



TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004

A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése

Központi/Felsőoktatási Validációs Rendszer fejlesztése alprojekt

Áttekintés a felsőoktatási validáció nemzetközi gyakorlatáról

Készítette: Szlamka Erzsébet

Budapest, 2009. november

Tartalomjegyzék

Bevezető	3
A vizsgálat kiterjedése, célja, hatóköre	4
A validálási eljárás.	6
A validáló bizottság	8
A bizonyítvány	10
Az értékelési eljárás után	10
Az értékelési standard.	11
A validálást megnehezítő problémák.	13
Minőségbiztosítás.	13
Összegzés	16
Felhasznált irodalom	16

Bevezető

Egyre elterjedtebbé válik az a nézet, hogy a formális keretek között szerzett tudás csak „a jéghegy csúcsa”, alul a folyamat jelentősebb része az informális és a nem formális tanulás során elsajátított tudás, amiről azonban a közelmúltig nem vett tudomást az oktatásban dolgozók nagy része. Már pedig a (f) el nem ismert tudás a legtöbb esetben nem hasznosul. A tudás elismerésének célja egy felsőoktatási intézménybe való felvétel elnyerése vagy a képzési idő lerövidítése bizonyos tanegységek, modulok elismertetése által, esetleg teljes diploma kiállítása adott képzésről.

A munkavállaló szempontjából az előzetes tudás elismerésével nemcsak egyik kurzusról a másikba való átlépés lesz könnyebb, hanem az informális és nem formális tanulási környezetből a formális képzésbe való átkerülés is. Időt spórol meg a tanuló, hiszen nem kell még egyszer megtanulni azt, amit már tud, akkor sem, ha nem szerzett bizonyítványt a tanulási folyamat végén. Az elismerés az önbizalmát is fokozhatja, illetve személyesebb képzést tesz lehetővé, hiszen az érdeklődési köréhez közelebb álló kurzusokon vehet részt. Nem utolsósorban egy nemzetközileg elismert rendszer kidolgozásával a határokon túl is beszámíthatóvá válhat az egyén tudása.

A munkaadó számára szintén bővül a lehetőségek köre a munkaerő kiválasztásakor, mert formálisan elismert képzés nélkül is találhat olyan jelentkezőt, akinek a tudása elegendő az adott munkakör betöltéséhez, így újabb célcsoportokat is megcélozhat. A beosztottakat motiválja az életen át tartó tanulás elismerése, így biztosítható, hogy egyre képzetesebb legyen a munkaerő, az emberi erőforrás értékét pedig érzékenyebb teljesítmény- és tudásmérő skálán lehet osztályozni. A korábbi tanulás továbbképzéseknél történő elismerése azt is eredményezi, hogy a munkavállaló kevesebb időt fog munkahelyétől távol tölteni.

Célszerű megkülönböztetni, hogy mit is lehet elismerni a korábbi tudásból:

- » a formális tanulást,
- » a bizonyítvánnyal lezárt tanulást,
- » a tapasztalati tanulást,
- » a bizonyítvánnyal, tanúsítvánnyal lezárt és/vagy tapasztalati tanulást.

Fontos kiemelni, hogy csakis a megszerzett tudást ismerik el, önmagában a tapasztalatért nem jár kredit.

Az értékelésnek két főbb módja van: a szummatív (lezáró), illetve a formatív (fejlesztő). Az elismerési eljárás során alkalmazható az előbbi, ha csak azt mérik, alkalmas-e valaki egy felsőoktatási intézménybe való belépésre, illetve a képzés bizonyos részei alól felmenthető-e. Napjainkban azonban egyre inkább a fejlesztő értékelés lesz hangsúlyosabb, mert az elismerési eljárás nem csupán pozitív vagy negatív eredménnyel zárul, de a jelentkező tanácsot is kap képességei további fejlesztéséhez. Mivel a szakmában valamilyen előre meghatározott felkészültséget mérnek, kritériumorientált értékelésről beszélünk a validálás során. „A kritériumorientált értékelés az oktatási folyamat lényeges csomópontjain alkalmazható annak érdekében, hogy a következő lépést célszerűen lehessen megtervezni. Előfeltétele, hogy pontosan kidolgozott követelmények álljanak a szakember rendelkezésére. Ezek, és az ezeknek megfelelően kialakított feladatlapok segítségével pontos kép alkotható arról a tudásról, amelynek megszerzésére az oktatási folyamat irányul.”¹

1 Báthory Zoltán – Falus Iván (főszerk.): Pedagógiai Lexikon. Keraban Kiadó, Budapest, 1997.

A vizsgálat kiterjedése, célja, hatóköre

Az Európai Unión belüli (és sok esetben kívüli) mobilitás nemcsak a munkavállalás, hanem az oktatás terén is egyre inkább érvényesül, ami nagy mértékű fejlesztéseket igényel. Az országoknak először saját oktatási rendszerüket kell egységesíteniük, de lehetőleg úgy, hogy aztán a különböző tagországok gyakorlatait meg lehessen feleltetni egymásnak. Ez a tanulmány arra vállalkozik, hogy az előzetes tanulás felsőoktatásban történő elismerésének európai gyakorlatát minél több tagország példáján keresztül ismertesse.

Egy-egy ország jelentéseiből az adott állam validálási rendszerét leíró elemzést több helyen olvashatunk, ám a validálást folyamatában, a legjobb vagy legismertebb gyakorlatok alapján végigkövető tanulmány még nincs. A korábban szerzett tudás elismerésében érdekelt szereplők, a folyamatban részt vevő intézmények, az eljárás, a tényleges működés, az adminisztrációs rendszer, az ügyfélkapcsolat és a rendszert szabályozó törvények, jogszabályok ismerete alapvető követelmény a hazai szisztema minél sikeresebb fejlesztéséhez. Jelen tanulmány idő- és terjedelmi korlátai miatt a jogszabályokkal nem foglalkozik, leginkább az eljárás menetére összpontosít, kiválasztva a rendszer bevezetése terén legsikeresebb országokat, melyek gyakorlata útmutatóul szolgálhat egy itthoni fejlesztéshez. Így legfőképpen Nagy-Britannia, Írország, Belgium, Svédország, Dánia, Norvégia, Franciaország és Csehország validálási rendszerére fogunk utalni.

A különböző európai országok gyakorlatainak tanulmányozása során kiderült, hogy a felsőoktatási intézmények jóval kevésbé hajlandóak a validálás bevezetésére, mint a felnőtt- és szakképző intézetek, illetve ha létezik is a gyakorlat, inkább a korábbi, más intézményben formális keretek között teljesített tanulmányokat számítják be. Ennek több oka is lehet: az egyetemek jobban félnek attól, hogy minőséginek tartott státuszuk esetleg romlik, ráadásul a validálási folyamat nemcsak az elméleti tudást hivatott ellenőrizni, hanem legfőképpen annak a készségek és kompetenciák formájában hasznosítható eredményére kíváncsi. Emiatt a validálási rendszer könnyebben összeegyeztethető a szakképzéssel, mint a felsőoktatással. A kompetenciaalapú képzés egyetemi szinten még jóval kevésbé elterjedt.

