



DOI: 10.18427/iri-2017-0025

## **A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények validációs gyakorlatának összehasonlítása Hollandia, Románia és Magyarország vonatkozásában**

© Kovács Anett Jolán

Szegedi Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola, Szeged

[anettx.kovacs@gmail.com](mailto:anettx.kovacs@gmail.com)

„Az oktatás, képzés, ezen belül is a szak- és felnőttképzés korunk és társadalmunk egyik legfontosabb közügye.” (Farkas, 2013:7). Meghatározó szerepe van a gazdasági, a szociális és az egyéni boldogulás szempontjából. Hatással van a munkaerőpiac alakulására, a szegénység elleni küzdelemre.

A mai rohamosan változó világunkban, amikor a társadalom, a gazdaság, a tudomány, a világ folyamatosan és gyorsan fejlődik, a fiatal generációkat nem lehet megtanítani mindarra a tudásra, amelyre élete végéig szüksége van. Ezt támasztja alá a 2014-ben Magyarország Kormánya által elfogadott *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra* című dokumentum is, amely a következőképpen határozza meg az egész életen át tartó tanulás fogalmát. „Az egész életen át tartó tanulás az iskolai előkészítéstől a nyugdíj utáni korig terjedően magában foglal minden formális, nem formális és informális tanulást. Tehát az egész életen át tartó tanulás fogalmába minden olyan tanulási tevékenység beleértendő, amely tudás, készségek és képességek fejlesztése céljából történik, személyes, állampolgári, társadalmi és/vagy foglalkoztatási szempontból” (Magyarország Kormánya, 2014:8).

Napjainkban tehát a tanulás ideje az egész élet. Ezért egyre inkább felértékelődik a nem formális környezetben megszerzett tudás, kompetencia felmérése, elismerése. A téma fontosságát jelzi, hogy az utóbbi években az európai oktatáspolitikai kiemelt ügyévé vált az iskolán kívül szerzett tudás elismerésének kérdése – ami által az állampolgárok a formális képzésen kívül szerzett ismereteiket, készségeiket és kompetenciáikat teljes körűen vagy részlegesen elismertethetik.

### ***A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények validációja***

Míg az iskolarendszerben szerzett tudásainkat hivatalos dokumentummal (bizonyítvánnyal vagy oklevéllel) tudjuk igazolni, addig az iskolarendszeren kívül (pl. fizetett vagy önkéntes munkavégzés, közművelődési- vagy szabadidős tevékenység során) szerzett kompetenciák bizonyítása nagyon nehéz, ezért szükség van olyan mechanizmusok kidolgozására, amelyek ezt lehetővé teszik. Azt a folyamatot, melynek során megbizonyosodunk róla, hogy az egyén birtokolja-e a képzési/foglalkozási szabványnak megfelelő tudást validációnak nevezzük. A tanulási eredmények elismerésével és a validációval már több kutató foglalkozott

(Tót, 2009; Kraiciné, 2010; Derényi & Tót, 2011; Európai Tanács, 2012; Móré, 2012; Farkas, 2014).

A validáció ügye az elmúlt évtizedekben az európai diskurzus középpontjába került. 2000-ben jelent meg a *Making learning visible – Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe* című kötet (Bjornavold, 2000), mely elindította a nem formális környezetben megszerzett tanulási eredményekkel kapcsolatos gondolkodásmódot.

A kiadvány az európai országokat a nem formális és informális tanulás elismerését szolgáló eljárások kidolgozottsága és működésük jellege szerint csoportosította és elemezte az elismerés kapcsolódását az európai munkaerő-piaci politikákhoz (Derényi et al., 2007:75). Több EU, OECD, CEDEFOP tanulmány, dokumentum került kiadásra, hogy segítsék a tagországokat a validációs eljárás alkalmazásában. Továbbá az európai szervezetek ajánlásokat fogalmaznak meg és útmutatókat adnak ki a tagállamok számára.

