



TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004

A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése

Portugália

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 ország tanulmányok a GHK (<http://www.ghkint.com>) megbízásából és irányításával készültek.

Az eredeti portugál országleírás szerzője: Ana Luisa Oliveira Pires

TARTALOMJEGYZÉK

1. NEMZETI SZINT	3
1.1. Nemzeti szintű jogszabályi keretek, a validációs rendszer	3
1.2. Kapcsolódás a működő vagy fejlesztés alatt álló képesítési keretrendszerhez és a validációs standardok	4
1.3. Nemzeti intézményi keretek	4
1.4. A felelősség megosztása (nemzeti, regionális, helyi és ellátási szinten) a validáció eltérő aspektusainak megfelelően	6
1.5. Regionális példák, helyi és uniós támogatású kezdeményezések	7
1.6. Kapcsolódás a validáció és a létező/fejlesztendő kreditrendszerhez, a moduláris rendszerű képesítésekhez	7
1.7. Finanszírozás	7
1.8. Adatok a validációban részt vevőkről	8
2. SZERVEZETI NÉZŐPONT	9
2.1. A formális oktatási és képzési szektor szerepe	9
2.2. A létező információs és tanácsadási hálózatok, intézmények szerepe	10
2.3. Validáció a magánszektorban és a magánszektor szereplői	10
2.4. Validáció a harmadik szektorban	11
2.5. Költségek a szervezetek szintjén	11
3. AZ EGYÉN SZEMSZÖGÉBŐL	12
3.1. A tudatosság növelése és a részvétel támogatása	12
3.2. Támogatás és tanácsadás	12
3.3. Költségek az egyének szintjén	12
3.4. Kezdeményezések speciális célcsoportok elérésére	12
3.5. Előnyök az egyének számára	13
4. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS ÉS ÉRTÉKELÉS	14
4.1. Minőségbiztosítási keretek	14
4.2. Minőségbiztosítási rendszerek és eljárások	14
4.3. Értékelési keretek	14
5. TUDÁSÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK	15
5.1. Az alkalmazott módszerek	15
5.2. Az alkalmazott módszerek előnyei és hátrányai	16
5.3. A validációban részt vevő szakemberek profilja	17
5.4. A validációt végzők felkészítése és támogatása	17
5.5. Képesítési követelmények	17
A MAGYAR VERZIÓHOZ FÜZÖTT KOMMENTÁR	18

1. NEMZETI SZINT

Portugáliában a nem formális és informális környezetben megszerzett tanulási eredmények elismerését kiemelt politikai ügyként kezelik. A portugál kormány intézkedéseket hozott, hogy csökkentse a képesítési deficit mértékét a felnőtt népesség körében. A nemzeti validációs rendszer megerősítése egyike a meghatározó politikai törekvéseknek.

1.1. Nemzeti szintű jogszabályi keretek, a validációs rendszer

A validációs rendszert 2001-ben hozták létre. Portugál nyelven a teljes megnevezése *Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*, rövidítve: SNRVCC (magyarra fordítva a kompetenciák elismerésének/felismerésének¹, validálásának és tanúsításának nemzeti rendszere). Magát a validációs eljárást RVCC-nek szokták rövidíteni. A nemzeti felnőttképzési ügynökség (ANEFA) koordinálásával a létrehozó az oktatási, valamint a munkaügyi és társadalombiztosítási tárca volt. A felnőttképzési ügynökség azonban már 2000-ben elindította a validációs központok hálózatának kialakítását. 2004-től a rendszer felelőse egyedül az oktatási tárca lett, majd 2007-től a rendszer a két fenti minisztérium közös kezdeményezéseként működött ismét, de akkortól a nemzeti képesítési ügynökség (ANQ)² közvetlen irányítása alatt.

Az „Új esély” program hivatalosan 2005-ben indult el az oktatási és munkaügyi tárca kezdeményezéseként, a nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) irányításával. A program stratégiai célkitűzés-ként fogalmazta meg a népesség képesítési szintjének középfokra felemelését (12 osztályos szintre). A kezdeményezésnek két fő célja van: a fiatalok számára a szakmai és szakközépiskolai jellegű képzési útvonalat reális választási lehetőséggé tenni, a munkakorú népesség számára pedig az alap- és középfokú oktatást és szakképzést fejleszteni. A validáció ezeknek a céloknak a megvalósításában jelent alapvető eszközt.

A fiatalokat érintő törekvés, hogy jelentősen mérsékeljék az iskolát befejezett végzettség nélkül elhagyók számát. A konkrét célkitűzés, hogy a középfokra beiratkozottak legalább fele megszerezzen egy szakmai képesítést. Az Új esély program azokat érinti, akik nem fejezték be középfokú tanulmányaikat, legyenek akár pályakezdők munkanélküliek, vagy munkaviszonyban állók. A kezdeményezés arra irányul, hogy bővüljenek a felnőttképzési programok, illetve bővüljön a validációs rendszer.

A Bologna-folyamat és az OECD ajánlásai egyaránt szerepet játszottak abban, hogy a kormány felsőoktatási reformokba kezdjen, arra ösztönözve a felsőoktatási intézményeket, hogy választ adjanak az új gazdasági és társadalmi igényekre.

2006-ban új jogszabály lépett érvénybe, amely a 23 év feletti számára tette rugalmasabbá a felsőoktatásba történő belépést (ők a belépési követelményeknek megfelelni nem tudó, úgynevezett nem hagyományos hallgatók). Az új törvény kimondja, hogy a felvételizni szándékozók krediteket igényelhetnek előzetes tudásuk beszámítása alapján. A törvény általános szinten fogalmazza meg a jogosultságot, az egyes felsőoktatási intézmények maguk dönthetnek az eljárás mikéntjéről, és megszabhatják a validációban megszerezhető kreditek számát. A felsőoktatás nyitását szorgalmazó lépé-

¹ Az angol recognition kifejezésnek is kettős értelme van. Ebben a kifejezésben a szót feltárásnak vagy azonosításnak is lehetne fordítani.

² Az ügynökség feladata az oktatási és szakképzési stratégiák megvalósításának összehangolása, valamint a nemzeti validációs rendszer fejlesztése és irányítása. További információk: www.anq.gov.pt

sek párhuzamosan zajlanak a képzettségi szint növelésére irányuló erőfeszítésekkel, mivel Portugáliában a felsőoktatásba jelentkezők aránya elmarad az európai átlagtól.

1.2. Kapcsolódás a működő vagy fejlesztés alatt álló képesítési keretrendszerhez és a validációs standardok

A nemzeti validációs rendszer integrálásra került a nemzeti képesítési keretrendszerbe. A validációs rendszer (RVCC) két fő irányt integrál:

- » az „iskolai ág”, vagy „iskolai folyamat” célja, hogy javítsa azoknak a felnőtteknek a képzettségi szintjét, akik nem rendelkeznek alap- vagy középfokú végzettséggel;
- » a „szakképzési ág” olyan felnőttekre irányul, akik nem rendelkeznek formális képesítéssel azt a foglalkozást illetően, amit gyakorolnak, és a célja az, hogy javítsa a résztvevők képesítési szintjét (alap- és középfokon).

