



PRÍKLADY DOBREJ PRAXE

PRÍKLADY DOBREJ PRAXE V OBLASTI APEL V NEMECKU

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. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE VO VEĽKEJ BRITÁNII

Prof. John Konrad

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

3. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE APEL VO FRANCÚZSKU

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 VALIDÁCIA VO VZŤAHU K FORMÁLNEMU VZDELÁVANIU	1
1.2 DUÁLNY SYSTÉM ODBORNÉHO VZDELÁVANIA.....	1
1.3 VALIDÁCIA NEFORMÁLNEHO A INFORMÁLNEHO UČENIA	2
1.4 PRÁVNA ÚPRAVA VALIDÁCIE/SKÚŠOK	3
1.5 VÝCVIK ZAMESTNANCOV/ KVALIFIKÁCIE FIRIEM A INŠTRUKTOROV	4
1.6 AKREDITÁCIA BEZ UČEBNÉHO POMERU	4
1.7 „PROFILOVANIE“- OPATRENIE V PROSPECH ÚRADU PRÁCE	4
2.1 ŠTRUKTÚRA	7
2.2 TERMINOLÓGIA	7
2.3 ÚČEL	8
2.4 PRINCÍPY	9
2.5 PROCES.....	10
2.6 HODNOTENIE	11
3.1 HISTÓRIA UZNÁVANIA NEFORMÁLNEHO A INFORMÁLNEHO UČENIA VO FRANCÚZSKU	14
3.2 PRÍKLADY EXPERIMENTOV K PRÍKLADOM DOBREJ PRAXE VO FRANCÚZSKU	15

1. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE V OBLASTI APEL V NEMECKU

1.1 VALIDÁCIA VO VZŤAHU K FORMÁLNEMU VZDELÁVANIU

Aby bolo možné popísať identifikáciu a validáciu neformálneho a informálneho učenia v Nemecku, je potrebné pochopiť kultúrne neprenosný systém – nemecký „duálny systém učebného pomeru“. „Duálny systém“ odborného vzdelávania je hlavnou štruktúrou odborného vzdelávania a prípravy v Nemecku a v zásade tu neexistuje žiadny alternatívny prístup na dosiahnutie odbornej kvalifikácie!

1.2 DUÁLNY SYSTÉM ODBORNÉHO VZDELÁVANIA

Nemecký systém učebného pomeru je bežne nazývaný „duálnym“, pretože odborná príprava pre väčšinu neakademických povolání v Nemecku sa odohráva vo firmách a v „Berufsschule“ - odbornej a učňovskej škole (SOU). Teoretické znalosti sa získavajú na učilištiach a praktická príprava prebieha priamo na pracovisku alebo v špeciálnych zariadeniach odbornej prípravy. Firma poskytuje učňom väčšinou praktickú prípravu. Odborné učilište s čiastočnou školskou dochádzkou dopĺňa firemnú prípravu pomocou teoretickej výučby. V duálnom systéme je učeň zároveň i žiakom. Identifikácia a validácia neformálneho a informálneho učenia v Nemecku môže byť preto založená na dvoch voľbách akreditácie:

- externá skúška, ktorá sa vzťahuje k duálnemu systému;
- „Profilovanie - analýza“ opatrenie v záujme úradu práce.

CHARAKTERISTICKÉ RYSY DUÁLNEHO SYSTÉMU

Prevažná časť mladých ľudí v Nemecku – každoročne okolo 70 % všetkých, ktorí odídu z nižšieho stupňa strednej školy – sa naučí štátom uznávanému remeslu v systéme, ktorý je známy ako duálny systém odborného vzdelávania. Systém je založený na zákonných ustanoveniach a na rade tradičných, najnovších a novo sa objavených povolaniach. Ten, kto sa v Nemecku učí nejaké remeslo sa tomu spravidla v duálnom systéme odborného vzdelávania a prípravy podrobuje. Až doteraz bol systém založený na princípoch dualizmu, odbornosti a korporativizmu. Tieto princípy sú charakterizované relatívne vysokým štandardom neodmysliteľnej flexibility kombinovanej s tradíciami založenými na formách bezpečnosti proti rizikám modernizácie. Priemyslový/obchodný sektor a sektor „živnostnícky“ (alebo remeselnícky sektor) sú dva hlavné sektory, ktoré v Nemecku pripravujú programy pre učňov. Ďalšie učebné pomery je možné nájsť v poľnohospodárstve, v správnom sektore alebo tiež v niektorých „dobrovoľných projektoch“, ktoré nemajú spojitosť so žiadnym z tradičných sektorov. Odborná príprava pre povolania z oblasti sociálnej starostlivosti a niektoré profesie zo sektoru zdravotníctva a tiež v povolania z oblasti domáceho manažmentu prebieha iba na jednom mieste: v dennom štúdiu odborného učilišťa. To je ale len výnimkou z pravidla. V podstate všetky povolania sú zahrnuté do duálneho systému odbornej prípravy.

Odbornú prípravu poskytuje približne v 350 uznaných povolaniach asi 600 000 firiem vo všetkých sektoroch obchodu, vo verejnom sektore a tiež v nezávislých

povolaniach. V roku 2002 túto ponuku využilo 1,6 mil. učňov. Duálny systém neustále postupuje dopredu, aby obsiahol nové povolania a modernizovanú prípravu v budúcich povolaniach. Pred niekoľkými rokmi sa objavili nové povolania, ktoré vyžadujú odbornú prípravu, a to predovšetkým v oblasti IT a mediálnej oblasti. O povolaniach, pre ktoré duálny systém poskytuje odbornú prípravu sa rovnakou mierou rozhoduje v úzkej spolupráci ústrednej vlády, krajín a priemyslu a združení zamestnancov. Obsahy sú prispôsobené požiadavkám trhu práce a širokej teoretickej kvalifikácii zabezpečujúcej, že mladí ľudia vo svojich povolaniach radi využívajú možnosť mobility.

