

Farkas Éva

A nem formális vagy informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Romániában. A román validálási gyakorlat minőségbiztosítási eszközei és ezek magyarországi kontextusa

I. Bevezetés

Az utóbbi években az oktatásfejlesztés kiemelt kérdésévé vált az iskolán kívül szerzett tudás elismerése. Az Európa Unió Tanácsa (2012. december 20.) a nem-formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről szóló ajánlásában felkéri a tagállamokat, hogy legkésőbb 2018-ra hozzanak létre nemzeti rendszereket a nem-formális és informális tanulás eredményeinek elismerésére. Ez lehetővé teszi a polgárok számára, hogy a formális képzésen kívül szerzett ismeretek, készségek és kompetenciák alapján teljes körű vagy részleges minősítést kapjanak. „Tekintettel arra, hogy 2018-ra Magyarország is vállalta egy nemzeti validációs rendszer kidolgozását, szükséges egy átfogó, országos elismerési modellt kidolgozni, amely alapján kialakítható a hazai oktatási, képzési intézmény- és jogrendszer keretei között működő, az európai normákkal összhangban lévő, strukturált tudáselismerés rendszere. Olyan modell és rendszer kidolgozására van szükség, mely szolgálni tudja a leginkább érintett potenciális célcsoportok (pl.: alacsony iskolai végzettségű fiatalok és felnőttek) munkaerő-piaci és társadalmi reintegrációját. A szerteágazó tudástranszfer és tudásakkumulációs tevékenységek szervezése, stimulálása és összefogása igényli egy „validációs tudásközpont létrehozását, mely a fejlesztések központjaként működne.” (Emberi Erőforrások Minisztériuma 2014:101.). A magyar modell kialakításához érdemes áttekinteni a más országok gyakorlatát még akkor is, ha az egyes európai országokban egymástól eltérő módon épültek ki a validációs eljárások és ezért a kialakult gyakorlatok nagyon eltérő fejlettségi szintet mutatnak. Ugyanakkor a nemzetközi trendeket tanulmányozva kirajzolódik egy kép, amely azokat az alapelveket és feltételeket tartalmazza, amelyek nélkülözhetetlenek a validációs eljárás kialakításához, és amelyek Magyarország számára is útmutatóul szolgálnak.

Jelen tanulmányban **Románia példáját** vesszük górcső alá. Romániában 2005-ben kezdték el a validációs „rendszer” kidolgozását, fejlesztését. Magyarországon is elindult 2005-ben egy hasonló fejlesztés. Míg Magyarországon megakadt a fejlesztő munka, Romániában kiépítették és nemzeti szintre emelték a validációs eljárást. Románia példája bizonyítja, hogy nem kell messzire menni a jó gyakorlatokért. Elég „bekopogtatni” a szomszédba.

II. Miért jó példa Románia?

Románia jelentős fejlődési utat tett meg a validáció területén az elmúlt 10 évben. 2005-ben Románia azon országok csoportjába tartozott, amely nemzeti szakpolitikai ajánlást fogadott el a validáció gyakorlati megvalósítása érdekében (COLARDYN-BJORNAVOLD 2005). 5 évvel később Romániát (Dániával, Németországgal, Svédországgal, Spanyolországgal és az Egyesület Királysággal együtt) – validációs szempontból – már a közepesen magas fejlettségű országok közé sorolta a Cedefop jelentése. Ebbe a kategóriába¹ azok az országok tartoztak,

¹ A csoportképző ismérvek az alábbiak voltak: van-e hitelesítési stratégia és kapcsolódik-e hozzá jogi szabályozás; az alkalmazott módszerek minősége (érvényes és megbízható módszereket alkalmaznak-e); a három szektor (közsféra, magánszektor és civil szektor) részvétele a hitelesítési eljárás és módszerek fejlesztésében.

ahol a felmérés időpontjában nemzeti szintű rendszer vagy keretrendszer működött, de a gyakorlati megvalósításnak még voltak akadályai, vagy ahol nem volt nemzeti szintű rendszer, de bizonyos szektorokban/ágazatokban jól kidolgozott eljárás működött.

Magyarország az alacsony fejlettségű országok csoportjába került (Bulgáriával, Görögországgal, Máltával, Törökországgal együtt), ahol akkor még hiányoztak a validációs eljárás szakpolitikai és/vagy gyakorlati feltételei. (HAWLEY – OTERO - DUCHEMIN 2010). A közelmúltban megjelent – a Cedefop Inventory 2014-es jelentése alapján – Romániában van validációs stratégia, a validáció lehetőségét jogszabály biztosítja, de a megvalósítás néhány eleme még hiányzik vagy nem működik. (EUROPEAN COMMISSION 2014a). Magyarországon egyelőre még elképzelés sincs arról, hogy milyen célja és funkciója lehet a validációnak a hazai oktatás- és foglalkoztatáspolitikai környezetben.

Ha megvizsgáljuk a nemzetközi trendeket és az európai tagállamok gyakorlatát, azt látjuk, hogy a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények validációjáról általánosságban nem beszélhetünk. Az egyes országokban nagyon eltérő megközelítések, eljárások, gyakorlatok alakultak ki. Ugyanakkor azoknak az országoknak a gyakorlatában, ahol nemzeti szintű validációs eljárás működik, megfigyelhető 5 közös jellemző, amelyek egy nemzeti szinten működtethető validációs eljárási stratégia kialakításának és implementációjának alapvető feltételei. Ezek az ismérvek Románia esetében is azonosíthatóak.

1) Konkrétan megfogalmazott kormányzati cél, amely érdekében alkalmazzák a validációs eljárást

A validáció nem jelent megoldást mindenre. Konkrétan meg kell határozni azt a célt, amelynek az elérése érdekében alkalmazni akarjuk azt (pl.: felnőttképzésben való részvétel ösztönzése, foglalkoztathatóság növelése, munkaerőhiány enyhítése bizonyos szektorokban, képzésbe történő belépés segítése hátrányos helyzetű célcsoportok részére stb.). **A validáció nemzeti szinten történő működtetéséhez nélkülözhetetlen a kormányzati elkötelezettség, amelyet érdemes jogszabályi szinten deklarálni.**

Romániában nemzeti szinten működik a validációs eljárás, amelynek lehetőségét jogszabály biztosítja. Ugyanakkor a validáció működésének elsősorban **a kormányzati elkötelezettség² az alapeleme** és nem feltétlenül a jogszabály általi meghatározottság.

