyen mérési eljárásokban kell részt vennie.

Mint az előbbieken már ismertetésre került, a tájékoztatásnak fontos eleme annak részletezése, hogy milyen feltételek teljesülése esetén célszerű és érdemes részt venni a validációs eljárásban és milyen bizonyítékokat kell összegyűjtenie a kívánt tanulási eredmények igazolására, mi a szakmai portfólió dokumentum és milyen szerepe van a validációs eljárásban.

Az általános tájékoztatás ki kell terjedjen a különböző ismerethordozók megismertetésére, (webes felület, írásos dokumentáció, nyomtatható és digitális formában elérhető tájékoztató anyagok) illetve személyes tájékoztatásra. A digitális korban kiemelt szerepe van az elektronikus felületek használatának, hiszen az elektronikus/interaktív tájékoztató felületek alkalmasak lehetnek a tájékoztatáson túl ismeretátadásra, jelentkezésre (adatfelvételre) is.

A tájékoztatásnak tartalmaznia kell, hogy milyen lehetőségek vannak a képzési vagy a foglalkoztatási validáció érdekében az előzetesen megszerzett tudás és kompetenciák elismertetésére, illetve segítséget kell nyújtson az elismerési eljárásra történő előzetes jelentkezésre is.

A tájékoztatás az általános érdeklődéstől az eljárás kezdeményezéséig, a megfelelő kérelem és dokumentáció összeállításához nyújt segítséget.

5.2. Validációs tanácsadás

A kétféle validációs eljárás során a tanácsadási szolgáltatás elemei sok tekintetben azonosak, egyes elemeiben különböznek, azonban a tanácsadási szolgáltatás igénybevétele a validációs eljárást kérelmező számára minimum egy alkalommal kötelező. A tanácsadási szolgáltatás több alkalommal is igénybe vehető, azonban az eljárás során a tanácsadási szolgáltatás elemeinek igénybevétele az egyéni igényektől függően eseti jellegű is lehet.

A validációs tanácsadást a validációt végző szervezet biztosítja, és végzi el az eljárás megkezdésétől annak befejezéséig.

Javasoljuk, hogy a validációs tanácsadó a teljes folyamaton keresztül segítse a kérelmezőt és működjön együtt az eljárásban dolgozó többi szakértővel.

A validációs tanácsadási szolgáltatás egyes elemei:

- Eljárás típusának meghatározása
- Kompetenciaprofil készítésének támogatása
- Portfóliókészítés támogatása
- Mérés-értékelés céljának megállapítása, a feladatok fejlesztése a mérés-értékeléshez
- A referencia követelményekkel történő összevetés, eredményről tájékoztatás

Az eljárás típusának meghatározása:

A tanácsadás során a jelentkezőnek meg kell jelölnie, hogy milyen célból kéri a validációs eljárást (képzési vagy foglalkoztatási célú).

Amennyiben a jelentkező nem tudja pontosan meghatározni milyen eljárásra van szüksége, a tanácsadó segít annak megállapításában, hogy a jelölt tanulási eredményei és szükségletei/érdekei alapján milyen eljárásban célszerű részt vennie.

Kompetenciaprofil készítése

Képzési célú validációhoz kapcsolódóan a tanácsadóval együtt megvizsgálják, hogy a régi Szkt. szerinti Országos Képzési Jegyzékben meghatározott szakképesítéshez, illetve részsza-
képesítéshez kapcsolódó, vagy a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény által meghatá-
rozott Szakmajegyzék követelményeinek megfelelő eljárást szükséges indítani.

Amennyiben OKJ szakképesítés célzó eljárás indítása szükséges, meg kell vizsgálni, hogy mely szakképesítés vagy részsza-
képesítés melyik követelménymoduljára, vagy követelmény-
moduljaira vonatkozó validációs eljárásra célszerű jelentkeznie.

A Szakmajegyzékben lévő szakma, részsza-
kma vagy szakmairány esetén meg kell állapítani, hogy a Képzési és kimeneti követelményeiben (KKK), illetve szakmai képzés esetén a Prog-
ramkövetelményben meghatározott tanulási eredményekre vonatkozó eljárást célszerű elindí-
tani.

Foglalkoztatási célú validációs eljárás során a validációs szakértő segítségével egyénre szabot-
tan a meglévő kompetenciái, tanulási eredményei alapján meghatározzák azt a munkakört, amelynek betöltésére alkalmas lehet a jelentkező. Amennyiben konkrét munkakört szeretne betölteni, akkor annak vizsgálatát javasolja a tanácsadó, hogy teljesíteni tudja-e a kiválasztott munkakör követelményeit.

A tanácsadás során a jelölt érdekeit szükséges szem előtt tartani és személyes segítséget kell adni ahhoz, hogy valamennyi – az adott elismerési eljárás szempontjából releváns – meglévő-
tanulási eredmény felszínre kerüljön.

Portfóliókészítés támogatása

A jelölt számára megfelelő eljárás kiválasztása után a tanácsadó egyeztet a jelentkezővel, hogy hogyan kell elkészítenie a portfólióját³⁷, milyen dokumentumokat, referenciákat kell össze-
gyűjtenie, hogyan kell megfogalmazni, leírni, dokumentálni azokat a tanulási eredményeit, amelyeket tapasztalati tanulás, munkagyakorlat vagy más nem formális, informális módon sa-
játított el és azokat hivatalos dokumentummal nem tudja igazolni.

A portfólió tartalmazza a jelentkező adatait, a korábban megszerzett végzettségeit, munkata-
pasztalatait, igazolásokat, referenciákat korábbi munkáltatóktól, üzleti partnerektől, elvégzett munkákról fényképeket, dokumentumokat, elkészített munkadarabokat, önkéntes igazolásokat.

A portfólió tartalmának illeszkednie kell a validációs eljárás céljaihoz.

A benyújtott dokumentumokat a szakértő megvizsgálja és az előzetesen meghatározott szem-
pontok mentén értékeli, hogy felhasználhatók-e a validáció során.

³⁷ A portfólió azon dokumentumok összessége, amely leírja, összegyűjti azt a tudást, a megszerzett tapasztalatokat, képességeket, ismereteket, kompetenciákat, amelyekkel a jelentkező rendelkezik.

Mérés-értékelés céljának megállapítása, a feladatok fejlesztése a mérés-értékeléshez

A validációs tanácsadás magába foglalja azt, hogy a tanácsadó az dokumentációval igazolt, a portfólióval igazolható kompetenciákat, továbbá a validációs célt figyelembe véve egyeztet a validációra jelentkezővel és javaslatot tesz, célokat fogalmaz meg az eljárásban résztvevővel együtt, vagy módosít az eljárásra vonatkozóan.

Az eljárás során - a tanácsadó javaslatára - a mérés-értékelés szakértő beazonosítja a tanulási eredményeket a validációs kérelemnek megfelelően.

A nem, vagy nem teljes körűen dokumentált tudáselemek tekintetében meghatározza, hogy mely tanulási eredmények igazolásához szükséges részt vennie a jelentkezőnek méréseken. A validációs mérés-értékelés szakértő az elismerésre váró tanulási eredményekre összeállít egy személyre szabott mérőeszközt, amely a validációhoz szükséges, elkészíti továbbá az értékeléshez szükséges szempontrendszert.

Amennyiben a mérés-értékelés megtörtént az eredményeket a validációs tanácsadó rendelkezésére bocsátják, amely alapján folytathatja feladatát.

A referencia követelményekkel történő összevetés, eredményről tájékoztatás

A hozott - dokumentummal és portfólióval igazolt – tudás mellett a vizsgaközpontban lebonyolított mérés-értékelés eredményével együtt a validációs tanácsadó elvégzi a referenciával való összevetést és az eredményt dokumentálja.

A tanácsadó javaslatot készít, majd konzultációt folytat a validációt kérővel az eljárás eredményéről. Az eredmény függvényében további tanácsokat adhat a kérelmezőnek fejlesztő értékelés formájában, (tanácsokat adhat további tapasztalatszerzésre, felhívja a figyelmét a hiányosságokra, javaslatokat adhat a portfólió kiegészítésére,) majd lezárja az eljárást.

A követelmények teljesítése esetén a validációs eljárás típusától függően a jelentkező tanúsítványt, vagy kompetencia igazolást kap.

Amennyiben nincs elfogadható tanulási eredmény a jelentkező kérelmét elutasítják. A validációs tanácsadó a kívánt cél elérése érdekében fejlesztési javaslatokat fogalmazhat meg a további szakmai felkészüléshez.

5.3. A validációs folyamat és az eredmény dokumentálása

A NVR bevezetése és működtetése már az első szakasztól kezdődően megkövetel egy elektronikus rendszert, amely szolgáltatja a szükséges űrlapok letöltését és digitális kitöltését, továbbá lehetőséget teremt a dokumentumok biztonságos tárolására és archiválására.

A dokumentációs rendszer funkcióinak fejlesztését két – egymással összefüggő – külön modulban javasoljuk. Az első modul alapfunkciója a korrekt szakmai tájékoztatás, továbbá a jelentkezés dokumentálása.

A második modul dokumentálási funkcióinak a teljes validálási eljárási és szolgáltatási folyamatot kell támogatni a kérelem beadásától az igazolás kiadásáig.

Az információs és dokumentációs rendszerrel szembeni további követelményként fogalmazzuk meg, hogy a moduláris felépítés mellett, adatbázis alapú és bővíthető kell legyen annak érdekében, hogy a bevezetés további szakaszában NVR további funkciói is – így a legfontosabb az mérés-értékeléshez alkalmazott feladatok, továbbá a referenciák tárolása is - digitális formában legyenek elérhetőek és használhatóak.

A validációs rendszer folyamatainak dokumentálása két lépcsőben történik.

Első lépésben a GDPR által szabályozott kereteknek megfelelően rögzítésre kerülnek az érdeklődők, az előzetes általános tanácsadást igénybe vevő személyek adatai abból a célból, hogy a tőlük kapott visszajelzések alapján a szolgáltatás minősége szükség esetén javítható legyen, illetve az érdeklődésüknek megfelelően további, későbbi tájékoztatásuk is megvalósulhasson. Ez az adatfelvétel történhet a Vizsgaközpontban valamint az általános tájékoztatásban részt vevő bármelyik szervezetben.

Második lépésben a validációs eljárásra jelentkezők esetében a további teljes folyamat dokumentálásra kerül oly módon, hogy mind az adatvédelmi elvárásoknak, mind a belső minőség-irányítási rendszer elvárásainak megfeleljen.

A dokumentáció részét képezik az alábbiak:

- a jelentkező adatai,
- jelentkezés a validációs tanácsadásra (Jelentkezési lap),
- a validációs tanácsadó javaslata a megfelelő eljárásra,
- kérelem a kiválasztott eljárás megindítására (Kérelem validációs eljárás indítására),
- az eljárás során kitűzött határidők,
- az eljárás költségei, esetleges költségmegosztások,
- a teljes portfólió,
- a mérés-értékelés szakértő döntése az elfogadott tanulási eredményekről,
- a mérés-értékelés szakértő tájékoztatása arról, hogy mely tanulási eredményeket kell teljesíteni a kért validációs eljárás lefolytatásához,
- a mérés-értékelés szakértő által összeállított feladatsor, értékelési szempontok,
- a feladatok teljesítésével elért tanulási eredmények listája,
- összegző értékelő lapon a referenciával történt összevetés eredménye,
- az összevetés eredményét tartalmazó, az adott eljárásnak megfelelő kompetencia tanúsítvány vagy igazolás,
- minden egyéb, a folyamat során keletkezett irat, feljegyzés.

A Vizsgaközpont vezetője hitelesíti a kiállított igazolást, tanúsítványt. A Vizsgaközpont validációs referense regisztrálja az elismerési döntést és kiértesíti a kérelmezőt a döntésről, s egyben tájékoztatást ad a dokumentumok átvételi lehetőségeiről, illetve a jogorvoslati lehetőségekről.

A dokumentumok őrzésének helye a Vizsgaközpont, az egyéb vizsgadokumentumokkal megegyező módon tárolva, iktatva és nyilvántartva.

5.4. Életpálya-tanácsadás

Az életpálya-tanácsadás a validációs eljárás támogató szolgáltatása, amely nem kötelező eleme a folyamatnak, azonban a már meglévő kompetenciái azonosításával, a képzési és munkaerőpiaci lehetőségek összevetésével segítséget nyújthat az egyén számára a pályaorientációs elakadások kezelésében.

Az egész életen át tartó tanulás szükségszerű hozadéka az életpálya-tanácsadás, amely segíti a jelentkezőt értékei, képességei tudatosításában, valamint elhelyezkedési irányokat kapcsol a választott képzési területhez, szakhoz.

Az eredményes tanácsadási folyamattal szemben követelményként állítható, hogy a kitzűzött célok megvalósításában, a célok integrálásában segítse a szolgáltatást igénybe vevő személyt a számára szükséges információk átadásával, a tanácsadás során körültekintően járjon el a szolgáltatást igénybe vevő személlyel, számára egyénre szabott megoldási lehetőségeket nyújtson.

Fontos, hogy egy személyben képes legyen támogatni a tanácskérőt mind az önismerettel kapcsolatban, mind a munkaerőpiaci változásokkal kapcsolatban felmerülő kérdésekben.

Fontos megjegyezni, hogy ma Magyarországon a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályaorientációs szakemberek száma kevés, képzésük – várhatóan a megnövekedett igények tekintetében – szükséges és kiemelt figyelmet igényel.

6. Validáció szervezeti kerete, - intézményi, személyi és finanszírozási feltételek

6.1. A validációs rendszer szereplői

A validációs rendszer sikeres működtetéséhez nem elég egy szervezet tevékenysége, a társadalmi elfogadottság és a validáció ismertségének elérése csak a társadalmi partnerek és érdekelt felek bevonásával valósulhat meg (kamarák, Ágazati Készségtanácsok, Szakképzési Innovációs Tanács).

