



TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004

A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése

Franciaország

A "European Inventory on Validation of Non-formal and informal learning" olyan webhely, amely 32 ország validációs gyakorlatáról ad képet, rendszeresen frissítve az anyagokat.

A weboldal elérhetősége: <http://www.ecotec.com/europeaninventory>

Ennek a forrásnak a felhasználásával, a 2010-ben frissített dokumentumok alapján készültek a magyar nyelvű összefoglalók, amelyek nem a teljes szöveg fordítását tartalmazzák, hanem az eredeti anyagok némileg tömörített magyar nyelvű összegzését.

Az eredeti országtanulmányok a GHK (<http://www.ghkint.com>) megbízásából és irányításával készültek.

Az eredeti anyagot összeállította: Anne-Marie Charraud

A magyar nyelvű összefoglalót készítette: Benkei Kovács Balázs

TARTALOMJEGYZÉK

1. NEMZETI SZINT	3
1.1. Jogi háttér, nemzeti rendszer és fejlesztési politika	4
1.2. A validáció kapcsolata a nemzeti képesítési keretrendszerrel és a validációs sztenderdek	4
1.3. Országos szintű intézményi háttér	5
1.4. Felelőségek megoszlása (nemzeti, regionális, helyi, intézményi szint)	5
1.5. Kapcsolat a validáció és a kreditrendszer, illetve a képesítések modularizáltsága között	6
1.6. Finanszírozási rendszer.	7
1.7. Az eljárásban résztvevők számának alakulása 2004 és 2008 között	8
2. SZERVEZETI NÉZŐPONT	9
2.1. A formális oktatási és képzési szektor szerepe, a képzési intézményeket is beleértve	9
2.2. Tájékoztató és tanácsadó intézmények és hálózatok szerepe	10
2.3. Validáció a magánszektorban	10
2.4. Validáció a nonprofit szektorban	12
2.5. A szervezeteket érintő költségek	13
3. VALIDÁCIÓ AZ EGYÉN NÉZŐPONTJÁBÓL	14
3.1. Publicitás	14
3.2. Tájékoztatás, mentori tanácsadás és támogatás	14
3.3. Az állampolgárokat terhelő költségek	15
3.4. Speciális célcsoportok számára indított kezdeményezések	15
3.5. Előnyök az eljárásban részt vevők számára	16
4. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS	17
4.1. Minőségbiztosítási keret	17
4.2. Minőségbiztosítási rendszer és folyamatok	17
4.3. Minőségbiztosítási kontroll	18
5. ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK	19
5.1. Alkalmazott módszerek	19
5.2. Az alkalmazott módszerek előnyei és hátrányai	19
6. A VALIDÁCIÓBAN KÖZREMŰKÖDŐK	20
6.1. A validációban közreműködők profilja	20
6.2. A szereplők képzése és támogatása	21
SZAKIRODALOM	22
KOMMENTÁR AZ ANYAGHOZ	24

1. NEMZETI SZINT

Franciaországban a nem formális és informális tanulás validációjának első alkalmazása 1934-re nyúlik vissza, amikor mérnökök levelet szerezhettek gyakorló mérnökök formális iskolai tanulás nélkül. De igazából az 1980-as években vált ez a jelenség szélesebb körben elterjedté – és sok idő kellett hozzá, hogy az a kulturális változás végbemenjen, amit egy validációs rendszer bevezetése megkíván, és elfogadottá válik az a gondolat, miszerint egy személy tanulhat, tudást és kompetenciákat szerezhet a formális oktatáson kívül is.

Egyrésztől, a validáció lehetőséget biztosít néhány képzési programba való belépésre.

Franciaországban, az 1970-es években létrejött új pedagógiai megközelítés hatására a moduláris szerkezetű képzések kialakítása irányába fejlesztették a képzési rendszert. A dolgozók korábban megszerzett tanulási eredménye, amelyet munkatapasztalat vagy rövid időtartamú vállalati képzések révén sajátítottak el, az elismerés révén belépést biztosíthatott a felsőoktatásba. A szakmai képességek és kompetenciák elismerése révén elméletileg lehetségessé vált a szelekciós felvételi követelmény kiváltása vagy a képzés egy része alóli felmentés biztosítása.

1985-ben elfogadták azt a rendeletet, amely kimondja, hogy a felsőoktatási felvételi vizsga ténylegesen kiváltható legyen a megfelelő szakmai tapasztalatokkal. Ez csak az egyetemek és az egyéb felsőoktatási intézmények (mérnökiskolák) esetében volt érvényes. Az eljárás a Szakmai Tapasztalatok Validációja (*Validation des Acquis Professionnels* 85) nevet kapta: minden olyan 20 év feletti személy esetében lehetett alkalmazni, akik legalább két évvel korábban befejezték iskolai tanulmányaikat a felsőoktatásba való jelentkezés előtt. Mindenfajta képzés vagy tréning, fizetett munkatapasztalat vagy önkéntes munka, illetve a képzőktől függetlenül megszerzett készségek beszámítására mód nyílt az eljárás során. Egy pedagógiai bizottság bírálta el az egyes jelentkezők által összeállított portfóliókat.

Másrésztől, a validáció fő rendszere Franciaországban azt célozza meg, hogy a hozott tudás elismerése által egy képzés része vagy egésze alól felmentést biztosítson az eljárás a résztvevők számára (*Validation des acquis de l'expérience* – VAE), a tapasztalati tudás beszámításán keresztül. A validációs eljáráson keresztül megszerzett végzettségek azonos értékkel bírnak, mint a formális tanulás úton megszerzettek.

A jelenlegi validációs rendszer alapja 1992-ben született meg, amikor megszületett a Szakmai Tapasztalatok Validációjának második szintje (*Validation des Acquis Professionnels* – VAP 92). Az volt az új törvény célja, hogy képzések moduljai alóli felmentést biztosítsanak az Oktatási és Mezőgazdasági Minisztérium hatáskörébe tartozó középfokú és felsőfokú végzettségek esetében. A meghatározott területen 5 év munkatapasztalattal rendelkező személyek számára biztosított az eljárás felmentést, egy portfólió elkészítésén keresztül lehetett az eljárásra jelentkezni, ahol a munkatevékenység részletes leírása mellett, be kellett mutatni a tapasztalati úton megszerzett kompetenciákat és készségeket, amelyeket végül egy bizottság bírál el. 1999-ben az eszközt kibővítették az Ifjúsági és Sportminisztérium hatáskörébe tartozó végzettségekre is.

2002. január 17. óta (a Társadalmi Modernizációs Törvény megszavazásának dátuma) a korábbi rendszert átkeresztelték VAE-nek (*Validation des Acquis de l'Expérience*), és az állam és a társadalmi partnerek által elismert összes végzettségre kiterjesztették hatáskörét. A teljes listát a Szakmai Képzések Országos Regisztere (*Répertoire National des Certifications Professionnelles* – RNCP) tartalmazza.

Egy új törvény, amely 2009-ben született, a tanácsadó rendszer fejlesztését és a mentori támogatás további erősítését szorgalmazza a területen.

1.1. Jogi háttér, nemzeti rendszer és fejlesztési politika

A validációs rendszert Franciaországban 1985 óta jogszabályok foglalják keretbe, amelyeket rendszeresen felülvizsgálják és a társadalmi partnerekkel történő konzultációt követően tovább fejlesztenek. Az utolsó változtatás 2009-ben történt, abból a célból, hogy növeljék a validációs eljárásban részt vevők számát, különösen a magánszektorban foglalkoztatottak esetében.

Az 1984, 1992, 2002 és 2009 során született, validációval kapcsolatos törvények a Munka Törvénykönyvében és az Oktatási Törvénykönyvben találhatóak meg¹.

Munka Törvénykönyvében az L. 900-1, L. 900-4-2, L. 935-1, L. 951-1, R. 950-3, R. 950-13-3, R. 950-19; L. 6411-1 cikkelyekről van szó.

Az Oktatási Törvénykönyvben az L. 214-12, L. 214-13, L. 335-5, R. 335-5 és R. 361-2 cikkelyek, illetve a felsőoktatásra vonatkozóan: L. 331-1, L. 613-3 és 613-4, L. 641-2, valamint a 2002-590. számú, április 24-én kelt, a felsőoktatásra vonatkozó rendelet.

