

A nem formális és informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Franciaországban

A francia validálási gyakorlat minőségbiztosítási eszközei és ezek hazai hasznosításának lehetőségei

Az alábbi írás célja, hogy sajátos nézőpontból mutassa be a francia validációs rendszer működésének néhány meghatározó elemét.¹ Az áttekintés azoknak a széles értelemben vett minőségbiztosítási eszközöknek a feltárására irányul, amelyek a rendszer fejlesztésében szerepet játszanak. A szerző végül kísérletet tesz arra, hogy megfogalmazza azokat a tanulságokat, amelyek a hazai fejlesztők számára hasznosíthatók lehetnek.

1. Miért éppen a francia példa?

Az európai validációs gyakorlat egyik fontos jellemzője a sokszínűség. Ahány ország annyi megoldás. Fontos különbség azonban, hogy míg néhány ország esetében átfogó stratégián alapuló, szabályozott, rendszerszerű működésről, addig másutt egyelőre inkább szektorális megoldásokról, vagy akár egymás mellett elszórtan működő, nem egységes elveken alapuló eljárásokról beszélhetünk. Az is jellemző eltérés, hogy egyes országokban – az uniós kezdeményezések nyomán – az elmúlt évtizedben indult el a fejlesztés, máshol már korábban is alkalmazták a validációt, azaz a formális képzésen kívül megszerzett tanulási eredmények elismerésének szabályozott formáját.

A francia elismerési rendszer régi múltra tekinthet vissza, jóval a validáció alkalmazására vonatkozó uniós törekvések megjelenése előtt, és azoktól függetlenül jött létre.² Sőt, sok tekintetben éppen a francia megoldások inspirálták az uniós ajánlások tartalmát. A témára vonatkozó szakzsargonban az 1980-as évektől használt, az angol nyelvű rendszerekben elterjedt recognition (elismerés) kifejezést is kiegészítette, sok esetben teljesen felváltotta a francia eredetű validáció (megfelelőség

¹ Ebből adódóan a leírás – főként terjedelmi okokból – nem is törekedhet teljességre. A részletesebb megismeréshez a kevés angol nyelvű leírás közül jó kiindulópontot nyújt a Cedefop által időszakosan frissített ország-leírás, amelyből jelen ismertető is sok információt merített. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87058_FR.pdf

² Sokszor hivatkozott tény – noha ez esetben nem lehet rendszerről beszélni – hogy Franciaországban 1934-től lehetett munkatapasztalatok alapján megszerezni az állam által elismert egyik mérnöki diplomát.

vizsgálat, érvényesítés) terminus. A név változása a megközelítés változását is tükrözi. A recognition kifejezést az 1980-as években elsősorban angol nyelvterületen arra a megoldásra használták, amikor egy adott képzési programba történő belépést tették lehetővé a korábban megszerzett tudás elismerése révén. A validáció – a francia megközelítésben mindenképpen – a képzésbe történő bejutás mellett közvetlenül a teljes (vagy rész)képesítés megszerzését is szolgálhatja. Ennek egyik alapfeltétele, hogy a validációs eljárásban referenciaként a formális képzés követelményeit (elvárt tanulási eredményeit) alkalmazzák.³

2. A Franciaországban működő validációs rendszer fő elemei

A téma irodalmában általános egyetértés van azt illetően, hogy a legfejlettebbnek tekintett validációs rendszerrel rendelkező országok közül is kiemelkedik Franciaország.⁴ Az alkalmazást törvények és rendeletek szabályozzák, a társadalmi partnerek közreműködése meghatározó jelentőségű, világosan megfogalmazott stratégiát szolgál az eljárás, területileg is kiépült információs és tanácsadási szolgáltatások működnek, statisztikai adatgyűjtés szolgálja a rendszer fejlesztésére vonatkozó döntéseket, emellett az eljárásban résztvevők felkészítésére is többféle (nem feltétlenül jogi) eszközzel törekednek.

A validációs rendszert Franciaországban 1985 óta jogszabályok foglalják keretbe. Nem különálló validációs törvényekről van szó, a szabályozás átfogó foglalkoztatási, illetve oktatási joganyagba illeszkedik (a munka törvénykönyve, oktatási törvénykönyv). A jogszabályi rendezés fontos eleme a rendszer megújításának, mivel a szabályozás időnkénti átalakítása a társadalmi partnerekkel történő valódi és sokoldalú konzultációra épül, és ez a folyamatos társadalmi kontroll érvényesülését jelenti. Az egymást viszonylag sűrűn követő jogszabály-módosítások többnyire bővítették a hozzáférési lehetőségeket, finomították a célok megfogalmazását, és a validációs rendszert mindig az éppen aktuális társadalmi igényekhez hangolták.