A validációs rendszerek építésében érintettek és feladataik azonosítását segíti az alábbi összefoglaló táblázat:³⁸

12. számú ábra: Validációs rendszer érdekelt felei

	Kiket vonnak be?	Fő funkcióik
Európai szintű érdekelt felek	EU Tanács és Bizottság, Ügy-nökségek (Cedefop, ETF) programok, Social Fund, társadalmi partnerintézmények, munkaadók képvisellete, projektek, NGO-k, ifjúsági szervezetek	<ul style="list-style-type: none"> • Útmutatás - Közös eszközök biztosítása • Az átláthatóság és a "hordozhatóság" biztosítása • Közös tanulás szervezése, a jó gyakorlatok megosztása

³⁸ VALIDÁCIÓ - Európai útmutató a validációs rendszerek fejlesztéséhez - <http://oktataskepzes.tka.hu/hu/validacio-europai-utmutato-a-validacios-rendszerek-fejlesztesehez>

A nemzeti szintű szereplők	Minisztériumok, oktatási, képzési és képesítési hatóságok, nemzeti fejlesztési projektek, a munkaügyi ellátó szervezetek, a szociális ellátás szereplői, társadalmi partnerek	<ul style="list-style-type: none"> • Megfelelő jogi környezet biztosítása • A megfelelő eljárások kialakítása • A szerepek és a felelősségi körök meghatározása • Az intézményes szereplők közötti koordináció • Nemzeti szintű útmutató biztosítása • A minőségbiztosítási mechanizmusok megszervezése
Regionális és helyi szereplők	Regionális és helyi oktatási, munkaerő-piaci, szociális ellátás hatósági egységei Regionális és helyi projektek	<ul style="list-style-type: none"> • Segítségnyújtás az intézményeknek • Az eljárások kialakítása • Az általános útmutatás adaptálása a helyi körülményekhez • A regionális szereplők közötti koordináció • Információ és támogatás • A validációs lépések (azonosítás, dokumentálás, értékelés és tanúsítás) megvalósítása
Oktatási és képzési intézmények	Szakképző iskolák, egyetemek, magán képzőintézmények, értékelő központok, és speciális elismerési központok, projektek	<ul style="list-style-type: none"> • Az értékelés és a tanúsítás megvalósítása • Támogatás biztosítása a kompetenciák azonosításához és dokumentálásához, beleértve az információs és tanácsadási tevékenységet • Támogatás a validációs eljárásban érintett egyéneknek
Az üzleti szektor	Vállalatok/vállalkozások, ágazati szakmai szövetségek, munkavállalói érdekképviselők, munkaadói szervezetek, kamarák, projektek	<ul style="list-style-type: none"> • Információ nyújtása • Részvétel az értékelésben és a tanúsításban* • Részvétel a kompetenciák azonosításában és dokumentálásában*
Önkéntes szervezetek	NGO-k, projektek	<ul style="list-style-type: none"> • Információ és tanácsadás biztosítása • Részvétel a validáció egyes lépéseinek megvalósításában*

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

Nemzeti keretben az validációs rendszer alapvető szereplői a felnőtt egyén, a képzőintézmény, validációt végző szervezet, a munkaadó vállalatok és az állam.

13. számú ábra: Nemzeti validációs rendszer szereplői

Szereplők	Elérendő célok
Felnőtt egyén	A megszerzett tudás elismertetése, képzési idő és költség csökkentése, adott munkakör betöltése
Oktatási intézmény	Tanulói/hallgatói létszám növelése
Validációt végző szervezet	Az egyén (állampolgár) számára validációs lehetőség (szolgáltatás) biztosítása, munkaerőpiaci igények kielégítése

Munkaadók	Saját munkavállalók képzettségi szintjének növelése, humán erőforrás fejlesztése
Állam	Átláthatóbb, rugalmasabb, költséghatékonyabb képzési rendszer kialakítása

Forrás: saját szerkesztés

Az állam szerepe a szabályozásban van, a munkaadók, a képzőintézmények, a validációt végző szervezet és a tanuló felnőtt pedig az elismerés megvalósításának folyamatában érdekelt szereplők, más-más szempontok alapján.

6.2. Intézményi, infrastrukturális feltételek

A II. fejezet 2.6. pontban leírtaknak megfelelően a validációs eljárás lefolytatását az akkreditált vizsgaközpontokhoz javasoljuk rendelni.

A hatékony munkavégzés feltételeinek kialakítása során szükséges biztosítani a megfelelő irodahelyiséget, illetve az elméleti feladatok elvégzéséhez szükséges helyiséget/termet, s ugyancsak biztosítani kell a gyakorlati mérés tárgyi feltételeit, valamint a helyszíneit, amelyhez fel kell mérni a validációs gyakorlati méréseket lebonyolító szervezetek (vizsgahelyek) tanműhelyeit és azok felszereltségét.

Mind a vizsgaközpontokban, mind az egyéb szervezetekben ki kell alakítani az ügyfelek fogadására és tájékoztatására alkalmas területet, ami az adottságokat figyelembe véve lehet ügyfélfogadó pult, de kisebb helyiség, iroda is, ahol meg kell teremteni az egyéb feltételeket is, pl. számítástechnikai eszközök, tájékoztató anyagok, a szükséges formanyomtatványok és azok terjesztésének megfelelő formáját, felületét.

Az előzőekben leírtaknak megfelelően az általános tájékoztatás történhet az akkreditált vizsgaközpontokban, kormányhivatalokban, oktatással, képzéssel foglalkozó intézményekben, továbbá a kamarákban, míg a validációs tanácsadás, a kérelem befogadása és regisztrációja, a formai vizsgálat az intézményi eljárási szabályok ismeretét és betartását igényli, így ezeket a feladatokat javasoljuk kizárólag az akkreditált vizsgaközpontokban lefolytatni.

Alapesetben az elméleti mérési feladatok a vizsgaközpontokban folynak értékelési szakértők segítségével, a gyakorlati feladatok elvégzése a validációs vizsgahelyi akkreditációval rendelkező vizsgahelyeken zajlanak, azonban amennyiben a vizsgaközpont nem rendelkezik, az elméleti mérési feladatok lebonyolítására alkalmas teremmel, termekkel, a gyakorlati feladatok elvégzéséhez hasonlóan validációs vizsgahelyi akkreditációval rendelkező vizsgahelyeken (pl. szakképzési centrumok intézményeiben) kell az elméleti mérést is lefolytatni.

Az akkreditációs eljárás során ágazonként, illetve képzési területenként szükséges vizsgálni a vizsgáztatási feltételek meglétét, valamint az egyes vizsgahelyek kötelezően elvárt eszközökkel való ellátottságát a Képzési és kimeneti követelmények által meghatározott eszközjegyzék alapján. Szükség esetén szakképzési centrum vagy egyéb képzőhely bevonásával kell a feladatot ellátni.

Amennyiben szükséges, az elismerési döntés és annak adminisztrációja kivételével az eljárás minden eleme, feladata megosztható külső közreműködőkkel, ebben az esetben azonban egyedileg vizsgálni és rögzíteni kell a feltételeket, feladatmegosztás pontos leírását és a felelősségi köröket.

Mindezeket figyelembe véve szükséges a validációs eljárás infrastrukturális feltételeinek megteremtése, amelyben jelentős elem az informatikai fejlesztés (szoftverfejlesztés), amely lehetőséget biztosít a teljes validációs folyamat elektronikus dokumentálására a jelentkezéstől a tanúsítvány kiállításáig, illetve alkalmas a szükséges nyilvántartások elvégzésére is a validációs eljárást végző szervezet tekintetében is (részletesen e fejezet 5.3 pontjában).

6.3. Szervezeti keretek, személyi feltételek

A validációs eljárás folyamata számos eleme fontos szerepet tölt be, a validációs rendszer elfogadottsága és elismerése terén.

Az eljárásrendnek többek között meg kell határoznia az elvégzendő feladatokat, az eszközök biztosítását, az eljárásban résztvevők tevékenységeit, feladatait, a minőségbiztosítás elemeinek kialakítását, s ki kell alakítani az ezeket ellátó tevékenységköröket, munkaköröket, melyekhez ki kell dolgozni a munkaköri leírásokat.

A validációs tevékenységet folytató akkreditált vizsgaközpontokban mind a tájékoztatási, tanácsadási, mind a mérés-értékelési és dokumentálási feladatokra fel kell készíteni a kollégákat, valamint ki kell alakítani a validáció követelményrendszerének és mérőeszközeinek megfelelő szakértői adatbázist.

Az általános tájékoztatásban részt vevő további szervezetekben dolgozó, tájékoztatásért felelős kollégákat fel kell készíteni a folyamat ismeretére és az adminisztrációs felület használatára.

Az akkreditált vizsgaközpontok munkájában az eljárásrendnek megfelelő feladatokra és szolgáltatásokra felkészített munkatársak és validációs szakértők vesznek részt. Ezek a munkatársak lehetnek:

- validációs referens
- validációs tanácsadó
- validációs mérés-értékelési szakértő

6.3.1. Validációs referens

Legalább középfokú végzettséggel rendelkező szakember, aki képes és alkalmas a validációs eljárás adminisztratív tevékenységeinek ellátására, továbbá a validációs eljárás folyamatáról és a szolgáltatásokról átfogó ismeretekkel rendelkezik, amely alapján képes releváns információkat biztosítani az érdeklődők számára. Az akkreditált vizsgaközpontokban dolgozó validációs referensek további feladata a teljes validációs folyamat dokumentálása.

Az adminisztrációs munkatárs feladatai:

- az általános tájékoztatás,

- az eljárással kapcsolatos technikai jellegű tájékoztatás, orientálás,
- a regisztráció, a jelentkező benyújtott dokumentumainak formai ellenőrzése,
- a validációs folyamat és a szolgáltatásokkal kapcsolatos dokumentálás a validációt támogató informatikai rendszerben

6.3.2. Validációs tanácsadó

Felsőfokú szakmai végzettséggel rendelkező szakember, a témában szerzett tájékozottsága, jártassága alapján alkalmas tanácsadási feladatok ellátására.

Validációs tanácsadó az a szakember, akinek magas szintű elméleti tudása van az alábbiakról:

- A magyar szakképzés és felnőttképzés szerkezete, tartalma, jogi szabályozása,
- Szakmacsoport(ok) képzési – és vizsgakövetelményei, a képesítések moduljainak tartalma,
- OKJ Szakmacsoport(ok) képesítései,
- OKJ Szakmacsoport(ok) foglalkozásai, azok munkaerő-piaci elvárásai,
- Szakmajegyzék szerinti képzési területek, ágazatok,
- A szakmajegyzék szakmái, részsakmái, szakmairányai és azok dokumentumai (KKK, programtervek)
- A felnőttképzés szakmai képzései és azok dokumentumai (PK),
- A tanulási eredmény alapú szemlélet módszertani alkalmazása és leírása a deskriptorok kötelező tartalma és a leíró jellemzők közötti összefüggések meglátása
- Nemzeti Validációs Rendszer (NVR)
- A tanácsadás folyamata
- A validáció rendszer folyamata, eljárásai és szolgáltatásai

A validációs tanácsadóval szemben elvárt követelmények

- Rendelkezzen olyan felsőfokú iskolai végzettséggel, amely során munkaerő-piaci, felnőttképzési, tanácsadói ismereteket és készségeket szerzett
- Rendelkezzen módszertani fejlesztési, mérés-értékelés, illetve tanácsadás területen legalább hároméves igazolt szakmai gyakorlattal

A validációs tanácsadó feladatai:

- Segítségnyújtás a validáció teljes folyamatában (kérelem benyújtásától a validációs eredmény dokumentálásáig)
- Segítségnyújtás az eljárás típusának meghatározásában
- Kompetenciaprofil készítésének támogatása
- Összegző értékelőlap kitöltésével a validációs tanácsadó összegzi az elért eredményeket
- A validációs tanácsadást végző szakértő együttműködik az adminisztrációval és a mérés-értékelést végző validációs szakértőkkel.

- Általános értelemben vett tanulásra, tanulási pálya- és életpálya-tervezésre (LLL) vonatkozó tanácsadás.
- Empatikus módon együttműködik a validációt kérő állampolgárral. Segíti a szükséges anyagok elkészítését és beadását, illetve a folyamat további feladataiban is támogatást nyújt.

6.3.3. Validációs mérés - értékelés szakértő

Olyan szakember, akinek egy vagy több OKJ szakmacsoporttal, Szakmajegyzék szerinti képzési területtel, ágazattal kapcsolatban van szakképzési fejlesztési és mérés-értékelési tudása és legalább hároméves gyakorlata.

Magas szintű ismeretekkel rendelkezik az alábbiakról:

- A Nemzeti Validációs Rendszer (NVR),
- A validációs rendszer eljárásai, szolgáltatásai,
- A magyar szakképzés és felnőttképzés szerkezete, tartalma, jogi szabályozása,
- Adott OKJ szakmacsoport(ok) képzési – és vizsgakövetelményei, a képesítések moduljainak tartalma,
- Adott OKJ szakmacsoport(ok) képesítései,
- Adott OKJ szakmacsoport(ok) foglalkozásai, azok munkaerőpiaci elvárásai,
- A szakmajegyzék szakmái, részsakmái, szakmairányai és azok dokumentumai (KKK, Programtervek),
- A felnőttképzés szakmai képzései és azok dokumentumai (PK),
- Mérés-értékelés eszközei és módszerei,
- A tanulási eredmény alapú szemlélet módszertani alkalmazása és leírása a deskriptorok kötelező tartalma és a leíró jellemzők közötti összefüggések meglátása

Mérés-értékelés szakértővel szemben elvárt követelmények

- Rendelkezzen olyan felsőfokú iskolai végzettséggel, amely során munkaerőpiaci, felnőttképzési, tanácsadói ismereteket és készségeket szerzett
- Rendelkezzen a validációs eljárásban érintett szakágazatnak, képzési területnek megfelelő szakmai végzettségével
- Rendelkezzen módszertani fejlesztési, mérés-értékelés, illetve tanácsadás területen legalább hároméves igazolt szakmai gyakorlattal

A validációs mérés - értékelés szakértő feladatai:

- Beazonosítja azokat a tanulási eredményeket, amelyekről a jelentkező kéri a validációt,
- Az eljárásban résztvevő portfólió anyagát megvizsgálja, értékeli, javaslatot készít az elismerés lehetőségeiről, szükség esetén további méréseket javasol,
- Mérőeszközt és értékelési szempontrendszert készít a mérés-értékelés lefolytatásához,

- Együttműködik a validációs tanácsadóval,
- Lefolytatja a mérést, értékeli az elért eredményeket, összeveti a referenciake-
rettel,
- Javaslatot tesz az elismerés mértékére, melyet röviden írásban is indokol,

6.4. Validációs rendszer finanszírozási követelményei

A validáció elterjedése szempontjából alapkérdés a finanszírozás. Azt kell elsődlegesen eldön-
teni, hogy a szolgáltatási jelleghez igazodik-e a finanszírozás (az fizeti, aki használja), vagy a
képzési rendszer része ez a lehetőség (a felhasználó számára ingyenes).