A fent említett jogszabályok a Szakmai Képesítések Országos Regiszterében szereplő összes végzettségre (köztük az összes felsőoktatási diplomára is) vonatkoznak. A francia minisztériumok, mint Franciaországban végzettség kiadására jogosult szervek, létrehozták saját szabályozásukat a területen, tekintettel azokra a gyakorlati problémákra, amelyek az általános jogszabályi háttérben megfogalmazott alapelvek alkalmazásának szektorális eltéréseiből adódnak.

1.2. A validáció kapcsolata a nemzeti képesítési keretrendszerrel és a validációs sztenderdek

Franciaországban a nem formális és informális tanulás eredményeinek validációja közvetlenül kapcsolódik a formális végzettségekhez, ugyanis a VAE célja egy hivatalos, formális végzettség ('certification') megítélése az eljárásban részt vevő számára.

Az országos képesítési keretrendszert irányító szervezet (vagy nemzeti nevén RNCP, a Szakmai Képesítések Országos Regisztere²) 2002-ben jött létre. Az RNCP célja az volt, hogy minőséget és átláthatóságot biztosítson a formális iskolai végzettségek számára, koherens rendszerbe ágyazva azokat egy nyilvánosan hozzáférhető adatbázis létrehozásán keresztül, ahol az összes – az állam és a szociális partnerek által elismert – képesítés szerepel. A regisztert egy bizottság felügyeli (CNCP – *Commission Nationale de la Certification professionnelle*).

A regiszter és a validáció kölcsönösen függő viszonyban állnak, mivel a validációs eljárás a regiszterben szereplő minden képesítés esetében nyitva áll, kivéve akkor, ha a képesítés egy ún. 'védett szakmához' tartozik (aminek a gyakorlása a szükséges végzettség hiányában törvényellenes).

A regiszter adatbázisa összegyűjti a különböző képesítési programok tartalmát, amelyek tanulási eredményei a dokumentációban kompetenciákként vannak megfogalmazva – elsősorban szakmai kompetenciaként. Ezáltal lehetővé válik a szélesebb értelemben vett felhasználói réteg számára (tanulók, munkavállalók, munkaadók stb.), hogy jobban megértsék a rendelkezésükre álló képesítések lényegét. Így megalapozottabban hozhatnak a tanulásra vonatkozó döntéseket.

2002 óta különösen a felsőoktatási szektor területén hajtottak végre jelentős beruházást annak érdekében, hogy elkészüljenek azok a sztenderdek (referenciadokumentumok), amelyek a képesítések tartalmát tanulási eredmények formájában, kimeneti kompetenciaként is meghatározzák. Az volt

1 www.legifrance.gouv.fr

2 Répertoire national des certifications professionnelles <http://www.cncp.gouv.fr/>

a fejlesztés fő célja, hogy hozzáférhetővé váljanak a validációs értékelés számára. (Az alacsonyabb szintű képzések esetében minden szakmai képzésnél korábban definiálták már a tanulási eredményeket.)

1.3. Országos szintű intézményi háttér

A nem formális és informális tanulás validációjának általános irányítása a *Munkaügyi, Ipari és Pénzügyminisztérium* hatáskörébe tartozik Franciaországban, amely az egész életen át tartó tanulásért felelős. A validációval kapcsolatos törvényeket megvitatták a társadalmi partnerekkel és azon minisztériumokkal, amelyeknek van végzettségkiadási joga.

A speciális szabályok és az eljárás gyakorlati alkalmazásának sajátosságai az egyes minisztériumok szabályozási hatáskörébe tartoznak, amelyek a végzettségeket kibocsátják. Annyi fajta „validációs eljárási szabályozás” létezik, ahány minisztérium felelős a különböző végzettségekért:

- » Oktatási Minisztérium
- » Felsőoktatási Minisztérium
- » Mezőgazdasági Minisztérium
- » Munkaügyi Minisztérium
- » Kulturális és Sport Minisztérium
- » Szociális Minisztérium
- » Egészségügyi Minisztérium
- » Nemzetvédelmi Minisztérium

1.4. Felelőségek megoszlása (nemzeti, regionális, helyi, intézményi szint)

Az alábbi táblázat a felelőségek és a szerepek megosztását mutatja be

A validációs eljárás lépései	Felelősségi szint	Bevont szereplők/közreműködők
Alapelvek és jogszabályi háttér	Nemzeti szint	Társadalmi partnerek és a Munkaügyi Minisztérium (amely jelenleg az egész életen át tartó tanulás irányítója Franciaországban) a társadalmi párbeszédén keresztül, amelyet az egyes törvények és egyéb jogszabályok elfogadása követ
A minőségbiztosítási sztemdek kialakítása, és a validációs eljárás procedurális lépéseinek kialakítása Az akkreditált vizsgaközpontok kijelölése, ahol a bizottság a jelöltek felméri	Nemzeti szint	Felelős szervek (minisztériumok) meghatározzák a saját szabályait és értékelési eljárásait,* a hozzájuk tartozó szervezetek igényeinek, valamint a minőségbiztosítási követelményeknek megfelelően, és ezeket hivatalos formában hozzáférhetővé teszik, publikálják
Tájékoztató és tanácsadás	Regionális szint Helyi (lokális) szint (vállalatok)	A regionális tanács felügyelete alatt, különböző szereplőkkel együttműködésben: – a minisztériumok helyi vagy regionális képviselői, amelyek képzés kiadási hatáskörrel rendelkeznek (regionális oktatásigazgatási egységek az oktatásügy esetében, regionális képviselők egyéb esetekben) – munkaügyi szervezetek – társadalmi partnerek (szektorális képzések esetében) – társadalmi partnerek a munkavállalók részéről

* Általában az értékelés egy “dosszié” vagy portfólió alapján történik, amelyben a jelölt bemutatja tapasztalatait. Egyéb, a tapasztalatokra vonatkozó írásbeli bizonyítékokat is gyakran kérnek a jelöltekől, hogy az értékelési folyamatot minél teljesebben alátámasztani. Ennek a “deklaratív” alapú portfóliónak tartalmaznia kell azoknak a megszerzett készségeknek és a kompetenciáknak a részletes leírását, amelyeket a gyakorlat megkövetelt. További értékelési módszerek a munkahelyi megfigyelés, valamint a munkahelyzet szimulációja, az interjúmódszer és a prezentáció készítése.

A validációs eljárás lépései	Felelősségi szint	Bevont szereplők/közreműködők
A validációs eljárás megvalósítása a gyakorlatban (az igények rögzítése és ellenőrzése, az értékelő bizottság tagjainak kiválasztása, adminisztratív kérdések)	Nemzeti, regionális vagy helyi szint	A képző szervezetek képviselője vagy delegáltja
Végzettség kiállítása	Nemzeti, regionális vagy helyi szint	A minisztériumok képviselői (az értékelő bizottság döntését követően)
Nyomon követés, különösen, hogyha a végzettségnek csak egy részét (bizonyos moduljait) ítélte oda a bizottság a validációs eljárás során	Regionális vagy helyi szint	Tájékoztató és tanácsadó hivatalok (a jelölt segítése, hogy megtalálja a módját a hiányzó készségek és kompetenciák megszerzésének, amelyek a teljes képzés megszerzéséhez szükségesek). Vállalatok, hogyha a validációs eljárást egy cégen belül szervezték meg a munkavállalók számára.
Statisztikai adatok gyűjtése	Nemzeti szint	Minden végzettséget kiállító minisztérium

Az Oktatási Minisztérium hatáskörébe tartozó képzések esetében például a standardokat, az eljárásokat és a minőségbiztosítási rendszert a minisztérium határozza meg országos szinten. A szervezési feladatokat a regionális „akadémiák” (az állami oktatási rendszer adminisztratív szervezetei) látják el. Az egész országban összesen 30 hivatal foglalkozik a validációval az akadémiákon belül, amiket az akadémiák „validációs hivatalának” (Dispositif académique de validation des acquis – DAVA) neveztek el. Ezek a validációs hivatalok három fő feladatot látnak el:

- » A jelöltek tájékoztatása a validációs eljárásról és megszerzhető képzésekről;
- » A validációs eljárás folyamán mentori tanácsadó feladatok biztosítása;
- » A validációs eljárás értékelő vizsgáinak a megszervezése.

