

Harangi László – Kelner Gitta

MUNKAERŐPIACI APL ÍRORSZÁGBAN¹

Egyszer megkérdeztem Durkó Mátyás tanár urat, a 2005-ben elhunyt, az „illegitim andragógia” megteremtőjét, hogy véleménye szerint, mi a lényege az andragógiának. Azt válaszolta: a tapasztalati tudás elismerése, amelyre mindenkor építeni kell. Ennek értelmében a felnőttek oktatásának, tanulásának fontos követelménye a tapasztalatok beépítése az oktatási tanulási folyamatba, a rejtett tudás összekapcsolása az új ismeretekkel. A munkában, szabadidőben, az előzetes tanulás során szerzett tapasztalatok, ismeretek és készségek megkönnyítik az új tudnivalók elsajátítását, könnyebbé teszik a tanulást. A tapasztalati tudás, az önálló tanulás, a bizonyítványt nem nyújtó oktatások és képzések fontos kiegészítői, nem egy esetben egyenrangú elemei a formális, iskolai úton szerzett, ismereteknek, amelyet hasznosítani kell. A tapasztalati tudás ugyanakkor lehet részleges, nem egyszer szubjektív.

Illúziók és dilemmák az APL körül

Sok ország próbálkozik is már az „APL” (accreditation of prior learning), az előzetes tanulás elismerésének bevezetésével, a non-formális tanulás, a munka- és élettapasztalatok útján szerzett tudás hitelesítésével. Az eljárást az oktatásban történő előbbre jutásban és a munkaerőpiac területén egyaránt alkalmazzák. Ki bátran kísérletezik, míg mások óvatosabbak. Az eddig feltáratlan készségek, ismeretek kinyilvánításának és elfogadásának nyeresége ugyanis szemben áll a minőség, a kvalitás védelmével. Kétségtelen, hogy a nagy hozzáértéssel és lelkiismeretesen végzett munka nagy motiváló erő, és a következetesen alkalmazott APL csökkenti a képzési költségeket. Másfelől a tudományos-technikai fejlődés hatására az egyes szakmák és foglalkozások olyan magas szintű tudást követelnek meg, amelynek csak a formális képzés útján, professzionális módon megalkotott tananyaggal, folyamatos teljesítmény-értékeléssel lehet megfelelni. Hollandiában egy külön intézetet (Kenniscentrum EVC) hoztak létre a probléma tanulmányozására, az APL hazai és nemzetközi tapasztalatainak összegyűjtésére, vizsgálatára. A központ szorosan együttműködik az APL-ben érdekelt valamennyi állami, üzleti és

társadalmi partnerrel, az érdekelt minisztériumokkal, a munkaadók és a munkáltatók szervezeteivel. Tevékenységének vezérlő elve a non-formális és informális tanulás útján megszerzett tudás objektív értékelési módszereinek és rendszerének kidolgozása, átláthatóságának biztosítása, az Európai Unió erre vonatkozó előírásainak figyelembevételével. Az Európai Bizottságon, a CEDEFOP-on kívül a központ szorosan együttműködik az ERDI-vel, a felnőttoktatás európai kutatási és fejlesztési intézetével. Az intézetet az oktatási, kulturális, szociális és a foglalkoztatási minisztérium finanszírozza. Nálunk, Magyarországon, egy-két képzési vállalat kezdeményezéseitől eltekintve, egyelőre csak a gondolat felvetéséig jutottunk el. Ennek ellenére úgy véljük, hogy az előzetes és tapasztalati tudás elismerése, megfelelő értékelési szisztéma kidolgozásával és alkalmazásával, bizonyára nálunk is elősegítené az egész életen át tartó tanulásra való nagyobb ösztönzést, egyes szakmákban a munkaerőpiaci gondok enyhítését, a képzési költségek megtakarítását. APL azonban Magyarországon mégiscsak létezik annyiban, hogy a Népi Iparművészet Tanács „Népművészet Mestere” címet adományoz mindazoknak a népi iparművészeknek (fazekasoknak, fafaragóknak stb.), akik a generációközi spontán tanulás eredményeként autentikus népi iparművészeti termékeket készítenek és ezt forgalomba is hozhatják. Van „Népművészet Ifjú Mestere” cím is, amely a fiatal és idős népművészek generációközi kötetlen tanulásának hiteles elismerése.

