



TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004

A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése

Hollandia

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 portugál országleírás szerzője: Ruud Duvekot

A magyar nyelvű összegzést készítette: Stéger Csilla

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	3
2. NEMZETI SZINT.	3
2.1. Nemzeti szintű szabályozási keretek	3
2.2. A meglévő/fejlődő képzési keretrendszerrel való kapcsolat és információk a validációs standardekről	5
2.3. Országos szintű intézményhálózat.	5
2.4. A felelősség (országos, regionális, helyi, szolgáltatói szintű) megosztása a validáció különböző szempontjai szerint	6
2.5. Példák a regionális, helyi és EU által támogatott kezdeményezésekre	6
2.6. Kapcsolat a validáció és a meglévő/fejlődő kreditrendszer, valamint az egység alapú vagy modularizált képesítési struktúrák között	7
2.7. A finanszírozás rendszere.	7
2.8. A kedvezményezettekről számokban	8
3. SZERVEZETI SZINT	9
3.1. A formális oktatási és képzési szektor (az EVC-szolgáltatók) szerepe	11
3.2. A meglévő információs és tanácsadási hálózatok/intézmények szerepe.	11
3.3. Validáció a magánszektorban és a magánszektor szereplőinek szerepe	11
3.4. Validáció a harmadik szektorban és a harmadik szektor szereplőinek szerepe	12
3.5. A szolgáltató szervezetek költségei.	13
4. EGYÉNI SZINT	14
4.1. Az ismertség/tudatosság növelése és a toborzás	15
4.2. A tanácsadási és támogató szolgáltatások	15
4.3. Az egyének költségei	15
4.4. Speciális célcsoportokat támogató kezdeményezések	16
4.5. Az egyének hasznát igazoló adatok	16
5. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS ÉS ÉRTÉKELÉS	17
5.1. Minőségbiztosítási hálózat	17
5.2. Minőségbiztosítási rendszerek és eljárások	17
5.3. Értékelő hálózat	18
6. ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK	19
6.1. Használt módszerek	19
6.2. A használt értékelési módszerek előnyei és hátrányai	20
7. VALIDÁCIÓS SZAKEMBEREK	21
7.1. A validációs szakemberek profilja	21
7.2. A képzés és a támogatás biztosítása	21
7.3. Képesítési követelmények	21
FÜGGELÉK	22
A holland oktatási rendszer	22

1. BEVEZETÉS

Ez a holland validációs helyzetképet bemutató írás a 2007. évi validációs országjelentés szerkezeti átalakításával készített szakértői anyag, mely bővítés, frissítés, holland és európai források ellenőrzése, az érintettekkel folytatott interjúk és elektronikus levelezés eredményeként formálódott. A tervezetből az érintettek észrevételei, javaslatai és pontosításai alapján alakult ki a végleges változat.

2. NEMZETI SZINT

2.1. Nemzeti szintű szabályozási keretek

Hollandiában az előzetes tudás akkreditációja (továbbiakban a holland rövidítés szerint: EVC) 2000-ben indult „A pohár félig tele van!”¹ (hollandul: De Fles is Half Vol!) című publikáció megjelenésével, mely az élethosszan tartó tanulás rendszerében az előzetes tudás akkreditációjának alapelveit és a bevezetés folyamatát határozta meg. Az alapelvek és folyamatok meghatározására alakult munkacsoport célja a munkaerő-piaci kereslet és az oktatási kibocsátás összekötése volt az egyén tanulásán keresztül, egyrészt azzal, hogy az előzetesen megszerzett tudást képesítéssé lehessen formálni, másrészt azzal, hogy az egyén pályafutása során a kompetenciák fejlődése biztosított legyen.

Az előzetes tudás elismerésének támogatására a holland kormány 2001-ben a meglévő tapasztalatok gyűjtése, az EVC-használat munkaerő-piaci terjesztése és a minőség emelésének céljával létrehozta az EVC Tudásközpontot² (Kenniscentrum EVC). Kiderült, hogy az EVC-t széles körben lehetne alkalmazni, azonban ez nem jelentette az EVC automatikus és széleskörű használatát. Ezért 2005–2007 között az oktatási, kulturális és tudományos, a szociális és munkaügyi, a mezőgazdasági és természetmenedzsment és gazdasági tárcák együttműködésében a „Tanulás és munka (közötti kapcsolat) erősítése” címmel közös tervet dolgoztak ki és hajtottak végre. Ennek keretében 2005 és 2010 között a holland kormány közel 100 millió eurót fektetett élethosszan tartó tanulással kapcsolatos beruházásokba, mint például a „Tanulás és munka” program regionális infrastruktúrájába, illetve az EVC-be.

A végrehajtás során a stratégia, a menedzsment és a gyakorlat összeforrt. Az EVC stratégiai irányát az oktatási intézmények menedzsment szintjén évente meghatározott számú EVC-eljárás lefolytatásáról szóló megállapodások ösztönözték, a korábbi gyakorlatok ismertetésre kerültek, és a minőségi kérdések megoldást nyertek a nemzeti EVC Minőségi Szabályzat megalkotásával.

Jogi keretek

Az előzetes informális vagy nem formális tudás validációjának Hollandiában nincs jogi szabályozása, az oktatási ágazat szabályozóiban inkább áttételesen lelhetők fel erre vonatkozó elemek.

Az 1996-os szakképzési és felnőttképzési törvény alapján kerültek kialakításra azok a nemzeti szintű standardok, melyek a szakképzési szektorban az elsajátított képességek elismerését és képesí-

1 Werkgroep EVC (2000). The glass is half full! Den Haag: Ministry of Economic Affairs.

2 <http://www.kenniscentrumevc.nl/>

téssé alakítását lehetővé teszik. A holland szakképzési képesítési keretrendszer standardjainak kialakításakor a képesítési célok között megfogalmazódott „a máshonnan vagy korábban szerzett képességek elismerésének könnyítése”, vagyis a nem formális, informális tudás elismerése. A szakképzésben a formális és a nem formális vagy informális úton szerzett tudás független értékelés alapján eredményezhet képesítést. A képesítések megszerzésének lehetősége a társadalomban való érvényesülés, a képesítések meglétéhez kapcsolódó jogosultságok miatt különösen fontos. Elismert továbbá a szakképzésben az a kimondatlan állampolgári jog is, hogy előzetes képesítés hiányában is megkezdhetők az Európai képesítési keretrendszer (EKKR) 2. szintjének megfelelő képesítést eredményező szakképzési programok.

A felsőoktatásban a felvételi követelményeket, a felmentés és az előzetes tudás elismerésének lehetőségeit a holland felsőoktatási és tudományos kutatási törvény határozza meg. E szabály szerint a 21 évesnél idősebb felvételizők mentesülhetnek a gimnáziumi érettségi meglétének követelménye alól, részükre a „colloquium doctum” (a latin kifejezés jelentése: tudományos párbeszéd, amely egy szóbeli vagy írásbeli felvételi vizsga) lehetősége nyitott. A „colloquium doctum” követelményét a felsőoktatási intézmények határozzák meg, jellemzően teszt formájában mérik a holland, angol és a képzésnek megfelelő területen lévő tudás szintjét. E tesztet egyes intézmények EVC-eljárással (validációval) váltják ki.

A felsőoktatásban azonban az EVC alapvetően a képzéssel kapcsolatos kötelezettségek alóli mentesítésre szolgál, és a gyakorlatorientált, szakmai/professzionális képzéseket nyújtó felsőfokú szakképzési intézményrendszert érinti a klasszikus egyetemeket nem. Leginkább az úgynevezett Associate Degree³ bevezetésével nyílik lehetőség az előzetes tudás elismerésére.