Az iskolai ágon a validáció során használt standardok (követelmények) azok a kulcskompetenciák, amelyeket a felnőttképzési referencia keretrendszer tartalmaz. Ezek kétféle standardot tartalmaznak. Egyfelől az alapszinthez tartozó kompetenciákat (amelyek megfelelnek a közoktatás 4., 6. és 9. osztályában érvényes kompetenciáknak), másfelől a középiskolai szintnek megfelelő kompetenciákat. Az egyének a validációs eljárásban megszerezhetik ugyanazokat a képesítéseket, amelyeket a formális képzésben, és a képesítések egyenértékűek. A validációs eljárás iskolai ágán megszerezhető az alsó fokú, a közoktatás legalsó szintjének, első, második és harmadik ciklusának megfelelő végzettség, azaz a 4., 6. és a 9. iskolaév elvégzésének megfelelő bizonyítvány, vagy a középfokú, 12 osztályos képzésnek megfelelő végzettség.

A validációs eljárás szakképzési ágán az egyének szakmai képesítést szerezhetnek. A referencia (standard) a képesítések nemzeti katalógusa. 2010 márciusában ez a jegyzék (katalógus) 254 szakképzést tartalmazott, 39 képzési és szakképzési területről. A képzési területeket a 2005-ben született miniszteri rendelet alapján létrejött oktatási és képzési területek osztályozási rendszere fogalmazta meg. Minden egyes képesítéshez tartozik egy szakmai profil, valamint képzési standardok és a képesítés megszerzéséhez vezető validációs folyamat meghatározása.

1.3. Nemzeti intézményi keretek

A 2007-ben létrehozott nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) a validációs rendszer koordinálásáért felelős szervezet, amely ugyancsak felelős a fiatalok és a felnőttek szakképzését szolgáló stratégia fejlesztéséért. Az ANQ létrehozása az Új esély program elindítását követte, és a szakképzési reform alapvető ágense. Az ANQ tevékenysége szorosan összekapcsolódik a foglalkoztatási és szakképzés-fejlesztési intézet (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*, IEFP), a társadalmi partnerek és a civil szervezetek tevékenységével. Alapvető elv ezeknek a szereplőknek az együttműködése, és a felelősség megosztása a közös célok elérésében vállalt szerepüknek megfelelően.

A folyamatban lévő reformok egyik legfontosabb eleme a 2007-ben létrehozott nemzeti képesítési keretrendszer (portugálul *Sistema Nacional de Qualificações*, rövidítve SNQ), amely a társadalmi partnerekkel egyeztetett alapelveket követi. Az SNQ célja, hogy minden képesítési alrendszert és minden szektort integráljon egy egységes nemzeti képesítési keretrendszerbe. A törekvés kapcsolódik a kormányzat kitűzött céljához, hogy minden portugál állampolgár rendelkezzen 12 osztályos végzettséggel.

A nemzeti rendszer fő elemei:

- » A kompetenciák elismerésének, validálásának és tanúsításának nemzeti rendszere (SNRVCC), amely újjászervezésre került annak érdekében, hogy a felnőttképzést és a közelmúltban megvalósított szakképzéspolitikát integrálják.
- » Az Új esély központok (amelyek a 370/2008-as oktatási miniszteri és munkaügyi, társadalmi szolidaritási minisztérium közös rendelete alapján jöttek létre).
- » A képzések nemzeti katalógusa, amelynek gondozása a nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) feladata. A nemzeti képesítési katalógus a képzések osztályozásában a kompetenciákat és a képesítési keretrendszer szintjeit veszi tekintetbe.
- » A portugál nemzeti képesítési keretrendszer (*Quadro Nacional de Qualificações*) jogilag 2009-ben jött létre három tárca (a tudományos, technológiai és felsőoktatási ügyekért, az oktatásért, illetve a munkaügyért és társadalmi szolidaritás megteremtéséért felelős tárca) együttműködéseként, és 2010-re tűzték ki a megvalósítás határidejét. A struktúra követi az Európai képesítési keretrendszerben érvényes struktúrát.

A nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) koordinálásával az Új esély központok fejlesztik a validációs eljárás rendszerét. Működésüket 2008-ban újjászervezték. Az új rendszer integrálta a korábban (2007 előtt) létrejött validációs központokat.

A szakképzettség tanúsításának, igazolásának nemzeti rendszere (*Sistema Nacional de Certificação Profissional, SNCP*), lényegében a szakképesítési rendszer szabályozza a munkaerőpiacon működő szakmai tevékenységekhez történő hozzáférést. A jelenleg megvalósítás alatt álló szakképzési reform ezt a rendszert átalakítja. A szakképzettség igazolásának célja, hogy tanúsítsa a már megszerzett szaktudást, és azonosítsa azokat a területeket, amelyeken az egyénnek további tanulásra van szüksége. A szaktudás igazolása független attól, hogy az érintett személy milyen módon szerezte meg tudását, szakképzésben, munkatapasztalattal vagy akár egy másik országban.

A szakképzettséget tanúsító igazolás (*Certificado de Aptidão Profissional, CAP*) olyan dokumentum, amely igazolja, hogy az illető rendelkezik egy szakma gyakorlásához szükséges szakértelemmel, és lehetővé teszi, hogy valaki egy adott szakmát gyakoroljon. A képesítés kiadásában illetékes testület meghatározott időre adja ki a szakmai felkészültséget igazoló dokumentumot. Az igazolás megújítása érdekében az érintett egyéneknek bizonyítaniuk kell, hogy szakmai tudásuk naprakész. Ilyen, szakképzettséget igazoló bizonyítványt validációval is lehet szerezni.

Az IEFP egyike a szakmai képzéseket kibocsátó testületeknek. Azoknak a szakoktató tanároknak a képesítéséért felelős, akik a munkaerőpiacon zajló szakképzésben dolgoznak. A szakoktatók kétféle módon nyerhetik el képesítésüket (amelynek portugál neve *Certificado de Aptidão Pedagógica de Formador*). Vagy a formális szaktanárképzésben, vagy olyan módon, hogy tapasztalati úton szerzett felkészültségüket bizonyítják.

A 2006-ban hozott törvény értelmében olyan felnőttek is jelentkezhetnek a felsőoktatásban, akik nem rendelkeznek a szükséges végzettséggel, de ismereteiket, és a formális képzéstől eltérő élethelyzetekben, pl. személyes vagy munkatapasztalattal megszerzett kompetenciáikat és a tanulás-sal kapcsolatos motivációikat megvizsgálják a felvételi folyamatban.