A kérdés eldöntésekor arra kell törekedni, hogy a rendszer fenntartható legyen, tehát érdemes
megosztani a költségeket, és arra is számítani kell, hogy vannak rejtett költségek is (pl. tájékoz-
tatás).

A finanszírozással támogatni is lehet bizonyos csoportokat (bizonyos csoportok vagy bizonyos
célok esetében ingyenes a validációs eljárás), illetve érdemes a bevezetés után egy darabig in-
gyenes szolgáltatásként működtetni.³⁹

A validációs rendszer kidolgozásának, szervezeti kereteinek felállításának, később működteté-
sének költségeit a vonatkozó jogszabályok határozzák meg. Az eljárás egy részének, például a
szervezet működésének HR-költségét a központi költségvetés finanszírozhatja a javaslat szerint
(saját vagy uniós források bevonásával), amennyiben meglévő rendszerre épül rá.

A rendszer kidolgozásának és a szervezet felállításának, működtetésének finanszírozási igényt
generáló feladatai, három terület köré csoportosíthatók.

1. A rendszer kialakításához kapcsolódó költségelemek

- a NVR rendszer kialakítása,
- a tájékoztató és dokumentációs feladatokat ellátó integrált információs rendszer
fejlesztése, működtetése
- a konkrét eljárások és szolgáltatások kialakítása,
- az infrastrukturális feltételek megteremtésének költségei (az adminisztratív felada-
tokat és a validációs méréseket végző vizsgaközpontokban, illetve a bevont egyéb
szervezetekben, vizsgahelyeken helyiségek biztosítása, felszerelése, az informati-
kai háttér kiépítése),
- szakemberek (tanácsadók, validációs referensek, mérés-értékelés szakértők) kép-
zése, továbbképzése
- képzési és foglalkozási szttenderdek kidolgozása, azokon a területeken, ahol szük-
séges (pl. OKJ szakképzés, illetve a foglalkoztatási célú validációs eljárás esetén)

³⁹ Derényi András – Tót Éva: Validáció - A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban, TÁMOP 4.1.3 program
fejlesztési projektjének zárótanulmánya, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2011

eljárások kidolgozása az egyedi mérő- és értékelő eszközök elkészítéséhez (úrlapok, feladatlapok formai és tartalmi követelményei), beillesztésük a fejlesztendő informatikai rendszerbe

- a gyakorlati mérést lefolytató intézmények akkreditálása,
- a validációs rendszer folyamatait teljes körűen támogató informatikai rendszer kidolgozása, fejlesztése

2. Az eljárás lefolytatásához kapcsolódó költségelemek

- személyi költségek (a vizsgaközpontok és a validáció folyamatában részt vevő vizsgahelyek munkatársainak bérkölsége, tanácsadó és értékelő szakemberek, bizottságok költségei),
- a gyakorlati mérést-értékelést lefolytató intézmények eszközbeszerzése, azok működtetési és amortizációs költségei
- esetlegesen bérleti költségek (helyiség-, gép-, eszközbérlet esetén)
- anyagköltségek (melyek a gyakorlati feladat megoldásokhoz szükségesek),
- az egyes eljárások lefolytatásának közvetlen költségei
- a validációs rendszer gyakorlati működésének monitoringja és értékelése,
- fenntartási feladatok (folyamatos fejlesztés, szakember-utánpótlás, sztenderdek és mérőeszközök felülvizsgálata, újak kidolgozása stb.).

3. A tájékoztatáshoz, és a validációs eljárás népszerűsítéséhez kapcsolódó költségelemek

- az infrastrukturális feltételek megteremtésének költségei (tájékoztatásra alkalmas ügyfélfogadó kialakítása, felszerelése, az informatikai rendszer fejlesztési költsége és az eszközháttér kiépítése)
- tájékoztató anyagok, ismertető készítése, sokszorosítása
- a tájékoztatást végzők bérkölsége

A validációs rendszer kialakítását befolyásoló szociális tényezők közül kiemelt szempont a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (munkanélküliek, leszakadók, alacsony iskolázottsággal rendelkezők) re-integrálása, a munkaerő-piacra történő visszavezetése, mivel a felnőttképzés, illetve a foglalkoztatás új lehetőségeit nyitja meg.

A működtetés során az egyes költségelemek megoszthatók a központi költségvetés, a munkavállaló és a munkavállalót alkalmazó gazdasági szervezet között az érdekeltség, valamint támogatandó területek, egyének figyelembevételével.

A validációs eljárás éppen az egyénre szabottsága miatt igen költséges eljárás, így a különböző célú eljárások lebonyolításának költségei megoszthatók, az egyes szereplők között:

A validációs eljárás finanszírozási háttérének kialakítása során javasolt figyelembe venni az alábbi finanszírozási formákat, illetve megvizsgálni a bevonásuk lehetőségét.

1. Teljes állami finanszírozási formában megvalósuló támogatás

- Álláskeresőknél pl.:
 - álláskeresőknél támogatás részeként megvalósuló támogatásként
- Hiányterület esetén pl.:

- ágazati támogatással megvalósuló támogatásként
 - területi munkaerő-piaci igényt kielégítő támogatásként
 - Egyes társadalmi csoportok támogatása esetén pl.:
 - Nők munkába állását segítő támogatásként
 - Fogyatékossgal élők társadalmi beilleszkedését segítő támogatásként
 - Kiemelt projektek generálta munkaerőpiaci igény esetén
- 2. Megosztott formában megvalósuló finanszírozás a munkavállaló és a munkáltató között**
- Egyedi munkaerőpiaci igény esetén
 - Kiemelt projektek során nyújtott támogatás részeként
 - Munkáltatók, munkavállalók számára kedvezmény biztosításának lehetőségével megvalósuló finanszírozás formájában (pl. adókedvezmény a gazdálkodó szervezet részére, validált munkavállaló bevonható legyen a gyakornoki programba stb.).
- 3. A validációt kérő önköltséges finanszírozás esetén alkalmazható támogatási formák**
- diákhitellel történő támogatás
 - hitellel történő támogatás
 - adókedvezménnyel történő támogatás
 - pályázati támogatás.

A szükséges jogszabályi feltételek kialakítása a szakmai koncepció elfogadását követően történhet a vonatkozó jogalkotási szabályok szerint (kezdeményezés, normaszöveg kialakítása, közigazgatási egyeztetés stb.).

6.5. A validáció minőségbiztosítása

A validációs eljárásban kulcskérdés a minőségbiztosítás, a bizalom és a transzparencia megteremtése. Kiemelten fontos, hogy a nem formális és az informális környezetben megszerzett tudás azonosítására és elismerésére vonatkozó folyamat, az eljárások és szolgáltatások átláthatóak, szabályozottak és következetesek legyenek, mert ez növeli az érdekeltek, az érintettek bizalmát a validációs eljárással kapcsolatban.

Az értékelési rendszernek és eljárásnak függetlennek kell lennie, és megfelelő mechanizmusokat kell alkalmazni az összeférhetetlenség kizárására.

A minőségbiztosítási mechanizmusoknak be kell épülni a szttenderdek kidolgozásának, a szakértők, tanácsadók felkészítésének, valamint a validációs eljárás tevékenységeinek folyamatába.

Biztosítani kell az értékelést végzők szakmai felkészültségét mind az eljárás menetét és lebonyolítását, mind pedig az alkalmazott értékelési módszereket illetően. Szakterülettől függően ismerniük kell azokat a szakmai szttenderdeket, referenciákat, amelyeken az értékelés és a tanúsítás alapul.

A fenti kritériumoknak való megfelelő működést az alábbiak biztosítják⁴⁰:

„Az eljárást működtető (illetve abban közreműködő) intézmény/szervezet megfelelő tartalmú és mindenki számára könnyen hozzáférhető információkat tesz közzé minden potenciális jelentkező, kérelmező számára, amelyből megismerhető a validációs eljárás menete, az eljárás lefolytatásához szükséges idő, az eljárásban érvényesített és elvárható ügyintézési határidők és szabályok, az esetleg felmerülő, a kérelmezőt terhelő költségek.

- Rendelkezésre áll olyan felkészült személy, akinek elérhetősége a tájékoztató anyagokban szerepel, akiktől magyarázat, kiegészítő szóbeli információ kérhető az eljárás működésére vonatkozóan.
- Az értékelés objektív kritériumai ismertek, és minden kérelmezőre egyformán alkalmazhatóak.
- Az eljárásban közreműködő személyek megfelelő felkészültséggel rendelkeznek (az eljárás adott szakaszában való közreműködés jellegétől függően ismerik az eljárás szabályait, a lehetséges megoldásokat, értékelési technikákat.).
- Az eljárásban közreműködők szerepe és hatásköre(i) szabályozottak, világosan megfogalmazottak és átláthatók (a kérelmezők számára is).
- Az eljárás menete részletesen kidolgozott sztenderdekot követ, minden kérelmező esetében azonos módon és azonos feltételekkel zajlik.
- Az eljárás menete világosan áttekinthető és dokumentált, nyomon követhető belőle az eljárás során történtek és a végső döntést megalapozó szakmai érvek.
- A kérelmező által bemutatott tanulási eredményeket bizonyító dokumentumok a kérelem dokumentációjának részét képezik, meghatározott ideig (más tanulmányi dokumentumokkal azonosan) biztonságos őrzésükről az eljárást működtető intézmény gondoskodik.
- Az eljárás a kérelmező egyén érdekeit szolgálja, az eljárás során keletkező, személyét érintő információk nem kerülhetnek harmadik fél kezébe, csak abban az esetben, ha ahhoz a kérelmező írásban hozzájárul.
- Az értékelést végző személyek szakmai felkészültségére és pártatlanságára vonatkozó alapkövetelmény érvényesül.
- Az eljárást végző szervezet rendszeres időközönként (eleinte például évente) áttekinti saját gyakorlatát, és javaslatokat, ajánlásokat fogalmaz meg az eljárás hatékonyabbá és fenntarthatóvá tételére.”

Mindezek külső értékelők számára is nyomon követhető módon dokumentáltak. Javasolt időszakonként külső értékelés, ellenőrzés alkalmazása a minőség biztosításának elengedhetetlen részeként, mely zárulhasson negatív eredmény esetén szankciókkal, akár a validációs jogosultság megvonásával is.

⁴⁰ Derényi András – Tót Éva: Validáció - A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban, TÁMOP 4.1.3 program fejlesztési projektjének zárótanulmánya, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2011

Az eljárási folyamatot szabályozó dokumentumokat, amelyeket a folyamatban részt vevő valamennyi intézménynek a működési rendjébe be kell építeni:

- intézményi célok megfogalmazása a validáció vonatkozásában,
- a validáció minőségbiztosításának rendje,
- adatkezelés rendje,
- tájékoztatás rendje,
- panaszkezelés rendje.

III. JAVASLAT A VALIDÁCIÓS RENDSZER BEVEZETÉSÉRE

A validációs eljárás bevezetésével és működtetésével kapcsolatos célokat egyértelműen meghatároztuk e dokumentum első fejezetében (I. fejezet 1.pont).

Az ott megfogalmazott nemzeti célok:

A nemzeti validációs rendszer (továbbiakban: NVR) tegye lehetővé valamennyi felnőtt állampolgára számára, hogy a nem formális és informális tanulással megszerzett ismereteiket, készségeiket és kompetenciáikat is érvényesíteni tudják - a formális képzések keretében elsajátított tudás - mellett.

Fenti cél legfontosabb rész céljai:

- A munkaerő foglalkoztatásának elősegítése: a nem formális és informális szakmai tudással rendelkezők bevonása a munkaerőpiacra; kvalifikált foglalkoztatásuk; az alacsony iskolai végzettségűek
- Szakképesítést szerezzenek azok a szakmai végzettség nélküliek, akik rendelkeznek munkaerőpiaci tapasztalattal
- A munkaerőhiány csökkentése a validációs eljárás segítségével, s ezzel a gazdaság növekedésének elősegítése
- Munkaerő-kiválasztás támogatása,
- A szakmaváltás⁴¹ képzési idejének és költségének csökkentése
- Az átképzések, továbbképzések képzési idejének csökkentése
- Az egész életen át tartó tanulásban (LLL) való részvétel ösztönzése
- A korai iskolaelhagyás, lemorzsolódás csökkentése a validálható kompetenciák igazolásával
- Külföldi munkavállalók alkalmazhatóságának elősegítése.

A meghatározott célok érdekében a validációs rendszer folyamatát, eljárásait és szolgáltatásait lépcsőzetesen szükséges bevezetni és működtetni.

Három lépcsőben javasoljuk a rendszer kiépítését, bevezetését:

- **KOMMUNIKÁCIÓ, TÁJÉKOZTATÁS:** a validációban érdekelt felek (felnőtt állampolgárok, munkáltatók) számára megfelelő és hiteles szakmai kommunikációs kampány megszervezése szükséges, a folyamatos korrekt tájékoztatás, melyhez a digitális és nyomtatott standard anyagokat biztosítani kell.
- **A FELTÉTELEK MEGTEREMTÉSE:** a rendszer működtetésének alapvető feltétele a szervezeti, személyi, jogi és dokumentációs szabályok elkészítése, kiadása

⁴¹ A COVID-járvány miatt több ágazatban dolgozó kényszerül rövid és hosszabb távon szakmaváltásra. Ez a folyamat is hatékonyan támogatható validációval

- A NVR MŰKÖDTETÉSE: a megfelelő tartalommal, széleskörben, célzottan megtartott tájékoztatás és a feltételek maradéktalan megteremtése ad lehetőséget a NVR működtetésére.

