



# PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

## 1. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE V OBLASTI APEL V NĚMECKU

### **Prof. Dr. Gerald Heidegger**

Biat/Universität Flensburg  
Auf dem Campus 1  
D-24943 Flensburg  
heidegger@biat.uni-flensburg.de

### **Dr. Wiebke Petersen**

Researcher  
Universität Flensburg/ Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik  
Auf dem Campus 1  
D-24943 Flensburg  
wiebkepetersen@biat.uni-flensburg.de

## 2. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE VE VELKÉ BRITÁNII

### **Prof. John Konrad**

Principal Consultant, Konrad Associates International  
<http://www.john.konrad.dsl.pipex.com/>

## 3. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE VE FRANCII

### **Teresa Hemar BA (hons)**

Directrice du CIBC Artois Ternois  
Member of the « Association Régionale » and « Fédération Nationale des CIBC »  
Boards of Directors  
Address: CIBC ARTOIS TERNOIS,-BP 387 - 23, Rue du Dépôt - 62027 ARRAS  
CEDEX - FRANCE  
E-mail: cibcarras@nordnet.fr

## OBSAH

1.1 VALIDACE VE VZTAHU K FORMÁLNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ.....	1
1.3 VALIDACE NEFORMÁLNÍHO A INFORMÁLNÍHO UČENÍ.....	2
1.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA VALIDACE/ZKOUŠEK .....	2
1.5 VÝCVIK ZAMĚSTNANCŮ/KVALIFIKACE FIREM A INSTRUKTORŮ .....	3
1.6 AKREDITACE BEZ UČEBNÍHO POMĚRU.....	4
2.1 STRUKTURA .....	7
2.2 TERMINOLOGIE .....	7
2.3 ÚČEL .....	8
2.4 PRINCIPY .....	9
2.5 PROCES.....	10
3.1 POZADÍ UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO A INFORMÁLNÍHO UČENÍ VE FRANCII AŽ DO SOUČASNOSTI.....	14
3.2 PŘÍKLADY EXPERIMENTŮ K PŘÍKLADŮM DOBRÉ PRAXE VE FRANCII ..	15

# 1. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE V OBLASTI APEL V NĚMECKU

## 1.1 VALIDACE VE VZTAHU K FORMÁLNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Aby bylo možné popsat identifikaci a validaci neformálního a informálního učení v Německu, je nezbytné pochopit kulturně nepřenositelný systém – německý „duální systém učebního poměru“. „Duální systém“ odborného vzdělávání je hlavní strukturou odborného vzdělávání a přípravy v Německu a v zásadě zde neexistuje žádný alternativní přístup k dosažení odborné kvalifikace!

## 1.2 DUÁLNÍ SYSTÉM ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Německý systém učebního poměru je běžně nazýván „duálním“, protože odborná příprava pro většinu neakademických povolání v Německu se odehrává ve firmách a v „Berufsschule“ - odborná a učňovská škola (SOU). Teoretické znalosti jsou získávány v učilištích a praktická příprava probíhá přímo na pracovišti nebo ve speciálních zařízeních odborné přípravy. Firma poskytuje učňům většinou praktickou přípravu. Odborné učiliště s částečnou školní docházkou doplňuje firemní přípravu pomocí teoretické výuky. V duálním systému je učeň zároveň i žákem. Identifikace a validace neformálního a informálního učení v Německu může být proto založena na dvou možnostech akreditace:

- externí zkouška, která se vztahuje k duálnímu systému;
- „profilování-analýza“ opatření v zájmu úřadu práce.

## CHARAKTERISTICKÉ RYSY DUÁLNÍHO SYSTÉMU

Zdaleka největší část mladých lidí v Německu – každoročně kolem 70 % všech, kteří odejdou z nižšího stupně střední školy – se naučí státem uznávanému řemeslu v systému, který je znám jako duální systém odborného vzdělávání. Systém je založen na zákonných ustanoveních a na řadě tradičních, nejnovějších a nově se objevivších povoláních. Ten, kdo se v Německu učí nějakému řemeslu, se tomu obvykle v duálním systému odborného vzdělávání a přípravy podrobuje. Až dosud byl systém založen na principech dualismu, odbornosti a korporativismu. Tyto principy jsou charakterizovány relativně vysokým standardem neodmyslitelné flexibility kombinované s formami bezpečnosti proti rizikům modernizace. Průmyslový/obchodní sektor a sektor „živnostenský“ (nebo řemeslnický sektor) jsou dva hlavní sektory, které v Německu připravují programy pro učně. Další učební poměry je možné najít v zemědělství, ve správním sektoru nebo také v některých „dobrovolnických projektech“, které nemají spojitost s žádným z tradičních sektorů. Odborná příprava pro povolání z oblasti sociální péče a některé profese ze sektorů zdravotnictví a také v povoláních z oblasti home managementu probíhá pouze na jednom místě: v denním studiu odborného učiliště. To je ovšem jen výjimkou z pravidla. V podstatě všechna povolání jsou zahrnuta v duálním systému odborné přípravy.

Odbornou přípravu poskytuje ve zhruba 350 uznaných povoláních asi 600 000 firem ve všech sektorech obchodu, ve veřejném sektoru a také v nezávislých povoláních. V roce 2002 této nabídky využilo 1,6 mil učňů. Duální systém neustále

postupuje vpřed, aby obsáhl nová povolání a modernizovanou přípravu u stávajících povolání. Před několika lety se objevila nová povolání, která vyžadují odbornou přípravu, a to zejména z oblasti IT a mediální oblasti. O povoláních, pro něž duální systém poskytuje odbornou přípravu se stejnou měrou rozhoduje v úzké spolupráce ústřední vlády, zemí a průmyslu a sdruženími zaměstnanců. Obsahy jsou uzpůsobeny požadavkům trhu práce a široké teoretické kvalifikace zajišťují, že mladí lidé ve svých povoláních rádi využívají možnost mobility.

