

AZ ELŐZETESEN MEGSZERZETT TUDÁS ELISMERÉSE AZ EURÓPAI UNIÓBAN

ACCREDITATION OF PRIOR LEARNING IN THE EUROPEAN UNION

KESZLER ÁDÁM PhD hallgató

Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar,
Vezetéstudományi Intézet

ABSTRACT

In the discipline of knowledge management validation means the accreditation of prior and experiential learning (APEL). This is a process that enables people of all ages, backgrounds and attitudes to receive formal recognition for skills and knowledge they already possess. In France it has a more than 30 years past and this is a recognized method in Western-Europe.

In this study I would like to introduce the variations of the APEL in some European countries, including France, the United Kingdom, Netherlands, Estonia and Hungary. My aim is to point that we need to pay more attention for the validation, because in the next few years it can be a very important part of the Hungarian higher education.

1. Bevezetés

Ahhoz, hogy egy dolgozó egyén napjainkban hosszú távon is tudjon érvényesülni és előrelépni a munkája során, elengedhetetlen az, hogy folyamatosan képezze magát, akár újabb diplomát szerezzen, vagy olyan kurzusokon vegyen részt, melyek szakmai fejlődését elősegítik. Az élethosszig tartó tanulás, azaz a life long learning nem új irányzat, már jó ideje jelen van az oktatással kapcsolatos tanulmányokban. Sok szakterületen már szinte elvárás, hogy a munkavállalók folyamatosan képezzék magukat vagy a munka jellegéből fakadóan, vagy pedig saját előmenetelük érdekében.

A validáció, mely az előzetes tudás elismerését jelenti, bizonyos országokban a tudásmenedzsment egy fontos kérdése. Franciaországban már 30 éves múltja van, míg nálunk Magyarországon kísérleti jellegű fázisban járó eljárásként tekintünk rá. Az eljárás lényege egy olyan folyamat létrehozása, mely az egyének előzetesen megszerzett tudásának, képességeiknek felmérését és értékelését fedi le. A megszerzett tudás esetében nem veszi szigorúan figyelembe, hogy a tudást milyen keretek közt szerezték, így a formális, nonformális és az informális tanulás által szerzett tudás egyaránt lehet validáció tárgya. A validáció egy olyan folyamat,

melyben ha megtaláljuk a lehetőségeket és a folyamatot megfelelően megtanuljuk alkalmazni is, akkor akár az iskolarendszerű és a munkahelyi képzések során egyaránt érhetünk el olyan eredményeket, melyek mind az egyén, mind pedig a szervezet számára hasznosak és költséghatékonyak lehetnek.

A validáció országunkban kevésbé kutatott területnek számít. Magyarországon a TÁMOP 4.1.3 projekt támogatásának köszönhetően vált ismertté. A törvényi szabályozás mára már támogatja a tudás elismerését, de jelenleg a projekthez kapcsolódó mintaintézményen (Dunaújvárosi Főiskola) kívül alig találni alkalmazásokat. Jelenleg az egyik legkidolgozottabb módszer a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karának Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzés levelező tagozatán zajlik Hajdúböszörményben.

2. Fogalmi keretek

Az előzetes tudás alapvetően három jól elkülöníthető módon szerezhető meg. Egyik lehetőség a formális tanulás, egy másik az informális tanulás, a harmadik pedig a non-formális tanulás. Formális és non-formális keretek között elsősorban tényszerű tudás, lexikális ismeret szerezhető meg. Informális úton tanulhatunk a mindennapi életünk során szinte bárhol, például a médiából, az internetről, a munkavégzéshez kapcsolódóan. Tót (2006) szerint a tanulás különböző formái között nem szabad rangsort felállítani, mert mindegyiknek megvan a maga szerepe az ismeretek bővítésében, a tudás gyarapításában.