A felsőoktatási intézmények speciális felvételi eljárást szervezhetnek ezeknek a hallgatóknak, hogy validálják nem formális és informális környezetben megszerzett tudásukat, és a formális képzési programhoz tartozó krediteket ítéljenek meg számukra. A felsőoktatási intézmény – annak érdekében, hogy tanulmányokat folytathassanak vagy diplomát szerezhessenek – kreditek adásával ismeri el szakmai tapasztalataikat, illetve post-secondary (középfok utáni, fél felsőfokú) szakképzésben végzett tanulmányaikat.

A felsőoktatási jogi szabályozásnak megfelelően azok, akiknek tudományos és szakmai életpályáját a felsőoktatási intézmény adott tanszéke vagy intézete elismeri, kérvényezhetik, hogy a Master-, illetve a doktori fokozathoz vezető programokba bekapcsolódhassanak.

1.4. A felelősség megosztása (nemzeti, regionális, helyi és ellátási szinten) a validáció eltérő aspektusainak megfelelően

Az Új esély központok helyi szinten szervezik a validációs eljárást, a következő módon.

Új esély központok

Az Új esély központokat 2007-ben hozták létre. Az a feladatuk, hogy a validációs eljárás fejlesztésével és képzéssel képesítéshez jutassák a portugál népeiséget. A korábban (2007 előtt működő) működő RVCC központokat integrálták az Új esély hálózatba.

2010 áprilisában az Új esély központok hálózata 454 egységből állt. Sokféle intézmény tartozik a hálózatba: nemzeti oktatási és képzési szervezetek, mint szakképző központok, alapfokú és középfokú iskolák, vállalkozói szövetségek, vállalkozások, helyi és regionális egyesületek és helyi hatóságok. 2005-ben a nemzeti hálózatban még csak 98 intézmény volt.

A központok validációs tájékoztatást és tanácsadást nyújtanak, és helyi szinten szervezik a korábban megszerzett tudások értékelését, illetve a képesítések odaítélését. 2010 áprilisában több mint egymillió felnőtt volt regisztrálva az Új esély központokban, és közülük mintegy 150 000 látogatott valamilyen felnőttképzési programot.

Az Új esély központ szervezeti felépítését rendelet szabályozza: a központnak rendelkeznie kell egy igazgatóval, egy pedagógiai koordinátorral, meghatározott számú (3-5) RVC tanácsadóval, általános és szakmai tanárokkal (5-8 fő), 1-2 fős validációs szakemberrel és egy- vagy kétfős adminisztrációs személyzettel. A külső értékelők olyan emberek, akik az adott régióban vagy településen társadalmilag elismert személyek, és egy, a nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) által karbantartott akkreditációs listán szerepelnek.

A nemzeti fejlesztési program Emberi Potenciál elnevezésű operatív programja – amelynek forrásai részben az Európai Szociális Alapból (ESF) származnak – jelenti a központok finanszírozásának fő forrását. Ez a pénzügyi forrás fedezi a központok működését (a személyzetet, a felszerelést, a berendezéseket és a napi kiadásokat).

2007-ben egy minőségbiztosítási karta készült az Új esély központok számára. A karta bemutatja a központok alapfeladatait, a működés alapelveit, a munkafolyamatokat. Vácsolja az önértékelés 16 referenciaindikátorát. 2009 óta a központok önértékelése a CAF – az Általános Értékelési Keretrendszer – alapján történik. Így valamennyi központról beszámoló készül, és felvázolják a következő évre vonatkozó fejlesztési terveket.

A nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) felelős a nemzeti validációs eljárások fejlesztéséért. Megosztott felelőssége van az információs rendszer működtetését és az eljárás széles körű megismertetését illetően az Új esély központokkal, az oktatásügy regionális szereplőivel és a szakképzés-fejlesztési intézettel (IEFP).

Az útmutatás és tanácsadás, a tudás értékelése és a képesítés megadása a helyi szintű Új esély központok feladata. A minőségbiztosítás, a működés értékelése és felülvizsgálata a nemzeti képesítési ügynökség és a helyi központok között megosztott feladat. A 4 évente zajló külső értékelés egy felnőttképzési szakértőkből álló team feladata, és az a célja, hogy értékelje az Új esély program megvalósításának eredményeit a felnőtteket érintő tevékenységekre vonatkozóan.

A felsőoktatásban a validációért való felelősséget az egyetemek és politechnikumok maguk viselik, és a törvénynek megfelelő módon, saját hatáskörükben alakítják a stratégiát, a módszereket és a validációban megszerezhető kreditek mértékét.

1.5. Regionális példák, helyi és uniós támogatású kezdeményezések

Számos program szolgálja a validációval kapcsolatos információ- és tapasztalatcserét. Például az AUTONOMOUS-Reinserção elnevezésű, az Unió EQUAL programjának támogatásával, számos közreműködő részvételével létrejött projekt, amely 2008-ban és 2009-ben zajlott. A cél olyan technikai, módszertani és intézményi eszközrendszer kialakítása volt, amely a hálózati együttműködésre támaszkodva erősíti a társadalmi integrációt. A projektet a cipőipari ágazatban szervezték, és egy olyan módszerre épült, amely az úgynevezett „kettős képesítés”³ megszerzésének támogatására irányult, kiegészítő eljárások alkalmazásával.

A projekt keretében kidolgoztak egy kézikönyvet a validációs folyamat segítésére. A folyamat egy olyan integrált portfólió létrehozására irányul, amely egyesíti az iskolai jellegű és a szakmai kompetenciákat. Az eljárás első, feltáró szakaszában segítséget nyújtanak a jelentkezőnek, hogy értékelje saját felkészültségét, tekintse át élettörténetét és fogalmazza meg reflexióit. Az eljárás második szakasza a jelölt érdekeinek, érdeklődési körének behatárolására és szakmai pályafutásával kapcsolatos bizonyítékok, dokumentumok összegyűjtésére irányul. Az utolsó fázisban az összegző önértékelés kerül sorra, azután a tudás demonstrációja, majd a validálás zajlik. A jelölteknek egy RVC, azaz validációs zsűri előtt kell megjelenniük, amely dönt a képesítés megadásáról. A „kettős képesítés”-re irányuló eljárásban kétféle standardot alkalmaznak, az iskolait (*Referencial de Competências-chave*) és a szakmait (a szóban forgó szakma tevékenységeinek megfelelőit).

1.6. Kapcsolódás a validáció és a létező/fejlesztendő kreditrendszerhez, a moduláris rendszerű képesítésekhez

A validációs eljárás azokra az oktatási és szakképzési standardokra épül, amelyeket a nemzeti képesítési regiszter tartalmaz.