### **1.3 VALIDACE NEFORMÁLNÍHO A INFORMÁLNÍHO UČENÍ**

Ve dvou ohledech se duální systém liší od čistě akademického odborného vzdělávání obvyklého v mnoha dalších zemích: učni mají ze zákona povinnost navštěvovat odborné učiliště a jsou uvolněni z práce za účelem návštěvy školy, výuka probíhá 3 - 4 pracovní dny ve firmách a 1 - 2 pracovní dny ve škole. Učni obvykle začínají s odbornou přípravu ve věku 16 -19 let. V závislosti na typu povolání trvá příprava 2 - 3 roky. Ti, kterým ještě nebylo 18 let nemají žádnou smlouvu o stáži, ale z právního hlediska se vyžaduje, aby navštěvovali odbornou školu. Odborná příprava ve firmách se převádí na tvůrčí práci: učeň se především naučí základní dovednosti ve firmě, například jak správně používat hoblík a pilku nebo jak spojit dva kusy dřeva bez použití hřebíků. Při práci s kvalifikovanými pracovníky se postupně učí samostatné práci. Po obvyklých 3 ½ letech odborné přípravy bude učeň moci samostatně plnit objednávky zákazníků. Předpokládá se, že neformální učení bude akreditováno, protože učení založené na práci ve firmách při současné činnosti je „duální“. Učení ve firmách i v „Berufsschule“ (SOU) je většinou orientováno na cíle a na práci. To vyžaduje dialog a zpětnou vazbu od učitelů, kolegů a manažerů.

Centrální vláda je zodpovědná za vzdělávání (školení) při práci, zatímco za vzdělávání ve třídách (školní) nesou zodpovědnost jednotlivé země. Odborná příprava v podnicích probíhá v kontrolovaných podmínkách a s nejmodernějšími stroji a zařízeními. Větší podniky poskytují odbornou přípravu ve vlastních vzdělávacích místnostech (dílnách) přímo v podniku. Učni v menších podnicích jsou školeni přímo při práci. Pokud jsou firmy příliš specializované, než aby byly schopny poskytnout všechny potřebné znalosti, jsou podporovány mezipodnikovými školícími centry. Určité aspekty odborné přípravy mohou převzít také jiné firmy. Úkolem výuky na střední odborné škole (učilišti) je napomáhat a doplnit odbornou přípravu při zaměstnání specializovanou teoretickou přípravou a rozšiřovat obecné znalosti mladých lidí. Dvě třetiny výuky ve třídách jsou věnovány specializované přípravě, jedna třetina pak všeobecnému vzdělání. Předměty, které patří k všeobecnému vzdělání jsou němčina, ekonomie, náboženství a tělesná výchova. Akreditace zkušeností jednotlivce a kritická reflexe není v obecném plánu výcviku výslovně uvedena, ale bere se do úvahy, pokud odráží pracovní zkušenost a úspěšnost při výuce během vzdělávacího procesu.

### **1.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA VALIDACE/ZKOUŠEK**

Legislativa přenesla organizaci a dohled nad odborným vzděláním na velký počet různých institucí. Dvě různá vzdělávací místa v duálním systému - firma a

odborné učiliště jsou podřízené různým autoritám. Spolkový zákon - Zákon o odborné přípravě - se týká odborné přípravy získávané ve firmách, zatímco školní prvek je v kompetenci jednotlivých spolkových zemí. Ve většině oblastí odborné přípravy jsou zodpovědnou autoritou komory. Komory jsou právě vázány dohledem nad odbornou přípravou ve firmách, nad organizací zkoušek a organizací mezipodnikových vzdělávacích kurzů. Komory jsou autonomní orgány a mají státní statut. Nad samotnými komorami mají právní dohled vyšší orgány státní správy (např. Spolkové ministerstvo hospodářství). Existují komory pro všechny typy sektorů: průmyslu a obchodu, odborná řemesla, zemědělství, advokátní komora, lékařská komora, atd.). Duální systém je financován účastníky se firmami (příjem a vyplácení učňů) a státem, (který hradí náklady odborných učilišť). Učební poměr je právní smlouva mezi zaměstnavatelem a učněm, přičemž první tři měsíce jsou považovány za zkušební období. Vzdělávací instituce platí učňům plat. Učeň ucházející se o učňovský poměr písemně požádá firmu. V zásadě není možné získat odbornou přípravu bez školící firmy. V terminologii odborného vzdělávání se na konci druhého učňovského roku koná dílčí zkouška a závěrečná zkouška na konci celého období odborné přípravy. Obě zkoušky probíhají v prostorách příslušných komor a před zkušební komisí komory. Vzdělávací předpisy a obsahy odborné přípravy v daných profesích jsou přesně stanoveny. Definují dovednosti a znalosti v popisech výcviku a v podrobném všeobecném plánu podnikové přípravy. Tento plán ukazuje přesné detaily kdy a v jakém pořadí jsou vyžadovány minimální dovednosti a znalosti pro povolání, která mají být začleněna v rámci podnikové přípravy. Vyžaduje se, aby si všichni učni vedli záznamy, což je dokladem jejich práce ve firmě. To znamená, že je možné monitorovat, zda byl výcvik prováděn v souladu se všeobecným plánem odborné přípravy. To pomáhá poradcům kontrolovat kvalitu výcviku a možnost hovořit s majitelem firmy, učněm a odborným učilištěm.

Pokud má vzdělávací poradce nějaký důvod pochybovat o kvalitě odborné přípravy (výcviku) ve firmě, podnikne ve firmě šetření, aby si ověřil, zda je příprava poskytována v souladu s nařízeními. Role státu není důležitá, protože kurikulum a zkoušky jsou v duálním systému založeny na konsensu sociálních partnerů. Právní požadavky určují materiál, podle kterého se bude studentům učiliště vyučovat. Po splnění předepsané délky učební poměru dostávají studenti standardizované externí zkoušky, které testují teoretické a praktické znalosti. Pokud student úspěšně složí zkoušku (kolem cca 90 % správných odpovědí) získává osvědčení, že je kvalifikovaným pracovníkem. Učeň musí absolvovat tři a půl roku odborného vzdělání a přípravy. Neexistují žádné akreditační moduly! Toto osvědčení je v mnoha případech pro pracovníka zásadní pro získání zaměstnání na plný úvazek.

Toto je velmi přísná, uzavřená a neflexibilní struktura, která opomíjí důležitost změny povolání po absolvování a taktéž problémy, jež mohou u učně vzniknout při odborné přípravě založené na práci či na školní přípravě. Nebere ani plně v úvahu poměrně slabou souvislost mezi trhem a trhem práce.