A munkahelyi tanulás fogalma szoros összefüggésbe hozható az egész életen át tartó tanulás XX. században megjelent koncepciójával. A koncepció legtöbb értelmezője csak egy szereplőt, a munkavállalót tekinti érintettnek, holott a folyamatnak szerves résztvevője a munkaerőpiac másik oldala, a munkaadó. A felnőtt korú munkavállaló egyén bizonyos tanulmányok elvégzése után kerül a munka világába, a tanulásról olyan személyes tapasztalatai vannak, amelyek erősen befolyásolják további motivációit. A munkaadók valamilyen úton, valamilyen területre kiképzett dolgozókkal kerülnek kapcsolatba, akiknek képzettsége, kompetenciája pillanatnyilag megfelelő az elvégzendő feladat szempontjából. A munkaerőpiac mindkét szereplője elsősorban bizonyítványokkal beazonosított módon gondol a tudásra, de a formalizált keretekben megszerzett tudás nagyon hamar elévülhet. Bácsné (2010) szerint a minőségi, versenyképes munkavégzés szervezetfejlesztéssel, az alkalmazottak képzésével, átképzésével jár, hiszen a változó gazdasági környezet nagyon könnyen kívánhat meg teljesen új tudást a munkavállalótól. A munkaadótól a hatékonyság és a versenyképesség folyamatos fejlesztéseket, a globális igényekhez igazodást kívánja meg, amelynek fontos eleme a munkavállalók képzése (Lácza, 2012). Nem szabad azonban úgy gondolnunk erre a tanulási formára, mintha ténylegesen csak a legújabb korban játszott volna szerepet az egyének életében. Az emberek mindig is tanultak a munkahelyükön, ahogyan azt Szabó (2008) részletesen összegzi. A céhes szervezetek jellemezőjeként a szakmai ismeret-

reteket a munkavégzés során kellett és lehetett elsajátítani, csak később került ki intézményi keretek közé a tanulás. A tanulás ezzel elvált a munkától, termelést megelőző folyamat lett, egyéni célként és hasznosítható személyi jellemzőként azonosult. A technikai korszerűsödés eredményeként a 20. század első felére a gépek uralta munkahely világa az egyéntől a megbízható, állandósult tudást, esetleg gyorsuló munkatempót várt. A 20. század végére az információtechnológiai robbanás azonban olyan gyors változást eredményezett a munka világában, amely ezt az állandó státusra törekvő, kényelmes életet pillanatok alatt elsöpörte. Az iskolában megszerezett tudás évek alatt elévül, „az egy munkahelyen töltöm le az életem” kényelmes személete teljesen eltűnt. A munkaadó és a munkavállaló nagyon hamar a képzés, fejlődés/fejlesztés hálójába kerül. Ez a kapcsolat helyezte előtérbe a munkahelyi tanulás fogalmának újradefiniálását. Sz. Tóth (2006) munkahelyi tanulásnak azonosítja a munkavégzés során történő tanulást; munkahelyi képzéseken zajló tanulást; szakmai gyakorlat közbeni tanulást; munkahelyen, de nem munkavégzés közben zajló tanulást. A konkrét munkafeladathoz kötődő képzés keretében történő ismeret-bővítés kevésbé költséges, mint a külső képzőhelyek által szervezett ismeret-átadások. (Vántus, 2010)

1. táblázat: A különböző tanulási utakon szerzett tudás hasznosulása Magyarországon

	személyi haszon	munkavállalói státusz szerinti haszon	hallgatói státusz szerinti haszon
formális tanulás	bizonyítvány, oklevél	álláskeresés során a szakmai alkalmasság bizonyítása	egymásra épülő képzések esetén
non-formális tanulás	lexikális ismeretek bővülése, kompetenciák fejlődése	munkavégzés közben hasznosul	bizonyos szakmai képzések esetén előzetes tudásként elismerik
informális tanulás	gyakran nem tudatosul	elengedhetetlen feltétele a munkavégzésnek	nyelvi képzések esetén előzetes tudásként elismerik, más esetekben csak ritkán

Forrás: Móre – Keszler (2013)

A munkahelyi tanulás értelmezési kereteihez hozzátartozik az is, hogy meghatározzuk milyen formákban történik a tanulás. Az Európa Tanács „Memorandum az egész életen át tartó tanulásról” (II) a tanulási tevékenység három alapkategóriáját határozta meg:

- Formális tanulás: oktatási és képzési intézményekben valósul meg, oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el.

- Nem formális tanulás: az oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik, általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal; lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek körében is.
- Informális tanulás: a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését.