Tanulmányunk elsősorban a felsőoktatási validáció lehetőségeit hivatott vizsgálni, de mivel a legtöbb országban inkább a felnőtt- és szakképzés terén bővültek a tapasztalatok, igyekszünk az e téren látott jó példákat is ismertetni annak reményében, hogy ezek a felsőoktatásban is adaptálhatók.

Az előzetes tudás felsőoktatásban történő elismerésének előnyeiről és hátrányairól az alábbi táblázat² ad áttekintést:

A validálás előnyei a felsőoktatásban	A validálás hátrányai a felsőoktatásban
Új célcsoportokat céloz meg, melyek tagjai előzetesen már szereztek bizonyos kompetenciákat; elkerülhető a „dupla képzés” és motiváltabbak a diákok.	A felsőoktatási intézmények félnek attól, hogy presztízsveszteséget szenvednek az előzetes tudás elismerésének bevezetése miatt, mert ezáltal romolhat az oktatás színvonala.
Abban a felsőoktatási szektorban, ahol kevesen tanulnak, csökkenthető a diákhány.	Az alapvető műveltség szerepe így drasztikusan csökken. ⁺
A felsőoktatási intézmény jobban belelát egy-egy hallgató személyes profiljába, képességeibe, aminek köszönhetően több egyénre szabott tanulási lehetőséget biztosíthat.	Előítéletek a kompetenciaalapú képzés felé történő elmozdulással szemben.

² Netherlands-report, 13. p. A táblázat a holland jelentésen alapul, de jelen tanulmány szerzőjének kiegészítéseit is tartalmazza (lásd dőlt betűvel szedett megjegyzések).

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/netherlands.pdf>

<p><i>A magánképzőkkel szemben javítja a közintézmények pozícióját, hiszen hatékonyabban tudják majd kielégíteni a munkaerő-piaci igényeket.</i></p>	<p>A formális képzés útján bekerült diákok igazságtalannak tarthatják, hogy mások könnyebben, az elismerési eljárás keretein belül kerülnek be az intézménybe. (A felvételi hagyományosan versenyvizsga, vagyis bárhol írják, összehasonlítható. Ezzel szemben a formális és a nem formális módon szerzett tudás elismerésével bekerült diákok teljesítményének összehasonlítása problémát okozna.)</p>
<p>Gyakorlatiasabbá tenné a felsőoktatási képzést azért, hogy már munkatapasztalattal rendelkezők is részt vesznek a tanulásban, ezáltal pozitív hozzáállást, konstruktív szemléletmódot biztosítva az egyébként sokszor elméleti megközelítésekhez.</p>	<p>A felsőoktatásban részt vevő diákok számának drasztikus növelése meghaladhatja a kapacitást. (Ez Magyarországon fokozottan érvényes, hiszen még most, a fejkvótára való átállás után sem igazodtak az egyetemek és főiskolák a megnőtt diákszámhoz. Ennek némileg ellentmond a Leuveni és a Genti Egyetem közös kutatása, mely szerint az EVC, vagyis a Szerzett Kompetenciák Elismeretése révén bejutott diákok nem növelték jelentősen a létszámot – részben a tájékozatlanság miatt.)⁺⁺</p>
	<p>A beszámítás egyik célja az, hogy egyénre szabott tanulást tehesen lehetővé a diákoknak. Az ehhez szükséges feltételek azonban jelenleg még nincsenek meg a felsőoktatási intézményekben.</p>
	<p>A részt vevők nem bíznak a folyamat minőségében.</p>
	<p>A munkaadók attól félnek, hogy a különféle kompetenciák elismerése több diplomához vezet, ami magasabb fizetések követelését eredményezi.</p>

+ Lásd a holland (és más országokban is jellemző) példát, amikor érettségi nélkül, munkatapasztalattal és pályamunkával be lehet kerülni az egyetemre.

++ OECD Thematic Review on Recognition of Non-Formal and Informal Learning. Country Background Report, Belgium (Flanders). 13. p. <http://www.oecd.org/dataoecd/15/43/41679249.pdf>

Jórészt a fent említett hátrányok miatt a norvégok is nagyon kételkedve fogadták az előzetes tudás elismeréséről rendelkező törvényt. A tapasztalatok azonban megváltoztatták a negatív hozzáállásukat: a validálási eljárás során felvett diákok további tanulmányait követve kiderült, hogy eredményeik versenyben vannak a formális képzés útján bekerült diákokéval, sőt sok esetben előbbieik jóval motiváltabbak, érettebbek, céltudatosabbak.³

A felsőoktatási validáció egyik legfontosabb célja, hogy új célcsoportokat győzzön meg a (tovább)képzés előnyeiről, ezáltal csökkentve a munkaerő-piaci hiányt bizonyos szakterületeken. Ezek az új érdekeltségek lehetnek a munkaerőpiacra hosszas távollét után visszatérők, magasan képzett külföldiek, továbbá dolgozók, akik hajlandók frissíteni és gyarapítani tudásukat, munkát, esetleg pályát váltani.

Több nyugat-európai ország szakértői, főleg a hollandok kísérleteztek a felsőoktatási validálással úgy, hogy kiválasztottak néhány olyan szakterületet, melyben nem volt elég szakember, majd feltérképezték azokat a kompetenciákat, melyekre az adott szakterületen szükség volt. A hollandok például tanárhiánnyal küszködtek sokáig, ezért összegyűjtötték azokat a képességeket, melyeket egy, az oktatásban dolgozó embernek bírnia kell. Így motiválhattak egyébként képzetlen embereket, hogy a már meglévő képességeiket kiegészítve, a tanulási idő lerövidítésével szerezzenek papírt tudásukról, és csökkentsék a munkaerőpiac kielégítetlen szükségletét. Az előzetes tudás elismerése terén az oktatás mellett Franciaországban és Hollandiában a másik népszerű terület a egészségügyi és szociális munka.⁴

³ Valuation and validation of non-formal and informal learning in Norway – experiences and challenges 2007. Torild Nilsen Mohn. 23. p.

www.nordvux.net/download/2701/valid_no_07.pdf

⁴ European Inventory on validation of informal and non-formal learning. France, p. 10.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/france.pdf>

A validálási eljárás

A validálás legelső lépése a legtöbb országban ugyanaz: az egyén számára tudatosulnak saját képességei, akár nem formális, akár informális úton szerezte azokat. Ebben a fázisban próbálhat továbbképzési célokat találni, melyben egy tanácsadó központ kell, hogy segítségére legyen. Ez az első képességfelmérés a svédeknel például átlagosan két órát vesz igénybe, és egy javaslattal vagy formális kimutatással, jelentéssel zárul.

