



PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI

1. PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI – APEL W NIEMCZECH

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. PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI - APEL W WIELKIEJ BRYTANII

Prof. John Konrad

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

3. PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI - APEL WE FRANCJI

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

SPIS TREŚCI

1.1 ZATWIERDZANIE FORMALNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.....	1
1.2 PODWÓJNY SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.....	1
1.3 UPRAWOMOCNIENIE NAUCZANIA POZASZKOLNEGO I NIEFORMALNEGO	2
1.4 PRZEPISY PRAWNE W ZAKRESIE UPRAWOMOCNIENIA/EGAZMINÓW....	3
1.5 PERSONEL SZKOLENIOWY/KWALIFIKACJE FIRM I INSTRUKTORÓW	4
1.6 AKREDYTACJA BEZ TERMINOWANIA.....	4
1.7 “PROFILOWANIE” – ŚRODKI PODEJMOWANE PRZEZ BIURA ZATRUDNIENIA	5
2.1 STRUKTURA	8
2.2 PROCES ETAPOWY	9
2.3 SAMOOCENA.....	10
2.4 TERMINOLOGIA	10
2.5 CEL	11
2.6 ZASADY.....	12
2.7 PROCES.....	13
2.8 OCENA	14
3.1 HISTORIA UZNAWANIA POZASZKOLNEGO I NIEFORMALNEGO KSZTAŁCENIA WE FRANCJI DO TEJ PORY	18
3.2 PRZYKŁADY EKSPERYMENTÓW DALSZEJ DOBREJ PRAKTYKI W APEL WE FRANCJI	19

1. PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI – APEL W NIEMCZECH

1.1 ZATWIERDZANIE FORMALNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Aby opisać identyfikację i zatwierdzenie kształcenia pozaszkolnego i nieformalnego w Niemczech należy zrozumieć system edukacji państwowej, który nie przekłada się kulturowo – niemiecki „podwójny system terminowania”. „Podwójny system” kształcenia zawodowego to główna struktura VET w Niemczech; w zasadzie nie ma alternatywnego dostępu do kwalifikacji VET!

1.2 PODWÓJNY SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Niemiecki system terminowania powszechnie nazywany jest „podwójnym”, ponieważ szkolenie zawodowe dla większości nie akademickich zawodów w Niemczech odbywa się zarówno w firmie jak i w „Berufsschule”- zawodowej i technicznej szkole w niepełnym wymiarze godzin. Wiedzę teoretyczną nabywa się w szkołach zawodowych, a szkolenie praktyczne odbywa się bezpośrednio w miejscu pracy lub w specjalnych zakładach szkoleniowych. Firma zapewnia terminowanie praktykę zawodu głównie ze szkoleniem praktycznym. Zawodowa szkoła w niepełnym wymiarze godzin uzupełnia szkolenie w firmie o wiedzę teoretyczną. W podwójnym systemie terminującym uczeń jest jednocześnie stażystą i uczniem. Zatem identyfikacja i uprawomocnienie szkolenia pozaszkolnego i nieformalnego w Niemczech może opierać się tylko o dwie opcje akredytacji.

- zewnętrzny egzamin związany z podwójnym systemem terminowania
- „profilowanie” – działania biura zatrudnienia

CECHY PODWÓJNEGO SYSTEMU TERMINOWANIA

Zdecydowanie ogromna większość młodych ludzi w Niemczech – około 70% wszystkich absolwentów gimnazjum co roku uczy się oficjalnego, uznawanego przez państwo rzemiosła w systemie znanym jako podwójny system szkolenia zawodowego. System oparty jest na ustawowych przepisach w zakresie szkolenia oraz tradycyjnych, uaktualnionych i nowo powstałych zawodów. Każdy kto uczy się rzemiosła w Niemczech zwykle robi to w podwójnym systemie kształcenia i szkolenia zawodowego i technicznego. Do tej pory system ten oparty jest na zasadach dualizmu, zawodowstwa i korporacjonizmu. Zasady te charakteryzuje stosunkowo wysoki stopień bezpieczeństwa w zakresie elastyczności w połączeniu z tradycyjnymi formami zabezpieczenia przed ryzykiem modernizacji. Sektor przemysłowy/handlowy oraz „Handwerk” (lub sektor rzemiosła/artystyczny) to dwa główne sektory zapewniające programy terminowania w Niemczech. Innych terminujących uczniów można spotkać w rolnictwie, sektorach służby cywilnej, a niektórych w „wolnych projektach”, które nie są związane z żadnym z tradycyjnych sektorów. Szkolenie zawodowe w zakresie opieki społecznej i dla niektórych zawodów w sektorze opieki zdrowotnej jak również dla zawodów zarządzania domem odbywa się tylko w jednym miejscu: szkole zawodowej w pełnym wymiarze godzin. Jest to jednak wyjątek od reguły. Zasadniczo wszystkie dziedziny zawodowe obsługiwane są przez podwójny system kształcenia zawodowego.

Kształcenie zawodowe jest obecnie zapewnione w około 350 uznanych zawodach przez około 600,000 firm we wszystkich sektorach działalności, zarówno w

sektorze publicznym jak i w zawodach niezależnych. W 2002 r. 1.6 miliona praktykantów skorzystało z tej oferty w Niemczech. Podwójny system jest ciągle rozszerzany o nowe zawody i unowocześnione szkolenie dla zawodów istniejących. W ciągu ostatnich kilku lat wyłoniły się nowe wymagające szkolenia zawody, zwłaszcza w dziedzinie informatyki i mediów. Zawody, dla których zapewnia się szkolenie w ramach podwójnego systemu kształcenia są określane w ścisłej współpracy pomiędzy rządem centralnym, regionami a przemysłem jak również ze stowarzyszeniami pracowniczymi. Treść zorientowana jest na wymagania rynku pracy, a rozległe kwalifikacje teoretyczne zapewniają młodym ludziom wysoki stopień mobilności w ich zawodzie.

1.3 UPRAWOMOCNIENIE NAUCZANIA POZASZKOLNEGO I NIEFORMALNEGO

Podwójny system różni się od czysto akademickiego kształcenia zawodowego w wielu innych krajach pod dwoma względami. Terminujący uczniowie mają prawny obowiązek uczęszczania do szkoły zawodowej i są zwalniani z pracy w celu uczęszczania do szkoły – nauka odbywa się w 3-4 dni robocze w firmach i w 1-2 dni robocze w szkołach zawodowych. Czeladnicy zwykle rozpoczynają szkolenie zawodowe pomiędzy 16 a 19 rokiem życia. W zależności od zawodu, szkolenie trwa 2-3 lata. Uczniowie w wieku poniżej 18 lat, którzy nie mają umowy o terminowanie w kieszeni, ale są prawnie zobowiązani do uczęszczania do szkoły w niepełnym wymiarze godzin, mogą również uczęszczać do szkoły zawodowej. Szkolenie w firmie w dużym stopniu opiera się przede wszystkim na pracy wytwórczej, terminujący uczeń nabywa podstawowe umiejętności w firmie, na przykład jak we właściwy sposób korzystać z hebla i piły, lub jak połączyć dwa kawałki drewna bez użycia gwoździ. Pracując z wykwalifikowanymi pracownikami, stopniowo uczy się pracować sam. Pod koniec trwającego zwykle 3 ½ roku szkolenia zawodowego uczeń może realizować zlecenia klientów na własną rękę. Kształcenie pozaszkolne powinno być akredytowane na podstawie nauki opartej o taką pracę w firmach, w ramach działania „podwójnego systemu”. Nauka w firmie jak również w „Berufsschule” – szkole zawodowej jest zorientowana głównie na cel i pracę. Wymaga to ciągłego dialogu i reakcji zwrotnej ze strony nauczycieli, kolegów i kierowników.

Rząd odpowiedzialny jest za szkolenie w pracy, podczas gdy nauka w klasie należy do obowiązków poszczególnych regionów. Szkolenie zawodowe w firmach odbywa się w kontrolowanych warunkach i przy wykorzystaniu najnowocześniejszych maszyn i urządzeń. Większe firmy zapewniają szkolenie we własnym warsztacie szkoleniowym w miejscu pracy. Uczniowie terminujący w mniejszych przedsiębiorstwach są szkoleni w trakcie wykonywania pracy. Tam gdzie firmy nie mogą przekazać całej niezbędnej wiedzy ze względu na zbyt wysokie wyspecjalizowanie, wspierane są przez międzyfirmowe centra szkoleniowe. Pewne aspekty szkolenia mogą przejąć inne firmy. Nauka w szkołach zawodowych ma na celu wspieranie i uzupełnianie szkolenia w pracy o specjalistyczne szkolenie teoretyczne oraz poszerzanie wiedzy ogólnej młodych ludzi. Dwie trzecie instruktazu klasowego skupia się szkoleniu specjalistycznym, a jedna trzecia na edukacji ogólnej. Przedmioty wiedzy ogólnej obejmują język niemiecki, ekonomię, religię i sporty. Akredytacja doświadczenia ucznia i krytyczna refleksja nie są wyraźnie wspomniane w planie ogólnego szkolenia, ale są uwzględniane w momencie gdy

przekładają się na doświadczenie zawodowe i sukcesy w nauce oraz uczestnictwo w procesie nauczania.