A II. fejezet 1. pontjában bemutatjuk mindkét típusú validációs folyamatot. Az egész eljárás alapfeltétele a tanulási eredmény alapú kimeneti követelmények meghatározása és alkalmazása a validációs eljárás során. Ennek szükséges lépése a sztenderd mérőeszközök alkalmazása, amelyet javasolunk a 2019-es szakképzési törvény alapszakmáira kiterjeszteni. A transzparens független vizsgáztatásnak alapja a munkakörelemzésekre épülő tanulási eredményekben meghatározott szakmai követelményrendszer.

A FELTÉTELEK MEGTEREMTÉSE

1. Javaslatok a szükséges jogszabályi módosításokra

A validáció jogi keretének kialakítása szükséges, amely szabályozza

- a validációs rendszer működését, az eljárásokat és az egyes feladatok elvégzésének módját, dokumentálását, a validációs rendszer szolgáltatásait,
- a validációs szervezet (akkreditált vizsgaközpont) szervezeti, működési szabályait,
- a tájékoztatással megbízott szervezetek feladatait, a tájékoztatás tartalmát,
- a validációs eljárásban közreműködő szakemberek végzettségi, szakképzettségi, gyakorlati idő és egyéb szakmai követelményeit, továbbképzési lehetőségeit, kötelezettségeit, az eljárásban hatásköreiket,
- a validációs szakértői lista kiadását, lehetséges változtatásának módját,
- a validációs eljárás során kiadott dokumentumok, igazolások jogérvényességét,
- a hozzáférés lehetőségét az egyének és a gazdálkodó szervezetek számára,
- az intézményi keretek kialakítását,
- a finanszírozást, melyben szabályozni szükséges az állami szerepvállalást és támogató rendszert az egyének és a munkáltatók számára,
- az egyének önkéntességének a biztosítását,
- a validációs eljárás teljes átláthatóságát és minőségbiztosítását.

2. Javaslat a szervezeti keretekre, a személyi feltételekre

A validációs rendszer működtetéséhez nem tartjuk indokoltnak egy új intézményt létrehozni. A validációs rendszer működtetésére az alábbi megoldást javasoljuk:

A 2019-es szakképzési törvény által létrehozott akkreditált vizsgaközpontok alkalmassá tehetők az adott ágazatra (képzési területre) vonatkozóan a teljes validációs rendszer működtetésére. A validációs tanácsadók és mérés-értékelés szakértők a jogosultságuk megszerzése után a vizsgaközpontok keretében végzik a munkájukat. Az egyéb humán – és infrastrukturális feltételeket a vizsgaközpontok biztosítják.

A tájékoztatással, az előzetes általános információk átadásával kapcsolatban az a javaslat, hogy ezt a tevékenységet több szervezet is végezze (akkreditált vizsgaközpontok, kormányhivatalok,

oktatással, képzéssel foglalkozó intézmények, kamara), annak érdekében, hogy minél szélesebb körben legyen a célcsoportok számára elérhető információ az eljárásról.

El kell készíteni az előzetes tájékoztatót (nyomtatható és digitális formában), amelynek kötelező tartalmi elemeit a NVR bevezetésére születendő Kormányrendelet írja elő. A NVR bevezetését megelőző három hónapban egy - az egész országra kiterjedő – információs kampányt javasolunk, kiegészítve azt egy média kampánnyal. Javasoljuk a kampány évenkénti megismétlését legalább három évig.

Fontosnak tartjuk a lakosság és a munkáltatók érzékenyítését a validáció témában, hangsúlyozva az állampolgárok és munkaadók ebből származó konkrét előnyeit.

Humán erőforrás biztosítása

A validációs rendszer előkészítéséhez és működtetéséhez szükség van speciális kompetenciákkal és tapasztalatokkal rendelkező szakértők munkájára a tájékoztatáshoz, szaktanácsadáshoz, segíteshez, tanulási eredmények leírásához, a mérőeszközök, a munkakörelemzések elkészítéséhez, továbbá a mérés-értékelés elvégzéséhez.

A feladatokhoz a következő típusú validációs szakértők⁴² szükségesek (javasolt szakértői kör):

- Validációs mérés-értékelés szakértők
- Validációs tanácsadók
- Validációs tájékoztató (validációs referens)

Tekintettel arra, hogy a validációhoz – mint szolgáltatáshoz, a validációs rendszer működtetéséhez nem áll rendelkezésre elegendő szakember, így a NVR kiépítésének első lépcsőjében (feltételek megteremtése szakaszban) szükséges a szakértők felkutatása, képzése és szakértői jegyzékben való közzététele.

A meglévő szakértői kör felkérése és a további szakemberek képzése biztosíthatja csak a humán erőforrást a validációs rendszer kiépítéséhez és működtetéséhez. Ezt a szakértői grémiumot is -hasonlóan más szakértői körhöz - pályáztatás útján érdemes kiválasztani és jogszabályban rögzíteni a szakértői feltételek meglétét.

3. Javaslat validációs rendszer finanszírozási megvalósítására

A validációs rendszer kialakításának, bevezetésének és működtetésének alapvető feltétele a finanszírozás biztosítása, melynek részletei a II. fejezet 2.6, illetve a II. fejezet 6.4 pontokban részletesen kifejtésre kerültek.

⁴² Az egyes szakértők feladatait a *validációs szolgáltatások* részben definiáltuk

Javasoljuk a rendszer lépcsőzetes bevezetését, mert a folyamatnak több egymásra épülő része van, s így a finanszírozási feltételek is lépcsőzetesen alakíthatók ki, ami megkönnyíti a tervezését.

A validációs eljárás minden tevékenységének kialakítása, országos hálózatban történő működtetése, a működés feltételeinek folyamatos biztosítása jogszabályi keretben biztosítandó.

A megvizsgált nemzetközi jó gyakorlatok azt mutatják, hogy a rendszer kialakítása és működtetése állami finanszírozással működik, ugyanakkor a validációban érdekelt felek (validációra jelentkező személy, vállalatok, cégek, akik validációs igényt jeleznek) a szolgáltatásért eljárási díjat fizetnek.

Javasoljuk azt, hogy a 2021 áprilisától a felnőttképzéshez is igényelhető diákhitel az állampolgárok számára felhasználható legyen a validációs eljárás finanszírozására is.

4. A nemzeti validációs rendszer (NVR) működtetése

A validációs rendszer működését – az eljárások lebonyolításának időintervallumát – elsősorban az határozza meg, hogy rendelkezése áll-e az adott kérelemnek megfelelően a mérőeszköz és a referencia (tanulási eredmény). A rendszer indításakor nem, vagy csak nagyon korlátozott számban állnak majd a szakértők rendelkezésre kész mérő-értékelő eszközök, továbbá a validációs folyamat lebonyolításának tapasztalata is korlátos lesz az első hónapokban.

Természetesen a rendszer folyamatos működése azt eredményezi majd, hogy egyre több lesz a kész eszköz az adatbázisban, továbbá a szakértők validációs tapasztalata is mélyül, ezért rövidül majd az időintervallum egy-egy eljárás lebonyolításánál.

Fentiek figyelembe vételével lehet olyan döntést hozni, hogy a gazdaság kiemelten fontos, vagy munkaerőhiánnyal küzdő, ágazatiban hirdetik meg a validáció lehetőségét az első szakaszban, majd folyamatosan vezetik be a többi ágazatba is a validációs eljárásra való jelentkezést. *(ezt a lépcsőt tehát lehet több szakaszban is elindítani).*

IV. ÖSSZEGZÉS

A validációs rendszer kialakításának szükségességét már 2012-ben az Európai Unió Tanácsa ajánlás formájában közzétette a tagországok számára, hogy 2018-ra minden tagország hozza létre saját validációs rendszerét. Az ajánlást hazánk is elfogadta és magára nézve kötelező érvényűnek tartja. Az elmúlt években voltak projektek, melyek középpontjában a validáció állt, a fejlesztések megindultak már a felnőttképzésben, a szakképzésben, a felsőoktatásban is, de általában eddig külön projektek keretében történtek, és megakadtak a futamidő lejárta után.

Mind a nemzetközi, mind pedig a hazai eddigi fejlesztő munka közvetlen és közvetett eredményei, a hozzáadott értékek mind segítették és támogatják a validációs rendszer fejlesztésének és működésének tervezését, ugyanakkor a gyakorlatban még nem alakult ki rendszerszerűen működő nemzeti szintű validációs rendszer.

A „GINOP-6.2.4.-VEKOP-16-2017-00001 „A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése” projekt azokra a magyar állampolgárokra, munkáltatókra koncentrál, akiknek validációs szolgáltatásokra leginkább szüksége van, és olyan célokat kíván megvalósítani, mely a gazdaság foglalkoztatási gondjait is segítik.

Ez a szakértői munka a fenti országos jelentőségű program keretében egy komplex nemzeti validációs rendszer (NVR) fejlesztését szolgálta.

A szakértői munka első szakaszát követően két ágazatban pilot program keretében folytak validációs eljárások képzési és foglalkoztatási célúak egyaránt.

A kísérleti program keretében megvalósított elismerési eljárások tapasztalatait beépítve készült el az a javasolt (korábban részletesen bemutatott) NVR, melyet bevezetésre javaslunk.

Indoklás

A validációs rendszer bevezetése és működtetése támogatja a munkaerőhiány kezelését. A munkáltatók által igényelt munkakörök a tanulási eredmények alapján összeállíthatók, a validációs eljárással kiválasztható a munkaerő, illetve meghatározhatók azoknak a rövid idejű képzéseknek a tanulási eredményei, amelyek alkalmassá teszik a munkavállalót a feladat ellátására.

A nemzeti validációs rendszer célja, hogy tegye lehetővé valamennyi felnőtt állampolgára számára, hogy a nem formális és informális tanulással megszerzett ismereteiket, készségeiket és kompetenciáikat is érvényesíteni tudják - a formális képzések keretében elsajátított tudás - mellett.

E cél teljesülése érdekében készült el jelen tanulmány, **a validációs rendszerleírás.**

Munkánk során bemutatásra kerültek a nemzetközi validációs gyakorlatok, a hazai validációs rendszer kialakításának előzményei (mind a jogi keretek szempontjából, mind a korábbi projektek áttekintése alapján).

A tanulmányban részletesen kifejtésre kerülnek a validációs rendszer bevezetésének lépései és a kapcsolódó validációs folyamatmodell, eljárásrend és protokollok bemutatása és leírása. A tanulmányban egyaránt kitérünk a validációs szolgáltatások rendszerére, a validáció szervezeti keretére, azaz intézményi, személyi és finanszírozási feltételeire is. (II. Fejezet)

Munkánk a felnőttek nem formális és informális tanulás során megszerzett ismereteik, készségeik és kompetenciák formális keretek között történő elismertetésének folyamatára irányul.

A validáció önértékelésen (a felnőtt önállóan vagy a tanácsadó segítségével révén összeállítja portfólió anyagát) és külső értékelésen alapuló folyamat, amely során a felnőtt állampolgárok számára adott a lehetőség, hogy a nem formális, illetve informális úton megszerzett tanulási eredményeiket (a meglévő – hozott – tudást, képességeket, kompetenciákat) egy arra kijelölt bizottság felmérje, értékelje, összevesse egy előre meghatározott követelményszinttel (referencia), és azt, a megfelelő mértékben elismerje. Tehát a validáció egy minőségbiztosított folyamat, amely során hivatalos dokumentumokkal nem igazolható – a nem formális és informális úton megszerzett – tudást, kompetenciákat hivatalos keretek közzé emeljük.

Hangsúlyozandó, hogy a validáció eljárásnak nem célja felváltani a formális keretek között történő működést. Nem cél az oktatás és képzés sikeres elvégzése helyett a megszerzhető vizsgadokumentumok kiadása.

A validáció elismerési eljárás, melynek keretében a nem formális, vagy informális úton szerzett tudás és kompetenciák igazolása történhet meg.

A felnőtt bármilyen formában, időben, módon, úton megszerzett tanulási eredményeinek elismertetésének közvetlen céljai leggyakrabban a következők lehetnek: félbeszakadt tanulmányok folytatása, szakmaváltás szükségessége, bejutás egy olyan programba, melynek bemeneti feltételei deklaráltak, de a leendő jelentkező a belépési feltételekkel nem rendelkezik, a képzési idő lerövidítése, a képzési költségek csökkentése, a szektorok közötti váltás, a munkatapasztalat elismertetése, adott munkakör betöltésére való alkalmasságra vonatkozóan igazolás megszerzése, foglalkoztatási célú kompetencia igazolás megszerzése a munkaerő-piacra való kijutás céljából, valamint egyéni (személyes) kompetencia felmérést szeretne egy állampolgár, illetve annak dokumentálását kéri.

A validációs rendszer kiépítésének és működtetésének egyik legfontosabb feltétele, hogy a képzések kimeneti követelményei tanulási eredményekben legyenek megfogalmazva, mely az új szakképzési törvény bevezetésével összefüggő fejlesztésekkel megvalósult.

A validációs rendszer kiépítésének és működtetésének másik nagyon fontos feltétele, egyfajta szemléletbeli változás, megújulás, hogy a társadalom, a gazdaság és annak minden szereplője elfogadja a validációs eljárást.

Ki kell alakuljon egy általános bizalom az eljárás iránt, és az iránt, hogy a nem formális és informális úton, munkatapasztalat, élettapasztalat során megszerzett tanulási eredmények, tudások, kompetenciák, tapasztalatok is ugyanolyan értékesek, mint amelyeket formális keretek között szerzünk meg és ezáltal legyen lehetőség ezen tudások, kompetenciák formalizálására.