A holland kormány az EVC bevezetésére a „bottom-up”, vagyis az alulról felfelé építkezés módszerét választotta. Egyetlen kivételt a parlament által 2004-ben elfogadott oktatási foglalkozásokról szóló törvény képezi, mely kötelezi az oktatási szektor dolgozóit arra, hogy a képesítés megszerzése és a munkába állás után is folyamatosan fejlesszék szakmai tudásukat. A tanárok számára az életpályaszakaszokban a szakmai elvárásokat standardok fogalmazzák meg, melyeknek való megfelelést a tanárok a kompetenciáikat bemutató portfólióval igazolják. A személyi dossziék az iskolákban működő humán erőforrás-menedzsment eszközei.⁴

Országos rendszer

Hollandiában az EVC bevezetése az alulról felfelé építkezés jegyében történt. Ennek megfelelően 2000-tól 2006-ig a kormányzat a bevezetés keretében arra koncentrált, hogy megteremtse a feltételeit annak, hogy minél több oktatási formában, intézményben, kontextusban indulhasson el az EVC. Ennek a törekvésnek megfelelően a jó példák bemutatására és terjesztésére fektették a hangsúlyt, ezért 2001-ben megalapították az Előzetes Tudás Akkreditációjának Tudásközpontját (az intézmény holland neve *Kenniscentrum EVC*) a jó gyakorlati példák gyűjtésének, terjesztésének és a tanulási kultúra változtatásának általános céljával. 2006-tól a fókusz a minőség irányába mozdult, hogy növelje azok körét, akik számára az EVC elérhető, hogy előmozdítsa az EVC-folyamatok átláthatóságát, és garantálja az értékelés szummatív eredményét egy képesítés vagy tanúsítvány formájában.

Hollandiában az EVC-nek két alapvető eszköze van, ezek

- » *Hollandul: Ervaringscertificat* (szó szerinti fordításban a tapasztalatok meglétének igazolása) vagyis az a formalizált eljárás, amelyben a jelentkező tanulási eredményét az adott képesítés tanulási eredmény kimenetéhez viszonyítják, és ha megfelel, akkor krediteket adnak számá-

3 Associate Degree: leginkább a magyar felsőfokú szakképzési szintnek megfelelő olyan kétéves képzés, mely szakmai érettségire épülően az alapképzés része is lehet de felsőfokú és szakmai képesítést eredményez (a fordító megjegyzése).

4 Bővebb információ: <http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamHEd.html?sbl&artikelen&13>.

ra, melyet a képző intézménynél „valós kreditre” vagy képesítésre válthat. A jelentkező portfólióval igazolja a képzési kimeneteknek megfelelő tanulási eredményeit. Ezt az eljárást az előzetes tudás kreditálásának is lehetne nevezni.

- » *Ervaringsprofiel (a meglévő tapasztalatok feltárása alapján kompetencia profil készítése):* a személyes képesség portfólió összeállítása azzal a céllal, hogy a személy valamennyi kompetenciája feltárásra kerüljön. Az elismerési folyamat során a személy tanácsot kap azon lehetőségekről, ahol kompetenciáit kreditáltathatja, vagy tovább fejlesztheti.

Országos szakpolitika

2006-tól a kormányprioritás módosult, az EVC kiterjesztéséről a hangsúly a minőségbiztosításra került át, azért, hogy javuljon az EVC-hez való hozzáférés, a folyamatok átláthatósága és a képesítésekhez való hozzáférés általában. Ennek érdekében létrehozták a Tanulásért és Munkáért elnevezésű Tárcaközi Bizottságot, a (továbbiakban holland nevén: PLW). A PLW alapvetően regionális partnerségeket épít az önkormányzatok, az oktatási szereplők és az üzleti szektor között annak érdekében, hogy a régió munkaerő-piaci igényei és az oktatási kibocsátás között jobb összhang valósulhasson meg.

A PLW lényege regionális partnerségek kialakítása, (a helyi önkormányzatok, oktatási intézmények, és az üzleti közösség összefogásával), hogy egy fenntartható infrastruktúra születhessen a régióban az élethosszan tartó tanulás megvalósítására. E regionális partnerségek felismerik, hogy közös érdekük az, hogy a régió munkavállalói és munkanélküliei a munkaerő-piaci szükségletek és igények szerinti képzéseken vegyenek részt. 47 regionális és 7 szektorális partnerség működik Hollandiában.

2.2. A meglévő/fejlődő képzési keretrendszerrel való kapcsolat és információk a validációs standardokról

A holland szakképzés elméletileg tanulási eredmény alapon szerveződik. 2010-ben zajlott a szakképzési rendszer tanulási eredmény, illetve kompetencia alapú átalakításának utolsó lépése, azonban a parlament a bevezetést 2011 augusztusára halasztotta annak érdekében, hogy a képzők elkötelezettségének növelésére nyíljon további lehetőség.

A CREBO, a középfokú szakképzési programok leírásának hivatalos nyilvántartása, melyben rögzítésre kerül a képzés tartalma, a kimeneti követelmények, a lehetséges tanulmányi utak és az is, hogy mely részképzések adhatók ki külső validálás eredményeként.

A felsőoktatási képzési programok leírása egy külön regiszterben (nyilvántartásban) szerepel, ennek neve CROHO (hollandul: Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs).

A holland nemzeti képesítési keretrendszer még nem született meg, mindössze a minisztérium egy munkacsoportja foglalkozik a Nemzeti Koordinációs Pont felállításával, azzal a céllal, hogy a holland oktatási rendszer 14 szintű kimenetét az EKKR szintjeinek megfeleltesse. (Az Európai Unió oktatáspolitikai kezdeményezéseiből Hollandia mindössze az Európai Kreditviteli és Akkumulációs Rendszerhez (ECTS) és a nem formális és informális tanulás validációjára vonatkozó európai alapelvekhez és javaslatokhoz csatlakozott.)

2.3. Országos szintű intézményhálózat

A nemzeti szintű feladatok ellátásáért alapvetően az Előzetes Tudás Akkreditációs Tudásközpontja (Kenniscentrum EVC) felel. A Tudásközpont feladata az EVC Minőségi Szabályzatának létrehozása (lásd még az 5. pont alatt.) míg a Minőségi Szabályzat betartatása és a működéshez szükséges feltételek megteremtése az oktatási miniszter felelőssége.

A validációs rendszer továbbfejlesztése és bevezetése, amennyire csak lehet, a munkaerő-piaci szereplők oldaláról történik, a kormány a társadalmi, gazdasági szereplőktől várja az EVC-folyamat fejlesztésének kezdeményezését.

Jelenleg a Minőségi Szabályzat az EVC szummatív (adott képesítés megszerzésére irányuló, szemben az egyén további tanulását támogató) jellegét erősíti azáltal, hogy a szakképzés vagy felsőoktatás képzési kimeneti követelményeihez köti az egyén előzetes tudását bemutató portfóliót. Ez alapján az EVC mentességet, illetve munkaerőpiacon értékelt képzettségekhez való hozzáférést biztosít. Mindez az állami és magánoktatási intézményekre is vonatkozik.

2.4. A felelősség (országos, regionális, helyi, szolgáltatói szintű) megosztása a validáció különböző szempontjai szerint

Az EVC-folyamattal kapcsolatos számos felelősségi kör az érintettek között a alábbiak szerint oszlik meg.