1.3 VALIDÁCIA NEFORMÁLNEHO A INFORMÁLNEHO UČENIA

V dvoch smeroch sa duálny systém líši od čisto akademického odborného vzdelávania existujúceho v mnohých ďalších krajinách: Učni majú zo zákona povinnosť navštevovať odborné učilište a sú uvoľnení z práce za účelom návštevy školy. Výučba prebieha 3 - 4 pracovné dni vo firmách a 1 - 2 pracovné dni v škole. Učni obyčajne začínajú s odbornou prípravou vo veku 16 - 19 rokov. V závislosti od typu povolania trvá príprava 2 - 3 roky. Ti, ktorí ešte nedovršili 18 rokov nemajú žiadnu zmluvu o stáži, ale z právneho hľadiska sa vyžaduje, aby navštevovali odbornú školu. Odborná príprava vo firmách sa realizuje tvorivou prácou: učeň sa predovšetkým naučí základné zručnosti vo firme, napríklad ako správne používať hoblík a píľku alebo ako spojiť dva kusy dreva bez použitia klincov. Pri práci s kvalifikovanými pracovníkmi sa postupne učia samostatnej práci. Po 3 ½ rokoch odbornej prípravy bude učeň môcť samostatne plniť objednávky zákazníkov. Predpokladá sa, že neformálne učenie bude akreditované, pretože učenie založené na práci vo firmách pri súčasnej činnosti je „duálne“. Učenie vo firmách i v „Berufsschule“ (SOU) je väčšinou orientované na ciele a na prácu. To vyžaduje dialóg a spätnú väzbu od učiteľov, kolegov a manažérov.

Centrálne vládne je zodpovedná za vzdelávanie (školenie) pri práci, zatiaľ čo za vzdelávanie v triedach (školské) nesú zodpovednosť jednotlivé krajiny. Odborná príprava v podnikoch prebieha v kontrolovaných podmienkach a na najmodernejších strojoch a zariadeniach. Väčšie podniky poskytujú odbornú prípravu vo vlastných vzdelávacích miestnostiach (dielňach) priamo v podniku. Učni v menších podnikoch sú školení priamo pri práci. Pokiaľ sú firmy príliš špecializované, než aby boli schopné poskytnúť všetky potrebné znalosti, sú podporované medzipodnikovými školiacimi centrami. Určité aspekty odbornej prípravy môžu prevziať tiež iné firmy. Úlohou výučby na strednej odbornej škole (učilišti) je napomáhať a doplniť odbornú prípravu na zamestnanie špecializovanou teoretickou prípravou a rozširovať všeobecné znalosti mladých ľudí. Dve tretiny výučby v triedach je venovanej špecializovanej príprave, jedna tretina však všeobecnému vzdelaniu. Predmety, ktoré patria k všeobecnému vzdelaniu sú nemčina, ekonómia, náboženstvo a telesná výchova. Akreditácia skúseností jednotlivca a kritická reflexia nie sú v obecnom pláne výcviku výslovne uvedené, ale berú sa do úvahy, keď odrážajú pracovnú skúsenosť a úspešnosť pri výučbe behom vzdelávacieho procesu.

1.4 PRÁVNA ÚPRAVA VALIDÁCIE/SKÚŠOK

Legislatíva preniesla organizáciu a dohľad nad odborným vzdelaním na veľký počet rôznych inštitúcií. Dve rôzne vzdelávacie miesta v duálnom systéme - firma a odborné učilište, sú podriadené rôznym autoritám. Spolkový zákon - Zákon o odbornej príprave - sa týka odbornej prípravy získavanej vo firmách, zatiaľ čo školský prvok je v kompetencii jednotlivých spolkových krajín. Vo väčšine oblastí odbornej prípravy sú zodpovednou autoritou komory. Komory sú práve viazané dohľadom nad odbornou prípravou vo firmách, nad organizáciou skúšok a organizáciou medzipodnikových vzdelávacích kurzov. Komory sú autonómne orgány a majú štátny štatút. Nad samotnými komorami majú právny dohľad vyššie orgány štátnej správy (napr. Spolkové ministerstvo hospodárstva). Existujú komory pre všetky typy sektorov: priemysel a obchod, odborné remeslá, poľnohospodárstvo, advokátsku komoru, lekársku komoru, atď.) Duálny systém je financovaný zúčastňujúcimi sa firmami (príjem a vyplácanie učňov) a štátom, (ktorý hradí náklady odborných učilíšť). Učebný pomer je právna zmluva medzi zamestnávateľom a učňom, pričom prvé tri mesiace sú považované za skúšobné obdobie. Vzdelávacie inštitúcie dávajú učňom plat. Učeň uchádzajúci sa o učňovský pomer písomne o to požiada firmu. V zásade nie je možné získať odbornú prípravu bez školiacej firmy. V terminológii odborného vzdelávania sa na konci druhého učňovského roku koná dielčia skúška a záverečná skúška na konci celého obdobia odbornej prípravy. Obe skúšky prebiehajú v priestoroch príslušných komôr a pred skúšobnou komisiou komory. Vzdelávacie predpisy a obsah odbornej prípravy v daných profesiách sú presne stanovené. Definujú zručnosti a znalosti v popisoch výcviku a v podrobnom všeobecnom pláne podnikovej prípravy. Tento plán ukazuje presné detaily kedy a v akom poradí sú vyžadované minimálne zručnosti a znalosti pre povolania, ktoré majú byť začlenené v rámci podnikovej prípravy. Vyžaduje sa, aby si všetci učni viedli záznamy, čo je dokladom ich práce vo firme. To znamená, že je možné monitorovať, či bol výcvik uskutočňovaný v súlade so všeobecným plánom odbornej prípravy. To pomáha poradcom kontrolovať kvalitu výcviku a možnosť hovoriť s majiteľom firmy, učňom a odborným učilišťom.

Pokiaľ má vzdelávací poradca nejaký dôvod pochybovať o kvalite odbornej prípravy (výcviku) vo firme, podnikne vo firme šetrenie, aby si overil, či je príprava poskytovaná v súlade s nariadeniami. Rola štátu nie je dôležitá, pretože kurikulum a skúšky sú v duálnom systéme založené na konsenzuse sociálnych partnerov. Právne požiadavky určujú materiál, podľa ktorého bude učilište študentov vyučovať. Po splnení predpísanej dĺžky učebného pomeru študenti vykonávajú štandardizované externé skúšky, ktoré testujú teoretické vedomosti a praktické zručnosti. Pokiaľ študent úspešne zloží skúšku (okolo 90 % správnych odpovedí) získava osvedčenie, že je kvalifikovaným pracovníkom. Učeň musí absolvovať tri a pol roka odborne vzdelanie a prípravu. Neexistujú žiadne akreditačné moduly. Toto osvedčenie je v mnohých prípadoch pre pracovníka najdôležitejšie pre získanie zamestnania na plný úväzok.

Toto je veľmi prísna, uzavretá a neflexibilná štruktúra, ktorá zabúda na dôležitosť zmeny povolania po jej absolvovaní a taktiež na problémy, ktoré môžu u učňa vzniknúť pri odbornej príprave založenej na práci, či na školskej príprave. Neberie ani celkom do úvahy pomerne úzku súvislosť medzi trhom a trhom práce.