A második szakaszban már az adott szakterülethez is értő szakemberek segítségével az előzetes tudást kompetenciákra bontják le a jelentkezők, legtöbb esetben egy portfólió összeállításával. Ideális esetben ezeket a kompetenciákat össze tudják hasonlítani egy standard szinttel, melyet akár a vállalaton, egy szektoron belül vagy országos szinten állapítottak meg. Az elismerési eljárásra való jelentkezést országtól függően két helyre lehet beadni: vagy ahhoz a képző intézményhez, amelynek a képesítésére pályázik a jelentkező, vagy egy regisztrált validáló intézetbe.

Hollandiában a következő lépésben értékeli a portfólióban összeállított, bizonyított tudást, és ha szükséges, további értékelési eszközt vetnek be, például interjú, teszt, előadás vagy munkaidőben tett megfigyelés keretében mérik fel a kompetenciákat. Attól függően, hogy elismerik-e az előzetes tudást, a bizottság továbbküldi az ún. EVC-jelentést az érintett szervnek, a felsőoktatás területén például a vizsgabizottságnak. A jelentés általában a jövőbeli lépésekre, továbbképzésre, karrierépítésre is tartalmaz javaslatokat, melyeket a következő, negyedik lépésben hasznosít a jelentkező úgy, hogy összeállít magának egy személyes fejlődési tervet (personal development plan, POP). Ez magában foglalhat további informális és nem formális úton megszerzendő tudást, formális képzést, munkahelyváltást stb. Az ötödik, a hollandoknál befejezőnek számító lépés a kompetenciaalapú fejlődési folyamat személyes vagy vállalati struktúrájába való beépítése, a humánerőforrás tudatos fejlesztése az életen át tartó tanulás jegyében.

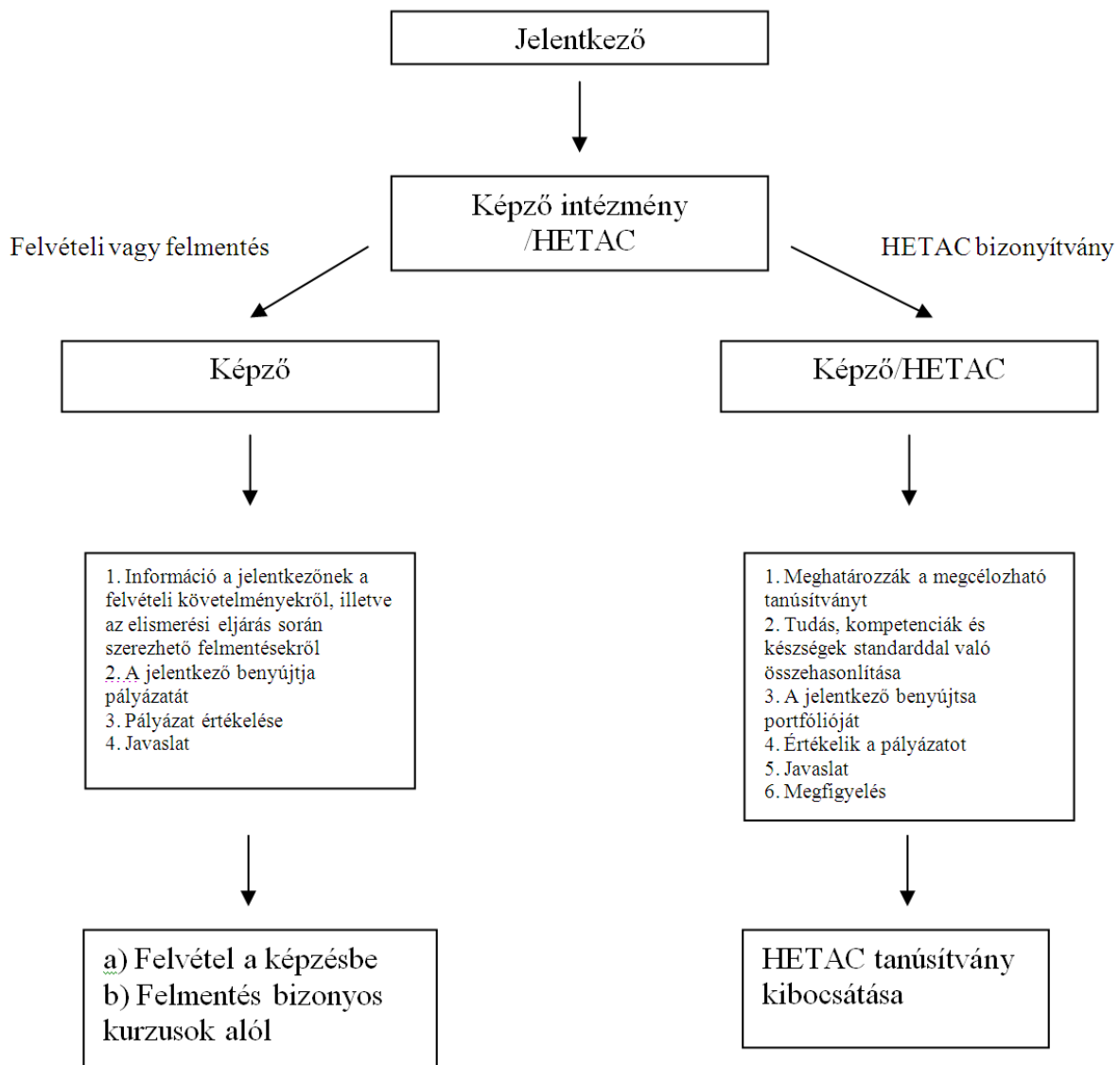
Főleg a franciák és az írek nagy hangsúlyt fektetnek a képzésektől független kompetenciamérésre. Franciaországban a kompetenciamérlegre (bilan de competences) minden minimum hároméves munkatapasztalattal rendelkező egyén jogosult akkor is, ha nem céloz meg rögtön semmilyen formális képzést, pusztán a képességeit szeretné tisztábban látni. Ezen rendszer mintájára a csehek is bevezették a kompetenciamérleg intézményét, amely az adott régió munkaerő-piaci szükségletei és az egyén érdeklődése, képességei alapján pályatervet, formális képzést ajánl a jelentkezőnek. A lehetőségeket a cseheknél az a tény határolja be, hogy még nincsen egységes elismerési eljárás. Írországban a képzésektől független követelményrendszert állítottak össze a különböző felsőoktatási szinteken, így általánosságban is fel lehet becsülni az egyén képességeit. Ennek megfelelően, ha a felvételi vagy a képzés egy része alól szeretne mentesülni a jelentkező, akkor az érintett felsőoktatási intézménybe továbbítják a pályázatot, ha viszont az általános elismerésre pályázik, akkor a FETAC vagy HETAC⁵ nevű szervezethez juttatja el anyagát. (A különböző szintek normáit lásd később.) A folyamatot az alábbi ábra szemlélteti:⁶

5 FETAC: Further Education and Training Awards Council; HETAC: Higher Education and Training Awards Council.

6 RPL: Policy and Guidelines (V2) 30/09/09.

http://www.fetac.ie/rpl/RPL_Policy_and_Guidelines.pdf

A felsőoktatási validálás folyamata Írországban



Az ECOTEC és az OECD égisze alatt készített országr riportok szerint a validálás leginkább használt eszközei közé tartozik a fókuszált interjú, valamilyen munkadarab elkészítése, egy kommentált beszámoló vagy naplóféle a megszerzett tudásról, esetleg ugyanannak a vizsgának a letétele, melyet a képző intézményben a kurzus végén tesznek a tanulók – ez utóbbi azonban csak a felvételt vagy a képzés bizonyos részei alól való felmentést könnyítheti meg, általános kompetenciabizonyítványt nem biztosít. Szintén népszerű eszköz a jelentkező munka közbeni megfigyelése, igaz, ez inkább a szakképzés területén vezethet eredményre. A finnek kompetenciamérő teszteket is összeállítottak a képzésektől teljesen függetlenül, így biztosítva azt, hogy csak a kimenetekre összpontosít a mérés.