A meghatározásokban fontos szerepet játszik a munkahelyi tanulóval való kapcsolat megjelölése. A nem formális tanulás definiálásakor a dokumentum a tanulás lehetséges színtereként jelöli meg a munkahelyet. Az informális tanulás definiálásban azzal utal a munkahelyre a dokumentum, hogy a mindennapi élet természetes velejárójaként tekint erre a tanulási formára, s ebben – a munkavállaló korban lévő felnőtt emberek esetében – természetes szereplőként jelenik meg a munkahely.

3. Mi a validáció és mi a célja?

Maga az elnevezés Franciaországból származik, a valide szóból ered, melynek jelentése érvényes. Mivel itt több évtizedes múltja és gyakorlata van, így nem véletlen, hogy Európa több országában is ennek a kifejezésnek megfelelőivel neveztek el az eljárást, például angolul validation, magyarul pedig a már említett validáció.

Az eljárás jelen van a szakképzésben és a felsőoktatásban is. Mindkettőnek megvannak a maga céljai. A validáció a szakképzésben azt a célt szolgálja, hogy bővítse az egyes képesítések megszerzésének lehetőségét, esélyt adjon az idősebb korú tanulni vágyóknak számára. Azok számára akik több éves munkatapasztalattal rendelkeznek ez komoly előnyt jelenthet, mivel így a munkavégzés során megszerzett szakmai tudásért felmentést kaphatnak egyes modulok teljesítése alól, vagy krediteket szerezhetnek, csökkenthetik a képesítés megszerzéséhez egyébként szükséges időt. A validáció a felsőoktatásban az előzetesen megszerzett tudás elismerését jelenti. A kulcs az, hogy fel kell ismerni a lehetőséget és azt, hogy a szervezett formában történő tanuláson kívül számos más tevékenység (pl. munkavégzés) is eredményez ismereteket. A validáció alapelve, hogy a különböző tanulási módokat egyenrangúnak fogadja el, s ezzel a tanulás eredményét értékeli, függetlenül attól, hogy melyik tanulási környezetben történt. (Móré – Kozák, 2013)

A life long learning és a validáció kapcsolata egyre fontosabbá válik a XXI. században. Egy ember korábban megszerzett tudásának haszna annak transzferálhatósága és annak különböző helyeken való elismertetése. A validációs eljárásban az egyéni tudásátvitelen van a hangsúly, mert a különböző tanulási utakon az előzetesen megszerzett tudásra lehet és kell is alapozni. Oláh és Pakurár (2009) eredményei szerint a magasabb iskolai végzettség pozitív hatással van az egyén gazdasági aktivitására. Ez igaz a formális keretek közt szerzett, vég bizonyítványt adó képzésekre, de valamennyire adja magát a kérdés, hogy milyen pluszt adnak a tréningek, tanfolyamok? Vajon ezek milyen mértékben hasznosíthatóak és mennyire

érvényesülhet ezekkel valaki a további tanulmányai során vagy a munkahelyén? Abban az esetben, ha ezt a tudást máshol is el tudja ismertetni, akkor tulajdonképpen bármilyen keretek közt szerzett tudás az egyén hasznára válhat, profitálhat tehát az anyagi és időbeli befektetéséből. Ezért tehát a tudással rendelkező egyének érdeke, hogy lehetősége legyen a tudásának elismerésére.

4. Validáció Európában

A következő eredmények dokumentumelemzésen alapuló megállapítások, melyeknek alapja az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (I2) munkája. A központ 2010-ben a nonformális és informális tanulás elismeréséről készített országokénti elemzést azért, hogy bemutassa Európai Unió egyes tagállamaiban a validációt. Az elemzésük célja az egyes országok különböző megközelítésének bemutatása volt, a következőkben egyéb forrásokkal kiegészítve mutatom be néhány – validáció tekintetében – fontosabbnak mondható európai ország tudáselismeréshez való viszonyát.

4.1. Franciaország

Ahogy a tanulmány elején is említésre került, Franciaországra a validációt vizsgálva kiemelten fontos országgént tekintünk. Ennek oka az eljárás múltja és a fejlesztésébe fektetett erőforrások, a folyamatos javítás, mint kitűzött cél.

