

AZ CIVIL ÖNKÉNTESSÉG TAPASZTALATAI — VALIDÁCIÓ*

Cserné Adermann Gizella

Bevezetés

A témát először csaknem két évtizede a Leonardo da Vinci Relais 2 (Európai képzési program kidolgozása elhagyott idősök, serdülők és gyerekek segítői számára) francia vezetésű nemzetközi projekt inspirálta, amiben a szerző magyarországi projektvezetőként működött közre 2005 és 2008 között. Ennek a projektnek a célja kompetenciaalapú képzésfejlesztés volt, melyben a francia nemzeti keretrendszer alkalmazására és az előzetesen formális vagy nem formális keretekben – főleg önkéntes tevékenység során szerzett tudásnak – valamely képzettség megszerzésének folyamatában történő elismerésére is sor került. Mivel a korábban szerzett tapasztalati tudás elfogadása és érvényesítése különböző képzési szinteken hazai körülmények között is egyre nagyobb hangsúlyt kapott, több projekt indult az elismerés, a szakmai nyelvben egyre inkább elterjedt validáció rendszerének a kidolgozására. A tanulmány írója 2006 és 2009 között szakértőként dolgozott a TÁMOP 4.1.3. *Validáció a felsőoktatásban* című projektben, ahol szintén téma volt az önkéntesség során szerzett tapasztalat elismertetésének lehetősége. Az azóta eltelt időben a validáció és a civil önkéntesség területén történeteket nyomon követtük nemzetközi kontextusban is, erről próbálunk egy rövid áttekintést adni, előtérbe helyezve a francia példát a civil önkéntesség elismerésére.

Franciaország élenjáró a validációs rendszer kidolgozásában és az önkéntesség támogatásában, motiválásában, az ott szerzett tapasztalatok hasznosításában az egyén életének különböző területén, így a szakmai kompetenciák tanúsításában a munkaerőpiacon, rész- vagy teljes szakmák megszerzésében, a felsőoktatás egyéni útjainak kialakításában.



Írásunkban mindenekelőtt tisztázzuk a címben szereplő fogalmakat, ezek fejlődését, majd bemutatjuk, hogy milyen módon tudnak a civil önkéntesek is profitálni az egyéni élmények és tapasztalat mellett ezeknek a hitelesítéséből külföldi példák és hazai validációs lehetőségeken keresztül.

Az önkéntességről hazai értelmezésben

Bizonyára szinte mindenki számára ismert az önkéntes fogalma. Különösen, ha valamilyen veszélyhelyzet alakul ki.

Felsorolni is nehéz lenne azokat a területeket, ahol az önkéntes segítők embertársaik, a társadalom szűkebb és nagyobb csoportjainak hasznára válhatnak. Felmerül a kérdés, hogy kit nevezhetünk önkéntesnek?

Zentai (2006) meghatározása szerint „*az önkéntes munka olyan szabadon választott, kényszer és ellenszolgáltatás nélkül, más(ok) javára végzett tevékenység, amely anyagi érdekektől mentes*”. A 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről úgy határozza meg, hogy önkéntes tevékenység az ún. fogadó szervezeteknél, a törvény által meghatározott tevékenységi körben, ellenszolgáltatás nélkül végzett munka. A törvény felsorolja a fogadó szervezetek körét és az ott végezhető tevékenységet is, de foglalkoztathatnak önkénteseket a törvény hatálya alá nem tartozó szervezetek is. A törvény a civil szervezetek körében ismert jogszabállyá vált.

Ebben az írásban nem kívánunk az önkéntesség minden aspektusával foglalkozni, csupán arra koncentrálunk, hogy az önkéntes munka során elsajátított tudás és tapasztalat milyen módon épülhet az egyén életpályájába, tanulmányaiba, karrierjébe.

A magyar önkéntesek motivációiról Bartal–Kmetty (2011) készített átfogó felmérést mintegy 3000 kérdőív válaszainak feldolgozásával. A vizsgálat során alkalmazott, külföldi szakirodalomból adaptált kérdőívben 15 motivációs faktort neveztek meg, ezek közül egy vonatkozott az önkéntes munka során elsajátított tudás és skilllek karrierépítésben való hasznosíthatóságával. A vizsgálat eredményei azt mutatták, hogy az önkéntes tapasztalatok megszerzését az egyén életpályája szempontjából a többi motiváció fontossági rendjében az utolsó harmadba sorolták. Egy évtizeddel később, egy 2021-es tanulmányban (Garai–Fodor et al. 2021) vizsgálták a magyar fiatalok önkéntesség iránti motivációját 840 válaszadó segítségével. Az eredmények azt mutatják, hogy ez a populáció önkéntes munkát elsősorban a képességek és tudás fejlesztése, új készségek és tapasztalatok szerzése, valamint az emberiség és a környezetünk sorsa iránti érzékenységből vállal. Ez a két vizsgálat is arra utal, hogy a közgondolkodásban erősödhet az önkéntes munka eredményeinek érvényesítése iránti igény.

Az egyén oldaláról az önkéntes munka építi az egyén önismeretét, magabiztosságát, felelősségvállalását, illetve az állampolgárok közti bizalmat. Pozitív hatással van a mentális egészségre, az egészséges társadalom kialakulására. Az önkéntes programokban való részvétel keretében rendezvényeken, tréningeken, különböző

képzési programokon is részt vehetnek az önkéntesek, melyek fejleszthetik szakmai és személyes kompetenciáikat, emellett fejlődhet az egyének kommunikációja, javulhat az együttműködési és szervezési képességük, sokkal nyitottabbá, közvetlenebbé is válhatnak, és a kihívások jobb kezelését is megtanulják (Garai–Fodor et al. 2021). Az önkéntességet nemcsak hazai környezetben, de más országokban és más kultúrákban is lehetséges vállalni. Ha megnézzük a Magyar Önkéntesküldő Alapítvány honlapját, látjuk annak a bemutatását, hogy milyen tudással, tapasztalatokkal gyarapodik az az egyén, aki nemzetközi önkéntességben vesz részt, ilyen a magabiztos nyelvtudás, az interkulturális csoportokban való együttműködés, önállóság, tervezés, problémamegoldás, rugalmasság, nyitottság, személyes kapcsolatok.

Az önkéntesség során megszerzett tudás és kompetencia érvényesítése a tanulmányokban vagy a munkaerőpiacon, validáción keresztül is megvalósulhat.

Az önkéntesként megszerzett tapasztalat érvényesítésének egy módja – a validáció

A validáció magyar értelmezésben érvényesítést, a megfelelőség ellenőrzését jelenti. Erre a folyamatra különböző területek fejlesztési folyamataiban is szükség van, elsősorban az innovációk eredményeinek ellenőrzésére, ilyen pl. a gyógyszeripar. Mi azonban elsősorban a formális, informális és nonformális tanulás során elért egyéni tanulási eredmények, képességek vizsgálatának és ezek befogadásának területére korlátozzuk tárgyalásunkat. Mindjárt a téma kifejtése előtt lássunk egy példát arra, hogy miért érdemes ezzel a kérdéskörrel foglalkozni.