1.4 PRZEPISY PRAWNE W ZAKRESIE UPRAWOMOCNIENIA/EGZAMINÓW

Ustawodawstwo przekazało organizację i nadzór nad szkoleniem zawodowym całemu szeregowi różnych instytucji. Dwa różne miejsca szkolenia w systemie podwójnym, firma i szkoła zawodowa podlegają różnym instytucjom. Prawo Federalne – Ustawa O Szkoleniu Zawodowym – odnosi się do szkolenia w firmie, natomiast element szkolny stanowi obowiązek “Länder”— Stanów Federalnych. W większości dziedzin szkolenia odpowiedzialnymi władzami są izby. Izby pozostają prawnie odpowiedzialne za nadzór nad szkoleniem zawodowym w firmach, organizacją egzaminów i organizacją międzyfirmowych kursów szkoleniowych. Izby stanowią samorządne organy o statusie publicznym. Same izby są prawnie nadzorowane przez wyższą państwową instytucję (PN. Federalne Ministerstwo ds. Gospodarczych). Istnieją izby dla wszystkich rodzajów sektorów: dla sektorów przemysłu i handlu, rzemiosł wykwalifikowanych, rolnictwa, stowarzyszeń medycznych itd. Podwójny system finansowany jest przez zaangażowane firmy (zasilek dla terminującego ucznia) i przez państwo (które pokrywa koszty szkół zawodowych). Terminowanie stanowi prawny kontrakt pomiędzy pracodawcą a uczniem terminującym, przy czym pierwsze trzy miesiące to okres próbny. Instytucje szkoleniowe płacą uczniom zasilek. Uczeń ubiega się o terminowanie na piśmie złożonym w firmie. Z zasady nie można uzyskać szkolenia zawodowego bez firmy szkolącej. W trakcie szkolenia zawodowego egzamin na poziomie średnio-zaawansowanym odbywa się pod koniec drugiego roku terminowania, a końcowy egzamin pod koniec okresu szkolenia zawodowego. Obydwa egzaminy przeprowadzane są na terenie izb przez komisję egzaminacyjną izby. Przepisy szkoleniowe oraz treść szkolenia zawodowego w danym zawodzie są dokładnie ustanowione. Określają one umiejętności i wiedzę w zakresie szkolenia zawodowego w opisie szkolenia oraz bardzo szczegółowy plan szkolenia ogólnego dla celów szkolenia w firmie. Ten plan szkolenia ogólnego dokładnie określa kiedy i w jakiej kolejności należy przekazać minimalne umiejętności i wiedzę wymaganą dla zawodu w ramach szkolenia zawodowego. Od wszystkich terminujących uczniów wymaga się, aby prowadzili księgę raportów przez cały okres szkolenia jako dowód swojej pracy w firmie. Oznacza to, że można monitorować czy szkolenie zostało przeprowadzone zgodnie z planem ogólnego szkolenia. Pomaga to doradcy szkoleniowemu w kontroli jakości danego szkolenia oraz w rozmowach z właścicielem firmy, terminującym uczniem i szkołą zawodową.

Jeżeli doradca szkoleniowy ma jakikolwiek powód do powątpiewania w jakość szkolenia w danej firmie, przeprowadza badanie w firmie celem potwierdzenia, że szkolenie zapewnione jest zgodnie z przepisami w zakresie szkolenia. Rola państwa nie jest ważna, jako że program nauczania i egzamin w systemie podwójnym oparte są na konsensusie partnerów społecznych. Wymogi prawne dotyczą materiału nauczanego w szkole zawodowej. Po odbyciu przepisowego okresu szkolenia uczniowie przystępują do ustandaryzowanych egzaminów zewnętrznych, które sprawdzają wiedzę praktyczną i teoretyczną. Jeżeli uczeń zda egzamin (około 90%) on/ona uzyskuje certyfikat wykwalifikowanego pracownika. Terminujący uczeń musi ukończyć trzy i półroczne szkolenie zawodowe oraz szkolenie ogólne. Nie ma

żadnych modułów akredytacyjnych! Ten certyfikat jest w większości przypadków potrzebny pracownikowi do uzyskania zatrudnienia na pełny etat.

Ta bardzo surowa, zamknięta i nieelastyczna struktura pomija konieczność zmian zawodowych po ukończeniu szkoły jak również problemy jakie mogą wystąpić u ucznia terminującego w trakcie szkolenia zawodowego opartego na pracy lub szkole. Nie jest również w pełni uwzględniony dość słaby związek pomiędzy rynkiem a rynkiem pracy.

1.5 PERSONEL SZKOLENIOWY/KWALIFIKACJE FIRM I INSTRUKTORÓW

Firmy mogą prowadzić szkolenie w jednym z 360 zawodów szkoleniowych uznanych przez państwo. Firma może być zatwierdzona jako firma szkoleniowa przez izbę, jeżeli spełnia dwa warunki ustanowione w ustawie o szkoleniu zawodowym:

- Firma musi dysponować odpowiednimi instruktorami, którzy spełniają oficjalne wymagania.
- Firma musi być w stanie (w zakresie swojego charakteru i sprzętu) zapewnić pełne szkolenie zawodowe na własną rękę lub z pomocą uzupełniających środków szkoleniowych, zapewnionych przez inne firmy lub międzyfirmowe ośrodki szkoleniowe.

Instruktor musi mieć ukończone co najmniej 24 lata oraz posiadać osobiste i zawodowe kwalifikacje do przeprowadzania szkolenia. Kwalifikacje zawodowe obejmują zarówno kompetencje techniczne jak i pedagogiczne w sytuacji pracy. Zezwolenie na działalność szkoleniową udzielane jest firmie przez izbę. Zanim firma uzyska zezwolenie na przeprowadzanie terminowania, zostaje sprawdzona przez odpowiednią izbę. W okresie obowiązywania szkolenia zawodowego prowadzony jest nadzór nad szkoleniem zawodowym. Wszystkie kontrakty szkoleniowe muszą być zarejestrowane w odpowiedniej izbie. Umowa/kontrakt o szkolenie musi być wysłany do izby, gdzie sprawdzana jest jego autentyczność. Bez tej rejestracji kontraktu szkoleniowego terminujący uczeń nie zostanie dopuszczony do końcowego egzaminu.

1.6 AKREDYTACJA BEZ TERMINOWANIA

Formalną akredytację kwalifikacji zawodowych bez terminowania można uzyskać tylko zgodnie z podwójnym systemem przez „egzamin zewnętrzny”. Wymaga to sześciu lat pracy w zawodzie na odpowiednim, coraz wyższym poziomie. Egzamin związany jest z systemem podwójnym, a zatem przeprowadzany jest przez Izby Handlu i Przemysłu. Wymagania są równe dla wszystkich przystępujących do egzaminu z praktyki zawodowej. Dużą ich część osiąga się w ramach szkolenia pozaszkolnego. Ta możliwość egzaminu zewnętrznego stanowi główny sposób akredytacji kształcenia pozaszkolnego. Z formy tej korzysta około 15% grupy wiekowej pomiędzy 20 a 50 rokiem życia. Z uwagi na surową strukturę niemieckiego systemu podwójnego, formalna akredytacja nie przekłada się kulturowo. Zatem nie może być uwzględniana w identyfikacji i akredytacji szkolenia pozaszkolnego i nieformalnego w innych kulturach.

1.7 “PROFILOWANIE” – ŚRODKI PODEJMOWANE PRZEZ BIURA ZATRUDNIENIA

Celem “profilowania” – środków podejmowanych przez biura zatrudnienia jest polepszenie dostępu do rynku pracy przez słabą formę oceny kompetencji. Główny schemat oceny kompetencji skupia się zawsze na możliwościach pracy lub głównie na samej tylko zatrudnialności. Nie ma żadnego formalnego systemu akredytacji, ale uwzględnia się pozaszkolne i nieformalne kształcenie (choć w słaby sposób). Docelowa grupa „profilowania” to wszyscy bezrobotni z miernymi perspektywami pracy. Chodzi głównie o ludzi ze średnimi lub niskimi kwalifikacjami, a pośród nich przede wszystkim długoletnich bezrobotnych. Większość uczestników uzyskała zawodową kwalifikację w rzemiośle lub w handlu detalicznym, niektórzy z nich pracowali w sektorze administracji. Uczestnicy bez kwalifikacji zawodowych pracowali w sektorze usług, np. jako kierowcy taksówek czy dostawcy pizzy, lub w sektorze budowlanym.