A portfólió a legtöbb helyen alkalmazott eszköz az előzetes tudás elismeréséhez.

Magyarországon hátránya lehet, hogy kevésbé ismert a beszámolónak ezen formája, mert míg Nyugat-Európában sok helyen már általános és középiskolában is készíttetnek portfóliót a gyerekekkel, Magyarországon ez a fogalom kevésbé ismert. További nehézség, hogy a portfólió elektronikus formában a legkönnyebben követhető jelentkező és értékelő számára egyaránt, ehhez azonban alapszintű digitális írástudásra van szükség. Vagyis még a nyugati államokhoz képest is hatékonyabb segítő központokat, jobb információcserét kell kialakítani, hogy a jelentkezők pontosan tudják, mit és hogyan célszerű kitölteniük.

Az e-portfólióra több országban is találunk példát. A dánok egyfajta kibővített önéletrajzot állítanak össze a jelentkezővel.⁷ A képzéseknél nem csupán a befejezett, tanúsítvánnyal záruló kurzusokra kérdez rá az oldal, hanem az el nem végzett tanfolyamokra is. Minden információs ablaknál fel lehet tölteni fájlokat: ajánlást, bizonyítvány másolatát, a munka minőségét bizonyító fényképet stb. A szabadidős tevékenységek körében rákérdez a felnőttképzésre, önkéntes munkára és egyéb tevékenységekre is. A következő oldal a kompetenciákra kérdez rá, elsőként a szakmai kompetenciákra és készségekre, azoknak fokára (alacsony-közepes-magas), valamint a tudás forrására, és itt is példával illusztrálja, hogy konkrétan milyen elemeket lehet beírni az üres helyre. Az „egyéb kompetencia” rovat a magyar rendszerben részben megfeleltethető a személyes, társas és módszer-kompetenciáknak, vagyis a fejlődőképesség, együttműködő készség, személyiségi vonások kerülnek előtérbe. Itt kérdez rá továbbá a számolási készségre és a számítógépes ismeretekre. A nyelvtudás rovatban 0-tól 3-ig terjedő skálán osztályozza a jelentkező a hallás és olvasás utáni szövegértését, a beszédét és írástudását. Az utolsó oldalra kattintva fájlok feltöltésével dokumentálhatjuk a korábban leírtakat. A dán mintához hasonlóan kínálnak a németek a ProfilPASS⁸ nevű elektronikus szolgáltatással, igaz, a skandinávokkal ellentétben ezt pénzért kell megrendelni.

Az e-portfólió hátránya a jelentkezők szempontjából, hogy viszonylag sok időt és fáradságot igényel a kitöltése, ugyanakkor ha valaki egyszer elkezdte, bármikor frissítheti az anyagát, és kezdők számára is viszonylag követhető, hiszen bal oldalon folyamatosan olvashatók az utasítások, ötletek a kitöltést illetően.

A franciák is használják a portfólión alapuló értékelési módszert, ám hangsúlyozzák hátrányait is: az abban foglalt tapasztalatok, dokumentumok nagyban különböznek, tehát nehéz objektíven értékelni őket, ráadásul ebben aligha lehet létrehozni egy értékelési standardot, amelyhez viszonyítva következetesen tud állást foglalni a bizottság. Ezen felül a szakemberek jobban hozzá vannak szokva a formális képzésben megszokott értékelési eljárásokhoz, ezért sok esetben a szakértelem is hiányzik a portfólió értékeléséhez. Ezek miatt tehát a másik módszer, a vizsgáztatás még mindig érvényben van.

A portfólió hátrányait a szakképzés területén a román Social Occupations Pro Vocație⁹ (szakképzés-fejlesztési és értékelő központ) úgy próbálja elkerülni, hogy legalább három értékelési módszert vet be, melyek közül az egyiknek mindenképpen a közvetlen megfigyelésnek kell lennie. A többi (írásbeli vagy szóbeli teszt, szimulált helyzetben való megfigyelés, projektmunka, portfólió, jelentés stb.) közül az adott esetnek megfelelően választanak.

A validáló bizottság

Az elismerési eljárásban – általában az elismerendő tudás mennyiségétől és fajtájától függően – az érintett képző intézmény oktatója vagy egy külön validáló bizottság vesz részt. Előbbi például az észt Tartu Egyetemen jellemző: ha csak egy tárgyat kell elismerni, akkor az azt tanító oktatót bízzák meg a jelentkezés elbírálásával. Ha azonban összetettebb az előzetes tudás, akkor külön bizottság feladata a döntés.

A szakértelem biztosítása és az összeférhetetlenség elkerülése érdekében alapos szabályozásra van szükség a validáló bizottság tagjait illetően. A franciák előírják,¹⁰ hogy a tagok egynegyede az

7 <http://www.mincompetencemappe.dk>

8 <http://www.profilpass.de>

9 European Inventory, Romania, p. 8.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/romania.pdf>

10 European Inventory, France, p. 6.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/france.pdf>

adott szakterület képzett szakembereiből kell, hogy kikerüljön, melynek fele a munkaadókat, másik fele munkavállalókat képviseli. A férfiak és nők aránya egyenlő kell, hogy legyen. Annak a cégnek a képviselői, amelynek a jelentkező dolgozik, nem vehetnek részt az értékelési eljárásban. Ugyanígy azok a tanácsadók, akik segítették a jelentkezőt portfóliója összeállításakor, csak a felsőoktatási validálásban vehetnek részt, alacsonyabb szintű képzések esetében nem.