Egy uniós projekt 2020-as összefoglaló tanulmányából idézzük a következő szituációt:

Képzeljünk el egy 23 éves önkéntest Németországból. Körülbelül 6 évvel ezelőtt csatlakozott a Vöröskereszt ifjúsági szervezetéhez. A több éves önkéntes pályafutása során nemcsak sok orvosi jellegű tudást szerzett, hanem fontos soft készségekre is szert tett, mint például döntés arról, hogy hogyan lehet felvállalni a felelősséget bizonyos helyzetekben. Mindig is élénken érdeklődött orvosi hivatás iránt, orvos szeretne lenni. A jó osztályzatok a középiskolai tanulmányok során elengedhetetlen feltételei Németországban az orvosi egyetemre való bejutásnak. Mivel a példánkban szereplő fiatal soha nem volt kiemelkedő tanuló, inkább közepes osztályzatokat szerzett, ezek nagy valószínűséggel megakadályozzák, hogy elérje álmát az önkéntes pályafutása során a már kifejlesztett képességei ellenére. Ez a helyzet egyrészt megmutatja, hogy az önkéntesség fontos szerepet játszik az egész életen át tartó tanulásban, lehetővé teszi az önkéntesek számára olyan személyes, szociális és állampolgári készségek fejlesztését, amelyeket formális képzéssel nem lehetett volna megszerezni, másrészt azt is szemlélteti, hogy informálisan szerzett a kompetenciákat ritkán ismeri el a formális oktatás, a cégek vagy intézmények (Aichinger et al. 2020). Ennek a helyzetnek a megoldásában segíthet a validáció.



Maga a validáció, ha nem is ezt a fogalmat használták rá, már korábban megjelent egyes rendszerekben. A szakirodalom gyakran említi egy francia példát csaknem egy évszázaddal korábbról a nem iskolarendszerben, általánosabban nem formális keretek között szerzett tudás elismeréséről. Franciaországban az 1930-as évek közepén egy speciális területen törvényi szabályozás is érvényben volt a formális képzésen kívüli tapasztalat elismerésére. Ezt a diplomás mérnöki cím kiadásának és használatának feltételeiről szóló, 1934-es törvény vezette be. A törvény előírta, hogy a minimum 25 éves életkorú, autodidakta módon tanuló vagy levelező hallgatók, akik rendelkeznek 5 éves technikus vagy 2 éves mérnöki gyakorlattal, igényelhetik a címet, de a cím elnyeréséhez meg kell felelniük egy vizsgán. (Découvrez l'évolution de la VAE à travers l'histoire 2023.) A tengerentúlon, Kanadában és az USA-ban, a második világháború után a megszakadt tanulmányok folytatásához is hozzájárult a nem formális úton szerzett tudás és tapasztalat elismerése (Tót 2009).

A validáció az általunk vizsgált kontextusban kapcsolatban áll a manapság megkerülhetetlen élethosszig tartó tanulás szükségességével, igényével és gyakorlatával. Az egyén életének különböző szakaszaiban vállalt önkéntesség része lehet az élethosszig tartó tanulásnak, aminek a tapasztalatait más-más élethelyzetben különbözőképpen lehet érvényesíteni. Egységes definíció még nem alakult ki a validáció fogalmára, pontosabban maga az értelmezés is állandóan változik. Benkei-Kovács Balázs szerint a validáció a felnőttkori tanulást támogató eszközök egyik fontos pillére. A validációs rendszer lehetővé teszi a felnőtt tanuló számára, hogy az iskolarendszeren kívül nem formális vagy informális tanulási módokon megszerzett ismereteit elismertesse, beszámíttassa, arról hivatalos formában dokumentumot kapjon (Benkei-Kovács 2012). Ebben a definíciószerű körülírásban a validációt a szakmai és a felsőoktatásban való előrehaladás segítőjeként tudjuk értelmezni. Ugyanakkor átalakul, megváltozik a munkaerőpiac, a munkahelyek és a munkakörök, azok tartalma is, ami azt eredményezi, hogy a munkavállalóknak más képességekre lesz szükségük munkájuk elvégzéséhez, aminek elsajátítása gyakran nemformális vagy informális keretek között történik. (Farkas 2019). Az élethosszig tartó tanulás nemcsak a munkahelyek szempontjából fontos, de a hétköznapi élet szinte minden területén és minden életkorban, így kapcsolódik össze a lifelong learning a lifelong learninggel. Ha csak egyetlen példát hozunk, ilyen a különböző ügyintézés online rendszerre való átirányítása, amivel csak akkor lehet boldogulni, ha életkortól függetlenül elsajátítunk bizonyos digitális készségeket.

A nemformális és informális úton szerzett tudás érvényesítése

Az Európai Bizottság a lifelong learning fogalmát 2001-ben definiálta. A meghatározás szerint a lifelong learning (az egész életen át tartó tanulás), olyan tanulási tevékenységek összessége, melyet életünk folyamán ismeret és kompetenciafejlesztés céljával végzünk, melynek lehet egyéni, állampolgári, civil, társadalmi és/vagy foglalkoztatási aspektusa is (European Commission 2001).

Az Európai Unió Tanácsa 2012-ben ajánlásokat fogalmazott meg a nemformális és informális tanulás eredményeinek érvényesítéséről, ebből ragadjuk ki a következőt, amiben a civil szervezetek tudástranszferéhez is találunk hivatkozást.

„A nemformális tanulásra példa a vállalaton belüli képzés, amely során a vállalatok naprakésszé teszik és fejlesztik munkavállalóik készségeit, például az információs és kommunikációs technológiákra vonatkozó (IKT) ismereteiket, a strukturált online tanulás (pl. nyitott oktatási segédanyagok felhasználásával), valamint civil társadalmi szervezetek által tagjaik, valamely célcsoport vagy a nagyközönség számára szervezett képzések” (Európai Unió Tanácsa 2012: 5). Az ajánlás az informális tanulást a következőképpen definiálja *„... olyan tanulás, amely a munkával, családdal, illetve pihenéssel kapcsolatos mindennapi tevékenységek eredménye és amely célkitűzések, az idő vagy a tanulástámogatás szempontjából nem szervezett vagy strukturált tevékenység; a tanuló szempontjából lehet szándékolatlan is. Az informális tanuláson keresztül elsajátított tanulási eredmény például az élet- és munkatapasztalaton keresztül megszerzett készség, a munkahelyen elsajátított készségek, egy másik országban való tartózkodás során tanult nyelvek és elsajátított interkulturális ismeretek, továbbá a munkahelyen kívül elsajátított informatikai ismeretek, önkéntes munka, kulturális tevékenységek”* (Európai Unió Tanácsa 2012: 5).