A validáció a felnőttek „kettős képesítése”² felé vezető eljáráson alapszik, vagyis a felnőttoktatási és szakképzési kurzusokon (EFA kurzusok) és a moduláris szakképzési programokon. Bár valamilyen ilyen program révén elérhetőek a moduláris képesítések, a kreditek összegyűjtése és a kreditátvitel nem lehetséges. Az ECVET, vagy ahhoz hasonló szakképzési kreditrendszer Portugáliában mindeddig nem került megvalósításra.

A felsőoktatásban a validáció összekapcsolódik a kreditrendszerrel, illetve a Bologna-folyamat keretében létrehozott tanegység alapú programokkal. A sikeres validációban a hallgatók krediteket kapnak, amelyek adott diplomához kapcsolódnak (a Bologna-rendszer szerinti első, második vagy harmadik cikluson belül). A kreditek átvihetők az egyes felsőoktatási intézmények között.

1.7. Finanszírozás

Az Új esély program második szakaszának (2011–2015) az előkészítése megtörtént, de a szöveg írásakor még nincs döntés a további finanszírozásról, ezért a rendszer fenntarthatósága az egyik legnagyobb kihívás a jövőre nézve.

A felsőoktatási intézmények saját forrásaikból finanszírozzák a validációt.

3 A fordító megjegyzése: A kettős képesítésnek nevezett megoldás a mi fogalmaink szerinti szakközép-iskolai végzettség alapján érthető meg, és ebben az összefüggésben egy ISCED 3-as szintű szakmai végzettség és egy középiskolai szintű általános, „elméleti” irányultságú végzettség egyidejű megszerzését jelenti.

Egy 2004-es jelentés a validációs központok (amelyek azóta nagyrészt beolvadtak az új nemzeti hálózatba) körében tapasztalt legnagyobb akadályok között említette a felkészült munkatársak hiányát, a napi kiadások megoldatlanságát, az adminisztratív nehézségeket és a nem megfelelő felszereltséget, valamint a célcsoportok elkötelezettségének alacsony szintjét.

1.8. Adatok a validációban részt vevőkről

Az ANQ adatai szerint 2010 áprilisáig 324 370 felnőtt szerzett képesítést az RVCC eljárásban (a validálás, illetve esetenként a kiegészítő képzés után). 2007 óta a képesítést szerzett felnőttek 55%-a volt nő. A legnagyobb arányban (39%) a 35–44 évesek élnek ezzel a lehetőséggel, őket követik a 45–54 év közöttiek (az összes résztvevő 25,8%-a). A legidősebbek, a 65 éven felüliek részvételi aránya 7%, a 18–24 éveseké mindössze 4,3%.

A validációban részt vevők 21,5%-a munkanélküli.

A felsőoktatási szektorban nő a 23 éven felüli jelentkezők száma. Míg 2005-ben 900 ilyen felnőtt volt a rendszerben, a 2007/2008-as tanévben 11 000 felett volt a számuk. Bár az eljárásban részt vevő felnőttek száma ismert, a validációban részt vevőkről nincs átfogó adatgyűjtés. Néhány feltáró jellegű elemzés kimutatta, hogy csupán néhány felsőoktatási intézményben kezdődött meg a validációs eljárás alkalmazása.

2. SZERVEZETI NÉZŐPONT

2.1. A formális oktatási és képzési szektor szerepe

A formális oktatási és szakképzési szektor szorosan összekapcsolódott a validációval. Az Új esély központok hálózata integrálja a közoktatási és a magánszektorhoz tartozó oktatási és szakképzési intézményeket, ezek között szakképző központokat (87), általános és középiskolákat (196), szakmai továbbképzőket (42), képzési vállalkozásokat (15), magániskolákat (6), más (nem az oktatási) tárcákhoz tartozó iskolákat (8) és felsőoktatási intézményeket (7). Az adatok 2010 áprilisából, a nemzeti képesítési ügynökségtől (ANQ) származnak.

Az Új esély központok befogadásán túl a formális képzés, azaz az iskolarendszerű képzési szektor intézményei más módon is jelen vannak a validációs szolgáltatások megvalósításában: adminisztrátorként, tanárként, szakoktatóként.

A felsőoktatási intézményekben jelentős különbséget mutat az, ahogyan a validációt megszervezik. Van intézmény, amelyben kidolgozott stratégia és gyakorlat működik, és olyan is, amelyikben sem egyik, sem másik nincs jelen.

A felsőoktatásban nincs nagy hagyománya az úgynevezett nem szokványos útvonalon érkező hallgatók képzésének. Alig van olyan intézmény, amelynek koherens szervezeti stratégiája lenne, azaz önálló validációs szervezeti egység létrehozása, szabályok kialakítása, dedikált személyzet, módszertani útmutatók.

A Setúbal városában működő felsőoktatási intézmény (nevének portugál rövidítése IPS) önálló validációs egységet hozott létre.

Validációs fejlesztő egység a Setúbalban működő politechnikumban (Instituto Politécnico de Setúbal, IPS)

A 2006-os új felsőoktatási törvény megnyitotta az utat az idősebb hallgatók felvétele számára, és lehetőséget ad a validációs eljárás alkalmazására a felsőoktatási intézményekben. Néhány intézmény a jogszabály alapján saját fejlesztésbe kezdett.

A Setúbalban működő politechnikumban 2007-ben hoztak létre egy kompetenciafejlesztő, elismerési és validációs egységet. (portugálul: *Unidade de Desenvolvimento, Reconhecimento e Validação de Competências*, UDRVC).

Egy évvel később kísérleti jelleggel valósították meg a validációs eljárást öt főiskolai karukon, 2009-ben pedig az intézmény öt főiskolai kara közül négy (a tanárképzés, a műszaki, a menedzsment és vállalkozástudományi kar) megkezdte a validációs eljárás alkalmazását.

A projekt keretében kidolgozták a szabályozás kereteit, a módszertani útmutatókat és más, az eljárást támogató dokumentumokat. Információs kampányt szerveztek, hogy a hallgatók tájékozottak legyenek a lehetőségekről, a tanárokat és más közreműködőket pedig műhelybeszélgetéseken és szemináriumokon készítették fel. A portfóliókészítéssel kapcsolatosan, a jelöltek bevonásával, ugyancsak workshopokat szerveztek.

A jelentkezők a következő értékelési folyamaton mentek keresztül: a jelöltek által készített portfóliót és a releváns dokumentumokat egy zsűri vizsgálta meg, majd a zsűri kikérdezte a jelöltet. A portfólióban bemutatott bizonyítékok, valamint az interjú alapján a zsűri döntést hozott arról, hogy szükséges-e az értékelésnek további módja (ha a bizonyítékként bemutatott dokumentumok nem támasztották alá kellő mértékben a kérelmet). A zsűri egy elnökből áll, és olyan tagokból, akik megfelelő szakértelemmel rendelkeznek azon az adott szakmai területen, amelyre a kérelem vonatkozik. A validáció vagy teljes, vagy részleges, és a jelölteknek krediteket ítélnék meg. A validációs eljárásért a hallgatóknak illetéket (eljárási díjat) kell fizetniük.