Az Európai Unió Tanácsa 2004-ben dolgozta ki a validálásra vonatkozó közös európai alapelveket (önkéntesség, pártatlanság, minőségbiztosítás, az érintettek bevonása, az értékelők szakmai kompetenciája, stb.) (Council of the European Union 2004). majd először 2009-ben jelent meg a közös európai alapelvek megvalósításához szükséges gyakorlati útmutató, a *European Guidelines for validating non-formal and informal learning* című kiadvány (CEDEFOP 2009, 2015). A nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről 2012 végén az Európai Unió Tanácsa ajánlást is elfogadott (Európai Unió Tanácsa, 2012), melynek egyik fontos eleme, hogy a tagállamok számára javaslatot tesz, hogy legkésőbb 2018-ra biztosítsák a nem formális és informális tanulási eredmények érvényesítésének lehetőségét a felnőttek számára. A tanácsi ajánlás szerint a nem formális és informális tanulási eredmények hozzájárulhatnak a foglalkoztathatóság, a mobilitás és a tanulási motiváció növekedéséhez. Azért, hogy a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítése megvalósulhasson, szükséges létrehozni egy nemzeti szintű validációs rendszert (Európai Unió Tanácsa, 2012). Az ajánlásban foglalt célokat hazánk is vállalta, mely iránt elköteleződését stratégiai dokumentumaiban is rögzítette (ld. Magyarország Kormánya 2014).

## *A kutatás célja*

Kutatásunk során 3 európai ország nem formális tanulási környezetben szerzett tanulási eredmények elismerésének, gyakorlatának bemutatására vállalkoztunk. A vizsgálatba választott országok Hollandia, Románia és Magyarország. Hollandia azon országok közé tartozik, ahol – a kormányzati elkötelezettség és a társadalmi elfogadottság okán – jogszabályi háttér nélkül is fejlett validációs mechanizmusok működnek. Romániában az elmúlt időszakban jelentős előrelépések történtek a validáció terén, melyek Magyarország számára mintául szolgálhatnak. Magyarország tekintetében pedig adódik a kérdés, hol tart országunk a validációs rendszer kialakításában 2016 végén. Kutatási anyagunkat a CEDEFOP által publikált oktatáspolitikai dokumentumok, kiadványok képezik.

## *A kutatás legfontosabb eredményei*

Hollandiában 2001-ben jött létre a Kenniscentrum EVC intézménye, melynek fő célja a nem formális úton megszerezett ismeretek, tapasztalatok elismerését és beszámíthatóságát vizsgálni. A kormány jelentős forrásokat fordított 2005–2010 között, arra hogy az eljárást kidolgozzák, népszerűsítsék és elfogadtassák. A kormány a rendszert jó befektetésnek tartotta munkaerő-piac szempontból. „Aki már rendelkezik bizonyos kompetenciákkal, egy induló továbbképzés esetében, azt ne vonjuk ki a munkából azért, hogy még egyszer meghallgassa, tanulja azt, amit már korábban elsajátított. Az EVC-eljárás ma már jól működik, elismerik a munkavállalók, a munkáltatók, az iskolák és a kormány is. A rendszer azon az alapelven nyugszik, hogy a munkahelyen, társadalomban, önkéntes munka közben megszerzett kompetenciák összehasonlíthatóak az iskolai tanulás folyamatában megszerzett kompetenciákkal” (Palencsárné, 2013:55).

Hollandiában létezik validációs stratégia, de néhány eleme még nem működik a gyakorlatban (European Commission, 2014). Viszont az ország sajátossága, hogy a validáció eljárását törvényileg nem szabályozzák, ami a magas fokú társadalmi bizalommal magyarázható. A holland és a román gyakorlat egyik különbsége ebben rejlik, hogy míg Hollandiában nincs jogszabály a validáció működésére, addig Romániában van törvény a validációra vonatkozólag. A finanszírozás tekintetében a munkaadók és a munkavállalók jövedelmükből egy minimális részével járulnak hozzá a szektorális képzési és fejlesztési alapba. Illetve a kormány adózási kedvezményekkel, időszakos támogatásokkal segíti a rendszer működését. Az EVC-eljárás egy személy számára 800–1500 € költséggel járhat. A szabályozás alapján az 500 € feletti rész az egyén személyi jövedelemadóját csökkenti. 2009-től az eljárás ingyenes azok számára, akiket munkahelyük elvesztése fenyeget. Az eljárás tárgya lehet teljes vagy részképesítés megszerzése vagy felmentés adott modul(ok) alól. Jellemző értékelési módszerek, eszközök: a tájékoztatás-tanácsadás rendszere, egyéni karriercélok megfogalmazása, portfólió készítés, Legtöbbször használt módszerek: direkt értékelés, kritériumorientált interjú, munkahelyi megfigyelés, tesztelés egyéb formái. A tájékoztató, tanácsadó rendszer hatékony működését segítik a „Tanulási és munka” iroda (44 db), online portál szolgáltatás (előzetes jelzést ad az elismerésben elérhető szintről). EVC-szolgáltatók hivatalos adatbázisa. Hollandiában kirajzolódnak a validáció speciális célcsoportjai a fiatal, képesítés nélküli munkanélküliek, a munkahely elvesztésével fenyegetett munkavállalók és a munkanélküliek.