Az ilyen részletes előírások ellenére is vannak problémák, a franciák például arra panaszkodnak, hogy egyrészt nehéz olyan megfelelően képzett tagokat találni a bizottságba, akiknek van idejük az elismerési eljárással is foglalkozni, másrészt – főleg a szakképzésnél – a munkaerő-piaci verseny miatt ezeknek a szakembereknek a legtöbb esetben szakmailag és gazdaságilag nem áll érdekében mások tudását elismerni. A franciák ezt a problémát úgy próbálják kiküszöbölni, hogy más régiókból hívják meg a bizottság tagjait, így az üzleti érdekek háttérbe szorulnak.¹¹

Az egyik legérzékenyebb kérdés a validálási rendszer finanszírozása, ugyanis egy-egy jelentkező pályázatának elbírálása meglehetősen sokba kerül. A holland jelentés szerint¹² 1345 euró egy jelentkező költsége, amit az adóból visszaigényelhetnek. Ugyanitt kimutatták, hogy a korábban ismertetett ötlépcsős validálási eljárás rendkívül időigényes és drága: egy jelentkezőnek 20–40 óra közötti időre van szüksége, amíg összeállít egy portfóliót, az értékelő bizottság pedig 6-8 órát tölt egyetlen jelentkező elbírálásával.¹³ A svédek az előzetes kompetenciafelmérést 2 órás elfoglaltságnak becsülik, a részletes, már a szakterületre koncentrált elemzésre újabb 8 órát adnak, az értékelés 1–0 nap közti időt vehet igénybe, míg a tanúsítvány megerősítése ismét 1–10 nap. A fölösleges munka megspórolható, ha nagy hangsúlyt helyeznek az első és a második lépésre, vagyis szakszerű tanácsokkal látják el a jelentkezőt, aki ebből következően nem fog fölösleges dokumentációt benyújtani.

A formális és nem formális tudás elismerése útján bekerült diákok adminisztrációs költségének arányát nehéz megbecsülni, hiszen még egyetlen országon belül is nagyon eltérő adatokat szolgáltatnak a képzők: Norvégiában volt képző, aki szerint a validálási eljárás során felvett hallgató 10-szer annyi adminisztrációs költséget jelent, mint a hagyományos úton felvett diák, mások ezt a különbséget csak kétszeresre becsülik.¹⁴

Belgiumban a képzők nem kapnak állami támogatást a nem formális tanulás elismeréséhez, de az adminisztráció költségét elkérhetik a pályázótól. Ennek előnye lehet, hogy amennyiben fizet a jelentkező, jobban átgondolja, érdemes-e beadni pályázatát, tehát a tanácsadókat és főleg a bizottságot kevésbé terhelik a komolytalan jelentkezők. Ugyanakkor ha a cél a lemaradók, rászorulókat oktatásba való visszatérítése, akkor őket az anyagiak elriaszthatják a jelentkezéstől. Több országban elkérnek egy alapköltségnek számító összeget a jelentkezőtől, majd további díjat annak függvényében, hogy hány kreditet ismertek el. A logika ugyan megvan az eljárásban (minél több az elismerendő tudás, annál több munkája van a bizottságnak), azonban kérdés, hogy az anyagiak nem mennek-e a minőség rovására. Norvégiában a jelentkező számára ingyenes az eljárás, az egyetem büdzséjéből kell finanszírozni a költségeket.

11 European Inventory, France, p. 13.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/france.pdf>

12 European Inventory, The Netherlands, p. 16.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/netherlands.pdf>

13 A European inventory on validation of non-formal and informal learning, p. 5.

14 Valuation and validation of non-formal and informal learning in Norway – experiences and challenges 2007. Torild Nilsen Mohn. p. 23.

www.nordvux.net/download/2701/valid_no_07.pdf

A bizonyítvány

Az elérhető dokumentumok meglehetősen szűkszavúak a validálási eljárás során szerzett bizonyítványok tartalmáról, ám abban minden ország megegyezik, hogy a minőségbiztosítás érdekében ezeknek a korábbi dokumentumoknál mindenképpen részletesebbnek kell lenniük.

A svédek a következőket tartják fontosnak beleírni:

- » a tudás elismerésének célját;
- » a használt validálási modellt;
- » a validálási módszert;
- » azokat az anyagokat és eszközöket, melyeken az előzetesen szerzett tudás elismerése alapult;
- » a validálást szolgáltató intézmény jogosultságát;
- » a folyamat minőségbiztosítását.

A franciák – a legtöbb európai országtól eltérően – egyformán kezelnek minden bizonyítványt, vagyis a kiállított dokumentum nem tartalmazza, hogy tulajdonosa formális tanulás útján vagy elismerési eljárás keretein belül kapta az elismerést.¹⁵ Ha azonban a képesítésnek csak egy részéről kap elismerést a jelentkező, akkor az értékelő bizottságnak fel kell tüntetnie azt a tudáshalmazt, kompetenciákat és készségeket, melyek a későbbi tanulmányok során kerülnek majd értékelésre.

Az értékelési eljárás után

Maga a tudás elismerése több országban nagy múltra tekint vissza (Franciaországban például 1934-ben született az első ezzel kapcsolatos törvény!), de szinte mindenhol újdonságot jelent az értékelő bizottság szerepének megváltozása. Régebben egy értékeléssel lezárult a folyamat, már azonban főképp Angliában, Hollandiában, Belgiumban és Franciaországban pozitívabb szerepkör is társul ehhez: sok országban kötelező további tanácsokat, útmutatást írni az értékeléshez. Ha a képesítésnek csak egy részét ismerték el, akkor javasolniuk kell lehetőségeket, melyek során a jelentkező további tapasztalatot gyűjthet, tanulhat, fejlesztheti készségeit, hogy a jövőben akár formálisan, akár nem formális úton megszerezhesse a teljes bizonyítványt. Erre motiválja az a szabályozás, hogy az elismert modulok öt évig érvényesek,¹⁶ tehát ha ki akarja egészíteni teljes bizonyítványra az elismert képességeket, akkor ezen időn belül kell azt megtennie.

Az elismerés elutasítása esetén is egyértelmű szabályozásra van szükség a fellebbezés és a jelentkezés újbóli benyújtásának körülményeiről. Írországban, ha valaki szeretne fellebbezni a bizottság döntése ellen, akkor a döntés átvétele után számított maximum 10 napon belül teheti meg, a fellebbezés okainak leírásával. Egy (lehetőleg másik) bizottság újból értékeli a benyújtott jelentkezést, és ezúttal már végleges, megfellebbezhetetlen döntést hoz. Az írek nem írják elő azt a minimális időtartamot, ami után ismételten benyújtható egy jelentkezés, de feltételként szabják, hogy az előzetes tudás elismeréséhez lényegesen új bizonyítékkal kell szolgálni a korábbi jelentkezés dokumentumaihoz képest.

¹⁵ European Inventory on validation of informal and non-formal learning. France, p. 6.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/france.pdf>

¹⁶ European Inventory on validation of informal and non-formal learning. France, p. 7.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/2007/france.pdf>

Az értékelési standard

Az értékelési eljárás egyik legfontosabb követelménye az átláthatóság, összehasonlíthatóság és következetesség, amihez elkerülhetetlen valamiféle standard kialakítása. Ezt elősegíti a szakképzésben egyre több országban jellemző kompetenciaalapú értékelés és a modulrendszer, a felsőoktatás azonban még a legtöbb helyen nem készült fel az ilyen követelményekre.