APL az írországi foglalkoztatási és társadalmi szervezetekben

Az előzetes tanulás elismerése Írországbán a Kvalifikációs Bizottság által 2003-ban létrehozott új Országos Kvalifikációs Rendszer segítségével történik. Ez egy olyan egységes, koherens értékelési keret, amely nemzeti és nemzetközi tekintetben egyaránt elfogadott. Segítségével minden tanulási teljesítmény a legnagyobb hitelességgel mérhető, egymással összehasonlítható. Különös értéke, hogy meghatározza az összefüggéseket a különböző szintű és típusú jogérvényes oktatási és képzési elismerések között. Az új Országos Kvalifikációs

¹ Másodközlés. *Felnőttképzés*, 2007. 2:30-36.

Rendszer egyaránt elismerést biztosít a formális, valamint a non-formális és informális tanulás számára. A „kelta tigris” országában már számos olyan társadalmi szervezet és intézmény van, amely eredményesen alkalmazza az APL-t, a munkavállaló és a munkaadó javára. A „FAS”, az Országos Képzési és Foglalkoztatási Központ, 1988-ban létesült az 1987-ben megjelent Képzési Törvény értelmében. Feladata, hogy az egész országra kiterjedően teljes körű munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtson, illetve kezdeményezzen ilyen szakmai képző, átképző és továbbképző tanfolyamokat, együttműködve a képzési vállalatokkal, intézményekkel, a szakmai kamarákkal, valamint a munkahelyekkel, elsősorban a nagyvállalatokkal.

A központ regionális szervezetei arányosan helyezkednek el az országban, és helyi kirendeltségeivel földrajzilag is lényegében mindenütt hozzáférhetővé teszik az egész életen át tartó tanulást, sok irányban és minden korosztály számára. A FAS 1992 óta sikeresen alkalmazza munkaerőpiaci stratégiájában és gyakorlatában az APL rendszerét, Akkreditációs és Szabványügyi Osztálya kidolgozta az előzetes tanuláson alapuló elismeréshez jutás koherens folyamatát. A processzus magába foglalja a tanácsadás feladatait, a szakmaelemzés eljárásait, a bizonyítékokkal szemben támasztott követelményeket, tartalmazza a szükséges referencia-anyag összegyűjtésének módjait. A cél az, hogy mindezeknek eredményeként egy ténylegesen hiteles, a pályázó tudását meggyőzően bizonyító portfólió készüljön el, amelynek alapján a FAS meghozza döntését.

A portfóliónak az alábbi adatokat, anyagokat kell tartalmaznia:

- A korábbi tanulás és képzés diplomái és bizonyítványai;
- Az elvégzett szaktanfolyamok tananyaga;
- A hivatalos és nem hivatalos vizsgák, tesztek eredményei (munkahelyen vagy azon kívül);
- A munkaadó igazolása az országos szakmai követelmények érvényességéről;
- A munkaadó referenciája az APL-re pályázó személyről;
- Munkaleírások;
- Támogató személyek ajánlásai;
- A pályázó által elkészített munkatermékek példányai, illetve az ezekről készített fotók;
- További referenciák, melyek a jelölt elvárt szakmai és emberi kompetenciáját bizonyítják.