DOCELOWA GRUPA “PROFILOWANIA”

- Grupa docelowa: w zasadzie wszyscy bezrobotni z miernymi perspektywami pracy.
- Faktycznie uwaga skupiona jest na ludziach posiadających średnie i niskie kwalifikacje.
- Wśród nich główna grupa docelowa to: długoletni bezrobotni.
- Większość uczestników osiągnęła zawodowe kwalifikacje **w rzemiośle lub handlu detalicznym**, nieliczni z nich pracowali w **sektorze administracji**
- Uczestnicy bez kwalifikacji zawodowych pracowali w sektorze usług, np. jako kierowcy taksówek czy dostawcy pizzy, lub w sektorze budowlanym.

HARMONOGRAM “SCHEMATU PROFILOWANIA”

- **Pierwszy dzień:** Prawa i obowiązki bezrobotnych w Niemczech (SGBIII), samo-wizerunek zawodowej biografii bezrobotnych, cele
- Pomoc kursu,
- **Drugi dzień-czwarty dzień:** życiorys, dalszy rozwój umiejętności w zakresie informatyki/podania, rozumienia referencji pracowniczych
- **Piąty-szesty dzień:** poszukiwanie pracy w internecie, przeglądanie ofert pracy w miejscowych gazetach, **Jak należy rozumieć “pracę zespołową”, “elastyczność” itd. ? W jakim stopniu spełniam te wymagania?**, szukanie przykładów, **testowanie własnych kluczowych kompetencji, wartość kluczowych kompetencji partnera.** Jaką pomoc można uzyskać od biura zatrudnienia w celu poprawienia własnych możliwości pracy?
- **Siódmy-ósmy dzień:** opracowywanie realistycznych pomysłów w zakresie potencjalnej pracy w przyszłości, **wspomagane przez sprawdzanie własnych mocnych i słabych stron oraz osobiste poradnictwo**, ubieganie się o pracę przez telefon, pocztę elektroniczną
- **Dziewiąty-dziesiąty dzień:** komunikacja werbalna i niewerbalna, wygląd kandydatów, wywiady szkoleniowe w parach/przed kamerą, rozważania na temat rozmowy kwalifikacyjnej, reakcja zwrotna w kierunku terminujących uczniów, wypełnianie formularzy profilowania

FORMULARZ OCENY "SCHEMATU PROFILOWANIA"

Przykład oceny:

Poprzednie doświadczenie zawodowe:

- bardzo wszechstronne
- wszechstronne
- średni poziom doświadczenia
- praktyka w innej dziedzinie
- brak doświadczenia zawodowego

Dalsze kategorie:

- Wiedza merytoryczna
- Język rodzimy
- Język (i) obcy
- Umiejętności informatyczne

Dodatkowe, zwłaszcza nieformalnie nabyte doświadczenia (zwłaszcza np. w pracy dobroczynnej). Dla celów nieformalnej oceny przez instruktorów projektu!!!

Dalsze cechy:

- Mobilność regionalna
- Godziny pracy
- Oczekiwania w zakresie wynagrodzenia
- Poprzednie wysiłki w zakresie poszukiwania pracy

Do nieformalnej oceny przez instruktora:

- Postawy ogólne, w szczególności inicjatywa
- Wygląd

Wynik: Całkowita kategoryzacja:

- Zatrudnialny bez ograniczeń
- Zatrudnialny
- Zatrudnialny tylko po uzyskaniu wszechstronnych kwalifikacji
- Zatrudnialny tylko w projektach współ-finansowanych miejsc pracy
- Niezatrudnialny w najbliższej przyszłości (problemy z narkotykami, długi itd.)

WYNIKI

- Właścicielem formularza profilowania jest biuro zatrudnienia
- Kurs jest obowiązkowy, nie opcjonalny
- Efekty samooceny i poradnictwa w dużym stopniu uzależnione są od zatrudnionych w programie zawodowców
- Uczestnicy dostają dysk zawierający ich własne podanie i CV
- W związku z tym oczekuje się, że uczestnicy będą ubiegali się o pracę w rozsądny sposób

- Wyniki formularza profilowania są wykorzystywane przez biuro zatrudnienia do poszukiwania potencjalnych ofert miejsc pracy dla każdego terminującego ucznia

NASZA OCENA KURSU

- Fakt, że formularz profilowania należy do biura zatrudnienia jest sprzeczny ze Wspólnymi Zasadami Europejskimi
- Identyfikacja, ocena i uznanie kompetencji uzyskanych w kształceniu pozaszkolnym i nieformalnym odgrywa niewystarczającą rolę w "Programach profilowania"
- Nieformalny system akredytacji

2. PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI - APEL W WIELKIEJ BRYTANII

2.1 STRUKTURA

Identyfikacja i uprawomocnienie kształcenia pozaszkolnego i nieformalnego w Zjednoczonym Królestwie oparta jest na narodowym systemie formalnej edukacji Anglii, Północnej Irlandii, Szkocji i Walii¹. Systemy te są zwykle zdecentralizowane (rozwijane do poziomu krajowego), delegowane (obsługiwane w ramach instytucji przez jednostki operacyjne w oparciu o ogólne przepisy i zalecenia. Ogólnie systemy opierają się na uśrednionej ocenie nauczania uczniów przez nauczycieli.

APL był silnie promowany we wczesnych latach 90-tych ubiegłego wieku i ustalił się jako nietradycyjna droga do dalszego i wyższego kształcenia, chociaż często nie do najbardziej prestiżowych kursów. Jest to obecnie preferowane narzędzie polityki w zakresie rządowej promocji kursów wyższego kształcenia.

Plan Wdrażania Szkockiej Struktury Zaliczania i Kwalifikacji (SCQF) wyszczególnia przyszłe kierunki SCQF. Jeden z celów stanowi rozwijanie i uzgadnianie zestawu wytycznych dotyczących uznania poprzedniego nauczania i nauczania doświadczalnego (APEL), które następnie pozwoliłoby na ocenę zaliczenia i wyrównanie w ramach struktury¹.

Istnieją pewne dowody na to, że działające w odpowiednich strukturach nie akredytowane Szkolenie Dorosłych i Szkolenie Ustawiczne pozwoli na ocenę motywacji uczestników poprzez pomoc w opracowywaniu portfolio dla każdego ucznia, zawierające zapis na temat odbytych kursów oraz obserwacje z tych kursów. „Ponadto, metoda wywiadu APEL (która ocenia umiejętności takie jak praca grupowa, rozwój osobisty i sposób nabywania umiejętności i wiedzy) stanowił formę mierzenia efektu nauczania dorosłych w niektórych kontekstach”¹. Dziedzina ta obecnie się rozwija.

Nauka w oparciu o pracę stanowi ważną dziedzinę kształcenia pozaszkolnego. „Kształcenie w oparciu o pracę działa zatem zarówno na poziomie formalnym jak i nieformalnym w obrębie miejsca pracy, a w przypadku poziomu pozaszkolnego często opiera się na sieci i interakcji z ludźmi, zarówno w ramach firmy jak i spoza firmy. Samo nauczanie jest często zorientowane na cel i pracę. Jest ono często skupione na problemach i obejmuje eksperymentowanie i wypróbowywanie nowych rzeczy. Może wymagać zarówno osobistej refleksji nad wynikami jak i dialogu oraz reakcji zwrotnej ze strony innych, w tym kolegów i kierowników. Może obejmować przystępowanie do formalnie akredytowanych programów nauki w instytucji wyższego kształcenia i może wykorzystywać APEL jako środek akredytacji i nauczania .”¹

Kursy *Wyższego Kształcenia* lub inne programy nauczania mogą prowadzić do nadania Stopnia, np. Bakałarza, Magistra czy Doktora. Zaliczenie oparte jest na normie, według której przeciętny student studiów dziennych uzyskuje 120 punktów UK na rok. W ten sposób dwa Zaliczenia UK są równoważne jednemu Zaliczeniu ECTS.