A törvényi szabályozás itt körültekintően kidolgozott, 1985 óta működik a rá vonatkozó jogszabályok szerint, a legutóbbi jelentős változtatás 2009-ben történt. (I3) 1986-ban értékelő központokat hoztak létre, melyeknek célja az volt, hogy segítsenek az egyéni képzési és elhelyezkedési tervek kidolgozásában. (I4) A központok tehát kompetencia-mérlegeket készítettek, melyek azért hasznosak, mert így az értékelő és az értékelt is képet kaphat a korábbi munkatapasztalata vagy képzési során megszerzett tudásáról, így jelentősen megkönnyíti a további lehetséges irányok kijelölését mind a karrierben, mind pedig a megfelelő továbbképzés megválasztásában.

Néhány évvel később, 1992-ben fontos változás következett, a szakmai tudás elismerése került előtérbe. A az volt, hogy a már legalább 5 éves munkatapasztalattal rendelkezők dolgát könnyítse meg. A fontos újítás abban rejlett, hogy az eljárásban résztvevőknek egy a tudást azonosító portfóliót kellett létrehozniuk, melyet szakmai bizottság értékelt és döntött arról, hogy milyen mentesség adható. 2002-ben a vonatkozó törvényt kiterjesztették és ennek eredményeképpen lehetőség nyílt arra, hogy pozitív elbírálás után akár egy teljes képesítést is odaitéljenek. A résztvevők köre kiszélesedett, már 3 év is elég lett a korábbi 5 év helyett. (I3)

Franciaországban a privát szektor kezdeményezései is fontosak, hiszen 1998-ban a kereskedelmi és iparkamarák országos szervezete is lépéseket tett a munkahelyen megszerzett kompetenciák további hasznosításának és elismerésének érdekében. A szervezet vállalati képesítéseket ítélhet oda, melyek bár nem teljes

körűen elismertek, tehát közvetlen hatásuk nincs például a munkabérre, de mégis egy formális elismerését jelenti a tapasztalatok során megszerzett ismereteknek. A nagy múlt és a jelentős erőforrás befektetés ellenére Franciaországban sem teljesen elfogadott társadalmilag a validáció, hiszen a formális képzésben megszerzett bizonyítványokra és diplomákra még mindig másként tekintenek az emberek. A felsőoktatási szektor kritikája sem maradt el, sőt nagyon is vitatott téma volt, olyannyira, hogy hatással volt a szabályozásra és ennek eredménye lett többek közt a zsűri előtti prezentáció is. (14)

Összességében a francia rendszer nagyon fejlett és folyamatos javításának köszönhetően bővül a jogosultak köre, így tehát az egyént szolgálja.

4.2. Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban a validáció lehetőségét az NVQ (National Vocational Qualifications), azaz a Képesítések Nemzeti Rendszere teremti meg. A rendszer modularizált és rugalmas, figyelembe veszi az egyének és a vállalatok igényeit is. A létrehozók célja kezdettől az volt, hogy megfelelő módszert találjanak a különböző tanulási utakon szerzett tudás elismerésére. Az előzetesen megszerzett tudás elismerésére az angol gyakorlatban létezik kifejezés, ez az Accreditation of Prior Learning, azaz APL, melynek jelentése a korábbi tanulás elismerése. (15)

Az Egyesült Királyságban fontos része a rendszernek, hogy nincs korlátozva az, hogy egy képesítést az egyén hogyan, hol vagy éppen mennyi idő alatt szerez meg. Egy képesítés odaítélhető formális úton szerzett ismeretek alapján is, de korábbi tapasztalatok, azaz nonformális vagy informális tanulás eredményeként is, feltéve, hogy a tanuló ezeket a megszerzett ismereteket a megfelelő dokumentumokkal igazolni tudja és az értékelés során az erre összeállt bizottság azt elfogadja. (14) A Nemzeti Képesítések Rendszere nincs véglegesítve, egy folyamatos átalakítás alatt és a cél egyértelműen a fejlesztés és a lehetőségek bővítése. Összességében nézve az angol példa szerint az előzetesen megszerzett tudás értékelése beilleszthető az erre vonatkozó szabályozásba.