Megkülönböztetünk **képzési célú validációt és foglalkoztatási célú validációt**, attól függően mi a felnőtt célja a tanulási eredményeinek elismertetésével. Amennyiben a felnőtt célja a formális keretek között szervezett képzésbe való belépés vagy a képzés bizonyos része alóli felmentés, akkor képzési validációról beszélünk. Ebben az esetben a képzési sztenderdek a 2019-ben elfogadott szakképzési törvény alapján meghatározott tanulási eredmény alapú képzési és kimeneti követelmények. A képzési célú validáció során ezeknek a követelményeknek meglétét szükséges vizsgálni.

A foglalkoztatási célú validáció esetében a felnőtt azzal a megfontolással kéri meglévő tanulási eredményeinek felmérését, hogy azok elismertetése révén a munkaerőpiacon elhelyezkedhessen (egy adott munkatevékenységre vagy munkakör feladatainak ellátására szeretne igazolást). A foglalkoztatási célú validáció esetében a munkakörelemzések alapján meghatározott tevékenységek révén kerülnek meghatározásra a tanulási eredmények, melyek a referencia keretet képezik.

Javaslatokat és feltételeket fogalmazunk meg a validációs rendszer bevezetésére és működésére egyaránt, melyek vonatkoznak a jogszabályi keretekre, a szervezeti keretekre, a személyi feltételekre és az ütemezésre, valamint a rendszerfinanszírozás megvalósítására. (részletesen III. fejezet)

A rendszer működése szempontjából nélkülözhetetlen alapvetések:

- A validációs eljárásban kulcsfontosságú a minőségbiztosítás, a bizalom és a transzparencia megteremtése.
- Alapvető, hogy a nem formális és az informális környezetben megszerzett kompetenciák azonosítására és elismerésére vonatkozó folyamat, az eljárások és szolgáltatások átláthatóak, szabályozottak és következetesek legyenek, mert ez növeli az érdekeltek, az érintettek, a szereplők bizalmát a validációs eljárással kapcsolatban.
- A mérés-értékelési rendszernek és eljárásnak függetlennek kell lennie.
- A minőségbiztosítási mechanizmusok be kell épüljenek a sztenderdek kidolgozásának, a szakértők, tanácsadók felkészítésének, valamint a validációs eljárás tevékenységeinek folyamatába.
- Biztosítani kell az értékelést végzők szakmai felkészültségét mind az eljárás menetét és lebonyolítását, mind pedig az alkalmazott értékelési módszereket illetően. Szakterület-től függően ismerniük kell azokat a szakmai sztenderdeket, referenciákat, amelyeken az értékelés és a tanúsítás alapul.

A jelenleg hazánkban, Európában (és ehhez hasonlóan az egész világon) a koronavírus-világjárvány határozza meg életünk minden vonatkozását, beleértve a gazdasági tevékenységet, szervezeteket és rendszereket is. A gazdaság és a gazdaságpolitikai eszközkészlet teljes mértékben alá van rendelve a válság sikeres megoldásának, és alapvetően hozzájárul annak lezárásához.

Azt azonban valamennyien reméljük és hisszük, hogy a következő években megkezdődhet a gazdaság helyreállítása, a gyors ütemű innovatív fejlesztések az Ipar 4.0, Mezőgazdaság 2.0 és a Szakképzés 4.0 dokumentumokban leírtak, továbbá az új stratégiák szerint.

Az gazdaság helyreállításának és magasabb szintre emelésének egyik elengedhetetlen feltétele a minőségben és létszámában is rendelkezésre álló humán erőforrás. A szakképzésnek és felnőttképzésnek az a feladata, hogy a képzési területenként és szakmánként szükséges munkavállaló képzésével járuljon hozzá a nemzetgazdaság újjáépítéséhez.

Mindezeket túl azonban - a foglalkoztatást segítő eszközként - javasoljuk bevezetni és működtetni a Nemzeti Validációs Rendszert, mely egyaránt támogatja a gazdaság, a munkáltatók és a felnőtt állampolgárok érdekeit.

V. TERMINOLÓGIAI SZÓTÁR

A validációs rendszerhez kapcsolódó alapfogalmak

A validációs rendszer egészével szorosan összefüggő fogalomrendszer az elmúlt két évtizedben Európában és hazánkban is – országonként eltérésekkel – folyamatosan alakult ki, de máig sem tisztult le teljesen.⁴³ A kulcsfogalmak definíciója e dokumentumban három releváns forrásból⁴⁴ ⁴⁵ ⁴⁶ továbbá a hatályos törvényekből származnak. A fejezetben a rendszerleírás szempontjából legfontosabb fogalmakat írjuk le.

Akkreditált vizsgaközpont

„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.”⁴⁷

Alapszakma

A szakképzési törvény végrehajtási rendeletében megjelent – a Szakmajegyzékben szereplő - 25 ágazathoz tartozó 175 **alapszakma**. Az alapszakmákat kizárólag iskolai rendszerben lehet tanulni szakképző iskolákban vagy technikumokban.

Ágazati alapoktatás

Az **ágazati alapoktatás** a törvény új intézménye. Ennek keretében a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakképzés első részében az adott ágazat közös szakmai tartalmait tanulja. Az ágazati alapoktatás magában foglalja az adott ágazat közös szakmai tartalmait a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottak szerint. Az ágazati alapoktatás kizárólag szakképző intézményben szervezhető meg.

Az ágazati alapoktatást

- a technikum kilencedik és tizedik évfolyamán,
- szakképző iskolában a kilencedik évfolyamon,

⁴³ A magyar felnőttképzési terminológiában a téma azonosítására legrégebben használt „Prior Learning Assessment” fogalom hatására az előzetes tudás felmérése kifejezés honosodott meg. Mára a nemzetközi szóhasználatban két terminológia használata a jellemző; validáció (validation) és az elismerés (recognition).

⁴⁴ A TANÁCS AJÁNLÁSA (2012. december 20.) a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről

⁴⁵ Derényi András - Tót Éva: Validáció – A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban, TÁMOP 4.1.3 PROGRAM FEJLESZTÉSI PROJEKTJÉNEK ZÁRÓTANULMÁNYA, Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, 2011

⁴⁶Országjelentés. A nemformális szektorban megszerzhető képesítések beillesztése a magyar képesítési rendszerbe., Budapest, 2017. június Szerzők: Laboda Zoltán, Szlamka Erzsébet, Dr. Tót Éva

⁴⁷ Szakképzési törvény 14 §

- kizárólag szakmai vizsgára történő felkészítésben (érettségi végzettséggel, valamint második szakmatanulás esetében beszámítás, felmentés nélkül) a szakmai oktatás első félévében kell megszervezni.

Az ágazati alapoktatást a szintén a szakképző intézményben szervezett ágazati alapvizsga zárja. Az ágazati alapvizsga állami vizsga, amely a tanulóknak az adott ágazatban *(és minden további, az adott ágazattal azonos tartalmú ágazati alapvizsga letétele esetén)* történő munkavégzéshez szükséges szakmai alaptudását és kompetenciáit országosan egységes eljárás keretében méri. Az ágazati alapvizsga az adott ágazatba *(és minden más olyan ágazatban, ahol a szakmai és kimeneti követelmények azonosak)* tartozó valamennyi szakma tekintetében azonos szakmai tartalmát a képzési és kimeneti követelmények határozzák meg. A tanulók a sikeres ágazati alapvizsgát követően a szakképző intézményben külön felvételi eljárás nélkül folytathatják tanulmányaikat (szakirányú oktatás).

Ágazati alapvizsga

Az ágazati alapvizsgát a szakképző intézmény szervezi. A vizsga elnökét a területileg illetékes gazdasági kamara delegálja, a vizsgabizottság többi tagja a szakképző intézményben dolgozó oktatók közül kerül felkérésre. Az ágazati alapvizsga teljesítése az év végén adott bizonyítványba bejegyzésre kerül, ez meghatározott munkakör betöltésére való alkalmasságot is igazol.

Ágazati Készségtanácsok

„Az egyes gazdasági ágazatok gazdálkodó szervezeteinek a szakképzés tartalmi szerkezetének folyamatos fejlesztését és korszerűsítését, a munkaerő-piaci igények és a képzési kínálat összehangolását szolgáló szakmai javaslatait az ágazati készségtanácsok képviselik”⁴⁸

Az ágazati készségtanács folyamatosan figyelemmel kíséri a saját ágazatában a szakképzési szerkezet fejlesztését, a gazdasági, munkaerő-piaci, technikai-technológiai folyamatokat. Szakvéleményt ad a szakmai képzés programkövetelményének nyilvántartásba vételével összefüggésben, előrejelzéseket készít a szakképzés fejlesztésével összefüggésben. Az ágazati készségtanács tesz javaslatot a szakmajegyzék meghatározására.

Bemeneti kompetenciamérés

„A képzés megkezdéséhez szükséges kompetenciával való rendelkezést igazoló dokumentum hiánya esetén annak felmérése, hogy a képzésre jelentkező birtokában van-e azoknak a kompetenciáknak, amelyek a képzés megkezdéséhez és annak sikeres elvégzéséhez feltétlenül szükségesek.”⁴⁹

⁴⁸ Szakképzési törvény 99 § (1)

⁴⁹ 2013. évi LXXVII. törvény [Felnőttképzési tv. (új)] 2.§ (2)

Digitális Kompetencia Keretrendszer

2019. június 11-én a magyar Kormány elfogadta az Innovációs és Technológiai Minisztérium által benyújtott, a „Digitális Kompetencia Keretrendszer fejlesztéséről és bevezetésének lépéseiről” című kormányhatározatot (1341/2019 (VI.11.)).

A kormányhatározat értelmében létre kell hozni az európai uniós, aktuális állampolgári digitáliskompetencia-keretre (DigComp 2.1.) épülő hazai digitáliskompetencia-keretrendszert. A DigKomp-nak elnevezett magyar rendszer nemcsak referenciakeretként működik majd, hanem olyan egységes rendszerként, amely a digitális kompetencia meghatározását, fejlesztését, mérését-értékelését, valamint meglétének igazolását és állami elismerését teszi lehetővé.

A digitális kompetencia az egész életen át tartó tanuláshoz, valamint az információs társadalomban való boldoguláshoz szükséges kulcskompetenciák egyike, az állampolgári lét és a munkaerő-piaci alkalmasság meghatározó eleme. A DigKomp fejlesztésével lehetővé válik az oktatási és képzési rendszerben, a felnőttképzésben, illetve önálló tanulóval megszerzett **digitális kompetenciák egységes értelmezése és előre definiált kompetenciaszintekhez rendelése.**

14. számú ábra: Digitális kompetenciák értelmezése



forrás: <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/digkomp>

A fejlett gazdaságokban jelenleg minden második munkahely igényel bizonyos mértékű digitális jártasságot, az előrejelzések szerint ezen munkahelyek aránya 2020-ra várhatóan 75 százalék fölé fog emelkedni. A megfelelő szintű digitális jártasság ma már az élet minden területén a boldogulás alapfeltételét jelenti, és nem nélkülözhető egyetlen állampolgár számára sem.

A DigKomp ezzel biztosítja a **közös alapot a szerteágazó képzés- és tanulástámogatási fejlesztések számára**, és elősegíti a digitális kompetencia fejlesztésére irányuló képzések, tanulási tevékenységek egységes minőségi standardjainak meghatározását.

Természetesen a különböző ágazatokban eltérő összetételű digitális kompetenciákra van szüksége a munkavállalóknak, ezért – a DigKompot mint keretrendszert viszonyítási pontként használva – el kell készíteni az **ágazati kompetenciakereteket** is, amire az Ágazati Készségtanácsok bevonásával kerül sor.

Az ITM által elindított folyamat a DigKomp bevezetésére fontos lépés, amely segíti a Kormány azon célját, hogy 2030-ra az állampolgárok digitális kompetenciája tekintetében Magyarország az EU 10 legfejlettebb állama közé tartozzon.

A 2020. szeptember 1-től érvényes jogszabályok szerint bevezetett szakképzési és felnőttképzési rendszerben (szakmai oktatás és szakmai képzés) minden programdokumentum (KKK, PK) tartalmazza az oktatás és képzés során elérendő digitális kompetencia szintet.

15. számú ábra: Digitális kompetencia szintek



*Forrás: A digitális kompetencia uniós referenciakerete – magyarul:
<https://dpmk.hu/2019/07/25/a-digitalis-kompetencia-unios-referenciakerete-magyarul/>*

ESCO

Az ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations - Készségek/kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozása) egy többnyelvű klasszifikációs rendszer, amely a nevében szereplő pilléreket dolgozza fel, illetve köti össze az egyes pillérekhez tartozó kifejezéseket. Ennek megfelelően a rendszer tartalmazza, hogy az egyes foglalkozásokhoz/munkakörökhöz milyen készségek/kompetenciák/ismeretek szükségesek, illetve a későbbiekben tartalmazni fogja (tagállami szinten) azt is, hogy az egyes foglalkozások/munkakörök milyen képesítésekkel tölthetők be.

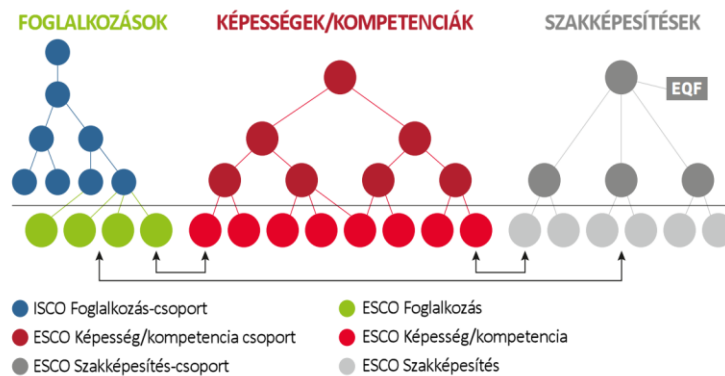
A rendszer jelenleg 2942 foglalkozást/munkakört és 13485 készséget/kompetenciát/ismeretet tartalmaz – mind a magyar, mind a többi tagállam képesítései később kerülnek beépítésre. Elérhető a <https://ec.europa.eu/esco/portal/home> címen magyar nyelven is.