A fenti definíciók mindegyike utal arra a nemformális vagy informális úton elsajátított tudásra, amit különböző civil szerveződéseknek önkéntesként sajátítottak el tudatosan vagy kevésbé tudatosan a folyamatban résztvevők. Hogyan kapcsolódhat össze az önkéntesség a megszerzett tudás, tapasztalat elismerésével, annak validálásával, erre mutatunk egy példát. A *„Dokumentáld önkéntes tevékenységed tapasztalatait: szerezz előnyöket a munkaerőpiacon”* című online, fiatalokhoz szóló felhívásban olvashatjuk az interneten. (https://youth.europa.eu/go-abroad/volunteering/record-your-volunteering-experience-better-job-prospects_hu, 2024. 01. 15.)

Az EU értelmezésében az önkéntesség az aktív polgári szerepvállalás egyik formája. Egyrészt tanulási, tapasztalatszerzési lehetőség, másrészt alapvető szerepet tölt be a demokratikus értékek, az emberi méltóság és az egyenlőség előmozdításában. Minden fiatal, aki önkéntes projektekben vesz részt, rendkívüli tapasztalatokkal gazdagodik, ami hozzájárul a fejlődésükhöz, lehetőséget ad arra, hogy egyre magasabb szintűek legyenek a szociális és személyes készségeik, értékes szakmai tapasztalatokat szerezzenek, multikulturális csapatok munkájában működjenek közre, kreatív problémákat oldjanak meg, mindennapi feladatok során alkalmazzák idegennyelvtudásukat, önálló életet élhessenek egy másik országban, és még sorolhatnánk.

Ezek a tapasztalatok segítik az önkéntes fiatalokat abban, hogy jövőbeli karrierjük és tanulmányaik szempontjából hasznos új lehetőségeket lássanak maguk előtt, megfelelő munkahelyet találjanak. Ennek támogatására dolgozta ki az EU a Youthpass bizonyítványt, ami dokumentálja, hogy mit tanultak a résztvevők különböző programok során. (Európai Ifjúsági Portál 2024.) Megjegyezzük, hogy ez a bizonyítvány még nem azonos az elismeréssel, de szolgálhat annak alapjául, és itt térünk vissza a validáció témaköréhez.



Hogyan történik a nem formális úton szerzett tapasztalat érvényesítése? Validációs modellek

A validációs eljárás az 1990-es évektől kerül előtérbe különböző kultúrákban és országokban, amikor egyre erősebben jelentkezik a különböző szintereken elsajátított tudás felhasználásának, de nemcsak alkalmazásának, hanem elismerésének igénye a társadalom működésében és az egyén életében. Az elnevezés sem egy- séges, bár a különbözőségek ellenére mindegyiknek a közös pontja az elismerés, befogadás. Nézzünk néhány angol nyelvű kifejezést erre a folyamatra:

A legjellemzőbben alkalmazott elnevezések a validációra az angol *recognition* (magyarul: elismerés) kifejezésből, illetve annak módosulásaiból származnak, és tartalmazzák a *prior learning* (előzetes tanulás) kifejezést. Korábban az elismerés főleg a szervezett képzési programok megkezdésének feltételeihez kapcsolódott, de az elmúlt két évtizedben folyamatos szemléletváltozás tapasztalható a fogalom használatában. Ezek közül mutatunk be néhányat, ami a leggyakrabban előfordul:

PLA – Prior Learning Assessment az előzetes tudás értékelését jelenti, a 90'-es évektől használják a tanulmányi idő meghatározására az USA-ban, Kanadában, később Új-Zélandon és Ausztráliában is a felsőoktatásban, a felnőttképzésekben, szakmák megszerzésére, online oktatási programokban.

PLAR – Prior Learning Assessment and Recognition elnevezésében több, mint az előző elnevezés, mivel az előzetes tanulás értékelése mellett szerepel annak az elismerése is, ami a különböző képzésekbe való beszámításra is utal.

APEL – Accreditation of Prior and Experiential Learning – az előzetes és a korábbi tapasztalati tanulás elfogadása – kérdés, hogy miben különbözik a fentiektől? Témánk szempontjából a tapasztalati tanuláson van a hangsúly, hiszen ez gyakran nem szervezett, korábban nem értékelt tanulási folyamat, mégis olyan tanulási eredményeket lehet megfelelő mérési módszerekkel bizonyítani, amelyeket egy képzés akár kreditek odaítélésével is el tud fogadni. Az önkéntesek gyakran rendelkeznek ilyen típusú tudással, ami segítséget jelenthet nekik valamilyen végzettség megszerzéséhez vagy a munkaerőpiacra való bejutáshoz.

Az Európai Tanács által megfogalmazott definíció szerint: „A validáció/érvényesítés az a folyamat, amely során egy arra feljogosított testület megerősíti, hogy az egyén elsajátította a vonatkozó szabvány alapján mért tanulási eredményt és amely a következő négy szakaszból áll: (1) az egyén vonatkozó tapasztalatainak meghatározása párbeszéd során, (2) a dokumentáció elkészítése az egyéni tapasztalat megjelenítése érdekében, (3) az összegyűjtött tapasztalatok formális értékelése, (4) az értékelés eredményeinek – adott esetben részleges vagy teljes képesítéshez vezető – tanúsítása.” (Európai Tanács 2012: 5).

A magyarországi meghatározásokban szerepel az, amit Móré Marianna kifejtésében olvashatunk. A validáció alapelvét az említett szerző abban látja, hogy egyenrangúnak fogadjuk el a különböző tanulási módokat, s ennek eredményeképpen a megszerzett tanulási eredményeket is, függetlenül attól, hogy azokat formális (iskolarendszerű) képzés során vagy nem formális (iskolarendszeren kívüli),

de szervezeten megvalósított képzésben vagy informális módon, azaz tapasztalati úton sajátította el az egyén (Móré 2012). Hasonlóképpen hangsúlyozza Tót Éva a validációs definíciójában a nem formális keretek között szerzett tudás elismerését (Tóth 2015). A validáció értelmezésében a korábban, nem formális úton megszerzett tudás érvényesítésének célja leggyakrabban a képzésbe való bekapcsolódás vagy a képzési idő meghatározása, ugyanakkor ez a fogalom a társadalmi igények és szükségletek következtében egyre inkább bővül, erre utal mások mellett Farkas Éva is. A képzések mellett felhívja a figyelmet arra, hogy a validáció egyre nagyobb jelentőséget kap a munkaerő-piaci megfelelésben is (Farkas 2014). Móré Marianna szerint a validáció segít az egyén munkavállalói esélyeinek javításában.

