



TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004

A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése

Norvégia

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 országtanulmány szerzője: Jo Hawley és Odd Bjørn Ure

TARTALOMJEGYZÉK

1. NEMZETI SZINT.	3
1.1. A validációval kapcsolatos történeti előzmények	3
1.2. A képzéspolitikai szerepe	5
1.3. Intézményes keretek, a felelősségi körök elosztása és a finanszírozás.	6
1.4. Az Európai Unió által finanszírozott kezdeményezések.	7
2. SZERVEZETI NÉZŐPONT.	8
2.1. Az állami szektor szereplői, az információ és tanácsadás intézményei.	8
2.2. Költségek a szervezetek szintjén	8
2.3. Validáció a magánszektorban	8
2.4. Validáció a civil szektorban	9
3. VALIDÁCIÓ AZ EGYÉN NÉZŐPONTJÁBÓL	12
3.1. Az egyének bevonása és támogatása a validációs eljárásban	12
3.2. Az egyének szintjén jelentkező költségek és előnyök	13
3.3. Speciális célcsoportokra irányuló kezdeményezések	14
4. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS ÉS ÉRTÉKELÉS	15
5. ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK	16
6. A VALIDÁCIÓBAN KÖZREMŰKÖDŐK	17

1. NEMZETI SZINT

1.1. A validációval kapcsolatos történeti előzmények

A nem formális és informális környezetben történő tanulásnak mély történelmi gyökerei vannak Norvégiában, Ez a két tanulási forma párhuzamosan fejlődött a formális képzés rendszerével. A társadalom elismeri ezeket a tanulásmódokat, amelyeknek a gazdaságban is nagy szerepük van a gyakorlati készségek fejlesztésében. Ez főként három tényezővel függ össze.

- » Az otthon, a munkahelyen és a közösségben való tanulás magas presztízse a nemzetté válás XVIII. és XIX. századi folyamatáig nyúlik vissza. A helyi civil élet infrastruktúrájának lassú fejlődése azzal járt, hogy a közoktatásnak erős helyi, közösségi ellenőrzése jött létre, az önkormányzat és a szülők erős befolyásával.
- » A nemzetté válás folyamatának kezdetétől széles körben elfogadott politikai cél volt az egyetemes, mindenki számára elérhető oktatási rendszer megteremtése. Később a különféle tanulási helyzetekben megszerzett kompetenciák rendszerszerű validálása jól illeszkedett az egalitáriánus és demokratikus alapelveken nyugvó irányzatokhoz. Ilyen módon az 1999-ben elindított „Kompetenciareform”, amely jelentős állami kezdeményezés volt az élethosszan tartó tanulás erősítésére, olyan gyakorlatra építkezhetett, amelyben magától értetődő volt a formális iskolai képzésen kívül folyó tanulás értékelése.
- » Már az 1952-es szakképzési törvény is lehetővé tette az egyének számára, hogy amennyiben kellő munkatapasztalattal rendelkeznek, kézműves vizsgát tehessenek. Ez azzal járt, hogy a jelentkezők számára az elméleti képzéssel és gyakorlati felkészítéssel töltött idő lerövidülhetett.

Emiatt a norvég szóhasználatban a „*Realkompetanse*” kifejezés többnyire az előzetes tudásra/tanulásra utal. A hivatalos norvég megnevezés a validációra: „a formális, nem formális és informális tanulás eredményének dokumentálása és validálása”.

Átfogó törvényi szabályozás is érvényben van Norvégiában, amely biztosítja az egyén jogosultságát az előzetes tudás validáltatására. A jogi szabályozás és a nemzeti szintű stratégia fő elemei a következők:

- » A már említett 1952-es szakképzési törvény, amely lehetővé teszi a munkatapasztalatra alapozott szakmai vizsgát. Az 1990-es években tapasztalt jelentős létszámemelkedés után az ezt a lehetőséget igénybe vevők száma visszaállt a korábbi szintre, és ma mintegy harmadát képviseli az összes szakmai vizsgázónak. A gyakorlati szakmai tapasztalatra épülő vizsgán a részt vevők átlagosan 10 évvel idősebbek, mint azok, akik a hagyományos formális képzésben készülnek fel a szakmai vizsgára.
- » Az 1976-os felnőttképzési törvény jogosultságot adott a felnőtteknek, hogy tudásukat és gyakorlati készségeiket dokumentáltathassák a közoktatási rendszer minden szintjén és területén (függetlenül attól, hogy azokat milyen formában szerezték).
- » 1992 óta a 23 éves vagy idősebb felnőtt állampolgárok 5 év képzési és/vagy munkatapasztalat alapján felvételt nyerhetnek a felsőoktatásba, amennyiben 6 középiskolai alaptantárgyban rendelkeznek az előírt minimális szintű ismerettel.