A svédek a szakképzés területén 10 különböző kompetenciát emeltek ki, melyek mentén az előzetes tudást vizsgálták:

1. információkezelés képessége
2. az anyanyelv használata, kommunikációs képesség
3. problémamegoldás képessége, munkaszervezés
4. felelősségvállalás, feladatok lelkiismeretes elvégzése
5. együttműködés
6. eszközhasználat
7. minőségre való törekvés
8. esztétikai érzék, arra való törekvés
9. hozzáállás, etika
10. innovációs, fejlesztőképesség

Ezeket ugyan nem kifejezetten a felsőoktatási validációhoz használják, de az irány így is megfontolandó, főleg, ha a nyugat-európai felsőoktatási célokat: nem a tudás, hanem a megtalálás képességét vesszük alapul.

Az íreknél a HETAC (Higher Education and Training Awards Council) ismeri el az előzetes tudást, a 10 szintből¹⁷ a 6–10. közöttiekkel foglalkozik ez a szervezet. Feladata, hogy összefogja az elismerési eljárásban részt vevő szakértőket, koordinálja és segítse a jelentkezőket, illetve gondoskodik a minőségbiztosításról, kidolgozza az értékeléshez használt standard követelményrendszert. Ez utóbbi nagyon jó példa arra, hogy nemcsak a szakképzésben, hanem a felsőoktatásban is létrehozható egy összehasonlítási alapot adó, átlátható, kompetenciaalapú rendszer. A tanulási eredménynek három részterületét állapították meg: az első a tudás, a második a know-how és készségek, a harmadik pedig a kompetenciák csoportja.¹⁸ Ezeket további alcsoportokra bontották a következőképpen:

1. Tudás
 - a) Mélység
 - b) Fajta
2. Know-how és készségek
 - a) Kiterjedés
 - b) Kiválasztóképesség
3. Kompetenciák
 - a) Környezet, összefüggés
 - b) Szerepválasztás
 - c) A tanulás tanulása (az önfejlesztés képessége)
 - d) Megértés, beleélés képessége

¹⁷ Az Európai Unió 8 szintet állapított meg, az írek azonban 10-re osztották fel a képesítéseket.

¹⁸ A magyar szakképzési rendszerben ezeket nevezhetnénk együttesen tulajdonságprofilnak. A felsőoktatásban jelenleg ilyen kimenetszabályozás még nincs érvényben.

A mérés három fő területének kialakítása után az öt fő szakterületnél – művészet és dizájn, üzleti élet, számítástechnika, elektronika és természettudomány – mind az öt szinten (6–10.) standard követelményeket állítottak fel. Azokon a területeken, melyek az előbb felsoroltakba nem esnek bele, általános, szintekre bontott követelményrendszer áll rendelkezésre; a 10., legmagasabb szint például a következőket írja elő:¹⁹

Cím	Doktori fokozat
Cél	Ez egy több céllal rendelkező tanúsítványfajta. A felhalmozott tudás, készség és kompetencia összhangban van az egyén fejlődésével, a társadalomban és közösségen való részvételével, munkavállalásával és további képzésével.
Szint	10
A tudás, kompetenciák és készségek mennyisége	Nagy
Tudás – mélység	Egy tekintélyes tudáshalmaz szisztematikus elsajátítása és megértése, mely szakterületén belül kiemeli.
Tudás – fajta	Új tudás értelmezése és létrehozása eredeti kutatásokon, tudományos tevékenységeken keresztül, mely az adott szakterületen dolgozó más szakértők elismerésére is méltó.
Know-how és készség – kiterjedés	Az adott területen jellemző legfontosabb készségek, technikák, eszközök, gyakorlatok és/vagy anyagok ismerete; új készségek, technikák, eszközök, gyakorlatok és/vagy anyagok kifejlesztése.
Know-how és készség – kiválasztóképesség	Elvont problémákra válaszol úgy, hogy kiterjeszti és újraértelmezi a már meglévő gyakorlatot.
Kompetenciák – Környezet, összefüggés	Személyes felelősséget vállal és nagyban függetlenül kezdeményez összetett és kiszámíthatatlan témákban is, szakmai vagy azzal egyenértékű környezetben.
Kompetenciák – Szerepválasztás	A kutatások eredményét és újításokat átadja a szakmabelieknek; tudományos értekezésekben vesz részt; összetett társadalmi folyamatokat indít és vezet.
Kompetenciák – A tanulás tanulása (az önfejlesztés képessége)	A tudás bizonyos területeken történő alkalmazását összetetten szemléli és bírálja.
Kompetenciák – Megértés, beleélés képessége	A társadalmi normák és kapcsolatok alapos vizsgálata, azokra válasz és tevékenység indítása, vezetése a javításuk érdekében.
További lehetőségek	

A tudásszint általános leírása sikerült, ám kérdés, hogy ezt teljesen különböző szakterületeken miként lehet összehasonlítani. A HETAC előírja, hogy tudományos fokozatok, diplomák esetében publikációt, szakdolgozatot, disszertációt is kell csatolni, de kérdés, hogy valaki egy disszertációnak megfelelő terjedelmű és minőségű anyagot összeállít-e a formális képzés keretein kívül. (Ha az adott írással már szerzett egy diplomát, ugyanazzal nyilván nem kaphat még egy fokozatot.)

19 Interim standard Level 10. www.itcarlow.ie/.../Level%2010%20Interim%20Standard.doc

A validálást megnehezítő problémák

A validálás bevezetését jelentősen lassítja az a tény, hogy az elismerési folyamatban részt vevő szakértőknek magasan képzett embereknek kell lenniük. A tanácsadóknak például át kell látniuk minimum az adott ország oktatási rendszerét (ideális esetben azonban néhány külföldi gyakorlatot is ismerniük kell); behatóan kell ismerniük a validálási eljárás folyamatát; érteniük kell a munkaerőpiacon zajló eseményeket, változásokat; néhány humán tárgyhoz, például a pszichológiához és a szociológiához is kell érteniük legalább alapszinten; jó kapcsolatrendszerrel kell rendelkezniük arra az esetre, ha speciális kérdés merülne fel egy-egy területtel kapcsolatban.

Az értékelő tanárok az adott szakterületen dolgozó szakemberek, akik értik a validálás folyamatát, de nincs személyes érdekelttségük annak kimenetelében; bizalmat gerjesztenek és pszichológiailag is megfelelő körülményeket teremtenek az értékeléshez; a tanulási kimenetek és azok elismerése közti kapcsolatról hajlandóak folyamatos visszajelzést adni a tanácsadás segítésére; rendszeresen képzik magukat az akkreditáció és a minőségbiztosítás terén is. A külső megfigyelők ugyan nem feltétlenül az adott terület elismert szakértői, de pontosan értik és követik a minőségbiztosítási alapelveket, esetleg az oktatási tárca képviselői.