- » *Kormány szintű feladatok:* az infrastruktúra biztosítása (a Tudásközpont fenntartása), a minőség szabályozása, az EVC használatának terjesztése kommunikációs kampánnyal, regionális partnerségek fejlesztésének támogatásával, az EVC pénzügyi támogatásával, regionális „Tanulás és munka” irodák fenntartásával, kapcsolódó kutatások finanszírozásával. A kormány EVC-vel és általában az oktatással kapcsolatos alapfelelőssége az alapképzések és a munkakeresők képzésének biztosítása.
- » *Társadalmi partnerek feladatai:* alapvetően az alkalmazottak képzésének biztosítása, az EVC bevitelle a kollektív szerződésekbe, a Képzési és Fejlesztési Alap forrásainak megnyitása az előzetes tudás felismerési eljárás végzésére, a validációs eljárások értékelőinek képzése, a támogató és tanácsadó rendszer fenntartása, EVC-eljárásrendek kialakítása.
- » *A Nemzeti Szakképzési Intézmények Szövetsége (Colo) felelőssége:* (A Colo a 17 Holland Országos Szakképzési és Munkaerő-piaci Szakértői Központ szövetsége) stimulálni az oktatási szektor és a munkaerőpiac dinamikus együttműködését, amely a jó gyakorlatokban és a közös érdekekben való megállapodás színtere, a foglalkoztatási profilok megalkotása és frissítése, mely alapját képezi a képzési kimeneti követelményrendszernek. A Szakértői Központok nyújthatnak EVC-t és segítséget abban is, hogy a kompetenciáknak megfelelő munkalehetőséget találjon a jelentkező.

Általánosan elmondható, hogy az 5.1 pontban leírt Minőségi Szabályzat szerinti partnerek mindegyike előmozdítja az EVC használatát, beleértve az Alkalmazott Kutatási Egyetemek (a mi fogalmaink szerinti főiskolák) Szövetségét, a Holland Szakképzési Központok Szövetségét, a Mezőgazdasági Oktatási Központok Tanácsát és az Open Universityt.

2.5. Példák a regionális, helyi és EU által támogatott kezdeményezésekre

A Tanulásért és Munkáért elnevezésű tárcaközi bizottság (PLW) egy újszerű és dinamikus eszközrendszert kívánt alkalmazni az élethosszan tartó tanulás támogatására. Ezért a kezdeményezéseket a regionális összefogások stimulálásával kívánták elérni. A regionális összefogások sikeresnek mondhatók, azonban 2008–2011 között is napirenden van egyrészt a meglévő regionális összefogások erősítése, másrészt a további regionális összefogások kialakítása is.

A kezdeményezések alapvetően a regionális együttműködések létrehozását, fejlesztését, támogatását, értékelését és a nekik nyújtott visszajelzési funkciót támogatják. E kezdeményezésekből

132 ezer a „Tanulás és munka” projekt keretében megvalósult támogatás, ezen belül nagyságrendileg 50 000 EVC-eljárás részesült támogatásban. A cél a regionális együttműködések felfejlesztése és önfenntartóvá tétele.

2.6. Kapcsolat a validáció és a meglévő/fejlődő kreditrendszer, valamint az egység alapú vagy modularizált képesítési struktúrák között

Hollandiában az előzetes tudás leírásának és dokumentálásának fő irányító elve a kínálat alapján való meghatározottság. Az előzetes tudás elismerésének lehetőségei a szakképzésben, illetve a felsőoktatásban, de ott kizárólag a szakképzést végző egyetemeken folyó gyakorlatorientált bachelorképzésekben kerültek szabályozásra. E képzésekben a kimeneti követelményeket kompetenciák formájában rögzítették. Az előzetes tudását elismertetni szándékozó elkészíti a tanulási eredményeit demonstráló portfóliót, melyben bemutatja, hogy az általa választott képzésnek mely kimeneti kompetenciáival megegyező előzetes tudással rendelkezik. Egy értékelési folyamat eredményeként a korábban megszerzett tapasztalatait igazoló tanúsítványt (Ervarings Certificaat, lásd a 2.1. pont alatt) kap, mellyel a képző helyhez fordulhat. A képző hely, vagyis a képesítést kiállító intézmény dönt arról, hogy e tanúsítvány alapján mely modulok alól mentesíti a személyt. Ilyen tanúsítvány alapján részképesítés és teljes képesítés is szerezhető.

2.7. A finanszírozás rendszere

A társadalom különböző szereplői vesznek részt az EVC-folyamat szabályozásában. A munkaadók és munkavállalók jövedelmükből egy csekély hozzájárulásra kötelezettek a szektorális képzési és fejlesztési alapba. Eze az alapok sokszor finanszíroznak EVC-megállapodásokat munkaadók és szolgáltatók között.

Az EVC-eljárás költsége egy személy számára az EKKR (Európai képesítési keretrendszer szerinti) 3-as és 4-es szintű szakképzésben 800 és 1300 euró (215 000 és 350 000 Ft) között van, míg a felsőfokú szakképzések esetében 1000–1500 euró között. 2007-ben a kormány adózási kedvezményt vezetett be a Minőségi Szabályzat szerint végrehajtott EVC-folyamatok díjainak visszaigénylésére nemcsak a jelentkező, hanem a munkaadó számára is. Ez a munkaadók motivációját jelentősen ösztönözte.

2009-ben a válság hatásainak csökkentése érdekében a munkaerő-felesleggel rendelkező munkaadók számára engedélyezték, hogy mindkét EVC-eszközt, az előzetes tudás kreditálását és az előzetes tudás alapján készült portfólió összeállítását is bizonyos feltételek mellett térítésmentesen biztosíthassák a munkavállalóknak. Emellett a kormány a regionális együttműködésekben keresztül nyújt támogatást a munkahelyi képzésekhez.

A 2009–2010-es periódusra hozzávetőleg 57 millió eurót allokáltak e célra, és további 75 millió eurót a veszélyeztetett munkavállalók oktatására és képzésére.

A felsőoktatásban pályázati rendszeren keresztül biztosítják a forrást az előzetes tudás értékléséhez és elismeréséhez. Jellemző ezenkívül a gazdasági közösség, a kormány és az oktatási intézmények megállapodása meghatározott számú munkavállaló képzésére. A „Tanulás és munka” program regionális egységei pedig a kormánytól kapnak támogatást, amíg el nem jutnak addig, hogy önfenntartóvá válnak.

2.8. A kedvezményezettekről számokban

2009-ben összesen 15 700 előzetes tudás akkreditálási folyamatra került sor Hollandiában, ez azt jelenti, hogy 2007 és 2009 között az előzetes tudás kreditálásának száma 60%-kal nőtt. A válság miatt bevezetett EVC-eszközöket támogató kampány eredményeként összesen 23 233 EVC-eljárás valósult meg.

Az elmúlt években az előzetes tudás kreditálását eredményező eljárások száma a 2007-es 9900-ról 2008-ban 12 500-ra, és 2009-ben 15 700-ra emelkedett, 2010-re 33 000 akkreditációs folyamat várható.⁵ E növekedésben az alkalmazottak érdeklődése mellett a kormány munkaadókat stimuláló erőfeszítései is számottevőek voltak.

⁵ Ecorys, EVC gemeten, 2010.