Bizonyos képzések esetében, ahol nagyon kevés a jelentkező, egy vizsgabizottságot „nemzeti/központi” szinten is fel lehet kérni, egy erre kijelölt akadémia hatásköre alatt.

Egyéb állami vagy magánszervezetek esetében:

- » Franciaországban a különböző intézmények esetében: a sztxenderdek és az eljárás kialakítása, illetve a képzés/bizonyítvány kiállítása országos szinten valósul meg. A jelöltek számára az eljárás megszervezését azonban a központi irányítás lokális vagy regionális képviselőihez delegálja.

1.5. Kapcsolat a validáció és a kreditrendszer, illetve a képzések modularizáltsága között

A felsőoktatásban a kreditrendszer bevezetésre került az ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) által. A validáció illeszkedik ennek a struktúrájához a diplomák és az egyéb végzettségek tekintetében. Az Európai szakképzési kreditrendszer (European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET) jelenleg még nem lépett életbe Franciaországban.

Rendszerint minden egyes képzés modulokra építkezik. Minden egyes modul felfogható egy egységként is, ami a kreditrendszerhez kapcsolható, bár a kreditrendszer inkább a „kreditgyűjtésre” fókuszál jelenlegi formájában, mint a kreditátvitelre.

1.6. Finanszírozási rendszer

A validáció finanszírozása az élethosszan tartó tanulás finanszírozási rendszerének a részét képezi. A közvetlen források a gyakorlatban különböző eredetűek lehetnek: az állami vagy a regionális támogatás mellett például paritásos szervezetek mint a szakképzési hozzájárulást kezelő pénztárak egyéni tanulmányi szabadságot támogató fiókszervezetei (Fongecif), vagy a vállalati felhasználásra szánt pénzügyi eszközkezelő szervezetek (OPCA). Bizonyos esetekben maguk a vállalatok is hozzájárulnak a validációs eljárások pénzügyi működtetéséhez. A validációs költségek változóak lehetnek, amelyet a végzettséget kibocsátó minisztérium, a jelölt munkaerő-piaci státusza (munkavállaló vagy munkanélküli), illetve a megcélzott végzettség szintje is befolyásol.

A 2009. évi törvény 21. cikkelye kiterjeszti az élethosszan tartó tanulás finanszírozási kereteit a validációs eljárásra is, különös tekintettel a munkavállalókat illetően, a szektorális együttműködések és a pénzügyi alapok kezelése (OPCA) terén.

A validációs eljárás három fő elemének van a költsége:

- » **Regisztrációs díj:** Az egyetemeken esetében a tanulmányok típusának és szintjének megfelelően változik, és a minisztérium által kerül meghatározásra minden évben.
- » A **mentori tanácsadó³ munkával** kapcsolatban felmerülő költségek 400–1500 euró között mozognak. (A mentori tanácsadás igénybevétele nem kötelező, de általában igen fontos szerepe van a validáció sikerességének szempontjából.)
- » A „**vizsgadíj**” (az értékelési eljárás közvetlen költsége), amely általában 300 euró.

Az Oktatási Minisztérium által kibocsátott végzettségek esetében, amelyek a regionális szervezeteik hatáskörébe tartoznak (az akadémiák DAVA részlege), az eljárásban részt vevőt egyedül a mentori tanácsadó munkával kapcsolatos költségek terhelik.

Az állami finanszírozás összegét, vagyis a rendelkezésre álló pénzügyi keretet nemzeti szinten a Munkaügyi Minisztérium határozza meg és osztja fel a regionális szervezetei között. Ezen szervezetek regionális szinten továbbítják az elosztott forrásokat a képesítést kibocsátó minisztériumok regionális képviselői felé és egyéb érdekelt szereplők számára (vállalatok, képző intézmények).

Munkanélküli állampolgárok pénzügyi támogatást kaphatnak validációs eljárásban történő részvételhez a helyi munkaügyi kirendeltségtől. További támogatást regionális szinten a munkanélküliek számára speciális programok szervezésén keresztül biztosítanak.

A régiók finanszírozzák a validáció információs és tanácsadó központjait. Rendszerint az Európai Szociális Alap forrásainak felhasználásával.

3 A ford. megjegyzése.: A mentori tanácsadás ('accompagnement') egy olyan támogató szolgáltatás az egyén számára a francia validációs eljárás során, amely esetében a képző intézmények egy ezzel a feladattal megbízott munkatársa ('accompagnateur') a jelöltek egy csoportjával foglalkozik, munkakörének fő profilja, hogy a validáció során szakmai-módszertani segítséget nyújt számukra portfóliójuk összeállításában, illetve adott esetben a referenciadokumentumok értelmezésében. Fontos a jelölt és a mentor közötti személyes kapcsolat, ugyanakkor az egyéneknek nem kötelező igénybe venni ezt a szolgáltatást. Számos tanulmány kimutatta, hogy mind az egyéni kezdeményezésre indított, mind a kollektív formában, vállalati megrendelésre szervezett validációs eljárások esetében befolyásolja a tanácsadás színvonala vagy hiánya a folyamat sikerességét. Az OPKM-ben hozzáférhető: Marie-Hélène Jacques: *Validation et accompagnement: „seconde chance” ou nouveau risque d’inégalité?* In *L'orientation scolaire et professionnelle*. 2009/2, 161–182. Interneten elérhető: *Chantal Labruyere: Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche VAE*. 2009, CÉREQ-BREF, 263.

1.7. Az eljárásban résztvevők számának alakulása 2004 és 2008 között

	A validációs eljárásban részt vevő jelöltek száma					Az értékelő-vizsgán résztvevő jelöltek száma*				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Oktatási Minisztérium	19 136	20 818	23 148	25 594	28 692	19 136	21 379	22 284	21 967	22 013
Felsőoktatási és Kutatási Minisztérium	N. a.	N. a.	N. a.	N. a.	6 909	4 563	4 146	3 935	4 529	4 309
Mezőgazdasági Minisztérium	930	828	839	799	961	263	351	365	371	446
Szociális és Egészségügyi Minisztérium	N.a.	25 663	16 235	29 720	22 065	N. a.	9 219	10 400	16 111	13 899
Munkaügyi Minisztérium	5 200	7 363	8 855	10 178	10 659	4 764	7 426	9 360	8 983	8 632
Ifjúsági és Sport Minisztérium	3 480	3 025	2 503	N.a.	N.a.	1 535	1 780	1 407	N.a.	N.a.
Nemzetvédelmi Minisztérium	–	N. a.	151	155	413	–	53	86	78	210
Kulturális Minisztérium	–	–	1 193	1 201	1 221	–	–	26	1 108	1 125
Tengerészeti Minisztérium	–	–	N. a.	N. a.	N. a.	–	–	74	64	68
Összesen	N. a.	60 000– 63 000 között	56 000– 59 000 között	75 000– 80 000 között	72 000– 75 000 között	N. a.	44 354	47 937	55 000 körül	53 000 körül

Forrás: DARES NB: Ezek a statisztikai adatok kizárólag az államilag hivatalosan elismert végzettségekre vonatkoznak. Jelenleg nem rendelkezünk más típusú végzettségekkel kapcsolatban összesített adatokkal (például a kereskedelmi és iparkamarák képzési tevékenysége kapcsán).

* A ford megj.: Az eljárás során jelentős lemorzsolódás tapasztalható, amely a francia validációs folyamat viszonylag hosszúra nyúló időtartamából (átlagosan 6–9 hónap), valamint a mentori tanácsadás változó minőségéből is következik. A két párhuzamos adatsor a szakterületenként változó mértékű lemorzsolódás nagyságrendjét hivatott megvilágítani. A 2007. évi Európai Leltár közöl összehasonlító adatokat is, hogy érezhessük ennek a résztvevői populációnak a jelentőségét : Évente Franciaországban összesen 1,5 millió képzés megszerzésére kerül sor, amelyek közül megközelítőleg 300 ezer származik felnőttképzés területéről.