A kormányzati cél a felnőttek – képezésekhez/foglalkozásokhoz kötődő – szakmai kompetenciáinak validálása.

Romániában a kormányzati elkötelezettség mellett jogszabályban rögzítik a validáció lehetőségét és eljárását. A validációról szóló jogszabály számos világos előnyt hordoz a felhasználók számára, egyrészt jogbiztonságot teremt, másrészt a jogszabály rögzíti, hogy kik és milyen feltételekkel vehetik igénybe a validációs eljárást, hogyan zajlik a folyamat, az elismerés, a fellebbezési lehetőség stb. (EUROPEAN COMMISSION 2014a).

Romániában tehát a kormányzati elkötelezettség jogszabályokkal biztosított. A különböző kontextusokban megszerzett szakmai kompetenciák értékelésének és tanúsításának lehetőségét a 253/2003. törvény teremtette meg és ezzel együtt

² A kormányzati elkötelezettség erejét jól példázza Hollandia is, amely azon országok közé tartozik, ahol fejlett mechanizmusok működnek a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítésére, az EVC (Erkenning van Verworven Competenties – Előzetes tudás elismerése) eljárásra. A holland kormányzat állást foglalt a validációs eljárás fontossága mellett, és támogatta annak széleskörű alkalmazását, de nem rögzítette azt törvényben.

kiterjesztette a Nemzeti Felnőttképzési Tanács felelősségi- és hatáskörét. Egy évvel később, a 76/2004 kormányrendelet – amely hangsúlyozta a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények értékelésének és elismerésének fontosságát –, előírta a Nemzeti Felnőttképzési Tanács (ma Nemzeti Képesítési Hatóság) által **akkreditált validációs központok megalapítását, amelyek feladata a foglalkozási sztenderdeken alapuló szakmai kompetenciák értékelése és elismerése.** Az első validációs központokat 2004-ben akkreditálták Romániában. Az Oktatási és Kutatási, valamint a Foglalkoztatási, Társadalmi Szolidaritás és Családügyi Minisztérium 4543/468 számú 2004. augusztus 23-i **közös** rendeletében (módosítás: 3329/81 2005. február 23.) **lefektette a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények értékelésének és tanúsításának folyamatát, eljárásrendjét.** Fontosnak tartom megjegyezni, hogy az Oktatás és Foglalkoztatási Minisztérium közös rendeletben adta ki a validációs eljárásrendet. Magyarországon is szükséges a két érintett minisztérium (EMMI és NGM) közös gondolkodása és jogalkotása.

A közös rendelet meghatározza a validáció jellemzőit:

- a validációnak önkéntesnek kell lennie,
- a validációnak előre meghatározott, tanulási eredmény alapú foglalkozási sztenderdeken kell alapulnia,
- a szakmai kompetenciák birtoklását különböző – az arra legalkalmasabb – módszerekkel kell feltárni és bizonyítani,
- az értékelésnek függetlennek kell lennie a formális oktatástól és képzéstől,
- az értékelt kompetenciák valamennyi elemét/egységét külön-külön kell minősíteni „kompetens” vagy „nem kompetens” minősítéssel (EUROPEAN COMMISSION 2014b).

A rendelet számos alapelvet is meghatároz a szakmai kompetenciák értékelésére és tanúsítására vonatkozóan:

- Érvényesség: az értékelés a foglalkozási sztenderdeken alapuló szakmai kompetenciák bizonyítására szolgál. Az értékelés a szakmai kompetenciák meglétére irányul és az adott foglalkozási sztenderd valamennyi kompetencia elemét/egységét fel kell mérni.
- Hitelesség: a kompetenciák értékelése során különböző módszerek alkalmazásával következetesen ugyanarra az eredményre kell jutni, a mérés eredményének függetlennek kell lennie a mérés-értékelést végző személyétől és a mérés helyszínétől, körülményeitől.
- Pártatlanság: mindenki számára egyenlő hozzáférést és egyenlő bánásmódot kell biztosítani a validációs eljárásban.
- Rugalmasság: Az értékelést az egyén igényeihez és a munkahely sajátosságaihoz kell igazítani.
- Titoktartás: a mérés eredményét csak a validációban résztvevővel lehet közölni.
- Egyszerűség: a validációs folyamat könnyen érthető és elérhető legyen mindenki számára.

A 2011-ben elfogadott új Nemzeti Oktatási Törvény (1/2011. törvény) Lifelong Learning fejezete megerősítette az előzetesen megszerzett tudás validációjának szükségességét, valamint az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájában betöltött szerepét és biztosítja a jogot mindenki számára nemcsak az oktatáshoz és a képzéshez, hanem a validációhoz való egyenlő esélyű hozzáféréshez is. A törvény megteremtette a jogi hátterét az LLL Közösségi Központok létrehozásának. Ezen központok szerepe,

hogy biztosítsák a hátrányos helyzetű térségek és közösségek számára a validációhoz való hozzáférést. A törvény nem változtatott a validáció célján, továbbra is a felnőttek – képezésekhez/foglalkozásokhoz kötődő – szakmai kompetenciáinak validálása áll a középpontban. Az új oktatási törvény átszervezte a korábbi Nemzeti Felnőttképzési Tanácsot és 2011-ben létrehozta a **Nemzeti Képesítési Hatóságot**, amelynek feladata és felelőssége a nem formális környezetben megszerzett szakmai kompetenciák validálásának koordinációja, illetve az értékelő központok akkreditálása. A Nemzeti Képesítési Hatóságot nevezték ki a Nemzeti Referencia Pontnak is, amely a nemzeti képesítési keretrendszer implementációjáért felelős. Ez a szervezeti átalakítás koherensebb megközelítést tesz lehetővé a validációs rendszer és a nemzeti képesítési keretrendszer között (EUROPEAN COMMISSION 2014b).

