



TRÉNINKOVÝ KURZ PRO PRŮVODCE A HODNOTITELE V PROCESU UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ

Autoři:

Hana Čiháková

Helena Marinková

Mario Stretti

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. SMYSL PROCESU UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ	1
3. PROBLÉMY PROCESU UZNÁVÁNÍ	3
4. ROLE SPOJENÉ S PROVÁDĚNÍM PROCESU UZNÁVÁNÍ	6
5. PROFIL ABSOLVENTA - PRŮVODCE	8
6. PROFIL ABSOLVENTA - HODNOTITELE	9
7. CHARAKTERISTIKA PROGRAMU	12
8. MODUL A (7 - 8 hodin)	13
9. MODUL B (7 – 8 hodin)	16
10. MODUL C (7 – 8 hodin)	20

1. ÚVOD

Uvedené vzdělávání připravuje na výkon funkce průvodce a hodnotitele při procesu uznávání výsledků předchozího učení. Tyto funkce nejsou totožné - níže jsou specifikovány podstatné činnosti jak průvodce, tak hodnotitele. Uvedené vzdělávání proto poskytne pouze základní znalosti a dovednosti, které jsou podstatné pro výkon obou funkcí. Uchazeči o roli průvodce absolvují moduly A a B, uchazeči o roli hodnotitele moduly A a C. S postupným zaváděním systému uznávání výsledků předchozího učení do reálné praxe budou nároky na výkon obou funkcí zpřesňovány a prohlubovány.

Vzhledem k tomu, že proces uznávání je v nových členských zemích EU nový, se domníváme, že je nezbytné ty, kteří jej budou nabízet jako vzdělávací službu pro dospělé, na jeho realizaci dobře připravit. Potřebnost této přípravy je zřejmá nejen z výše uvedeného faktu, ale je také doporučována tzv. Společnými evropskými principy pro identifikaci a validaci výsledků neformálního a informálního učení (dále jen SEP) (Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning)¹. Princip „povinnosti aktérů“ zavazuje aktéry k tomu, aby zajistili poradenství a poskytování informací o systému uznávání a používaných přístupech jednotlivcům (klientům).

2. SMYSL PROCESU UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ A JEHO ŽÁDOUCÍ VLASTNOSTI

Smysl procesů uznávání výsledků předchozího učení není třeba příliš rozvádět. Je uváděn asi takovýto přehled jejich výhod:

V čem pomáhá systém uznávání?

A. Jednotlivcům:

- identifikuje jejich silné stránky a schopnosti
- nastavuje kariéru a životní cíle
- identifikuje znalosti a dovednosti
- zvyšuje sebevědomí a úspěšnost na trhu práce

B. Vzdělávacím institucím:

- zvyšuje počet dospělých účastníků
- vede k lepšímu využívání zdrojů (zabraňuje duplicitám)

¹ 9175/04 EDUC 101 SOC 220 Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning

- zvyšuje příležitosti v CŽV a kariérním rozvoji
- umožňuje flexibilní a odpovědný trénink a realizaci vzdělávacích programů (odpovědnost – soulad se vzdělávacími potřebami jednotlivců i zaměstnavatelů)

C. Zaměstnavatelům:

- maximalizuje dovednosti a znalosti zaměstnanců
- umožňuje lepší porozumění dovednostem, znalostem a vzdělávacím potřebám zaměstnanců
- pomáhá ve výběru, rozvoji a uvolňování zaměstnanců
- zvyšuje efektivitu zamezováním duplikacím v tréninku
- systematickým způsobem definuje, dokumentuje a ověřuje dovednosti a znalosti zaměstnanců
- pomáhá při zdokonalování popisu pracovních činností

Základní žádané vlastnosti procesu hodnocení formulují SEP:

- Přístupnost – proces musí být přístupný všem a umožňovat rozpoznání jedinečných potřeb a schopností jednotlivců
- Transparentnost – celý proces musí být transparentní; nejen kritéria hodnocení, ale i celý proces a jeho výstupy musí být jeho účastníky správně pochopeny
- Efektivita – zdůrazňuje důležitost poradenství a potřebu dobře vyškoleného personálu – snaha dosáhnout nejlepšího využití investovaných zdrojů
- Vysoká kvalita – zajištění kvality obsahu i hodnotících nástrojů
- Relevance – výsledky procesu musí být uznávány jednotlivci, zaměstnavateli, vzdělavateli, profesními asociacemi a veřejnými institucemi
- Flexibilita – je potřeba využívat různé hodnotící nástroje podle potřeb různých jednotlivců (vzdělávací kredity, pracovní výsledky, kariérní vývoj, certifikáty atd.)
- Právo na přezkoumání výsledků – každý účastník procesu musí mít právo na přezkoumání výsledků procesu v odvolacím řízení