1.5 VÝCVIK ZAMESTNANCOV/ KVALIFIKÁCIE FIRIEM A INŠTRUKTOROV

Firmy môžu iba poskytovať prípravu v jednom z 360 štátom uznaných povolání. Firma je komorou schválená ako školiace pracovisko iba pokiaľ splní dve požiadavky stanovené zákonom o odbornom vzdelávaní:

- Firma musí mať vhodných inštruktorov, ktorí spĺňajú oficiálne požiadavky.
- Firma musí byť schopná (vzhľadom na svoj typ a vybavenie) plne poskytovať odbornú prípravu buď nezávisle alebo za pomoci ďalšieho opatrenia v iných firmách či v medzipodnikových školiacich centrách).

Inštruktor (školiateľ) musí mať minimálne 24 rokov a musí mať osobnú i profesnú kvalifikáciu na výkon tohto povolania. Profesná kvalifikácia zahŕňa ako odborné technické, tak i pedagogické kompetencie v pracovných situáciách. Uznanie firmy za školiace (výcvikové) pracovisko uskutočňuje komora. Predtým, než je firme dovolené prijímať ľudí do učebného pomeru, je nutné overenie zo strany príslušnej komory. Dohľad nad odbornou prípravou sa často vykonáva v priebehu odborného výcviku. Všetky zmluvy o odbornom výcviku musia byť nahlásené a zapísané na komore, v ktorej je registrovaný zamestnávateľ (všetky podniky musia byť registrované na príslušnej komore). Zmluva o odbornom výcviku musí byť zaslaná komore na overenie pravosti a na kontrolu. Bez tejto registrácie nebude účastník výcviku (učeň) pripustený k záverečnej skúške.

1.6 AKREDITÁCIA BEZ UČEBNÉHO POMERU

Formálna akreditácia profesnej kvalifikácie bez učebného pomeru môže byť podľa duálneho systému získaná iba prostredníctvom „externej skúšky“. To vyžaduje šesť rokov profesných skúseností na postupne sa zvyšujúcej a zodpovedajúcej úrovni. Skúška má súvislosť s duálnym systémom a preto sa vykonáva na Obchodnej a priemyselnej komore. Požiadavky sú zhodné s tými, ktoré sú stanovené pre učebný pomer. Predpokladá sa, že veľká časť týchto nárokov bude dosiahnutá prostredníctvom neformálneho učenia. Táto možnosť externej skúšky je hlavným smerom pre akreditáciu neformálneho učenia. Okolo 15 % z vekovej skupiny od 20-50 rokov používa túto cestu. Kvôli prísnej štruktúre nemeckého duálneho systému nie je formálna akreditácia kultúrne prenositeľná. Preto nie je možné ju brať do úvahy na identifikáciu a akreditáciu neformálneho a informálneho učenia v iných kultúrnych a vzdelávacích systémoch.

1.7 „PROFILOVANIE“- OPATRENIE V PROSPECH ÚRADU PRÁCE

Cieľom „profilovacích“ opatrení v prospech úradu práce je zlepšiť prístup na trh práce prostredníctvom redukovanej formy hodnotenia kompetencií. Základný plán pre hodnotenie kompetencií sa vždy zameriava na pracovné príležitosti alebo väčšinou dokonca len na nezamestnanosť. Neexistuje formálny systém akreditácie, ale neformálne a informálne učenie sa berie do úvahy (aj keď len do určitej miery). Cieľovou skupinou „profilovacích“ opatrení sú všetci nezamestnaní s malými šancami na získanie pracovného miesta. Väčšinou sa toto zameriava na osoby so strednou až nízkou kvalifikáciou a medzi nimi hlavne na dlhodobe nezamestnaných. Väčšina

zúčastnených dosiahla odbornú kvalifikáciu v oblasti remesiel alebo v obchodnej činnosti (predaj), menšia časť pracovala v administratíve. Zúčastnení bez odborných kvalifikácií pracovali v sektore služieb, napr. ako vodiči taxi, rozvážali pizzu alebo pracovali v stavebníctve.

CIEĽOVÁ SKUPINA „PROFILOVACÍCH“ OPATRENÍ

- Cieľová skupina: v zásade všetci nezamestnaní s malými šancami na získanie pracovného miesta
- Zameriava sa na osoby so strednou až nízkou kvalifikáciou
- Medzi nimi hlavná cieľová skupina: dlhodobozamestnaní
- Väčšina zúčastnených dosiahla odbornú kvalifikáciu v oblasti remesiel alebo obchodnej činnosti (predaj), menšia časť pracovala v administratíve.
- Účastníci bez odbornej kvalifikácie pracovali v sektore služieb, napr. ako vodiči taxi, rozvážali pizzu alebo pracovali v stavebníctve.

ROZVRH „PROFILOVACIEHO PLÁNU“

- **1. deň:** Práva a povinnosti nezamestnaných v Nemecku (SGB III), vlastná predstava nezamestnaného o profesnom životopise, ciele a pomoc kurzu,
- **2.- 4. deň:** Curriculum vitae, ďalší rozvoj IT zručností/motivačný list jednotlivca, pochopenie pracovných referencií
- **5.- 6. deň:** hľadanie práce po internete, práce na inzeráty v miestnych novinách, **Čo sa myslí pod pojmami „tímová práca“, „flexibilita“, atď? Do akej miery plním tieto požiadavky? Hľadanie príkladov, otestujte si vlastné kľúčové kompetencie, zhodnoťte kľúčové kompetencie každého partnera.** Akú podporu je možné získať od úradu práce na zlepšenie vlastných pracovných príležitostí?
- **7.- 8. deň:** Rozvíjanie realistických predstáv o potenciálnych budúcich zamestnaniach **podporovaných prostredníctvom testovania vlastných síl a slabín a personálneho poradenstva**
- **9.- 10. deň:** Verbálna a neverbálna komunikácia, vzhľad uchádzačov, cvičné rozhovory v dvojiciach/pred kamerou, reflexie rozhovoru, spätná väzba zúčastnených, vyplnenie profilovacieho formulára.

HODNOTENIE „PROFILOVACIEHO PLÁNU“

Príklad hodnotenia:

Predchádzajúce pracovné skúsenosti:

- veľmi komplexné
- značné
- stredná úroveň skúseností
- učebný pomer v inej oblasti
- bez pracovných skúseností

Ďalšie kategórie:

- znalosti vzťahujúce sa k obsahu
- materinský jazyk

- cudzie jazyky
- IT zručnosti

Ďalšie, hlavne informálne získané skúsenosti (zvlášť napr. pri charitatívnej práci). Byť formálne hodnotený trénermi profilovacieho plánu!!!!