3. SZERVEZETI SZINT

Az EVC működése néhány fontos alapelven nyugszik. Ezek a következők:

- » Az EVC-eljárás elismeri, hogy munkával vagy más, nem formális tanulási helyzetben elvileg ugyanazon szakmai kompetenciák sajátíthatók el, mint a formális képzésben.
- » Az elismerés azt jelenti, hogy általánosan elfogadott standardok alapján adható ki tanúsítvány vagy oklevél, a külső legitimáció az elismerés elengedhetetlen feltétele.
- » Az elismerés nem csak a munkakörnyezetben megszerzett kompetenciákra vonatkozik.
- » Az EVC-folyamat nem lehet öncélú, a cél az egyének fejlesztése és a cégeken belüli és közötti humánerőforrás-menedzsment erősítése. Az EVC fontos eszköz a munkaerő-piaci megfelelés megteremtésében, valamint a horizontális, vertikális, szektoron belüli és szektorok közötti mobilitás előmozdítója.
- » A munkavállalók számára a munkaadó által igényelt képességek fejlesztésére nyílik lehetőség, azzal együtt, hogy az eljárás megbízhatóan térképezi fel a munkavállaló képességeit, mely alapján személyre szabott fejlesztési program készíthető.
- » Az előzetes tudás elismerése egy adott képzés kimeneti követelmény standardjai alapján történik, ezért az egyének nem feltétlen szükséges a formális képzésbe belépni, elég lehet számára csak a tapasztalatok meglétét igazoló tanúsítvány.
- » Ha racionális módon akarunk a képzésekbe befektetni, akkor szükség van a meglévő képességek és képesítések leltárára, melyhez az EVC megbízható eszközt nyújt.
- » Az EVC-eljárás az általános standardok alkalmazása miatt lehetővé teszi a képzések hasznának láthatóvá, mérhetővé tételét.
- » Az EVC fejleszti az oktatási és a munkaerő-piaci szektor illeszkedését, különösen a gyakorlatigényes képzésekben.
- » Az EVC keretében a szakmai és/vagy a társas aktivitás értékelése válik lehetővé. Az értékelés tapasztalatai hasznos információt jelenthetnek a formális képzések számára is tartalmi és módszertani szempontból.

Ezek az alapelvek a szervezetek EVC-folyamatában az alábbi táblázatban foglaltak szerint jelennek meg. Az EVC-folyamat lépései egy szervezetben:

EVC a szervezetben 5 szakaszban és 10 lépésben

EVC-szakasz	EVC-lépés + igény	A szervezet tevékenysége	A tudás infrastruktúra hozzájárulása
I. Előkészítés	Tudatosítás <i>Mi a szükséglet a humán tőkébe való befektetésre?</i>	A szervezet küldetésének megfogalmazása EVC kipróbálásáról szóló döntés	EVC információs anyagok Munkahelyi látogatás Foglalkoztathatósági vizsgálat Tanácsadás a megközelítéssel kapcsolatosan
	2. A tanulási célok meghatározása <i>Mely tanulási célok relevánsak a szervezet számára?</i>	Ambíciók és tanulási célok felállítása A szervezet erősség/gyengeség vizsgálata	Az erősség/gyengeség vizsgálat modellje

EVC-szakasz	EVC-lépés + igény	A szervezet tevékenysége	A tudás infrastruktúra hozzájárulása
II. Azonosítás	3. A szervezeti vagy a személyes profil meghatározása <i>Hogy határozod meg egy szervezet kompetencia szükségletét?</i>	Munkaköri profilok megtervezése Profilok versenyeztetése a portfóliómodell meghatározása	A munkaköri vagy kompetencia-profilok mintái Portfóliómodell
	Visszatekintés Hogy írjunk le és dokumentáljunk megszerzett kompetenciákat?	Portfóliókészítési útmutatás dolgozókkal Portfólió-tanácsadás	Portfólió-tanácsadási tréning
III. Kreditálás és értékelés	5. Standardok megállapítása <i>Mi a kívánt értékelési standard?</i>	Standardok megállapítása A munkavállalók önértékelési folyamatának menedzsmentje A karrierlehetőségek bemutatása	Tanácsadás Eszközök/online eszközök Általános karrier-tanácsadás
	6. Értékelés <i>Hogyan értékeljük az értékelést?</i>	Portfólióértékelés Belső értékelők	Értékelők tréningje Értékelés: értékelés tervezését, a tanúsítvány és/vagy a karrierlehetőségek javaslatát
	7. Kreditálás <i>Hogy kreditáljunk?</i>	A tanúsítványra váltás lehetőségei	Tanácsadás a tanúsítványokat kiállító intézmények számára
IV. Fejlődés	8. Előre tekintés <i>Hogy váltsuk valóra az egyéni fejlesztési tervet (EFT-t)?</i>	Az EFT-ben a karrierlehetőségek javaslatára való építés A személyre szabott munka megszervezése	A tanácsok követése Személyre szabott munkakínálat
	9. Az EFT-n való munka <i>Személyre szabott fejlődés/tanulás</i>	EFT megvalósítása	A személyre szabott munka szolgáltatása
V. Megvalósítás	10. Szerkezeti megvalósítás <i>Próbaértékelése; hogy lehet az EVC-t rendszerszinten beépíteni a szervezeti szabályozásba?</i>	Az EVC pilot értékelése Az EVC humán erőforrás-menedzsmentbe ágyazása Pénzügyek bevonása Az (új) szervezeti szabályozás kihirdetése Dolgozók alkalmazzák a portfóliót	Az értékelők akkreditálása (külső/belső) EVC minőségbiztosítási folyamat

Forrás: Duvekot, R.C. & R. Klarus. EVC: een beknopte geschiedenis. In: *Develop 2007-3*, pp. 6-15. Rotterdam: HRD-fonds.

A táblázatban jelölt IV. és V. szakasz nem tartozik az EVC-eljáráshoz, de az abban rejlő lehetőségeket váltják valóra.

Az EVC-eljárás Hollandiában kötelező elemként mindig az alábbi öt lépést tartalmazza:

1. Informálás, tanácsadás a jelentkezőnek, cégnek, szervezetnek;
2. A jelentkező döntése az EVC indításáról és a jelentkező befogadása;
3. A jelentkező kompetenciáinak felmérése: portfólió készítése támogatással;
4. A jelentkező kompetenciáinak validálása: értékelés egy értékelő által;
5. EVC-jelentés: akkreditáció esetén az eredmények leírása és akkreditációja az értékelő által.

3.1. A formális oktatási és képzési szektor (az EVC-szolgáltatók) szerepe

A holland oktatási intézményeket ösztönzik, hogy az EVC-t vezessék be és alkalmazzák a Minőségi Szabályzat szerint. A Tudásközpont (Kenniscentrum EVC) támogatja az intézményeket ebben, illetve ott kerülnek regisztrálásra azon képző helyek, melyek vállalják a Minőségi Szabályzat szerint regisztrált EVC-szolgáltatói szerepet.

Mivel a szakképzési és felsőoktatási intézmények autonóm szervezetek, ezért szabadon döntenek arról, hogy az EVC-folyamat eredményeit hogyan hasznosítják, vagyis azok alapján mennyire nyújtanak mentességet, illetve oklevelet.

3.2. A meglévő információs és tanácsadási hálózatok/intézmények szerepe

A holland Közalkalmazotti Szolgálat (UWV) és a helyi önkormányzatok együttműködésben biztosítják az információs és tanácsadási tevékenységet, melyet online portál rendszer és a regionális együttműködésekben kialakított 44 „Tanulási és munka” iroda tevékenysége segít.