Ha sikerül is biztosítani a szükséges szakértelmet, a képző és egyéb intézmények sok esetben vonakodnak bevezetni a validálási eljárást, mert az jelentős többletmunkát jelent. A részt vevők nem bíznak a folyamat minőségében, a jelentkezők pedig nem bíznak abban, hogy tudásuk elismerése munkalehetőséghez juttatja őket.

A munkaadók attól félnek, hogy a különféle kompetenciák elérése több diplomához vezet, ami magasabb fizetések követelését eredményezi. A munkaadóknak céljuk ugyan, hogy minél képzetesebb munkaerővel rendelkezzenek, ám ez a munkaerőért folytatott rivalizálást is felerősíti, így viszont nem biztos, hogy a vállalatnak érdeke fűződik az életem át tartó tanulásba való befektetéshez akár tanulmányi szabadság, akár anyagi hozzájárulás keretében. A munkaerőpiacon ráadásul sok esetben értékesebb a munkatapasztalat, mint a diploma.

A felsőoktatási intézményekben még nem terjedt el a kompetenciaalapú gondolkodás, ezért első lépésként a felsőoktatásban elérhető kurzusok tartalmának részletesebb leírására van szükség, aztán a szakképzésben megismert kompetenciák helyett új, tudományos kompetenciák kialakítására kell törekedni. Ez természetesen újabb nehézségeket rejt magában, hiszen a tudományos kompetenciákat nehezebb értékelni akár portfólió, akár munka közbeni megfigyelés során.

Minőségbiztosítás

A validálás minőségbiztosítása igen kényes kérdés, hiszen a rendszer ellenzőinek egyik legfőbb és legérthetőbb ellenérve, hogy az oktatás színvonalát rontja, ha különféle előzetes tapasztalatok alapján be lehet kerülni a felsőoktatásba, illetve le lehet rövidíteni a képzési időt. A minőség fenntartására irányuló, talán egyik legjobb kísérlet a briteké, akik a validálás rendszerét legelőször a felsőoktatás terén kezdték kialakítani. Érdekesség, hogy egy alulról jövő kezdeményezés keretében maguk a felsőoktatási intézmények alakították ki az előzetes tanulás elismerésének rendszerét (APL, Accreditation of Prior Learning). A felsőoktatási intézmények kérésére a felsőoktatási minőségbiztosításért felelős szervezet, a Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA, Felsőoktatási Minőségbiztosító Szervezet) adta ki irányadó útmutatásait az előzetes tudás elismeréséről, melynek köszönhetően fennmaradt az oktatás minőségébe vetett bizalom. A dokumentum nem előírás, hanem irányelvek gyűjteménye, és minél több, a folyamatban valamilyen érintettnek kíván segítségére lenni: az intézményvezetők és adminisztrátorok; a tudományos munkatársak (előadóknak, kurzusok tervezői-

nek, tanácsadók, értékelők és vizsgáztatók); a munkavállalók és jelentkezők; külső vizsgáztatók mind megnyugodhatnak, hogy egységes alapelveket vall az összes validáló.

A „Útmutató az előzetes tudás elismeréséhez” (Guidelines on Accreditation of Prior Learning)²⁰ című dokumentumban foglalt legfontosabb alapelvek a következők:

a) Eljárás

1. A korábbi tanulás elismeréséről való döntés a felsőoktatásban dolgozó tudományos munkatársak hatásköre. A döntés folyamata és eredménye átlátható, szigorú, de igazságos legyen.
2. Ha minimálják vagy maximálják a beszámítható tudást, azt célszerű megmagyarázni, illetve előre és egyértelműen kell közölni. A jogtalan előnyt elkerülendő, figyelni kell arra, hogy egyfajta tudást hányszor számítanak be.
Fontos szempont, hogy az előzetes tudást lehet-e osztályozni, és ha igen, akkor hogyan. Ugyanilyen okokból átgondolást igényel az is, hogy elfogadható-e fenntartás nélkül egy másik oktatási intézmény osztályzata.
3. Az elismert előzetes tudást, melyért a diák kreditet kapott, egyértelműen fel kell tüntetni a tanuló indexében.

b) Információszerzés, tájékoztatás

4. A képző intézmények világos és elérhető információval kell, hogy szolgáljanak a jelentkezőknek, oktatóknak, vizsgáztatóknak és minden érintettnek a validálási eljárásról, gyakorlathoz. Így nem fedheti homály a jelentkezésre adható lehetséges válaszokat, mint pl. a részleges elismerést, illetve a sikertelen pályázat későbbi, ismételt beadásának lehetőségét.
5. A képző intézménynek elveiben, eljárásában és gyakorlatában egyértelműen kell fogalmaznia a szóhasználatot, hatáskörét és határait illetően.
6. A validálási eljárásról szóló tájékoztatásnak és tanácsadásnak világosnak, egyértelműnek és könnyen hozzáférhetőnek kell lennie.
7. A képző intézményeknek meg kell fontolniuk, milyen eszközzel érdemes értékelni a jelentkezőket.
8. A jelentkezés elbírálásakor döntő tényezőket egyértelművé kell tenni a pályázók, tudományos munkatársak és más érintettek számára.
9. A jelentkezőket teljes körű tájékoztatásban kell részesíteni az előzetes tudás elismertetéséhez felhasználható dokumentumokról.

A felsőoktatási intézmények nagy valószínűséggel a következő kérdésekre keresik a választ a pályázathoz beadott dokumentumok értékelésekor:

- a) Elfogadható? (Van kapcsolat az elismerendő tudás és a felmutatott bizonyíték között? Érvényes és megbízható a dokumentum?)
- b) Mennyiségileg elegendő? (Elég dokumentumot szolgáltatott a jelentkező a tudása bizonyítására?)
- c) Hiteles? (Egyértelműen a jelentkező egyéni teljesítményét bizonyítja a dokumentum?)
- d) Időszerű? (Jelenleg is meglévő tudást bizonyít? Ha egy tanúsítvány, bizonyítvány vagy bármely tudást igazoló dokumentum elévül egy adott időn belül, ezt az értékelő intézménynek előre jeleznie kell a jelentkezők felé.)