Ďalšie javy:

- Regionálna mobilita
- Počet odpracovaných hodín
- Očakávania spojené s výškou platu
- Úsilie vynaložené na hľadanie predchádzajúceho zamestnania

Byť informálne hodnotený trénermi:

- Všeobecné postoje, zvláštna iniciatíva
- Vzhľad

Výstup: Celková kategorizácia:

- práceschopný bez obmedzenia
- práceschopný
- práceschopný iba po získaní úplnej kvalifikácie
- práceschopný iba v spolu zaistených pracovných schémach
- v blízkej budúcnosti práceneschopný (problémy s drogami, dlhmi, atď..)

VÝSTUPY

- Spoluvlastníctvo profilovacej listiny (dokladu) s úradom práce
- Kurz je povinný, nie voliteľný
- Efekty sabehodnotenia a poradenstva závisia úplne na profesionáloch, ktorí s plánom (schémou) pracujú
- Zúčastnení dostávajú CD s vlastnou žiadosťou a curriculum vitae
- V súvislosti s tým sa očakáva, že uchádzači budú žiadať o prácu rozumnejším a účelnejším spôsobom
- Výsledky na profilovacej listine sa využívajú úradmi práce s úmyslom nájsť potenciálne zamestnanie pre každého zúčastneného

NAŠE HODNOTENIA KURZU

- Fakt, že vlastníkom profilovacej listiny je tiež úrad práce sa nezlučuje so Spoločnými európskymi princípmi
- Identifikácia, hodnotenie a uznávanie neformálne a informálne získaných kompetencií zohráva nedostatočnú rolu v „profilovacích plánoch“
- Žiadny formálny systém akreditácie

2. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE VO VEĽKEJ BRITÁNII

2.1 ŠTRUKTÚRA

Identifikácia a validácia neformálneho a informálneho učenia vo Veľkej Británii sú založené na národných systémoch formálneho vzdelávania v Anglii, Severnom Írsku, Škótsku a Welseⁱ. Tieto systémy sú spravidla decentralizované (prenesené na národnú úroveň), delegované (prevádzkované v rámci inštitúcie pomocou prevádzkových jednotiek v rámci všeobecných nariadení a smerníc. Systémy sú v obecnej rovine založené na umiernenom hodnotení učenia študentov učiteľom.

Existuje akýsi obmedzený dôkaz, že vhodne štrukturované neakreditované ďalšie vzdelávanie a vzdelávanie dospelých zmeria motiváciu zúčastenej pomoci pri vytváraní ich portfólia, ktoré zaznamenáva, aké kurzy absolvovali. Okrem toho, metóda rozhovoru APEL (ktorá hodnotí zručnosti, ako sú skupinové práce, osobný rozvoj a spôsob, akým boli dosiahnuté zručnosti, znalosti a porozumenie) boli v niektorých kontextoch prostriedkom merania efektu vzdelávania dospelých.ⁱⁱ

Učenie založené na práci je dôležitou oblasťou neformálneho učenia. Učenie založené na práci funguje ako na formálnej, tak na neformálnej úrovni v rámci pracoviska aj keď neformálne, tak často – za účelom uľahčenia učenia spolieha na prepojenie a vzájomné pôsobenie medzi ľuďmi, ako vo vnútri i navonok organizácie. Učenie samotné je často orientované na cieľ a prácu. Je tiež často sústredené na problém a zahŕňa experimentovanie a skúšanie vecí. Môže vyžadovať ako osobnú reflexiu výsledkov, tak aj dialóg a spätnú väzbu od ostatných, vrátane kolegov a manažérov. Môže zahŕňať absolvovanie formálne akreditovaných programov štúdia v inštitúcii, ktorá ponúka vyššie vzdelanie a môže využívať APEL ako nástroj na akreditáciu a učenie.ⁱⁱⁱ

Vysokoškolské kurzy alebo iné výučbové programy môžu viesť k udeleniu titulu, pričom sa jedná o bakalársky, magisterský alebo doktorský titul. Kredity sú založené na norme, kedy priemerný študent denného štúdia získa za rok 120 GB kreditov. Dva GB kredity sa vyrovnajú jednému ECTS kreditu.

Ďalšie vzdelávanie, kurzy alebo iné výučbové programy nad úrovňou povinného stredného vzdelania a pod úrovňou vysokoškolského vzdelania spravidla smerujú k akreditovanej kvalifikácii. Zástupcovia zamestnávateľov sa prostredníctvom orgánov, ktoré vytvárajú osnovy (GB Rady sektorových zručností) a finančné systémy (národné - Anglicko, Rada pre učenie a zručnosti, ktorá pôsobí regionálne a lokálne) angažujú na národnej a sektorovej úrovni v národnom systéme.

2.2 TERMINOLÓGIA

Nie je v národnom systéme celkom jednotná. I keď toho nie je mnoho, poskytovatelia vyššieho vzdelania typicky popisujú svoj prístup k akreditácii predchádzajúceho učenia jedným či viacerými z nasledujúcich termínov:

- akreditácia^{iv} predchádzajúceho učenia (APL);

- akreditácia predchádzajúceho certifikovaného učenia (APCL);
- akreditácia predchádzajúceho skúsenostného učenia (APEL);
- akreditácia predchádzajúceho certifikovaného a/alebo skúsenostného učenia APEC/L;
- akreditácia predchádzajúceho učenia a výkonu (APL&A).

Tieto prístupy obsahujú postupy a praktiky navrhnuté pre akreditovanie výkonu učenia, ktoré bolo skôr hodnotené a certifikované v pracovnom/spoločenskom či obdobnom prostredí, ale niekedy nie je formálnou súčasťou tej skúsenosti, ktorá predchádza formálnemu programu vyššieho vzdelania, s ktorým uchádzač teda začne. Môže tiež obsahovať neformálne skúsenosti získané v priebehu programu vyššieho vzdelania.

Akreditácia skúseností jednotlivca a kritická reflexia mimo formálny učebný program je tiež významnou možnosťou.^v

Spoločné pre všetky tieto akreditačné aktivity je *„úspešnosť učenia alebo výstupy učenia a nie práve skúsenosť zo samotných aktivít.“*

2.3 ÚČEL

Akreditácia by mala zlepšiť prístup ku vzdelaniu a odbornej príprave a udeleniu akademických, odborných a profesných osvedčení prostredníctvom uznania, že učenie je priebežné, prebieha na pracovisku, doma vo voľnom čase, rovnako ako v triede. Tento proces *identifikuje* učebné výkony a umožňuje tak prispieť k celkovému programu učenia alebo individuálnemu modulu.