A validációt Romániában kifejezetten **a foglalkoztatás növelésére alkalmazzák**, tehát nem a képzési célú beszámítás a fő fókusz, hanem **a nem formális (elsősorban munkahelyi) környezetben szerzett szakmai kompetenciák foglalkoztatási célú elismerése** annak érdekében, hogy az egyének tisztában legyenek saját szakmai kompetenciáikkal és kapjanak egy adott képesítéshez kapcsolódó bizonyítványt. **A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése elsősorban a gazdasági versenyképesség – a „skills shortage”, azaz a képzettségi deficit – felszámolása szempontjából döntő fontosságú Romániában.**

2) Érvényes, a társadalmi partnerek által elfogadott képzési, foglalkozási és értékelési sztenderdek

A validáció működésének alapvető feltétele az előre meghatározott sztenderdek kialakítása. A sztenderdek kétféleképpen lehetnek: képzési és foglalkozási sztenderdek attól függően, hogy milyen céllal történik a hitelesítési eljárás. A sztenderdek azok a referenciakövetelmények, amelyekkel összevetjük az egyén által birtokolt tanulási eredményeket. **Az egyértelműen megfogalmazott referencia-követelmények és az azokat tartalmazó dokumentumok, amelyek a tanulási eredményeket egységes rendszerbe foglalják, technikai-módszertani alapfeltételei a validációs eljárásnak.** Ezen dokumentumok keretrendszere biztosítja az eljárás megbízhatóságát és átláthatóságát, ezért kialakításukba be kell vonni a társadalmi partnereket. Fontos minőségbiztosítási elem, hogy a referenciakövetelmények a társadalmi partnerek által jóváhagyottak, elfogadottak legyenek.

Mivel Romániában a validációs eljárás fókusza a nem formális környezetben (elsősorban munkahelyen) szerzett kompetenciák foglalkoztatási célú elismerése, **a validáció foglalkozási sztenderdeken alapul.** A foglalkozási sztenderdek (amelyeket foglalkozási/munkaköri specifikációnak is nevezhetünk) a munkakörelemzésen alapuló munkaköri leírást és azokat a követelményeket tartalmazzák, amelyek szükségesek a munka elvégzéséhez. Az egyes munkaköröket alapeladatokra bontják, és minden feladathoz meghatározzák az elvégzéséhez szükséges követelményeket és a legfontosabb (a munkavégzés szempontjából nélkülözhetetlen) kompetenciákat. Ennek alapján dolgozzák ki az adott munkakörben dolgozó szakembertől elvárt tanulási eredményeket. A tanulási eredményeket csoportokba rendezik, ennek alapján alakítják ki a unitokat. Mindegyik unit tartalmazza annak a tudásnak, képességnek, kompetenciának a koherens rendszerét, amit értékelni és validálni lehet. **A validációs eljárás során a**

nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények mérése, értékelése és az előre meghatározott – az ágazati bizottságok által jóváhagyott – foglalkozási sztenderdekkel való összevetése és foglalkozási célú igazolása történik meg szakmai kompetenciabizonyítvány kiállításával. Ebben az értelemben a validációs eljárás a munkába állást és a munkában maradást segíti formális szakképesítés hiányában. A felmérés tehát foglalkozási sztenderdekhez viszonyítottan történik. A foglalkozási sztenderdek tanulási eredmény alapon, a tudás+képesség+kompetencia kontextusában vannak meghatározva, amelyek igazodnak a román nemzeti képesítési keretrendszer szintjeihez.

A foglalkozási sztenderdek mellett az értékelési sztenderdek is rögzítve vannak. Az **értékelési sztenderdek** mérés-értékelési kritériumokban vannak megfogalmazva. Ezek a sztenderdek leírják a mérés-értékelési eljárást, hogyan kell az egyén kompetenciáit azonosítani, mérni, értékelni és megfeleltetni az előzetesen meghatározott foglalkozási sztenderdeknek. Információt nyújtanak a mérésről, értékelésről annak időtartalmáról, jellegéről. A foglalkozási sztenderdek minden unitjához kidolgozzák az értékelési kritériumokat. Az értékelési kritériumok szorosan kapcsolódnak a tanulási eredményekhez és meghatározzák a validációs eljárásban résztvevő felnőttől elvárt tevékenységek alapvető minőségi követelményeit (EUROPEAN COMMISSION 2015:39-40).

Romániában a gazdaság szerepelőit az ágazati bizottságokon (akik az adott szektor foglalkoztatóinak és munkavállalóinak képviselői) keresztül vonják be a validáció folyamatába. Az ágazati bizottságok részt vesznek a validációra vonatkozó jogszabályok megalkotásában, véleményezésében, támogatják a tanulási eredmény alapú képzést és értékelést, hozzájárulnak a validációs sztenderdek (foglalkozási sztenderdek) kifejlesztéséhez.

3) Tanulási eredmény alapú sztenderdek

A validáció alapvető feltétele, hogy a képzési és foglalkozási sztenderdek tanulási eredményekben legyenek megfogalmazva. A tanulási eredmény a közös nyelv, amelyet minden szereplő értelmezni tud. A tanulási eredmény az alapja a különböző tanulási kontextusokban szerzett tanulási eredmények összehasonlíthatóságának és hitelesítésének, illetve alapja a megbízhatóság és az érvényesség biztosításának.

Romániában a formális oktatásban és képzésben a tantervek és a validáció alapjául szolgáló foglalkozási sztenderdek is tanulási eredmény alapúak, tudás+képesség+kompetencia viszonylatában meghatározottak és illeszkednek a nemzeti képesítési keretrendszerhez.

4) A hitelesítési eljárás összekapcsolódása a nemzeti képesítési keretrendszerrel

Azokban az országokban, ahol nemzeti szinten működő validációs eljárásról beszélhetünk, ott a validáció minden esetben összekapcsolódik az európai képesítési keretrendszerhez kapcsolódó nemzeti képesítési keretrendszerrel, amelyek szintén tanulási eredmény alapúak és céljuk a képesítések átláthatósága, átjárhatósága, összehasonlíthatósága, a nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények befogadása.