4.3. Hollandia

Hollandiában az előzetesen megszerzett tudás elismerésére az EVC, azaz Erkenning Verworven Competenties, magyarul a szerzett kompetenciák elismerése kifejezést használják. (16) Ebből is látható, hogy maga a kifejezés értelmezett, mondhatjuk, hogy a korábban említett APL megfelelőjéről beszélünk. A rendszer úgymond alulról építkezik, az elismerés a munkáltató és a munkavállaló ügye, ezen túl pedig nincs rá konkrét törvényi szabályozás, csak a kollektív szerződésekben kerülhet rögzítésre, a cégek tehát szabadon dönthetnek az alkalmazásról. A rendszer itt is fejlesztés alatt van, a jobbá és szélesebb körben alkalmazhatóvá tétel a Kenniscentrum EVC feladata, mely a kompetenciák elismerésével foglalkozó központ. Jelenleg ahhoz, hogy értékelhetőek legyenek a korábban megszerzett kompetenciák, legalább 3, ideális esetben 5 vagy több év munkatapasztalat

szükséges az adott területen, ekkor lehet kompetencia portfóliót készíteni, majd pedig a szokásosnak mondható eljárásrend szerint értékelteni és elfogadtatni azt a szakmai zsűrivel.

Az előzetesen megszerzett tudás elismerésétől Hollandiában első sorban gazdasági hasznot várnak és a cél az, hogy az eljárást be lehessen illeszteni a humán erőforrás menedzsment rendszerébe. (14)

4.4. Észtország

Észtországban a felsőoktatási törvény engedélyezi a tapasztalati tudás akkreditálását, a 2003-ban történt változtatások óta a képzésben előírt tananyag 50%-át el lehet ismertetni. (17) A Tallinni Egyetemen az APEL – Accreditation of Prior and Experiential Learning, magyarul az előzetesen megszerzett tudás és tapasztalat elismerése – alkalmazható megszakított tanulmányok folytatásakor, a felvételi eljárásban, a tanulmányok közben vagy akár a karriertervezés során. Alkalmazásának előnye, hogy lehetőséget biztosít a rövidebb tanulmányi időre, mert kiváltható egy adott tárgy vagy akár egy teljes modul. Az eljárás Észtországban hat lépésből áll:

- 1). A célok tisztázása
- 2). Önvizsgálat és tanácsadás
- 3). Kérelmek előkészítése
- 4). Okmányok benyújtása
- 5). Értékelés
- 6). Határozat, jogorvoslat.

Az értékelés szempontjai pedig, hogy a korábbi tapasztalatok során mit tanult a kérelmező, ez logikailag illeszkedik-e a tárgyhoz és a tanulási eredményekhez, és hogy kell-e fejleszteni a korábban megszerzett tudást, vagy az így is elegendő a teljes elismeréshez, továbbá a benyújtott kérvény formai követelményeknek való megfelelése. Móré (2013) megállapításai szerint összességében a rendszer bevezetése elérte a célját, mely a hallgató létszám növekedése volt, és bár az akadémiai szféra a mai napig sem nézi teljesen jó szemmel az eljárást, de az elfogadás bizonyítéka az, hogy már doktori program is létezik ennek kutatására.

4.5. Validáció a magyar gyakorlatban

Napjainkban Magyarországon két felsőoktatási intézményben tartott a validációs eljárások kidolgozása, hogy ténylegesen van lehetősége arra a jelenlegi vagy a leendő hallgatóknak, hogy éljen a törvények adta lehetőségekkel és az előzetesen megszerzett tudását beszámíttassa a tanulmányaiba, így pedig szakmai tudása és tapasztalatai miatt tulajdonképpen könnyebben és olcsóbban juthasson a diplomájához.