³ Ennek fontosságát hangsúlyozzák a Tanács 2012-es ajánlásai is: Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning A magyar fordítás szintén elérhető a világhálón:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222%2801%29&from=EN>

⁴ Példaként idézhető a Cedefop 2010-es európai áttekintése, amely a validációs gyakorlatot illetően öt élenjáró országot nevez meg: Franciaországot, Portugáliát, Norvégiát, Finnországot, és Hollandiát. (Hawley és társai, 2010. 6. oldal)

Még nem átfogó validálási rendszert, csak szektorális megoldást jelentett a felsőoktatáson belül 1985-ben rendelettel bevezetett, és máig működő úgynevezett "VAP 85" ("*Validation des acquis professionnels*") eljárás, amely a szakmai tapasztalatok és a tapasztalati tanulás révén megszerzett tudások elismertetése révén teszi lehetővé az adott felsőoktatási programba történő belépést abban az esetben, ha a jelentkező nem rendelkezik a tanulmányok megkezdéséhez jogszabályban előírt előképzettséggel (ha legalább három éve megszakította tanulmányait, illetve elmúlt 20 éves). Az egymás követő szabályozások következtében ma a felsőoktatáson belül három eltérő funkciójú eljárás működik. Az említett "VAP" (néha a hosszabb megnevezés szerint *Validation des acquis professionnels et personnels*), amely a képzésbe bejutást segíti, a VES (*Validation des études supérieures*), vagyis a másutt végzett felsőoktatási tanulmányok elismerése; és a VAE (*Validation des acquis de l'expérience*), a tapasztalati úton megszerzett tanulási eredmények elismerése egy teljes képesítés megszerzése céljából.

A jelenlegi validációs rendszer alapjai 1992-ben jöttek létre. Ekkor került kibővítésre a korábbi szabályozás (ez lett a "VAP 92"), amely meghatározott középfokú és felsőfokú végzettségek esetében tette lehetővé az egyes képzési modulok alóli felmentést. Az adott képzéssel azonos szakterületen öt év munkatapasztalattal rendelkező személyek számára egy portfólió elkészítésével lehetett az eljárásra jelentkezni. 1993-ban tovább módosultak a szabályok, 1999-ben tovább bővítették az érintett végzettségek körét. A rendszer alakítása folyamatos, 2009-ben a tanácsadói hálózat erősítése volt a tárgya, a 2014-es szabályozással (az egyéni képzési számla⁵ bevezetésével) további új elemek jelentek meg benne.

A validáció társadalmi kontextusának meghatározó eleme, hogy a francia társadalomban a formális végzettségeknek domináns szerepük van a munkaerő-piaci, illetve a társadalmi pozíciók megszerzésében. Ezért kap nagy hangsúlyt az az alapelv, hogy a validációs eljáráson keresztül megszerzett képesítések azonos értékkel bírnak,

⁵ A személyes képzési számla rendszere (franciául: le compte personnel de formation, rövidítve CPF, 2015 január 1-től minden, a privát szektorban munkaviszonyban álló, legalább 16 éves személy számára évente 24 órányi képzésre, illetve tanácsadásra felhasználható munkaidőt biztosít. A képzések és szolgáltatások finanszírozását az állam, a szakképzési alap, a munkaügyi ellátó rendszer, vagy regionális szervek biztosíthatják.

mint a formális tanulás útján megszerzettek. Franciaországban a validációs eljárást (VAE) deklarálta a képzési rendszer szerves részének tekintik.

A validációs rendszer fejlődésében az újabb, és máig meghatározó fordulópontot a 2002-ben megjelent, a társadalmi modernizációról szóló törvény jelentette, amely a szociális ellátásra, képzésre és szakmai továbbképzésre, illetve a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok egységes gyűjteménye. Az eljárás elnevezését *Validation des Acquis de l'Expérience* (rövidítve VAE) nehéz pontosan magyarázni, a "tapasztalati úton megszerzettek", vagy kicsit szakszerűbben: a tapasztalati tanulás révén szerzett tanulási eredmények validálása. A francia megközelítés szerint azonban ez nem csak a munkatapasztalatot, hanem az önkéntesként végzett tevékenységet, sőt az "élettapasztalatot" is magában foglalja. Ez azt jelenti, hogy például egy több gyereket felnevelő anya esetében a gyereknevelés révén megszerzett kompetenciák is figyelembe vehetők egy pedagógiai irányú képzésben. Természetesen nem maga a tevékenység, hanem az annak során megszerzett kompetenciák számítanak, azok meglétét szükséges dokumentálni, illetve gyakorlatban bemutatni. A 2002-es törvény az állam, illetve az úgynevezett "társadalmi partnerek által elismert" összes végzettségre⁶ kiterjesztette a validáció lehetőségét. A validációs eljárásban csak a nemzeti regiszterben szereplő képesítéseket lehet megszerezni.