Románia 2013 decemberében, a 918/2013. kormányrendelettel fogadta el a Nemzeti Képesítési Keretrendszerét. A román nemzeti képesítési keretrendszer 8 szintű, amely nem csak a formális oktatási és képzési rendszerben megszerzett képesítéseket tartalmazza, de a nem formális környezetben megszerzett és elismert tanulási eredményeket is. Jelenleg **a 4-es szintig van lehetőség besorolni**

a validált tanulási eredményeket. A validáció eredményeképpen kiállított szakmai kompetencia bizonyítvány tartalmazza a nemzeti képesítési keretrendszerbe történő besorolás szintjét is (EUROPEAN COMMISSION 2014b).

5) Folyamatos kommunikáció, a hitelesítési eljárás előnyeinek azonosítása, az érintett felek bevonása

Kulcstényező a hitelesítési eljárásban érdekelt felek (felnőttek, munkaadók, szakmai szervezetek, érdekképviseleti szövetségek, képző intézmények, munkaügyi szervezetek, önkormányzatok, kormányzati szervek) minél szélesebb körű bevonása, az egyes szereplők érdekeinek azonosítása. Nélkülözhetetlen az érintett társadalmi szereplők közötti folyamatos kommunikáció megteremtése és fenntartása a validáció alapelveiről, a sztenderdekről, az értékelési eljárásokról, az alapelvek rögzítéséről. Az eljárást folyamatosan disszeminálni kell nyomtatott és online formában. Az eljárásról és annak előnyeiről szóló információkat közérthető formában kell terjeszteni a legkülönbözőbb fórumokon. A hatékony disszemináció értéknövelő tevékenység és feltétele annak, hogy a validációs eljárás kiépítésére fordított anyagi forrás a lehető legjobban hasznosuljon.

Romániában a validációról szóló információkat, tájékoztató anyagokat igyekeznek széles körben eljuttatni az érintettekhez. De mivel még mindig alacsony a validációt igénybevevők száma különösen a hátrányos helyzetű csoportokban, ezért még nagyobb figyelmet fordítanak reklám- és hirdetéskampányokra. Tájékoztató kiadványok érhetőek el a Nemzeti Képesítési Hatóság³ honlapján, az értékelő központok⁴ honlapján. Folyamatos a média kampány, video üzenetben tájékoztatják az érintetteket a nemzeti TV-n és az interneten keresztül. Problémát jelent, hogy bár egyre több felnőtt érdeklődik a validáció iránt, az értékelő központok nem elég széles körben érhetőek el, és nem minden képesítés/foglalkozás esetében van kidolgozott validációs folyamat (EUROPEAN COMMISSION 2014b).

III. A validáció gyakorlata Romániában

A validáció a Nemzeti Képesítési Hatóság által akkreditált értékelő központokban folyik. Mindegyik értékelő központ specializálódik bizonyos szakmákra, és azokhoz biztosítják a megfelelő személyi és tárgyi feltételeket. Az eljárásért fizetni kell a felmérésben résztvevőnek vagy munkáltatójának. A validáció költsége kb. az adott foglalkozás/munkakör betöltéséhez szükséges szakképesítés megszerzésére irányuló képzés díjának a fele. A felmérés – a korábban már részletezett – foglalkozási sztenderdekhez viszonyítottan történik. Validációs eljárásra bárki jelentkezhet. Egy eljárásban csak egy foglalkozáshoz kapcsolódóan lehet kérni a szakmai kompetenciák felmérését és értékelését. A teljes validációs folyamat kb. 30 napig tart.

A folyamat lépései:

- **önértékelés** megadott szempontok alapján – a jelentkezőnek össze kell gyűjtenie, hogy az adott szakmaterületre vonatkozóan milyen kompetenciákkal rendelkezik. Van

³ Nemzeti Képesítési Hatóság (Autoritatea Națională pentru Calificări): <http://www.anc.edu.ro>

⁴ Centrul de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale <http://www.afacov.ro/>

egy értékelő lista az adott szakmára vonatkozóan, azt kell kitöltenie a jelentkezőnek saját bevallás (deklaratív önértékelés) alapján.

- szükséges egy **külső személy értékelése** (pl.: munkahelyi vezető), ehhez szintén előre meghatározott szempontok állnak rendelkezésre.
- **a tényleges felmérés lefolytatása:** az adott foglalkozási sztenderdhez kidolgozott mérés-értékelési sztenderdnek megfelelően írásbeli tesztekkel, szóbeli kikérdezéssel és valós gyakorlati feladatokkal mérik fel a jelentkező szakmai kompetenciáit. Minden szakmának kidolgozott mérőeszköz csomagja van, amelyet értékelő és a szakmát gyakorló szakemberek dolgoztak ki. Az írásbeli a szakmai elméleti ismeretek felmérésére irányul. Az eljárásnak mindig része a gyakorlat közbeni megfigyelés. A jelöltnek szimulált vagy valós munkahelyi környezetben, de mindig valós munkatevékenységet kell végeznie feladatutasítás, technológiai utasítás vagy az adott szakterület szakmai protokollja alapján. A gyakorlati munkavégzéshez felszerelt tanműhelyek állnak rendelkezésre. A gyakorlati tevékenységet az értékelő bizottság tagjai előre meghatározott szempontrendszer szerint megfigyelik, fényképekkel, videóval dokumentálják, majd értékelik. A gyakorlati feladatok végzése közben az értékelő bizottság kérdéseket tesz fel a jelöltnek a munkavégzésre vonatkozóan. Az értékelő központnak minden validálható foglalkozás tekintetében legalább 2 főállású értékelő szakembert kell alkalmaznia. Az értékelő szakembereknek felsőfokú végzettséggel kell rendelkezniük azon a szakterületen, amelyen validálnak, illetve részt kell venniük a Nemzeti Képesítési Hatóság által tartott szakemberképzésen.
- **érvényesítés:** a jelölt által birtokolt, felmért és értékelt kompetenciákat összevetik a foglalkoztatási sztenderdekkel és megállapítják, hogy a jelölt birtokolja-e azokat a kompetenciákat, amelyek az adott munkakörben az eredményes munkavégzéshez szükségesek. Amennyiben nem (ha csak egy feladatot is nem tud teljesíteni, akkor már nem kapja meg az elismerést), úgy képzést ajánlanak a felnőtt részére. Amennyiben igen, úgy szakmai kompetencia bizonyítványt kap a felnőtt, amely egyenértékű a szakképesítő bizonyítvánnyal és munkavállalásra jogosít (1. ábra). A szakmai kompetenciabizonyítványnak ugyanolyan értéke van a munkaerőpiacon, mint a formális oktatási és képzési rendszerben megszerzett szakképesítő bizonyítványnak.