Az APL folyamatában, amely esetleg egy több hétig, esetleg hónapokig tartó és szerteágazó procedúra, mentorok, tanácsadók segítik a jelöltet, hogy megfelelő portfólióval deklarálja tudását, amelynek során esetleg kiegészítő képzésre is sor kerülhet. További kulcsszereplői a rendszernek a hivatalos vizsgáztatók, illetve az értékelők személyiségei, akik a dokumentumok alapján, esetleg interjúk beiktatásával, a pályázók alkalmasságát bírálják el, figyelembe véve az adott szakmával szemben támasztott standardokat. Mind a mentorok, mind az értékelők kimagasló tudású szakemberek, speciális jogosítvánnyal, képzettséggel. A FAS APL innovációja a kiskereskedelem, húsiparban, gyermekgondozásban, a villanyszerelő szakmában, az építőiparban dolgozók, és munkanélküliek számára nyújt segítséget, előbbre jutást. Általában a nagy tapasztalattal rendelkező, hosszabb ideje ugyanazon szakmában dolgozó betanított munkások szereznek így iskolai rendszerű képzéssel egyenértékű képzést. A folyamatellenőrzésben és az elbírálásokban a szakszervezet is részt vesz. Az írországi nemzeti foglalkoztatási és képzési hatóság az előzetes tanulás értékelésének intézményesítésével, koherens rendszerének kidolgozásával nemzetközi hírnevet is kivívott magának. Az Unió Leonardo programján belül számos országgal működik együtt egy közös európai APL modell kidolgozásában, amelyhez az alapot a FAS eddigi tapasztalatai nyújtják. Kapcsolatai azonban messze kiterjednek. Így Nemzetközi Osztálya a Dél-Afrikai Köztársaság számára kidolgozta az APL alkalmazását az építőiparban, együtt az építőipari kamarával.

Faillte Ireland (Üdvözlünk Írorszáiban), az Ír Nemzeti Turizmusfejlesztési Ügynökség, a szálloda- és vendéglátóipar alsó- és középszintjén intenzíven alkalmazza az APL módszereket, a munkaerőhiány pótlására, a szolgáltatások minőségének emelésére. Az előzetes tudás bizonyításának és elismerésének eljárásai a FAS modellt követik és szintén alaposan kidolgozottak, megbízhatóak. A turizmust kiszolgáló munkaerő-fejlesztés háttere az, hogy az ország jövedelmének jelentős bevételi forrása az idegenforgalom, az alig 3 milliós országot évenként több mint 7 millió turista keresi fel, hogy élvezze a „Zöld sziget” természeti szépségeit, műemlékeit, kulturális eseményeit. Különösen a Szent Patrik napján rendezett karneválokban, ünnepeken vesznek részt több százezeren, amikor arra emlékeznek, hogy a jóságos szerzetes a legenda szerint megszabadította az országot a kígyóktól. Az idegeneket a hazaiak ilyenkor,

barátságuk jeléül, „I’m Irish, kiss me” (Ír vagyok, csókolj meg), szavakkal köszöntik. Mindez azonban mérhetetlen nagy terhelést ró a szállodákra, panziókra, éttermekre, bárókra, pubokra. A személyzet nagy része – a hirtelen megnövekedett igények kielégítésére – iskolán kívüli képzéseken szerzett alsóbb rendű végzettséget, de most a Failte Ireland elérkezettnek látta az időt, hogy a begyakorlott és kiváló minőségű teljesítményt nyújtó munkavállalók magasabb minősítést kapjanak, a többiek ösztönzésére, a megérdemelt jó munka elismerésére. Ezért széles körű APL-t hirdetett. A megmérettetésben a szállodák és panziók szobaasszonyai és szállásfelügyelői, pincérek, szakácsok, a pubok és bárók kiszolgálói, bárpultosai, valamint éttermi-, pub- és bár felügyelők vehetnek részt, akik, ha munkatapasztalataik által elismerésre méltóan megnövekedett tudásukat megfelelő módon bizonyítani tudják, az iskolai végzettséggel egyenrangú akkreditációt kapnak, ki-ki a maga szakmájában és beosztásában. Az akciót a munkahelyeken, szórólapokon, a sajtóban és a szakszervezetek útján hirdették meg, amelyre sok százan jelentkeztek és jelentkeznek. Az érv az, hogy a magasabb minősítés nemcsak béremelkedést eredményez, hanem megemeli birtokosának szakmai és erkölcsi státusát, a végzettség az EU által is elismert akkreditáció, amellyel bárhol kontinensen és Amerikában nagyobb biztonsággal lehet elhelyezkedni. Megnyitja a kapukat a még magasabb kvalifikációk megszerzése felé, bizonyítja, hogy birtokosa mind szakmailag, mind emberileg megfelel a magasabb követelményeknek. További érv, hogy nem kell írásban vizsgáznia, a papírmunka csak annyi, hogy sokéves munka tapasztalatai, és az előzetes tanulás alapján elismerést váró munkavállalóknak egy pályázatot kell beadniük, amely bizonyítja, hogy az alapkövetelményeknek megfelelnek. Az is nyomós indok a hírverésben, hogy a költségek minimálisak, és jelölt személyes tanácsadásban részesül a teendők elvégzéséhez. Ennek értelmében mind a magasabb minősítésre váró szállodai és vendéglátó-ipari munkafelügyelőknek, mind a szobaasszisztenseknek (ld. szobaasszonyok), pincéreknek, szakácsoknak, stb. egy kérvényt, pontosabban egy pályázatot kell benyújtaniuk a Failte Ireland Ügynökség Igazgatóságának, amelyben nagy vonalakban beszámolnak eddigi munkájukról, tanulmányaikról, elért eredményeikről. Ez még nem az a bizonyos „portofólió”, csak egy előzetes bejelentkezés, amelynek alapján az ügynökség eldönti, hogy a pályázó megfelel-e az alapvető követelményeknek, például rendelkezik-e a megkívánt iskolai végzettséggel, alacsonyabb szín-