A VAE alapvetően a szakmai képzés és továbbképzés rendszeréhez, a munkaerő képzettségi szintjének növeléséhez mint célhoz kapcsolódik. Ebből adódóan elsődlegesen a már néhány év tapasztalattal rendelkező munkavállalók számára kínál lehetőségeket. Azok az aktív munkavállalók jogosultak validációs eljárás kezdeményezésére, akik legalább három éve vannak munkaviszonyban, vagy

⁶ A teljes listát a *Répertoire National des Certifications Professionnelles*, rövidítve, RNCP (a Szakmai Képesítések Országos Regisztere) tartalmazza. <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>
A tízezernél több végzettséget tartalmazó regiszter 2002-ben készült azzal a céllal, hogy átláthatóságot teremtsen a formális iskolai végzettségek terén, koherens rendszerbe ágyazva azokat egy nyilvánosan hozzáférhető adatbázis létrehozásán keresztül. A szakmai képzésért és továbbképzésért felelős tárca által gondozott regiszter folyamatos karbantartását egy szakmai bizottság felügyeli. A validálás alól csak az ún. "védett szakmák" jelentenek kivételt, mivel ezek gyakorlása a szükséges végzettség hiányában törvényellenes.

akik ennyi ideje végeznek az adott (megcélzott) képesítéssel kapcsolatos tevékenységet (például önkéntes munkát).

Persze számításba kell venni a rendszerépítő erők más országoktól való különbözőségét is. Franciaországban rendkívül erős a munkavállalók szervezettsége és érdekképvisellete. Ennek eredményeképpen a munkavállalók képzéshez való joga nem csupán deklaráció, többféle konkrét intézkedésben ölt formát. Évente 24 órányi tanulmányi szabadságot biztosítanak képzésre, amelyet a munkáltatók által befizetett járulékból finanszíroznak. Ez a fizetett munkaidőkeret vehető igénybe a "*Bilan de compétence*",⁷ azaz a kompetencia mérlegkészítéshez, vagy a validációs eljárásban való részvételhez. Speciális, kiterjedt forrásgyűjtő és elosztórendszer koordinálja a munkában állók képzésének finanszírozását. A validáció a munkaadók és munkavállalói érdekképviseltek közötti tárgyalásoknak is témája.

A validáció alkalmazására vonatkozó adatok jelzik, hogy valójában kiegészítő mechanizmusként működik a formális képzési rendszer mellett. A 2002 és 2012 közötti évtizedben összesen 250 ezer fő vett részt validációs eljárásban. A különböző minisztériumok (mint az egyes képesítésekért felelős szervezetek) által gyűjtött adatok összesítése szerint ma évente 60-65 ezer fő kérelmezi az eljárást, és évente mintegy 30 ezren szereznek teljes képesítést ebben a formában. A felsőoktatásban a VAE (teljes képesítést szerző) eljárások száma 4000 körül alakul évente, viszont a VAP (bejutást megkönnyítő) eljárással 12 ezer fő kerül be a felsőfokú képzésbe.

3. *A validációs eljárás menete*

A validációs rendszer minőségbiztosításáért felelős oktatási tárca által működtetett validációs portál⁸ minden lehetséges érintett (az egyéni kérelmezők, a munkaadók és a validációs eljárásban közreműködők) számára tartalmazza az

⁷ A validációs rendszertől függetlenül, önálló "szolgáltatásként" működik a *Bilan de compétence*, azaz a kompetencia mérlegkészítésnek, kompetencia-leltárnak, vagy egyéni kompetencia portfólió-készítésnek nevezhető eljárás. A *Bilan de compétence* a validáció szempontjából is fontos funkciót tölt be. Azok a kérelmezők, akik nincsenek tisztában saját képességeikkel, és ebből adódó lehetőségeikkel, fontos támogatást kapnak ennek révén a megfelelő pályautvonal, vagy éppen adott képesítés(ek) kiválasztásához. A *Bilan* során készült személyes portfólió felhasználható a validációs eljárásban is.

⁸ <http://www.vae.gouv.fr> A kormányzati portál mellett számtalan egyéb, a felhasználók számára információt nyújtó oldal működik, például a tanácsadók által működtetett web-lap: <http://www.vaeguidepratique.fr/> A képzőintézmények saját internetes oldalai adnak tájékoztatást a validációs eljárásról és az azzal kapcsolatos egyéb tudnivalókról.