- » Az 1999-es „Kompetenciareform” célja az volt, hogy nagyobb mértékű egyenlőséget hozzon létre a különféle módon megszerzett kompetenciák között, és hogy létrehozza dokumentálásuk és validálásuk nemzeti rendszerét, különösen az alacsony iskolázottságú felnőttek helyzetének javítása érdekében.
- » A nemzeti validációs fejlesztési projekt, norvégul „Realkompetanseprojektet”, 1999 és 2002 között zajlott, és ugyancsak a nemzeti validációs rendszer kialakítása volt a célja.
- » A 2001-es egyetemi törvény feljogosította azokat az egyéneket, akik nem rendelkeztek az előírt belépési feltételekkel, hogy felvételt nyerhetnek életkoruk (25 év vagy több) és a korábbi formális, nem formális és informális módon szerzett tudásuk alapján. Ez a rendelkezés különbözött az 1992-es szabályozástól, és hatálya valamennyi állami felsősoktatási intézményre, valamint néhány privát intézményre is kiterjedt.
- » A közoktatási törvény 2000-ben kiadott módosítása az 1978 előtt született (azaz akkor 22 éves vagy idősebb) és középfokú végzettséggel (érettségivel és középfokú szakmai iskolázottsággal) nem rendelkező felnőttekre vonatkozóan általános jogként fogalmazta meg a középfokú képzést. Azt is kimondta, hogy ennek a képzésnek alkalmazkodnia kell az érintett felnőttek igényeihez, és korábbi tanulási eredményeik értékelésén kell alapulnia. Ma a (általános és szakmai irányultságú) középfokú képzéssel kapcsolatos validáció minden 25 év feletti felnőtt számára elérhető.¹
- » 2003-ban a közoktatási törvény módosítása jogot adott a felnőtteknek a továbbtanulásra, ehhez kompetenciáik dokumentáltatására, beleértve azt is, ha a dokumentálást nem továbbtanulási célból igénylik.
- » A 2005-ben kiadott felsőoktatási törvény minden felsőoktatási intézményre vonatkozóan lehetővé tette a validáció összekapcsolását a felvétellel és a felvételi követelmények alóli felmentéssel: 1. Az intézmények a 25 éves és idősebb felnőtteket felvehetik bizonyos kurzusokra, ha az adott felnőttek rendelkeznek a kurzushoz szükséges, előzetes informális vagy nem formális tanulással megszerzett felkészültséggel. 2. Az előzetes tudás dokumentálása alapján felmentést adhatnak egy adott vizsga vagy teszt elvégzése alól.
- » 2006 és 2008 között kísérleti projekteket indított a norvég munkaügyi és jóléti szervezet, illetve az élethosszan tartó tanulásért felelős ügynökség, a VOX², elsősorban azzal a céllal, hogy javítsa a munkanélküli népességet támogató validációs eljárás működését. Az álláskeresők amint bekerülnek a munkaügyi ellátórendszerbe, lehetőséget kapnak meglévő tudásuk értékelésére (amennyiben az a munka világába történő visszatérésüket segítheti), még akkor is, ha egyébként az érvényes jogszabályok alapján nem tartoznak a kedvezményezettek csoportjába.
- » A 2006-ban készült kormányzati jelentés elsőrendű feladatként azonosítja az alacsony szinten iskolázott (alapvégzettséggel sem rendelkező, illetve a középiskolát be nem fejezett) felnőttek bevonását az élethosszan tartó tanulásba. Az anyag kitér a munkatapasztalattal szerzett kompetenciák elismerésének fontosságára, amit az előzetes tudás validálását szolgáló rendszer erősítése szolgálhat. Emellett a jelentés javasolja a validációval kapcsolatos hatékonyabb adatgyűjtést annak érdekében, hogy képet lehessen alkotni a rendszer működéséről.
- » 2008-ban egy újabb kormányzati jelentés készült a képzési rendszerről, és ennek részeként a VOX egy helyzetértékelő elemzést készített a validációs rendszerről. Az elemzés utal a rendszer megújításának szükségességére, és a kormányzati elkötelezettség szerepére.

¹ A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a 25 évesnél fiatalabb felnőtteknek, akik szeretnék validáltatni korábbi tanulási eredményeiket, lehetőségük van erre, de attól függően, hogy az adott, képzésért felelős önkormányzat erre a célra rendelkezik-e a szükséges anyagi forrásokkal.

² A norvég oktatási tárca ügynöksége <http://www.vox.no>, amelynek ma Norvég Lifelong Learning Ügynökség a neve.

Jelenleg a validációs rendszer fejlesztésének középpontjában a minőségbiztosítás áll. Egyre inkább szükségesnek ítélik nemzeti szintű minőségsztenderdek megfogalmazását.

Ugyancsak fontos téma, hogy az információs rendszer a korábbiaknál hatékonyabban elérje a célcsoportokat. Nem kevésbé fontos téma az egyes képzési szektorok közötti összehangoltabb működés.

A 2010-ben hozott újabb rendelkezés értelmében minden 25 év feletti felnőttre kiterjedhetne a validáció (az alap- és középfokú képzésre vonatkozóan), ám egyelőre ez a gyakorlatban még nem működik. A közoktatás alsó szegmenséért egyre inkább a 400 önkormányzat visel felelősséget (kevesebb a 14 megye), ami miatt jóval több szereplővel kellene sztenderdek szerint működő rendszert létrehozni, és ez igen szerteágazó feladat. Szakértők szerint a felnőttek elsősorban a munkaerőpiac szempontjából leginkább releváns felső középfok szintjén igényelnék tudásuk validálását.

1.2. A képzéspolitikai szerepe

A tervek szerint az oktatásért felelős tárca 2011 első negyedévében készül el a nemzeti képesítési keretrendszer kialakításával. Alapelve, hogy az európai keretrendszerrel kialakítandó az összhang, de az semmiben nem változtathatja meg a norvég képzési rendszert. A felsőoktatás a Bologna-folyamat révén megtette az első lépést az Európai kreditviteli rendszer (ECTS) bevezetése felé. A nemzeti felsőoktatási keretrendszer 2009-ben került elfogadásra. Hatálya kiterjed a felsőoktatás szintjén folyó szakképzésre is. 2008 óta folyik a szakképzési keretrendszer kidolgozása, a szintleírások elkészítése a képesítésekre annak érdekében, hogy az Európai képesítési keretrendszerrel történő megfeleltetés lehetővé váljon.

A képzés más szintjein is folyik az általános deskriptorok kidolgozása és a kimenet alapú tantervek elkészítése. A minisztérium tervei szerint 2011-ben kerülne sor a szektorális szinten kidolgozott részkeretrendszerek integrálására.

A társadalmi partnerek bírálták a téma széttagolt megközelítését, és úgy nyilatkoztak, hogy a szakképzés minőségének javítására más elképzelések lennének.

A validációs eljárás során alkalmazott sztenderdek azonosak a formális oktatásban és képzésben érvényes követelményekkel. Ez középfokon az egységes nemzeti tantervet jelenti, a felsőoktatásban pedig minden intézményben az érvényes képzési tervet. Tehát míg a középfokra vonatkozó validáció egységesített, a felsőfokú tanulmányokat illetően bizonyos eltérések lehetségesek.

Jelenleg a norvég oktatási és képzési rendszer majdnem teljes egészében (a harmadfokú szakképzés kivételével) a tanulási eredmények használatán alapul.

Középfokú szinten a 25 évesnél idősebb felnőtteknek van joguk tudásuk értékelésére. Az eljárás a nemzetileg egységes tanterven alapul. A formális képzéshez hasonló helyzetben kerül sor az értékelésre, tantárgyanként, a tantervben megfogalmazott kritériumoknak megfelelően, és sikeres teljesítés esetén a résztvevők igazolást kapnak. Amennyiben az értékelés hiányokat tár fel a jelentkező tudásában, sor kerül a pótlásra, vagy felzárkóztatásra formális képzés vagy további tapasztalati tanulás segítségével.

A kreditekkel és részképesítésekkel kapcsolatosan az 1952-es szakképzési törvény lehetővé teszi, hogy a jelentkező validációs eljárás keretében csak részképesítést szerezzen. A jelentkező jogosulttá válik, hogy a (további, kiegészítő) moduláris képzésben eljusson a teljes képesítés megszerzéséig. Ezek a képesítést igazoló dokumentumok elfogadottak a munkaerőpiacon mint a szükséges szakmai tudás egy részének meglétét igazoló tanúsítványok. Ha például valaki a reggelikészítés terén szerzett részképesítést, akkor azon a területen dolgozhat (addig is, amíg megszerzi a teljes szakács képesítést). Ez elégséges lehet egy adott állás betöltéséhez.