A rendszer elkészítésének elsődleges célja az volt, hogy az egyes országok munkaerőpiacai közötti átjárás könnyebbé váljon, az egyének egyszerűbben tudjanak az európai munkaerőpiacon állást keresni (és találni), a munkáltatók pedig rugalmasabb, átláthatóbb eszközökkel tudják HR igényeiket kielégíteni.

Általános szinten segíti a kommunikációt és előre mozdítja a rendszerezettebb kapcsolódást és összehasonlíthatóságot a szektorok, az intézmények és az országok között. Lehetővé teszi a munkaerő-piaci kereslet-kínálat jobb összehangolását, pontosabbá teszi a képességekkel és foglalkozásokkal kapcsolatos előrejelzéseket, és továbbfejleszti a tanácsadói információk minőségét és megbízhatóságát.

Az állampolgárok, állami foglalkoztatással kapcsolatos szolgáltatók, tanácsadással foglalkozó szolgáltatók, valamint a munkáltatók számára könnyen érthetővé válik a tanulási eredmények relevanciája a nemzeti keretrendszerekben megjelenő feladatokhoz és foglalkozásokhoz és a közös nyelvi rendszer használata.

16. számú ábra: ESCO szerkezete



Forrás: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR)

Az egész életen át tartó tanulás alapfogalommá vált az oktatást érintő diskurzusokban, melyek az egyén tudásának, készségeinek és kompetenciájának fejlesztése és elismerése kulcsfontosságú az egyéni fejlődés, a versenyképesség, a foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió szempontjából.

Ezzel egyidejűleg a globalizáció felgyorsulásával a társadalmi mobilitás egyre szervezettebb eleme az oktatásról, tanulásról és munkavállalásról alkotott képünknek, így Európa szerte (és világszerte) bevett gyakorlattá vált, hogy tanulmányok és munkavégzés céljából az emberek eltérő országokban próbálnak boldogulni.

Ez a tendencia magával hozta azt a szükségletet, hogy a különböző országokban megszerezhető képzések értelmezhetővé, összehasonlíthatóvá ezáltal elfogadhatóvá váljanak a tagállamokban.

Az EKKR egy olyan nyolcszintű a képesítések osztályozására létrehozott eszköz, amely tanulási eredmények formájában határozza meg és írja le a képesítés szintjeit. Ezen leírások 3 jellemzőcsoportot (ún. deskriptorokat) foglalnak magukba: **tudás, képesség, kompetencia**. A 8 szint leírását és a szövegben használt kifejezések definícióját (mint például: tanulási eredmények, nemzeti képesítési keretrendszer, kompetencia) részletesen az Európai Parlament és Tanács 2008-as ajánlása tartalmazza. Ezen keretrendszer nem ír le egyedi képesítéseket vagy egyéni kompetenciákat, gyakran utalnak ezért az EKKR-re, úgymint egy meta-keretrendszer, melynek feladata a nemzeti képesítési alrendszerek összehangolása, integrálása.

Az Európai Képesítési Keretrendszer a munkavállalók és tanulók transznacionális mobilitását és az európai munkaerő-piac keresleti és kínálati igényei által támasztott követelmények teljesülését hivatott előmozdítani. Lehetővé teszi továbbá, hogy a nemzetközi ágazati szervezetek képesítési rendszereiket egy közös európai viszonyítási ponthoz kapcsolják, és így rávilágítsanak a nemzetközi ágazati képesítések és a nemzeti képesítési rendszerek kapcsolatára.

Felnőttképző, felnőttképzési tevékenység a hatályos felnőttképzési törvény szerint

„1. §* (1) E törvényt kell alkalmazni

a) a jogi személy, a személyes joga szerint jogképes szervezet, az egyéni vállalkozó vagy a gazdasági tevékenységet folytató más természetes személy (a továbbiakban együtt: **felnőttképző**) által

aa) - a szakképzésről szóló törvény alapján szervezett - szakképzésre,

ab)* szervezett célirányos kompetenciakialakításra és kompetencia-fejlesztésre irányuló, szervezeten megvalósuló - a köznevelési intézmény, a szakképző intézmény és a felsőoktatási intézmény alapfeladatába és az aa) alpontba nem tartozó - oktatásra és képzésre [az aa) és ab) alpont a továbbiakban együtt: **felnőttképzési tevékenység**], valamint

b) a felnőttképzési tevékenységhez kapcsolódó szolgáltatásra.”

Formális tanulás

A *formális tanulás* olyan tanulást jelent, amely szervezett és strukturált, kifejezetten tanulási célra kialakított környezetben zajlik és rendszerint valamilyen képesítés megszerzésével zárul, általában bizonyítvány vagy diploma formájában; ide tartozik az általános képzés, a szakmai alapképzés és a felsőoktatás rendszere.

Hivatalos dokumentummal igazolt tudás

Az arra jogosult szervezet által formális keretek között (kredit, oklevél, tanúsítvány, bizonyítvány, diploma formájában) hiteles módon igazolt tudás (elemek), ismeretek, képességek, készségek és kompetenciák.

Informális tanulás

Az informális tanulás olyan tanulást jelent, amely a munkával, családdal, illetve pihenéssel kapcsolatos mindennapi tevékenységek eredménye, az idő vagy a tanulástámogatás szempontjából nem szervezett vagy strukturált tevékenység. Informális tanuláson keresztül elsajátított tanulási eredmény például az élet- és munkatapasztalaton keresztül megszerzett készség; a munkahelyen elsajátított projektmenedzseri vagy IKT-készség; egy másik országban való tartózkodás során tanult nyelv és elsajátított interkulturális ismeret; továbbá a munkahelyen kívül elsajátított informatikai ismeret, önkéntes munka, kulturális tevékenység, sport, ifjúsági munka vagy otthon végzett tevékenység (pl. gyermekfelügyelet) közben megszerzett készség.

KEOR (Képzési területek országos rendszere)

A Képzési területek osztályozási rendszer (KEOR). Az osztályozás az oktatási, képzési programokat és a hozzájuk tartozó végzettségeket tanulmányi, képzési terület szerint sorolja be azok tartalma szerint. Az osztályozás jelenlegi verziója az előző változatokra épít, hogy a lehető legnagyobb mértékben biztosítsa az időbeli összehasonlíthatóságot.

Háromszintű hierarchiájának legfelső eleme a főirány (első szint), majd az irány (terület, második szint), illetve a szakirány (harmadik szint).

Az osztályozás négyjegyű kódokat használ. A képzések 11 főirányba, 29 területre és kb. 80 szakirányba sorolhatók be. A képzés fő témája határozza meg, hogy melyik képzési terület alá sorolandó az adott program vagy végzettség. A téma az a tényszerű, praktikus vagy elméleti tudás, amely a programba beépül, és a kapcsolódó végzettséggel elismerik azt. A tudás vonatkozhat adott problémakörre, vagy meghatározott célra, ami lehet absztrakt (pl. filozófia), gyakorlati (pl. mérnöki), vagy mindkettő (építészet). Gyakorlati szempontból a program vagy végzettség fő témáját az a képzési terület határozza meg, amely a tanulók tanulási kreditjeinek vagy a tanulóval töltött idejének nagy részét (azaz több mint 50%-át), vagy egyértelműen domináns részét adja.

Képzési és foglalkoztatási célú validáció

A képzési validáció esetében az eljárásra jelentkező felnőtt a nem formális és informális tudását, kompetenciáit szeretné elismertetni és beszámíttatni valamely jogszabály szerinti vizsgadokumentum megszerzése érdekében.

Jellemzően a felnőttoktatásban, szakmai oktatásban és a felnőttképzésben (szakmai képzésben) van létjogosultsága a képzési célú validációnak, ugyanakkor nem kizárható ennek alkalmazása a nappali rendszerű szakképzésben sem. Amennyiben egy 25 év alatti fiatal rendelkezik már munkatapasztalattal, vagy nem formális, informális után szerzett tudást, kompetenciákat (pl. önkéntes munka, külföldi mobilitási program, diákmunka), az esetben a vonatkozó jogszabályok alapján a szakképző intézmény vezetője dönt a az ágazati alapoktatásba, vagy szakirányú oktatásba való beszámításról.

Képzési célú validáció esetében a jogszabályban a szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményekben, a szakma (szakmairány, részsakma) képzési és kimeneti követelményeiben, a szakmai képzésprogramkövetelményeiben meghatározott tanulási eredmény (mint referencia)

alapján folyik az eljárás, amelyben sztenderd mérőeszközök segítségével a követelménymodul meghatározott tanulási eredményei minimum követelményei kerülnek mérésre. A mérőeszközök tartalmazzák az egyes tanulási eredmények elvárásait, így a mérési eredmények alapján a nem teljes szakmára, szakmairányra, részsakmára, képzésre, modulra, kiterjedő követelményekről is kiadható az értékelés, amely részleges felmentést jelenthet a további oktatás, képzés során.

Foglalkoztatási célú validációs eljárás során olyan felnőtt kéri a validációs eljárás lefolytatását, aki rendelkezik nem formális és informális (pl. munkatapasztalattal, önkéntes munka során szerzett) tudással, kompetenciákkal és azokról kér kompetenciaigazolást, amely egy adott munkakör feladatainak ellátására teszi őt alkalmassá. Ebben az esetben az eljárás nyíltsága, átláthatósága biztosítja a foglalkoztatót arról, hogy az ilyen igazolás birtokában alkalmazza a munkavállalót. A foglalkoztatási célú validációnak további előnye, hogy segíti a munkavállalót a munkaerőpiacra történő belépésre, új munkahely keresésére.

Képzési és kimeneti követelmények

„A szakmákhoz - az ellenőrzési, a mérési és az értékelési rendszer kialakítását és működését biztosító, a szakképzésben kötelezően alkalmazandó - képzési és kimeneti követelményeket kell előírni.

A képzési és kimeneti követelményekben - részsakmaként - meghatározható a szakmának olyan önállóan elkülöníthető része, amely legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését teszi lehetővé. Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a szakmára vonatkozóan meghatározott rendelkezéseket a részsakmára is alkalmazni kell.

Az alapszakma, részsakma, szakmairányok képzési és kimeneti követelményei az MKKR-nek megfelelően négy deskriptorral lettek leírva az új szakmai dokumentumokban (KKK, PK). A „tudás”, a „képesség”, az „attitűd” és az „önállóság és felelősségvállalás” deskriptorokkal leírt tanulási eredmények fontos jellemzői minden képzésnek, azok elvárt végeredményének.

A képzési és kimeneti követelményeket - a Kormány adott ágazatért felelős tagjának egyetértésével - a szakképzésért felelős miniszter hivatalos kiadványként az általa vezetett minisztérium honlapján (a továbbiakban: honlap) teszi közzé. „⁵⁰

Készségfelmérés

A készségfelmérés az a folyamat, amelynek célja, hogy az egyének pályatervének, és/vagy pályamódosításának, vagy képzési tervének meghatározása érdekében megállapítsák és elemezzék ismereteiket, készségeiket és kompetenciáikat – ideértve az alkalmasságot és a motivációt is. A készségfelmérés célja, hogy segítse az egyéneket szakmai háttérük elemzésében, munka-

⁵⁰ Szakképzési törvény 11 § (1)

erőpiaci helyzetük önálló megítélésében, pályafutásuk megtervezésében, illetve egyes esetekben a nem formális, és az informális tanulási eredmények érvényesítésének előkészítésében és a validációs folyamatban.

Képesítő vizsga, képesítő bizonyítvány

A szakmai képzés sikeres befejezését „tanúsítvány” igazolja, melyek alapján az állampolgár akkreditált vizsgaközpontban képesítő vizsgát tehet. A sikeres vizsga alapján megszerzett képesítő bizonyítvány államilag elismert, önálló végzettségi szintet nem biztosító szakképesítést tanúsít.

Kompetencia

A szakképzett dolgozótól elvárt ismeretek, képességek és attitűdök összessége, mely által képes lesz a szakmai feladatok eredményes elvégzésére.

Kompetenciaprofil

Szakmai képességsoport, az összes olyan feladatcsoportnak és az ahhoz tartozó feladatoknak a leírása vagy táblázatos ábrázolása, amelyek szükségesek a szakképzett dolgozónak az adott munkakörhöz.

Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR)

A Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) Magyarország nemzeti keretrendszere, melyben a hazai képesítések szerepelnek a köznevelésről a szakképzésen és felnőttképzésen át a felsőoktatásig.

Az MKKR egy 8 szintű 4 deskriptor kategóriát magában foglaló keretrendszer, mely elsődlegesen kommunikatív funkciójú, a keretrendszer működtetése nem von el irányítási, adminisztratív és szakpolitikai – hatósági funkciókat a keretrendszerbe sorolt képesítések ágazati felelőseitől. A keretrendszer nyitott a nem-formális képzési szektor képesítéseinek besorolására is.

MKKR struktúra

A keretrendszer egyes szintjeinek jellemzőit deskriptoroknak nevezzük. Az MKKR szintleíró jellemzőit a 1229/2012. (VII.6.) Korm. határozat tartalmazza. A szintleíró jellemzők az alábbi kategóriák szerint vannak meghatározva.

17. számú ábra: Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) szintjei

		MKKR SZINTJEI			
		Tudás	Képességek	Attitűdök	Autonómia és felelősség
Mind a 8 szintet egy-egy jellemző csoport határoz meg, amely az adott szintű képesítésekre vonatkozó tanulási eredményeket jelzi a magyar képzési rendszerben		Az MKKR a tudást az információk tanulásal történő feldolgozásának eredményeként írja le.	Az MKKR a készségeket kognitív (logikai, intuitív és kreatív gondolkodás használata) és gyakorlati (kézügyesség valamint módszerek, anyagok, esztétikai eszközök és műszerek használata) szempontból írja le.	Az MKKR az attitűdöket a tanulás, munka, a társak és a saját cselekvéshez való viszonya szintjei alapján írja le.	Az MKKR a kompetenciát a felelősség és az autonómia szempontjából írja le.
8. szint	8. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
7. szint	7. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
6. szint	6. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
5. szint	5. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
4. szint	4. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
3. szint	3. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
2. szint	2. szintre vonatkozó tanulási eredmények				
1. szint	1. szintre vonatkozó tanulási eredmények				

Forrás: A Magyar Képesítési Keretrendszer szintje és kompetencia dimenziói a tanulási eredmények alapján

A nyolcszintű rendszer összefoglalja és meghatározza a különféle végzettségeknek a magyar képesítések rendszerében betöltött helyét, a magyarországi képesítések, oklevelek, tanúsítványok MKKR-be történő besorolásának módszertanát és a besorolás eredményeit.