Dalsze kształcenie, Kursy lub inne programy nauczania powyżej poziomu obowiązkowego nauczania na poziomie szkoły średniej i poniżej poziomu Kształcenia Wyższego zwykle prowadzą do uzyskania akredytowanej kwalifikacji. Przedstawiciele pracowników ujęci są w poziomie Krajowym i poziomie Sektora w systemach krajowych przez ograny *programu nauczania* [Rady Sektora ds. Umiejętności w UK]¹ i systemy *fundacyjne* [Krajowa – Anglia - Rada ds. Nauczania i Umiejętności działająca w regionach i lokalnie]. W tym ostatnim przypadku cele finansowania na rok 2005-06 prawdopodobnie zachęcać będą miejscowe Rady ds. Nauczania i Umiejętności do wspierania finansowania elastycznego podejścia w stosunku do *Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w oparciu o Postęp i Osiągnięcia W Zakresie Uznawania i Rejestracji w Nauczaniu Nie Akredytowanym* (RARPA).

“Powstanie nastawiony na ucznia system uznawania zarówno przewidywanych jak i nie przewidywanych wyników nauczania, wynikający z nie akredytowanych programów. Systemy jakości w odniesieniu do RARPA będą mocne, dostosowane do celu i potrzeb każdego ucznia. Dostawcy usług w zakresie kształcenia będą wykorzystywali Metodę (Podejście) jako narzędzie poprawy jakości i polepszania możliwości uznawania osiągnięć ucznia .”

Na Metodę RARPA składa się “Proces Etapowy” w odniesieniu do nie akredytowanych świadczeń oraz ustalenia dostawcy usług edukacyjnych, mające na celu dopilnowanie, aby Proces Etapowy stosowany był w sposób konsekwentny i skuteczny oraz aby mógł być oceniany w samoocenie dostawcy usług edukacyjnych.

2.2 PROCES ETAPOWY

1. **Cele** dostosowane do konkretnego ucznia lub grupy uczniów.
2. **Wstępna ocena** do ustalenia punktu wyjścia dla ucznia.
3. **Identyfikacja celów nauczania o odpowiednim stopniu wyzwania:** wstępny, renegocjowany i zrewidowany.
4. **Uznanie i rejestracja postępu oraz osiągnięć w czasie programu (ocean formatywna):** reakcja zwrotna nauczyciela w stosunku do uczniów, refleksje ucznia, oceny postępu.
5. **Koniec samooceny programu przez ucznia, podsumowująca ocena nauczyciela: ocena całego postępu i osiągnięć.** Dotyczy to celów nauczania o odpowiednim stopniu wyzwania, zidentyfikowanych na początku/w trakcie programu. Może obejmować uznanie wyników nauczania nie określonych w czasie programu.

Odpowiedni i 'Dostosowany do celu'

Stosowanie RARPA powinno być proporcjonalne i dostosowane do typu i kontekstu nauczania i nie powinno przeszkadzać w nauczaniu. Rejestracja postępu i osiągnięć ucznia należy do obowiązków dostawcy usług edukacyjnych. Opracowano wiele innowacyjnych przykładów praktyki, które zostaną udostępnione ogółowi. Nie biurokratyczne.

Jednym z głównych założeń RARPA jest unikanie biurokracji. Fakt generowania przez dostawcę usług edukacyjnych papierowych formularzy do wypełniania przez uczniów stanowił przedmiot troski w niektórych programach pilotażowych. Jest to nieodpowiednie podejście, które może prowadzić do negatywnych reakcji i doświadczeń. Należy opracować alternatywne metody. Przykłady skutecznej praktyki można znaleźć w stronach Pomoc (Support).

2.3 SAMOOCENA

Od wszystkich dostawców usług w zakresie kształcenia i szkolenia po 16 roku życia oczekuje się, że będą sporządzać roczne raporty samooceny i plany ciągłego rozwoju. Samoocena powinna stanowić systematyczny, oparty na dowodach proces obejmujący całą organizację nauczania, gdzie dostawca usług edukacyjnych wyraża sądy na temat wykonania przez uczniów uzgodnionych celów i wykorzystuje Powszechne Struktury Inspekcji jako przewodnik do pytań, na które należy udzielić odpowiedzi¹.

Powyższa strategia wskazuje, że Polityka próbuje działać w takim kierunku, żeby wartościowanie nauczania wywierało silniejszy wpływ na rzeczywistość możliwości kształcenia. Ważne jest, aby monitorować proces zaangażowania pracodawców i sektora ochotników. Mająca się ukazać Biała Księga przedstawia konkretne propozycje.

2.4 TERMINOLOGIA

Terminologia nie jest w pełni spójna w systemach krajowych. Chociaż nie wyczerpuje to listy, dostawcy usług w zakresie HE zwykle określają swoje podejście do akredytacji uprzedniego kształcenia pod jednym lub większą liczbą następujących nagłówków:

- Akredytacja¹ wcześniejszego kształcenia (APL);
- Akredytacja wcześniejszego kształcenia z certyfikatem (APCL);
- Akredytacja wcześniejszego kształcenia na bazie doświadczeń (APEL);
- Akredytacja wcześniejszego kształcenia z certyfikatem i/lub na bazie doświadczeń (AP[E/C]L);
- Akredytacja wcześniejszego kształcenia i osiągnięć (APL&A).

Te podejścia obejmują zwykle politykę i praktykę akredytowania wcześniejszego nauczania i osiągnięć, które zostały ocenione i certyfikowane w pracy/społeczności lub podobnej scenerii, ale nie stanowią formalnej części tego doświadczenia w czasie przed formalnym programem HE, do którego ma przystąpić kandydat. Może również obejmować nieformalne doświadczenie nabyte w trakcie programu HE.

Takie wykorzystanie Akredytacji w Dalszym Kształceniu prawdopodobnie rozszerzy się z tego tradycyjnego ujęcia w Krajowych Kwalifikacjach Zawodowych [NVQs]. Dobra praktyka wykorzystuje APL jako część głównego świadczenia usług w

zakresie nauczania.¹

Ważną możliwością stanowi również akredytacja doświadczenia danego ucznia i krytyczna refleksja poza formalnym programem nauczaniaⁱⁱ

Wspólnym tematem tych wszystkich czynności akredytowania są *osiągnięcia nauczania, lub wyniki tego nauczania, a nie tylko doświadczenie samych czynności.*

2.5 CEL

Akredytacja powinna polepszać dostęp do edukacji i szkolenia oraz uzyskiwania kwalifikacji akademickich, zawodowych i profesjonalnych przez uznanie, że nauka jest ciągła, odbywa się w pracy, w domu jak również w klasie/. Proces ten *identyfikuje* osiągnięcia nauczania i pozwala, aby osiągnięcia te wносиły wkład do całego programu nauczania lub do pojedynczego modułu.

Powstające w Zjednoczonym Królestwie plany wyższego kształcenia (HE) promują dożywotnie kształcenie, społeczne włączenie, szersze uczestnictwo, zatrudnialność i partnerstwo pracy z biznesem, organizacjami społeczności i wśród dostawców usług HE na poziomie krajowym i międzynarodowym.

W Zjednoczonym Królestwie model zbierania danych różni się w zależności od systemu krajowego. W ogólności, informacje na temat szeregu osób ubiegających się i uzyskujących zaliczenia za nauczanie pozaszkolne i nieformalne są utrzymywane na poziomie operacyjnym, na przykład, zespołu kursowego, departamentu, kolegium czy innego dostawcy usług w zakresie kształcenia formalnego. Stopień w jakim dane są udostępniane w celu identyfikacji sposobów, w jaki ludzie uzyskują zaliczenie w systemie formalnym nie jest ani dostępny ani stosowany do monitoringu i oceny procesu.

Trwają badania mające na celu identyfikację statystycznych źródeł umożliwiających określenie pozycji punktu odniesienia, który ułatwiłby przyszłą analizę porównawczą w kontekście Otwartej Metody Koordynacji. Nie jest możliwe przedstawienie dokładnej kwantyfikacji wchodzących w grę ilości. Dane z 2002/03 dostarczone przez Statystyczną Agencję Wyższego Kształcenia wskazują że całkowita liczba uczniów, których najwyższą kwalifikacją po przystąpieniu do wyższego kształcenia była "Akredytacja Wcześniejszego Nauczania Na Bazie Doświadczeń (APEL/APL)" wynosiła 2,505, co stanowiło do 0.13 % wszystkich studentów, których najwyższa kwalifikacja w momencie przystąpienia była znana. Równoważne liczby studentów pierwszego roku to tylko 1,725 (0.20 % pierwszorocznych o znanej najwyższej kwalifikacji przy przystąpieniu), a dla uczestników wyższego kształcenia wynoszą 760 (0.15 % uczestników wyższego kształcenia o znanych kwalifikacjach w momencie przystąpienia)ⁱⁱ. Równoważne dane z Sektora Nauczania i Umiejętności [ILR] nie są ani skończone ani zanalizowane. Konieczny jest dalsze opracowanie statystyczne do wyjaśnienia tej

¹ Patrz przykład: Poziom 3 NVQ Program Zarządzania na http://www.runshaw.ac.uk/pages.asp?page_id=369 (ostatnio odwiedzana 20 marca, 2005)

kwestii. Kwestia ta oceniona jest dość obszernie w opracowaniu QCA z 2004 r., dotyczącym kwalifikacji zawodowych².