Norvégia még nem alakította ki a kreditrendszert a szakképzésben. A 2006-os oktatási reform a kompetenciák holisztikus megközelítésén, a tanulási eredmények alkalmazásán alapult, és ez a meg-

közelítés távol áll az egységekre felosztott képesítések szemléletétől. A tantervek nem határoznak meg modulokat vagy tanegységeket egy képesítésen belül, és a tanterv felszabdálása kisebb egységekre olyan módon érintheti a kompetenciafejlesztési célokat, hogy azok elkülönítése lehet szükséges.

A korai iskolaelhagyókra, lemorzsolódókra tekintettel egy új megoldás jött létre, a kompetenciátanúsítvány. Ez a bizonyítvány azt igazolja, hogy valaki egy bizonyos részét teljesítette a képzési céloknak (elérte a tanulási eredmények egy adott szintjét). Ezek a dokumentumok felhasználhatók álláskereséskor, és alkalmasak arra, hogy az egyén később elmélyítse tudását, vagy valamikor visszatérjen arra a képzési pályára, ahol befejezheti a formális képzést.

A kompetenciaigazolás tehát nem egyenértékű a teljes képesítéssel, az egyénnek szüksége van a hiányok pótlására. A kompetenciaigazolás kiterjed a kézműves és szakmunkás képesítésekre is, bár egyelőre célzott vizsgálatok hiányában nincs kép arról, mennyire sikeresek ezek a megoldások, és milyen arányban folytatták az érintettek pályafutásukat a képzésben, ill. a munkaerőpiacon.

1.3. Intézményes keretek, a felelősségi körök elosztása és a finanszírozás

Norvégiában a validáció egységes nemzeti megközelítésen alapul, közös alapelveken és jogi szabályozáson, bár az intézményi autonómia bizonyos szintje is érvényesül, elsősorban a felsőoktatásban.

A rendszer áttekintését a VOX, az élethosszan tartó tanulás ügyeiért felelős ügynökség végzi, amely rendszeresen jelentéseket készít az oktatási és kutatási tárca részére és szervezi a munkaerőpiaci illetve civil szereplők bekapcsolódását a különféle validációs témájú projektekben.

Valamennyi regionális szintű oktatási hatóság felállított egy vagy több értékelési központot, amelyek a középfokú képzésre vonatkozó validációt végzik. Ezek a központok többnyire középiskolákban működnek, információt adnak és támogatást nyújtanak az eljárás során, valamint adatokat gyűjtenek a jelentkezőkről, és ezek az adatok bekerülnek egy nemzeti szintű rendszerbe. A regionális oktatási hatóság felel az eljárás minőségbiztosításáért, és az értékelésben részt vevők képzéséért. Ez a regionális szintű elrendezés bizonyos fokú inkonzisztenciát eredményez a rendszerben, mert azzal jár például, hogy a jelentkezők esélyei a lakóhelytől függően változhatnak.

A felsőoktatási intézmények maguk alakítják ki validációs eljárásukat, és maguk felelnek annak minőségéért. Az oktatásügy minőségbiztosítási ügynöksége (norvég elnevezésének rövidítése NO-KUT) általános felelőse a felsőoktatási szolgáltatások minőségének.

Emellett a munkaügyi és jóléti szolgálat (norvég rövidítése NAV) nyújt az álláskeresőknek támogatást és tanácsadást, hogy hogyan kell összeállítani az önéletrajzot, illetve hogyan lehet dokumentálni az előzetesen megszerzett tudásokat. Ennek az a háttere, hogy a NAV egyik kötelezettsége, hogy minden álláskeresőnek segítsen meghatározni a számára optimális képzési utat. Tehát a norvég önkormányzatoknál működő munkanélküli-központokban formatív jellegű, azaz a további tanuláshoz tanácsot adó, egyfajta validációs szolgáltatást nyújtanak, hogy ezzel segítsék az álláskeresést. A NAV és a korábban említett értékelő központok közötti kapcsolatok erősítését szolgálta egy projekt, amelynek az volt a célja, hogy összekapcsolhatóvá tegye az előzetes tudás értékelését, és középfokú képzéshez segítse az álláskeresőket.

Nincsenek kifejezetten a validációra fordítható, „pántlikázott” pénzek. Emiatt nem is lehet megmondani, mennyit költenek Norvégiában a validációs rendszer működtetésére. Csupán olyan anekdotikus források állnak rendelkezésre, amelyek szerint néhány iskola vezetője jelezte, hogy ugyanaból a költségvetésből több hallgató képzését sikerült megoldani. Ez abból adódik, hogy a validáció révén rövidebb lehet az a képzésre fordított idő, ami egy adott képesítés megszerzéséhez szükséges. Azok a felnőttek, akik felmentést kaptak legalább egy képzési modul teljesítése alól, átlagosan a kurzus 75%-a alól kaptak felmentést.

Bizonyos csoportok esetében (pl. azok a felnőttek, akik be kívánják fejezni a középfokot) a középfokú képzésre vonatkozó validáció költségeit a megyei önkormányzatok fedezik. A munkanélküliek és a fogyatékkal élők számára a munkaügyi és jóléti szolgálat fizeti az eljárást.

A felsőoktatásban a felvételre és a felmentésre irányuló validáció költségeit az adott intézmény állja, és a validációs eljárás összekapcsolódik a felvételi eljárással. A jogosultsággal rendelkező jelentkezőket nem terheli eljárási költség. Adatok hiányában azonban a konkrét költségek nem ismertek.

Mindemellett az intézmények azt jelzik, hogy számukra közel tízszer annyiba kerül az előzetesen megszerzett tudás értékelése alapján meghozni a felvételi döntést, mint azok esetében, akik az előírt formális előképzettséggel rendelkeznek. Az is nehezíti a helyzetet, hogy a validációs eljárásban a teljesítményt nem érdemjeggyel értékelik, hanem csupán a megfelelt minősítés szerepel rajta, ezt pedig nehéz összevetni a formális képzésben érdemjegyekkel értékelt tudásszinttel.

1.4. Az Európai Unió által finanszírozott kezdeményezések

Néhány példa a számos validációs projektből

ETAP for Tourism: A Leonardo da Vinci program keretében támogatott, 5 országból 8 partner részvételével zajló projekt célja a létező gyakorlat és az azt szolgáló eszközöknek az értékelése a turizmus szektorban, mind a munkaadók, mind az álláskeresők szemszögéből.

EXEMPLO³ – 7 ország együttműködő szakemberei tesztelik azokat az eszközöket, amelyek a munkavégzés során megszerzett tapasztalatok leírását szolgálják. A norvég felnőttképzési szervezet által fejlesztett munkahelyi kompetenciakártya más országokban történő alkalmazása és egy, kis- és középvállalkozások számára kidolgozott eszközkészlet is része az elérhető eredményeknek.⁴ (A kompetenciakártyáról részletesebben a 2.3 alfejezet szól.)