## **1.5 VÝCVIK ZAMĚSTNANCŮ/KVALIFIKACE FIREM A INSTRUKTORŮ**

Firmy mohou pouze poskytovat přípravu v jednom ze 360 státem uznaných povolání. Firma je komorou schválena jako školící pouze pokud splní dva požadavky stanovené zákonem o odborném vzdělávání:

- Firma musí mít vhodné instruktory, kteří splňují oficiální požadavky.
- Firma musí být schopná (vzhledem ke svému typu a vybavení) plně poskytovat odbornou přípravu buď nezávisle nebo za pomoci dalších opatření v jiných firmách či v mezipodnikových školících centrech).

Instruktorovi (školiteli) musí být minimálně 24 let a musí mít osobní i profesní kvalifikaci pro výkon tohoto povolání. Profesní kvalifikace zahrnuje jak odborné technické, tak i pedagogické kompetence v pracovních situacích. Uznání firmy za školící (výcvikovou) provádí komora. Předtím než je firmě dovoleno přijímat do učebního poměru, je nutné ověření ze strany příslušné komory. Dohled nad odbornou přípravou je často vykonáván v průběhu odborného výcviku. Všechny smlouvy o odborném výcviku musí být nahlášeny a zapsány u komory, u níž je registrován zaměstnavatel (všechny podniky musí být registrovány u příslušné komory). Smlouva o odborném výcviku musí být zaslána komoře k ověření pravosti a ke kontrole. Bez této registrace nebude účastník výcviku (učeň) připuštěn k závěrečné zkoušce.

## **1.6 AKREDITACE BEZ UČEBNÍHO POMĚRU**

Formální akreditace profesní kvalifikace bez učebního poměru může být podle duálního systému získána pouze prostřednictvím „externí zkoušky“. To vyžaduje šest let profesní zkušenosti na postupně se zvyšující a odpovídající úrovni. Zkouška má souvislost s duálním systémem a proto se vykonává u Obchodní a průmyslové komory. Požadavky jsou shodné s těmi pro učební poměr. Předpokládá se, že velké části těchto nároků budou dosaženy prostřednictvím neformálního učení. Tato možnost externí zkoušky je hlavním směrem pro akreditaci neformálního učení. Kolem 15 % z věkové skupiny 20 - 50 let používá tuto cestu. Kvůli přísné struktuře německého duálního systému není formální akreditace kulturně přenositelná. Proto není možné ji brát v úvahu pro identifikaci a akreditaci neformálního a informálního učení směrem do jiných kulturních a vzdělávacích systémů.

## **1.7 „PROFILOVÁNÍ“- OPATŘENÍ VE PROSPĚCH ÚŘADU PRÁCE**

Cílem „profilovacích“ opatření ve prospěch úřadu práce je zlepšit přístup na trh práce prostřednictvím redukované formy hodnocení kompetencí. Základní plán pro hodnocení kompetencí se vždy zaměřuje na pracovní příležitosti nebo většinou dokonce jen na nezaměstnanost. Neexistuje formální systém akreditace, ale neformální a informální učení je bráno v úvahu (byť jen do jisté míry). Cílová skupina „profilovacích“ opatření jsou všichni nezaměstnaní s mizivými šancemi na získání pracovního místa. Většinou se toto zaměřuje na osoby se střední až nízkou kvalifikací a mezi nimi zejména na dlouhodobě nezaměstnané. Většina účastníků dosáhla odborné kvalifikace v oblasti řemesel nebo v obchodní činnosti (prodej), menší část pracovala v administrativě. Účastníci bez odborných kvalifikací pracovali v sektoru služeb, např. jako řidiči taxi, rozváželi pizzu nebo pracovali ve stavebnictví.

## CÍLOVÁ SKUPINA „PROFILOVACÍCH“ OPATŘENÍ

- Cílová skupina: v zásadě všichni nezaměstnaní s mizivými šancemi na získání pracovního místa;
- Zaměřuje se na osoby se střední až nízkou kvalifikací;
- Mezi nimi hlavní cílová skupina: dlouhodobě nezaměstnaní;
- **Většina účastníků dosáhla odborné kvalifikace v oblasti řemesel nebo obchodní činnosti (prodej), menší část pracovala v administrativě;**
- Účastníci bez odborné kvalifikace pracovali v sektoru služeb, např. jako řidiči taxi, rozváželi pizzu nebo pracovali ve stavebnictví.

## ROZVRH „PROFILOVACÍHO PLÁNU“

- **1.den:** Práva a povinnosti nezaměstnaných v Německu (SGB III), vlastní představa nezaměstnaného o profesním životopise, cíle a pomoc kurzu,
- **2.- 4.den:** Curriculum vitae, další rozvoj IT dovedností/motivační dopis jednotlivce, pochopení pracovních referencí
- **5.- 6.den:** hledání práce po internetu, práce na inzeráty v místních novinách, **Co se myslí pod pojmy „týmová práce“, „flexibilita“, atd?, Do jaké míry plním tyto požadavky?,**hledání příkladů, **otestujte si vlastní klíčové kompetence, zhodnoťte klíčové kompetence každého partnera.** Jakou podporu je možné získat od úřadu práce na zlepšení vlastních pracovních příležitostí?
- **7.- 8.den:** rozvíjení realistických představ o potenciálních budoucích zaměstnáních **podporovaných prostřednictvím testování vlastních sil a slabín a personálního poradenství**
- **9.- 10.den:** Verbální a ne-verbální komunikace, vzhled uchazečů, cvičné rozhovory ve dvojicích/před kamerou, reflexe rozhovoru, zpětná vazba účastníkům, vyplnění profilovacího formuláře.

## HODNOCENÍ „PROFILOVACÍHO PLÁNU“

### Příklad hodnocení

#### Předchozí pracovní zkušenosti:

- velmi komplexní
- značné
- střední úroveň zkušeností
- učební poměr v jiné oblasti
- bez pracovních zkušeností

#### Další kategorie

- znalosti vztahující se k obsahu
- mateřský jazyk
- cizí jazyky(y)
- IT dovednosti

**Další, zejména informálně získané zkušenosti (obzvláště např. při charitativní práci) musí být formálně hodnoceny trenéry profilovacího plánu!!!!**

**Další jevy:**

- Regionální mobilita
- Pracovní hodiny
- Očekávání spojená s výší platu
- Úsilí po hledání předchozího zaměstnání

**Informálně hodnoceny trenéry:**

- Všeobecné postoje, zvláštní iniciativa
- Vzhled

**Výstup (celková kategorizace):**

- práce schopný bez omezení
- práce schopný
- práce schopný pouze po získání úplné kvalifikace
- práce schopný pouze ve spolu-zajištěných pracovních schématech
- V blízké budoucnosti práce neschopný (problémy s drogami, dluhy, atd..)