A minőségbiztosítási keret fejlesztésének alapját a jelöltek közvetlen értékelése, a zsűri tagjaival és elnökével készített interjúk és felmérések jelentik. A validációs fejlesztési munka az IPS felnőttképzési politikájának része, és a folytatása mellett foglaltak állást.

További (portugál nyelvű) információk érhetők el a következő weboldalon:
http://www.ips.pt/ips_si/web_base.gera_pagina?p_pagina=27407

2.2. A létező információs és tanácsadási hálózatok, intézmények szerepe

Az informálás, eligazítás és tanácsadás hálózatai a jelenlegi átfogó fejlesztés részét képezik. Az oktatási és képzési kínálat integrált információs és adatkezelési rendszere (portugál nyelven: *Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Formativa*, SIGO) az Új esély programon belül került kialakításra, és nemzeti szinten ad információt a képzési kínálatról és a validációs eljárásról.

Az egyéni útmutatás és személyes tanácsadás helyi szinten, az Új esély központokban szerveződik. Ez az első szakasza a validációs eljárásnak (amelynek részletei az 5.1 alfejezetben olvashatók). Az a célja, hogy a jelentkező profiljának azonosítása révén meghatározza a következő szükséges lépést (és tanácsot adjon a további képzésre, eligazítva a képzési kínálatban, vagy a validációs eljárás felé irányítsa az egyént).

2.3. Validáció a magánszektorban és a magánszektor szereplői

A magánszektor sajátos módon kapcsolódik be a validációs rendszer működésébe.

A nemzeti képesítési ügynökség számos megállapodást kötött, hogy a magánszektor igényeire választ adjon. Az Új esély program keretében több mint 500 megállapodás született magáncégekkel, szakmai szövetségekkel és egyesületekkel, beleértve állami intézményeket és cégeket is. A megállapodások célja, hogy javítsák az alkalmazottak szakképzettségét az Új esély programban elérhető képzések révén, és hogy feltárják a cégek képzés iránti igényeit, valamint hogy javítsák a nemzeti szakképzettségi regiszter tartalmát, és támogassák a fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedését.

A nagy cégek egy csoportja – főként a turizmus, a távközlési és a kereskedelmi szektorhoz tartozó cégek – az Új esély programhoz kapcsolódóan saját belső validációs központokat hozott létre. 2010-ben az Új esély központok 6%-a (28 központ) volt vállalkozói egyesület, és 1%-a vállalatok által létrehozott központ.

2008 és 2010 között például a SONAE nevű kereskedelmi cég 559 alkalmazottja szerzett képesítést a cég validációs központjában.

A nagy cégeknél, ahogyan azt az Új esély programról készült külső értékelés megállapította (hat egyedi jelentés és egy összefoglaló került publikálásra 2009 során), úgy tekintenek a validációra, mint olyasmire, ami a szervezet hasznára válik, növeli az alkalmazottak motivációját és a cég iránti elkötelezettségét.

A dolgozók biztatást kapnak, hogy vegyenek részt validációs eljárásban, és annak eredményét a cég is elismeri. Ezzel szemben a kis cégek úgy látják, hogy a validáció csupán az egyén kezdeményezése, egyéni szinten hajt hasznot, és igen kevés előnye lehet a vállalkozás számára.

A program hatásait értékelő elemzések 2008-ban kezdődtek, négy évet vesznek igénybe, ezért a program tényleges munkaerő-piaci hatásairól még nem áll rendelkezésre átfogó kép.

2.4. Validáció a harmadik szektorban

Számos, a harmadik szektorhoz sorolt önkéntes szerveződés áll partneri viszonyban az Új esély központokkal. A teljes nemzeti hálózaton belül 25 központot helyi egyesületek, 14-et pedig nonprofit szervezetek kezdtek szervezni.

A Loco nevű egyesület (<http://www.in-loco.pt>) 2002-ben hozta létre saját központját. A szervezet komoly felnőttképzési és közösségfejlesztési tapasztalatokkal rendelkezik, és jelentős mértékben járult hozzá korábban is az adott régió fejlődéséhez.

2.5. Költségek a szervezetek szintjén

Az Új esély központokat a portugál nemzeti fejlesztési program humánerőforrás-fejlesztési operatív programjából finanszírozzák, ez azonban nem fedez minden költséget. Az állami intézmények esetében csak a bérek háromnegyedét fedezi ez a forrás, a fennmaradó részt az intézménynek, adott esetben a költségvetésnek kell állnia. A privát szervezetek validációs központjai a legfontosabb validációs költségek 100%-át fedezhetik uniós forrásból.

A nemzeti képesítési ügynökség információi szerint egy felnőttnek a központban szervezett validációja hozzávetőleg 1000 euróba (kb. 275 000 forintba) került 2008-ban, és ez az összeg 2009-ben 1600 euróra emelkedett. A különbségben több tényező játszik szerepet. Összetettebbé vált a központok feladata, már a középfokú képesítéseket érintő validációt is végzenek, és ez több időt és eszközt vesz igénybe. A másik ok a központok növekedése, több szakember működik közre az eljárásban, és jóval nagyobb számban adtak ki képesítést, mint korábban.

3. AZ EGYÉN SZEMSZÖGÉBŐL

3.1. A tudatosság növelése és a részvétel támogatása

A portugál kormány az elmúlt két évben intenzív médiakampánnyal (a televízión, sajtón, rádión, az interneten keresztül és szabadtéri rendezvényekkel) igyekezett széles körben megismertetni az Új esély programot.

Magának az Új esély programnak a saját információs csatornái és toborzó rendezvényei is ezt a célt szolgálták. A kampány hatása azonban egyaránt volt kedvező és kedvezőtlen. A közvélemény megosztott. Sokan tudatában vannak az eljárásban rejlő lehetőségeknek, de az eljárással kapcsolatos várakozások és az eredmények társadalmi értékelése is a média figyelmének előterében áll. Bár a médiakampány növelte a program ismertségét, és bemutatta azokat az előnyöket, amelyeket az az egyén számára jelent, sok olyan vélemény is felszínre került, amely a képesítések könnyebb elérhetősége kapcsán fogalmazott meg kérdéseket a program társadalmi hasznosságát illetően.

Az egyének az Új esély központokon keresztül kapcsolódnak be a validációs folyamatba, ahol előzetesen információt és tanácsadást kapnak, és ez a támogatás az eljárás közben és után is rendelkezésükre áll. Jelenleg azok a megállapodások is hozzájárulnak a részvételi igények növekedéséhez, amelyeket magáncégek kötöttek a nemzeti képesítési ügynökséggel és a szakképzés-fejlesztési intézettel. Ezek a megállapodások érintik az alkalmazottak speciális képesítéseit is.