Egyéb, norvég közreműködéssel szerveződött nemzetközi projektek:

Observal (the European Observatory of Validation of Non-formal and Informal Learning – Európai megfigyelőközpont a nem formális és informális tanulás elismerése témában), HIPPO (How Individual learning Pathways are Possible for Offenders – Hogyan lehetséges egyéni tanulási útvonalat kialakítani a büntetésüket töltők számára), TRANSFINE (Transfer between Formal, Informal and Non-formal Education – Átjárás a formális, nem formális és informális tanulás között), REFINE (Recognising Formal, Informal and Non-formal education – A formális, nem formális és informális tanulás elismerése), Europass+, VPL (Valuation Prior Learning – Az előzetes tanulás/tudás értékelése), and VPL2 – (Managing European Diversity in Lifelong Learning – Az európai sokszínűség kezelése az élethosszan tartó tanulásban). Ezekről a projektekről további információ: www.vox.no.

3 <http://www.exemplo.de/exemplo/index.html>

4 <http://www.exemplo.de/exemplo/presentation/index.html>

2. SZERVEZETI NÉZŐPONT

2.1. Az állami szektor szereplői, az információ és tanácsadás intézményei

Mint korábban szó volt róla, a regionális validációs értékelőközpontok csak a középfokú képzésre vonatkozóan végeznek validációt, és gyakran középiskolákban működnek.

A felsőoktatási intézmények maguk alakítják ki eljárásaikat, azok azonban központilag meghatározott szabályokhoz kell igazodjanak.

Kezdetben ugyan a felsőoktatási intézmények kétkedéssel viszonyultak a validációhoz, az évek során azonban a hallgatók is egyre tudatosabbakká váltak a lehetőséget illetően, gyűltek a tapasztalatok, és ma már egyre több intézmény alkalmazza az eljárást. Ráadásul azok a hallgatók, akik validált ismereteik alapján nyertek felvételt, gyakorlati tapasztalataik révén előnyt jelentenek egy tanulócsoport számára. Intézményi szintű elemzések azt jelzik, hogy még jellemző az ad hoc alkalmazás, és tág tere van az eljárás további finomításának. A validációs eljárás révén bekerült hallgatóknak többnyire az átlagos hallgatókhoz képest több támogatásra van szükségük a matematika vagy az úgynevezett akadémiai írásmód elsajátítása terén.

A rendszer működéséről történő információgyűjtés nem megoldott, mert az információk eltérő szinten keletkeznek (megyei, intézményi) és más-más kommunikációs csatornákon áramlanak (internet, helyi újságok). Szakértők szerint szükséges lenne javítani az oktatási és munkaügyi szektor közötti kapcsolódást.

Ugyancsak problémát jelent, hogy a célcsoportok informálása egyelőre nem tökéletes. Ez sokszor a megyék anyagi erejének függvénye.

2.2. Költségek a szervezetek szintjén

A középfokú oktatást érintő validációt a megyei oktatási költségvetési forrásokból finanszírozzák. Nincs elkülönített validációs költségvetési sor, és megyénként változik, de pontosan nem ismert az erre a célra fordított források mértéke, mivel a megyék önállóak.

A felsőoktatásban az intézmények saját forrásból fedezik a validációs eljárás költségeit. A felvételi eljárás költségei magasabbak abban az esetben, ha nem formális képzettséggel rendelkezik egy hallgató, mivel a tudásmérés igen költséges. Pontos összegek nem ismertek, de interjúk alapján olykor háromszor, sőt tízszer többbe kerül, mint a hagyományos dokumentációkkal érkező hallgatók esetében. Mivel az intézmények finanszírozása a hallgatók tanulmányi teljesítményén alapul, az intézmények ellenérdekeltek, mert a validáción alapuló felmentések csökkentik a finanszírozás mértékét.

2.3. Validáció a magánszektorban

A norvég üzleti és ipari szövetség és a szakszervezeti szövetség közötti, a 2006–2009 közötti időszakra vonatkozó alapszerződés tartalmazza a következőket: „A vállalkozásnak rendelkeznie kell olyan rendszerrel, amely dokumentálja az alkalmazottak munkával kapcsolatos tapasztalatait, tanfolyami képzését és gyakorlatát.” A megállapodás 2010-es megújításakor ez a szöveg ismét belekerült a dokumentumba.

A nemzeti validációs projekt keretében a VOX kidolgozott egy kompetenciakártyát, amely a magánszektorban használható a munka során történő tanulás dokumentálására. A kompetenciakártya segíti az egyént abban, hogy feltérképezze és rögzítse szakmai kompetenciáit, azaz az ágazattal kapcsolatos speciális ismereteket, a munkaköréhez tartozó feladatokat, módszertani tudását és személyes jártasságait. A kártya két részből áll: életrajz és maga a kártya, amely leírja az egyén munkához tartozó fő kompetencia területeit, gyakorlati készségeit és képességeit, valamint társas és vezetői jártasságát egy négyfokú skálán jellemezve azok szintjét.

Bár a kompetenciakártya nem használatos széles körben, sok vállalatnál használnak saját validációs rendszert. Adatok azonban ennek elterjedtségéről sem állnak rendelkezésre. Annyit azonban lehet tudni, hogy a kis cégeknél nehézségekbe ütközik a rendszerszerű alkalmazása.

A helyi és regionális hatóságok egyesülete, a munkaadók szövetsége és az önkormányzatok érdekvédelmi szervezete, a megyék és helyi közszolgálati szervezetek kidolgoztak egy megállapodást az önkormányzati alkalmazottak szakszervezetével, amely a bértárgyalások támogatásában alkalmazható validációs eszközre vonatkozik. A megállapodásnak a haldeni önkormányzat által történő alkalmazását mutatja be az alábbi rövid leírás.

Halden önkormányzata, Norvégia

A megállapodás 2008 májusában került aláírásra, és kötelező érvénnyel vonatkozik a regionális és helyi hatóságok egyesületéhez tartozó valamennyi munkáltatóra, beleértve a haldeni önkormányzatot is, ahol mintegy 300-400 főt érint.

2009 áprilisa óta Halden önkormányzata egy elektronikus „leltárt” működtet, amely az interneten elérhető, az alkalmazottak ebben rögzítik formális és nem formális módon megszerzett tudásukat. Aki igényli, online vagy személyes segítséget is kérhet a kitöltéshez.

A kitöltése kötelező, de semmiféle büntetés nem érinti azokat, akik nem töltik ki.