Nem formális tanulás

A nem formális tanulás olyan tanulást jelent, amely (a tanulási célkitűzések és a tanulási idő tekintetében) tervezett tevékenységeken keresztül valósul meg, továbbá ahol jelen van valamilyen formájú tanulástámogatás (pl. tanár-diák kapcsolat), ide tartoznak olyan programok, amelyek munkahelyi készségeket, felnőttkori írni-olvasni tudást és az iskolából kimaradók számára alapoktatást kínálnak. A nem formális tanulásra közkeletű példa a vállalaton belüli képzés, amely során a vállalatok naprakésszé teszik és fejlesztik a munkavállalók készségét – az információs és kommunikációs technológiákra vonatkozó (IKT) ismereteket –, vagy a strukturált online tanulás (pl. nyitott oktatási segédanyagok felhasználásával).

Oklevél, szakmai bizonyítvány

A szakma megszerzéséről kiállított oklevél, illetve szakmai bizonyítvány államilag elismert középfokú végzettséget és szakképzettséget tanúsít és egy vagy több foglalkozás valamennyi

munkakörének betöltésére képesít, a részszakma megszerzéséről kiállított szakmai bizonyítvány államilag elismert alapfokú végzettséget és szakképesítést tanúsít és legalább egy munkakör betöltésére képesít.

Programtanterv

Az Szkt. 12. § szerint

„A szakképző intézményben a nevelő és oktató munka

a) a szakképzésben kötelezően alkalmazandó programtanterv és

b) a programtanterv alapján kidolgozott szakmai program szerint folyik.”

Az Szkr. 13. § (1) bekezdése alapján

„a programtantervet a képzési és kimeneti követelmények alapján – a Kormány adott ágazatért felelős tagjának egyetértésével – a szakképzésért felelős miniszter dolgozza ki [...]”

Az Szkr. 13. § alapján a programtanterveket a Képzési és Kimeneti Követelmények alapján kell kidolgozni, tartalmát az Szkr. 13. § (2) bekezdése határozza meg. A programtantervek az alábbiak szerint épülnek fel:

- A szakma alapadatai;
- A tanulási területekhez rendelt tantárgyak és témakörök óraszama évfolyamonként;
- A tanulási területek részletes szakmai tartalmának leírása;
- A részszakmák ajánlott szakmai tartalma.

A Képzési és Kimeneti Követelmények tartalma, vizsgaleírása, valamint a programtantervek biztos alapot adnak mind a szakképző intézményeknek, mind a duális képzésben résztvevő gazdálkodó szervezeteknek saját szakmai programjuk, képzési programjuk kidolgozásához.

A programkövetelmény és a képzési program

„A szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítés kimeneti követelményeit programkövetelményben kell meghatározni. A szakmai képzés az Fktv. szerinti képzési program alapján folyik.”⁵¹

A programkövetelmények nyilvántartásba vételével indulhattak az új rendszer szakmai képzései, amelyek az iskolai szakmai oktatás mellett a szakképzés másik ágát alkotják.

A szakmai oktatás és a szakmai képzés rendszere tehát egymásra épül, egymást kiegészíti, biztosítva ezzel az egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Míg a szakmai oktatás a stabil, széles alapokat nyújtja, addig a szakmai képzések a gyors, rugalmas válaszok lehetőségét teremtik meg a változó gazdasági igényekre.

⁵¹ Szakképzési törvény 13 § (1)

A korszerű szakmai kompetenciák megfogalmazásához fontos mérföldkő a szakképesítésekhez tartozó új szemléletű programkövetelmények meghatározása. A programkövetelmények tartalmát a szakképzés rendszerének átalakításához kapcsolódóan az Szkr. 16. §-a határozza meg. A programkövetelmények a tanulási eredmény alapú kimeneti követelményeket jól ismerő szakértők támogatása mellett készültek el.

A programkövetelmények tartalma, vizsgaleírása biztos alapot ad mind a szakképző intézményeknek, mind a felnőttképzőknek saját képzési programjuk kidolgozásához. A szakképző intézmény és a felnőttképző a képzési programját a programkövetelményhez igazodóan dolgozza ki és honlapján közzéteszi.

Részsakma szakmai követelményei

„A képzési és kimeneti követelményekben - részsakmaként - meghatározható a szakmának olyan önállóan elkülöníthető része, amely legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését teszi lehetővé. Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a szakmára vonatkozóan meghatározott rendelkezéseket a részsakmára is alkalmazni kell.”⁵²

Szakmairányok és azok meghatározása a KKK-ban

A Képzési és Kimeneti Követelmények tartalmát a szakképzés rendszerének átalakításához kapcsolódóan az Szkr 12. §-a határozza meg. A Képzési és Kimeneti Követelmények a tanulási eredmény alapú kimeneti követelményeket jól ismerő szakértők támogatása mellett készültek el.

A Képzési és Kimeneti Követelmények az alábbiak szerint épülnek fel:

- A szakma munkaterületének leírása;
- A szakma képesség deszkriptorainak megfogalmazása;
- Az ágazati alapoktatás munkaterületének leírása;
- Az ágazati alapoktatás tanulási eredményeinek megfogalmazása;
- Az ágazati alapoktatás vizsgakövetelményeinek megfogalmazása;
- Az ágazati alapoktatás, alapvizsga tárgyi feltételeinek definiálása;
- A szakma teljes tanulási eredményeinek kidolgozása;
- A szakmairányok teljes tanulási eredményeinek kidolgozása
 - A szakmairányok közös követelményeinek meghatározása;
 - A szakmairányok speciális követelményeinek meghatározása;
- A szakma/szakmairány szakmai vizsga követelményeinek meghatározása;
- A szakmai vizsgához szükséges humán és tárgyi feltételek meghatározása;
- A részsakmák követelményeinek meghatározása.

⁵² Szakképzési törvény 11 § (1)

Szakmai képzés

8. § [A szakképzés fogalma]

„A szakképzés felsőfokú szakképzettséget nem igénylő munkakör betöltéséhez vagy tevékenység végzéséhez szükséges

a) szakmára felkészítő **szakmai oktatás**

b) szakképesítésre felkészítő **szakmai képzés**”⁵³.

(2) Szakképzés - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - az e törvényben meghatározott feltételek szerint szervezhető.

9. § [A szakképzés megszervezése]

(1) Szakképzés szakképző intézményben folytatható.

(2) A szakképzés szakképző intézményen kívül

a) részsakmára felkészítő szakmai oktatás és

b) **szakképesítésre felkészítő szakmai képzés keretében az Fktv. szerint a felnőttképzési tevékenység folytatására engedéllyel rendelkező felnőttképző által folytatható.**

Szakirányú oktatás

„A szakirányú oktatás célja, hogy a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy számára biztosítsa a szakma keretében ellátandó munkatevékenységekhez szükséges ismeretek és készségek elsajátítását, képessé tegye azok gyakorlatban történő alkalmazására és a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szakmai vizsgára felkészítse.”⁵⁴

A képzésben részt vevő tanuló a szakirányú oktatásban a szakképző intézményben vagy szakképzési munkaszerződéssel a duális képzőhelyen vehet részt. Ha a szakmai oktatás célját szolgálja, a szakirányú oktatás teljesíthető külföldön is, amelynek időtartama nem haladhatja meg a szakirányú oktatás időtartamának egynegyedét.

A szakirányú oktatás a tanítási évben teljesítendő oktatásból és a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlatból vagy a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt teljesítendő oktatásból és gyakorlatból áll.

Szakmajegyzék

Az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképesítéseket helyét a szakképzési törvény végrehajtási rendeletében megjelölt Szakmajegyzék váltja fel, amelyben 25 ágazathoz

⁵³ Szakképzési törvény 8 § (1)

⁵⁴ Szakképzési törvény 75 §

tartozó 174 **alapszakma** szerepel. A Szakmajegyzékben feltüntetik az ágazaton belüli szakmák közötti átjárhatóságot, a képzés idejét, a digitális kompetencia szintjét. Az alapszakmákat kizárólag iskolai rendszerben lehet tanulni szakképző iskolákban vagy technikumokban.

Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT)

„A szakképzés országos stratégiai kérdéseinek érdekegyeztetése a Szakképzési Innovációs Tanács keretei között valósul meg. A Szakképzési Innovációs Tanács szakmai döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő országos testületként segíti a szakképzésért felelős miniszter szakképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását.”⁵⁵

A Szakképzési Innovációs Tanács

- véleményt nyilvánít a szakképzési rendszer fejlesztését érintő stratégiai kérdésekről, a szakképzési támogatási rendszer elveiről, továbbá a szakképzést érintő jogszabályok tervezetéről,
- javaslatot tesz szakmai követelmények, tananyagok, valamint új eljárások kifejlesztésére,
- értékeli a szakképzés eredményességét, valamint a szakképzési tananyagok és a szakmai követelmények alkalmazását,
- ajánlásokat tesz a szakmát szerzett pályakezdő szakemberek elhelyezkedési lehetőségeinek tapasztalataival, különös tekintettel az állástalan fiatalok helyzetével összefüggésben.

Szakmai vizsga

„A szakmai vizsga állami vizsga, amely a szakirányú oktatás során megtanult, a képzési és kimeneti követelményben az adott szakmára speciálisan előírt szakmai ismeretek elsajátítását országosan egységes eljárás keretében méri”⁵⁶

Szakmai vizsga kizárólag akkreditált vizsgaközpontban tehető.

Szaktgimnázium

A szaktgimnázium elnevezés 2020. szeptembertől az öt évfolyammal működő, művészeti, pedagógiai, illetve közművelődési képzést folytató nevelési-oktatási intézményt jelöli. A szaktgimnázium érettségi végzettség és a szakképzési törvény szerinti szakképesítés megszerzésére készít fel. A szaktgimnáziumban indítható képzési területeket az ágazatért felelős Emberi Erőforrások Minisztériuma határozza meg.

⁵⁵ Szakképzési törvény 98 §. (1)

⁵⁶ Szakképzési törvény 93 § (1)

Szakképző Iskola

A szakképző iskola hároméves, célja a szakmára való felkészítés. Az ágazati ismereteket adó első év és ágazati alapvizsga után, a 9. osztály végén történik a konkrét szakmaválasztás. A következő két évben duális képzés formájában vállalatoknál, vállalkozóknál tudják a tanulók elsajátítani a szakmai ismereteket. A tanulmányok végén szakmai vizsgát téve szakmát szereznek. A szakképző iskolában a szakmai vizsga után további két év alatt esti tagozaton lehet érettségizni.

Tanulási szinterek, tanulási utak, módok (formális, nem formális, informális)

A tudás (ismeretek, képességek/készségek, kompetenciák) elsajátításának módja és környezeti feltételei sokfélék lehetnek. A téma szakirodalmában többnyire három fő tanulási környezetet különböztetnek meg: formális, nem formális és informális.

A validáció/elismerés alapelve, hogy egyenrangúként kezeli a különböző tanulási környezeteket, abból a szempontból, hogy mindegyikben keletkezhet tudás, kompetencia. Ezért a validációs/elismerési eljárás – függetlenül attól, hogy mikor, hol, hogyan szerezte a felnőtt a tudást, kompetenciát– a tanulás eredményeként létrejött tudásra, kompetenciákra, a tanulási eredményekre fókuszál.

Tanulási eredmények

„A tanulási eredmények (learning outcomes) tudás, képesség, kompetencia kontextusában meghatározott kijelentések arra vonatkozóan, hogy a tanuló mit tud, mit ért, és mire képes, miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat” (CEDEFOP 2008; Európai Parlament és Tanács 2008).

A tanulási eredmények megközelítés az elmúlt évek legnagyobb hatású fejlesztő eszközévé és az európai oktatási reform legfontosabb elemévé vált.

Megszünteti a különböző tanulási formák közötti korlátokat, támogatja az eltérő egyéni életpályákat és ismeretszerzési útvonalakat, a formális vagy nem formális úton szerzett végzettségek és kompetenciák elismertetését. A munkaerőpiac nemzetközivé válásával szükségszerű a különböző tagországokban megszerzett képesítések elismerése, összehasonlítása. A tanulási eredmények alkalmazása azt a folyamatot is segíti, hogy a munkáltató a szakma megnevezésén kívül tudja, hogy leendő alkalmazottja milyen kompetenciákkal rendelkezik.

A képesítések tanulási eredmény alapú (TEA) megközelítése gyakorlatilag azt vizsgálja, hogy a tanuló egy meghatározott képzési/tanulási szakasz (ami lehet egy tanítási óra, egy tantárgy, egy modul vagy egy teljes képzés) befejezésekor milyen szintű ismeretekkel rendelkezik, mennyire érti, s milyen mértékben képes értelmezni ezeket az ismereteket, miként tudja a megszerzett tudást alkalmazni, illetve, hogy szert tett-e egy adott terület (modul, foglalkozás) eredményes és autonóm műveléséhez szükséges kompetenciákra.

Tanulási eredmények (learning outcomes) és a validáció kapcsolata

A jelenleg kifutóként még érvényben lévő szakképesítések követelménymoduljai munkakör-elemzésre épülő feladat- és tulajdonságprofilban határozzák meg a követelményeket, de nem tekinthetők tanulási eredmény alapú követelményeknek.

A validációs rendszer bevezetésének alapfeltétele a képzési sztenderdek kimenet orientált tanulási eredményekben való leírása. A szakmai követelményeket tanulási eredmény alapon az MKKR-hez illeszkedően tudás, képesség, attitűd és felelősség-autonómia összefüggésben kell meghatározni.