Agenda vysokoškolského vzdelania vo Veľkej Británii podporuje celoživotné učenie, sociálne začlenenie, širšiu participáciu, zamestnateľnosť a partnerstvá s firmami, spoločenskými organizáciami a medzi poskytovateľmi vyššieho vzdelania na národnej a medzinárodnej úrovni.

Vo Veľkej Británii sa vzorka do úvahy braných údajov líši v závislosti od národného systému. V obecnej rovine sa informácie o počtoch jednotlivcov požadujúcich a následne získavajúcich kredit pre neformálne a informálne učenie udržuje na operačnej úrovni, napr. tím, oddelenie, kolega alebo iný poskytovateľ formálneho učenia.

Počet údajov, ktoré sú ihneď k dispozícii na identifikáciu spôsobov, akými ľudia získavajú kredity a používajú tieto kredity vo formálnom systéme, nie sú okamžite k dispozícii a ani nie sú teda používané pri monitorovaní a evaluačnom procese.

Pokračujú šetrenia na identifikáciu štatistických zdrojov, ktoré by umožnili definíciu základných pozícií, ktoré by v budúcnosti uľahčili stanovenie štandardov vo vzdelávaní v kontexte Otvorenej metódy koordinácie. Nie je však možné presne vyjadriť ich počet. Údaje z rokov 2002/2003 dodané Štatistickými agentúrami pre vysokoškolské vzdelanie poukazujú, že celkový počet študentov, ktorých doterajšou

najvyššou kvalifikáciou pri vstupe do vyššieho vzdelania „Akreditácia predchádzajúceho (skúsenostného) učenia (APEL/APL)“ bola známka 2,505 a predstavovala 0,13 % všetkých študentov, ktorých najvyššia kvalifikácia bola pri nástupe známa. Ekvivalentné údaje iba pre študentov prvého ročníka sú 1,725 študentov (0,20 % študentov prvých ročníkov s najvyššou známou kvalifikáciou) a pre kandidátov z vyššieho vzdelania činí 760 (0,15 % kandidátov z vyššieho vzdelania so známou vyššou kvalifikáciou). Zo sektoru učenia a zručností nie sú k dispozícii ekvivalentné údaje a z relevantných oblastí Osobných učebných záznamov (ILR) nie sú dáta kompletne a alebo ani spracované. Ďalšie štatistické výskumy by mali objasniť túto oblasť.

2.4 PRINCÍPY

Akreditácie vyššieho vzdelania majú všeobecnú platnosť vo všetkých typoch ďalšieho povinného vzdelania a odbornej prípravy.

- Rozhodnutie, týkajúce sa akreditácie predchádzajúceho učenia je vecou akademického posúdenia. Rozhodovací proces a výstupy by mali byť transparentné a preukazateľne precízne.
- Tam, kde existujú limity vo vzťahu k učeniu, ktoré môže byť uznávané prostredníctvom procesu akreditácie, by tieto limity mali byť explicitné^{vi}. Dôsledky pokroku, udelenia akejkoľvek dočasnej kvalifikácie a klasifikácie alebo stupňovania výslednej kvalifikácie by mali byť jasné a transparentné.
- Predchádzajúce skúsenostné a/alebo certifikované učenie, ktoré bolo akreditované jeho poskytovateľom by malo byť jasne identifikované v zázname o študentovi.
- Poskytovatelia učenia by mali uchádzačom, akademickému obci, skúšajúcim a investorom odovzdať jasné a prístupné informácie o svojich metódach, postupoch a praktikách na akreditáciu predchádzajúceho učenia.
- Terminológia, možnosti a rozhranie používané poskytovateľovi prostredníctvom metód, postupov a praktík na akreditáciu predchádzajúceho učenia by mali byť definované v informačnom materiáli.
- Informačné materiály, ktoré načrtávajú proces hodnotenia žiadostí o akreditáciu predchádzajúceho skúsenostného a/alebo skôr certifikovaného učenia by mali byť jasne, presne a ľahko zrozumiteľné.
- Poskytovatelia by mali zväžiť rozsah a formy hodnotenia zodpovedajúce požiadavkám na uznanie učenia.
- Kritéria používané pri posudzovaní nárokov na akreditáciu predchádzajúceho učenia by mali byť jasné uchádzačom, akademickému obci, investorom, posudzovateľom a skúšajúcim.
- Hodnotenie učenia odvodeného zo skúseností by vo všeobecnosti malo byť predmetom zabezpečenia rovnakej internej a externej kvality postupov ako hodnotenia učenia pomocou tradičných spôsobov. Hodnotiace metódy musia zodpovedať predloženým dokladom a používaným kritériám, musia byť jasné uchádzačom i zamestnancom.
- Miesto príslušnej autority a zodpovednosti za uskutočnenie a overenie rozhodnutia o akreditácii predchádzajúceho učenia by malo byť jasne špecifikované.

- Všetko, čo súvisí s akreditáciou predchádzajúceho učenia by malo mať jasne a explicitne definovanú rolu. Úplné podrobnosti o všetkých roliach a zodpovednostiach by mali byť k dispozícii všetkým zainteresovaným zamestnancom a uchádzačom.
- Pre odbornú prípravu a podporu všetkých zamestnancov, ktorí sa zaoberajú podporou, poradenstvom a hodnotením nárokov na akreditáciu predchádzajúceho učenia by mali byť vytvorené vhodné opatrenia.
- Záujemcom by mali byť poskytnuté jasné rady, kedy má byť predložená žiadosť o akreditáciu predchádzajúceho učenia, časový rámec pre zváženie nároku a výsledok.
- Vhodné opatrenie pre podporu uchádzačov, predkladajúcich žiadosti o akreditáciu predchádzajúceho učenia a poskytnutie spätnej väzby na rozhodnutie by malo byť na mieste.
- Opatrenie na pravidelné monitorovanie a posudzovanie metód a postupov pre akreditáciu predchádzajúceho učenia by malo byť jasne stanovené. Toto opatrenie by malo byť zaradené do vytvorených inštitucionálnych rámcov pre zabezpečenie kvality, manažmentu a pozdvižnutia na vyšší úroveň.

2.5 PROCES

Identifikácia a validácia používajú systém úrovní a kritérií pre umožnenie uznania špecifického učenia spoľahlivou a platnou cestou.