Az online szolgáltatás⁶ portál rendszerű, mely a szakmai standard alapon nyugvó önértékelésekkel bemutatja a meglévő tanulási eredmények hasznosíthatóságára. Ez előzetes jelzést ad az előzetes tudás elismerési eljárásban elérhető szintről.

Az előző évek tapasztalatai alapján elmondható, hogy az EVC ismertségének növelése és marketingkampányok elengedhetetlenül szükségesek ahhoz, hogy az EVC-szolgáltatók és a jelentkezők között kapcsolat létesülhessen. (pl. a „Tudd meg magadról, hol állsz, kérd tapasztalataid igazolását” elnevezésű kampány 2008-ban.)

3.3. Validáció a magánszektorban és a magánszektor szereplőinek szerepe

Az EVC-nek köszönhetően az oktatási és gyermekellátási szektorokban a munkaerő-toborzás már egyre kevésbé a formális képzettségi követelmények szerint történik, az EVC szintén használatos a munkaerő megtartásának, átszervezésének eszközeként is.

Jellemző, hogy a magánszektor gazdasági szereplői az EVC ismertségét növelik, terjesztik, illetve a szektorális képzési alapok segítségével anyagilag támogatják. Szektorokban, illetve nagy magáncégeknél a kollektív szerződés rögzítheti az EVC támogatását. A magánszektor az EVC Minőségi Szabályzat szerinti EVC-szolgáltató is lehet, 32 ilyen szervezet működik.

Jó példának számít az építőipar, mely az EVC-t szummatív és formatív értékelésre is használja. 2006 óta az építőipar kollektív szerződése (hollandul *CAO Bouwnijverheid*) biztosítja a munkaadók számára a munkaerő-karrier nyomon követését. Ennek keretében a munkavállaló tájékoztatást kap a karrier lehetőségeiről a szektoron belül, a munkaadó számára pedig megnő annak a lehetősége, hogy a legmegfelelőbb embert találja meg a legmegfelelőbb munkára, valamint a legambiciózusabb alkalmazottat is a szektoron belül tartsa. Minden egyéni pálya testre szabott, és valamennyi fél részéről erőfeszítést igényel. Konszenzus alakult ki a folyamatra szánt idő és pénzügyi források közös biztosításáról is.

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak számára is fontos eszköz az EVC, mert növeli szerződésük lejártá után a munkaerőpiacon való eredményes újra elhelyezkedés esélyeit.

6 <http://www.lerenenwerken.nl/check-ervaringscertificaat-en-ervaringsprofiel>

Hollandiában a magánszektornak fontos szerepe van a validáció megvalósításában. Az alábbi tapasztalatok foglalhatók össze e téren:

- » A cégek és a képző intézmények együttműködése szükséges ahhoz, hogy biztosítsák az egyénre szabott munkahelyen történő tanulást az EVC-eljárás után. A magánszférának a munkahelyi tanulással kapcsolatos támogató funkciókat fontos erősíteni, a képző intézményeknek pedig el kell fogadniuk és értékelniük a munkahelyet mint tanulási környezetet.
- » Amennyire csak lehetséges, a munkavállalóknak egyénileg és programoktól függetlenül kell a saját fejlődésüket megtervezni az EVC után. Ez a munkavállaló egyéni döntését kell, hogy jelentse, nem pedig irányítását.
- » Az oktatási intézményeknek piacorientáltabbnak kellene lenni ahhoz, hogy az EVC a humán erőforrás-menedzsment eszközeként elterjedhessen. A másik oldalról jelentős keresletre van szükség a vállalkozások részéről, hogy a felsőoktatásban az EVC mint ellátandó feladat rögzüljön.
- » A cégeknek, szervezeteknek gondoskodniuk kell arról, hogy a „megrendelésük” helyes, valós, vagyis megfelelően tisztában vannak a szervezetben meglévő kompetenciákkal, a szervezeti célokhoz szükséges kompetenciákkal. Ezek alapján tudják kialakítani a kompetenciamegrendelésüket és a validációs és fejlesztési akciótervet. Jó példát mutat erre a Rockwool, a Védelmi Minisztérium és az agrár-, illetve az építőipari szektor.
- » Fontos, hogy legyen olyan kutatás, mely bemutatja az EVC hozzáadott értékét a gazdasági, pénzügyi és szociális vonatkozásokat, valamint a más értékelő rendszerekhez való viszonyt.

3.4. Validáció a harmadik szektorban és a harmadik szektor szereplőinek szerepe

Hollandiában harmadik szektornak az önkéntes munkát nevezik. 2008-ban 5,3 millió személy vett részt ilyen jellegű tevékenységben, ez is mutatja, hogy mennyire aktív és fontos szektora ez a holland gazdaságnak. Nincs hivatalos képzés az önkéntes munkára.

Az önkéntes munka kiváló lehetőség a formális, nem formális képességek fejlesztésére, a tanulásra és a munkatapasztalat szerzése általi aktív állampolgárrá válásra. Az önkéntes munka professzionális karrierbe való beszámítása az önkéntes szektor és a munkaerőpiac közötti szakadékot tudná áthidalni.

Annak ellenére, hogy az önkéntes szektor milyen fontos szerepet játszik, a képességek és kompetenciák tanúsítására alig van példa a magasnak gondolt költségek, az érdeklődés, valamint a lehetőségek ismeretének hiánya miatt. Az önkéntes munkával szerzett tudás elismerésére korábban nagyon kevés lehetőség volt, az EVC-t ritkán alkalmazták. Néhány önkéntes munkásokat szervező szereplő kiadott már tanúsítványt, illetve történtek kísérletek a portfólió bevezetésére. A MOVISIE (mint az önkéntes szektor kutatási intézete) jelenleg támogatást kapott az önkéntes munkára vonatkozó EVC-folyamat kidolgozására.

3.5. A szolgáltató szervezetek költségei

A díjak finanszírozását több rendszer is támogatja, a munkaadóval való megállapodás, az adó-visszatérítés vagy a szektorális képzési és fejlesztési alapok.

A szervezetek költségeivel kapcsolatban pár általános tapasztalat megfogalmazható.

- » Az EVC piaci szolgáltatás, melynek díja van. Ez azt jelenti, hogy közszervek nem használhatják az állami támogatást piaci áron történő EVC-szolgáltatásra. De kompenzáció lehetséges:
 - Támogatások munkaadóknak a 2.7 pontban leírtak alapján.
 - Adókönyvitések (jövedelemadó csökkentés) munkavállalóknak és munkát kereső munkanélkülieknek.
- » Több kollektív szerződés tartalmaz bekezdést az EVC alkalmazásának megtérítéséről a munkaadónak és/vagy munkavállalónak.
- » A költségekkel kapcsolatban azonban a lényegi szempontot „A pohár félig tele van” című kiadvány a következőképpen fogalmazta meg: „Az EVC arra való, hogy megóvjon a felesleges tanulástól, ezért bármilyen befektetés az EVC-folyamatokba valójában a tanulás reálköltségeinek csökkentését eredményezi.”

4. EGYÉNI SZINT

A 3. részben leírtakhoz hasonlóan az EVC alapelveit lefordíthatjuk az egyén által megteendő lépések sorozatára az alábbi táblázat szerint.