2. SZERVEZETI NÉZŐPONT

2002 óta a nem formális és informális tanulási eredmények validációjának folyamatát és eljárásait kiterjesztették az összes képesítésre, amelyeket a nemzeti regiszter (RNCP) tartalmaz. Azonban néhány képesítési joggal rendelkező szervezet – különös tekintettel a felsőoktatási szektorban – habozott a validáció alkalmazásával kapcsolatban – különböző okok miatt, amelyek kötődnek a finanszírozás mellett azon kulturális ellenálláshoz, hogy elfogadják a formális intézményeken kívüli hatékony tanulás lehetőségét. (Ez is indokolta, hogy a korábban említett 2009 novemberében született törvény engedélyezze az élethosszan tartó tanulás finanszírozásának részeként a validáció támogatását.)

2.1. A formális oktatási és képzési szektor szerepe, a képzési intézményeket is beleértve

2002 óta a teljes formális képzési és oktatási szektort bevonták a validáció fejlesztésébe. Minden képző intézmény számára kötelező lett minden egyes képesítés esetében validációs eljárásokat kifejleszteni, kivéve, hogyha azok ún. 'védett szakmákra' készítenek fel.

A képesítést kiadó minisztériumok decentralizált hivatalokat alakítottak ki. Az Oktatási Minisztérium esetében ez az akadémiák validációs hivatalaiban öltött formát (lásd az 1.4 pontot). Más minisztériumok regionális (mezőgazdasági, ifjúsági és sportterület) vagy megyei szinten (munkaügy) hoztak létre hivatalokat.

A decentralizált irodáknak a következők a feladataik:

- » Általános tájékoztatás a validációról és a szakterülethez kötődő tájékoztatás az egyes minisztériumok által kialakított validációs eljárások rendjéről;
- » Tanácsadás, a jelölt segítése, hogy könnyebben ki tudja választani melyik képesítés illeszkedik legjobban korábbi tapasztalataihoz;
- » A jelentkezések regisztrációja, és a formai ellenőrzés (megfelelőség) fázisának vizsgálata;
- » A értékelő vizsga bizottságának felkérése és összehívása;
- » A validációs eljárás nyomon követése;
- » Abban az esetben, ha az eljárás eredménye részleges elismerés, a jelölt számára útmutatás és tanácsadás nyújtása a teljes képesítés későbbi megszerzésének céljából.

A validációs eljárásokat azonos jogszabályok foglalják keretbe az összes minisztérium számára, akik saját maguk alakították ki az adott szakterületen alkalmazandó speciális szabályokat. Egy közös megállapodás mégis született a minisztériumok között 2008-ban, abból a célból, hogy egységesítsék a rendszert. Ugyanazt a formanyomtatványt használják országszerte, a regisztráció folyamán (CERFA IT 951452⁴ formanyomtatvány, elterjedtebb néven: Regisztrációs könyv – Livret 1.). A formanyomtatvány mellékleteit azonban a minisztériumok tetszés szerint bővíthetik, a képesítés szakterületének megfelelően.

A validációs eljárás elindítására jelenleg 81 felsőoktatási intézményben is lehetőség van.

4 http://www.vae.gouv.fr/VOUS_ETES_UN_PARTICULIER/COMMENT_SE_DEROULE_UNE_DEMARCHE/RETRAIT_DU_DOSSIER_RECEVABILITE.htm

2.2. Tájékoztató és tanácsadó intézmények és hálózatok szerepe

Különböző tájékoztató és tanácsadó hivatalok működnek a validáció kapcsán: helyi vagy regionális intézményeken belül; speciális célcsoportokkal foglalkozó szervezeteknél (például hátrányos helyzetű vagy bevándorló csoportok); tanulástámogató pénztáraknál (Fongecif); munkaügyi kirendeltségeken (*Pôle Emploi*); magánkézben lévő képző intézményekben; vagy a kereskedelmi és iparkamarák képző központjaiban. Ezeknek a hivataloknak a többségét azért alakították ki, hogy az LLL kapcsán nyújtsanak tájékoztatást a felnőttek számára,⁵ és a validációhoz kapcsolódó tanácsadási feladatokat később illesztették be tevékenységi körükbe. Általában azonos szakemberek látják el az LLL és a validációs eljárással kapcsolatos tanácsadási/tájékoztatói funkciókat.

Új szervezeteket is létrehoztak regionális szinten, amelyeknek a fő feladata tájékoztatásnyújtás a validációs eljárásról. Ezeket részben az állam, részben a régiók tartják fenn. A tanácsadás területén 2010-től egy új szolgáltatás jelenik meg regionális szinten: a személyes validációs tanácsadó munkaköre (*référént unique de parcours VAE*), akinek fő feladata, hogy támogatást nyújtson a validációs eljárásban részt vevő személyek számára. Erre azért is szükség volt, mert a résztvevők körében jelentős lemorzsolódást lehetett tapasztalni a képző intézményeken belül szervezett első hivatalos felkészítő tréning és a validációs eljárás befejezése közötti periódusban. Azokban az esetekben, ahol a jelölteket végig egy személy mentorálta a folyamat során, 70%-kal nagyobb volt az esélye annak, hogy egyrészt a jelölt a validációs eljárás keretében megszerzi a képesítést, másrészt, hogy adott esetben talál magának munkahelyet.

Ezenkívül számos weboldalon lehet tájékozódni a témában:

- » A nemzeti szintű validációs portált 2008-ban hozták létre (www.VAE.gouv.fr), ami angol és spanyol nyelven is elérhetővé vált. Információkat lehet itt találni a jogszabályokról, valamint hivatkozást a validációban érintett főbb szervezetek weboldalaira. Gyakorlati szempontból a validációs eljárás folyamatáról, a tanácsadási és tájékoztatói pontokról lehet tájékozódni.
- » A fő állami tájékoztató és tanácsadó szerepet ellátó intézmények hasonló honlapokkal rendelkeznek.
- » Regionális weboldalak fejlesztése is megtörtént, gyakran egy olyan regionális intézményhez kötődően, amelyek az adott régióban az elérhető képzésekről is tájékoztatást nyújtanak (például a Képzések Regionális Tájékoztató Központjaiban – *Centres d'animation et de ressources regionaux pour l'information sur la formation* – CARIF)

2.3. Validáció a magánszektorban

A korábbi országjelentésekben ismertetett kezdeményezések folytatásaként a vállalatok és a minisztériumok között megegyezések születtek, valamint szektorális szinten is létrejöttek az eljárás kapcsán megállapodások. A magánszektor kétféle szereplőjét sikerül bevonni a validációs eljárásba történő részvételre:

- » A szektorális vállalati partnerek bizonyos területeken részt vesznek a szakképzések fejlesztésében. Az új képesítéseket a szociális partnerek bevonásával tervezik meg, és 'szakképesítő bizonyítvány'-nak hívják (*Certificats de qualification professionnelle* – CQP). Az ilyen típusú szakképesítő bizonyítványok kettős értékelési folyamat nyomán születnek meg, ami magában foglalja egyrészt a formális képzésen keresztül történő tanulást, másrészt a munkahelyi

5 A ford. megj.: Ilyenek voltak például a kompetenciamérleg készítéséért felelős központok is.

tapasztalatok általi tanulás eredményeinek a beszámítását. Ez a validáció és a tréning típusú képzések keverékét eredményezi.⁶

- » A másik csoport a magántulajdonú felnőttképző intézményeket és képző központokat, valamint a kereskedelmi és iparkamarákat öleli fel. A kereskedelmi és iparkamarák sajátos eljárásokat fejlesztettek ki, amelyek célja a „vállalati kompetenciabizonyítványok” kiállítása (*certificats de compétences en entreprise – CCE*). Érdekessége, hogy a képzési folyamata magában foglalja a munkahelyi környezetben történő értékelést.

Ezeket a képzéseket, amiket az említett partnerek létrehoznak, regisztrálni lehet a nemzeti képzési keretrendszerbe (RNCP), a „vállalati kompetenciabizonyítványok” (CCE) kivételével. A képzések felvételét egy nemzeti szintű szakképzési bizottság (*Commission Nationale de la Certification Professionnelle, – CNCP*) bírálja el. A validáció tekintetében azonos szabályok és jogi alapelvek vonatkoznak ezekre a képzésekre.

Más típusú képzésekre, amelyek 'védett szakmák'-ra vonatkoznak, vagy túl rövid időtartamúak – és ezért nem akkreditálják őket a regiszterbe –, nem vonatkozik a validáció lehetősége.