Ma már erőteljes cél a vállalati környezetben megszerzett tudás elismerése és a munkaerőpiacra történő belépés elősegítése a validáció által. Ennek viszont feltétele a tanulási eredmény alapú szttenderdek alkalmazása (Kovács 2021).

Mit validálunk?

Korábban az elsajátított tudás elfogadása egy képzési formában. attól függött, hogy előzőleg milyen tanúsítványt, végzettséget szerzett az egyén. Ezt az elismerési módszert a bemeneti vagy folyamatszabályozással lehet leírni, ami azon a feltételezésen alapul, hogy aki elvégzett egy tanfolyamot, kurzust vagy szerzett egy szakképesítést, netán diplomát, ő rendelkezik azzal a tudással, ami a képzés célja volt. Az utóbbi időben azonban a korábbi tudás érvényesítésére nem elsősorban a bizonyítványokat, okleveleket, hanem inkább a tanulási eredmény alapú megközelítést használjuk. Ez utóbbi azért is fontos, mert ezzel a szemléletmóddal lehet a nemformális és az informális úton szerzett tudást akár a munkaerőpiacon, akár különböző képzésekben való előrehaladásban érvényesíteni. A tanulási eredmények irányába való elmozdulás növeli egy képzés átláthatóságát, és fokozza annak összehasonlíthatóságát a munkaerőpiac vagy különböző képzések elvárásainak oldaláról.

A különböző szintű tanulási eredményeket foglalják össze a képesítési keretrendszerek. A képesítési keretrendszerek a tanulási eredményeken keresztül befogadják az egész életen át tartó tanulást, azaz az élet során végzett minden olyan tanulási tevékenységet, amelynek célja és/vagy eredménye az ismeretek, készségek és jártasságok fejlesztése személyes, állampolgári, társadalmi és/vagy foglalkoztatási szempontból, ide értjük az önkéntes tevékenység során szerzett tudást és tapasztalatokat is.

A képesítési keretrendszerekre részletesen ebben az írásban nem kívánunk kitérni, ennek bemutatása egy újabb tanulmány témája lehetne, ezen a helyen csak a tanulási eredményekre koncentrálunk, mivel ezek állnak közvetlen kapcsolatban az önkéntesként szerzett tudás validálásával is.

A tanulási eredmények tudás, képesség, kompetencia kontextusában meghatározott kijelentések arra vonatkozóan, hogy az egyén mit tud, mit ért, és mire képes,



miután lezárt egy tanulási folyamatot, függetlenül attól, hogy hol, hogyan, mikor szerezte meg ezeket a kompetenciákat (CEDEFOP 2008; Európai Parlament és Tanács 2008). idézi Farkas Éva (Farkas 2014).

A tanulási eredmények hazai értelmezéséről több irodalomban olvashatunk lényegre törő áttekintést, ami utal arra, hogy az önkéntes munka során ezek közül mit lehet megszerezni. Nem térünk ki a különböző szintekre, ezeket tartalmazza az Magyar Képesítési Keretrendszer, és annak alapján lehet a tapasztalat érvényesítésének a lehetőségét megvizsgálni (Tót 2017).

Néhány külföldi példa a validáció működéséről

Hollandia az egyik példa, aminek a validációs rendszeréről szólunk. Hollandia azért különleges, mert törvényi szabályozás nélkül is fejlett validációs rendszere van, ennek alapja pedig a széleskörű társadalmi elfogadottság és támogatás. Szervezeti háttere is több, mint 20 éves múltra tekint vissza. 2001-ben megalakult holland Kenniscentrum EVC intézmény legfőbb feladata a nem formális úton megszerzett ismeretek, tapasztalatok elismerésének és beszámíthatóságának vizsgálata. Ez a szervezet elsősorban a munkaerő-piaci igények kiszolgálására volt hivatott. A rendszer alapja, hogy a munkahely, a társadalomban való részvétel és az önkéntes munka során elsajátított kompetenciák összevethetőek legyenek az iskolai keretek között történő tanulás során megszerzett tudással, kompetenciákkal (Palencsárné 2013). Hollandiában egyszerre működik a képzési célú és a foglalkoztatási célú validáció. A validációs eljárásban teljes vagy részképesítés megszerzésére, adott modul(ok) alól való felmentésre van lehetőség. A hollandoknál az elismerés folyamata négy lépésből épül fel. Az első az információ és tanácsadás, ahol a felnőtt bemutatja dokumentumait, bizonyítványait, ha vannak, valamint munkatapasztalatát. Ha a tanácsadó érdemesnek látja, akkor összeállítja a portfóliót. A portfólió tartalmazza az eljárásban résztvevő adatait, korábbi végzettségeit, munkahelyi vagy önkéntes tapasztalatait, illetve azokat a már meglévő ismerteket, tapasztalatokat és kompetenciákat, amelyek alátámasztják az adott szakma megszerzését. A harmadik szakaszban a portfólió alapján, bizonyos esetekben gyakorlati tevékenység bemutatásával elismerik az egyén által birtokolt kompetenciákat. A negyedik szakaszban összevetik az egyén kompetenciáit az általa választott szakma vagy szakterület kompetencia elvárásaival, és amennyiben ezek megfelelő egyezést mutatnak, kiállítanak számára egy bizonyítványt, ami még nem az adott szakma tanúsítása, hanem ennek alapján kérheti a szakmai végzettség odaítélését.

Norvégiában az előzetes tudás validációja 'realkompetansevurdering' néven ismert, melybe beletartozik a nemformális és az informális tanulás. Az országban átfogó törvényi szabályozás van érvényben a validációra vonatkozólag. Az első törvényi rendelkezés 1952-ben történt, a szakképzési törvény lehetővé tette a munkatapasztalat elismerését a szakmai vizsgában. 1976-ban a felnőttképzési törvény lehetőséget adott a felnőtteknek, hogy a máshol szerzett tudásukat dokumentáltathassák.

1992 óta a 23 éves vagy annál idősebb állampolgárok felvételt nyerhetnek a felsőoktatásba, amennyiben 5 év képzési és/vagy munkatapasztalattal rendelkeznek és 6 középiskolai alaptantárgy minimális szintű ismeretével rendelkeznek. 1999-ben jött létre a Kompetenciareform, melynek célja, hogy a különböző utakon megszerzett tudás dokumentálásának és validálásuk nemzeti rendszere kialakuljon. Németh (2009) a norvég validáció sajátosságát abban látja, hogy minden érintett számára értékes a dokumentálás és a validációs módszer, melyet az oktatási ágazatban, a munkaerő-piaci és az önkéntes szektorban is alkalmaznak. Mivel az országban fontos a nemformális és informális tanulás beszámítása és elismertetése, ezért nagy hangsúlyt fektetnek az informálásra, tanácsadásra, az oktatás, a munka és a civil terület kapcsolódására, és arra, hogy a gyakorlati tapasztalatokat korszerű módon és eljárással rögzítsék. A különböző eljárások közül külön kiemeljük, hogy Úre kutatásai szerint a civil szektorban önbevalláson alapuló személyes kompetenciadokumentumot alkalmaznak, amiben a szemmel láthatóvá válnak az önkéntesség során megszerzett kompetenciák (Úre 2015).