3.2. Támogatás és tanácsadás

Ezeknek a szolgáltatásoknak a bázisa a központok hálózata, amely egy erre a célra létrehozott nemzeti információs és adatkezelési rendszerhez is kapcsolódik.

3.3. Költségek az egyének szintjén

A validáció nemzeti rendszerén belül (RVCC) az egyéneket nem terhelik költségek.

A felsőoktatásban a jelentkezőknek bizonyos költségeket vállalniuk kell. Tág határok között mozog azonban, hogy a felsőoktatási intézmények milyen díjakat kérnek a validációért és a kreditálásért. Van, ahol a megítélt kreditek számától függ a térítési díj nagysága.

3.4. Kezdeményezések speciális célcsoportok elérésére

A nemzeti validációs program fő célcsoportját az alacsony iskolai végzettségű vagy képesítéssel nem rendelkező felnőttek alkotják.

Speciális tanácsadás működik a bevándorlók számára, amelynek az alkalmazásában a központok együttműködnek a bevándorlásért felelős állami szervezettel. Az elmúlt években sok külföldről érkezett embernek sikerült képesítést szereznie, vagy korábbi képesítését megújítania a validációs eljárás révén. 2007 óta 34 138 külföldről érkezett felnőtt regisztrált a központokban és 6264 szerzett képesítést. 2010-ben január és augusztus között 6432 külföldi regisztrált, és közülük 1509 jutott képesítéshez.

Az alapfokú kötelező közoktatási végzettség szintjén (Portugáliában 9 osztály) a fogyatékkal élőknek is kidolgozták a validációs eljárást. Hat olyan speciális „Befogadó Új esély” központ működik, amely a különféle fogyatékoságok szerint kínál szolgáltatásokat: vakoknak, süketeknek, mentálisan sérülteknek, illetve tanulási nehézségekkel küzdőknek. Ezekkel a résztvevőkkel speciális képzettségű szakemberek foglalkoznak. 2007 óta 2362 jelentkezőt regisztráltak ezekben a központokban, és közülük 706 szerzett bizonyítványt. 2010-ben 357 főt regisztráltak, és közülük 166 kapta meg a végbizonyítványt.

3.5. Előnyök az egyének számára

Mind a 2004-ben, mind a 2007-ben szervezett felmérés azt igazolta, hogy az egyének számára a validációs eljárások legfontosabb hatása az önbecsülés és önismeret növekedése, az életpálya újratervezése, a foglalkoztatottság esélyének megnövekedése volt. A folyamatban való részvétel csökkenti az elbizonytalanodást, és ennek révén javul a motiváció, a munkaerőpiacra való visszatérés szándéka. Emellett megnöveli a kedvet a további tanulásra is.

A végzettség megszerzésének hatása arra, hogy a munkanélküliségből kikerülve elhelyezkedjen valaki, viszonylag korlátozott, főként az alacsony iskolai szinten, például a 6 osztályos végzettséggel rendelkezők között. Bár a formális képzésbe viszonylag szerény számban térnek vissza a validációban részt vevők, az eljárás után mégis motiváltabbak, legalábbis az elképzelések szintjén. Az alacsonyabb szintű végzettséggel rendelkezők körében a validáció összekapcsolódik a magasabb fizetéssel is.

Egy tanulmány szerint ezek a vizsgálatok rámutatnak a validációnak arra a hatására, hogy képes aktivizálni a munkanélkülieket. Azoknak a munkanélkülieknek, akik részt vettek a validációs eljárásban, mintegy harmada talált fizetett munkát hat hónappal a folyamat lezárulását követően.

2009-ben közzétett esettanulmányok (amelyek a külső rendszerértékelés keretében készültek) további előnyöket sorolnak fel: a kompetenciák fejlődését (mint az írástudás és infokommunikációs eszközhasználat), és megemlítik, hogy ezeknek hatásuk volt az egyének személyes és társas életének minőségére, erősítve az önbecsülést és a további tanulásra való motiváltságot.

A felelősségérzet és a civil életben való részvétel ugyancsak a feltárt előnyös hatások közé tartozik. Bár az alapszinten bizonyítványt szerzők többnyire nem tervezik tudásuk további bővítését, azok, akik középfokú végzettséghez jutottak, sok esetben további tanulmányok megkezdésén gondolkodnak (akár a felsőoktatásban, akár speciális szakképzési programokban), hogy növelhessék szakmai mobilitásukat.

Más kutatások is feltárták, hogy a validációs folyamat alapvető előnyei a személyes dimenzióhoz kapcsolódnak.

4. MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS ÉS ÉRTÉKELÉS

4.1. Minőségbiztosítási keretek

A nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) felel az Új esély program értékelési keretének kialakításáért. Az eljárások szervezéséért és az értékelő jelentések elkészítéséért viselt felelősségben az ANQ, az oktatási tárca és a szakképzés-fejlesztési intézet (IEFP) regionális szervei osztoznak. A program fejlesztésében nagy szerepe van a külső értékelésnek, amelyet jelenleg a Katolikus Egyetem szakértői csapata készít.

A felsőoktatási intézmények maguk alakítják ki minőségbiztosítási rendszerüket. Az egyetemeknek és főiskoláknak éves jelentésben kell beszámolniuk a Bologna-folyamat előrehaladásáról. Bár a jelentésnek nem kell kitérnie a validációra, a Bologna-folyamattal összhangban bátorítják a transzparens eljárás megteremtését célzó kísérleteket.

4.2. Minőségbiztosítási rendszerek és eljárások

2007-ben jött létre az Új esély központokat érintő Minőségbiztosítási Karta. Ez a dokumentum vezette be a munka céljainak rögzítését, a működési alapelveket, a munkával szembeni elvárások megfogalmazást és a validációs folyamat szakaszolását. Megjelölte az önértékelés 16 indikátorát. A központok értékelése 2009 óta a CAT – Egységes Értékelési Keretrendszer – alapján folyik, mivel általában ezt használják a közintézményekben.

4.3. Értékelési keretek

A nemzeti képesítési ügynökség (ANQ) 2008-ban indította el a központok külső értékelését szolgáló rendszert, amelyben az állami felsőoktatási intézmények is közreműködnek. Az értékelés célja az intézkedések elemzése, a beavatkozás eredményeinek feltárása, a kimeneti eredmények, köztük az érintett felnőttek elégedettségének vizsgálata. A központok külső értékelése évente zajlik, longitudinálisan, 2011-ig. Az értékelési folyamat első szakaszának eredményei 2009-ben kerültek megvitatásra.

5. TUDÁSÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK

5.1. Az alkalmazott módszerek

Az Új esély központokban a validációs eljárás több lépésből áll.

Fogadás: A jelentkezők tájékoztatása az Új esély központok feladatáról, a folyamatról, tanácsadás az oktatási és képzési programokról, az elismerés folyamatáról, a validációról és a képesítés megadásáról.