A nemzeti munkaügyi hivatal megállapodásokat kötött az elmúlt időszakban szektorális szervezetekkel, abból a célból, hogy a validációban rejlő lehetőségeket kihasználva a munkahely nélküli szakembereket átképezzék az adott terület hiányszakmáira:

- » A turisztikai szektorban megállapodás született a szállodaipari cégek képviselője (ADEFIH) és a szektor pénzügyi alapjait kezelő pénztár (FAFIH) között. 2008 és 2009 során 1553 és 1645 dolgozó képzési eljárásának a támogatására vonatkozott a megállapodás. (Közülük 80% sikeresen megszerezte az adott szállodaipari képesítést, 10%-uk a validációs eljárás keretében.) A munkaügyi szervezet további támogatást biztosított a szektor számára regionális szinten.
- » A szociális szektorban 2002 és 2008 között 132 ezer fő jelentkezett validációs eljárásra. Közülük 64 ezer fő jutott el az eljárás során a záróvizsgáig, de mindössze 27 ezer fő vizsgázott sikerrel, és szerezte meg a megcélzott képesítést. Az eljárásban történő részvétel ingyenes volt a munkanélküliek számára (kivéve a mentori tanácsadás költségei), aminek anyagi támogatását a munkaügyi szervezetek, a régiók és az egészségügyi, valamint a szociális szektor pénzügyi alapjai biztosították.

Ma már számos vállalat felismerte a validációban a munkavállalók számára rejlő értékeket. Az Oktatási Minisztérium és a Vállalkozási Minisztérium keretszerződéseket kötött vállalatokkal és szakképzési pénztárakkal. Az volt a cél, hogy a validációt a cégek kollektív módon, szolgáltatásként biztosíthassák azon munkavállalók számára, akik meg szeretnék volna szerezni egy adott szakképesítést. Az ilyen típusú megállapodások a jelöltek számára számos támogatási formát biztosítanak: közvetlen pénzügyi segítséget, vagy indirekt módon a mentori tanácsadás díjának átvállalását a validációs dosszié összeállításakor.

6 A ford. megj.: Magyarországon a 'duális képzés' néven ismert képzésszerkezet hasonló.

Egy példa a magánszektorban lezajlott adaptációk közül:

Orange: A validáció felhasználása karrierfejlesztési céllal

Az Orange telekommunikációs vállalat bevezette a validációs eljárás alkalmazását 2007 során három régióban (Nord-Pas de Calais, Champagne-Ardenne és Picardia) abból a célból, hogy formálisan tanúsítsa a munkavállalói által megszerzett készségeket, illeszkedve a telekommunikációs szektor változó kompetenciaigényeihez. A kísérlet célja a karrierfejlesztés és a vállalaton belüli mobilitás elősegítése volt.

Az eljárásba egyaránt bevonták azokat, akik már régóta a vállalatnál dolgoztak, és az újonnan toborzott dolgozók egy részét, akiknek az Európai képesítési keretrendszer szerint legalább 5. szintű végzettsége volt (a francia nemzeti besorolás szerint).

Az Orange vállalat HR vezetője együttműködött a helyi munkaügyi képző központtal (*Association pour la Formation Professionnelle des Adultes – AFPA*), és közösen határozták meg a dolgozók számára leginkább megfelelő képzés típusát. A validációs eljárás folyamatába beépítettek egy 20 órás időtartamú tanácsadási/felkészítő szakaszt, amit a munkahelyi környezetben történő helyszíni értékelés követett.

50 technikust tájékoztattak a lehetőségről a vállalaton belül, és 24 önkéntes vett végül részt benne. Közülük 15 dolgozónak az értékelő bizottság odaítélte a teljes képzést, 2 főnek pedig részlegesen ismerték el tudását.

2.4. Validáció a nonprofit szektorban

A jogszabályok erre a szektorra is azonos módon érvényesek. Ugyanakkor megfigyelhető néhány olyan sajátos fejlesztés, amelyek az önkéntesek kompetenciáinak az azonosítását könnyítik meg, elősegítve a tanulási eredmények elismertetését.

- » Például az Olimpiai Bizottság bevezetett egy új eszközt, amelyet „élet-napló”-nak (*carnet de vie*) neveztek el. Már 1800 önkéntes használta, akik részt vettek különböző sportrendezvények szervezésében. A napló segítséget nyújt a validációs eljárásban megszerezni kívánt képesség kiválasztásában, vagy egy kompetenciamérleg (*bilan de compétences*) elkészítésénél.
- » Egy másik kezdeményezés az „önkéntesek útlevele” volt (*passoport bénévolé*), amelyet 2007 szeptemberében indítottak útjára a szociális gondozás területén, hasonló célokkal. A legtöbb minisztérium támogatta az eszköz bevezetését, és a jótékonyági szervezetek is megkezdtek alkalmazását (például a Francia Vöröskereszt).
- » Ráadásul 2009-ben a kormányzat bejelentette egy „tapasztalati kompetencianapló” (*Livret de compétences*) létrehozását középiskolás tanulók számára, hogy tudatosabbá tegyék őket azokra a kompetenciákra, amelyeket az iskolán kívül szereznek meg. 2010-ben korlátozott számú iskolában megtörtént az eszköz tesztelése.

Az önkéntességről szóló európai szintű jelentés⁷ számos projektet azonosított, amelyek Franciaországban azt próbálják minél jobban kidolgozni, hogyan lehet az önkéntesek kompetenciáit feltárni. Az önkéntességért felelős minisztérium a különböző portfólióalapú eszközöket fontosnak tartja, mert azok tartalmát később a vállalati szektorban is el tudják ismerni részlegesen.

⁷ GHK, 2010, Study on Volunteering in the European Union, (National Report for France). Internet: http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm

2.5. A szervezeteket érintő költségek

Két költségtípust különböztethetünk meg:

- » A validáció során az értékelés alapjául szolgáló referenciák tervezésének költségei (*référentiels de certification*)
- » A validációs eljárással kapcsolatban felmerülő közvetlen költségek

A költségeket nehéz pontosan felmérni a validáció sajátos jellegéből kifolyólag. Franciaországban az értékelő bizottság tagjai nem kapnak „fizetést”, csupán költségtérítést, azonban ez néhány szervezet számára mégis költséges lehet. A 2009. évi törvény (20. cikkely) meghatározza, hogy a hivatalos személyek munkaideje, amikor egy bizottságban értékelő tagként vesznek részt (személyi költség, utazási költség, étkezés, esetlegesen felmerülő szállás), finanszírozható legyen az OPCA pénzkezelő alapok által.

A munkaadók a munkavállalóik validációs költségeit leggyakrabban az OPCA pénzkezelő alapoknak fizetett hozzájáruláson keresztül támogatják.

3. VALIDÁCIÓ AZ EGYÉN NÉZŐPONTJÁBÓL

A teljes képesítést adó validációban (VAE) való részvétel állampolgári joga 2002 óta létezik. Számos fejlesztést hajtottak végre speciális intézkedések bevezetésével, hogy minél több egyén számára tegyék hozzáférhetővé a validáció jogának gyakorlását, az állampolgárok helyzetének vagy státuszának megfelelően. Jelenleg a vállalati szereplők hajtanak végre jelentős fejlesztéseket, hogy lehetővé tegyék minél több munkavállaló számára a validációba való bekapcsolódást, például munkaidő-kedvezmények vagy csoportos validációs eljárások kezdeményezése révén (lásd 2.3 pont).

3.1. Publicitás

Mint ahogy a 2.2 pontban láthattuk, 2002 óta a validáció kapcsán az állampolgárok tájékoztatása különböző csatornákon keresztül zajlott. Különleges erőfeszítést tapasztalhattunk szektorális szinten, az OPCA pénzkezelő szervezetek tevékenységében, amelyek az LLL-finanszírozás szektorális intézményei.

3.2. Tájékoztatás, mentori tanácsadás és támogatás

2002 óta létrehoztak egy validációs intézményi tájékoztató hálózatot. Néhány iroda már korábban is az egész életen át tartó tanulással kapcsolatos tájékoztató funkciókat látott el. Ide tartozik például a CIO szervezet, amely eredetileg az iskolai alapképzésekről nyújtott információkat (*Centres d'information et d'orientation – CIO*), a felsőoktatási központok és a munkakeresőket segítő kompetenciamérő központok (*Centres de bilan de compétences*).