Hollandiában az előzetes tudás elismerése (RPL – Recognition of prior learning) közös elnevezése mindannak a tudásnak, amit az egyén a formális, informális vagy nem formális úton szerzett meg. A folyamat lépései:

1. információ és tanácsadás: Az egyén bemutatkozik, bemutatja tudását, bizonyítványait, munkatapasztalatait. A tanácsadó itt ismerteti az eljárás menetét és költségeit.
2. igazoló dokumentumok összegyűjtése: A jelölt és az intézmény írásban megállapodik a költségekről, betartandó határidőkről. Ezt követően a jelölt elkészíti a portfólióját, „...amely bizonyítja, hogy az adott szakma megszerzéséhez milyen ismertekkel, tapasztalatokkal, kompetenciákkal rendelkezik már. A portfólió tartalmazza a jelölt adatait, korábban megszerzett végzettségeit, munkatapasztalatait, a megszerezni kívánt szakképesítésre vonatkozóan” (Palencsárné, 2013:56). Szakmától függően minden

dokumentum fontos lehet: munkáltatói igazolás, önkéntes igazolás, marketingterv, referenciák, program tervezetek, munkadarabok.

3. elismerés: Bizonyos szakmák esetében a portfólió alapján megszülethet a döntés, viszont azon szakmák esetén, ahol nem lehet csak a portfólió alapján dönteni, ott gyakorlati megmérettetésen kell részt vennie a jelentkezőnek (pl. kozmetikus, hegesztő). Itt a jelölt bemutatja tudását. Az eljárás végén a jelölt EVC-bizonyítványt kap (nem szakképesítő bizonyítványt), melyben felsorolják, hogy a vizsgálatkor az egyén az adott képzés estében milyen kompetenciákkal rendelkezik.
4. érvényesítés: Ha az EVC-bizonyítványba szereplő kompetenciák megegyeznek a képzés szükséges kompetenciáival, akkor az egyén az igazolás alapján kérheti bármelyik képző intézményt, hogy a megszerzett EVC-bizonyítvány alapján állítsák ki számára a szakképesítő bizonyítványt (Palencsárné, 2013).

A rendszer működését segítik a validációs szakemberek csoportja, akik magukba foglalják az értékelőket, tanácsadókat, fejlesztőket és a képzők képzőit. A felsorolt szakemberek fejlesztése és megfelelő képzése nélkülözhetetlen a megfelelő működés érdekében (Stéger, 2010).

Romániában Hollandiához hasonlóan van már validációs stratégia, de néhány elem még itt is hiányzik (European Commission, 2014). A validáció nemzeti szinten működik, melynek egyrészt feltétele a kormányzati elkötelezettség, másrészt több jogszabály és törvény szabályozza az eljárást (253/2003. törvény, 76/2004 kormányrendelet, Oktatási és Kutatási, illetve a Foglalkoztatási, Társadalmi Szolidaritás és Családügyi Minisztérium 4543/468 számú közös rendelet (módosítás: 3329/81) Nemzeti Oktatási Törvény (1/2011. törvény). Az országban akkreditált validációs központok működnek, amelyek a foglalkozási szakterületeken alapuló szakmai kompetenciák értékelését és elismerését végzik. Hollandiához hasonlóan Romániában is van intézményi kerete a validációnak, a Nemzeti Képesítési Hatóság, mely irányítja a validációs központok működtetését, szabályozza a minőségbiztosítását és koordinálja a validációs szakemberek képzését és vizsgáztatását, vezeti a nemzeti nyilvántartásukat. Hollandiával megegyezően Romániában is kulcsfontosságúnak tartják a validációs szakemberek fejlesztését. „A validációs szakemberek tanúsítása általában egy hónapot vesz igénybe, ingyenes és a Nemzeti Képesítési Hatóság végzi. „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... A validációs szakembernek jól kell értenie az adott foglalkozási szakterületet és az értékelő szerepet és feladatait” (Farkas, 2015b:9).