**VÝSTUPY**

- Spoluvlastnictví profilovací listiny (dokladu) s úřadem práce;
- Kurz je povinný, ne volitelný;
- Efekty sebehodnocení a poradenství závisí silně na profesionálech, kteří s plánem (schématem) pracují;
- Účastníci dostávají CD s vlastní žádostí a curriculum vitae;
- V souvislosti s tím se očekává, že uchazeči budou žádat o práci rozumnějším a účelnějším způsobem;
- Výsledky na profilovací listině jsou používány úřady práce s úmyslem najít potenciální zaměstnání pro každého účastníka.

**NAŠE HODNOCENÍ KURZU**

- Fakt, že vlastníkem profilovací listiny je také úřad práce se neslučuje se Společnými evropskými principy.
- Identifikace, hodnocení a uznávání neformálně a informálně získaných kompetencí hraje nedostatečnou roli v „profilovacích plánech“.
- Žádný formální systém akreditace.

## 2. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE VE VELKÉ BRITÁNII

### 2.1 STRUKTURA

Identifikace a validace neformálního informálního učení ve Velké Británii je založena na národních systémech formálního vzdělávání v Anglii, Severním Irsku, Skotsku a Walesu<sup>i</sup>. Tyto systémy jsou obvykle decentralizované (přenesené na národní úroveň), delegované (provozované v rámci instituce pomocí provozních jednotek v rámci všeobecných nařízení a směrnic. Systémy jsou v obecné rovině založené na umírněném hodnocení učení studentů učiteli.

Existuje jakýsi omezený důkaz, že vhodně strukturované neakreditované další vzdělávání a vzdělávání dospělých změní motivaci účastníků pomocí podpory při vytváření jejich portfolia, které zaznamenává, jaké kurzy absolvovali. Kromě toho, metoda rozhovoru APEL (která hodnotí dovednosti, jako jsou skupinová práce, osobní rozvoj a způsob, jakým byly dosaženy dovednosti, znalosti a porozumění) byla v některých kontextech prostředkem měření efektu vzdělávání dospělých.<sup>ii</sup>

Učení založené na práci je důležitou oblastí neformálního učení. Učení založené na práci funguje jak na formální, tak na neformální úrovni v rámci pracoviště a když neformální, tak často – za účelem usnadnění učení spoléhá na propojení a vzájemné působení mezi lidmi jak uvnitř i vně organizace. Učení samo je často orientováno na cíl a práci. Je také často soustředěno na problém a zahrnuje experimentování a zkoušení věcí. Může vyžadovat jak osobní reflexi výsledků a dialog i zpětnou vazbu od ostatních, včetně kolegů a manažerů. Může zahrnovat absolvování formálně akreditovaných programů studia v instituci, která nabízí vyšší vzdělání a může využívat APEL jako nástroj akreditace a učení.<sup>iii</sup>

*Vysokoškolské kurzy* nebo jiné výukové programy mohou vést k udělení titulu, přičemž se jedná o bakalářský, magisterský nebo doktorský titul. Kredity jsou založeny na normě, kdy průměrný student denního studia získá za rok 120 kreditů (Velké Británie). Tyto dva kredity se vyrovnají jednomu ECTS kreditu.

*Další vzdělávání*, kurzy nebo jiné výukové programy nad úrovní povinného středního vzdělání a pod úrovní vysokoškolského vzdělání zpravidla směřují k akreditované kvalifikaci. Zástupci zaměstnavatelů se prostřednictvím orgánů, které vytvářejí osnovy (Rady sektorových dovedností) a finanční systémy (Národní - Anglie, Rada pro učení a dovednosti, která působí regionálně a lokálně) angažují na národní a sektorové úrovni v národním systému.

### 2.2 TERMINOLOGIE

Terminologie není v národním systému zcela jednotná. I když toho není mnoho, poskytovatelé vyššího vzdělání typicky popisují svůj přístup k akreditaci předchozího učení jedním či více z následujících bodů:

- akreditace<sup>iv</sup> dřívějšího učení (APL);
- akreditace dřívějšího certifikovaného učení (APCL);

- akreditace dřívějšího zkušenostního učení (APEL);
- akreditace dřívějšího certifikovaného a/nebo zkušenostního učení (AP(E/C(L));
- akreditace dřívějšího učení a výkonu (APL&A).

Tyto přístupy příznačně obsahují postupy a praktiky navržené pro akreditování učení výkonu, které bylo dříve hodnoceno a certifikováno v pracovním/společenském či podobném prostředí, ale někdy není formální součástí té zkušenosti, která předchází formálnímu programu vyššího vzdělání, se kterým uchazeč zřejmě začne. Může také obsahovat neformální zkušenosti získané v průběhu programu vyššího vzdělání.

Akreditace zkušeností individua a kritická reflexe mimo formální učební program je také význačnou možností. <sup>v</sup>Téma společné všem těmto akreditačním aktivitám je *úspěšnost učení nebo výstupy učení a ne právě zkušenost ze samotných aktivit.*

## 2.3 ÚČEL

Akreditace by měla zlepšit přístup ke vzdělání a odborné přípravě a udílení akademických, odborných a profesních osvědčení prostřednictvím uznání, že učení je průběžné, probíhá na pracovišti, doma i během volného času, stejně tak jako ve třídě. Tento proces *identifikuje* učební výkony a umožňuje jim přispět k celému programu učení nebo jednotlivému modulu.

Agenda vysokoškolského vzdělání ve Velké Británii podporuje celoživotní učení, sociální začlenění, širší participaci, zaměstnatelnost a partnerství s firmami, společenskými organizacemi a mezi poskytovateli vyššího vzdělání na národní a mezinárodní úrovni.

Ve Velké Británii se vzorek sebraných dat liší v závislosti na národním systému. V obecné rovině se informace o počtu jednotlivců požadujících a následně získávajících kredit pro neformální a informální učení udržuje v operační rovině, např. tým, oddělení, kolega nebo jiný poskytovatel formálního učení. Míra dat, která jsou ihned k dispozici pro identifikaci způsobů, jakými lidé získávají kredity a užívají těchto kreditů ve formálním systému, není okamžitě k dispozici a ani není zřejmě užívána při monitorovacím a evaluačním procesu.