2.6 ZASADY

Akredytacji HE mają ogólne znaczenie w całej po-przymusowej edukacji i szkolenia.

- Decyzje dotyczące akredytacji wcześniejszego nauczania stanowią kwestię osądu akademickiego. Proces podejmowania decyzji i przedstawiania wyników powinien być przejrzysty oraz rygorystyczny i sprawiedliwy.
- Tam gdzie istnieją ograniczenia w rozmiarach nauczania, które może zostać uznane w procesie akredytacyjnym, ograniczenia te powinny być wyraźnie określone.ⁱⁱⁱ. Implikacje postępow, przyznanie dowolnej tymczasowej kwalifikacji i klasyfikacji czy ocenianie końcowych kwalifikacji powinny być jasne i przejrzyste.
- Wcześniejsze kształcenie na bazie doświadczeń i/lub certyfikowane, które zostało akredytowane przez dostawcę usług w zakresie szkolenia powinno być jasno zidentyfikowane na wypisach (ocenach z protokołu).
- Dostawcy usług w zakresie szkolenia powinni udostępniać kandydatom, personelowi akademickiemu, egzaminatorom i udziałowcom jasne informacje na temat swojej polityki, procedur i praktyk dotyczących akredytacji wcześniejszej nauki.
- Terminologia, zakres i granice wykorzystywane przez dostawcę usług w zakresie polityki, procedur i praktyki dotyczącej akredytacji wcześniejszego nauczania powinny być jasno określone w materiałach informacyjnych i wytycznych.
- Materiały informacyjne i wskazówki określające proces oceny wniosków w zakresie akredytacji wcześniejszej nauki i/lub poprzedniego kształcenia certyfikowanego powinny być jasne, dokładne i łatwe do zrozumienia.
- Dostawcy usług edukacyjnych powinni rozważyć zakres i formy oceny właściwej dla wniosków o uznanie kształcenia.
- Kryteria stosowane w ocenie wniosku o akredytację wcześniejszego kształcenia powinny być w sposób jasny przedstawione kandydatom, personelowi akademickiemu, udziałowcom, osobom oceniającym i egzaminatorom.
- Ocena nauki na bazie doświadczenia powinna podlegać tym samym procedurom wewnętrznego i zewnętrznego zapewnienia jakości, co ocena nauki uzyskanej w tradycyjnych formach kształcenia. Metody oceny muszą być dostosowane do przedstawionych dowodów, a stosowane kryteria powinny być zrozumiałe dla kandydatów i personelu.
- Miejsce władz i obowiązków w zakresie podejmowania i weryfikacji decyzji dotyczących akredytacji wcześniejszego kształcenia powinno być jasno określone.
- Wszystkie osoby związane z akredytacją wcześniejszego kształcenia powinny mieć jasno wyznaczone role. Pełne szczegóły dotyczące wszystkich ról i obowiązków powinny być dostępne dla całego personelu i kandydatów.

² Szczegółowa analiza kwestii zbierania i analizy danych znajduje się na str. internetowej http://www.qca.org.uk/downloads/pilot_study_report_on_responsiveness_of_vqs.pdf (ostatnio odwiedzana 20 marca, 2005)

- Należy opracować odpowiednie ustalenia w zakresie szkolenia i pomocy całego personelu zaangażowanego w pomoc, wskazówki i ocenę wniosków o akredytację wcześniejszego kształcenia.
- Kandydatom należy przekazać odpowiednie informacje dotyczące terminu przedkładania wniosków o akredytację wcześniejszego kształcenia, okresu czasu przeznaczanego na rozważenie podania oraz wyniku.
- Należy poczynić odpowiednie ustalenia w celu wspierania kandydatów przedkładających wnioski o akredytację wcześniejszej nauki i poinformować ich o decyzji.
- Należy jasno przedstawić ustalenia w zakresie regularnego monitoringu i oceny polityki i procedur akredytacji wcześniejszego kształcenia. Ustalenia te powinny być podjęte w ramach struktur instytucji odpowiedzialnych za zapewnienie, zarządzanie i poprawę jakości..

2.7 PROCES

W Identyfikacji i Uprawomocnieniu wykorzystuje się strukturę Poziomów I Kryteriów w celu umożliwienia uznania konkretnego nauczania w wiarygodny i prawomocny sposób.

1. Wszystkie cztery krajowe systemy opracowują Struktury Zaliczenia I Kwalifikacji. Każda ze Struktur opisuje Wyniki Nauczania związane z Edukacją i Szkoleniem Zawodowym na Poziomach od Poziomu 1 (Dostęp 1) do Poziomu 12 (Doktorat). Przewodnik z Bradford College^{iv} (Kolegium Dalszego I Wyższego Kształcenia, gdzie akredytowane są kursy Wyższego Kształcenia przez Uniwersytet) wskazuje typową metodę i wykorzystuje Szkocką Strukturę Zaliczania I Kwalifikacji [SCQF].
2. Wchodzące tu w grę procesy związane są z ubieganiem się o przystąpienie do programów nauczania w oparciu o niestandardowe doświadczenie nauki; i/lub z ubieganiem się o zwolnienie z części programu nauczania, zwykle Jednostek lub Modułów, bez podejmowania formalnej nauki; a w niektórych okolicznościach przez prezentowanie niezbędnej wiedzy i kompetencji w formie równoważnej normalnie stosowanym sposobom.
3. Kroki, jakie należy podjąć (patrz dokument Bradford College, Część 5):
 - Profilowanie kandydata
 - Zbieranie dowodów
 - Ocena dowodów
 - Akredytacja
 - Ocena postępu

2.8 OCENA

Ocena wniosków o Uprawnomocnienie odbywa się w ramach formalnego systemu kształcenia.

W przypadku Kształcenia Wyższego wnioski oceniane są przez tych samych ludzi (wykładowców, nauczycieli, trenerów), którzy zaangażowani są w proces formalnego nauczania w ramach tych samych przepisów i procedur. Przykłady typowych metod znaleźć można w dokumentach z Bradford College i Uniwersytetu Wschodniej Anglii. Sposób, w jaki to działa stanowi kwestię każdego uniwersytetu, w ramach Wytucznych Agencji Zapewnienia Jakości UK. Patrz *Wytuczne w zakresie akredytacji wcześniejszego kształcenia*, (Wrzesień 2004)^v

- Instytucje Wyższego Kształcenia (HEL) mogą uznać wiedzę i umiejętności nabyte dzięki możliwości kształcenia w pracy, zarówno płatnej i niepłatnej, oraz wiedzę i umiejętności zdobyte w wyniku indywidualnych zajęć i zainteresowań.
- Akredytacja nauczania i osiągnięć stanowi jedną z głównych funkcji HE. Pełniąc tę funkcję, dostawcy usług w zakresie HE są w stanie ocenić i formalnie uznać pozaszkolną i nieformalną naukę przez akredytację^{vi}.
- Formalna certyfikacja tego nauczania działa w ramach mocnych struktur zapewniania jakości. Struktury te promują zrozumienie i zaufanie pokładane zarówno w jakości HE jak i standardzie jego wyników. W sektorze HE rozwinął się różnorodny zakres metod i praktyk w zakresie akredytacji wcześniejszego kształcenia. Zaufanie w kwestii akredytacji wcześniejszego nauczania, porównywalnej z akredytacją nauki zdobytej w nauczaniu tradycyjnym ma duże znaczenie dla utrzymywania i rozwijania praktyki zawodowej.

W Dalszej Edukacji, spójność oceny próbuje się zapewnić przez trójstopniowy model Zapewniania Jakości (Ocena, Weryfikacja Wewnętrzna i Weryfikacja Zewnętrzna). Jest to dalej omawiane w poniższej Części 6. Dowody wcześniejszego kształcenia stanowią zaledwie jeden aspekt dowodów kompetencji zgodnie z krajowymi standardami.