Franciaországot élenjárónak és példaként szokták emlegetni a validációval kapcsolatos irodalomban. Franciaországban a szakmai tapasztalat érvényesítése 1985-ben az egyetemi felvétel szintjén jelenik meg. 1992-ben a validációs rendszer fejlesztése újabb állomásához érkezett: a korábban elsajátított tudás vagy a korábbi szakmai gyakorlat alapján jól meghatározott kritériumoknak megfelelően – egy képzésen belül a moduláris rendszerbe tagozódó szakképzettségek és diplomák bizonyos elemeinek megszerzése alól felmentést lehetett szerezni az értékelés-módszertan eme alternatív eszközével. Ez a módszertani eszköz az előzetes szakmai tudás elismeréseként (Validation des acquis professionnels – VAP) került be a szaknyelvbe. A teljes szakképzettség megszerzésére ilyen módon még nem volt lehetőség, legalább egy modult a hagyományos iskolarendszerű képzés keretén belül teljesíteniük kellett az érintetteknek (Benkei–Kovács 2009).

A 2002-i társadalmi modernizációs törvény szerint minden aktív helyzetben lévő személy jogosult arra, hogy megszerzett tapasztalatát, különösen szakmai tapasztalatát érvényesítse olyan oklevél, szakmai cím vagy képesítési bizonyítvány megszerzése céljából, amely szerepel a szakmai ágazat foglalkoztatásával foglalkozó nemzeti vegyes bizottság által összeállított jegyzékben, és szerepel a szakmai képesítések nemzeti névjegyzékében. Meghatározásra került, hogy a korábbi tanulmányok érvényesítése ugyanolyan hatásokkal jár, mint az ismeretek és képességek tesztelésének egyéb módszerei, így figyelembe vehető minden, alkalmazotti, önálló vállalkozói vagy önkéntes tevékenység gyakorlása során megszerzett szakmai készség, amely közvetlenül kapcsolódik az oklevél vagy cím tartalmához, és hogy a tevékenység megkövetelt minimális időtartama nem lehet három évnél rövidebb. A validálás lehet teljes vagy részleges, az utóbbi esetben egy bizottság dönt a további ellenőrzés tárgyát képező ismeretek és készségek jellegéről. Egy új jogszabály, ugyanabból az évből, 2022-től a korábbi feltételeket módosítja. Ez a jogszabály eltörli a korábbi törvényben a VAE-re jogosult tevékenységtípusok (fizetett, önálló vállalkozó, önkéntes vagy önkéntes szakmai tevékenység) és az emberek



kategóriáinak (magas szintű sportolók, helyi választott tisztviselők, szakszervezeti felelősséggel rendelkező személyek) listáját: minden olyan tapasztalat mozgósítható, amely lehetővé tette a szóban forgó tanúsításhoz közvetlenül kapcsolódó készségek megszerzését. Végül már nincs minimális tapasztalati időtartam: a jelöltnek egyszerűen képesnek kell lennie arra, hogy igazolja a megfelelő tapasztalatot, amely lehetővé tette számára, hogy megszerezze a tanúsítás megszerzéséhez szükséges készségeket. Minden tapasztalat értékelhető, legyen az professzionális vagy extraprofesszionális

Franciaországban külön figyelmet fordítanak az önkéntes tapasztalat elismerésére, ennek elnevezése és rövidítése is erre utal. a VAEB (Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole) a Nemzeti Oktatási és Ifjúsági Minisztérium honlapján. Minden önkéntes, bármilyen korú, nemzetiségű, és képzettségű is, kérheti az önkéntesség során szerzett tapasztalatok validációját. Ennek kimenete lehet diploma, szakmai cím vagy bizonyítvány. (vaebenevole.associations.gouv.fr). Megszerezhetik a készségeinek megfelelő tanúsítványt, és élvezhetik a VAE által kínált előnyöket. A társadalom és a gazdaság minden területe érintett ebben az eljárásban.

Hogyan lehet validáltatni a korábban megszerzett kompetenciákat? A francia rendszer szerint első lépésben össze kell állítani egy dossziét, amit elfogadhatósági dokumentumnak hívnak, amelyben szerepel minden tapasztalat és bizonyítvány, amit a validáltatni szeretne, ezt adja be a tanúsító szervnek. Amennyiben erre pozitív választ kap, egy részletesebb dossziét kell összeállítania lehetőség szerint egy független testület támogatásával és ezt kell elküldeni az igazoló szervnek. A harmadik lépésben a tanúsító testület egy bizottság előtt szervezi meg a vizsgát.

Az önkéntesség validációja – francia módra

Idézet egy önkéntestől: „Az önkéntes VAE segítségével érvényesíthetem önkéntes tapasztalataimat és új diplomát is szerezhetek, hogy elérjem a szakmai projekteket és beilleszkedjek a társadalomba. Fontos, hogy a validációval jutalmazza mindazokat, akik a közjó és a nemzet szolgálatába állnak.” (Communiqué de presse 2023)

Az önkéntesség validációját 2002-ben hozták létre, lehetővé teszi mindenkinek, hogy a megszerzett tapasztalatát címmel vagy oklevéllel ismertesse el anélkül, hogy visszatérne a padosorokba az iskolában, vagy képzési rendszeren menne keresztül.

A validáció a fejlődés valódi mozgatórugója. Javasolják, hogy a karrier során ezt a rendszert mindenkinek ismerni kell.

Önkéntesek (volontaires) és önkéntesek (bénévoles) a francia modellben

Ha a francia nyelvű szövegeket lefordítjuk, két különböző fogalom ugyanazzal a magyar megfelelővel jelenik meg a szótárban vagy a fordítóprogramokban. Ugyanakkor nagy különbség van az önkéntesség és az önkénesség között, bár ez

a két fogalom ugyanazon a vágyon alapul: hogy a társadalom egy csoportjának szolgálatába álljon, és elkötelezze magát. Ezek azonban teljesen eltérő státusszal rendelkeznek, és nem ugyanolyan típusú közönségre irányulnak. Ki az önkéntes, a „bénévole”? Ki az önkéntes, a „volontaire”?