Pokračují šetření k identifikaci statistických zdrojů, jež by umožnily definici základních pozic, které by v budoucnu usnadnily stanovení standardů ve vzdělávání v kontextu Otevřené metody koordinace. Není však možné přesně vyjádřit počet. Data z let 2002/2003 dodané Statistické agentuře pro vysokoškolské vzdělání ukazují, že celkový počet studentů, jejichž dosavadní nejvyšší kvalifikací při vstupu do vyššího vzdělání byla „Akreditace předchozího (zkušenostního) učení (APEL/APL)“ byla 2,505 a tvořila 0,13 % všech studentů, jejichž nejvyšší kvalifikace byla při nástupu známa. Ekvivalentní údaje pouze pro studenty prvního ročníku jsou 1,725 studentů (0,20 % studentů prvních ročníků s nejvyšší známou kvalifikací) a pro kandidáty z vyššího vzdělání činí 760 (0,15 % kandidátů z vyššího vzdělání se

známou vyšší kvalifikací). Ze sektoru učení a dovedností nejsou k dispozici ekvivalentní data a z relevantních oblastí Osobních učebních záznamů (ILR) nejsou data kompletní a nebyla ani zpracována. Další statistické výzkumy by měly objasnit toto téma.

## 2.4 PRINCIPY

Akreditace vyššího vzdělání mají obecnou platnost ve všech typech dalšího povinného vzdělání a odborné přípravy.

- Rozhodnutí, týkající se akreditace předchozího učení je věcí akademického posouzení. Rozhodovací proces a výstupy by měly být transparentní a prokazatelně precizní.
- Tam, kde existují limity v poměru k učení, které může být uznáváno prostřednictvím procesu akreditace, by tyto limity měly být explicitní<sup>vi</sup>. Důsledky pokroku, udělení jakékoli dočasné kvalifikace a klasifikace nebo stupňování výsledné kvalifikace by mělo být jasné a transparentní.
- Předchozí zkušenostní a/nebo certifikované učení, které bylo akreditováno jeho poskytovatelem by mělo být jasně identifikováno v záznamu o studentovi.
- Poskyvatelé učení by měli uchazečům, akademické obci, zkoušejícím a investorům předat jasné a přístupné informace o svých metodách, postupech a praktikách při akreditaci předchozího učení.
- Terminologie, možnosti a rozhraní užívané poskytovateli v jejich metodách, postupech a praktikách při akreditaci předchozího učení by měly být definovány v informačním materiálu.
- Informační materiály, které nastiňují proces hodnocení žádostí o akreditaci předchozího zkušenostního a/nebo dříve certifikovaného učení by měly být jasné, přesné a lehce srozumitelné.
- Poskyvatelé by měli zvážit rozsah a formy hodnocení odpovídající požadavkům na uznání učení.
- Kritéria užívaná při posuzování nároků na akreditaci předchozího učení by měla být jasná uchazečům, akademické obci, investorům, posuzovatelům a zkoušejícím.
- Hodnocení učení odvozeného ze zkušenosti by obecně mělo být předmětem zabezpečení stejné interní a externí kvality postupů jako hodnocení učení pomocí tradičních způsobů. Hodnotící metody musí odpovídat předloženým dokladům a používaná kritéria musí být jasná uchazečům i zaměstnancům.
- Místo příslušné autority a zodpovědnosti za učinění a ověření rozhodnutí o akreditaci předchozího učení by mělo být jasně specifikováno.
- Všechno, co souvisí s akreditací předchozího učení by mělo mít jasně a explicitně definovanou roli. Úplné podrobnosti o všech rolích a zodpovědnostech by mělo být k dispozici všem zainteresovaným zaměstnancům a uchazečům.
- Pro odbornou přípravu a podporu všech zaměstnanců, kteří se zabývají podporou, poradenstvím a hodnocením nároků na akreditaci předchozího učení by měla být vytvořena vhodná opatření.

- Zájemcům by se mělo dostat jasných rad kdy má být předložena žádost o akreditaci předchozího učení, časový rámec pro zvážení nároku a výsledek.
- Vhodná opatření pro podporu uchazečů, předkládajících žádosti o akreditaci předchozího učení a poskytnutí zpětné vazby na rozhodnutí by měla být na místě.
- Opatření pro pravidelné monitorování a posouzení metod a postupů pro akreditaci předchozího učení by měla být jasně stanovena. Tato opatření by měla být zařazena do vytvořených institucionálních rámců pro zajištění kvality, managementu a pozvednutí na vyšší úroveň.

## 2.5 PROCES

Identifikace a validace používají systém úrovní a kritérií pro umožnění uznání specifického učení spolehlivou a platnou cestou.

1. Všechny čtyři národní systémy rozvíjejí Soustavy kreditů a kvalifikací. Každá z těchto soustav popisuje výsledky učení související se vzděláním a odbornou přípravou na úrovních od 1 (vstup/přístup) do 12 (dokorát). Průvodci z Bradford College <sup>vii</sup> (Fakulta/vyšší odborná škola dalšího a vysokoškolského vzdělávání, na které jsou vysokoškolské kurzy akreditovány Univerzitou v Bradfordu) ukazují typický přístup a používají SCQF- Skotský systém kreditů a kvalifikací
2. Zainteresané procesy jsou ty, které požadují přístup do programů založených na učení a nestandardní zkušenosti z učení, a/nebo ta, které hledají osvobození z částí programu učení, obvykle jsou to jednotky nebo moduly, bez provádění jakéhokoli formálního učení; a jsou za některých okolností normálně užívány demonstrováním potřebné znalosti a dovednosti odpovídající cestou.
3. Kroky (viz dokument z Bradford College v sekci 5)
  - Profilování kandidáta
  - Získávání dokladů
  - Hodnocení dokladů
  - Akreditace
  - Zhodnocení pokroku

## 2.6 HODNOCENÍ

Hodnocení nároků na validaci probíhá v rámci formálního systému vzdělávání.