tű szakképesítéssel és az ennek megfelelő hivatalos és nem hivatalos tanulmányokkal, mi a kérvényező jelenlegi munkahelye, mi a munkafeladata, hol dolgozott korábban, milyen beosztásban. A munkafelügyelők esetében az APL folyamatában való részvétellel alsó korhatára 22, fizikai dolgozóknál pedig 20 év. Ha mindezek alapján az aspiránsok megütik a standardizált mértéket, megtörténik a regisztráció, és részt vehetnek a Failte Ireland intézményesített, több év óta működtetett speciális, az előzetes tanulás akkreditációjára hivatott rendszerében. A bevezetési díj mindkét szint esetében 85 Euro, magyar pénzre átszámítva 21 ezer forint, amely fedezi a procedura személyi és anyagi költségeit. Meg kell jegyeznünk, hogyha valaki formális úton kívánna az APL által nyújtott akkreditációhoz jutni, ennél többszörösen többet kellene fizetnie.

Az APL folyamat lényege a pályázó előzetes tanulásának, tudásának, megnövekedtetett munkatapasztalatainak bizonyítása, az esetleges hiányzó ismereteinek és készségeinek pótlása. A séma egy meglehetősen hosszan tartó, aprólékos dokumentáló, adminisztratív tudásbizonyító tevékenység, amelyhez a pályázó személyes, mentori segítséget is kap. A „hitellevelet” végül is a banki gyakorlatból átvett, úgynevezett portfóliókban kell összegyűjteni, majd átadni az erre a célra hivatott bíráló bizottságnak. A Failte Ireland APL portfóliójának az alábbi információkat kell tartalmaznia:

- A pályázó jelenlegi és korábbi munkáinak leírása, jelenlegi tennivalóinak feladatjegyzéke;
- A vállalat hivatalos ill. nem hivatalos minőségi kategóriája; (megj.: A pályázó munkahelyének jó ill. rossz hírveve fontos esélynövelő ill. esélycsökkentő tényező);
- Egy tipikus nap, hét munkanaplója, munkatükre;
- A vállalat, munkahely szervezeti felépítése, benne a jelölt helye;
- A jelenlegi és korábbi munkaadók referenciái a pályázó munkájáról, személyiségéről;
- Jelenlegi és korábbi kiválóan jó munkájának, tanulmányainak elismerései;
- Munkájához milyen közvetlenül vagy részlegesen kapcsoló tanfolyamokat végzett, képzéseket vett részt (pl. munkahelyi képzés, távoktatás, munkahelyen kívüli képzések). A bizonyítványokat vagy azok másolatait mellékelni kell;
- Az elvégzett tanfolyamok, képzések tananyagvázlata;
- Az esetleges külföldi munkatapasztalatok leírása;

- Fotók a munkahelyről, munkadarabokról (pl. pincérek, szakácsok vonatkozásában);
- Társadalmi, szakmai szervezetek tagsága;
- A vállalathoz, a pályázó személyéhez kapcsolódó, elismerő újságkivágások.