eligazodáshoz szükséges információkat és módszertani anyagokat.⁹ Erre szükség is van, hiszen például a sok jogszabály még a témával foglalkozók számára is nehezen átlátható. A tájékoztató anyagok is hangsúlyozzák, hogy a validációs eljárás az egyén részéről is tervezést és felkészülést igényel. Az online információs felületeken túl jelenleg az országban 940 ügynevezett információs és tanácsadási pont (*Point relais conseil*, rövidítve PRC) működik, ahol személyesen fogadják az érdeklődőket, és az eljárás igénybevételére vonatkozó összes információt meg lehet szerezni. A személyes tájékoztató és tanácsadói funkció a legkülönbözőbb intézményekben került telepítésre (munkaügyi központok, a családügyi támogató intézményrendszer egységei, nővédelmi szervezetek helyi irodái, stb.). A cél az, hogy a kliens a lakóhelyéhez legközelebb érje el a tájékoztató szolgáltatást. Ugyanitt van mód tanácsadó személy választására, aki segíti az egyént, hogy megfogalmazza, mely képesítés(ek) megszerzése a célja. A tanácsadó közreműködése nem ingyenes, az igénybevett órák számától függően elérheti akár az 500-1000 eurót, de az egyén státuszától függően számos forrásból – legfőképp a "szakmai továbbképzési alapokból" – igényelhető hozzá finanszírozás.¹⁰

A megszerezhető képesítések teljes köréről rendelkezésre áll az az interneten elérhető adatbázis,¹¹ amely a már említett RNCP-nek, azaz a szakmai képesítések nemzeti regiszterének online kereshető verziója. Ebből a kérelmezők részletesen tájékozódhatnak a választott képesítéshez tartozó követelményekről.

Az első lépés az eljárásra való alkalmasság megállapítása, amihez a kérelmezőnek egy "dossziét" kell elkészítenie a képesítésért felelős intézmény/hatóság által kért információkkal. A képesítésért felelős szervezetnek két hónapon belül választ kell adni, hogy a kérelmező jogosult és alkalmas-e az eljárás megkezdésére. A második lépés a tapasztalati tanulással megszerzett tudások, képességek, kompetenciák (összefoglalóan tanulási eredmények) részletes bemutatása és dokumentálása, azaz egy validációs dosszié (portfólió) összeállítására, amelyhez – amennyiben a kérelmező igényli – ügynevezett "kísérő" (franciául: *accompagnateur*),

⁹ A portálon videók is találhatóak, amelyek életszerűen mutatják be az eljárást. A szakács végzettséget megcélzó jelölt zsűri általi értékelését bemutató néhány perces mozgóképet itt nézhető meg: <http://www.vae.gouv.fr/vous-etes-un-particulier/1-evaluation-finale/1-evaluation-finale-13.html?recherche=jury>

¹⁰ Az eljárás költségeiről ad részletes tájékoztatást a <http://www.vaeguidepratique.fr/vae-tarifs.htm>

¹¹ <http://www.cncp.gouv.fr/repertoire> vagy <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

azaz professzionális, erre kiképzett validációs tanácsadó segítsége vehető igénybe. A kísérő segíti a validációs zsűri előtti szereplésre való teljes felkészülést. A harmadik lépés a zsűri előtti megmérettetés. A zsűri a dokumentált, illetve gyakorlatban bemutatott kompetenciák értékelése, azoknak a referencia-követelményekkel történő összevetése alapján hoz döntést, és megfelelés esetén odaítéli az adott képesítést. Amennyiben a zsűri úgy értékeli, hogy a kérelmező felkészültsége nem elegendő az adott teljes képesítés megszerzéséhez, akkor vagy részképesítés megadását, vagy kiegészítő képzésben való részvételt javasolhat, vagy elutasítja a kérelmet.

Ez azonban csupán az alapsémája az eljárásnak. Az egyes részleteket vagy a szereplőket tekintve eltérően zajlik az adott képesítésért felelős szervezet sajátosságai, illetve a validáció célja, kontextusa szerint (pályamódosítás, továbbképzés). Az eljárás egyes elemei (jogosultság, eljárási díj) eltérhetnek a kérelmező státusza szerint (vállalkozás alkalmazottja vagy közalkalmazott, álláskereső vagy munka mellett szeretne tanulni). Minden, adott képesítésekért felelős minisztérium közzéteszi a saját eljárásrendjét.¹²

A felsőoktatásban zajló eljárások némileg különböznek a fent leírtaktól. Az alkalmasság önálló lépésben történő vizsgálatát követően, egyéni vagy csoportos tájékoztató után a kérelmezőnek egy szakmai dolgozatot kell összeállítania és zsűri előtt megvédenie.

4. A minőségbiztosítást szolgáló mechanizmusok

A francia validációs rendszer sokszereplős, és szerteágazó intézményi kapcsolódásokkal jellemezhető. Mivel azonban a ma működő mechanizmusok fokozatosan, több évtized alatt épültek ki, emiatt a minőségbiztosítást szolgáló elemek nem feltétlenül a legújabbban elterjedt modelleket és megnevezéseket használják, illetve nem alkotnak egyetlen jól körülhatárolható rendszert.