**Ve vysokoškolském vzdělávání** jsou nároky hodnoceny stejnými osobami (přednášející, učitelé, trenéři), které jsou součástí procesu formálního učení v rámci stejných nařízeních a postupů. Typické přístupy jsou uvedeny např. v dokumentech z Bradford College a East Anglia University. Způsob, jakým to funguje je v rámci

Průvodce britské Agentury pro zajištění kvality, věcí každé univerzity. Viz. *Guidelines on the accreditation of prior learning*, (September 2004)<sup>viii</sup>

- Vysoké školy jsou schopné uznat důležité znalosti, dovednosti a inteligenci, které mohou být rozvíjeny jako výsledek jak placených i neplacených příležitostí k učení získaných v práci a prostřednictvím vlastních aktivit a zájmů.
- Akreditace učení a výkonu je jednou z ústředních funkcí vyššího vzdělávání. Při výkonu této funkce jsou poskytovatelé vyššího vzdělávání (HE) prostřednictvím akreditace schopni hodnotit a formálně uznávat neformální a informální učení.<sup>ix</sup>
- Formální certifikace tohoto učení operuje v rámci velkých systémů zajišťování kvality. Tyto systémy podporují veřejné porozumění a důvěru v kvalitu HE a standard jejich výstupů. V sektoru HE se rozvinulo různé množství přístupů a praktik při akreditaci předchozího učení. Veřejná důvěra v akreditaci předchozího učení, srovnatelná s důvěrou získanou v průběhu tradičního vyučování a učebních aktivit je důležitá, má-li být tato praxe udržena a dále rozvíjena.

**V dalším vzdělávání** usiluje třífázový model zajišťování kvality (hodnocení, interní verifikace a externí verifikace) o zajištění shody při hodnocení. Toto je dále diskutováno v sekci 6. Doklad předchozího vzdělání je pouze jedním aspektem dokladu o kompetencích proti národním standardům.

**Kritéria:** vytvořený doklad by měl být:

- **Vhodný** pro porovnání prezentovaného dokladu a předváděného učení.
- **Spolehlivý** při poskytování dokladu o snahách a výkonech jednotlivce, pokud je to nutné tak i s doprovodnými údaji
- **Dostačující** pro plné pokrytí úspěšnosti učebních požadavků modulu/jednotky
- **Platný**, aby splnil tyto požadavky
- **Věrohodný**, aby opravňoval k udělení kreditu
- **Zaznamenávat stávající učení** - tam, kde odborné, statutární nebo regulační (řídící) orgány mají specifické požadavky a/nebo časová omezení pro platnost dokladu, certifikace nebo názorného předvedení učení by měly být tyto požadavky jasné a transparentní.

**Specificky** by měl proces hodnocení fungovat podle následujících principů<sup>x</sup>:

- Všechny kvalifikace jsou rigorózní, přesné. Hodnocení kandidátova výkonu musí být vedeno důsledně v souladu se zveřejněnými kritérii a standardy předepsanými pro každou akreditovanou kvalifikaci .

- Postupy a systémy hodnocení musí být schopny určit, zda existuje doklad, který udává, že kandidátův výkon splňuje definované standardy; zajistit validitu, spolehlivost a přiměřenost daného dokladu.
- Hodnocení zajišťují shodnost a integritu standardů každé akreditované kvalifikace.
- Zvolený formát a metoda hodnocení musí odpovídat kvalifikaci. Za metody hodnocení užívané pro každou kvalifikaci zodpovídá úřad, který má udílení kvalifikací na starosti.
- Hodnocení musí být založena na zveřejněných specifikacích požadovaných dovedností, znalostí a porozumění a v případě potřeby na kompetencích, a musí poskytovat kandidátům příležitosti k prokázání schopnosti plnit množství předepsaných požadavků hodnocení.
- Tam, kde kvalifikace nabízejí kandidátům alternativní cesty nebo metody hodnocení, musí úřady, které kvalifikace udělují dohlédnout na to, aby požadovaná úroveň byla srovnatelná s normálními cestami nebo metodami.
- Hodnocení musí být snadno ovladatelná a ekonomická, aby fungovala s minimálním narušením a byrokracií. Požadavky na minimální vybavení a materiál pro jakékoli hodnocení musí upřesněny předem.
- Hodnotící materiály musí být prezentovány jasným a jednoznačným jazykem. Musí být zbaveny od jakékoli zjevné i skryté diskriminace namířené proti jednotlivci buď slovy nebo obsahemxi.
- Tam kde je to vhodné, musí úřady zajistit, aby adekvátní mechanismy zaručily shodnost hodnotících rozhodnutí v anglickém, velšském a irském jazyce.
- Úřad udělující kvalifikace musí specifikovat znalosti, porozumění, dovednosti a v případě potřeby kompetence hodnotitelů, které by byly v hodnocené oblasti přijatelné, v případě potřeby podle principů vytvořených normotvorným úřadem.
- Hodnocení musí být prováděno způsobem, který je prokazatelně nezávislý na někom, kdo by mohl mít zájem na výstupech:
  - hodnocení provedené nezávislým hodnotitelem;
  - úkoly navržené centrem podle poradenství udílejšího orgánu a tam, kde jsou materiály hodnoceny jednotlivci, kteří nejsou součástí jejich rozvoje podle sdružených hodnotících kritérií nebo schéma známek;
  - zadané úkoly nebo definované udílejší orgánem, vykonané za určitých podmínek (které musí obsahovat podrobnosti o kontrole a průběhu) a hodnocených externě pro kontrolu, zda úkoly odpovídají hodnotícím požadavkům stanovených ve specifikaci;
  - hodnocení jinou rovnoměrně rigorózní formou, přijatelnou pro regulační orgány.
- Neexistují překážky hodnocení, které by zabránily kandidátům v efektivním demonstrování jejich dosažení. Opatření pro kandidáty

se zvláštními požadavky na hodnocení (specifická opatření) musí také zajistit, že takovým kandidátům není nebo nebude dána nepřiměřená výhoda. Specifická opatření nejsou obecně vhodná tam, kde kandidátovy zvláštní obtíže přímo ovlivňují výkon v běžných rysech, které jsou středem hodnocení.

**Zajišťování kvality** funguje pro vysokoškolské vzdělávání na britské bázi a pro další vzdělávání na bázi národní.

- V každém případě existují obecná kritéria a směrnice spojené s externí kontrolou interního systému zajišťování kvality univerzity, fakulty nebo soukromé centra odborné přípravy. V APL/APEL to znamená, že existuje systematické monitorování výsledků, zřejmě předmět externího zkoumání. Mezinárodní systémy certifikace zajišťování kvality jsou hojně užívány.
- V Národním systému odborné kvalifikace (Anglie a Wales) existuje velký počet kritérií pro zajištění hodnocení kvality. Tyto postupy jsou popsány v Kodexu zásad NQV (2001)<sup>xii</sup>.