Az információ használható a bértárgyalások támogatására az egyes alkalmazottak időszakonként zajló értékelése során. Az alkalmazottat érintő értékelést annak szakszervezeti képviselője és munkáltatója végzi. Az az alkalmazott, aki bizonyítja, hogy egyéves teljesidős formális képzésben vett részt, 20 000 norvég korona (2473 euró, hozzávetőleg 670 000 Ft) béremelésben részesül, míg azok, akik nem formális képzésben vesznek részt, 5000 korona béremelést kapnak. A nem formális tanulás minimális időtartama három hónap vagy 15 ECTS kreditpont. Haldenben a 2200 alkalmazott közül 1600 használta az online eszközt, és mintegy 300-400 embert érintett a béremelés.

2.4. Validáció a civil szektorban

Pontos adatok nem állnak rendelkezésre, de sok információ van azt illetően, hogy a képzési szektorban nagyszámú kérelmező szerzett nem dokumentált módon kompetenciákat az önkéntes munka területén. Erről a területről leginkább felmérésekkel próbálnak információt szerezni.

A népfőiskolák, amelyek a civil szektorhoz tartoznak 1992–2002 között részt vettek a validációval kapcsolatos nemzeti projektben. A népfőiskolák saját hallgatóiknak tanácsadást és kompetenciafejlesztő felkészítést szerveznek, hogy támogassák őket a további tanulásukban és munkájukban.

A norvég ifjúsági és gyermek tanács (LNU) egy speciális weboldalon <http://www.aktiwiki.no/wiki/AktiWiki> nyújt segítséget az önkéntes munka során szerzett tudás, ill. a tanulási folyamat leírásához. Ez ugyan nem validáció, de igen hasznos az egyének számára, hogy megtanulják elemezni saját tanulásuk folyamatát és eredményét.

Komoly igény lenne arra, hogy az önkéntes szektorban szerzett tapasztalatok strukturáltabb módon kerüljenek leírásra, és a jelenleginél megbízhatóbb legyen a dokumentáltságuk. Bár sokféle eszköz áll rendelkezésre már most is, ezeket számos kritika éri.

Az önkéntes szervezetek által kidolgozott úgynevezett „személyes kompetenciadokumentum” egy önbevalláson alapuló dokumentum, amely részletes leírását adja az egyén tanulási pályájának, beleértve az önkéntes tevékenységeket is.

Néhány önkéntes-civil szervezet kifejlesztett egy eszközt, amelynek neve személyes kompetenciadokumentum, és arra szolgál, hogy valaki leírja, milyen kompetenciákat szerzett az önkéntes szervezetekben végzett tevékenységei során.

Személyes kompetencia dokumentum (norvég rövidítése: PKD)

A dokumentum önbevalláson alapul, és bármilyen módon megszerzett kompetenciák és ismeretek feltérképezésére és bemutatására szolgál.

A dokumentumot a norvég felnőttképzési egyesület fejlesztette ki ifjúsági önkéntes szervezetek bevonásával, és széles körben tesztelték önkéntes szervezetek közreműködésével. Ingyenesen letölthető az internetről (<http://vofo.no/nb/content/personlig-kompetansedokument-pkd>) Az egyedüli költség a webhely fenntartásának technikai költsége, amelyet a VOFO, a felnőttképzési egyesület fedez.

A dokumentum három eltérő formában létezik. Az első az egyén valamennyi kompetenciáját tartalmazza, a másik kettő egy-egy tevékenységhez kapcsolódóan megszerzett kompetenciákra terjed ki.

Mindháromnak van egy bevezető része, amelyben az egyén információkat közöl arról, hogy milyen tevékenységeket végzett, és milyen kompetenciái fejlődtek ezen tevékenységek révén.

Azok a részek, amelyeket az egyén nem tudna kitölteni, törölhetők, hisz a dokumentum azt a célt szolgálja, hogy a meglévő és nem a hiányzó kompetenciákat mutassa be.

- » A kitöltő személyére vonatkozó információk;
- » Munka;
- » Képzés;
- » Tanterven kívüli (fakultatív) tevékenységek (pl. testületi tagság, önkéntes vezetői feladatok);
- » Rövid távú tevékenységek (pl. projektek, fesztiválok, akciók szervezése, versenyeredmények);
- » Egyéb tevékenységek és érdeklődési körök (pl. festés, autójavítás);
- » Nemzetközi tevékenységek, külföldi tapasztalatszerzések;
- » Bármely más, a témához kapcsolódó tevékenység.

A nyomtatvány lehetővé teszi, hogy az egyén listát készítsen, mikor miben vett részt, milyen hosszú ideig, milyen szervezeteknél. Minden tanulást eredményező tevékenység leírható, hisz ha például valaki formális képzésben szerzett ismereteket az informatikai eszközök használatáról, de az önkéntes munka során azt továbbfejlesztette, akkor azt leírhatja.

A felhasználókat arra bátorítják, hogy kérjenek segítséget a kitöltéskor barátoktól, munkatársaktól, hisz nem mindig könnyű azonosítani, hogy egy tevékenység során mit is tanult az ember, miben fejlődött. A PKD körül kialakuló beszélgetések segítséget adhatnak a tapasztalatokon alapuló tanulási eredmények feltárásához, és ez növeli a tanulóval kapcsolatos tudatosságot. Emellett arra is ráirányíthatják a figyelmet, hogy melyek az egyén erősségei vagy még fejlesztendő képességei.

Emellett a kitöltés során az egyén áttekinti a különféle kategóriákat, amelyekben megfogalmazhatók a tudás egyes aspektusai. Az alkalmazott kategóriák:

- » kompetencia egy vagy több témában vagy tantárgyban (technika, informatika, ápolás/gondozás);
- » társas készségek, attitűdök és kompetenciák;
- » szervezési készségek.
- » Munkavégzés módja, tanulás és problémamegoldás jellemzői:
- » nyelvhasználat;
- » bármely más kompetencia.

A kitöltési útmutató elmagyarázza a leírandó információk jellegét, tartalmát, és példákon keresztül segíti az értelmezést. A nyelvi kompetenciák leírásához az Európai Nyelvi Portfólió kategóriáit ajánlja.

A formanyomtatvány egy következő részében a leírt kompetenciák „bizonyítékait” kell megjelölni, és külön rész szolgál a referenciák bemutatására. A dokumentumot az egyén írja alá, illetve egy önálló tevékenységet bemutató dokumentum esetében egy olyan másik személynek (munkaadónak, kollégának, csoportvezetőnek, kurzusvezető tanárnak) az aláírása szükséges, aki aláírásával igazolja a leírtak hitelességét.

Az eszköz kidolgozói szerint a dokumentum többféle célra is alkalmas, például álláskereséskor, egy civil szervezetnél (NGO) egy poszt megpályázása esetén, továbbtanulási tervek készítésekor, validációs eljáráshoz, továbbtanulási támogatás kérelmezésekor, de alkalmas lehet a munkáltatóknak is, ha át akarják tekinteni az alkalmazottak felkészültségét.