A hálózatot jelenleg Információs Tanácsadó Pontoknak hívják (*Points d'Information Conseil – PIC*⁸), és regionális szinten irányítják. Ezek az irodák az eljárásról és a különböző képesítési joggal rendelkező szervek szabályozásáról nyújtanak alapvető információkat. A jelöltek számára a képesítés kiválasztása a képző intézménnyel egyeztetve történik meg.

A 2009. évi törvény hangsúlyozta a tájékoztatás és a tanácsadás fontosságát a nem formális és informális tanulási eredmények elismerési eljárása során, és azt a célt tűzte ki, hogy minden munkavállaló kapjon lehetőséget mentori tanácsadás igénybevételéhez. Ezáltal a munkával töltött életperiódusa alatt egy képzettségi szintet feljebb léphetnek az egyének.

A validációról szóló tájékoztatás valójában olyan komplex, mint maga az eljárás, ami az egyes minisztériumok hatásköre alatt, különböző formát ölt. Ezt sokáig a validáció fejlődését akadályozó gátnak tekintettek. Különböző megoldásokkal próbálták orvosolni a helyzetet:

- » Speciális szakértők bevonásán keresztül, akik tájékoztatást adnak a munka világa és a megszerzhető képesítések közötti kapcsolatáról;
- » A validációról szóló tájékoztatás és tanácsadás beépítése olyan felnőttképzési tanácsadók tevékenységébe, akik a felnőtt tanulói populációval dolgoznak együtt;
- » Tájékoztató anyagok (prospektusok, szórólapok stb.) készítése;
- » Weboldalak tervezése, hogy a potenciális célközönséget a szakmai szervezetek, a regionális és a helyi hivatalos szervek, valamint a kormányzati portálok egyaránt tájékoztassák (www.vae.gouv.fr)

⁸ See http://www.vae.gouv.fr/VOUS_ETES_UN_PARTICULIER/COMMENT_SE_DEROULE_UNE_DEMARCHE/INFORMATION_CONSEIL_ORIENTATION.htm

A legtöbb validációs eljárással foglalkozó szervezet használja forrásként a nemzeti regiszterben szereplő képezések mellékletét tanácsadási folyamatában. Mivel minden akkreditált képzés kimeneti oldala tanulási eredmények és szakmai tevékenységek formájában került megfogalmazásra.

Vannak olyan képző intézmények is, mint például az egyetemek, amelyek az egész folyamatot lefedik, az információs szolgáltatástól kezdve az értékelésig.

3.3. Az állampolgárokat terhelő költségek

2002 óta a jelölteknek a validációs eljárásban való részvételét az élethosszan tartó tanulás terhére finanszírozta a francia állam. A 2002. decemberi rendelet a munkavállalók számára a 24 órás fizetett szabadságot vezetett be, hogy a dolgozók megkezdhessék a validációs eljárást. A regisztráció költségei az egyes validációs eljárások esetében 0 és 100 euró között mozognak, a képzés típusának függvényében. A mentori tanácsadás az eljárás alatt és a regisztrációs díjak különböző külső források által is biztosíthatóak, a jelölt státuszának megfelelően (lásd az 1.6 pontot).

3.4. Speciális célcsoportok számára indított kezdeményezések

Speciális fejlesztéseket hajtottak végre a munkanélküliek, a fogyatékosok, a polgári szolgálatot végzők, valamint a börtönben fogva tartottak megsegítése céljából, sajátos tanácsadási szolgáltatás és finanszírozási megoldásokon keresztül.

A korábban említett 2009 novemberében elindított projekt a fiatalok iskolán kívül megszerzett kompetenciáira fókuszált, a „tapasztalati kompetencia” napló bevezetésével (lásd a 2.4 pontot).

2009 novemberében egy másik eszköz, a 'képzési útlevél' (*passeport orientation formation*) is bevezetésre került, amely különösen hasznos idősebb munkavállalók esetén.

Az egész életen át tartó tanulás egy új eszköze: a 'képzési útlevél'

A képzési útlevelet az Európai Parlament n°2241/2004/CE határozatának (2. cikkely) és az Európa Tanács 2004. december 15-i döntésének megfelelően hozták létre. Jelen összefoglaló elkészítésekor használatának rendeleti szabályozását még nem véglegesítették Franciaországban.

Az eszköz a formális oktatási rendszerben megszerzett tanulási eredmények összegyűjtését és a munkatapasztalatokkal összefüggő információk rendszerezését teszi lehetővé, különös tekintettel a 45 év feletti munkavállalókra.

Az álláskereső validációba történő bevonását illetően például szolgálhat a munkaügyi hivatal tevékenysége:

Munkaügyi hivatal: Az álláskereső támogatása a validációs eljárásba való belépésre

Munkaügyi hivatal támogatást biztosít az álláskereső részére, hogy fedezze egy részét vagy a teljességét a következő költségtételeknek:

- » a validációs eljárás kapcsán felmerülő regisztrációs költségek,
- » a mentori tanácsadással kapcsolatos költségek, összefüggésben a portfóliókészítés, az utazás és a megélhetés költségeivel,
- » az értékelő bizottság összehívásával kapcsolatos költségek.

A munkaügyi hivatal támogatása 640 euró költséghatárig vehető igénybe, és kombinálható más forrásokból származó támogatásokkal (például regionális támogatások).

3.5. Előnyök az eljárásban részt vevők számára

A validáció lehetővé teszi az egyén számára, hogy azonosítsa és elismertesse tudását, készségeit és kompetenciáit, amelyeket szakmai és személyes életútja során szerzett.

A validáció legfőbb előnye az elismert képesítés megszerzése. Ezért nagyon fontos, hogy időt szánjon a jelölt a validációs eljárás elején a megfelelő képesítés kiválasztására, ami szakmai és személyes terveivel leginkább összhangban van. A munkavállalók esetében, akik részt vesznek a folyamatban, ez gyakran a munkáltatókkal egyeztetve történik.

Egy képzettség megszerzése a validáció által a résztvevők számára személyes előnyöket hordoz: a szakmai presztízs, az önbizalom és a képességek fejlesztésével jár együtt. Motiválja az egyéneket, hogy a későbbiekben tanulmányokat folytassanak, vagy továbbképzéseken vegyenek részt.

A validáció javítja az egyének munkaerő-piaci értékét, és segíthet számukra munkájukban vagy jövőbeli karrierjük során, mivel hozzájárul a belső vagy intézményközi mobilitás növeléséhez.

A validáció tekinthető egy olyan lehetőségnek is, amely által pénz és idő takarítható meg, összevetve az azonos képzettség megszerzésével a hagyományos, formális úton keresztül. Ez sok esetben még akkor is igaz, hogyha a jelölt tudását csak részlegesen ismerik el, bizonyos modulok erejéig. A részleges validáció további 5 évig érvényes (kivéve a felsőoktatásban, ahol nincs időkorláthoz kötve). A részleges validáció esetében az egyének megszerezhetik a teljes képesítést egy felnőttképző tanfolyamon, vagy további munkatapasztalatok gyűjtésén keresztül is pótolhatják a hiányzó kompetenciákat.

4. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS

A validáció területén nem működik Franciaországban minőségbiztosítási rendszer. Az alapelveket jogszabályok rögzítik, a gyakorlati szabályozás kialakítása pedig a képesítést kibocsátó szervek hatáskörébe tartozik. A minőségnek fontos szerepe van a használatban lévő sztenderdek (referenciadokumentumok) és a folyamat különböző szakaszaiba bevont szakemberek meghatározásánál.

4.1. Minőségbiztosítási keret

A minőségbiztosítási rendszer keretét jogszabályok szolgálnak:

- » A validációban szereplő képesítések akkreditációja a nemzeti regiszterbe (RNCP)
- » A tanulási eredmények megfogalmazása (gyakorló szakemberek bevonásával)
- » Az értékelő bizottság összetételének meghatározása
- » A validációs eljárás eredménye

4.2. Minőségbiztosítási rendszer és folyamatok

A minőségbiztosítási rendszer és folyamati szabályozása minden egyes képesítési joggal rendelkező hivatalos szerv hatáskörébe tartoznak, ami az eljárás megszervezését, valamint az eljárásba bevont szakértők kiválasztását illeti.