### 3. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE APEL VE FRANCII

#### 3.1 POZADÍ UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO A INFORMÁLNÍHO UČENÍ VE FRANCII AŽ DO SOUČASNOSTI

“Zákon o sociální modernizaci” (Loi de modernisation sociale) ze 17.ledna 2002 (články 133 - 146) umožňuje lidem, kteří jsou minimálně tři roky nezaměstnaní, nechat si uznat a akreditovat profesní dovednosti získáním odborného diplomu nebo osvědčení prostřednictvím APEL. To je zvláštní právo zakotvené ve francouzském pracovním právu a v zákoně o vzdělávání a týká se všech profesních diplomů a osvědčení.

Článek 900 - 1 zákona o zaměstnanosti říká, že „kdokoliv v aktivním životě má právo na validaci svých zkušeností a především profesních zkušeností za účelem získání profesního diplomu nebo osvědčení.“ Zkušenost braná do úvahy pro účely APEL vychází z pracovního prostředí, ale také ze zkušenosti získané v dobrovolnických a neplacených aktivitách, které se vztahují k obsahu diplomu nebo certifikace. Porota může udělit diplom nebo APEL prostřednictvím APEL.

APEL je právem jednotlivce, nikoli povinností. Žádost musí vycházet od jednotlivce a ustavuje důvěrnou ochranu informací, které vyplývají z celého procesu a postupu a z komunikace směrem k dalším osobám.

Tato legislativa také umožňuje placené volno stejným způsobem jako v případě bilanční diagnostiky (profilu kompetencí), maximálně 24 hodin a je předmětem ke schválení ze strany zaměstnavatele.

Zahrnuté náklady by mohly být pokryty určitými profesními a oborovými organizacemi v rámci práva jednotlivce na odborný výcvik, které je součástí pracovního práva. Tyto náklady se týkají registrace, postupu a jedná se také o mzdové náklady.

APEL se ve Francii realizuje na poli odborného výcviku a jako takový je chápán pro účely financování prostřednictvím povinného zajištění odborného výcviku. Veškerá certifikace prostřednictvím APEL musí být schválena národní komisí pro profesní certifikaci a proto se objeví v časopise le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

### 3.2 PŘÍKLADY EXPERIMENTŮ K PŘÍKLADŮM DOBRÉ PRAXE VE FRANCII

Cílová skupina	Podniknuté činnosti	Místo a průběh	Další informace
Dlouhodobě nezaměstnaní	<p>1) Systém experimentálního APEL je zaměřen na financování nákladů na přihlášení se k APEL, dále pak procedury a validačního orgánu</p> <p>2) Uchazeči o zaměstnání registrovaní národní agenturou zaměstnanosti a žijící v Nord Pas de Calais platí pouze 15 € vůči nákladům, které jsou hrazeny Regionální radou</p>	<p>1) účastní se několik regionů včetně Midi-Pyrenees. Nord-Pas-de-Calais je připraven ustavit regionální radu</p> <p>2) Univerzita de Valenciennes</p>	<p>Point Relais Conseil Maison des Services à l'Etudiant UVHC Le Mont-Houy 59313 VALENCIENNES Cedex 9 Annabelle BOULNOIS 03.27.51.10.19 André JOLY 03.27.51.10.18 vae@univ-valenciennes.fr www.univ-valenciennes.fr</p>
Handicapovaní zaměstnanci	<p>1) Akce, kterou podniklo Národní centrum pro handicapované pracovníky se týkala adaptace forem certifikace u lidí s handicapem. Tento přístup je založen na přizpůsobování postupů při popisu práce pro handicapované na pracovišti a na chráněných pracovištích.</p> <p>2) APEL zaměřený na handicapované osoby na chráněných pracovištích. Certifikáty vydané Ministerstvem práce. Experiment se</p>	<p>1) výsledky z roku 2004 : CNTH de Roiffé (Poitou-Charentes) za účasti 15 regionů</p> <p>2) pracuje se na tom na třech místech v Cholet (Maine-et-Loire)</p>	<p>1) www.cnth-roiffe.afpa.fr AFPA-CNTH Domaine Saint-Hilaire 86120 Roiffé FRANCE T +33 (0)5 49 98 80 40 F +33 (0)5 49 98 80 49</p> <p>2) www.gref-bretagne.com www.cnth-roiffe.afpa.fr Rachel Bas CNTH Roiffé- tel : +33 (0)5 49 98 82 90 Marie-Françoise Morin,</p>

	<p>zabýval výsledky APEL když byla poskytnuta podpora před formální prezentací žádosti o APEL. Výsledky byly prezentovala AFPA Nances v listopadu 2005</p> <p>3) Přizpůsobování APEL a dalších způsobů uznávání předchozího neformálního a informálního učení za účelem uspokojování potřeb handicapovaných pracovníků ve firmách a uchazečů o zaměstnání: EGALITHE.</p> <p>4) Přizpůsobování procedury APEL potřebám handicapovaných pracovníků. Tato akce se zaměřuje na certifikáty udělované Ministerstvem práce.</p>	<p>3)Region Rhône Alpes. Akce 1: Červen 2004-duben 2005, akce 2: červen 2005-prosinec 2007</p> <p>Konečné výsledky : 2006</p>	<p>Afpa, Cholet-tel : +33 (0)2 41 49 49 38</p> <p>3) Project manager : Nicolas GAUDRON www.opcaregra.com</p> <p>CREFO Lens</p>
<p><b>Ženy</b></p>	<p>1)Tato aktivita je zaměřena na ženy s velmi nízkou kvalifikací, které propustil MOULINEX pro nadbytečnost.</p> <p>Retravailler v regionu Provence je také ve stadiu experimentu, informační, poradenský servis, jež má usnadnit přístup k APEL ženám, které hledají zaměstnání a zejména těm, které mají nízkou nebo nemají žádnou kvalifikaci. Tato aktivita se odehrává ve spolupráci s Organizací pro práva žen (Droits des femmes) a Národní agenturou zaměstnanosti (ANPE). Cílem je podpořit cílovou skupinu při výkonu zaměstnání v oblastech kde poptávka převyšuje nabídku, zejména pak poskytuje osobní služby občanům.</p>	<p>1) Regiony Basse-Normandie, Centre a Provence</p>	<p>www.retravailler.org</p>