Az APL procedúra fontos mozzanata, hogy a pályázó megkapja a munkaköréhez kapcsolódó vállalati követelmény felsorolást (Skills Audit Checklist), azoknak a feladatoknak az együttesét, amely majd a kérvényezőnek az adott vállalatnál tevékenységi körét alkotja majd. Ezt neki, a mentor segítségével, korrektül ki kell töltenie, számba véve eddigi tapasztalatait, tudását. A válaszadás alapos megfontolást, önvizsgálatot igényel, és előfordulhatnak hézagok, különbségek a pályázó eddigi munkatapasztalata, tanulmányai és a Failte Ireland által megkövetelt feladatok között. Ha ez a meg nem-felelés nem túlságosan jelentős és viszonylag nem nagy idő- és erőráfordítással áthidalható, a pályázó megkapja a mentortól a szükséges könyveket, szakanyagokat, amelyből a hiány pótolható, az elfelejtett tudás felfrissíthető.

A hosszabb-rövidebb APL folyamat utolsó akkusa, hogy a pályázó megjelenik az előzetes tudás és munkatapasztalatot elismerő Failte Ireland bizottsága előtt. A bemutatkozó beszélgetés alakalmával a testület egy összbenyomást szerez az aspiráns tudásáról, személyiségéről, és a szakácsoknak, pincéreknek, szobaasszisztenseknek stb. egy gyakorlati tesztnek is eleget kell tenniük. Ezt követően, ha a bizottság megfelelőnek tartja a pályázó felkészültségét bizonyító dokumentumokat, és elégedett a vele folytatott találkozás tapasztalataival valamint a gyakorlati tesztek eredményeivel, a Failte Ireland kiadja a formális végzettséggel egyenértékű akkreditációt mindkét rendű pályázóknak.

Az NCVA (National Council for Vocational Awards), a Szakmai Értékelések Nemzeti Tanácsa, éppen úgy mint a FAS, „APEAL” néven, szintén kidolgozott egy APL rendszert, mely hasonlóan lehetővé teszi az erre igényt tartó munkavállalóknak, hogy non-formális és informális úton szerzett munkatapasztalataikért hivatalos érvényű elismerést kapjanak. A modellt már több helyen ki is próbálták jó eredménnyel. Jellemzője a sémának, hogy egy célirányosan strukturált, de kevésbé részletekbe menő portfóliót alkalmaz, amelyhez azonban egy igen részletes módszertani útmutatás párosul. A DIT/OMNA Childcare (Dublin Institute of