Nincs olyan adatgyűjtés, amelyből megítélhető lenne, hányan használták eddig ezt a dokumentumot. Egy 2007-es elemzés szerint viszonylag kevésbé ismert.

3. VALIDÁCIÓ AZ EGYÉN NÉZŐPONTJÁBÓL

Az eljárás egyre több állampolgár számára elérhető. 2006 végéig több mint 60 000 felnőtt volt érintett, ennyien szereztek középiskolai végzettséget korábbi ismereteik beszámításával, ami rövidítette a képzési időt. 80%-uk szakképzési programban vett részt. Több mint tízezer azoknak a felnőtteknek a száma, akik nem rendelkeztek a szükséges előképzettséggel, és előzetes tudásuk dokumentálása alapján lehetőséget kaptak, hogy bekapcsolódjanak valamilyen felsőoktatási programba.

A szakképzési programokon belül a legnépszerűbb az egészségügyi és a szociális terület.

A felsőoktatásban a validációs eljárást felvételi céljára és a tanterv egyes részei alóli felmentésre is használják. Az évente felvett hallgatóknak kb. 1,3%-a volt érintett, azaz előzetes tudásának elismerésével/beszámításával nyert felvételt. 2008-ban 2565 személy kérte előzetes tudásának elismerését a felvételi során. 66%-ukat ítélték megfelelőnek, és közülük 47% meg is kezdte tanulmányait.

Az előzetes tudásának elismerését kérők 72%-a nő. Ennek oka lehet, hogy a validációs eljárásban a legnépszerűbb szakterületek az egészségügyi és szociális tanulmányok, amelyeket a nővérképzésben, a szociális szakmákban és a gyermekjóléti szolgálatokban lehet hasznosítani. A tanárképzés ugyancsak népszerű. A kérelmezők legnagyobb csoportja a 31–40 évesek köréből kerül ki, és 80-90%-ban főiskolai képzésre jelentkezik.

2001 és 2004 között összesen 123 fő kérelmezett a felsőoktatásban felmentést, 27%-uk volt sikeres (a főiskolákon nagyobb arányban, mint az egyetemeken). Szakemberek a kevés kérelmet a tájékoztatás hiányosságainak tulajdonítják.

3.1. Az egyének bevonása és támogatása a validációs eljárásban

A korábban már említett VOX nevű ügynökség foglalkozik a validációs rendszer működését érintő információk összegyűjtésével és közzétételével.

Egyébként a megyék feladatköre, hogy a lakosságot tájékoztassák a validációs lehetőségekről. Ez többnyire weboldalakon történik, vagy nyomtatott broszúrák kiadásával, olykor újságokban közölt hirdetések útján. A minisztérium és a felsőoktatási intézmények is élnek azzal a lehetőséggel, hogy weboldalakon tájékoztassák a potenciális kérelmezőket.

Mindezek ellenére a hétköznapi tapasztalatok szerint a lakosság nem ismeri kellő mértékben ezt a lehetőséget, és főként a legalacsonyabb iskolai végzettségűek között jellemző a tájékozottság hiánya. Országos felmérések szerint a foglalkoztatottaknak csak 26%-a tájékozott a validációval kapcsolatos jogairól és a lehetőségeiről. Ráadásul az álláskeresők között az arány még alacsonyabb, amit elemzők annak tulajdonítanak, hogy gyenge az együttműködés a munkaügyi szervezet és a validációért (a középfokú képzést érintően) felelős megyei hivatalok között.

A regionális értékelő központokban a munkatársak tanácsadást és egyéb támogatást nyújtanak a jelentkező felnőtteknek, többnyire egyéni formában, de csoportos alkalmakat is szerveznek. Az információ átadása minidig az eljárás elején kerül sorra, annak érdekében, hogy az egyén a megfelelő képzési programot választhassa.

Az e célra elérhető forrásoktól függően az értékelő központokban a tanácsadás a validációs eljárás során is rendelkezésre áll. A tanácsadók segítséget nyújtanak a jelölteknek a kompetenciák dokumentálásához, és ahhoz, hogy munkatapasztalataikat kellő módon tudják igazolni. Ugyancsak szükséges lehet a tanácsadás a validációs folyamat végén, mert támogatást ad az egyénnek, hogy szükség esetén a további tanulással kapcsolatos döntéseket meghozza. Azokban a központokban, ahol ke-

vesebb erre fordítható forrás áll rendelkezésre, a költségek csökkentése érdekében a tanácsadás telefonon vagy interneten keresztül történik.

Nincsenek országosan kötelezően előírt képzettségi követelmények azok számára, akik tanácsadóként működnek, és a megoldások megyénként eltérőek. A validációs tanácsadást karrier-tanácsadók vagy tanárok végezhetik.

A felsőoktatási intézményekben a validációs tanácsadásba a felvételiért felelős munkatársakat vonják be. A tanácsadás nagymértékben függ az intézmény jellegétől. A nagy intézményekben jellemzőbb az internetalapú információs szolgáltatás, a kisebb intézményekben jellemzőbb a tanácsadás személyes formája. A tanácsadás iránti igény egyénenként is változó, vannak, akik támogatás nélkül is képesek részt venni a validációs folyamatban.

3.2. Az egyének szintjén jelentkező költségek és előnyök

A nem formális és informális tanulási környezetben megszerzett tudás elismerése a középfokú képzési programokhoz kapcsolódóan ingyenes az alábbi személyeknek:

- » azoknak, akik jogosultak az alap- és középfokú iskolázottság befejezésére (a költségeket a megyei szintű önkormányzati tanácsok viselik);
- » a munkaképtelen, fogyatékkal élőknek (esetükben a költségeket a munkaügyi és jóléti szolgálatok fedezik);
- » bevándorlóknak, akik nem tudják kellő mértékben dokumentálni korábban megszerzett tudásukat, ezért validációs eljárás során kell bizonyítaniuk azok meglétét;
- » azok az álláskereső, akik a munkaügyi ellátó szervezettel szerződést írnak alá, bizonyos körülmények között ingyenes eljárás keretében értékelhetik előzetes tudásukat. Az egyetlen feltétel, hogy a munkaügyi hivatal úgy ítélje meg, szükséges az eljárás támogatása ahhoz, hogy az adott személy visszakerülhessen a foglalkoztatottak közé.

Azoknak, akiknek maguknak kell fizetniük az eljárást, a validációs eljárás költsége 120-tól 300 euróig terjedhet egy elméleti/szakmai tárgy esetében, 300 euró egy szakmai tárgy és 1800 euró a gyakorlati szakmai tudásvizsgálat esetében. A fizetendő díjak megállapítása megyei szinten történik, és azon a számításon alapul, hogy milyen költségek merülnek fel a megyei hatóságok számára a validációs eljárás megszervezése során. Az egyik szempont, hogy átlagosan milyen hosszú az eljárás egy képesítés megszerzéséig. A szakmai végzettségek megszerzése költségesebb, tekintettel a komplex szakmai vizsgához kapcsolódó költségekre.