1. ábra: Szakmai kompetencia bizonyítvány



A validációs eljárás megrendelői szinte 100 %-ban a munkáltatók, akik igazoltatni akarják a munkavállalóik (vagy leendő munkavállalóik) által birtokolt szakmai kompetenciákat. A validáció legfontosabb előnye, a felnőtt által birtokolt tanulási eredmények „hivatalos státuszba” helyezése. A hitelesítési eljárás tehát egy lépcsőfok ahhoz, hogy a felnőtt az általa birtokolt, de nem dokumentált tanulási eredményeinek hivatalosan igazolt, dokumentált (munkaerő-piaci) értéket adjon annak érdekében, hogy az a munkaerőpiacon transzferálhatóvá váljék. **A Nemzeti Képesítési Hatóság adatai szerint 2013-ig 146 értékelő központot akkreditáltak az országban és 49 900 fő szakmai kompetenciái kerültek értékelésre és tanúsításra, ebből 21900 fő validációs eljárása 2010 és 2013 között valósult meg.** A validációs eljárás „hátránya” hogy nagyon **időigényes** (hiszen teljesen személyre szabott, egyszerre csak egy emberrel foglalkoznak) és **drága** (az én véleményem szerint nem drága, mert költségben az adott képzési költség fele, időben pedig a képzés idejének töredéke). A validáció díját az egyénnek vagy a munkáltatónak (vagy a küldő szervezetnek) kell fizetnie. A validációs eljárás díja átlagosan 150 és 300 euró között van a validált kompetenciáktól és az értékelő központ árpolitikájától függően. A validáció díja alacsonyabb (átlagosan a fele) annak a tanfolyami díjnak, ami az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképesítés megszerzéséhez vezet.

IV. A validáció minőségbiztosítási elemei

A validációs eljárásért és annak minőségbiztosításáért nemzeti szinten az 1/2011. Nemzeti Oktatási Törvény alapján a Nemzeti Képesítési Hatóság a felelős.

A validációs rendszer decentralizált, a Nemzeti Képesítési Hatóság által akkreditált regionális validációs testületek biztosítják az értékelők kompetenciáinak értékelését és tanúsítását illetve a régióban működő értékelő központok minőségbiztosítását. Az értékelő központok felelősek az igénybevevők egyéni igényeinek megfelelő validációs szolgáltatás nyújtásáért. Az értékelő bizottság felelős a mérés-értékelési módszerek kidolgozásáért, a mérés-értékelés lefolytatásáért és az eredmények Nemzeti Képesítési Hatósághoz történő eljuttatásáért a bizonyítvány kiállítása érdekében.

A 4543/468 számú 2004. augusztus 23-i közös rendelet alapján a validációs központoknak meg kell felelniük a Nemzeti Képesítési Hatóság (korábban Nemzeti Felnőttképzési Tanács) elvárásainak, előírásainak és mind tárgyi, mind személyi feltételeiben alkalmasnak kell lennie az értékelési eljárás lefolytatására, rendelkeznie kell a szükséges berendezésekkel, eszközökkel és megfelelő felkészültségű szakértelemmel azokban a szakképesítésekben/kompetenciákban, amelyek felmérésére és értékelésére meg akarják szerezni az akkreditációt. Minden értékelő központnak fizetnie kell a hatósági engedély megszerzéséért. A validációs központokat a Nemzeti Képesítési Hatóság akkreditálja hatósági eljárás keretében. Jelezni kellene, hogy ez a kettő ugyanaz (ha valóban így van).

A Nemzeti Képesítési Hatóság a validáció tekintetében az alábbiakért felelős:

- az értékelő központok engedélyeztetési folyamatának koordinálása,
- a validációs szakemberek képzése és vizsgáztatása, beleértve az értékelőket és a külső és belső értékelőket/megfigyelőket,
- az értékelő szakemberek nemzeti nyilvántartásának vezetése,
- a validációs központok és a validációs eljárás minőségbiztosítása,
- a validációs központok tevékenységének monitorozása és az egyéni értékelők belső és külső minőségértékelése,
- a szakmai kompetenciabizonyítvány kiállítása/kibocsátása, amelynek ugyanolyan értéke van a munkaerőpiacon, mint a formális oktatási és képzési rendszerben megszerzett szakképesítő bizonyítványnak (European Commission 2014b).

A minőségbiztosítási rendszer az input tényezőkre fókuszál, úgymint az intézményi feltételek és kapacitások és az értékelők kompetenciaprofilja, amelynek kapcsolódnia kell a nemzeti foglalkozási besorolásban rögzített képesítési/foglalkozási sztenderdekhez (szakirányú kompetenciaprofil). Az engedélyezett értékelő központokat rendszeresen értékelik és ellenőrzik a Nemzeti Képesítési Hivatal által megbízott külső értékelők. Az értékelő központoknak önértékelést is kell végezniük. Továbbá az értékelési folyamat végén, a belső minőségellenőr ellenőrzi a dokumentumokat, amelyek a validációs folyamat során keletkeztek.

A monitoring folyamat a következő lépésekből áll:

- az értékelő központ minden trimeszterben jelentést készít, amelyben összefoglalja, hogy milyen típusú értékeléseken vettek részt a jelentkezők, hány értékelés valósult meg, hány bizonyítvány adtak ki, voltak-e fellebbezések és mi lett azok eredménye.
- a Nemzeti Képesítési Hatóság a külső ellenőrein keresztül ellenőrzi az értékelő központ működését.
- amennyiben a központ nem felel meg valamilyen jogszabályban előírt kritériumnak, úgy a Nemzeti Képesítési Hatóság elnöke jelzi azt a központ felé. A központnak 60 nap áll a rendelkezésére, hogy megszüntesse a jelzett hiányosságokat.

Amennyiben a központ nem szünteti meg a feltárt hiányosságokat, úgy visszavonják a központ hatósági engedélyét.