A szakmai követelmények leírására a képzési célú validáció esetén a képzési követelmények követelménymoduljaiból kiindulva kerül sor, a foglalkoztatási célú validáció esetében a munkakör-elemzések alapján meghatározott tanulási eredmények kerülnek meghatározásra. Mindkét esetben a validációs eljárás alapjául szolgálnak a kimeneti követelményként meghatározott tanulási eredmények. Az első esetben követelménymodulonként strukturálva, a második esetben az egyes munkakörökhöz kapcsolódva. A képzési célú validációnak az alapja az OKJ-s szakképesítések esetében a követelménymodulok tanulási eredményekben meghatározott kimeneti követelménye. A nem OKJ-s felnőttképzési programkövetelményeket is tanulási eredményekben kellett meghatározni, melyek még érvényben maradnak a jogszabályi előírások szerint.

A 2020. szeptembertől induló valamennyi szakmajegyzékben szereplő **szakma** (alapszakma, szakmairány és részszakma) képzési és kimeneti követelményei, továbbá a **szakmai képzés** programkövetelményei tanulási eredmény alapúak. Ennek megfelelően alkalmasak a „referenciaként” történő alkalmazásra a validációs eljárás során.

Technikum

A technikum a minőségi szakmai oktatás helyszíne lesz. A megszerzhető technikus szakképzettség középzetési szintű ismereteket biztosít, az öt-, néhány esetben hatéves képzés egyesíti a gimnázium és a szakmatanulás előnyeit. Matematikából, magyarból, történelemből és egy idegen nyelvből ugyanazt a tananyagtartalmat, ugyanolyan óraszámokban kell elsajátítani, mint a gimnáziumban, és ezekből a közismereti tantárgyakból érettségi vizsgával zárul az oktatás. A technikumban érettségizőnek az ágazati alapvizsga letételét követően 10. osztály végén kell választaniuk a tanulható rokonszakmák közül. A szakmai vizsga lesz az ötödik érettségi tantárgy, ami emelt szintű tantárgyi érettséginek minősül. A technikumi képzésben a szakmai gyakorlati képzést lehetőleg vállalkozásoknál, duális képzésben kell teljesíteni. Az 5 vagy 6 év elvégzése után egyszerre kapnak a diákok érettségi bizonyítványt és technikus oklevelet, és még a nyelvvizsga megszerzésére is lehetőség van.

Validáció, validációs eljárás

Több lépésből álló eljárás, amelynek során a formális úton szerzett tudáson, kompetenciákon túlmenően a nem formális és informális keretek között megszerzett, (hozott, azaz meglévő tu-

dást és kompetenciákat) annak dokumentumokkal nem bizonyítható, közvetlen értékelése alapján – az erre felhatalmazott személy vagy testület egy képesítés/képzési program, modul követelmény sztenderdjeivel (referencia) összeveti.

Az összevetés eredményétől függően a hozott tudást elismerik (beszámítják, egyes szakmai oktatási, képzési követelmények formális teljesítése alól felmentést adnak), vagy a szükséges mértékű megfelelés hiányában a kérelmet elutasítják.

Funkcióját tekintve az eljárás szolgálhatja az adott szakmai, képzési programba történő felvételt, a képzési program, szakmai program egy része alóli felmentést. A validációs/elismerési eljárás alapelve, hogy a különféle tanulási módokat egyenrangúnak fogadja el, azaz a tanulás eredményét értékeli, függetlenül a tudás megszerzésének módjától.

A validáció célja lehet egy adott munkakör betöltésére való alkalmasság bizonyítása. Ez esetben is az igazolás mért-értékelt tudás, képesség és kompetencia kerül összehasonlításra a referencia értékekkel, majd ennek eredményét dokumentumba foglalják (az eredmény lehet igazolás kiadása, vagy az eredmények írásos közlése).

Validációs rendszer szereplői

„A validáció a felnőttkori tanulást támogató eszközök egyik fontos, oktatáspolitikailag meghatározott pillére. A validációs rendszer lehetővé teszi a felnőtt tanuló számára, hogy az iskola-rendszeren kívül nem formális vagy informális tanulási módokon megszerzett ismereteit elismertesse, beszámíttassa, arról hivatalos formában dokumentumot kapjon.”⁵⁷

Az elismerési rendszer alapvető szereplői (aktorai) a **felnőtt egyén, a képző intézmény, a munkaadó vállalatok és az állam**. Az állam szerepe a szabályozásban van, a munkaadók, a képző intézmények és a tanuló felnőtt pedig az elismerés megvalósításának folyamatában érdekelt szereplők, más-más szempontok alapján.

⁵⁷ Benkei-Kovács Balázs: Validáció és felnőttkori tanulás A validációról való gondolkodás metamorfózisai Európában és Magyarországon. Opus et Educatio, 2017

VI. ÁBRAJEGYZÉK

1. számú ábra: Részvétel a formális és a nem formális keretek között folytatott tanulási tevékenységekben 2003-ban (utoljára frissítve 2017-ben) (1000 fő).....	11
2. számú ábra: Országok csoportosítása a nem formális tanulási környezetben megszerzett tanulási eredmények validációja szerint.....	12
3. számú ábra: Országok csoportosítása a validáció tekintetében megjelenő prioritási területek szerint	13
4. számú ábra: Pilotban vizsgált szakképesítések	37
5. számú ábra: Az első pilot mérésben résztvevők megoszlása munkatapasztalat alapján (db), N:300	37
6. számú ábra: Az első pilot mérésben résztvevők megoszlása összesített eredményeik alapján (db), N:300.....	38
7. számú ábra: A második pilot mérésben résztvevők megoszlása munkatapasztalat alapján (db), N:400	38
8. számú ábra: A második pilot mérésben résztvevők megoszlása összesített eredményeik alapján (db), N:400.....	39
9. számú ábra: A második pilot mérésben résztvevők megoszlása munkakörönként az összesített eredményeik alapján (db), N:400.....	40
10. számú ábra: Képzési célú validáció folyamata.....	56
11. számú ábra: A foglalkoztatási célú validáció folyamata	61
12. számú ábra: Validációs rendszer érdekelt felei	70
13. számú ábra: Nemzeti validációs rendszer szereplői	71
14. számú ábra: Digitális kompetenciák értelmezése.....	91
15. számú ábra: Digitális kompetencia szintek	92
16. számú ábra: ESCO szerkezete	93
17. számú ábra: Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) szintjei	98

VII. FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Ana Luisa Oliveira Pires (2010): Portugália. OFI: Budapest.
<http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/portugalia.pdf> (letöltés: 2019.12.22.)
2. Benkei-Kovács Balázs – Vámos Ágnes (2015): A máshol szerzett tudás beszámításáról való gondolkodás a magyar felsőoktatásban. In: Vámos Ágnes, Kopp Erika (szerk.) (2015) A tanulás támogatásának új megközelítései és eszközei a felsőoktatásban – kutatás, fejlesztés, akciókutatás. Oktatási Hivatal, Budapest pp. 227 - 255.
https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/tamop413/eredmenyek/T413_A_tanulas_tamogatasanak_uj_megkozelitesei_eszkozei.pdf (letöltés: 2019.12.28)
3. Benkei-Kovács Balázs: Validáció és felnőttkori tanulás A validációról való gondolkodás metamorfózisai Európában és Magyarországon. Opus et Educatio, 2017 (letöltés: 2019.12.28)
4. CEDEFOP (2014): Terminology of European education and training policy.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>
5. CEDEFOP (2015): European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg, Publications Office of the European Union
https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf (letöltés: 2019.12.28)
6. CEDEFOP (2016): European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update Synthesis report,31-32. https://www.cedefop.europa.eu/files/4153_en.pdf (letöltés: 2019.12.22.)
7. Derényi András - Tót Éva: Validáció – A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban, TÁMOP 4.1.3 program fejlesztési projektjének zárótanulmánya, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, 2011.
<https://moly.hu/konyvek/derenyi-andras-tot-eva-validacio> (letöltés: 2019.12.28)
8. Derényi András: Pillanatkép a nem-formális és informális tanulás elismerésének (validáció) nemzetközi helyzetéről, Tanulmány, 2019
<https://ofi.hu/publikacio/pillanatkep-nem-formalis-es-informalis-tanulas-elismeresenek-validacio-nemzetkozi> (letöltés: 2020.01.03.)
9. European Commission (2014): *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Final synthesis report*. Publications of the European Communities. Luxembourg.<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87244.pdf> (letöltés: 2019.12.20.)
10. Eurostat (2019): *Participation in formal education by sex and age - Participation in non-formal education and training by sex and age*
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (letöltés: 2019.12.30.)

11. Farkas Éva (2015): A nem formális vagy informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Romániában. A román validálási gyakorlat minőségbiztosítási eszközei és ezek magyarországi kontextusa.
http://www.tka.hu/docs/palyazatok/roman_validacios_rendszer.pdf
12. Farkas Éva (2014): *A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése.* SZTE JGYPK FI, Szeged.
<http://mek.oszk.hu/16200/16217/16217.pdf> (letöltés: 2020.01.04.)
13. Kovács Anett Jolán (2017): A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények validációs gyakorlatának összehasonlítása Hollandia, Románia és Magyarország vonatkozásában, In Karlovitz János Tibor (szerk.): Válogatott tanulmányok a pedagógiai elmélet és szakmódszertanok köréből, Komárno: International Research Institute s.r.o. 166.
<http://www.irisro.org/pedagogia2017januar/41KovacsAnettJolan.pdf>
(letöltés: 2020.01.03.)
14. Palencsárné Kasza Marianna (2013): A korábban megszerzett tudás elismerése Hollandiában – az EVC (Erkenning van Verworven Competenties) eljárás. Szak-és felnőttképzés **II.** évf. (7-8), 55-57.
15. Paula Guimarães (2016): Country report: Portugal.
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_PT.pdf
(letöltés: 2020.01.03.)
16. Stéger Csilla (2010): *Hollandia.*
<http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/hollandia.pdf> (letöltés:2019.09.20.)
17. Tót Éva (2008): Tanulási környezetek. *Educatio* 183-192.
http://folyoiratok.ofi.hu/sites/default/files/article_attachments/tot_e_08_02.pdf (letöltés:2019.12.28.)
18. Tót Éva: VALIDÁCIÓ. Európai útmutató a validációs rendszerek fejlesztéséhez, 2016. 07. Szakpolitikai hírlevél
<http://www.oktataskepzes.tka.hu/hu/validacio-europai-utmutato-a-validacios-rendszerek-fejlesztesehez> (letöltés:2019.12.28.)
19. Tót Éva: A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmai a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai. Budapest, 2009. (TÁMOP 4.1.3 Munkaanyag)
20. Temesi József (szerk. 2011): Az Országos képesítési keretrendszer kialakítása Magyarországon Nemzetközi háttér, elvi megfontolások, megvalósítási javaslatok. Szakértői összefoglaló anyag Szerkesztette: Temesi József, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet Budapest, 2011.
https://ofi.hu/sites/default/files/attachments/beliv_okkr_press.pdf (letöltés:2019.12.28.)
21. **Országjelentés.** A nem-formális szektorban megszerezhető képesítések beillesztése a magyar képesítési rendszerbe., Budapest, 2017. június Szerzők: Laboda Zoltán, Szlamka Erzsébet, Dr. Tót Éva

https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kepesitesek/NQF_in_orzagjelentes.pdf (letöltés: 2019.12.28)

22. SZAKKÉPZÉS 4.0 STRATÉGIA

https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024:szakkepzes-40-strategia&catid=10:hirek&Itemid=166

(letöltés: 2020.01.03.)

23. DOS - Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája

<https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/dos-magyarország-digitalis-oktatasi-strategiaja> (letöltés: 2020.01.03.)

24. A Digitális Kompetencia Keretrendszer

<https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/digkomp> (Letöltés: 2020. XI. 24)

25. A végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia

<https://www.kormany.hu/download/5/fe/20000/Vegzettség%20nélküli%20iskolaelhagyás%20.pdf> (letöltés: 2020.01.03.)

26. 18/2016 (VIII.5.) EMMI a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1600018.EMM&txtreferer=00000001.TXT>

(letöltés: 2019.12.22.)

27. 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről

<https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/64ba5813b082ff4566643481ecf2c131ce805ba0/megtekintes> (letöltés: 2019.12.22.)

28. 11/2020 (II.7.) Kormányrendelet a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról, illetve az ennek módosításáról szóló 318/2020 (VII.1.) Kormányrendelet

29. 12/2020 (II. 7.) Kormányrendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról

30. 139/2015. (VI.9.) kormányrendelet a felsőoktatásban szerzhető képesítések jegyzékéről és új képesítések jegyzékbe történő felvételéről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1500139.kor> (letöltés: 2019.12.22.)

31. A TANÁCS AJÁNLÁSA (2012. december 20) a nem formális és az informális eredményeinek érvényesítéséről (2012/C 398/01)

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN) (letöltés: 2019.12.22.)

32. Európai Tanács (2016) A Tanács Ajánlása (2016. december 19.) a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára. (2016/C 484/01)

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN) (letöltés: 2019.12.22.)

33. Magyar Köztársaság Kormánya (2013): Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra. Budapest, Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2013.
<https://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf> (letöltés: 2019.12.22.)
34. Referencing and Self-certification Report of the Hungarian Qualifications Framework to the EQF and to the QF-EHEA.
http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/kepesitesek/referencing_report_HuQF_EQF.pdf
(letöltés: 2019.12.22.)
35. Az MKKR-ről részletesen:
<https://www.youtube.com/watch?v=cITl6rYtD2g>
https://www.youtube.com/watch?v=l_WwcLuLo-E
36. Golnhofer Erzsébet (2000): A pedagógiai értékelés. In: Falus Iván (szerk): Didaktika. Elméleti alapok a tanítás tanulásához. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 392-417.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_519_42498_2/ch15.html
(letöltés: 2020.12.06.)
37. Farkas Éva (2017): *Mérés-értékelés kézikönyv, Tanulási eredmények mérése és értékelése a szakképzési mobilitási gyakorlatokban*, Tempus Közalapítvány, Budapest.