Minden egyes minisztériumnak van egy meghatározott osztálya, amelynek az a feladata, hogy a validációs folyamatokat és az eljárást kövesse, és fokozatosan fejlessze. 2002 óta a felelős szervek a múltbeli tapasztalataik feldolgozásán keresztül folyamatosan finomítják a rendszert⁹. A legtöbb minisztérium olyan értékelési módszereket dolgozott ki, hogy az új típusú megközelítések bevezetése mind a jelöltek, mind a bizottsági tagok számára előnyös legyen. Úgy tűnik, hogy az értékelés gyakorlata befolyásolhatja az egyes intézmények szabályozását, és átalakíthatja a bizottsági tagok eredeti pedagógiai hozzáállását, és módosíthatja a vizsgaszituációban a tanulási eredmények kritériumként történő felfogását.

A jelölt támogatása a validációs eljárás során alapvető fontosságú lépés a folyamatban. Különböző támogató központokat állítottak fel, hogy segítsék a jelölteket összeállítaniuk portfóliójukat, és összegyűjteni a nem formális és informális tanulás bizonyítékait. A felelős szervek nem szabályozzák ezen szervezetek tevékenységét, kivéve abban az esetben, amennyiben ők finanszírozzák működésüket.

Bár 2008-ban központi irányítás mellett létrejött, egy – a validáció különböző szereplőivel egyeztetett – „minőségbiztosítási charta”, abból a célból, hogy a legfontosabb alapelveket a jelöltek mentori tanácsadása és támogatása kapcsán hangsúlyozza.¹⁰

A charta leírja a mentorok fő feladatait és funkcióit, és az egyes szereplők elvárt viselkedését. Számos régió, egyetem és szakmai szervezet aláírt egy megállapodást a támogatásban szerepet játszó központokkal, hogy azok egy minimálisan elvárt minőségi szintet biztosítsanak.

9 See CEREQ Bref n° 224 et 230 and Study driven by Bernard Prot CNAM – INETOP in 2005 http://www.alfacentre.org/vae/pdf/actes_colloque_vae_05_07_01.pdf

10 http://www.vae.gouv.fr/_pdf/CHARTE_ACOMPAGNEMENT_VAE_GROUPE.PDF

4.3. Minőségbiztosítási kontroll

2005 és 2008 között egy nemzeti szintű bizottság foglalkozott a validációs rendszer fejlesztésével. A fő célkitűzés az volt, hogy harmonizálja a képzők oldaláról a folyamatokat és az eljárás működését.

Jelenleg nemzeti szinten az értékelés statisztikai nyomon követésen keresztül valósul meg. Ezt az LLL megvalósításáért felelős munkaügyi tárca felügyeli

A felkért bizottság különböző fejlesztésekbe kezdett, mint az „Útmutató a validáció használatához”¹¹, amely bemutatja a fő képesítési joggal rendelkező szervek által létrehozott különböző gyakorlatokat.

A bizottság különböző munkacsoportokat alakított ki, amelyeknek az volt a feladata, hogy a validáció különböző aspektusait elemezzék, és lehetséges fejlesztési irányokat fogalmazzanak meg. Felállítottak egy munkacsoportot a 'polgári szolgálatot végzők', egy másikat a minőségbiztosítási charta, egy harmadikat pedig a validáció tájékoztatási funkciójával kapcsolatban, illetve egy negyedik feladata olyan eszköz kifejlesztése volt, ami országos szinten a regisztráció elfogadott dokumentuma lehet.

11 http://www.vaeguidepratique.fr/Dossier%20Image/telechargement/GuideVAE_defense.pdf

5. ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK

A jogszabályoknak megfelelően az értékelés leginkább a személyes portfólió bírálatán keresztül történik, amiben a jelöltek különböző típusú bizonyítékokat gyűjtenek össze. A portfólió tartalma változik a tanulási eredmények típusának függvényében.

5.1. Alkalmazott módszerek

Az alkalmazott módszerek mindig függenek az adott a tanulási eredmények típusától.

- » Deklaratív értékelés – a jelölt tapasztalatainak írott formájú bemutatásán alapszik. A jelölt pontos részletekkel bemutatja a szakmai tapasztalatai során felhasznált tudását, jártasságokat és attitűdöket, valamint az alkalmazott eljárásokat, módszereket és eszközöket
- » Munkakörnyezetben történő megfigyelés vagy szimuláció (gyakorlati vizsga)
- » Interjú és szóbeli prezentáció tartása egy bizottság előtt
- » A múltbeli szakmai tevékenység bizonyítékainak bemutatása (cikkek, IKT-termékek stb.)
- » Esettanulmány vagy kutatás készítése
- » Tesztalapú írásbeli vizsga
- » A szóbeli vizsga az értékelő bizottság előtt nem kötelező, de a legtöbb esetben az eljárás része

Ahogy fentebb jeleztük, a regisztráció céljából országos szinten közös formanyomtatványt vezettek be (Livret 1.). A portfólió gyűjtésére alkalmazott dossziét (Livret 2.) különböző formátumokban és tartalommal az egyes képesítést kiállító szervek felügyelik.

5.2. Az alkalmazott módszerek előnyei és hátrányai

Optimális eljárásnak az tekinthető, ha az előbb felsorolt módszerek kombinálásán keresztül a tanulási eredmény vizsgálatára több csatornán keresztül is lehetőség van.

Léteznek a portfólió használatával kapcsolatos hátrányok is, mint a túlzott időráfordítás igénye, ami jelentős költségvonzattal jár együtt. Ez jelentkezik egyrészt a jelölt oldalán, akinek össze kell gyűjtenie a különböző típusú bizonyítékokat, valamint az értékelő bizottsági tagok számára is időigényes vizsgálatuk. Minden jelöltnek sok időre van szüksége, hogy megfogalmazza azokat a kompetenciákat és készségeket, amelyeket a nem formális és informális úton szerzett, illetve, hogy azokat megfeleltesse a referenciában megfogalmazott kimeneti követelményeknek.

Más módszerek, mint a munkahelyi megfigyelés vagy a szóbeli interjúk alkalmazása, a validációs eljárásban közreműködő szereplők jelenlétét igénylik, ami az értékelő bizottság oldalán tovább növeli a költségeket.

6. A VALIDÁCIÓBAN KÖZREMŰKÖDŐK

A validáció megvalósításában szakmabeliek (az adott képesítés szakterületéről munkaadók és munkáltatók képviselői), valamint az LLL területére specializálódott képzési szakemberek vesznek részt.

6.1. A validációban közreműködők profilja

A validációs eljárás során a feladatokat különböző típusú szakemberek látják el, akik rendelkeznek a szükséges képesítésekkel.

Az eljárás főbb lépései	Szereplők
Tájékoztatás és tanácsadás	Tanácsadási szakember (olyan tanácsadó, aki a munkaügy vagy az LLL területén is járatos)
A validációs kérelem regisztrációja – a munkatapasztalat megfelelő időtartamának adminisztratív ellenőrzése, és a tapasztalatok adekvát-ságának a vizsgálata az adott képesítés kapcsán	A validáció típusától függ: adminisztratív munkatárs vagy felsőoktatásban dolgozó tanár, esetleg tréner
Mentori tanácsadás a jelölt részére a bizonyítékok összegyűjtése és a portfólió elkészítése kapcsán	Sokféle képzési szakember elláthatja ezt a feladatot, akik állami vagy magáncégeknél az életpálya vagy a munkaügy területén, illetve az LLL kapcsán tanácsadási feladatokat látnak el
A portfólió tartalmának értékelése	Az értékelő bizottság tagjainak legalább negyed részben a terület szakemberei közül kell kikerülnie A felsőoktatásban a bizottság egyaránt áll szakmabeliekből és tanárokból (az utóbbi csoport képvisel többséget a bizottságban)
Megfigyeléses módszer	Tréner vagy a szakterület képviselője
Nyomon követés az eljárás után, abban az esetben, hogyha a hozott tudást csak részben ismerik el	Ugyanazok a szereplők, mint az első két lépés esetében

Számos szereplő, aki részt vesz a validáció megvalósításában, hasonló szakmai profillal rendelkezik, mint azok a tanácsadási szakemberek, akik a kompetenciamérleg ('bilan de compétence') területén dolgoznak, különösen a tájékoztatási szakaszban vagy a portfólió összeállításának időszakában. A kompetenciamérleg egy tanácsadási eszköz, ami arra szolgál, hogy az életpálya egy időpontjában további képzésekre vonatkozóan javaslatokat fogalmazzon meg egy új karrier megindítása vagy az adott szakmai életút továbbfejlesztése érdekében. Ez néhány esetben kiterjed olyan javaslatokra is, hogy egy adott területen érdemes-e elismertetni a validáció által a kompetenciamérleg során feltárt, korábban megszerzett tapasztalati tudást.