A finanszírozás szempontjából egyezőséget fedezhetünk fel a kettő ország esetében, a költségek megoszlanak az eljárásban résztvevő és a munkáltató között, de az esetek legnagyobb százalékában a munkáltatók a megrendelők. Farkas írja, hogy Romániában az eljárás költsége 150 és 300 euró között határozható meg (de így is alacsonyabb az eljárás költsége, mintha az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség megszerzéséhez szükséges tanfolyam ára).

Az eljárás megközelítőleg egy hónapot vesz igénybe. A folyamat Hollandiában működő rendszerhez hasonlóan négy lépésből áll. Viszont a román gyakorlattal szemben Hollandiában az első lépés az információ és tanácsadásnyújtás. Az információ és tanácsadás szolgáltatás, azért nagyon fontos, hogy az eljárásban

résztevő jól informált legyen és megalapozott döntést hozzon az elérendő céljait tekintve.

- 1.önértékelés, melynek során a felnőtt egybegyűjti a kompetenciáit, melyekkel rendelkezik a választott területen.
- 2.külső személy értékelése, mely előre meghatározott szempontok szerint történik.
- 3.tényleges felmérés lefolytatásakor felméri az eljárásban résztvevő kompetenciáit írásban, szóban és gyakorlatban.
- 4.érvényesítés: a felmért, értékelt kompetenciákat összevetik a foglalkoztatási sztenderdekkel, s amennyiben elérte a megfelelő szintet, kiállítják számára a szakmai kompetencia bizonyítvány. Ha nem felelt meg, akkor további képzés lehetőségét kínálják fel az eljárásban résztvevő számára (Farkas, 2014).

Az eljárás a felnőttek szakmai kompetenciáik validálására irányul, mely lehet képesítési vagy foglalkoztatási célzatú és egyenértékűek a formális képzésben megszerezhető bizonyítványokkal. Itt újabb egyezőséggel találkozunk a kettő ország esetében, hiszen Hollandiában is teljes vagy részképesítés megszerzése a validáció célja. A leggyakrabban használt módszerek között szerepel az írásbeli tesztek, a szóbeli kikérdezések, a gyakorlati feladatvégzések. A holland és román gyakorlat további azonossága még, hogy az alkalmazott módszerek esetében jelentős szerepet játszik a megfigyelés.

Az eljárás iránt érdeklődők tájékozódását segítik a Nemzeti Képesítési Hatóság gondozásában megjelenő tájékoztató kiadványok, TV és internetes reklámok. Romániában az eljárás célcsoportjai lehetnek elsősorban a korai iskola elhagyók, az elavult képzettséggel rendelkezők, a sajátos nevelési igényű fiatalok, külföldről hazaérkező és alacsony iskolai végzettséggel rendelkező 40 év körüli emberek.

Magyarország tekintetében is történt elköteleződés a nemzeti validációs rendszer fejlesztése érdekében, de még nincs döntés arról, hogy a validációs eljárás munkaerő-piaci vagy képzési célú legyen. A 2013. évi LXXVII. törvény - a felnőttképzésről definiálja és előírja az előzetes tudás mérését, de a gyakorlatban mégsem működik megfelelően. Hiányzik a tanácsadás, a minőségbiztosítás rendszere és a professzionális szakemberek köre. Ugyanakkor érzékelhető némi elmozdulás a tanulási eredmény alapú sztenderdek kialakítása terén.