Az „előzetes tudás akkreditáció” folyamatának egyéni perspektívája

Szakaszok	Lépés + kérdés	Egyéni tevékenységek
I. Előkészítés	1. Tudatosítás <i>Miért van szükség önmagunkba történő befektetésre?</i>	Az élethosszan tartó tanulásra nyitottság A személyes tanulási célok számba vétele A kompetenciáink önmenedzselésének megkezdése
	2. Célmeghatározás <i>Mely tanulási célok relevánsak?</i>	Önértékelés SWOT-analízis Tanulási célok megfogalmazása
II. Feltárás	3. A személyes profil kialakítása <i>Hogy határozzuk meg a kompetencia szükségletet?</i>	Személyi profil írása Portfólióformátum választása
	4. Visszatekintés <i>Hogy írjuk le és dokumentáljuk a tanulási eredményeket/előzetes tudást?</i>	Portfólió leadása Ha szükséges, portfólió-tanácsadás
III. Értékelés és validáció	5. Standardok megállapítása <i>Mi a céloknak megfelelő standard?</i>	Standard választás Személyes portfólió újrendezése Önértékelés Karrierlehetőségek számba vétele
	6. Értékelés <i>Hogyan legyünk értékelve?</i>	Portfólió értékelése Javaslat meghallgatása a tanúsítvány megszerzés és karrierlehetőségekről
	7. Validáció <i>Hogyan jussunk el a validáció eredményéhez?</i>	A javaslat átfordítása tanúsítvánnyá és karrierértékeléssé
IV. Fejlődés	8. Előre tekintés <i>Hogy készítsünk egyéni fejlődési tervet (EFT-t)?</i>	A validáció átfordítása EFT-be a tanúsítvány, munkahely megszerzése érdekében A tanulás megszervezése
	9. EFT megvalósítása <i>A tanulási célok megvalósítása</i>	Az EFT végrehajtása
V. Megvalósítás	Strukturális megvalósítás és felhatalmazás <i>Hogy működött? Ha jól, akkor hogy kell az élethosszan tartó tanulás személyes stratégiájába beépíteni az előzetes tudás elismerését?</i>	Folyamat kiértékelése A portfóliódokumentáció karbantartása, frissítése

Forrás: Duvekot, R.C., C.C.M. Schuur & J. Paulusse (eds.) (2005) *The unfinished story of VPL. Valuation and validation of prior learning in Europe's learning cultures*. Vught: Foundation EC-VPL.

4.1. Az ismertség/tudatosság növelése és a toborzás

Alapvető feladat a tanulás értékelésével és az élethosszan tartó tanulás egyéni fontosságával kapcsolatos személyes megértés szintjének a növelése. E nélkül a tanulás továbbra is iskola vagy munkahely által irányítottá válik és nem lehet az egyén személyes motivációján és ambícióján alapuló.

A regionális együttműködésben kialakított „tanulás és munka” irodák bármely magánszemélynek nyújthatnak és cégeknek is biztosítanak személyre szabott tanácsadást. Fontos emellett a kormány által indított kampány és a munkaadók szektorális együttműködéseinek EVC-tudatosságot, -ismertséget növelő szerepe.

4.2. A tanácsadási és támogató szolgáltatások

A 4. ponthoz kapcsolódóan bemutatott modell második szakaszában bevezetésre került a portfólió. A tanácsadással létrehozott portfólió a folyamat kiindulópontján és egyben végpontján is áll, mert a tanulmányi célok meghatározása után kerül megformálásra és kitöltésre, majd az egyénre szabott tanulási folyamat során bővül és gazdagodik, hogy a következő tanulmányi cél meghatározása után ismét kiindulóponttá váljék. Ez a portfóliókör.

Az EVC-folyamatban a tanácsadás kritikus fontosságú, és kötelező. Különösen igaz ez harmadik szakaszban az önértékelésben, mert ettől válik egy személy a saját fejlődésének tevékeny részévé. Többféle tanácsadás segíti e tevékenységet, ilyenek például a személyes tanácsok, a „digitális önvizsgálatok” (a saját tudás online kérdőívek segítségével történő értékelése), illetve a támogatott tréningek, melyek során a résztvevők támogatással végigjárják a személyes karrierállomásokat, hogy a tanulási eredményeket és előzetes tudásokat sikerüljön azonosítani.

A támogatott önértékelés széles eszköztárára áll rendelkezésre, így a svájci CH-Q rendszer⁷ is. Ezen eszközökkel a személyes fejlődést, a karriertervezést támogatják, az egyéni tanuló rugalmasságát és mobilitását növelik. A tanácsadás és támogatás hozzáadott értéke a céltudatos fejlesztés és karriertervezés, a személyes fejlődés stimulálása, a saját irányítású tanulás és szerepvállalás támogatása, terjesztése annak a megközelítésnek, hogy a szakmai és személyes fejlődést folyamatosan dokumentálni szükséges.

Az EVC-szolgáltatók számára a tanácsadás kötelező feladat, különösen a kiválasztott képzés kiemelt standardjai mentén értékelhető portfólió összeállításában. A támogatók és tanácsadók részére képzéseket szerveznek.

A tanácsadókon kívül az értékelőknek is kulcsszerep jut, hiszen ők azok, akik a portfóliót és a személyes fejlesztési tervet összekapcsolják. Az értékelés három alapfunkciója a teljesítmény emelése, a teljesítmény megbízható mérése, az értékelés költséghatékony megszervezése. Az értékelés a fejlesztési tanácsadás alapja.

4.3. Az egyének költségei

Bár az EVC-eljárás az egyén számára nem ingyenesen biztosított, de mivel az EVC-ben való részvétel pénzügyi szempontból képzési ráfordításnak minősül, ezért a holland szabályozás szerint 500 euró feletti része a személyi jövedelemadót csökkenti. 2009-től a válságra válaszlépként az előzetes tudás felismerése és akkreditálása is ingyenesen biztosított, amennyiben a felhasználót munkahelyének elvesztése fenyegeti.

⁷ CH-Q = Schweizer Qualificationsbuch; Schuur, C.C.M., P.B. Feenstra & R.C. Duvekot (2003) *EVC in Europa. Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland*. Houten: Kenniscentrum EVC.

4.4. Speciális célcsoportokat támogató kezdeményezések

A válság nyomán, valamint a kormány és a társadalmi szervezetek összefogásának eredményeképpen úgynevezett mobilitási központok jöttek létre. E központokban a helyi önkormányzatok, társadalmi szervezetek, oktatási intézmények és munkaközvetítő ügynökségek összefogásában az EVC eszközrendszerével csökkentik a munkanélküliséget. Vagyis megteremtik azt a helyi közösséget, mely képes személyenként a közösségen belül megoldást találni a helyi konkrét munkaerő-problémákra. E kezdeményezések a fiatal, képzés nélküli munkanélküliek, a munkahely elvesztésével fenyegetett munkavállalók, valamint munkanélküliek számára irányoznak elő támogatást.

4.5. Az egyének hasznát igazoló adatok

A „Munka és tanulás” program kontextusában az EVC-eljárás a jelentkező kompetenciáinak a meglévő képzsékek kimeneti szintjéhez mért értékelésére és felismerésére használható, aminek eredményeként a jelentkező megszerzheti tapasztalatainak igazolását. A tapasztalatokat igazoló tanúsítvánnyal az érintett személy eldöntheti, folytatja-e a tanulást, de a képzésben való részvétel nem kötelező számára.

A tanúsítvány felhasználható:

- » a további nem formális vagy informális környezetben való fejlődésre, tudásbővítésre,
- » adott képzés megszerzésére, melyhez minden tanulási eredménnyel rendelkezik az érintett személy,
- » és képzési programokban követelmények alóli mentesítésre.