<p><b>Osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací</b></p>	<p>1) Experimentální přístup pro posílení podpory poskytované uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací, umožnit a usnadnit jim přístup k APEL</p> <p>2) Organizovat rovný přístup k certifikaci pro uchazeče o zaměstnání s žádnou, nízkou nebo minimální kvalifikací prostřednictvím zajištění speciální podpory, která hradí náklady vztahující se k proceduře a která je kvůli zvýšení účinku podpory předávána každému jednotlivě.</p> <p>4) METALEUROP : experimentování s kolektivním přístupem k APEL pro osoby s nízkou a minimální kvalifikací, které byly propuštěny touto společností v obzvláště těžkých podmínkách.</p> <p>5) Propagace APEL zaměstnancům a zaměstnavatelům ve SMP ve stavebnictví.</p> <p>7) Používání APEL jako prostředků podporujících získání kompetencí a propagujícího získávání odborného výcviku pro osoby v sektoru obecních služeb.</p>	<p>1) Region Midi-Pyrénées du 15/11/04 au 30/03/05</p> <p>2) CIBC de l'Ariège (Midi Pyrénées) 11/06/04 - 30/11/04</p> <p>3) Charente Maritime region</p> <p>2003/2004</p> <p>2003/2004</p>	<p>www.cariforef-mp.asso.fr contact : Martine PERRODY Marc BOURSIER contact@hommes-et-savoir.fr</p> <p>Direction Départemental du Travail, de la Formation et de l'Emploi Lens</p> <p>OPCAREG Rhône-Alpes Ourida LEBBAL Nadine KINCKEL</p>

<sup>i</sup> Specifické informace o Severním Irsku, Skotsku a Walesu budou k dispozici v roce 2005.

<sup>ii</sup> Powell R et al. (2003), *Research into Adult and Continuing Education: Final Report*, pages 74 - 75.

---

<sup>iii</sup> Cullen J et al. (2002), “*Review of Current Pedagogic Research and Practice in the Fields of Post-Compulsory Education and Lifelong Learning\**”, FINAL REPORT Revised Submitted to the Economic and Social Research Council by The Tavistock Institute, February

<sup>iv</sup> Akreditace se používá jako ekvivalent anglického slova validace. „Proces hodnocení a uznávání širokého okruhu znalostí, know-how, dovedností a kompetencí, které lidé získávají během života v různém prostředí, např. prostřednictvím vzdělání, práce a aktivit ve volném čase. Informální a neformální učení.“ Tissot P (2004), Terminology of vocational training policy, CEDEFOP, page 161.

<sup>v</sup> “ Metody hodnocení používané při zkušenostním učení jsou založené na pojmu informálního sebehodnocení a zaměřené na plánování zlepšeného výkonu. Barkatoolah (1998) člení existenciální, na žáka zaměřený přístup k vlastnímu růstu, když diskutuje francouzský systém uznávání předchozího učení (RPL). Přístup je výjimečný svým zdánlivě individualizovaným přístupem k uznávání učení. Vychází z perspektivy podobné Knowlesovi (1984), který připomíná, že žáci mají kapacitu pro vlastní růst, zdůrazňuje tato metodologie důležitost učebního klimatu jako něčeho, co může buď zvýšit nebo brzdit individuální rozvoj. Přístup RPL k hodnocení předchozího učení začíná se zkušenostmi při učení a následným učením jednotlivce, předcházejícího formální akreditaci. Toto je podobné Kolbově a Fryově modelu procesu zkušenostního učení jako základny pro přenesení zodpovědnosti za učení na studenta (Kolb and Fry, 1975). Toto prezentuje futuristický náhled na celý proces APEL, který dává žákovi příležitost reflektovat a vytvářet plan pro budoucí zkušenosti a následně pro učení a vlastní rozvoj. Autonomie žáka je v posledních letech středem mnoha debat (Fryer, 1997; Dearing, 1997), zdůrazňujíc dopad na model procesu APEL, jako protiklad modelům výměny kreditů, které jsou založeny na výstupech (Trowler, 1996). To se stalo uznávaným idiomem rozdílu mezi procesy zkušenostního učení a tradičních/idealistických vzdělávacích přístupů (např. Kolb, 1984; Lindeman, 1926:27-65). Paralelně s tím je potřeba připisovat formální uznávání dovednostem žáků a schopnostem bez ohledu na to, jak byly získány , za účelem zvýšení šancí studentů.(Dearing, 1997; Fryer, 1997; Le Goff, 1994; Kennedy, 1997; Blunkett, 1998).” Baille S and O’Hagen C, (1997), APEL and Lifelong Learning, University of Ulster, Page 18.

<sup>vi</sup> Typicky, tyto limity specifikují normální maximum 50% kreditů pro určité kvalifikace nebo v případě bakalářských titulů pro zvláštní úroveň.

<sup>vii</sup> Available from <http://www.materials.ac.uk/resources/library/apelintro.asp>

<sup>viii</sup> Available from <http://www.qaa.ac.uk/public/apel/guidance.htm>

<sup>ix</sup> Pro příklad , viz. struktura BA/BSc ve studích o raném dětství s APEL modulem na každé ze tří úrovní.  
<http://www.roehampton.ac.uk/programmedetails/ug/earlychildhoodstudies/index.asp>

<sup>x</sup> Založeno na principech popsáných v Kodexu zásad NVQ (2001), Section B: Assessment and awarding, pages 25-26

<sup>xi</sup> Existuje důležitý argument, který by měl být rozvíjen a zkoumán a sice o pojmech, jako nestrannost, rovnost a srovnatelnost, které se obvykle, spíše než s ohledem na jejich sociální význam, vysvětlují jako technické pojmy. Viz. Warmington P et al. (2003), “Fair Assessment and the Discourse of Equal Opportunities: describing inter-relationships in the context of vocational qualifications,” *Paper presented to the seventh annual conference of the Learning and Skills Research Network*, 9-11 December

<sup>xii</sup> Publikováno QCA (QCA/02/875). Tento dokument je pro udílecí orgány a jiné organizace zahrnut do nařízení NVQ. Tento dokument blíže určuje procesy a postupy požadované pro zajištění vysoké kvality, shodné a přesné standardy v hodnocení a udílení NVQ.