Mi is pontosan az önkéntes (bénévole)? Számos elem különbözteti meg az önkéntest az önkéntestől. A „bénévole” önkéntes ingyenesen és kötelezettség nélkül végez szolgálatot. Szabadon vállalja a tevékenységet, és nem köti szerződés az egyesülettel. Önkéntesként hasznos tevékenységet hajt végre a szervezet számára, amely a saját motivációin alapul, és szabadon adja az idejét ahhoz, hogy jól hasznosítsa a képességeit. Némely egyesület nagyon fiatal korban (néha 12 éves korban) toboroz önkénteseket és a képességeiknek megfelelő küldetésekkel bízzák meg őket. Ezenkívül önkéntesként megtarthatja státuszát, függetlenül attól, hogy fizetett munkaviszonyban áll, folytatja tanulmányait vagy nyugdíjas. Ugyanakkor tiszteletben kell tartania az egyesületre vonatkozó szabályokat és erkölcsi kötelezettséget kell vállalnia. Ebben az esetben mentes minden más kötelezettség-vállalástól és eljárás nélkül elhagyhatja az egyesületet, szervezetet.

Az önkéntessé válás (volontaire) másik útja: miért és hogyan választható? Ebben a kategóriában az önkéntesek felvétele bizonyos feltételekhez kötött, amelyek sokkal szabályozottabbak, mint az előző bekezdésben említett, teljesen szabad önkéntességé. Először is tudni kell, hogy sokféle önkéntesség létezik, amelyek különböző rendszerek alá tartoznak. Ezek a rendszerek nem mindenki számára nyitottak és néha az életkortól, státusztól és készségektől függenek.

Önkéntesként szerződést kell aláírni az egyesülettel vagy szervezettel a közérdekű feladatok és küldetések végrehajtása érdekében. A jelentkezőnek vállalni kell, hogy hivatalosan és korlátozott ideig dolgozik. Cserébe havi juttatást kaphat. Általában legalább 16 évesnek kell lenni a helyi missziók esetében és legalább 18 évesnek a nemzetközi missziók esetében. A legtöbb önkéntes megbízáshoz nincs szükség diplomára, de néhányhoz nagyon speciális készségekre van szükség.

A lakosság segítése mellett a külföldi önkéntessé válás lehetővé teszi, hogy más kultúrákat fedezzen fel, más készségeket szerezzen vagy fejlessze azokat. Ezenkívül az ilyen tapasztalat előnyt jelent az önéletrajzban és számos munkahelyhez nyitja meg az ajtókat. Az önkéntesség megmutatja, hogy az erre vállalkozó képes elkötelezni magát és kilépni a komfortzónájából. Az önkéntesség nagy szakmai tapasztalatot hozhat, amit további karrierje során jól tud hasznosítani.

A VAEB, az önkéntesként megszerzett tapasztalatok érvényesítése

Ez a rendszer lehetővé teszi, akár diplomát is szerezzen az önkéntesség eredményeképp. Ehhez igazolnia kell készségeit, függetlenül a tevékenységi ágazattól. Ehhez szükséges megtalálni a profiljának megfelelő diplomát, ahol az érvényesítést kérheti.



Ehhez az önkéntesek segítséget is kapnak, az állami tulajdonú Diagoriente startup készítette el „Brillo” modulját önkéntesek számára. Ez a szolgáltatás lehetővé teszi az önkéntes munka során szerzett készségek azonosítását és előmozdítását. A 2023-as rögbi világbajnokság 4600 önkéntesét már meghívták a regisztrációra. Engedje, hogy képességei ragyogjanak: önkéntesek vagytok, a Brillo segít készségeinek fejlesztésében és új képzések felépítésében több szakaszban. (Identifier ces competences avec „Brillo”)

Példák az önkéntesség elismerésére

Validáció a nonprofit szektorban úgy működik, mint máshol, a jogszabályok erre a szektorra is azonos módon érvényesek. Ugyanakkor megfigyelhető néhány olyan sajátos fejlesztés, amelyek az önkéntesek kompetencia-azonosítását könnyítik meg, elősegítve a tanulási eredmények elismertetését. Például az Olimpiai Bizottság bevezetett egy új eszközt, amelyet „életnapló”-nak (‘carnet de vie’) neveztek el. Már 1800 önkéntes használta, akik részt vettek különböző sportrendezvények szervezésében. A napló segítséget nyújt a validációs eljárásban megszerezni kívánt képesítés kiválasztásában, vagy egy kompetenciamérleg (bilan de compétences) elkészítésénél. Egy másik kezdeményezés az „önkéntesek útlevele” volt (‘passeport bénévolé’), amelyet 2007 szeptemberében indítottak útjára a szociális gondozás területén, hasonló célokkal. A legtöbb minisztérium támogatta az eszköz bevezetését, és a jótékonyági szervezetek is megkezdték alkalmazását (például a Francia Vöröskereszt). 2009-ben a kormányzat bejelentette egy „tapasztalati kompetencianapló” (Livret de compétences) létrehozását középiskolás tanulók számára, hogy tudatosabbá tegyék őket azokra a kompetenciákra, amelyeket az iskolán kívül szereznek meg. 2010-ben korlátozott számú iskolában megtörtént az eszköz tesztelése. Az önkéntességről szóló európai szintű jelentés számos projektet azonosított, amelyek Franciaországban azt próbálják minél jobban kidolgozni, hogyan lehet az önkéntesek kompetenciáit feltárni. Az önkéntességért felelős minisztérium a különböző portfólióalapú eszközöket fontosnak tartja, mert azok tartalmát később a vállalati szektorban is el tudják ismerni részlegesen.

Az önkéntesek kompetenciájának validációja – az ImproVal nemzetközi projekt és kutatás

Az önkéntesek, ahogy erre már a korábbiakban utaltunk, nagyon sok tudást, tapasztalatot sajátítanak el tevékenységük során. Bár szinte minden országban elismerik ezeket az eredményeket, mégis kevés helyen alakult ki az önkéntes munka egyéni fejlődésre gyakorolt hatásainak elfogadása, validálása akár a formális oktatásról, akár munkaerőpiacról van szó.

Ennek a problémának a feltárása érdekében létrehozták a „Validáció javítása az önkéntes szektorban (Improving Validation in the Voluntary Sector-ImproVal)” projektet. Az ImproVal öt európai ország – Finnország, Hollandia, Belgium, Németország, Szlovákia – együttműködésére alapuló projekt, amelynek fő célja egy olyan kutatás kidolgozása és lefolytatása, ami összefoglalja az EU területén az önkéntesekre vonatkozó validációs gyakorlatot. (Aichinger et al. 2020.) A 2019–2020-ban lezajlott kutatás néhány eredményét fontosnak tartjuk bemutatni, mert hazai gyakorlatunk számára is gondolatébresztő lehet. A projekt keretében azt vizsgálták, hogy az önkéntesek és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek használnak-e olyan eszközöket, amelyek segítségével dokumentálják a tevékenység során elsajátított kompetenciákat és lehetőséget adnak ezeknek a validálására a képzésekben vagy a munkaerőpiacon. Az információk összegyűjtésére két kérdőívet készítettek önkéntesek és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára, a nyelvi korlátok leküzdésére a projektben résztvevő országok saját nyelvén és interjúkat készítettek a partnerországok szakértőivel. A választ adó önkéntesek többsége a többnyelvű Youthpass dokumentumot használta a tevékenységének bizonyítására, ami magyarul is elérhető, és a fentiekben utaltunk is rá, ezen felül voltak, akik tanúsítványokat és részvételi igazolásokat kaptak.