Mindezért az egyén haszna az EVC-ből jelentős, főleg akkor, ha nemcsak egy záróértékelés, hanem egy fejlesztő jellegű értékelés is történik az EVC során. Ez az állapot még nem valósult meg Hollandiában.

Az egyén haszna – teljesség igénye nélkül – az alábbi formákban jelentkezik:

- » saját kompetenciákban való nagyobb önbizalom, alapvetően nagyobb önbizalom és önbecsülés (kompetenciák objektív, nyilvános értékelése),
- » hivatalos képzés megszerzése, (magasabb képzettség megszerzése, képzés gyorsabb megszerzése),
- » a munkavállalási és karrier lehetőségek javulása,
- » jobb kereseti lehetőség,
- » nagyobb földrajzi mobilitási lehetőség,
- » hatékonyabb, olcsóbb képzési részvétel stb.

5. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS ÉS ÉRTÉKELÉS

5.1. Minőségbiztosítási hálózat

A nem formális és informális tanulás validációjának közös európai alapelvei elfogadását követően, 2006 novemberében egy közös megállapodást hagyott jóvá valamennyi EVC kialakításában és fejlesztésében érdekelt fél az EVC-szolgáltatók, a foglalkoztatók, az akkreditációs testületek. E megállapodásban három cél került megfogalmazásra, az EVC-hez való hozzáférés növelése (annak definiálása, hogy mi az EVC és hogyan kell EVC-t szolgáltatni), az átláthatóság biztosítása (a különböző EVC-eljárások összehasonlíthatóságának biztosítása), valamint a képesítés vagy tanúsítvány mint szummatív hatás garantálása.

A széles körű egyeztetés alapján sikerült megegyezni az alábbiakban:

1. A Minőségi Szabályzat használata önkéntes, de az aláírók előmozdítják a szabályzat betartását.
2. Mindenki, aki előzetes tudás elismerését kezdeményezi, az annak okát, célját pontosan meghatározza.
3. Az előzetes tudás elismerése nem egy standardizált eljárás, hanem egy egyénre szabott, sajátos lépéssor egy testre szabott cél elérése érdekében. Vagyis az előzetes tudás elismerésében az egyénre szabottság a norma.
4. Valamennyi előzetes tudás elismerési eljárás standardizált EVC-jelentéssel zárul, mely a tapasztalatok tanúsítványa. Ez igazolja, hogy a személy a kompetenciáiról hitelt igazoló dokumentumokkal rendelkezik.
5. Az EVC-szolgáltatókat egy hivatalos adatbázisban tartják nyilván, együtt a jelentkező számára fontos valamennyi EVC-vel kapcsolatos információval.

2010-ben az oktatási miniszter az EVC Minőségi Szabályzatának (Quality Code of EVC) végrehajtását a saját hatáskörébe vonta. Az Oktatási Felügyelőség ellenőrzést végzett és 113 EVC-szolgáltató minőségét találta nem megfelelőnek. Az ellenőrzési jelentés három fontos konklúziót emelt ki:

1. A Minőségi Szabályzat megfelelően működik, de gazdátlan, ezért szükséges annak szabályozása, hogy mely szerv ellenőrizheti a szolgáltatókat.
2. A szolgáltatók az értékelés megvalósításában túlságosan eltérnek.
3. Az értékelés eredménye a szolgáltatók között nem transzferálható.

Az oktatásért, kultúráért és tudományért felelős tárca államtitkára az EVC-folyamatot a hatáskörébe vonta, és a következő három évben célul tűzte ki az ellenőrzés során feltárt problémák kezelését.

5.2. Minőségbiztosítási rendszerek és eljárások

Mint a fentiekből kiderült, a holland kormány elfogadta a 2006-ban létrejött EVC Minőségi Szabályzatát. A közeljövőben az 5.1 pont végén leírt, ellenőrzési jelentésben megfogalmazott kihívások megoldása a legfőbb feladat.

Az EVC-eljárással kapcsolatos szabályok a szakképzési és a felsőoktatási követelmények alapján kerültek kialakításra. Nincs korlátozva az a kreditmennyiség, melyet egy adott képzésből az EVC-folyamat segítségével tanúsítani lehet.

A minőség biztosítása érdekében

- » az EVC pilot jelleggel került bevezetésre, majd szélesedett a felhasználása, kialakult az eljárásrendje és eszközrendszere;
- » az értékelők és a tanácsadók, segítők képzésére hangsúlyt fektetnek;
- » az értékelői és tanácsadói, támogatói szerepek elválasztásra kerültek;
- » felmerült az értékelők tanúsítványának és nyilvántartásának kérdése;
- » informálás, kapcsolatteremtés a munka világával és a tradicionális és modern médián keresztül a jelentkezőkkel;
- » amennyiben a tanúsítványt az oktatás intézményben egyéni tanulmányi útvonal követésére kívánja a személy használni, akkor az az intézmény felelőssége, hogy az egyéni út megvalósulhasson;
- » az EVC igénybevételekor az adókedvezmény csak abban az esetben vehető igénybe, ha regisztrált és szabályzat szerint tanúsított EVC-szolgáltató végezte az eljárást.

Az EVC Minőségi Szabályzat sikeres bevezetése lehetővé teszi a folyamatok minőségi kontrollját. Szabályzat szerinti EVC-folyamatot 113 nyilvántartott szolgáltató nyújt. A kormány további befektetéseket tervez a minőségbiztosítási folyamatokba.

5.3. Értékelő hálózat

A Minőségi Szabályzat szerinti ellenőrzésen kívül Hollandiában nincs más, további hivatalos értékelő hálózat az EVC-folyamatok minőségi és mennyiségi nyomon követésére, értékelésére. A validációra vonatkozó 2004-ben közzétett közös európai alapelvek alapján azonban kidolgozás alatt van a monitoring és értékelő feladatokat ellátó hálózat a „Tanulás és Munka” program keretében.

Ezen túlmenően kutatási projekt folyt az EVC használatáról (Ecorys, EVC gemeten, 2010), valamint jelenleg folyik az EVC szolgáltatási piac siker-bukás faktorairól, valamint az EVC egyénre és szervezetre gyakorolt hatásairól.

A kormány felkérte az EVC-szolgáltatókat, hogy az EVC-ben részt vevőket és a lezajlott eljárásokat az EVC-adatbázisban rögzítsék.

6. ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK

6.1. Használt módszerek

Az EVC-folyamatban az alábbi öt lépés minden esetben kötelező:

1. Tájékoztatás és tanácsadás a jelentkezőnek, a munkaadónak vagy szervezetnek;
2. Az egyéni karriercélok megfogalmazása és az azokhoz kapcsolt egyéni feladatok meghatározása. Az egyén dönt arról, hogy milyen képesítés kimenete alapján értékeli előzetes tudását, valamint, hogy elindítja-e az eljárást;
3. A kompetenciák felismerése: (trénerrel támogatott portfóliókészítés);
4. A kompetenciák validálása: értékelés;
5. EVC-jelentés: az eredmények leírása és az értékelés az egyéni karrierterv szerint, valamint javaslat az egyéni karrierterv irányában a személy fejlesztésére, fejlődésére.

Az EVC-eljárás során általában az eszközök testre szabott keverékét alkalmazzák. Ilyen eszközök a portfólió, a direkt értékelés, a kritériumorientált interjú, a munkahelyi megfigyelés és a tesztelés egyéb formái.