²⁰ Guidelines on the accreditation of prior learning (September 2004). <http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/apl/apl.pdf>

10. A tapasztalati tanulás elismerésének folyamatát intézményi minőségellenőrzés keretében külső és belső vizsgálatnak egyaránt ugyanúgy alá lehessen vetni, ahogy a formális tanulás útján megszerzett tudás elismerését is ellenőrzik.

c) Szerepek és felelősségek

11. Az elismerésről szóló döntésre és annak megerősítésére való jogosultság és az ezzel kapcsolatos felelősség helyét egyértelműen meg kell határozni.
12. Az elismerés folyamatában részt vevő összes szakértőnek a szerepét egyértelműen meg kell határozni. A felelősségekről és feladatokról szóló részletes leírást elérhetővé kell tenni az összes érdekelt számára (beleértve a jelentkezőket is).
13. Az elismerés folyamatában részt vevő szakértők (tanácsadók, értékelők stb.) képzéséről és fenntartásáról megfelelően kell gondoskodni.

d) Tanácsadás

14. A pályázók számára egyértelmű útmutatást kell adni arról, hogy mikor lehet benyújtani a jelentkezést, mennyi időt vesz igénybe a döntés és mikor várható eredmény.
(Kérdés, hogy csak a program elkezdése előtt lehet jelentkezni, a kurzus elkezdése után egy meghatározott időn belül vagy esetleg a képzés folyamán bármikor. Utóbbi esetben figyelembe veszik a tanulás mellett munkát vállalók érdekeit, míg a középső eset azokat segíti, akik a kurzus elkezdése után döbbenek rá, hogy milyen átfedések vannak tanulmányaik és korábban megszerzett tudásuk között.)
15. A pályázók segítségét részleteiben meg kell szervezni. Az önismeret fejlesztésére és saját tudás felismerésére ösztönző rövid tanfolyam keretében fel lehet készíteni a (leendő) diákokat a jelentkezésre, majd a jelentkezéssel kapcsolatos döntéseikre valamilyen visszajelzést kell kapniuk.

e) Ellenőrzés és felülvizsgálat

16. Az előzetes tudás elismerése folyamatának ellenőrzéséről és felülvizsgálatáról rendelkezni kell, melyre a megszokott intézményi keretek és minőségbiztosítási gyakorlat útmutatóul szolgálhatnak. Érdemes az értékelésben részt vevőket, főleg a külső vizsgáztatót bevonni a folyamat értékelésébe, de a jelentkezők visszajelzéseit, esetleg további tanulmányait is célszerű követni.

A hollandoknál a Kenniscentrum nevű intézmény foglalta össze a minőségbiztosítási alapelveket, szintén nem kötelező, hanem ajánlás jelleggel. Eszerint a holland validálási eljárás²¹ egyedi igényekre szabott, és a képző véleményétől az különbözteti meg, hogy minden esetben jelentéssel zárul. Az elismeréssel foglalkozó akkreditált intézményeket hivatalos listában teszik közzé, az értékelő és felügyelő bizottságok tagjai pedig csak szakmabeliek lehetnek. Az eljárást folyamatosan fejlesztik.

Az íreknél a HETAC-nál (Higher Education and Training Awards Council) kell regisztrálnia annak a felsőoktatási intézménynek, amely részt kíván venni az előzetes tudás értékelésében. A románoknál – egyelőre leginkább a szakképzés terén – ugyanez a rendszer: a NATB (National Adult Training Board, Nemzeti Felnőttképzési Tanács) állítja ki a tanúsítványokat, és szintén ez a szerv akkreditálja az értékelő központokat az alábbi követelmények teljesítése alapján:

1. Dokumentáció
2. Fellebbezési eljárás
3. Tananyagfejlesztés

21 A hollandoknál az eljárás neve Erkennung Verwoven Competenties, EVC, vagyis megszerzett készségek elismerése.

4. Elérhetőség
5. Értékelési eljárások
6. Információs anyagok terjesztése
7. Adottságok és személyzet
8. Korszerű ismeret és szaktudás az értékelt szakterületeken

Összegzés

A felsőoktatási validáció sokkal több nehézséget rejt magában, mint a szakképzés terén elismert előzetes tudás, hiszen a tudományos életben még nem elterjedt a kompetenciaalapú gondolkodás, márpedig elkerülhetetlen egy kimenetalapú követelményrendszer az objektív, következetes értékeléshez.

Az alulról jövő kezdeményezéseknél azt látjuk, hogy sokkal nagyobb a résztvevők rendszerbe vetett bizalma, ám jóval nehezebb következetesen biztosítani a minőséget, mert ha a képző intézményekre bízzák, hogy ki mit ismer el, akkor igen nagy eltérés lesz a különböző gyakorlatok között. A felülről jövő kezdeményezések hátránya ezzel szemben a kisebb társadalmi elfogadottság, továbbá az, hogy a minőségbiztosítás gyengébb lábakon áll. Ahogy a románok írták: a törvény előír valamit, de nincs mindig szigorú számonkérés és nyomkövetés.

Az elismerési rendszer beindításához igénybe vehetők európai uniós források, főleg az Európai Szociális Alapnál pályázott több ország. Ebből kialakítható a nemzeti elismerési rendszer, kísérletezni lehet az eszközökkel és ki lehet próbálni különböző gyakorlatokat, kiképezhetők a validálási eljárásban részt vevő szakértők, továbbá felállítható egy nemzeti hálózat a validáló intézményekből és kidolgozhatók a minőségbiztosítási alapelvek. A rendszer hosszú távú működtetésének finanszírozása azonban megoldandó probléma.

Felhasznált irodalom

(A linkek utolsó elérésének időpontja: 2009. november 15.)

Báthory Zoltán – Falus Iván (főszerk.): Pedagógiai Lexikon. Keraban Kiadó, Budapest, 1997.

European Inventory on validation of informal and non-formal learning. Country Reports, 2007.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html>

Explanatory Guidelines on the Direct Application to HETAC for a Named Award

<http://www.hetac.ie/docs/Explanatory%20Guidelines%20on%20the%20Direct%20Application%20to%20HETAC%20for%20a%20Named%20Award.pdf>

Guidelines on the accreditation of prior learning (September 2004)

<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/apl/apl.pdf>

Higher Education and Training Awards Council, Ireland. Assessment and Standards – 2009

http://www.hetac.ie/docs/Assessment_and_Standards_2009.pdf

Interim standard Level 10

www.itcarlow.ie/.../Level%2010%20Interim%20Standard.doc

Quality Assurance and the Recognition of Non-formal and/or Informal Learning

http://www.eucen.org/REFINE/Materials/Outputs_QualityAssuranceSummary.pdf

National Framework of Qualifications – Ireland

<http://www.nqai.ie/docs/framework/determinations/determinations.pdf>

National Report – Czech Republic

http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/Czech/CZECH_REPUBLIC.PDF

Open College Network North East Region

<http://www.qaa.ac.uk/access/reports/RG338OCNNortheast.asp>

QAA Recognition Scheme for Access to Higher Education in England, Wales and Northern Ireland

<http://www.qaa.ac.uk/access/creditspecificationsdraft06/creditspecificationdraft06.pdf>

Recognition of Non-formal and Informal Learning - Participating Countries with Related Documents and Publications

http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_39263238_37141759_1_1_1_1,00.html

Recognition Policy, Criteria and Process for a Direct Application to HETAC for a Named Award

<http://www.hetac.ie/docs/Recognition%20Policy,%20Criteria%20and%20Process%20for%20a%20Direct%20Application%20to%20HETAC%20for%20a%20Named%20Award.pdf>

Valuation and validation of non-formal and informal learning in Norway - experiences and

challenges 2007. By Torild Nilsen Mohn http://www.nordvux.net/download/2704/valid_no_07_eng.pdf