A VAE rendszerű validáció működéséért, intézményrendszerének alakításáért az egész életen át tartó tanulásért felelős minisztérium felelős (ez jelenleg a munkaügyért és foglalkoztatásért, szakképzésért és társadalmi párbeszédért felelős

¹² Ezen a web-oldalon tíz, képesítésért felelős tárca eljárásrendjéről lehet részletekbe menően tájékozódni: <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/fiches-outil/tableau-sur-la-procedure-de-vae.html>

tárca). A VAE típusú validációs eljárás Franciaországban teljes mértékben beágyazódik a szakmai képzés és továbbképzés (*formation professionnelle*) rendszerébe. Mivel a validációs eljárás költségei a szakmai továbbképzési tevékenység finanszírozási forrásaiból is fedezhetők, ennek a rendszernek az állami kontroll mechanizmusai, például a szakmai továbbképzés pénzügyeinek regionális szintű ellenőrzése egyben a validációt is érintik.

Az autonóm felsőoktatási intézmények – a jogszabályi előírások keretei között – önállóan határozzák meg saját validációs eljárási szabályait. A felsőoktatásért felelős minisztérium hatásköre az általános szakmai útmutatás és az intézményi rendszerek működésének ellenőrzése.

A validációs rendszer egészének minőségbiztosításért és az értékelésért, valamint a szabványok megfogalmazásáért az oktatási tárca felel. Az állami oktatásirányítás úgynevezett akadémiákba (tankerületekbe) szerveződik. Minden tankerületen belül működik validációs egység (*Dispositif académique de validation des acquis*, DAVA), amely információt és egyéni tanácsadást nyújt. Az eljárásra való alkalmasság ellenőrzéséért, valamint az értékelést végző zsűrik összehívásáért egy különálló, a szakmai vizsgák és a köztisztviselők kiválasztását szolgáló úgynevezett versenyvizsgák szervezéséért felelős egység felelős.

A validációs eljárásban kulcselem a referenciák (a képzési illetve képesítési követelmények) hitelessége. A képesítéseket és a követelményeket leíró – korábban már említett – nemzeti regiszter karbantartása a munkaadói szervezetek bevonásával történik, illetve a képesítések egy részének valójában a munkapiaci szereplők a gazdái. Franciaországban 1969-ben hozták létre a nemzeti képesítési rendszert, amely jóval tágabb, mint a magyar OKJ, de valamivel szűkebb, mint az EQF, mivel pl. a közoktatás fokozatait nem tartalmazza (ma már első generációs keretrendszerként jellemzik). Megújítására, valódi rendszerré építésére a 2002-es társadalmi modernizációs törvénnyel egyidejűleg került sor. A folyamatos megújításért és a képesítések tartalmának megfogalmazásáért és nyilvánosságra hozataláért egy önálló testület, a CNCP – *Commission Nationale de la Certification professionnelle* (a szakmai képesítések nemzeti bizottsága) felel. Emellett ágazatonként működő bipartit konzultatív bizottságok (*Commissions Professionnelles Consultatives*, CPC) amelyek folyamatosan üléseznek, és a képesítésekért felelős

miniszter tanácsadó testületeként javaslatokat fogalmaznak meg az új képesítések létrehozására, a meglévők megújítására, és az elavultak megszüntetésére vonatkozóan.¹³

2006-ban hozták létre azt a tárcaközi bizottságot, amelybe a képesítésért felelős minisztériumoknak a validációban érintett szervezeti egységei delegálják a tagokat. Ennek az egyeztető testületnek a tagjai kezdetben havonta ülészttek, és négy feladatuk volt: a validációs eljárás egyszerűsítése, az eljárási eszközök egységesítése (úrlapot dolgoztak ki az alkalmasság vizsgálatához), a tanácsadó szolgáltatások módszertani fejlesztése, a statisztikai adatgyűjtés és a működés nyomon követésének koordinálása.

A validációs eljárás szabályozási és szakmai feltételein túl két kulcsszereplője van a rendszernek: a validációs tanácsadók és a zsűri.

A validációs tanácsadók (a francia terminológiában "kísérőnek" nevezett szakemberek) az eljárás teljes ideje alatt segítséget nyújtanak, elsősorban a dossziék összeállításában és a zsűri előtti szereplésre való felkészülésben. Sokféle szervezet, köztük magáncégek is nyújtanak ilyen szolgáltatást. A validációs tanácsadói tevékenység folyamatosan professzionizálódik. 2006-ban a képesítésekért felelős tárcák együttesen készítettek egy kartát, a szakmai alapelveket dokumentumba foglaló iratot (magyarul talán követendő szakmai irányelveknek lehetne fordítani).¹⁴ A dokumentum megfogalmazásának célja a sokféle közreműködő szervezet tevékenységének összehangolása, a tanácsadói tevékenység sztenderdjének alakítása révén a munka színvonalának javítása volt. Időközben létrejött a validációs tanácsadást nyújtó privát szervezetek szakmai szövetsége,¹⁵ amely miközben saját céljai (szolgáltatásaik propagálása, a megfelelő tarifák kidolgozása) elérése érdekében munkálkodik, egyúttal jelentős szerepet játszik a validációs eljárás széles körben való megismertetésében és a szakmaetikai alapelvek gyakorlati érvényesítésének