Véleményünk szerint Magyarország számára a munkaerő-piaci célú validáció kialakítása lenne alkalmas, mert a validáció ezen formája biztosíthatja az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők felzárkóztatását, az emberek sokféle előképzettséggel rendelkezhetnek és az egyedi problémák könnyedebben megoldásra találhatnak. A munkáltató szempontjából a validáció ezen fajtája költséghatékonyabb mivel egy munkaidő kímélő folyamatról van szó, a munkavállaló nem esik ki a termelésből sok időre. Ebből adódóan Magyarországon a validációs eljárás elsődleges célcsoportjai lehetnek: munkanélküliek, alacsonyan képzettek, korai iskolaelhagyók. Összességében az egyén mellett a munkáltató, a vállalati szféra és a gazdaság számára jelenhet előnyöket a validáció ezen formája.

## Összegzés

Vizsgálatunk során összevetettük az országokban működő validációs eljárásokhoz kapcsolódó jogszabályokat, az eljárás költségeit, a finanszírozókat, az alkalmazott értékelési módszereket és a tájékoztatás fontosságát, minőségét. Tény, hogy a gazdasági, társadalmi helyzettől függően eltérő validációs gyakorlatok alakultak ki. Vitathatatlan, hogy egyik tagállam gyakorlatát sem lehet teljes egészében adaptálni, ellenben kitűnnek a rendszerben közös elemek, amelyek alappillérei lehetnek a magyar validációs rendszernek.

Munkánk elméleti jelentősége, abban rejlik, hogy nemzetek közötti vizsgálatot végeztünk. Úgy véljük, fontos feltérképezni a nemzetközi validációs gyakorlatokat, hogy az így megszerzett információkat és tapasztalatokat felhasználhassuk hosszú távú terveink során. Az elemző munkánk eredményei hozzájárulhatnak a gyakorlatban a hazai fejlesztésekhez.

Hollandia és Románia validációs gyakorlatának összevetését követően megállapíthatunk közös alapelveket, mely Magyarország számára is segítségül szolgálhat a rendszer fejlesztése érdekében. Úgy véljük, hogy a nemzeti szintű validációs eljárás megteremtéséhez szükséges alapelvek a következők:

Ki kell dolgozni egy nemzeti validációs stratégiát a validáció implementációjára, annak érdekében, hogy biztosított legyen a megfelelő koordináció az érdekelt felek között, és rendelkezésre álljon a megfelelő finanszírozási forrás. Fel kell állítani a validáció jogi keretét, hogy a folyamat, a hozzáférés lehetősége szabályozva legyen, s amely növelhesse a hozzáférés biztosítását és a leendő résztvevők motivációját. A validációt minden esetben önkéntes alapon, az egyénnek kell kezdeményeznie. A validációnak a célcsoport igényeire kell reagálni; továbbá az információ és tanácsadás szolgáltatást ki kell alakítani, hogy mindenki számára világossá és láthatóvá váljanak a validáció nyújtotta előnyök. Mind a holland, mind a román gyakorlat erőssége a tájékoztató, információs rendszer megfelelő működése. Továbbá, biztosítani kell a lehetőséget, hogy legalább részszakképesítés megszerzése elérhető legyen a validáció során. A két ország példája is arra utal, hogy az országok elsősorban foglalkoztatási cézzel alkalmazzák a validációt. Nélkülözhetetlen a legitimitás és hitelesség. A validáció útján megszerzett képesítésnek egyenértékűnek kell lennie az iskolai keretek között szerzett képesítéssel, illetve a validációs szakembereknek kompetensnek és gyakorlottnak kell lenniük. Az eljárásban alkalmazott módszereket nagy körültekintéssel kell kiválasztani, melyeknek illeszkedniük kell a mérni kívánt kompetencia jellegéhez. Míg a formális képzésben a hagyományos vizsgákat alkalmazzuk, addig a validáció a legtöbb országban portfólióra, portfólióelemzésre, interjúra és képesség bemutatásra épül.