Technology/OMNA Gyermekgondozás), a Dublini Műszaki Főiskola és a Gyermekgondozás-fejlesztési Mozgalom közös APL programjának is az egyik főszereplője az NCVA volt, mint a dokumentumokat elbíráló hivatalos testület, valamint a Tanács tervezte meg, és bonyolította le az értékelés folyamatát is. A DIT/OMNA Gyermekgondozási APL project modellje kilenc stációból állt. Úgy mint: megkeresés, regisztráció, kölcsönös bemutatkozás, mentor kijelölése és bemutatkozása, a mentori munka elkezdése, a portfólió alapjainak kialakítása, a gyűjtemény elkészítése, értékelés és elismerés. Az akcióhoz tájékoztató anyagok is készültek, valamint módszertani eligazításokat is tartottak. A rendszerben esetenként kiegészítő képzés is helyet kap. A gyermekgondozási APL program háttérben az áll, hogy Írországból, a fővárosban és vidéken sok a képzés nélküli gyermekgondozó és óvónő a különböző gyermekgondozó és -nevelő intézményekben, amely már-már elviselhetetlen feszültségeket teremtett, mind az intézményekben, mind a közvéleményben. Az ezzel kapcsolatos elégedetlenség és tiltakozás oly nagy port vert fel, hogy az üggyel már a „Tánaiste” (miniszterelnök-helyettes, speciális, nagy népszerűségnek örvendő közjogi méltóság Írországból) egy országos konferencián is foglalkozott a témával, és a következőket mondotta: „Sok gyermekgondozó és nevelő foglalkozik hat éven aluli gyermekeinkkel, akik kiváló gyakorlati és részben már önművelés útján szerzett elméleti gondozási és nevelői képességekkel, készségekkel is rendelkeznek, noha nincs akkreditált végzettségük, és akadályba ütköznek, ha hivatalos képzésben akarnak részt venni, vagy ha munkaidő-kedvezményeket kérnek tanulási célokból. Ezért örömmel üdvözljük az OMNA (lat. „Mindenkéért”) projektet, amely az APL alkalmazásának, az előzetes tanulás elismerésének egy hatékony, költségkímélő és rugalmas módszere, mert szem előtt tartja az országosan előírt követelményeket, és megfelelően beilleszkedik az intézmények munkarendjébe. Az APL keretében történő, kiegészítő munkahelyi képzés, amelynek most, szerte az országban tanúi lehetünk” – folytatta tovább a projekt jelentőségét méltató beszédét az ország miniszterelnök-helyettese (!) – „egy pótolhatatlan alternatívája az egyébként kívánatos nappali képzésnek, és így teljessé teszi a tapasztalati úton szerzett tudást. A kísérlet tehát bevált! A feladat most az, hogy az előzetes tanulásnak és a kiegészítő képzésnek ez a kombinációja gyökeret verjen; a munkahelyek vezetői, az oktatók, az akkreditációs bizottságok és maguk a tanulók megbarátkozzanak

az új módszerrel, és a szisztéma a gyermekgondozó- és nevelőképzésünknek legitim, széles körben alkalmazott intézményévé váljék”. Megítélésünk szerint az eljárás nem teljesen új, de példamutató. Valójában munkahelyi gyakornokképzésről van szó, amelyben nagy szerep jut az előzetes tanulás elismerésének, az „APL”-nek.

A *Community Women's Education Initiatives* (Nők Közösségi Művelődési Kezdeményezései) APL programja az eddigiektől teljesen eltérő. Míg ugyanis a korábban ismertett akkreditáció az előzetes és tapasztalati tudásnak valamilyen szakmához kapcsolódott, és végső soron a munkaerőpiaci előbbre jutást segítették elő, addig itt egészen másmilyen ismeret és élettapasztalat értékeléséről, jutalmazásáról van szó. Ezúttal ugyanis a cél az ír társadalom egy kisebbségének, egy többé-kevésbé kirekesztett népességcsoportjának, az alig százezres létszámú „vándoroknak” (travellers) megsegítése, önbecsülésük növelése. De kik a „vándorok”? A közhiedelemtől eltérően – még Írországban is – nem a romák, vagyis a cigányok, hanem egy kelta idők előttiből megmaradt népkövület, akik bár elvesztették nyelvüket – éppen úgy, mint az írek a gaelt –, de megtartották régi hagyományait, szokásait, identitásukat. A „vándorok” színes echós szekerekkel járnak az országot, és szociális segélyből, házalásból, mesemondásból élnek. Tehát ezúttal, ha úgy tetszik, egy „multikulturális APL”-l van dolgunk, amely része az Európai Unió Szokratész-Grundtvig ADEPT programjának is, minősítve ezzel e speciális APL kezdeményezés jelentőségét, európai érdekességét is. A program szintén portfólióval dolgozott, amelyben a közösség erre vállalkozó egyes asszonyainak hagyományörző történeteit, meséit, elbeszéléseit gyűjtötték egybe, minél gazdagabban bemutatva az etnikum szellemi és anyagi kultúráját. A mentorok igyekeztek arra készíteni riportalányaikat, hogy egy felrajzolt családfa alapján minél régebbre nyúljanak vissza elmondott történeteikkel, visszaemlékezéseikkel. Az orális anyag átírása papírformában is megtörtént, kiegészülve fotókkal, dokumentumokkal, egyéb illusztrációkkal. A cél ismételt az volt, hogy az adatgyűjtő folyamat végén egy olyan kollázs, lapozgató készüljön el, amelynek alapján, az ADEPT projektbe bevont, a közösség ilyen irányú képességekkel és készségekkel rendelkező asszonyait a hagyományörzés és átadás mestereivé lehessen avatni, nagymértékben növelve ezzel önbizalmukat, önbecsülésüket. A motiváció növelésére a mentorok az interjúk csoportos változatát is alkalmazták.