¹³ Szakterületenként (pl. élelmiszeripar, közlekedés stb.) működnek a bizottságok (jelenleg 14), mindegyik 40 tagú, és 4 "kollégiumra" oszlik. A munkaadók és munkavállalók képviselői, elsősorban szakmai szövetségei mellett, a "közhatalom" képviselői és "személyes megbízottak" (personnalités qualifiées) vesznek részt a munkában. Az elnöki és alelnöki teendőket felváltva látják el a munkaadók és a munkavállalók képviselői.

¹⁴ http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/charte_acomp5bbb.pdf

¹⁵ *Fédération Nationale Professionnelle de la Validation des Acquis de l'Expérience* (FNP-VAE), www.fnp-vae.fr

támogatásában. Mára a validációs tanácsadás önálló szakmává vált, számos kiképzési és továbbképzési programot kínálnak a különféle szervezetek. Mivel minden képesítésért felelős minisztérium a saját közreműködő szakembereinek felkészítéséért felel, a tárcák kidolgozták az ezt szolgáló programokat. Hasonló képzéseket felsőoktatási intézmények is kínálnak.

Ami az értékelést illeti, korábban – a sajtó által is – sokat bírált eleme volt a validációs eljárásnak a zsűri működése. A zsűri létszáma és összetételére ugyanazok az előírások vonatkoznak, mint az adott képesítés nem validációs eljárás keretében történő megszerzésében közreműködő zsűriekre (azaz nem egyetlen általános előírás határozza meg létszámukat). A francia validációs eljárásban a lehetséges értékelési eszközök közül nem (az olcsó, és sokak által objektív értékelés eszköznek tartott) tesztek alkalmazását, az értékelés jóval komplexebb – és személyesebb. Nagy szerepet kap benne a saját tapasztalatok kifejtése, és az azokhoz való reflexív viszony minősége, azaz a jelölttől elvárják, hogy nyelvileg magas színvonalon mutassa be saját kompetenciáit és a megszerzésükhöz vezető utat.

A kritikák a zsűri esetleges szubjektivitását kifogásolták, és olykor felmerült az elfogultság kérdése is.¹⁶ A jogszabály rendelkezik az értékelést végző zsűri összetételéről, azt is megszabva, hogy a nemek aránya milyen legyen. A zsűri összetételére vonatkozó rendelkezéseket szintén a tárcák fogalmazzák meg, meghatározva például, hogy a képesítéstől függően országos, régióközi vagy regionális szintű legyen az értékelés végző zsűri, illetve hogy milyen arányban vegyenek részt benne a képzők, illetve a gyakorlati szakemberek. A zsűri létszámának legalább egy negyedét a munkaadók és munkavállalók képviselői kell kitegyék (egyenlő arányban). A zsűri tagjai legalább 5 év szakmai tapasztalattal kell rendelkezzenek az érintett képesítésnek megfelelő szakterületen. Az adott képesítésért felelős szervezet, vagy annak erre a feladatra kijelölt szervezete (a foglalkoztatási tárcához tartozó képesítések esetében például a gazdasági és versenyhivatal területi egysége) "habilitálja" őket. A megszerzhető képesítésekért felelős

¹⁶ Egy példa arra, hogy milyen helyzetben merülhet fel elfogultság. Valaki tizenévesen képesítés nélkül kezdett el dolgozni egy autójavítóban vagy fodrászatban, és sok év után saját vállalkozást akarna indítani, amihez szakmai képesítés megléte szükséges. Ezért szakmai tapasztalatainak elismerését kéri. Ha a zsűriben olyan helyi szakember ül, akinek az adott térségben hasonló vállalkozása van, felmerülhet, hogy potenciális konkurenciát lát a jelentkezőben.

minisztériumoknak a jogköre, hogy a zsűri tagjainak kiválasztásáról, megbízásáról és megfelelő szintű felkészültségéről gondoskodjanak. E célból részletes útmutatók készülnek.¹⁷ A felmerült problémák orvoslására a VAE rendszer fejlesztéséért felelős – már említett – tárcaközi bizottság 2009-ben megfogalmazta azokat a szakma-etikai szabályokat, amelyeket a validációs zsűri tagjainak követniük kell.¹⁸ Ezek a következők: semlegesség (minden személyes érdek felfüggesztése, például a zsűritag általa ismert vagy azonos cégnél dolgozó személyt nem értékelhet); az értékelés objektivitása (függetleníti magát a jelölt életútjától, csak az eljárás során vizsgálandó elemeket a maguk egészében értékeli); az egyenlő bánásmód; a jelöltekre vonatkozó minden személyes információ bizalmas kezelése; a zsűri döntéseivel való szolidaritás (esetleges ellenvélemény esetén is). A zsűri-elnökökre vonatkozó rész kitér arra, hogy a lebonyolítást a jogszabályoknak megfelelően kell végezniük, emellett garantálniuk kell az egyes zsűri-tagok véleményének egyenrangú kezelését.¹⁹