1. Všetky štyri národné systémy rozvíjajú Sústavu kreditov a kvalifikácií. Každá z týchto sústav popisuje výsledky učenia súvisiace so vzdelaním a odbornou prípravou na úrovniach od 1 (vstup/prístup 1) do 12 (doktorát). Sprievodcovia z Bradford College^{vii} (Fakulta/vyššia odborná škola ďalšieho a vysokoškolského vzdelávania, na ktorej sú vysokoškolské kurzy akreditované Univerzitou v Bradfordu) ukazujú typický prístup a používajú SCQF- Škótsky systém kreditov a kvalifikácií
2. Zainteresované procesy sú tie, ktoré požadujú prístup do programov založených na učení a neštandardných skúsenostiach z učenia, a/alebo tie, ktoré hľadajú oslobodenie z časti programu učenia, obvykle sú to jednotky alebo moduly, bez realizácie akéhokoľvek formálneho učenia; a sú za niektorých okolností normálne používané demonštrovaním potrebnej znalosti a zručnosti zodpovedajúcou cestou.
3. Kroky (viď dokument z Bradford College v sekcii 5)
 - Profilovanie kandidáta
 - Získavanie dokladov
 - Hodnotenie dokladov
 - Akreditácia
 - Zhodnotenie pokroku

2.6 HODNOTENIE

Hodnotenie nárokov na validáciu prebieha v rámci formálneho systému vzdelávania.

Vo vysokoškolskom vzdelávaní sú nároky hodnotené rovnakými osobami (prednášajúci, učitelia, trenéri), ktoré sú súčasťou procesu formálneho učenia v rámci rovnakých nariadení a postupov. Typické prístupy sú uvedené napr. v dokumentoch z Bradford College a East Anglia University. Spôsob, akým to funguje, je v rámci Sprievodcu britskej agentúry pre zabezpečenie kvality, vecou každej univerzity. Viz. *Guidelines on the accreditation of prior learning*, (September 2004)^{viii}.

- Vysoké školy sú schopné uznať dôležité znalosti, zručnosti a inteligenciu, ktoré môžu byť rozvíjané ako výsledok platených i neplatených príležitostí na učenie získaných v práci a prostredníctvom vlastných aktivít a záujmov.
- Akreditácia učenia a výkonu je jednou z ústredných funkcií vyššieho vzdelávania. Pri výkone tejto funkcie sú poskytovatelia vyššieho vzdelávania (HE) prostredníctvom akreditácie schopní hodnotiť a formálne uznávať neformálne a informálne učenie.^{ix}
- Formálna certifikácia tohto učenia operuje v rámci veľkých systémov zabezpečovania kvality. Tieto systémy podporujú verejné porozumenie a dôveru v kvalitu HE a štandard ich výstupov. V sektore HE sa rozvinulo rôzne množstvo prístupov a praktík pre akreditáciu predchádzajúceho učenia. Verejná dôvera v akreditáciu predchádzajúceho učenia, porovnateľná s dôverou získanou v priebehu tradičného vyučovania a učebných aktivít je dôležitá, ak má byť táto prax udržaná a ďalej rozvíjaná.

V ďalšom vzdelávaní sa usiluje trojfázový model zabezpečovania kvality (hodnotenia, internej verifikácie a externej verifikácie) o zabezpečenie zhody pri hodnotení. Toto je ďalej diskutované v sekcii 6. Doklad predchádzajúceho vzdelania je iba jedným aspektom dokladu o kompetenciách oproti národným štandardom.

Kritériá: vytvorený doklad by mal byť:

- **Vhodný** pre porovnanie prezentovaného dokladu a predvádzaného učenia.
- **Spolahlivý** pri poskytovaní dokladu o snahách a výkonoch jednotlivca, pokiaľ je to nutné, tak aj so sprievodnými údajmi.
- **Dostačujúci** na úplné pokrytie úspešnosti učebných požiadaviek modulu/jednotky.
- **Platný**, aby splnil tieto požiadavky.
- **Vierohodný**, aby oprávňoval udelenie kreditu.
- **Zaznamenávať budúce učenie** - tam, kde odborné, štatutárne alebo regulačné (riadiace) orgány majú špecifické požiadavky a/alebo časové obmedzenia platnosti dokladu, certifikácie alebo názorného predvedenia učenia by mali byť tieto požiadavky jasné a transparentné.

Špecificky by mal proces hodnotenia fungovať podľa nasledovných princípov^x:

- Všetky kvalifikácie sú rigorózne, presné. Hodnotenie kandidátovho výkonu musí byť vedené dôsledne v súlade so zverejnenými kritériami a štandardmi predpísanými pre každú akreditovanú kvalifikáciu .
- Postupy a systémy hodnotenia musia byť schopné určiť, či existuje doklad, ktorý udáva, že kandidátov výkon spĺňa definované štandardy; zaistí validitu, spoľahlivosť a primeranosť daného dokladu.
- Hodnotenie zaisťuje zhodnosť a integritu štandardov každej akreditovanej kvalifikácie.
- Zvolený formát a metóda hodnotenia musia zodpovedať kvalifikácii. Za metódy hodnotenia používané pre každú kvalifikáciu zodpovedá úrad, ktorý má udeľovanie kvalifikácií na starosti.
- Hodnotenie musí byť založené na zverejnených špecifikáciách požadovaných zručností, znalostí a porozumenia a v prípade potreby na kompetenciách, a musí poskytovať kandidátom príležitosti na preukázanie schopností plniť množstvo predpísaných požiadaviek hodnotenia.
- Tam, kde kvalifikácie ponúkajú kandidátom alternatívne cesty alebo metódy hodnotenia, musia úrady, ktoré kvalifikácie udeľujú dohliadnuť na to, aby požadovaná úroveň bola porovnateľná s normálnymi cestami alebo metódami.
- Hodnotenie musí byť ľahko ovládateľné a ekonomické, aby fungovalo s minimálnym narušením a byrokraciou. Požiadavky na minimálne vybavenie a materiál pre akékoľvek hodnotenie musí byť upresnené vopred.
- Hodnotiace materiály musia byť prezentované jasným a jednoznačným jazykom. Musia byť zbavené akejkoľvek zjavnej i skrytej diskriminácie namierenej proti jednotlivcovi buď slovami alebo obsahom^{xi}.
- Tam kde je to vhodné, musia úrady zaistiť, aby adekvátne mechanizmy zaručili zhodnosť hodnotiacich rozhodnutí v anglickom, veľšskom a írskom jazyku.
- Úrad udeľujúci kvalifikácie musí špecifikovať znalosti, porozumenie, zručnosti a v prípade potreby kompetencie hodnotiteľov, ktoré by boli v hodnotenej oblasti prijateľné, v prípade potreby podľa princípov vytvorených normotvorným úradom.
- Hodnotenie musí byť realizované spôsobom, ktorý je preukazateľne nezávislý na niekom, kto by mohol mať záujem na výstupoch:
 - hodnotenie realizované nezávislým hodnotiteľom;
 - úlohy navrhnuté centrom podľa poradenstva udeľujúceho orgánu a tam, kde sú materiály hodnotené jednotlivcami, ktorí nie sú súčasťou ich rozvoja podľa združených hodnotiacich kritérií alebo schém známok;
 - zadané úlohy alebo definované udeľovacím orgánom, vykonané za určitých podmienok (ktoré musia obsahovať podrobnosti o kontrole a priebehu) a hodnotených externe pre kontrolu, či úlohy zodpovedajú hodnotiacim požiadavkám stanoveným v špecifikácii;