Kryteria: Dostarczane dowody powinny być:

- **Dopuszczalne** w zakresie dopasowania przedstawianych dowodów i prezentowanego kształcenia.
- **Autentyczne** przedstawienie dowodów własnych wysiłków i osiągnięć, w razie potrzeby poparte oświadczeniami.
- **Wystarczające** w pełni spełniające wymogi nauczania Modułu/Jednostki;
- **Ważne (prawomocne)** w celu spełnienia wymagań;
- **Wiarygodne** w celu uzasadnienia przyznania zaliczenia;
- **Zapis aktualności nauczania** — tam gdzie zawodowe, ustawowe lub przepisowe organy mają określone wymagania i/lub ograniczenia czasowe dotyczące okresu ważności dowodów certyfikacji lub prezentacji nauczania, powinny być one jasne i przejrzyste

W szczególności proces oceny powinien działać według następujących zasad^{vii}:

- Wszystkie kwalifikacje są rygorystyczne, dokładne. Ocena osiągnięć kandydata musi być przeprowadzona w sposób spójny, zgodnie z opublikowanymi kryteriami i standardami określonymi dla każdej kredytowanej kwalifikacji.
- Procedury i systemy oceny muszą być w stanie ustalić czy istnieją dowody na to, że osiągnięcia kandydata spełniają określone standardy; zapewnić ważność (prawomocność), autentyczność i wystarczającą ilość tych dowodów.
- Oceny gwarantują spójność i integralność standardów każdej akredytowanej kwalifikacji.
- Wybrany format i metoda oceny muszą być odpowiednie do kwalifikacji. Metoda oceny stosowana dla każdej kwalifikacji stanowi obowiązek organu odpowiedzialnego za przyznawanie kwalifikacji.
- Oceny muszą być oparte o publikowane specyfikacje wymaganych umiejętności, wiedzy i kompetencji oraz muszą zapewniać kandydatom możliwości zaprezentowania ich zdolności w zakresie spełnienia wszystkich określonych wymagań oceny.
- Tam gdzie kwalifikacje oferują kandydatom alternatywne drogi czy metody oceny, organy przyznające kwalifikacje muszą dopilnować, aby żądany poziom był porównywalny z normalnymi drogami czy metodami.
- Oceny muszą być wykonalne i opłacalne, tak by funkcjonowały przy minimalnych zakłóceniach i bez zbędnej biurokracji. Wymagania w zakresie minimalnego sprzętu i materiałów do oceny muszą być określone z wyprzedzeniem.
- Materiały oceny muszą być przedstawione w jasnym i niedwuznacznym języku. Muszą być wolne od wszelkiej jawnej lub ukrytej dyskryminacji wymierzonej przeciwko dowolnej osobie, czy to w sformułowaniach czy w treści^{viii}.
- Tam gdzie jest to stosowne, organ przyznający kwalifikacje musi dopilnować, aby zapewnione były odpowiednie mechanizmy gwarantujące spójność decyzji w kwestii oceny w językach angielskim, walijskim i irlandzkim.
- Organ przyznający kwalifikacje musi określić wiedzę, umiejętności i kompetencje, jakie wymagane są od ewaluatorów, dopuszczalne w ocenianej dziedzinie zgodnie z zasadami ustalonymi przez organ ustanawiający standardy, tam gdzie jest to stosowne. Organ przyznający musi dostarczyć informacje, wskazówki oraz, tam gdzie jest to stosowne, zapewnić szkolenie w celu umożliwienia ewaluatorom wypełnienia ich obowiązków w zakresie standardów i oceny.
- Oceny należy dokonywać w sposób niezależny od nikogo, kto mógłby być zaangażowany w wynik. Może to obejmować jeden lub więcej z poniższych punktów:
 - o ocena dokonana przez wizytującego niezależnego ewaluatora;
 - o zadania opracowane przez ośrodek zgodnie z wytycznymi organu przyznającego kwalifikacje, a tam gdzie materiały oceniane są

- przez osoby nie zaangażowane w ich opracowanie, muszą być przedstawione wiążące się z nimi kryteria oceny lub wzory stopni;
 - o zadania wyznaczone czy określone przez organ przyznający kwalifikacje, podejmowane w specyficznych warunkach (które muszą obejmować szczegóły dotyczące nadzoru i czasu trwania) i oceniane zewnątrznie w celu sprawdzenia, czy zadania spełniają wymagania oceny wyszczególnione w specyfikacji;
 - o Ocena przybierająca inną równie rygorystyczną formę dopuszczaną przez przepisowe władze.
- Nie ma żadnych barier w zakresie oceny, które uniemożliwiają kandydatom efektywne zaprezentowanie swoich osiągnięć. Ustalenia dla kandydatów ze szczególnymi wymaganiami oceny (ustalenia specjalne) muszą również gwarantować, że tacy kandydaci nie uzyskują niesprawiedliwej przewagi. Specjalne ustalenia nie są wskazane tam, gdzie konkretna trudność kandydata wywiera bezpośredni wpływ na osiągnięcia w zakresie faktycznych atrybutów, które znajdują się w centrum uwagi oceny.

Zapewnienie Jakości działa na podstawie Wyższego Kształcenia w UK i Dalszego Kształcenia Narodowego. Ten ostatni sektor jest finansowany głównie przez Radę ds. Kształcenia i Umiejętności, a kształcenie jest zapewniane przez kontrakty pomiędzy miejscową Radą ds. Kształcenia i Umiejętności a publicznymi dostawcami usług w zakresie kształcenia, zwykle kolegiami, i prywatnymi dostawcami, którymi mogą być pracodawcy, firmy szkoleniowe lub organizacje dobrowolne. Wszystkie te organizacje Dalszego Kształcenia podlegają Wspólnym Strukturom Inspekcji. W dziedzinie Umiejętności Życiowych jednym z głównych priorytetów Narodowej Inicjatywy Jakości jest opracowanie Wytycznych APL w 2004-05^{ix}.

- We wszystkich przypadkach istnieją ogólne kryteria i wytyczne związane z zewnętrznym sprawdzaniem wewnętrznego systemu Zapewnienia Jakości Uniwersytetu, Kolegium czy Prywatnego Ośrodka Szkoleniowego. W APL/APEL oznacza to, że działa systematyczny monitoring wyników, który może podlegać zewnętrznemu badaniu. Szeroko stosowane są Międzynarodowe systemy Certyfikacji Zapewnienia Jakości.
- W systemie Krajowej Kwalifikacji Zawodowej [Anglia i Walia] istnieje szereg kryteriów do zapewnienia jakości oceny. Procedury te są opisane w Kodeksie Praktyki NVQ (2001)^x

Podjęto poważne wysiłki w kierunku poprawy dostępu do niższego stopnia kompetencji na 2 Poziomie NVQ i na poziomie Podstawowych Umiejętności. Jednakże, Ewaluacja pierwszego roku Szkolenia Pilotażowego Pracodawcy zawiera niewielką wzmiankę na temat ważności Akredytacji. Raport dla obszaru Tyne and Wear zawiera jedyną wzmiankę w swojej propozycji na rok 2003-04. „Analiza potrzeb szkoleniowych i akredytacji wcześniejszego kształcenia będzie ulepszona w celu zapewnienia sprawności wymaganego szkolenia. Celem każdego uczestnika jest dokonanie analizy potrzeb szkoleniowych³.

³ Hillage I Mitchel H (2003), Szkolenia Pilotażowe Pracodawców: Ocena Pierwszego Roku, Instytut Studiów Zatrudnienia, strona 106 <http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/ETP1.pdf> (ostatnio odwiedzana 20 marca, 2005)

Ostatnio Nowoczesne Praktyki w oparciu o NVQ są rozszerzane na grupę wiekową powyżej 24 lat w takich pionierskich programach jak TESCO, które zapewniają akredytację dla swojego wewnętrznego programu szkoleniowego. Będzie interesujące zobaczyć jak program ten wykorzystuje APL^{xi}.