A monitoring keretében időnként rendszerszintű értékelő jelentés készül a miniszterelnök vagy miniszter számára. Hat évvel a megújított rendszer bevezetése után került sor egy nagy visszhangot kiváltó értékelő jelentés közzétételére. (Besson 2008) A szerző éles hangon bírálja, hogy a tényszámok az intézkedéstől elvárt eredményektől messze elmaradtak, a vártnál jóval kevesebben vettek részt az eljárásban, amely túlságosan hosszú, és még a tanácsadók is nehezen igazodnak el a bonyolult rendszerben. Sürgette a tanácsadás javítását (2009-ben született is jogszabály erre vonatkozóan), és információs kampány szervezését, hogy az érintettek tudjanak a validációs eljárás céljairól és elérhetőségéről.

Eltérően a legtöbb európai országtól Franciaországban rendelkezésre állnak statisztikai adatok, amelyekből megállapíthatók a validációs rendszer működésének jellemzői, noha egyelőre még célként fogalmazódik meg a regionális adatgyűjtés sztemenderizálása, és a részletesebb adatok bemutatása. Az elérhető adatokból kiderül, hogy jól körülhatárolható a validációban érintett szakmáknak a köre. A kérelmek

¹⁷ http://www.certification.afpa.fr/include/ressources/Processus-validation/guide_jurys_081106.pdf

¹⁸ *Charte de déontologie des membres de jury de VAE* <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/fiches-outil/charte-de-deontologie-des-membres.html>

¹⁹ 2011-ben a zsűrik működéséről készült átfogó nyilvános jelentés http://media.education.gouv.fr/file/2011/54/7/2011-125-IGAENR_215547.pdf

közelítőleg fele 10 szakma között oszlik meg, (döntően a szociális munka és az egészségügyi ellátás területét érintő képezéseket érintik).

5. Összegzés, konklúziók – Hasznosítható elemek hazai szemmel

A francia validációs rendszer Európában az egyik legrégebbi és a leginkább kiépült rendszer, ami indokoltá teszi a megismerését. Több évtizedes tapasztalatok halmozódtak fel, amelyek gazdag forrást kínálnak a lehetséges fejlesztési utak végiggondolásához. A francia validációs rendszerben egymásra épülő történeti rétegek azonosíthatók, amelynek révén akár egymásba ágyazódó több validációs rendszerről is beszélhetünk. Franciaország a validáció terén nem követő ország, saját céljai és körülményei szerint alakította ezt az eszközt, és épített belőle saját megoldásokat, miközben más országok gyakorlatát, sőt az uniós elgondolásokat is megihlette. A validációs eljárás szervesen illeszkedik a munkaerőpiac modernizálását célzó folyamatokba, ugyanakkor bonyolultsága és az eljárás hosszúsága maga is akadály a annak, hogy a fő célcsoportok nagyobb arányban vegyék igénybe. A diplomák, illetve képezések megszerzésében a validáció a szakmai képzéssel, az egyetemi tanulmányokkal, és a továbbképzéssel egyenrangú útvonalként működik. Alkalmazásának társadalompolitikai célja, hogy a felsőfokú képzéshez, illetve a különféle képezések megszerzéséhez vezető utat kiszélesítse. A jogi szabályozás mellett a rendszer minőségbiztosítási elemei között jelentős szerepe van a nyilvános rendszerértékelő jelentéseknek és a tárcák által kiadott követendő szakmai irányelveknek.

Magyarország a validációs rendszer-fejlesztés elején jár. A tényleges gyakorlat rendkívül töredékes. Az érvényes felsőoktatási törvény rendelkezik a munkatapasztalat beszámításának lehetőségéről, és ennek gyakorlati szabályozását az autonóm felsőoktatási intézmények hatáskörébe utalja. Ez talán az egyetlen hasonlóság a francia és a hazai rendszer között (bár a hazai felsőoktatásban nincs mód a validáció révén történő bejutásra és közvetlen diplomaszerezésre sem, a gyakorlat zömmel egy-egy tárgy vagy követelmény teljesítése alóli felmentésre korlátozódik).