6.2. A használt értékelési módszerek előnyei és hátrányai

Mivel még mindig merülnek fel kérdések a formális tanulás értékelési rendszerével való összehasonlíthatósággal kapcsolatban, ezért az EVC-értékelők és független felügyelők képzésére nagy hangsúlyt fektetnek. Az EVC-folyamat minőségét az értékeléskor az egyénhez, helyzethez legmegfelelőbb értékelési módszerek egyvelegének alkalmazása adja.

A sikeres EVC-rendszer – mely nyitottabbá teszi a hagyományos tanulási rendszert – három feltételnek felel meg: a személyre szabott hatásra koncentrál, az értékelési tevékenység minőségbiztosítását hatékony, világos és összevethető módon oldja meg, a személyek számára megkönnyíti a belépést. E három kondíció együttesen fogja az elkötelezettséget kialakítani a szereplőkben.

7. VALIDÁCIÓS SZAKEMBEREK

7.1. A validációs szakemberek profilja

A validációs szakemberek általában különböző szakmákból érkeznek (tanárok, trénerek, tanácsadók, humánerőforrás-szakemberek stb.) akik a betöltendő pozíciójuknak (értékelő, portfólió-tanácsadó, fejlesztő/tanácsadó, tanár-tréner) megfelelő képzésben részesülnek.

Validációs szakemberek:

- » *értékelők*: azon szakemberek, akik az egyéneket értékelik, mikor azok előzetes tudás elismerésére kérvényt nyújtanak be szummatív értékelési célokkal;
- » *portfólió-tanácsadók*: azon szakemberek, akik támogatást nyújtanak a portfólió összeállításában;
- » *fejlesztők/tanácsadók*: azon szakemberek, akik az előzetes tudás elismerési folyamatot fejlesztik az országos standardok mentén, és akik ebben tanácsot adnak;
- » *képzők képzői*: a szakemberek, akik az értékelőket és tanácsadókat képzik.

7.2. A képzés és a támogatás biztosítása

A validációs szakemberek képzését a tanúsított EVC-szolgáltatók nyújtják. A képzésekre nemzeti szintű szabályozás nincs, de a Minőségi Szabályzat alapján a szakembereknek az alábbi főbb kimeneti tudással kell rendelkezni:

- » az EVC alapkoncepciójának és hasznosságának ismerete,
- » az előzetes tudás felismerésére és akkreditációjára vonatkozó modellek ismerete és értelmezése,
- » az EVC gyakorlati támogatásához szükséges ismeretet, készséget elsajátítása és elemzése,
- » az EVC-folyamat megértése és hasznosítása,
- » képesség az önreflexióra az EVC saját tanulásra vonatkozó hatásáról,
- » az EVC szervezetének, menedzsmentjének és marketingjének ismerete.

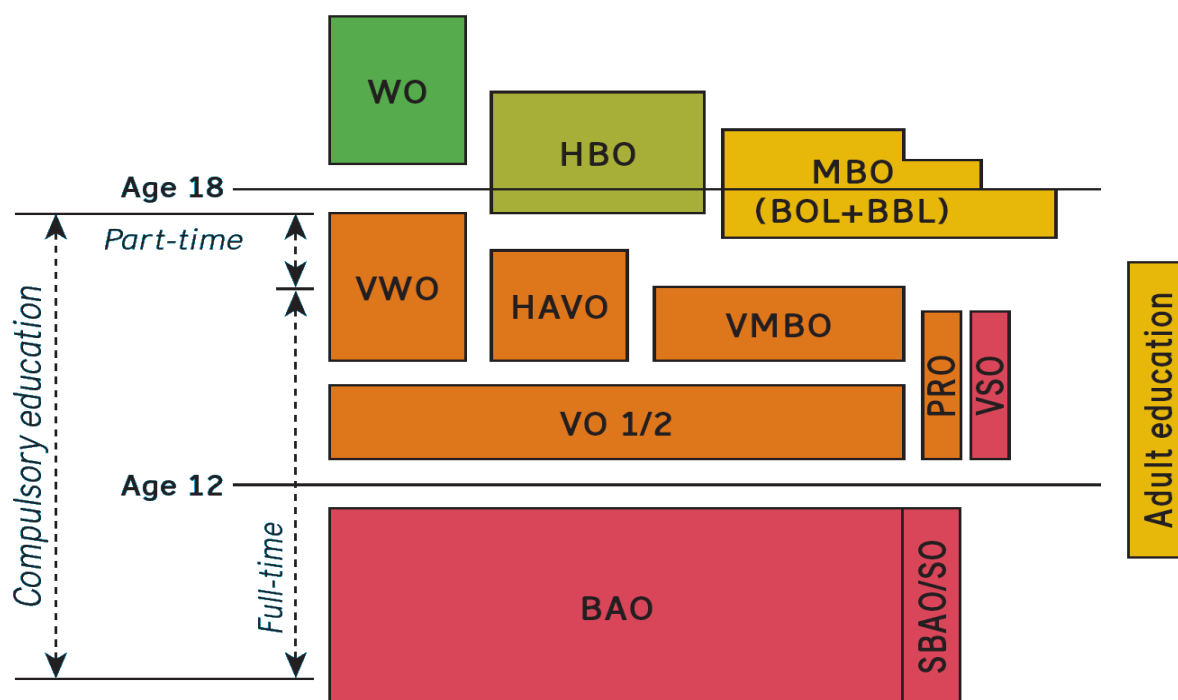
7.3. Képesítési követelmények

A Minőségi Szabályzat szerint csak olyan validációs szakemberek lehetnek EVC-felügyelők és -értékelők, akiknek a kompetenciái dokumentáltak. Eddig az EVC-szolgáltatók maguk választhatták ki, hogy az általuk alkalmazott szakértők milyen módon dokumentálták a kompetenciáik meglétét, jelenleg a Tudáscentrum keresi a választ arra a kérdésre, hogy ez így megfelelő-e, vagy más akkreditációs megoldásokra lesz szükség.

Jelenleg nincs Hollandiában az értékelőkre vonatkozó végzettségi vagy kompetenciaelőírás. Az értékelőkre vonatkozó akkreditációs előírás hármas pilléren alapulhatna annak érdekében, hogy a minisztériumi, a szakmai körök, illetve a képző helyek érdekeitől független döntés születessen.

FÜGGELÉK

A holland oktatási rendszer



- BAO** Általános iskolai oktatás (Mainstream primary education)
BBL A gyakorlati képzést blokkosító vagy egyidejűleg gyakorlati és elméleti szakképzés (Block or day release in vocational education)
BOL Teljes idejű szakképzés (Full-time vocational training)
HAVO Általános irányultságú középiskola (General secondary education)
HBO Szakmai felsőoktatás (Higher professional education (hogescholen))
MBO Szakképzés (Vocational education)
PRO Gyakorlati szakmai képzés (Practical training)
SBAO Speciális általános iskolák – gyógypedagógiai általános iskolák (Special primary education)
SO Gyógypedagógiai oktatás (Special education)
VMBO Szakképzést megelőző középiskola (Pre-vocational secondary education)
VO Középfokú oktatás (Secondary education)
VSO Középfokú speciális oktatás – gyógypedagógiai középfokú oktatás (Secondary special education)
VWO Egyetem előtti oktatás (Pre-university education)
WO Egyetemi képzés (University education)

Forrás: Holland Oktatási Minisztérium (2006)

Ez az országjelentés a HBO- és MBO-képzések esetén elterjedt holland validációs gyakorlatot mutatja be.