A validációval kapcsolatos tanácsadás olyan oktatási szakemberek részvételét igényli, akik képesek szakmai interjúkat készíteni, és járatosak a munkaügy világában is.

6.2. A szereplők képzése és támogatása

A képesítési joggal rendelkező szervezetek biztosítják az értékelő bizottság tagjainak képzését, egytől három napig tartó tréningek keretében, ahol lehetőség van a tanulási eredmények értékelése kapcsán szerzett tapasztalatok kicserélésére, és a nem formális és informális környezetben megvalósult tanulás értékeléséhez szükséges kompetenciák megvitatására.

A többi szereplőt a validációs rendszer regionális szintjén tájékoztatják és képzik.

Mint ahogy korábban már említettük, rendszerint ugyanazok a szakemberek adnak tájékoztatást az LLL és a validáció területén.

6.3. Szükséges képzettségi szint meghatározása

A szükséges végzettség az értékelő bizottság tagjai esetében képzési területenként változó. A bizottsági tagok a képzés vagy a munka világát kell, hogy képviseljék. A tanároknak és a trénereknek, akik a bizottság tagjai, nem szabad, hogy bármilyen kapcsolata legyen a jelöltekkel.

SZAKIRODALOM

Oktatáspolitikai elemzések

- Rapport Vincent Merle – January 2009, http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/Extranet-VAE/rapport_groupe_travail_vae_merle_2009.pdf
- Rapport Eric Besson- Septembre 2008, <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000590/0000.pdf>
- Les entreprises et les acteurs socio-économiques face à la VAE – Février 2006, http://www.alfacentre.org/vae/pdf/maquette_3eme_correction.pdf
- Recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience juin 2006
- Les pratiques de VAE dans les collectivités – CNFPT Mai 2009, <http://www.cnfpt.fr/documents/062009/250609114056VAEtude2009pdf.PDF>
- Rapport - Albert-Claude Benhamou juin 2005, <http://www.education.gouv.fr/cid2186/la-validation-des-acquis-de-l-experience-en-actes.html>
- Rapport IGAS Juin 2005, <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000482/0000.pdf>
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) Rapport au Parlement, DGEFP, DARES, CEREQ, December 2007

Tanulmányok

- Patrick Mayen et Alain Savoyan (éditeurs), *Relief*, n° 28. Octobre 2009, <http://www.cereq.fr/pdf/relief28.pdf>
- Validation des Acquis Professionnels – Bilan des pratiques – Avril 2002 Bref CEREQ n° 185
- VAE – Quels candidats pour quels diplômes – Mai 2006 – Bref CEREQ n° 230
- VAE Le chemin qui mène à la VAE est toujours long et complexe – Avril 2009 - Bref CEREQ n° 263
- La qualité de l'orientation en débat – Mai 2009 – Bref CEREQ n° 264
- About statistiques:
- DARES Statistics – Annexe sur la Formation Professionnelle Projet de Loi de Finances 2010
- INSEE – Bilan Emploi-formation – Janvier 2010
- Centre Inffo – Pratiques de la Formation – Présentation générale sur la VAE – 2007

Weboldalak

- <http://www.VAE.gouv.fr>
- <http://www.cncp.gouv.fr>
- Ministry of Education (secondary level): <http://www.eduscol.education.fr/>
- Ministry of Education: <http://www.education.gouv.fr/>
- Ministry of Agriculture: <http://www.agriculture.gouv.fr/>
- Ministry of Youth and Sports: <http://www.sports.gouv.fr/>
- Minister of Labour and Solidarity: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

Ministry of Social Affairs <http://vae.asp-public.fr/vaenat/>

Ministry of Employment, Economy and Finance: <http://www.industrie.gouv.fr/vae/3-employeur.htm>

Ministry of Culture: <http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/vae/index-vae.html>

Ministry of Defence: <http://www.defense-reconversion.fr/reconversion/showPage.do?pageId=DCR T929387&code=6089768637>

KOMMENTÁR AZ ANYAGHOZ

Az Inventory országjelentéseiben Franciaországot minden alkalommal a terület úttörőjeként mutatták be (2005, 2007, 2010).

2002-ben a nemzeti képesítési rendszerrel (franciául: RNCP) egyidőben iktatták törvénybe a teljes képesítést lehetővé tévő validációs eljárást. Egy terület fejlesztésében elől járni azonban nem belső feszültségektől mentes folyamat: 2005 márciusában például Bernard Descomps, a képesítési rendszert felügyelő nemzeti szakképzési bizottság (CNCP) igazgatójának lemondását követelte a fejlesztés elakadása. Bár a franciák – a forradalmi szellem jegyében – épp ebben az időszakban üdvözölték az eszközt a formális oktatás egyeduralmának („*la tyrannie du diplôme*”) megdöntőjeként a Le Monde hasábjain.

Az oktatáspolitikai elemzések sorozata (Rapport Merle: 2009; Rapport Besson: 2008; Rapport Benhamou: 2005; Rapport Igas: 2005) mutatja a terület iránti folyamatos érdeklődést, a közpolitikai gondolkodásban való jelenlétet. Azonban majd egy évtizednek kellett eltelnie, hogy a validáció eszközének új funkciója a helyére kerüljön az oktatási rendszerben, 2009-ben a finanszírozás szabályozásának további finomításával és a mentori tanácsadó funkció megerősítésével.

Az Inventory eddig elkészült mindhárom (2004-es, 2007-es, és a jelenlegi) Franciaországról szóló beszámolója tartalmilag eltérő.

2005-ben Simon Roy a validáció szummatív funkciója mellett közel azonos figyelmet szentel a kompetenciamérés nagy hagyományokkal rendelkező formatív eszközének, a kompetencia mérlegnek (*'bilan de compétences'*) a bemutatására. Azonban már nála is megjelenik a vállalati alkalmazások első példáinak (Danone, AXA) megemlítése, kiemelve a validációnak a munka és a tanulás világa közötti integrációs szerepét. Az eszköz bevezetése után három évvel a társadalmi bizalom megerősítése és az értékelés módszertanának fejlesztése tűntek a leginkább sürgető feladatnak.

Jo Hawley a 2007. évi országjelentésben átfogóbb képet fest a francia rendszerről. Bemutásra kerülnek a francia validációs eljárás főbb lépései (ami a 2010. évi anyagból később kimaradt), a validáció és a felsőoktatás kapcsolata (Inventory, 2007, 7-9.), valamint az első nemzeti szintű statisztikák. A statisztikák terén Franciaország az egyetlen, amely átlátható szabályozásának és a teljes rendszer átfogó kiépítésének köszönhetően, összehasonlítható mutatókkal rendelkezik. Jo Hawley a validáció fő eljárási lépéseiként a következő alapelemeket ismerteti: 1. A jelöltek tájékoztatása. 2. A regisztráció és az adminisztratív döntés az igénylés jogosságáról, a megfelelőségéről (*'recevabilité'*). 3. A portfólió összeállítása a jelölt által. 4. Szóbeli vizsga az értékelő bizottság előtt. 5. Az értékelő bizottság tanácskozása és a döntés meghozatala. A rendszer folyamatos fejlesztése, a társadalmi partnerek bevonásával, valamint a vállalati alkalmazás további példái gazdagítják az összefoglalót, ahol megjelenik az önkéntes szektor kezdeményezéseinek bemutatása is.

Anna-Marie Charraud, aki a 2010. évi országjelentést készítette, a Nemzeti Szakképesítési Bizottság (CNCP) munkatársa, Franciaországon belül a téma elismert kutatója, aki nemzetközi szinten is számos publikációt jegyez. A 2010. évi országjelentés perspektívája átfogóbb, különösen tanúságos képet ad számunkra a validáció lehetséges szerkezeti beágyazottságáról egy oktatási rendszeren belül. A vállalati alkalmazások és az innovatív eszközök és fejlesztések bemutatása is jelentősebb szerepet kapnak az összefoglalóban.

Benkei Kovács Balázs