- hodnotenie inou rovnomerne rigoróznou formou, prijateľnou pre regulačné orgány.
- Neexistujú prekážky hodnotenia, ktoré by zabránili kandidátom v efektívnom demonštrovaní ich dosiahnutie. Opatrenia pre kandidátov so zvláštnymi požiadavkami na hodnotenie (špecifické opatrenia) musia tiež zaistiť, že takým kandidátom nie je alebo nebude daná neprimeraná výhoda. Špecifické opatrenia nie sú všeobecne vhodné tam, kde kandidátovi zvláštne ťažkosti priamo ovplyvňujú výkon v bežných rysoch, ktoré sú stredobodom hodnotenia.

Zabezpečovanie kvality funguje pre vysokoškolské vzdelávanie na britskej báze a pre ďalšie vzdelávanie na národnej báze.

- V každom prípade existujú obecné kritériá a smernice spojené s externou kontrolou interného systému zabezpečovania kvality univerzity, fakulty alebo súkromného centra odbornej prípravy. V APL/APEL to znamená, existuje systematické monitorovanie výsledkov, teda predmet externého skúmania. Medzinárodné systémy certifikácie zabezpečovania kvality sú veľmi používané.
- V Národnom systéme odbornej kvalifikácie (Anglicko a Wales) existuje veľký počet kritérií pre zabezpečenie hodnotenia kvality. Tieto postupy sú popísané v Kódexe zásad NQV (2001)^{xii}.

3. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE APEL VO FRANCÚZSKU

3.1 HISTÓRIA UZNÁVANIA NEFORMÁLNEHO A INFORMÁLNEHO UČENIA VO FRANCÚZSKU AŽ PO SÚČASNOSŤ

“Zákon o sociálnej modernizácii” (Loi de modernisation sociale) zo 17. januára 2002 (články 133-146) umožňuje ľuďom, ktorí sú minimálne tri roky nezamestnaní, nechať si uznať a akreditovať profesné zručnosti získaním odborného diplomu alebo osvedčenia prostredníctvom APEL. To je zvláštne právo zakotvené vo francúzskom pracovnom práve a v zákone o vzdelávaní a týka sa všetkých profesných diplomov a osvedčení.

Článok 900-1 zákona o zamestnanosti hovorí, že „ktokoľvek v aktívnom živote má právo na validáciu svojich skúseností a predovšetkým profesných skúseností za účelom získania profesného diplomu alebo osvedčenia.“ Skúsenosť braná do úvahy pre účely APEL vychádza z pracovného prostredia, ale tiež zo skúsenosti získanej v dobrovoľníckych a neplatených aktivitách, ktoré sa vzťahujú na obsah diplomu alebo certifikácie. Porota môže udeliť diplom alebo APEL prostredníctvom APEL.

APEL je právom jednotlivca, nie však povinnosťou. Žiadosť musí vychádzať od jednotlivca a zabezpečuje dôvernú ochranu informácií, ktoré vyplývajú z celého procesu a postupu a z komunikácie smerom k ďalším osobám. Táto legislatíva tiež umožňuje platené voľno rovnakým spôsobom ako v prípade bilančnej diagnostiky (profilu kompetencií), maximálne 24 hodín je predmetom na schválenie zo strany zamestnávateľa.

Náklady by mohli byť pokryté určitými profesnými a odborovými organizáciami v rámci práva jednotlivca na odborný výcvik (DIF), ktorý je súčasťou pracovného práva. Tieto náklady sa týkajú registrácie, postupu a jedná sa tiež o mzdové náklady.

APEL sa vo Francii realizuje na poli odborného výcviku a ako taký je chápaný pre účely financovania prostredníctvom povinného zabezpečenia odborného výcviku. Akákoľvek certifikácia prostredníctvom APEL musí byť schválená národnou komisiou pre profesnú certifikáciu a preto sa objaví v časopise le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

3.2 PRÍKLADY EXPERIMENTOV K PRÍKLADOM DOBREJ PRAXE VO FRANCÚZSKU

Cieľová skupina	Podniknuté činnosti	Miesto a priebeh	Ďalšie informácie
Dlhodobí nezamestnaní	<p>1) Systém experimentálneho APEL je zameraný na financovanie nákladov na prihlásenie sa k APEL, ďalej však procedúry a validačného orgánu</p> <p>2) Uchádzači o zamestnanie registrovaní národnou agentúrou zamestnanosti a žijúci v Nord Pas de Calais platia iba 15 % z nákladov, ktoré sú hradené Regionálnou radou</p>	<p>1) zúčastňuje sa niekoľko regiónov vrátane Midi-Pyrenees, Nord-Pas-de-Calais, ktorý je pripravený ustanoviť regionálnu radu</p> <p>2) Univerzita de Valenciennes</p>	<p>Point Relais Conseil Maison des Services à l'Étudiant 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 zamestnanci	<p>1) Akcia, ktorú podniklo Národné centrum pre handicapovaných pracovníkov sa týkala adaptácie foriem certifikácie u ľudí s handicapom. Tento prístup je založený na prispôsobovaní postupov pri popisoch práce pre handicapovaných na pracovisku a na chránených pracoviskách.</p> <p>2) APEL na handicapované osoby na chránených pracoviskách.</p>	<p>1) výsledky z roku 2004 : CNTH de Roiffé (Poitou-Charentes) za účasti 15 regiónov</p> <p>2) pracuje sa na tom na troch miestach 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>Certifikáty vydané Ministerstvom práce. Experiment sa zaoberal výsledkami APEL, keď bola poskytnutá podpora pred formálnou prezentáciou žiadosti o APEL. Výsledky boli prezentované AFPA Nantes v decembri 2005</p> <p>3) Prispôsobovanie APEL a ďalších spôsobov uznávania predchádzajúceho neformálneho a informálneho učenia za účelom uspokojovania potrieb handicapovaných pracovníkov vo firmách a uchádzačov o zamestnanie: EGALITHE.</p> <p>4) Prispôsobovanie procedúry APEL potrebám handicapovaných pracovníkov. Táto akcia sa zameriava na certifikáty udeľované Ministerstvom práce.</p>	<p>3)Régión Rhône Alpes. Akcia 1: Jún 2004-apríl 2005, akcia 2: jún 2005-december 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>Ženy</p>	<p>1)Táto aktivita je zameraná na ženy s veľmi nízkou kvalifikáciou, ktoré prepustil MOULINEX pre nadbytočnosť.</p> <p>Retravailler v regióne Prevence je tiež v štádiu experimentu, informačný, poradenský servis, ktorý má uľahčiť prístup k APEL ženám, ktoré hľadajú zamestnanie a predovšetkým tým, ktoré majú nízku alebo nemajú žiadnu kvalifikáciu. Táto aktivita sa odohráva v spolupráci s Organizáciou pre práva žien (Droits des femmes) a Národnou agentúrou zamestnanosti (ANPE). Cieľom je podporiť cieľovú skupinu pri výkone zamestnania v oblastiach, kde dopyt prevyšuje ponuku, hlavne ale poskytuje osobné služby občanom.</p>	<p>1) Régióny Bassa-Normandie, Centre a Prevence</p>	<p>www.retravailler.org</p>