A felsőoktatási felvétellel kapcsolatos validációs eljárás ingyenes a jelentkezők számára, a költségeket a felsőoktatási intézmény viseli. Ugyanez a helyzet a képzési követelmények egy része alóli felmentések érdekében végzett validációval.

Az egyén számára a validáció előnyei függnék attól is, melyik szektorban valósult meg az eljárás.

- » A munka világában a validáció segítheti az egyéni karrier alakítását, a fizetési fokozatok megállapítását vagy akár egy adott poszt betöltését, mivel a validációs eljárásban azonosíthatók és regisztrálhatók az állásra jelentkező személyek kompetenciái. Bár statisztikai adatok nem állnak rendelkezésre, néhány sikertörténet arra utal, hogy a validáció megkönnyítette az álláskeresőt.
- » A képzés területén a validáció lehetővé teszi egy képzési program lerövidítését, vagy egyéni képzési terv kialakítását, és egy adott képesítés megszerzését.
- » A harmadik szektorban a validáció segíti a személyes fejlődést és a képesítéshez jutást.

Azoknak a felnőtteknek a számára, akik középfokon kívánnak tanulni, a validáció lehetőséget ad, hogy felmentést kapjanak azoknak a tárgyaknak a tanulása alól, amelyekkel kapcsolatban bizonyították, hogy már tudják, és csak a "még hiányzó" ismereteket, készségeket kell megszerezniük. Mivel Norvégiában a középfokú végzettség a minimumelvárás a foglalkoztatáshoz, ezért lehet azzal érvelni, hogy az előzetes tudás elismertetése hozzájárul a foglalkoztathatóság javításához.

A felsőoktatásban a validáció szerepe elsősorban az, hogy második esélyt adjon azoknak, akik a nem hagyományos útvonalon, nem hagyományos háttérrel vágnak bele a felsőfokú tanulmányokba.

Norvégia 19 megyéjében 2008 folyamán a középfokú képzésben részt vevő felnőttek 41%-a (16 871 fő) vett részt a középfokú képzéssel kapcsolatos validációban. Az a mérték, ahogyan a képzési program ténylegesen a jelentkező feltárt egyéni igényeihez lett alakítva jelentős mértékben változó lehet, és a gyakorlatban még számos esetben kihívást jelent a megvalósítása.

A felnőttek a középfokú képzéshez kapcsolódóan szervezett validációban folyamodhatnak szakmai bizonyítványért és a felsőoktatásba történő belépéshez szükséges képesítésért. Ez utóbbiak esetében a belépésre jogosító igazolásnak a kreditekre átszámítása nem teljesen egységesen történik. Egyes vélemények szerint a validáción átesett felnőtteket a felvételiért sorban állók listáján hátrább sorolják. Ezért egyes megyék ügyintézői nem ajánlják a felnőtteknek, hogy validációs eljárásban való részvétellel próbáljanak bejutni a felsőoktatásba.

A nemzeti validációs projekt értékelése során az eljárásban rendszeresen részt vevő értékelők és más szakemberek azt fogalmazták meg, hogy tapasztalataik szerint a validáció növeli az egyének önbecsülését. Maguk a kérelmezők az eljárás legfontosabb eredményeként azt tartják, hogy megerősítette őket abban, hogy képesek elérni tanulási céljaikat, és bejuthatnak a középfokú vagy a felsőfokú képzésbe.

2001-ben és 2003-ban került sor kérdőíves vizsgálatokra. 2003-ban az alkalmazottak 65%-a ítélte úgy, hogy a validáció hasznos volt a bértárgyalásokban, és 85% vélekedett úgy, hogy az hasznos volt az álláskeresésben. A megkérdezettek közel 10%-a jelezte, hogy a validáció eredményeként került új beosztásba.

A validáció pozitív mellékhatásai között említhetők a marginális társadalmi helyzetű csoportok számára nyújtott lehetőségek. Segítséget nyújt a bevándorlók és menekültek számára a társadalmi integrációhoz, másutt megszerzett kompetenciáik elismerésével javítja a karrierépítés esélyeit. Az iskolából lemorzsolódók esélyeit is növeli arra, hogy visszatérjenek az oktatásba, vagy a validáció révén álláshoz jussanak és egyidejűleg testre szabott kiegészítő képzési programban vegyenek részt.

3.3. Speciális célcsoportokra irányuló kezdeményezések

2006 és 2008 között három kísérleti projekt szerveződött azzal a céllal, hogy javítsa a megyei tanácsok és a munkaügyi szervezetek közötti együttműködést. A cél az volt, hogy növekedjen azoknak a munkanélkülieknek a száma, akik a középfokú képzéshez kapcsolódó validációban vesznek részt, és ennek révén javuljanak az elhelyezkedési lehetőségeik.

2007 és 2010 között olyan programot indítottak, szintén a VOX irányításával, amelynek célja a börtönökben fogvatartottak meglévő tudásának validálása, és erre alapozva személyre szabott képzési programok kialakítása volt.

4. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS ÉS ÉRTÉKELÉS

Jelenleg a fejlesztőmunka középpontjában a minőségbiztosítási megoldások kidolgozása áll. Ennek a feladatnak a felelőse a VOX nevű ügynökség. Egyelőre nincsenek érvényes nemzeti keretei a minőségbiztosításnak, a gyakorlat megyénként eltérő. A minőségi standardok két fő eleme a validációban részt vevők megfelelő képzése, illetve magának a folyamatnak a szabványosítása.

2003-ban olyan minőségreformot vezettek be (új diploma és értékelési rendszert), amely megkönnyíti a validációt.

A megyékben az oktatási hatóságok felelősek a középfokú képzésben alkalmazott értékelés minőségbiztosításáért, beleértve az értékelést végzők kiképzését is. Ez az egységes értékelési módszerek és eljárások, az értékelőknek a jelentkezőkkel szemben tanúsított magatartásának, az esetek és eredmények megvitatását, és a támogató hálózat kialakítását jelenti.

Működik országos adatgyűjtés a validációban részt vevők számáról, az elnyert képesítések számáról, magának a validációs rendszernek a folyamatos ellenőrzése azonban nem általánosan elterjedt gyakorlat.

5. ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK

Egy olyan 4 szakaszból álló validációs folyamat került kidolgozásra, amely a képzés valamennyi szintjén érvényes:

- » információ és tanácsadás,
- » a kompetenciák azonosítása és rendszerbe szervezése,
- » értékelés és
- » dokumentáció.