Az egyik megfelelően kidolgozott eljárás a Debreceni Egyetem Gyermekevelési és Felnőttképzési Karának emberi erőforrás tanácsadó MA szakán van, ahol levelező tagozatos hallgatók élhetnek a validáció adta lehetőségekkel. A képzésre vonatkozó eljárásrendet ez a kar dolgozta ki. Az előzetes tudás megállapítására két

módszert ötvözött az intézmény: a deklaratív módszert (a dokumentumok alapján történő beszámítást) és a kompetencia portfóliót (a munkavégzés során keletkező kompetenciák bizonyítását). A munkatapasztalat beszámítása a gyakorlati követelmények teljesítéseként egyéni elbírálás során, a kérelmező munkáltatója által kiadott foglalkoztatást igazoló dokumentum vizsgálata, valamint egy részletes, a konkrét munkatapasztalat leírására szolgáló szakmai önéletrajz alapján történik. A szakmai tárgyak teljesítése alóli felmentést kérelmező hallgatóknak értékelési portfóliót kell készíteniük, amelynek tartalma: szakmai önéletrajz, az eddigi tanulmányok felsorolása (fénymásolat azok esetében, amelyek dokumentálhatók) munkatapasztalat leírása. A hozott tudásról a kérelmező prezentáció keretében is beszámol. A gyakorlati követelmények teljesítése alóli felmentés 9 kredit-, a tantárgyi követelmények teljesítése alóli felmentés 20 kredit értékű. Ez együttesen 29 kredit, ami összhangban van a kidolgozaskor érvényes felsőoktatási törvény által meghatározott értékkel, mely 30 kredit elfogadását tette lehetővé.

Ha az alkalmazhatóságot és a hasznosságot nézzük, akkor ennek jelentősége akkor lehet, ha például egy olyan személy szeretne ismét tanulni, aki nem rendelkezik felsőfokú végzettséggel, már éveket töltött munkával, rendelkezik szakismerettel, de valamiért mégis szüksége van bizonyítványra a szakmai tudásáról. Tegyük fel, hogy a tanulmányaihoz intézményt kereső személy nagyon tudatosan szeretne választani, ezért háttérvizsgálatot végez, hogy miként juthatna leghatékonyabban a kívánt oklevélhez. Ilyenkor szempont lehet az, hogy hol helyezkedik el az intézmény, mennyibe kerül a képzés, milyen magasak a felvételi ponthatárok és milyen nehéz teljesíteni a kimeneteli követelményeket. Amennyiben egy intézmény megfelelően célzottan kommunikálja a validáció lehetőségét a leendő hallgatói felé, úgy akár többeket is megnyerhet. Ennek oka az, hogy az előzetesen megszerzett tudás elismerésének lehetősége vonzó lehet, hiszen a hallgatók jelentős anyagi és időbeli megtakarítást érhetnek el vele. Ez a munkavállalónak egyértelműen érdeke, hiszen kevesebbet van távol a munkából. Ha az eljárás elterjedtebbé válik Magyarországon is, akkor lehetséges, hogy bizonyos idő elteltével, az újra tanulni vágyó személyek tudatosabban választanak intézményt és akár ez is szempont lehet.

Jelenleg tehát két olyan felsőoktatási intézmény van Magyarországon, ahol élnek a törvények adta lehetőségekkel és lehetséges az előzetes tudás elismerése. Az egyik a Dunaújvárosi Főiskola, amely a bevezetésben mintaintézménynek tekinthető, a másik pedig a Debreceni Egyetem Gyermekeknevelési és Felnőttképzési Kara Hajdúböszörményben, ahol a tudáselismerés jelenleg is folyamatos fejlesztés alatt áll.

5. Összefoglalás, jövőbeli célok

A tudáselismerés a tudásmenedzsment egy más típusú megközelítése, melyvel kapcsolatban Magyarországon jelenleg még inkább csak felmerülő kérdések vannak, az eredmények pedig még igen szerény mennyiségben állnak rendelkezésünkre. Ez jelzés arra, hogy érdemes foglalkozni témával, hiszen a validáció több uniós tagállamban bevett eljárás, a kidolgozottabb validációs rendszerrel rendelkező országokban ez a folyamat megkönnyíti mind a felnőtt korban tanulni vágyó egyének dolgát, mind pedig a képzést nyújtó intézményét.