Typowa kwestia to potrzeba wykorzystania APL w procesie szkolenia nauczyciela i trenera zarówno dla akredytacji jak i nauki poprzez doświadczenie. W opracowaniu jednego z pionierskich programów 4 Poziomu w Nauczaniu Dorosłych w Oxford Brookes University stwierdzono, że:

"Wyzwanie stanowiło dopasowanie kursu w taki sposób, aby każdy był zainteresowany", przyznaje Jenny [Hankey – nauczyciel kursu]. Uczniowie mają różne doświadczenia – niektórzy mają doświadczenie w nauczaniu, ale nie w zakresie wiedzy językowej, inni posiadają umiejętności językowe, ale nie mają doświadczenia w nauczaniu, a jeszcze inni muszą się tu nauczyć jednego i drugiego. Najlepiej działałby modułowy system, który można dopasować do indywidualnych potrzeb", mówi Jenny, "ale systemy takie jak APL (Akredytacja Wcześniejszego Kształcenia), które identyfikują zwolnienia w oparciu o przeszłe doświadczenia i naukę ucznia, mają znaczne implikacje, jako że wymagają oceny jeden-na-jeden i ciągłych rewizji.⁴"

⁴ Departament Edukacji i Umiejętności (2003), *Uaktualnienie*, Lato, strona 10.
<http://www.dfes.gov.uk/readwriteplus/bank/Update8.pdf> (ostatnio odwiedzana 20 marca, 2005)

3. PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI - APEL WE FRANCJI

3.1 HISTORIA UZNAWANIA POZASZKOLNEGO I NIEFORMALNEGO KSZTAŁCENIA WE FRANCJI DO TEJ PORY

Prawo społecznej modernizacji z 17 stycznia 2002 r. (artykuły 133 - 146) umożliwia ludziom, którzy byli zatrudnieni przez co najmniej trzy lata uznanie ich doświadczenia zawodowego i akredytację przez uzyskanie zawodowego dyplomu lub certyfikatu w ramach APEL. Jest to obecnie prawo każdego obywatela zagwarantowane we francuskich ustawach dotyczących zatrudnienia i edukacji i odnosi się do wszystkich zawodowych dyplomów i certyfikatów

Artykuł L.900-1 prawa o zatrudnieniu stwierdza, że "każdy w aktywnym życiu ma prawo uprawomocnić swoje doświadczenie, a nade wszystko swoje zawodowe doświadczenie w celu uzyskania zawodowego dyplomu lub certyfikatu". Doświadczenie uwzględniane dla celów APEL pochodzi ze środowiska pracy, ale również z doświadczenia uzyskanego w dobrowolnej i niepłatnej działalności związanej z treścią dyplomu czy certyfikacji. Jury może przyznać cały dyplom lub certyfikat w procesie APEL.

APEL to prawo, ale również zobowiązanie. Wniosek musi złożyć dana osoba, a klauzule o poufności chronią przekazywane informacje wynikające z procesu i procedury przed wykorzystaniem lub przekazaniem innym. Legislacja ta przewiduje również płatny urlop w ten sam sposób co bilan de competence, maksymalnie 24 h, podlegający zgodzie pracodawcy.

Związane z tym koszty mogą być pokrywane przez pewne zawodowe i branżowe organizacje w ramach struktury prawa do szkolenia (DIF), które również ujęte jest w prawie o zatrudnieniu. Koszty te dotyczą rejestracji, procedury iuzupełnienia, jak również kosztów personelu.

APEL jest w dziedzinie szkolenia we Francji, i jest uważany za taki dla celów finansowania poprzez przymusowe zapewnienie szkolenia. Cała certyfikacja poprzez APEL musi być zatwierdzona przez krajową komisję certyfikacji zawodowej, a zatem musi być w le Répertoire National des Certifications Professionnelles

3.2 PRZYKŁADY EKSPERYMENTÓW DALSZEJ DOBREJ PRAKTYKI W APEL WE FRANCJI

Grupa docelowa	Podjęte działanie	Miejsce i czas trwania	Dalsze informacje
Długoletni bezrobotni	<p>1) Eksperymentalny program bonowy APEL mający na celu finansowanie kosztów zapisu do APEL i procedury oraz uzupełnienia organu uprawomocniającego.</p> <p>2) Poszukujący pracy zarejestrowani w krajowym biurze zatrudnienia i mieszkający w Nord Pas de Calais płacą tylko 15€ kosztów, które pokrywane są przez Radę Regionalną.</p>	<p>1) Zaangażowanych jest kilka rad regionalnych, w tym Midi-Pyrenees. Regionalna rada Nord-Pas-de-Calais ma niebawem ruszyć.</p> <p>2) University 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>
Pracownicy niepełnosprawni	<p>1) Działanie podjęte przez centrum Krajowe na rzecz pracowników niepełnosprawnych, w zakresie dostosowania metody certyfikacji w przypadku ludzi dotkniętych inwalidztwem. To podejście oparte jest na procedurach opisu adaptowania pracy dla ludzi niepełnosprawnych w miejscu pracy w chronionych środowiskach pracy.</p> <p>2) APEL zorientowany na niepełnosprawnych pracowników w chronionych środowiskach pracy. Certyfikaty dostarczane przez Ministerstwo Pracy. W eksperymencie przebadano wyniki APEL, kiedy pomocy</p>	<p>1) Wyniki 2004 : CNTH de Roiffé (Poitou-Charentes) z udziałem 15 regionów.</p> <p>2) w toku w trzech osobnych miejscach w 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, Afpa, Cholet-tel : +33 (0)2 41 49 49 38</p>

	<p>udzielono przed formalnym złożeniem wniosku w APEL. Wyniki zostały zaprezentowane przez AFPA, Nantes w listopadzie 2005.</p> <p>3) Przystosowywanie APEL i innych środków uznania wcześniejszego kształcenia pozaszkolnego i nieformalnego w celu spełnienia potrzeb pracowników niepełnosprawnych zarówno w firmie jak i poszukujących pracy: EGALITHE.</p> <p>4) Przystosowywanie procedury APEL do potrzeb pracowników niepełnosprawnych. To działanie zorientowane jest na certyfikaty nadawane przez Ministerstwo Pracy</p>	<p>3)Region Rhône Alpes. działanie1: czerwiec 2004 do kwietnia 2005 działanie 2: czerwiec 2005 do grudnia 2007</p> <p>Wyniki końcowe : 2006</p>	<p>3) Kierownik projektu : Nicolas GAUDRON www.opcaregra.com</p> <p>CREFO Lens</p>
<p>kobiety</p>	<p>1) Ta działalność zorientowana jest na nisko/słabo wykwalifikowane kobiety, które zostały zwolnione w wyniku redukcji w zakładzie MOULINEX. Celem było wykorzystanie APEL do uzyskania dostępu do kwalifikacji mogących pomóc tym kobietom w ponownym zintegrowaniu się w środowisku pracy.</p> <p>Retravailler w regionie Prowansji również przechodzi proces eksperymentowania w zakresie obsługi informacji i doradztwa mającego na celu ułatwienie dostępu do APEL dla kobiet poszukujących pracy, a zwłaszcza tych bez kwalifikacji lub ze słabymi kwalifikacjami. Działania te podejmowane są razem z organizacją praw Kobiet (Droits des femmes) i krajowym biurem zatrudnienia (ANPE). Celem jest zachęcenie grupy</p>	<p>1) Basse-Normandie, Centrum i regiony Prowansji</p>	<p>www.retravailler.org</p>

	docelowej do podjęcia zatrudnienia w dziedzinach, gdzie popyt przewyższa podaż, w szczególności w dziedzinie usług dla ludności.		
Ludzie nie posiadający żadnych kwalifikacji lub posiadający niskie kwalifikacje	<p>1) Eksperymentalna metoda zwiększania pomocy na rzecz poszukujących pracy z niskimi/słabymi kwalifikacjami w celu umożliwienia i ułatwienia dostępu do APEL.</p> <p>2) Organizowanie równego dostępu do certyfikacji dla poszukujących pracy bez żadnych kwalifikacji lub z niskimi lub słabymi kwalifikacjami poprzez zapewnienie specjalnego finansowania, które pokrywa koszty związane zarówno z procedurą jak i udzielaniem większej pomocy każdemu obywatelowi.</p> <p>3) Akcja ENTREPRENDRE: Ułatwić reintegrację zawodową niewykwalifikowanych lub słabo wykwalifikowanych ludzi poprzez APEL.</p> <p>4) METALEUROP : Eksperymentowanie w zakresie zapewnienia zbiorowego dostępu do APEL dla nisko lub słabo wykwalifikowanych ludzi zwolnionych z tej firmy na zasadzie redukcji w szczególnie trudnych warunkach.</p> <p>5) Promowanie APEL dla pracowników i pracodawców w SME w przemyśle budowlanym.</p> <p>7) Wykorzystanie APEL jako środka dalszego nabywania kompetencji i promowania szkolenia dla ludzi w sektorze obsługi opieki społecznej.</p>	<p>1) Région Midi-Pyrénées (Region Środkowych Pirenejów) 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) Region Charente Maritime</p> <p>2003/2004</p> <p>2003/2004</p>	<p>www.cariforef-mp.asso.fr kontakt : 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 Akredytacja jest używana jako odpowiednik Uprawomocnienia w języku angielskim. "Proces oceniania i uznawania szerokiego wachlarza wiedzy, wiedzy specjalistycznej "know-how", umiejętności i kompetencji, które ludzie nabywają w całym swoim życiu w różnych środowiskach, na przykład w procesie edukacji, w pracy i zajęciach w wolnym czasie, przez nieformalną/pozaszkolną naukę." Tissot P (2004), Terminologia polityki szkolenia zawodowego CEDEF OP, strona 161.