A középfokú képzés szintjén (beleértve a szakképzést is) a validáció a nemzeti alaptantervre vonatkozóan tartalmazza az egyéni kompetenciák értékelését. Az értékelés alapján az egyének kompetenciabizonyítványt kapnak. Általánosnak nevezhető a párbeszédre és a portfólióértékelésen alapuló módszer, és bizonyos tárgyak esetében a szakmai vizsga.

Párbeszéd alapú módszer: Ez a leggyakrabban alkalmazott módszer. Az egyén (jelentkező) és az értékelést végző négy szemközti beszélgetését jelenti, amit elektronikus és hagyományos értékelő eszközök egészítenek ki. Összekapcsolható a portfólióértékeléssel, az önértékeléssel és a tesztmódszerrel. Alkalmas mind a szakmai, mind az általános tárgyakban szerzett tudás értékelésére, valamint az úgynevezett „tacit” (nem vagy nehezen verbalizálható) tudás feltárására.

Portfólióértékelés: Ez a módszer támogathatja a párbeszédet. A portfólió írott dokumentumokból, fotókból és más elemekből áll. Ez a módszer az írott formában jól dokumentálható tudás azonosítására alkalmas, a nem verbalizálható tudás vagy gyakorlati képességek azonosítására kevésbé.

Szakmai vizsga: aminek során egyaránt alkalmazzák az interjút, kikérdezést és a gyakorlati képességek ellenőrzését. Ebben az esetben az egyén gyengébb verbális teljesítménye nem akadályozza, hogy gyakorlati felkészültségét megmutassa. Az első lépés egy olyan általános interjú, amely feltárja a személyes és képzési háttérrel, munkatapasztalatokat, a nyelvi kompetenciát és a jelölt céljait. Ezt követi a készségek gyakorlati próbája. Ha az értékelés lezárul, esetenként további képzési programot ajánlanak a jelöltnek, hogy megszerezhesse azt a képesítést, amelyre egy állás megszerzéséhez szüksége van. Ez a módszer azért nem általánosan elterjedt, mivel meglehetősen bonyolult és költséges.

Egy ezzel a témával kapcsolatos tanulmány rámutatott, hogy ma még komoly kihívást jelent az olyan módszerek megtalálása, amelyek a munkahely és az oktatási rendszer számára egyaránt megbízhatóak és hitelesek. A különféle tanulási „arénák” másfajta elvárásokat támasztanak, ami megnehezíti, hogy egyenértékű kompetenciákról lehessen beszélni.

A felsőoktatásban a felvétellel kapcsolatos értékelés intézményről intézményre változik. A nem formális és informális környezetben megszerzett tanulási eredmények értékelése leggyakrabban a kérelmezők saját bevallása alapján és a portfóliómódszer alkalmazásával történik. A korábban megszerzett tudásuk alapján felvételt kérők egy terjedelmes formanyomtatványt töltenek ki, és ehhez csatolják a szükséges dokumentumokat, köztük a munkáltatói igazolást. Ennek alapján születik döntés arról, hogy a kérelmező alkalmas-e azokra a tanulmányokra, amelyeket megjelölt. Amennyiben további információkra is szükség van, kérhetik a kérelmezőt, hogy vegyen részt egy interjún. Az, hogy alkalmasnak ítélik, még nem jelenti, hogy felvételt nyert. Versenyhelyzetben van azokkal, akik a meghatározott számú férőhelyre az előírt formális képzettség birtokában jelentkeznek.

Azok, akik a középiskolai végzettséget validációs eljárásban szerezték, azoknak a bizonyítványában nem szerepel érdemjegy, csupán annak jelzése, hogy „megfelelt”. Ez nehezebbé teszi, hogy teljesítményeik összehasonlíthatók legyenek a felvételi során a többi jelentkezőével.

6. A VALIDÁCIÓBAN KÖZREMŰKÖDŐK

A validációs eljárásban közreműködők szakmai profilja az eljárás szervezésének körülményeitől függ.

- » Azok az értékelők, akik regionális validációs értékelő központokban dolgoznak, többnyire az adott képzéshez vagy szakmához kapcsolódó háttérrel rendelkeznek. Tanárok, vagy egy adott szakma tapasztalt szakemberei. Nincsenek országos érvényű előírások arra nézve, milyen képzettséggel kell rendelkezniük az értékelést végzőknek, és a követelmények megynként változóak.
- » A szakmai képezések esetében, ha a kérelem alapja a munkatapasztalat, az értékelést a megyei szakképzési testület végzi, a megyei hatóság nevében. Szakmai területenként különböző testületek működnek, amelyeknek tagjai az adott szakma vagy a társadalmi partnerek képviselői.
- » A felsőoktatásban minden egyetemen/főiskolán bizottság működik, amely az előzetes tudás bizonyítékait értékeli. A felmentési kérvényeket a különféle szervezeti egységekben, tanszékeken dolgozó tudományos felkészültségű munkatársak bírálják el.
- » Szintén nincs országosan érvényes előírás, hogy ki végezhet tanácsadói tevékenységet a validációval kapcsolatban, ezt a feladatot többnyire karrier-tanácsadók vagy tanárok végzik.
- » A felsőoktatási intézményekben a hallgatóborzással megbízott munkatársakat vonják be a validációs eljárással kapcsolatos tájékoztatásba.

Nincsenek általános képzettségi előírások, csupán az, hogy az adott, validációval kapcsolatos tevékenységre kellően felkészült/kiképzett személyek vegyenek részt az eljárásban (akik ismerik a tantervi célokat). Minden megye, illetve közép- és felsőfokú intézmény a maga hatáskörében szervezi az értékelők felkészítését. A középfokú képzésben illetékes oktatási hatóságok évente legalább egy alkalommal felkészítő tréninget szerveznek az értékelést végzők számára.

Megfogalmazódott javaslat a validáció tanácsadói képzettség létrehozására. Ez alapvetően tanári és azt kiegészítő tanácsadói képzést írta elő.

Egy 2007-es vizsgálat feltárta, hogy a szupervizorok 96%-a, a tudásértékelést végzőknek pedig 85%-a érezte úgy, hogy szüksége lenne képzésre, elsősorban a minőségbiztosítási sztenderdekkel kapcsolatban.

A megyei szervek felelőssége, hogy a validációt végzők képzéséről gondoskodjanak. Évente rendeznek tanfolyamokat és szemináriumokat, és a még tapasztalatlan értékelőknek mentorok nyújtanak segítséget. Ha valaki kiképzésben részesül, regisztrálják a regionális értékelő központban. A norvég munkaügyi ellátórendszeren belül speciális képzési programot állítottak össze azoknak, akik az álláskeresőkkel foglalkoznak, hogy milyen tanácsokat adjanak az előzetes tudás dokumentálására.