A validáció alkalmas a különböző tanulási utakon megszerzett tudás elismerésére, utat nyitva ezzel az új tanulási lehetőségek felé. A nemzetközi szakmai anyagok ismeretében úgy ítélem meg, hogy érdemes lenne az Európai Unió országainak validációs eljárásait rendszerezni, a közös pontokat és az eltéréseket is vizsgálni, majd pedig az eredményeket összevetni a magyarországi kísérleti eljárásokkal és azok eredményeivel. Hosszú távban gondolkodva többek közt ezek az eredmények is sok információt és iránymutatást adhatnak ahhoz, hogy egy olyan validációs folyamat megalkotására tehesünk kísérletet, mely a magyar oktatásban is segítené azokat az intézményeket és személyeket, akik elszántak abban, hogy bevezessék azt. Ennek a megfelelő kommunikációval nagy jelentősége lehet a felnőtt korúak tanulási hajlandóságára, mert ha valaki érti az eljárás lényegét és az megfelelően van szabályozva egy intézményben, akkor az könnyebbé teszi a felnőtt korban, már jelentős munkatapasztalattal tanulni vágyó személyek feladatait. Mindemellett az sem kizárt, hogy az esetleges rövidebb képzési idő, alacsonyabb óraszám vagy kisebb anyagi befektetés miatt sokkal kevesebb gondolkodást, vagy inkább hezitálást okoz majd a kérdés, hogy tanuljon-e újra az egyén. Összességében ez hatással lehet az egyénben kialakult szemléletre az élethosszig tartó tanúlással kapcsolatban.

Jövőbeli céljaim közé tartozik, hogy kutatásom elvégzésével az alapvető kérdések megválaszolásán túl arra is keressem és megtaláljam a választ, hogy a tudást hogyan lehet a szervezeten kívüli helyzetekbe is transzferálni, hogyan hasznosítható a szervezeten belül megszerzett tudás más környezetben? A vállalatok régóta tisztában vannak a formális és nonformális tanulás fontosságával, sok szervezet komoly forrásokat áldoz munkatársainak képzésére. Várható, hogy a későbbiekben kapott eredmények segítségével bemutathatom majd, hogy a különböző tanulási utakon szerzett tudás egyenrangú is lehet, mindegyik egyformán fontos, és a vállalatoknak ennek előnyeit is ki kell használniuk.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába Éva (2010): Az időtényező szerepe a tartalmi vezetési feladatokban. A Virtuális Intézet Közép-Európa kutatására Közleményei II. (2-3 (No.3-4)) pp. 126-133.
- Láczay Magdolna (2012): A szervezeti kultúra és a regionalitás. In: VIKEK Közleményei IV. évf. 2.sz. (No 8.) 75-87 pp.
- Móré Mariann – Keszler Ádám (2013): A munkahelyi tanulás eredményeinek hasznosítása oktatási keretekben. KEK Közlemények. V. évf. 4. szám No 19. 2012/4 pp. 81-85.
- Móré Mariann – Kozák Anita (2013): Accreditation of prior experiential learning in higher education. Practice and Theory in Systems of Education Vo. 7.4. 2013. I.
- Móré Mariann (2013): A tudáselismerés vállalati- és oktatásszervezési összefüggései (habilitációs értekezés), Debrecen
- Oláh Judit – Pakurár Miklós (2009): Presentation of Balkány City's State of Employment. The Fourth International Scientific Conference Rural Development 2009. In: Lithuan University of Agriculture, Lithuania, 15-17. October 2009. 95-97. p.
- Sz. Tóth János (2006): Európai kihívások. magyar lehetőségek. Magyar Népfőiskolai Társaság, Budapest.
- Szabó Katalin (2008): Tanulás a munkahelyeken a munkahelyért. In: Educatio 2008/2. pp. 218.231.
- Tót Éva (2006): A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás. Felsőoktatási Kutatóintézet Bp.
- Vántus András (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia.

Internetes hivatkozások:

- I1: <http://www.tudosz.hu/EgeszEletTanulasEu.pdf>
- I2: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-inventory-scope.aspx>
- I3: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77462.pdf>
- I4: http://www.tpf.hu/document.php?doc_name=tudaskozpont/Oktataseskepzes2010/tanulasi_eredmenyek/Tot_NSZI_PLA.doc
- I5: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77661.pdf>
- I6: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77473.pdf>
- I7: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77456.pdf>