A minőségbiztosítás fontos eleme a validációs szakemberek alkalmazása. 2013-ban 1253 validációs szakember szerepelt a Nemzeti Képesítési Hatóság nyilvántartásában. A jogi szabályozás alapján a szakmai kompetenciák értékelőjének az adott szakmai terület szakértőjének kell lennie és naprakész munkatapasztalattal kell rendelkeznie azon a területen, amelyen az értékelő központ értékelésre kéri fel. Az értékelő képesítés a Román Képesítési Keretrendszer 4. szintjén, az Európai Képesítési Keretrendszer 6. szintjén helyezkedik el, de ez függ attól a területtől, amelyre az értékelő specializálódott. A képesítést a Nemzeti Képesítési Hatóság adja ki, mint ezen a területen a nemzeti kompetens hatóság. A bizonyítvány a „szakmai kompetenciák értékelője” megnevezésű foglalkozási sztenderd követelményen alapul. A validációs szakemberek képzése és továbbképzése a validációs központok felelőssége. A validációs központok sokat áldoznak a szakemberek képzésére, mert csak olyan képesítések esetében végezhetnek validációs eljárást, amely képesítéshez kapcsolódóan legalább két főállású képzett értékelő szakemberük van. A validációs szakemberek nem dolgozhatnak „szabadúszóként”, az akkreditált validációs központ munkatársai kell, hogy legyenek. A validációs szakemberek tanúsítása általában egy hónapot vesz igénybe, ingyenes és a Nemzeti Képesítési Hatóság végzi. A validációs szakembernek jól kell értenie az adott foglalkozási sztenderdet és az értékelő szerepet és feladatait.

A minőségbiztosítás kulcskérdés a validációs eljárásban. A legtöbb országban ugyanazt a minőségbiztosítási rendszert alkalmazzák a validáció esetében is, mint a formális képzésben. Ennek akkor van előnye, ha a validáció eredményeképpen formális képesítés szerezhető, mert így biztosítva van a két rendszer közötti átjárhatóság, koherencia és elismerés. Ugyanakkor a validációs-specifikus minőségbiztosítási rendszer jobban illeszthető a validációs rendszer speciális folyamataihoz. A validáció teljes folyamatának, így a sztenderdek kialakításának, a kompetenciák azonosítás, mérés-értékelési és dokumentációs szakaszának is minőségbiztosítottnak kell lenni. Ez már csak azért is fontos, mert a validáció során alkalmazott mérés-értékelési módszerek sokkal változatosabbak a formális képzésben alkalmazott módszereknél (European Commission 2014a:42).

V. A tanulási eredmények elismerésének minőségbiztosítása

A validálandó tanulási eredmények relevanciáját és megbízhatóságát az ágazati bizottságok által jóváhagyott foglalkozási sztenderdek biztosítják. A nem formális (leginkább

munkahelyi) környezetben megszerzett tanulási eredmények mérése és értékelése a tudás+képesség+kompetencia kontextusában megfogalmazott foglalkozási sztenderdekhez viszonyítottan történik. Nem csak a foglalkozási sztenderdek előre meghatározottak, de az értékelési sztenderdek is. Minden foglalkozási sztenderdhez kapcsolódik értékelési sztenderd is, amely biztosítja a mérés és értékelés objektivitását, megbízhatóságát és érvényességét. A mérés-értékelés a Nemzeti Képesítési Hatóság által akkreditált értékelő központokban történik. Az értékelő központoknak szigorú követelményeknek, személyi és tárgyi feltételeknek kell megfelelniük. Az értékelő központok működését a Nemzeti Képesítési Hatóság rendszeresen ellenőrzi. Az értékelő központokban főállású, képzett értékelési szakemberek dolgoznak. A mérés-értékelés eredménye alapján a szakmai kompetenciabizonyítványokat a Nemzeti Képesítési Hatóság állítja ki. A szakmai kompetenciabizonyítvány azonos munkaerő-piaci értékű és presztízszű a formális képzésben szerzett bizonyítvánnyal. A validációhoz való jogot, a validációs folyamatot és a szakmai kompetenciabizonyítvány státuszát jogszabály garantálja.

VI. Tanulások és konklúziók Magyarország számára

Románia példáján keresztül láthatjuk, hogy a validációs eljárás alapelveinek kidolgozása hosszú folyamat, de szisztematikus munkával kialakítható és megvalósítható egy működőképes rendszer.

A validáció többféle szempontrendszer szerint és többféle módon kialakítható. Az viszont bizonyos, hogy rendszerszerű, felülről irányított, de a társadalmi partnereket bevonó, hatékony validációs eljárást kell kialakítani, amely a képesítési rendszer integrált részeként működik és egyéni, társadalmi és gazdasági funkciót egyaránt betölt.

A román példából Magyarország számára a leginkább irányadó elemek a következők:

1) Cél meghatározás, kormányzati elkötelezettség és jogszabályi háttér

A tanulási eredmények validációs gyakorlatának legfontosabb feltétele annak meghatározása, hogy milyen társadalmi-gazdasági célok szolgálatába akarjuk állítani, mire akarjuk használni a validációt (pl. foglalkoztatás növelésére, képzettségi deficit csökkentésére, képzésbe történő belépés elősegítésére stb.), milyen tanulási eredmények validációjára van igény és szükséglet? Csak ezután lehet általános eljárásokat kidolgozni. A validáció céljának konkrét meghatározásán túl fontos a kormányzati elkötelezettség és az érintett minisztériumok (EMMI, NGM) párbeszéde. Amíg a kormány nem deklarálja a hitelesítési eljárás melletti elkötelezettségét, addig esélytelen a „rendszer” kiépítése, működtetése, fenntartása. Egy nemzeti szintű eljárás kialakításához nyilvánvalóan szükség van annak jogi szabályozására. A jogi szabályozást azonban meg kell előznie a tényekre alapozott helyzetelemzés, az érintett társadalmi partnerek azonosítása és bevonása, az igények és szükségletek meghatározása és egy validációs stratégia kialakítása. A validációs eljárást (annak intézményeit, eljárásait, kimeneteit) kormányrendelet szintjén érdemes szabályozni. Fontos, hogy az eljárás rugalmas legyen, ugyanakkor meg kell fogalmazni a validálásra való jogosultságot, átláthatóvá kell tenni a folyamatot és rögzíteni kell a validálás eredményeképpen kiadott dokumentum jogi státuszát. A validálási eljárásban a referenciakövetelmények (sztenderdek) meghatározottak és ezeket a kimeneti követelményeket el lehet érni validáció útján is, tehát a validáció a képesítés megszerzésének egy „normál” útja. A jogszabálynak ezt a jogot, **a tanulási eredmények validációjához való jogot és a validációs eljárásban való önkéntes részvétel jogát kell biztosítani** (ahogyan ezt a román validációs jogszabályok is rögzítik).