Magyarország mindenképpen a követő országok közé tartozik, ami azonban semmiképpen nem jelentheti azt, hogy másolnia kellene. A más rendszerek leírásából, úgynevezett jó gyakorlatokból való tanulás a fejlesztés egyik sokat propagált útja. A

hazai fejlesztés azonban nem alapulhat a különféle rendszerekben működőképes megoldások összeválogatásán. Olyan elemzésre és rendszerépítési menetrend elkészítésére van szükség, amely a saját problémák megoldását tartja szem előtt. Magyarországon például jelentős feladat a rendkívül alacsony foglalkoztatottsági szint emelése, és jelentős az alacsony szintű iskolázottsággal rendelkezők száma, komoly mértékű a lemorzsolódás. Ennek a helyzetnek a kezelésében érdemi szerepe lehetne a validáció alkalmazásának, a ma parlagon heverő tapasztalati úton megszerzett tudások munkaerő-piacon is használható képzettséggé alakításának támogatása révén. Különösen az alacsony iskolázottságú célcsoportok számára kulcskérdés a hatékony támogatói, tanácsadói szolgáltatások létrehozása, működtetése.

Bár minőségbiztosítási szempontból is fontos, Magyarországon gyengének nevezhető a társadalmi partnerek közreműködése a hasonló fejlesztésekben. Különösen gyenge a munkavállalói érdekképviselet, amelynek a tanulási lehetőségek szélesítésében lenne szerepe. Erre jelenleg nem lehet építkezni, mégsem célszerű feladni a potenciális érdekeltek bevonását.

A francia példa egyik fontos tanulsága, hogy nem egy lépésben jön létre a teljes rendszer, több évtizedes léptékben kell gondolkodni róla folyamatos elemzés, átalakítás, az együttműködés bővítése révén. Ugyancsak kiemelhető, és követésre érdemes elem, hogy a felelősség és a feladatok megosztása világos, valamennyi funkciónak van azonosítható kormányzati szintű, regionális, vagy intézményi szintű felelőse.

A hazai fejlesztés egyik járható útja a szektorális kísérleti fejlesztés lehetne azokon a területeken, ahol érzékelhető a képesítéssel rendelkező munkavállalók hiánya. Ilyen jelenleg az egészségügy, ahonnan olyan mértékű az elvándorlás, és olyan mértékű hiány van jelenleg is szakápolókból, hogy feltehetően lenne fogadókészség egy validációs megközelítés gyakorlati alkalmazására. Az ágazati szintű megközelítés általában is könnyebben mozgósíthatóvá teszi a szereplőket, megkönnyíti a szakmai kommunikációt is, és sikeres megoldások esetén példát és érveket szolgáltat a megoldások kiterjesztéséhez.

Fontos feladat lenne a validációs rendszer komplexitásának, az egyes elemek szoros kapcsolódásának a megértése. Nem elegendő, hogy jogszabály teszi lehetővé az eljárás alkalmazását. A fejlesztések elindításához szükség van a célok megfogalmazására és kommunikálására, a fejlesztésbe bevonható aktorok felkészítésére. Működőképes validációs rendszer kialakításához szükség van bizonyos előfeltételekre, például a tanulási eredmény alapú szemlélet elterjedésére, és a képesítési referenciák megfogalmazására. A hazai fejlesztés számára jelenleg ez az egyik elsődleges feladat. Az eljárás iránti társadalmi bizalom megteremtésének elengedhetetlen feltétele a szakmai sztenderdeknek megfelelő működés.

Közvetlenül hasznosítható minta talán csak a tájékoztatást és információk terjesztését szolgáló internetes portál, a felhasználók szemszögéből szerkesztett információs anyagokkal. A hazai rendszerfejlesztésnek egy hasonló közös felületre lenne szüksége, amely lehetővé tenné a fejlesztési elemek együttlátását.

Mindenekelőtt azonban a tervezéshez kellene hozzákezdeni. Ennek kulcskérdése a világos stratégiai, társadalompolitikai célok megfogalmazása, és a felelősök azonosítása. A fenti tömörített leírás legfeljebb felkeltheti az érdeklődést a francia megoldások alaposabb megismeréséhez. Amelyeket másolni nyilvánvalóan nem lehet, de funkciójukat megérteni, és a kritikus tanulás kiterjesztésével a magunk problémáinak megoldására felhasználni – talán igen.

6. Felhasznált irodalom

Besson, Éric: Valoriser l'acquis de l'expérience: Une évaluation du dispositif de VAE (2008)
A miniszterelnök számára készült jelentés a validációs rendszer működéséről.
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_VAE04SEPT08.pdf

Charraud, Anne-Marie (2010) European Inventory on Validation of Non- formal and Informal Learning 2010, Country Report: France
<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77462.pdf>

European Commission; Cedefop; ICF International(2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report France.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87058_FR.pdf

European Inventory on validation of non-formal and informal learning - A CEDEFOP projektje, amelynek keretében egy évtizede készülnek ország-jelentések és összehasonlító tematikus tanulmányok a validációs gyakorlatról.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

European inventory on validation of informal and non-formal learning – France, 2007.

Hawley J.–Souto O. M.– Duchemin C. '2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning - Final Report'
<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77643.pdf>