A megvizsgált országok további erőssége, hogy a validáció során számos mérőeszközt alkalmaznak: CV, kompetenciák egyéni összeállítása, 3. személytől/munkáltatótól kapott referencialevél, portfólió, teszt, vizsga, párbeszéd és vita, deklaratív módszerek (CV), megfigyelés, szimulált helyzetek, valós munkagyakorlatok. A legnépszerűbb módszer – melyet mindkét vizsgált ország egyaránt alkalmaz – a portfólió, egy olyan dokumentumcsomag, mely leírja, összegyűjti a tudást, megszerzett tapasztalatokat, képességeket, ismereteket, kompetenciákat. Tartalmazza a résztvevő adatait, a korábban megszerzett végzettségeit, munkatapasztalatait, igazolásokat, referenciákat korábbi munkáltatóktól, üzleti partnerektől, elvégzett munkákról fényképeket, dokumentumokat, elkészített munkadarabokat, önkéntes igazolásokat. A portfólió

előnye, hogy fejleszti az önértékelést, hiszen a validációs eljárásban résztvevő készíti el saját portfólióját. De az egész folyamat létfontosságú része a kölcsönös bizalom az eljárás működése iránt. Széles körű társadalmi elfogadottság nélkül a rendszer nem fog megfelelően működni.

## **Irodalomjegyzék**

- Bjornavold, Jens (szerk.) (2000). *Making learning visible – Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Thessaloniki: Cedefop.
- Derényi András, & Tót Éva (2011). *Validáció. A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban*. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- Derényi András, Milotay Nóra, Tót Éva, & Török Balázs (2007). *A nem formális és informális tanulás elismerése Magyarországon*. Egy OECD-projekt tanulságai. Budapest: Oktatási és Kulturális Minisztérium.
- European Commission (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014*. <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87250.pdf> [2016.12.28.]
- Európai Tanács (2012). *A Tanács ajánlása a nem formális és az informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222%2801%29&from=HU> [2016.10.25.]
- Farkas Éva (2015a). *A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése*. <http://www.irisro.org/pedagogia2015januar/71FarkasEva.pdf> [2016.11.10.]
- Farkas Éva (2015b). *A nem formális vagy informális tanulási környezetben elsajátított tanulási eredmények validálási gyakorlata Romániában. A román validálási gyakorlat minőségbiztosítási eszközei és ezek magyarországi kontextusa*. [http://www.tka.hu/docs/palyazatok/roman\\_validacios\\_rendszer.pdf](http://www.tka.hu/docs/palyazatok/roman_validacios_rendszer.pdf) [2016.11.10.]
- Farkas Éva (2014). *A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése*. Szeged: SZTE JGYPK FI.
- Farkas Éva (2013). *A szak- és felnőttképzés gyakorlata*. Szeged: SZTE JGYPK FI.
- Kraiciné Szokoly Mária (2010). *Validáció: az életen át tartó tanulás egyik pillére*. [http://kraicineszokolymaria.hu/wpcontent/uploads/2012/12/Validacio\\_az\\_eleten\\_at\\_tarto\\_tanulas\\_egyik\\_pillere\\_\\_Mellearnncikk2010\\_kuldeni.pdf](http://kraicineszokolymaria.hu/wpcontent/uploads/2012/12/Validacio_az_eleten_at_tarto_tanulas_egyik_pillere__Mellearnncikk2010_kuldeni.pdf) [2016.11.06.]
- Magyar Köztársaság Kormánya (2014). *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra*. Budapest: Emberi Erőforrások Minisztérium; Nemzetgazdasági Minisztérium.
- Móré Mariann (2012). Munkahelyi tanulás és motiváció. In Láczy M., & Bocsi V. (szerk.), *Multikulturális Műhelytanulmányok II* (pp. 19-27). Hajdúböszörmény: DEGYFK.
- Natinaal Kenniscentrum EVC (é.n.). *Dutch Knowledge Centre APL*. <http://www.nationaal-kenniscentrum-erc.nl/werknemers/english> [2016.11.10.]
- Palencsárné Kasza Marianna (2013). A korábban megszerzett tudás elismerése Hollandiában – az EVC (Erkenning van Verworven Competenties) eljárás. *Szak- és felnőttképzés*, 2 (7-8), 55-57.
- Stéger Csilla (2010). *Hollandia*. <http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/hollandia.pdf> [2016.01.22.]
- Tót Éva (2009). *A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmai a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai* [http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot\\_eva\\_a\\_validaciorol.pdf](http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot_eva_a_validaciorol.pdf) [2016.11.06.]