2) Tanulási eredmény alapú referencia követelmények

Bármilyen legyen is a validáció célja, az eljárás abban az esetben alakítható ki, ha rendelkezésre állnak a tanulási eredmény alapú referencia-követelmények (sztenderdek) és a követelményeknek való megfelelésről dönteni képes, szakmailag hozzáértő szakemberek, valamint kijelölésre kerül a validálásra jogosult szervezet. **Explicit, koherens, tanulási eredmény alapú, a társadalmi partnerek által jóváhagyott referenciakövetelményeket kell kidolgozni**, ez a validáció alapvető követelménye.

A validáció céljától függően, a képzési és/vagy foglalkozási sztenderdeknek akkor lesz társadalmi elfogadottsága, ha azok kidolgozásába bevonjuk a releváns érdekelt feleket, akik hitelesítik a sztenderdeket. A nemzeti képzési sztenderdeknek integrálódniuk kell a képesítési rendszerbe és rögzíteni kell, hogy mely modulok/képesítések szerezhetőek meg validáció útján. A validációs eljárásnak össze kell kapcsolódnia az EKKR-hez illeszkedő MKKR alapelveivel, koncepciójával. Az MKKR implementációja és a szakképzés jelenleg folyó átalakítása lehetőséget teremtene a különböző területeken, de azonos céllal folyó fejlesztések összekapcsolására.

A tanulási eredmények validációjának státusza, a társadalmi elismertség és bizalom miatt fontos, hogy **a validáció és a formális képzés ugyanazokon a sztenderdeken (referencia követelményeken) alapuljon. Első lépés tehát a képzési és/vagy foglalkozási sztenderdek tanulási eredményekben történő leírása**, amely egyszerre szolgálhatja a képesítések MKKR szintekbe történő besorolását, a formális képzés minőségének növelését és a validációs eljárást is. Az, hogy a képesítések leírására a tanulási eredményeket használjuk, több okból is döntő fontosságú. A legfontosabb, hogy átláthatóvá teszik azt, hogy a képesítés mit képvisel a munkaerőpiacon vagy a jövőbeni tanulásban. Egy másik fontos ok, hogy a tanulási eredmények következetessé teszik a sztenderdeket, tanterveket és értékelési kritériumokat. Nem utolsósorban összekapcsolja a különböző mobilitási eszközöket (EKKR, MKKR, ECVET, ECTS, EUROPASS), amelyek más módon, de ugyanazon célt szolgálják, nevezetesen a tanulási eredmények összehasonlíthatóságát, átláthatóságát, a képesítések és a validációs eljárás iránti bizalom kialakítását.

3) Kompetens intézmény

A hitelesítési eljárás kialakításához és működtetéséhez szükséges egy **kompetens intézmény létrehozása** (Romániában ez a Nemzeti Képesítési Hatóság, amelynek bázisán a nemzeti képesítési keretrendszer implementációjáért felelős Nemzeti Referencia Pont is működik). Mivel a validáció szorosan összekapcsolódik a szak- és felnőttképzéssel és a foglalkoztatással, ezért a kompetens intézmény Magyarországon a Nemzetgazdasági Minisztérium háttérintézményeként működhetne. Az intézmény feladata a validációs eljárás kialakítása, a regionális értékelő központok akkreditálása, a minőségi kritériumok meghatározása, a sztenderdek (referencia követelmények) kidolgozása és hitelesítése, a mérőeszközök kidolgozása és hitelesítése, a sztenderdek kialakításához módszertani útmutatók kidolgozása, a validációs eljárás lépéseinek, eljárásrendjének kidolgozása, a validációs eljárásban résztvevő szakemberek kiképzése és továbbképzése, módszertani anyagok kidolgozása, a validációs eljárás menedzselése, a mérésekről szóló igazolások kiállítása, a validációs eljárás promóciójának kidolgozása és megvalósítása. Ez az intézmény egyben lehetne egy olyan független vizsgaközpont, amelyben a formális képzésben megszerzendő szakképesítések vizsgáit is meg lehet szervezni, illetve biztosíthatná a modulzáróvizsgák szervezését. 2016. január 1-től a felnőttképzési törvény 11/A§-a alapján azon felnőttek részére, akik nem vettek részt felnőttképzési tanfolyamon a modulzáró vizsgát a hatóság vagy a szakképzésről szóló törvény 12. § (2) bekezdés b) pontjában

meghatározott intézmény⁵ szervezi. A független szakképzési vizsgaközpont azonos feltételeket és körülményeket biztosíthat minden vizsgázó számára, ezzel megteremtheti a képzések és a bizonyítványok minőségi alapú egyenértékűségét, és ezzel növelheti a szakképzés minősége iránti társadalmi bizalmat.

Az országos hatókörű „központi” intézményhez kapcsolódóan regionális értékelő központokat kell kialakítani. Nem új intézményhálózat kialakítására van szükség, hanem a jelenlegi foglalkoztatási és/vagy szak- és felnőttképzési intézményrendszer helyzetbehozására. A regionális értékelő központok a szakképzési törvény legutóbbi törvénymódosításával létrehozott szakképzési centrumok (2011. évi CLXXXVII. törvény 4/B§) bázisán jöhetnek létre.

4) Szakemberek

A validációs eljárásban résztvevő szakemberek felkészültsége és tevékenysége kulcsfontosságú az eredményesség szempontjából. A szakemberek (tanácsadók, mérés-értékelő szakemberek, fejlesztő szakemberek) professzionalizálódása elengedhetetlen és ez azt is jelenti, hogy **új munkakörök jönnek létre**. Fontos ezen szakemberek kiképzése és folyamatos továbbképzése.