Diagnózis: a jelentkezők profiljának elemzése, felderítő ülés, tantervelemzés, egyéni és csoportos interjúk, a további lépések azonosítása, amely az adott felnőtt helyzetének, képzési pályájának, élettapasztalatainak, motivációinak, szükségleteinek és elvárásainak elemzésére épül.

Tanácsadás: a jelentkezők tájékoztatást kapnak az elérhető képesítésekről, szükség esetén beleértve a központon kívül szervezett képzési programokat is, vagy a meglévő tudás azonosításának, a validációnak és a képesítés megszerzésének folyamatáról. A tanácsadás magában foglalja egy, a központ és a jelentkező közötti megállapodás megfogalmazását is, amely a diagnózis során feltárt információkra épül.

A képesítések és tudások feltárása: az egyén élete során megszerzett képesítések, és egyéb tudások azonosítása (ez utóbbiak az egyén elmondása alapján), egy speciális tevékenységsor és más értékelő eszközök alkalmazásával. Az egyén ezeknek az eszközöknek a segítségével és módszertani támogatással tekinti át, milyen tudásokra tett szert, és erre alapozva alakítják ki személyes portfólióját.

Validáció: a feltárt, azonosított tudások értékelése, adott képesítési követelményekkel való összevetése alapján. A validáció folyamatában szerepet kap az önértékelésen alapuló portfólió (amely az egyéni életút áttekintésén, az életút során megszerzett tudások elemzésén alapul). Az értékelést validációs szakemberek és az adott szakterületen járatos szakoktatók végzik.

A képesítés odaítélése: a képesítés odaítéléséről döntést hozó zsűri (szakmai bizottság) kerül felállításra, amely a jelentkező és egy külső értékelő szakember jelenlétében ítéli oda az adott képesítést a validált tudásra.

Amikor a jelölt számára a validációs folyamat teljes sikerrel ér véget, úgynevezett diplomát (bizonyítványt) kap (amely egyenértékű az alapfokú/középfokú végzettséggel). Ha a validáció csak részben sikeres, azaz egy adott képesítéshez viszonyítva a hozott tudás nem teljes értékű, a jelölt többnyire egy kompetenciaigazolást kap (ez a dokumentum megjelöli a validált tudáselemeket) és egy olyan, a további tanulásra vonatkozó tervet, amely elvezethet a teljes kvalifikáció megszerzéséig.

- » Ha egy felnőtt fejlesztéséhez több mint 50 óra képzés lenne szükséges, akkor részképesítést kap, és egy személyre szabott tervet arról, hogyan juthat el a képesítés megszerzéséig. Beiratkozhat egy speciális képzési programba. Ha a folyamat nem vezet el a teljes szakmai képesítés vagy iskolai végzettség megadásáig, akkor egy olyan egyedi képesítés kiadására kerül sor, amely azonosítja az addig validációs eljárásban értékelt, az adott képesítéshez tartozó részelemeket.
- » Amennyiben az eljárásban részt vevő felnőttnek elismerhető szaktudása van, vagy mindössze 50 órányi felkészítésre lenne szüksége, megszerezheti az Új esély központban a teljes szakképesítést.

A szakképzés-fejlesztési intézet (IEFP) saját hálózatán belül egy interaktív e-learning platform⁴ fejlesztett ki, amely támogatja a diagnózis, a feltárás és a validáció folyamatát. Az Új esély központok jelenleg hozzák létre saját e-learning platformjaikat és e-portfóliójukat.

A felsőoktatási intézményekben a gyakorlat eltérő, többnyire nincsenek kifejezetten a validációval foglalkozó szervezeti egységek vagy munkatársak. A zsűriket az adott kérvény jellegének, tartalmának megfelelően állítják össze, az adott témához, szakterülethez értő oktatókból. A módszerek is változóak, az önéletrajz és a tanulással összefüggő dokumentumok elemzése, interjú, portfólió, gyakorlati vagy írásbeli vizsga. Részleges vagy teljes validálás lehetséges, amelyet kreditpontok megítélésével ismernek el.

5.2. Az alkalmazott módszerek előnyei és hátrányai

Egy 2007-ben készült értékelő tanulmány szerint a gyakorlat sokszínűsége az RVCC hálózat egyik erőssége, hiszen a közreműködő csapatok motiváltsága erősödik, és az eljárási folyamat alkalmazkodhat az egyének speciális igényeihez. Ugyanakkor az is megfogalmazódott, hogy ennek a sokféleségnek kockázata is van, amennyiben sérülhet a folyamat pedagógiai színvonala. Ezért hangsúlyozzák, hogy nagyobb figyelmet kell fordítani az eljárásban közreműködők közötti információcserére, elsősorban az iskolák és a validációs központok közötti kapcsolatra.

A közelmúltban készült esettanulmányok azt mutatták, hogy jelentős különbségek vannak az alapfokú végzettségekre vonatkozó és a középfokot érintő validációs folyamatban, és ez hatással van annak tartalmára, és arra is, hogyan látják a szereplők. A középfokú képzések megszerzésére vonatkozó validációs folyamat a közelmúltban került bevezetésre, és a szereplők jóval komplexebbnek, nehezebben megvalósíthatónak tartják, beleértve az alkalmazott nyelvezetet is.

A tanulmány ugyancsak feltárta a validáció folyamatának további nehézségeit. Ilyen például, hogy az Új esély központok közül sok jelezte, hogy kevés a validációhoz kapcsolódó képzési alkalom. Ugyancsak megfogalmazták, hogy a képzési programok szervezése nincs kellő összhangban a munkaviszonyban állók időbeosztásával.

Az eljárásban részt vevő felnőttektől igen komoly erőfeszítést és energiaráfordítást igényel kompetenciáik dokumentálása, bár a központok munkatársai támogatást nyújtanak ehhez. A tanácsadást végzők ugyancsak komoly erőfeszítésekkel alkalmazkodnak a jelentkezők egyedi igényeihez.

A validációban közreműködő csapatok a lehető leginkább személyre szabott eszközöket próbálnak fejleszteni, példák bemutatásával segítik a kompetencia igazolását, és az elektronikus kommunikáció eszközeivel is támogatják a folyamatot. A résztvevők csoportos találkozási ugyancsak segítséget nyújtanak a kompetenciáik feltárásához. A módszertani rugalmasság az eljárás egyik előnye, de ha az túl messzire megy, felmerül, hogy a folyamat eredeti tartalma elvész.

A rendszer működését elemzők szerint az emberséges megközelítéssel párosuló személyre szabott validációs stratégiákat nagyra értékelik mind a jelöltek, mind pedig a szakmabeliek, ugyanakkor ez nem mindig egyeztethető össze teljes mértékben a mennyiségi elvárásokkal és a szűkre szabott időkeretekkel. Alapvető kérdés a megfelelő egyensúly kialakítása a rugalmasság, az innovatív megközelítés és a minőségi eredmények között.