ⁱ "Metody oceny stosowane w uczeniu na bazie doświadczeń opierają się o koncepcję nieformalnej samooceny i skoncentrowane są na planowaniu lepszych osiągnięć. Barkatoolah (1998) przedstawia podejście skupione na samorozwoju ucznia przy okazji omawiania francuskiego systemu uznawania wcześniejszego kształcenia (RPL). Metoda ta jest wyjątkowa ze względu na swoje zindywidualizowane podejście do uznawania nauki. Wychodząc z podobnego założenia co Knowles (1984), który sugeruje, że uczniowie są zdolni do samorozwoju, metodologia ta podkreśla wagę klimatu uczenia się jako czegoś, co może albo wspomagać albo utrudniać rozwój indywidualny. Podejście RPL do oceny wcześniejszej nauki zaczyna się od doświadczeń uczenia się i dalszej nauki osoby, przed formalną akredytacją. Jest to podobne do opracowanego przez Kolba i Fry'a modelu procesu doświadczalnego uczenia się jako podstawy do obarczenia ucznia odpowiedzialnością za naukę (Kolb i Fry, 1975). Przedstawia futurystyczną wizję całego procesu APEL, zapewniającego uczniowi możliwość refleksji, konceptualizacji i opracowania planu przyszłych doświadczeń, a następnie, uczenia się i samorozwoju. Autonomia ucznia również znalazła się w centrum takiej dyskusji w ostatnich latach (Foyer, 1997; Dearing, 1997), podkreślając wpływ modelu procesu APEL, w opozycji do opartych na wynikach modeli wymiany zaliczeń (Trowler, 1996). Stało się to uznanym idiomem rozróżnienia pomiędzy procesami uczenia się doświadczalnego a tradycyjnymi/idealistycznymi postawami edukacyjnymi (na przykład Kolb, 1984; Lindeman, 1926:27-65). Równoległe do tego zachodzi potrzeba przypisywania formalnego uznania dla umiejętności i zdolności ucznia niezależnie od miejsca, gdzie je nabył, w celu polepszenia jego perspektyw (Dearing, 1997; Fryer, 1997; Le Goff, 1994; Kennedy, 1997; Blunkett, 1998)." Baille S i O'Hagen C, (1997), APEL i Dożywotnia Nauka, University of Ulster, Strona 18.

ⁱⁱ Osobista wiadomość od Paula Jenkinsa HESA, 18 sierpnia 2004 r. Jest dużo analiz krytycznych metodologii, co sugeruje, że liczba dorosłych korzystających z APEL przy użyciu metod nieformalnych jest znacznie wyższa. Potrzebne są dalsze badania do wyjaśnienia tej sytuacji. Na przykład można zajrzeć do referatu Pata Davies z Konferencji Departamentu Badań w Zakresie Nauczania i Umiejętności 2002 *Nauka przez porównanie: Międzynarodowe Doświadczenia w Nauczaniu i Szkoleniu Wybór Referatów Raport Badawczy CR2003*. Strona 89. "W ogólności dowody wskazują na to, że APEL w swojej formie nieformalnej jest dość powszechny, ale nie jest przejrzysty, nie jest łatwy do wypromowania, pozostaje konserwatywny w swoim oddziaływaniu i skupiony na pewnych rodzajach instytucji oraz pewnych rodzajach kursów. Formalna wersja to działalność mniejszości, która wywiera mały wpływ na procesy akademickie w HE; nie podejmuje wyzwania, aby w jakiś sposób zmienić status quo i proces przyjęć, nauczania i uczenia się, oceny i przyznawania kwalifikacji w dużym stopniu pozostawia w niezmienionej formie. Pozostaje marginalny pod względem liczb, implikacji praktycznych i wpływu na normy i wartości instytucji. Nie jest skutecznie wprowadzany na rynek i w dużym stopniu pozostaje ograniczony do poszczególnych dziedzin nauczania (szczególnie pielęgniarstwa). Ma również słabe podstawy teoretyczne jako temat w teorii nauki, socjologii i studiów strategicznych. Chociaż dostępne są różne badania, opisowe relacje i podejmuje się próby w kierunku sprawdzania postępów ucznia, są one prowadzone na małą skalę; mało wiemy na temat teoretycznych podwalin APEL (patrz Colley i inni 2003 – przydatne streszczenie stanu gry na tym polu w UK)." Dane podane za 2001/02 sugerują, że liczba studentów pierwszorocznych posiadających APEL jako najwyższą kwalifikację na wejściu wynosiła 683 ; pierwszoroczni studenci przyjęci na podstawie poprzednich doświadczeń (nie formalny APEL) jako najwyższą kwalifikacją, 2001/02 liczba 25,188; i pierwszoroczni studenci z "kwalifikacją nieformalną" jako najwyższą kwalifikacją na wejściu, liczba 13, 439.

<http://www.dfes.gov.uk/research/data/general/CR2003.pdf>

ⁱⁱⁱ Typowo ograniczenia te określają maksymalnie 50% dostępnych zaliczeń dla danej kwalifikacji, lub w przypadku Stopnia Bakałarza, dla danego Poziomu.

^{iv} Dostępne na stronie <http://www.materials.ac.uk/resources/library/apelintro.asp>

^v Dostępne na stronie <http://www.qaa.ac.uk/public/apel/guidance.htm>

^{vi} Przykład tego można znaleźć w strukturze BA/BC w Badaniach Nad Wczesnym Dzieciństwem z Modułem APEL na każdym z trzech Poziomów. <http://www.roehampton.ac.uk/programmedetails/ug/earlychildhoodstudies/index.asp>

^{vii} W oparciu o zasady opisane w Kodeksie Praktyki NVQ (QCA 2001), Część B: Ocena i przyznawanie kwalifikacji, strony 25-26

^{viii} Należy opracować (i poddać badaniom) ważną kwestię związaną z takimi pojęciami jak bezstronność, równość i porównywalność, które są zwykle tłumaczone jako pojęcia raczej techniczne aniżeli odnoszące się do znaczenia społecznego. Patrz Warmington P i inni (2003), „Sprawiedliwa ocena i Dyskusja nad Równymi Szansami: opis wzajemnych relacji w kontekście kwalifikacji zawodowych.” Referat przedstawiony na siódmej dorocznej konferencji *Badań W Zakresie Nauki i Umiejętności*, 9 – 11 grudnia.

^{ix} Rada Nauki i Umiejętności (2004), *Umiejętności Inicjatywy Jakości Życia 2004-05*.
http://www.lsbu.ac.uk/llupluspdcdocs/SFLQI_12pp_Brochure_FINAL.pdf

^x Opublikowane przez Organ Kwalifikacji i Programu Nauczania (QCA/02/875). Dokument ten przeznaczony jest dla organów przyznających kwalifikacje oraz innych organizacji zaangażowanych w zapewnianie NVQ (Krajowych Kwalifikacji Zawodowych). Dokument określa procesy i procedury wymagane do zapewnienia wysokiej jakości, spójnych i rygorystycznych standardów w ocenie i przyznawaniu NVQ.

^{xi} „*Pierwszy program edukacyjny Tesco* Tesco to pierwsza brytyjska sieć detaliczna, która ma własny program szkolenia w zakresie praktyki zawodowej akredytowany przez Organ Kwalifikacji i Programu Nauczania (QCA). Detalista może teraz przyznawać Krajowe Kwalifikacje Zawodowe (NVQ) pracownikom objętym programem terminowania detalicznego.... Tesco będzie też oddzielnie opracowywać program praktyki zawodowej dla osób w wieku powyżej 24 lat, we współpracy z City & Guilds, próba uruchomienia programu nastąpi w tym roku. Dotychczas rządowe programy praktyki zawodowej były dostępne tylko dla osób w przedziale wieku od 16 do 24 lat.

Terminowanie w Tesco odbywa się przez dawanie uczniom możliwości zdobywania doświadczenia pracy w różnych działach sklepu – od obsługi klienta do ochrony i pracy w magazynie. Kandydaci prowadzą księgę w celu udokumentowania swoich postępów i mogą uczęszczać na wykłady w miejscowym kolegium, aby podwyższyć swoje umiejętności/ Kierownicy działów sprawdzają postępy, szkolą i oceniają kandydatów, którzy poddawani są następnie weryfikacji zewnętrznej przez City & Guilds.

<http://www.trainingreference.co.uk/news/gn050131a.htm> (ostatnio odwiedzana 20 marca, 2005)