A kutatás résztvevői úgy gondolták, hogy a kompetenciákat bizonyító dokumentumnak szerepe van abban, hogy nagyobb eséllyel tudjanak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, segítse a személyes fejlődést, magasabb pozíciót tudjanak betölteni önkéntesként, jobb lehetőségük legyen ennek elfogadtatására (validálására) a formális képzésekben. Míg az önkéntesek válaszaiban első helyen szerepel a munkaerő-piaci hasznosság, az önkénteseket foglalkoztató, többnyire civil szervezetek nem a jobb munkalehetőségeket teszik első helyre a kompetenciák bizonyítását szolgáló eszköz használatában, hanem az önkéntes munka jutalmazása, képességeik tudatosítása szerepel. A kutatás részletes eredményeit ezen a helyen nem kívánjuk ismertetni, de kiemelünk néhány következtetést, amit megfogalmaztak a kutatók: fontosnak tartanak standardizált validációs eszközök használatát, amelyek nagyobb biztonságot adnak azoknak, akik ezt elfogadják, legyen az munkahely vagy képzések. Lényegesnek tartják az önkéntesség során elsajátított és a megfelelő eszközzel igazolt kompetenciák iránti érzékenyítést akár az egyén, akár a társadalom szintjén. Véleményük szerint olyan eszközöket kell használni, ami megfelel az önkéntesek igényeinek, és érdemes lenne olyan tutorok és mentorok képzésére beruházni, akik a validációs eszközök használatát támogatni tudják.



Hogy állunk a validációval, ezen belül az önkéntesség elismerésével Magyarországon?

Az önkéntesség validációja több területen lehetőség, erre mutatunk néhány példát, de hogy mennyire élnek vele a gyakorlatban, az egy mélyebb kutatást tesz szükségessé.

Az önkéntesség elismerése a munkahelyen – erre úgy véljük, a Magyar Önkéntesküldő Alapítvány honlapján találunk útmutatást azoknak, akik szeretnének vagy tudnának profitálni valamely pozíció elnyerésében az önkéntességből. A munkahelyi interjúkra utal a honlapról vett idézet: *„De ha ennyi előnye van, miért nem kérdezik? – merülhet fel, joggal. Nos, a nemzetközi önkéntesség napjainkban még közel sem annyira elterjedt hazánkban, mint nyugaton. A kérdés hiánya itt nem feltétlenül az érdeklődés hiányát jelenti... Az önkéntes projekt, akár pályakezdők vagyunk, akár nem, megérdemel pár sort az önéletrajzban! Az állásinterjún pedig hivatkozhatunk rá példaként az egyes képességeink alátámasztására, hiszen a gyakorlatias megközelítés hitelességünk záloga.”* (<https://www.hvsf.hu/nemzetkozi-onkentesség-es-karrier/> 2024. 09. 23.)

Az önkéntesség elismerésének lehetősége a felnőttképzésben: a 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről értelmező rendelkezései között szerepel a következő: 2.§ 3. előzetes tudásmérés: annak felmérése, hogy a képzésre jelentkező dokumentumokkal nem igazolt tanulmányai vagy megszerzett gyakorlati tapasztalatai alapján képes-e a képzés során elsajátítandó tananyagegység követelményeinek teljesítésére, amelynek eredményeként a követelmények megfelelő szintű teljesítése esetén a tananyagegység elsajátítására irányuló képzési rész alól a képzésre jelentkezőt fel kell menteni. Egy későbbi kutatásban megkeressük azokat a felnőttképzési intézményeket, amelyeknek megvan a lehetősége az önkéntes tapasztalat elismerésére, és megvizsgáljuk, a valóságban működik-e ez a rendszer.

A felsőoktatásban az önkéntesség elismerésének feltétele a validáció alkalmazása. Kovács Anett Jolán: A nem formális környezetben megszerzett tanulási eredmények validálása a magyar felsőoktatásban című, 2021-ben írott disszertációjában megvizsgálta a hazai felsőoktatási intézmények validációs gyakorlatát (Kovács 2021). A szerző tanulmányozta 65 állami és nem állami fenntartású intézmény Tanulmányi és vizsgaszabályzatát és az találta, hogy mindössze öt olyan intézmény volt, ami részletesen szabályozta a nem formális úton megszerzett tanulási eredmények elismerésének és a tanulmányokba való beszámításának folyamatát. Megjegyezzük, hogy az idézett szerző megjelenés előtt lévő 2024-es vizsgálatában is azt tapasztalta, hogy nem haladt előre az intézményekben a validáció alkalmazása, ami nem segíti az önkéntes tapasztalatok befogadását, hiszen gyakran a hallgatók nem ismerve a lehetőségeiket, nem kérik ezt az eljárást. Úgy véljük, ezen mielőbb változtatni lenne szükséges, nemcsak a hallgatók, hanem az elismerésre feljogosított oktatók oldaláról is.

Összegezés és további lehetőségek

A fentiekben bemutatottak az önkéntes tevékenység társadalmi hasznosságán és egyéni fejlődésre-fejlesztésre gyakorolt hatásán kívül egy olyan aspektusát, ami túlmutat az aktuális tevékenységen, és hosszabb távon is befolyásolhatja az önkéntesek életpályáját, karrierútját. A validáció sokszínű elnevezése, értelmezése mellett kerestük a közös jellemzőket különböző országok rendszereiben, és kiemeltük a francia rendszert, amiben az önkéntesség validációjára jelentős törekvések vannak. Ráműtattunk arra is, hogy az önkéntes tevékenység során megvalósuló nemformális és informális tanulás eredményei miképpen válhatnak át értékelhető kompetenciákra. Szeretnénk, ha a validáció nálunk is minél szélesebb körben elterjedne. Ez nem történik egyik napról a másikra, megjegyezzük, hogy az önkéntesség érvényesítésében sokkal előttünk járó Franciaország szakértői sem elégedettek az elért eredményeikkel. Vannak fontos információk a különböző honlapokon, így a nonprofit.hu-n olvashatunk a civil szervezetek közérdekű önkénteseire vonatkozó információkról, de úgy véljük, fontos lenne, hogy a munkáltatók és a különböző szintű képzőintézmények is motiválják a jelentkezőket, résztvevőket a civil önkéntesség címén szerzett tapasztalat elfogadtatására, érvényesítésére (Charraud, 2010). A jó gyakorlatok terjesztése is segíthet a folyamat eredményességének fokozásában. Mindenképp szükség lenne olyan kutatásokra, amelyek megvizsgálják, hogy a nemformális és informális úton szerzett önkéntes tapasztalat érvényesítésre is feljogosított intézmények hogyan motiválják az egyéneket validálás kérvényezésére és milyen az intézmény döntéshozóinak az attitűdje az önkéntes tapasztalat értékelésére és befogadására.