Összegezés

Az APL írországi munkaerőpiaci alkalmazásának e vázlatos áttekintése alapján is talán megkísérelhetünk néhány következtetést levonni:

1. Az előzetes tanulás és a tapasztalati tudás elismerése elsődlegesen a már szakmájukban dolgozó betanított, alacsonyabb képesítéssel rendelkező munkavállalókat juttatja magasabb szintű kvalifikáció megszerzéséhez, pótolva ezzel a formális, iskolai rendszerű képzést.

2. Az akkreditáció nem egyszeri aktus, hanem hosszabb folyamat, amelynek célja a bizonyító anyag összegyűjtése, a portfólió elkészítése. A regisztrált pályázót az anyag összegyűjtésében mentorok segítik.

3. A felkészülés folyamatában gyakran előfordul, hogy a pályázó tudása hézagos, nem felel meg hiánytalanul az adott szakma, vállalat követelményeinek. Ilyenkor a processzusba rövid képzések, tananyagrészek megtanulása is beiktatható.

4. Az APL alkalmazásának fontos követelménye a jogosítvány törvényi beágyazottsága.

5. A non-formális és informális tanulás elismerése növeli a munkavállaló önbizalmát, fokozza motiváltságát, az APL presztízse nagy, a gyakorlatra épülő, bizonyított tudás akkreditációja.

6. Az APL költséghatékony eszköze a tudás validitációjának, amelyet számos európai és tengerentúli országban alkalmaznak a munkaerő minőségének növelésére.

A non-formális és informális tudás: „kincs a fűben”! Érdemes benne kutatni nekünk is!

Irodalom

Barker, Kathryn 1995 *Prior Learning Assessment: Issues and Opportunities for Canadian labour Force Development Board*. Sections include: Introducing PLA; Background: What we know about PLA; PLA in Canada today; International Experience with PLA; Developing a National Strategy for Canada; References; CAEL standards for assessing learning; Sample glossary of terms; Shedding light on term Standards. Ottawa. 47 pages.

- Bjornavold, John 2001 *Assesment and Recognition of Non-formal Learning in Europe: Main Tendencies and Challenges*. Communication prepared for the OECD-KRIVET International Conference on Adult Policies. 5-7 December, Seoul, Korea. 56 pages.
- Blower, Deborah 1996 An Overview of PLAR Practices in Canada. Examined professional training models, workplace partnerships, advocacy groups, and PLAR programs to address the needs of aboriginal and minority learners. Ottawa, Human Resources Development. 140 p.
- Day, Malcolm 2002 *Assesment of Prior Learning*. London. 110 pages.
- Freyner, Pierre 1992 Validation des acquis et des competences. In P. Federighi ed. *Glossary of Adult Learning in Europe*. UNESCO. Institute for Education. Hamburg. 101.
- Recognition of informal and formal learning. In *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and practices*. OECD. Paris. 81-82.
- Gilbert Jessup 1998 *Accreditation of prior learning int the context of National Qualifications*. London. 14 pages.
- Gorringe, Robert 1989 *Accreditation of prior learning achievements developments in Britain and lessons from the USA*. Bristol. Further Education College. 16 p.
- Konrad, John 2004 *An European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Ireland. ECOTEC. Research & Consulting Limited. Birmingham. 18 p.
- Simisko, Susan 1991 *APL: A practical guide for professionals*. London. Kogan Page. 220 p.
- Thomas, Alan M. – Klaiman, Roslyn 1992 The Utilization of Prior Learning Assessment in Canada. *Canadian Journal of University Continuing Education*, Nr. 18:7-26.
- Tót Éva 2005 *A nem-formális tanulás elismerése. Szemlélet és módszerek*. Oktatókutató Intézet. Bp. 20 p.