A tanulmányok rámutatnak, hogy a validáció igen összetett folyamat, amely komplex módszerek alkalmazását teszi szükségessé.

A validáció gyakorlata sokféle kérdést vet fel, amelyek a tapasztalati tanulás hagyományaival, értelmezésével és a megszerzett tudás láthatóvá tételének társadalmi gyakorlatával kapcsolatosak.

4 <http://www.iefp.pt/formacao/elearning/Paginas/eLearning.aspx>

5.3. A validációban részt vevő szakemberek profilja

Az Új esély központok szervezeti rendjét rendelet szabályozza: a központnak rendelkeznie kell egy igazgatóval, egy pedagógiai koordinátorral, meghatározott számú (3–5) RVC tanácsadóval, általános és szakmai tanárokkal (5–8 fő), 1-2 fő validációs szakértővel és egy vagy két fő adminisztrációs személyzettel. A külső értékelők olyan emberek, akik az adott régióban vagy településen társadalmilag elismert személyek, és egy, az ANQ által akkreditált és karbantartott listán szerepelnek.

A felsőoktatási intézményekben a zsűri tagjai az adott intézmény tanárai. A zsűri (bírálati bizottság) összetétele többnyire a következő: elnök és további 3 vagy négy tag, attól függően, hogy milyen tudományterületet érint a validáció. A tagok többnyire rendelkeznek PhD-fokozattal vagy Masterfokozattal, és az adott területen szakmailag elismert személyek.

5.4. A validációt végzők felkészítése és támogatása

Az Új esély központokban dogozók számára a nemzeti képesítési ügynökség évente szervez szakmai továbbképzést. A képzésben közreműködnek felsőoktatási intézmények, a képzők képzésével foglalkozó országos központ, az IEFP, az oktatási minisztérium és más továbbképző intézmények. Az Új esély központok maguk is szerveznek továbbképzéseket szemináriumok, konferenciák, országos szakmai találkozók formájában.

A képzési programok igen változatosak a szervezés módját, a tartalmat és a programok hosszát illetően. Egy vagy több napig tarthatnak, a céltól függően rövid workshop vagy egy teljes kurzus szerveződik. 2006 óta 15 000 ember látogatta ezeket a képzési programokat, pedagógiai munkacsoportok, szakoktatók, a központok igazgatói és a segítő személyzet.

A felsőoktatásban az intézmény elkötelezettségétől függ, hogy mennyi figyelmet fordítanak a képzésre, a zsűriben részt vevők és a validáció más területein dolgozók felkészítésére. Az elmúlt években egyre nagyobb figyelmet kapott az intézmények részéről a validáció, számos szeminárium és országos konferencia szerveződött, olykor külföldi szakértők bevonásával.

5.5. Képesítési követelmények

A validációs eljárásban közreműködőkkel szemben meghatározott szakmai elvárások fogalmazódnak meg. A validációban közreműködő hivatásos munkatársaknak rendelkezniük kell valamilyen társadalomtudományi végzettséggel és a szakoktatóknak/tanároknak azon a szakterületen kell diplomával rendelkezniük, amelyet oktatnak. Emellett a felnőttképzési gyakorlat is elvárás. A tanácsadói tevékenységet végzőktől elvárt, hogy valamilyen társadalomtudományi diplomával rendelkezzenek, és gyakran van pszichológusi végzettségük.

A felsőoktatásban működő validációs zsűri tagjaival szemben nincsenek előírt követelmények, de többnyire végzett tanárok, és képesítésük széles skálán mozog, a felsőfokú diplomától a PhD-ig, és sokféle tudományterületet fog át.

A MAGYAR VERZIÓHOZ FÜZÖTT KOMMENTÁR

A portugál rendszert a témával foglalkozó szakemberek zöme az egyik legeredetibb nemzeti validációs rendszernek tartja. Bár sok más ország gyakorlati megoldásait tanulmányozták és adaptálták, de a saját szükségleteiknek megfelelő módot találtak a rendszerépítésre. A portugál kormányzat rendkívül plasztikus elképzelésekkel fogott az eljárás gyakorlati alkalmazásához, s a munkaképes korú népesség drámaian alacsony iskolázottsági és képzettségi szintjének növelésében eszközként tekintett az eljárásra.

Személyesen egy 2006-os néhány napos tanulmányúton alkothattam képet arról, hogy hogyan működik egy Lisszabonhoz közeli, módszertani szempontból zászlóshajónak számító validációs központ (amelyet egy súlyos munkanélküliségi gondokkal küszködő régió munkaügyi központjába telepítettek). Ugyancsak rendkívül meggyőző volt az a lelkesedés, ahogy a portugál szakemberek beszéltek a fejlesztés eredményeiről. A rendszer irányítóival folytatott konzultáció során persze a problémákra is fény derült, többek között arra, hogy ott sem akadálymentes az oktatási és a munkaügyi tárcák közötti együttműködés, és a sikerek ellenére nem egyértelműen pozitív a validáció társadalmi fogadtatása.

A 2010-es országleírás magyarítása során vált világossá, hogy a legkevésbé képzettek felemelésének programja kibővült egy átfogó, a középfokú végzettség tömeges megszerzésének támogatására irányuló nemzeti programmá.

Bár a jelenlegi anyag a 2010-es állapotok szerint frissített országleírás alapján készült, ha valaki alapos képet akar kapni a portugál rendszerről, el kell olvasnia a 2007-es vagy akár korábbi országleírásokat is. Ennek egyrészt az az oka, hogy az országleírások egyes „évjáratai” más-más kiemelt szempontot követnek, és más-más aspektusát hangsúlyozzák a rendszer fejlesztésének. Másrészt az anyagok terjedelmi okokból is kevés információt adnak az adott ország képzési rendszeréről, amely teljes egészében megérthetővé tenné a kontextust, amelyben az adott validációs megoldások működnek. Ma már azonban számos olyan, interneten is elérhető forrás áll rendelkezésre, amely segít tájékozódni nemzeti képzési rendszerek fő jellemzőit illetően.

Végül néhány technikai jellegű megjegyzés.

A magyar verzió elkészítése során nehézséget okozott a sok helyen rendkívül szókatlan szóhasználat értelmezése. Vélhetőleg a portugál nyelvű terminológia angolra fordítása és annak következtelenségei állnak a háttérben. Ezért olykor bővebb magyarázat vagy több szinonima próbálja megvilágítani, hogy miről van szó.

Több bekezdés szövege ismétlődik, más-más fejezet alatt jelennek meg, ezen nem változtattam, mert egy ilyen típusú referenciaanyagban egy-egy részfejezetet is kereshet valaki, az őt érdeklő résztémától függően, tehát nem olvassa el az egész anyagot (egy-egy információ pedig több résztémához is releváns lehet).

Tót Éva