A validáció új útja lehet a mikrotanúsítvány. A mikrotanúsítványok – mint a formális, nemformális és informális tanulás során elért egyéni tanulási eredmények igazolásának formái – segíthetik a korábban megszerzett tudás validációját és elismerését. Ennek a rendszernek a gyakorlatban való átvitele, fejlesztése még folyamatban van, nagyon fontos lenne, hogy a mikrotanúsítványt kiadó intézmények, amennyiben profiljuknak megfelel, ráhangolódjanak a civil önkéntesség tapasztalatainak mikrotanúsítvány formájában történő igazolására (Útmutató mikrotanúsítványok tervezéséhez, kibocsátásához és elismeréséhez 2023).

Irodalom

- Aichinger et al. (2020): *Validation in volunteering*. <https://www.improval.eu/news/study-on-the-outcomes-and-impact-of-the-validation-of-volunteers-competences> (Letöltve: 2024. 08. 22.)
- Bartal A. M.–Kmetty Z. (2011): A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztentendizálásának eredményei alapján. In: *Civil Szemle*, 4., pp. 7–30.
- Benkei-Kovács B. (2009): Az előzetes tudás elismerésének (validation des acquis de l'expérience) gyakorlata Franciaországban. *Pedagógusképzés*, 7., (36.), pp. 11–121.



- Benkei-Kovács B. (2012): *Az előzetes tudás elismerési rendszereinek komparatív andragógiai vizsgálata*. Budapest: ELTE Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány.
- Communiqué de presse (2023): *A l'occasion de la journée mondiale du bénévolat, la Secrétaire d'Etat chargée de la Jeunesse et du Service national universel réaffirme le soutien du gouvernement aux bénévoles qui font de l'engagement une réalité en France*. https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/cp_05122023_lancement_du_site_vae.pdf (Letöltve: 2024. 07. 15.)
- Charraud, A-M. (2010): *France. "European Inventory on Validation of Non-formal and informal learning"* <https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/franciaorszag.pdf> (Letöltve: 2024. 07. 20.)
- Découvrez l'évolution de la VAE à travers l'histoire. <https://entheur.com/decouvrez-levolution-de-la-vae-a-travers-lhistoire/> (Letöltve: 2024. 08. 01.)
- Európai Ifjúsági Portál (2024): *Dokumentáld önkéntes tevékenységed tapasztalatait: szerezz előnyöket a munkaerőpiacon*. https://youth.europa.eu/go-abroad/volunteering/record-your-volunteering-experience-better-job-prospects_hu (Letöltve: 2024. 07. 28.)
- European Commission (2001): *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Brussels: European Commission.
- 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> (Letöltve: 2024. 08. 12.)
- Farkas É. (2014): *A rejtett tudás. A nem formális környezetben szerzett tanulási eredmények hitelesítése*. Szeged: SZTE JGYPK FI.
- Farkas É. (2017): *Segédlet a tanulási eredmények írásához a szakképzési és felnőttképzési szektor számára*. Budapest: Oktatási Hivatal
- Garai-Fodor M.–Csiszárík-Kocsis Á.–Varga J. (2021): Az önkéntesség motivációs ereje értékrendalapú megközelítés a Z generációs fiatalok körében. In: *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 52., (10), pp. 42–56.
- Identifier ces competences avec „Brillo” <https://www.vaebenevole.associations.gouv.fr/identifier-ses-competences-avec-brillo/> (Letöltve: 2024. 08. 18.)
- Kovács A. J.(2021): *Nem formális környezetben megszerzett tanulási eredmények validálása a magyar felsőoktatásban*. PhD-értekezés. Szeged: Szegedi Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola.
- Magyar Képesítési Keretrendszer https://www.magyarkepeses.hu/kepесitési_keretrendszerek/mkkr (Letöltve: 2024. 08. 08.)
- Móré M. (2012): Munkahelyi tanulás és motiváció. In Láczy M.–Bocsi V. (Eds.): *Multikulturális Műhelytanulmányok II.*, pp. 13–27.
- Németh, B. (2009): *A nem formális és az informális tanulás elismertetésének programja Európában, különös tekintettel néhány ország felsőoktatási gyakorlatára*. http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2011/03/nemeth_balazs.pdf (Letöltve: 2024. 08. 12.)
- Palencsárné Kasza M. (2013): A korábban megszerzett tudás elismerése Hollandiában – az EVC (Erkennning van Verworven Competenties) eljárás. *Szak- és felnőttképzés*, 2., (7–8.), pp. 55–57.
- Tót É. (2009): *A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmak a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai*. http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2010/09/tot_eva_a_validacirol.pdf (2024. 08. 01.)
- Tót É. (2015): A validáció fejlesztésének lehetőségei és korlátai a hazai felsőoktatásban. In: Vámos Á. –Kopp E. (Szerk.): *A tanulás támogatásának új megközelítései és eszközei a felsőoktatásban. Kutatás, fejlesztés, akciókutatás*. Budapest: Oktatási Hivatal. pp. 59–75.



- Tót É. (2017): *Segédlet a tanulási eredmények írásához a felsőoktatási szektor számára*. Budapest: Oktatási Hivatal.
- Ure, O. B. (2015): How informal and non-formal learning is recognised in Europe. *Norway – country report*, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Norway_FINAL_40Seiten.pdf (Letöltve: 2024. 08. 05.)
- Útmutató mikrotanúsítványok tervezéséhez, kibocsátásához és elismeréséhez. 2023. https://www.magyarkepesites.hu/pub_bin/Utmutato_a_mikrotanositvanyok_tervezesehez_kibocsatasahoz_es_elismeresehez.pdf (Letöltve: 2024. 07. 15.)
- vaebenevole.associations.gouv.fr* <https://www.vaebenevole.associations.gouv.fr/> (Letöltve: 2024. 08. 02.)
- Zentai László (2006): Önkéntes segítség Magyarországon ma és holnap. In: *Polgári Szemle*, 2., (5.). <https://polgariszemle.hu/archivum/22-2006-majus-2-evfolyam-5-szam/100-onkent-es-segit-es-magyarorszagon-ma-es-holnap>