<p>Osoby s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou</p>	<p>1) Experimentálny prístup má posilniť podporu poskytovanú uchádzačom o zamestnanie s nízkou kvalifikáciou, umožniť a uľahčiť im prístup k APEL</p> <p>2) Organizovať rovný prístup k certifikácii pre uchádzačov o zamestnanie so žiadnou, nízkou alebo minimálnou kvalifikáciou prostredníctvom zabezpečenia špeciálnej podpory, ktorá hradí náklady vzťahujúce sa k procedúre a ktorá je kvôli zvýšeniu účinku podpory odovzdávaná každému jednotlivo.</p> <p>4) METALEUROP : experimentovanie s kolektívnym prístupom k APEL pre osoby s nízkou a minimálnou kvalifikáciou, ktoré boli prepustené touto spoločnosťou v zvlášť ťažkých podmienkach.</p> <p>5) Propagácia APEL zamestnancom a zamestnávateľom v SMP v stavebníctve.</p> <p>7) Používanie APEL ako prostriedku podporujúceho získanie kompetencií a propagujúceho získanie odborného výcviku pre osoby v sektore obecných služieb.</p>	<p>1) Región 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 région</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>

ⁱ Špecifické informácie o Savernom Írsku, Škótsku a Welse budú k dispozícii v roku 2005.

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

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

^{iv}. Akreditácia sa používa ako ekvivalent anglického slova validácia. „Proces hodnotenia a uznávania širokého okruhu znalostí, know-how, zručností a kompetencií, ktoré ľudia získavajú behom života v rôznom prestredí, napr. prostredníctvom vzdelávania, práce a aktivít vo voľnom čase. Informálne a neformálne učenie.“ Tissot P (2004), *Terminology of vocational training policy*, CEDEFOP, page 161.

^v “Metódy hodnotenia popoužívané pri skúsenostnom učení sú založené na pojme informálneho sabahodnotenia a zamerané na plánovanie zlepšeného výkonu. Barkatoolah (1998) člení existenciálne, na žiaka zameraný prístup na vlastný rast, ktorým diskutuje francúzsky systém uznávania predchádzajúceho učenia (RPL). Prístup je výnimočný svojim čínlivo individualizovaným prístupom na uznávanie učenia. Vychádzajúc z perspektívy podobnej Knowlesovi (1984), ktorý pripomína, že žiaci majú kapacitu pre vlastný rast, zdôrazňuje táto metódoológia dôležitosť učebnej klímy ako niečoho, čo môže buď zvýšiť alebo brzdiť individuálny rozvoj. Prístup RPL k hodnoteniu predchádzajúceho učenia začína sa skúšanosťami pri učenia a následným učením jednotlivca, predchádzajúceho formálnej akreditácii. Toto je podobné Kolbovej a Fryovej modelu precesu skúsanostného učenia ako základne pre prenesanie zodpovednosti za učenia sa študenta (Kolb and Fry, 1975). Toto prezentuje futuristický náhľad na celý proces APEL, ktorý dáva žiakovi príležitosť reflektovať a vytvárať plán pre budúce skúsanosti a následne pre učenie a vlastný rozvoj. Autonómia žiaka je v posledných rokoch stredobodom mnohých debát (Fryer, 1997; Dearing, 1997), zdôrazňujúc dopad na model precesu APEL, ako pretiklad modelom výmeny kreditov, ktoré sú založené na výstupoch (Trowler, 1996). To sa stalo uznávaným idiomom rozdielov medzi procesmi skúsenostného učenia a tradičných/idealistických vzdelávacích prístupov (napr. Kolb, 1984; Lindeman, 1926:27-65). Paralelne s tým je potreba pripisovať formálne uznávanie zručnostiam žiakov a schopnostiam bez ohľadu na to, ako boli získané , za účelom zvýšenia šanci študentov.(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.

^{vi} Typicky, tieto limity špecifikujú normálne maximum 50% kreditov pre určité kvalifikácie alebo v prípade bakalárskych titulov pre zvláštnu úroveň.

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

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

^{ix} Príklad , vid'. štruktúra BA/BSc v štúdiách o ranom detstve s APEL modulom na každej z troch úrovni. <http://www.roehampton.ac.uk/pregrammedetails/ug/earlychildhoodstudies/index.asp>

^x Založené na princípoch popísaných v Kódexe zásad NVQ (2001), Saction B: Assasment and awarding, pages 25-26

^{xi} Existuje dôležitý argument, ktorý by mal byť rozvíjaný a skúmaný a síce o takých pojmoch, ako nestrannosť, rovnosť a porovnateľnosť, ktoré sa obvykle, skôr než s ohľadom na ich sociálny význam, vysvetľujú ako technické pojmy. Viz. Warmington P et al. (2003), “Fair Assasment and the Discoursa of Equal Opportunities: describing inter-relationships in the context of vocational qualifications,” *Paper presanted to the saventh annual conference of the Learning and Skills Resaarch Network*, 9-11 December

^{xii} Publikované QCA (QCA/02/875). Tento dokument je pre udeľovacie orgány a iné organizácie zahrnutý do nariadenia NVQ. Tento dokument bližšie určuje precesy a postupy požadované pre zabezpečenie vysokej kvality, zhodnej s presnými štandardmi na hodnotenie a udeľenými NVQ.