5) Minőségbiztosítás

Kulcsfontosságú elem a validációs rendszer minőségbiztosítása. A nem formális és informális tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények érvényesítési folyamatainak, eljárásainak és kritériumainak szabályozottnak, megbízhatónak, átláthatónak és minőségbiztosítási mechanizmusokkal alátámasztottnak kell lennie. Ez garantálja az egységes működést, valamint fontos szerepe van az eljárás iránti bizalom kialakításában is. A minőségbiztosítás leegyszerűsítve azt jelenti, hogy a validáció folyamata és eljárása részletesen szabályozott. A folyamatleírások tartalmazzák az adott folyamat végrehajtásának lépéseit, meghatározzák az egyes feladatok tartalmát, a teljesítéshez szükséges személyi és tárgyi feltételeket, rögzítik az ellenőrzési, döntési szinteket, felelősségeket, az érvényes és vonatkozó dokumentumokat. Szintén fontos minőségbiztosítási elem a tanulási eredmény alapú referencia követelmények megléte, az érintett társadalmi partnerek aktív bevonása, a folyamatos kommunikáció valamint a kompetens intézmény létrehozása. A minőségfejlesztési folyamatot pedig a PDCA⁶ logika mentén érdemes felépíteni.

Befejezés

A validációs eljárás csak akkor működik, ha az eljárás iránt kialakult a társadalmi bizalom. A nemzetközi példák azt mutatják, hogy a nem formális tanulási környezetben szerzett szakmai kompetenciák/tanulási eredmények validálásának csak ott tudnak kialakult mechanizmusai lenni, ahol létezik a kölcsönös bizalom (mutual trust) valamilyen elemi szintje, illetve ahol ezt képesek megteremteni. Ezt az eljárás szabályozottságával, transzparenciájával, minőségbiztosításával, illetve az érdekelt felek folyamatos

⁵ a szakképesítésért felelős miniszter által jogszabályban kijelölt, irányítása alá tartozó intézmény, felügyelete alá tartozó szerv által irányított intézmény

⁶ Plan (tervezni): célokat kitűzni és azok elérési módját meghatározni; Do (megvalósítani): végrehajtani, cselekedni, teljesíteni, képezni, gyakorolni, javító módszereket választani; Check (értékelni és ellenőrizni): adatokat elemezni, a tényleges és tervezett eredményeket összevetni, a munkavégzést értékelni; Act (beavatkozni): javítani, intézkedni, az eltéréseket megszüntetni, a munkavégzést dokumentálni, további intézkedéseket mérlegelni.

tájékoztatásával és a bevonásával (pl.: a sztenderdek kialakításába, eljárásrend kidolgozásába stb.) lehet elérni. A validációs eljárás nem technikai folyamat, hanem annak a kérdése, hogyan értékeli a társadalom a tanulást. A validációs eljárásnak széleskörű társadalmi elfogadottságon kell alapulnia. Ennek kialakítása hosszú folyamat, de csak így alakítható ki a kölcsönös bizalom és ez a forrása a sikeres implementációnak. Werquin (2008:9.) szerint fontossági sorrendben a bizalom kiépítése megelőzi a procedurális lépéseket, azaz a társadalmi elfogadottság biztosítása, az elismerés eredményének általános értékékként való elfogadtatása előbbre való, mint az elismerés „technikai” oldalának a kidolgozása. Amíg a társadalmi elfogadottság hiányzik, az elismerési eljárások módszertani eszközeit nem célszerű bevezetni. A bizalommal is összefügg a tanulási eredmény alapú gondolkodás elterjesztése és gyakorlati alkalmazása, amely ugyancsak alapvető feltétele a validációnak. Ugyanakkor a fejlesztés és a tanulásról való gondolkodás formálása nem megy egyik napról a másikra. Átgondolt, tudatos, következetes fejlesztésre, megfontolt előrehaladásra és türelemre van szükség.

Felhasznált irodalom

- COLARDYN, Danielle – BJORNAVOLD, Jens** (2005): The learning continuity: European Inventory on Validation Non-formal and Informal learning. National Policies and Practices in Validation Non-formal and Informal Learning. European Communities, Luxembourg. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5164_en.pdf [2015. 06. 20.]
- EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA** (2013): Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014-2020 közötti időszakra.
- EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA** (2012): A Tanács ajánlása (2012. december 20.) a nem-formális és informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről (2012/C398/01). http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2012.398.01.0001.01.HUN [2015. 05. 30.]
- EUROPEAN COMMISSION** (2014a): European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014 <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87250.pdf> [2015. 06. 30.]
- EUROPEAN COMMISSION** (2014b): European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Romania. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87074_RO.pdf [2015. 06. 30.]
- EUROPEAN COMMISSION** (2015): Using ECVET and EQAVET principles: some early experiences at national level <http://www.eqavet.nl/uploads/AF2015%20DOC3%20-%20Joint%20WG%20for%20EQAVET%20%20ECVET%20results%20June%202015.pdf> [2015. 06. 30.]
- FARKAS Éva** (2014): A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése. Szeged, SZTE JGYPK FI.
- HAWLEY, Jo – OTERO, Manuel Souto – DUCHEMIN, Claire** (2010): 2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning – Executive summary of Final Report. GHK Consulting. <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77641.pdf> [2015. 06. 20.] <http://2010-2014.kormany.hu/hu/dok?page=7&source=8&year=2013#!DocumentBrowse> [2015. 05. 30.]
- WERQUIN Patrick** (2008): “Recognition of Non-formal and Informal Learning in OECD Countries: A Very Good Idea in Jeopardy”, Lifelong Learning in Europe, 3. 142-149. <http://www.lline.fi> [2015. 06. 10.]

Jogsabályok

2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről

2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről

Honlapok

Nemzeti Képesítési Hatóság (Autoritatea Națională pentru Calificări): <http://www.anc.edu.ro>

AFACOV Consulting Group <http://www.afacov.ro/>

Videók

Certificate de Competente Profesionale

<https://www.youtube.com/watch?v=4eVa0WB21xU>

Evaluare - Masinist la masini pentru terasamente

<https://www.youtube.com/watch?v=NPY9umdeS8E>

Calificari in mai multe ocupatii <https://www.youtube.com/watch?v=RuFpMKZsXFE>

Calificari Profesionale <https://www.youtube.com/watch?v=48TdodOO6ig>