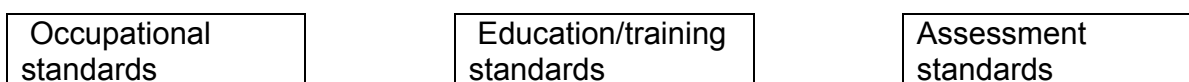
3. PROBLÉMY PROCESU UZNÁVÁNÍ DANÉ POVAHOU UZNÁVANÝCH VÝSLEDKŮ

Stejně jako u jiných společenských procesů, je i u uznávání výsledků předchozího učení třeba odlišit jeho formálně normativní (právní a správní) stránku a s ní spojené aspekty jeho cílů a průběhu a jeho stránku faktickou a s ní spojené problémy jeho provádění. Zde necháváme formální stránku stranou, a to především proto, že se může v různých zemích lišit (kupř. ve Francii je cílem procesu uznávání výsledků předchozího učení i udělování příslušných certifikátů ekvivalentních certifikátům z formálního vzdělávání, ale v ČR kupř. zákon o uznávání výsledků DV s tímto cílem nepočítá, proces uznávání musí být doplněn příslušnou zkouškou předepsanou ve formálním vzdělávání, aby klient mohl získat odpovídající certifikát). Naopak problémy faktického provádění procesu uznávání jsou v různých zemích analogické.

Problémy procesu uznávání výsledků předchozího učení souvisí především s povahou těchto výsledků (dalším velkým okruhem problémů je vymezení a klasifikace jejich pole. S procesem uznávání výsledků předchozího učení je spojena řada problémů plynoucích z faktu, že **informální učení je převážně učení založené na zkušenostech**. Takto získané kompetence jsou obtížně srovnatelné s výsledky formálního vzdělávání a jiný je i způsob jejich identifikace (rozpoznávání) a způsob jejich hodnocení pro účely uznávání.

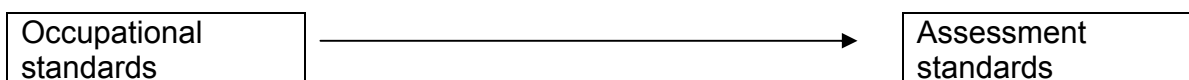
Formální vzdělávání je zaměřeno především na zprostředkování předem stanovených zamýšlených výsledků učení a odtud i na ověřování a hodnocení výsledků takto předem určeného záměrného učení se. V procesu uznávání výsledků předchozího učení jsou naopak ověřovány a hodnoceny z velké části **výsledky nezáměrného, zkušenostního (informálního) učení se**. Jde nicméně vždy o jejich porovnání s analogickými výsledky formálního vzdělávání a k hodnocení jejich ekvivalence je třeba nějakého společného měřítka.

Obrázek 1: Typy standardů potřebné pro hodnocení (a validaci) formálního učení



Pramen: Colardyn a Bjørnåvold, 2003

Obrázek 2: Typy standardů potřebné pro hodnocení (a validaci) neformálního a informálního učení



Pramen: Colardyn a Bjørnåvold, 2005

„Vztah mezi profesními standardy a hodnoticími standardy usnadňuje validaci neformálního a informálního učení. Neexistují žádná omezení (constraints), pokud jde o formy či sledy učení (což je pozitivní v tom smyslu, že jsou akceptovány výsledky různého učení se (a variety of learning outcomes is accepted), negativní v tom smyslu, že proces učení může být mylně považován za samozřejmost). Důraz je na tom, co hodnotit (profesní standardy) a jak hodnotit (hodnoticí standardy). Vztah mezi profesními a hodnoticími standardy je v samém jádru hodnocení) a bez tohoto explicitního spojení by validační procedura nebyla proveditelná.“²

Záměrné učení se je předem **promyšleno** (příslušným pedagogem, tvůrci učebních dokumentů apod.), respektuje řadu **didaktických** doporučení a zásad, zohledňuje specifické zvláštnosti učících se, jejich studijní dispozice apod. Záměrné učení se má převážně **explicitní charakter** (učící se osoba si uvědomuje, že se učí i čemu a jak se učí) a většinou využívá deduktivních postupů (tj. postupuje od obecných pravidel k jejich aplikaci v jednotlivých případech). Očekává se v něm, že učící se ví, co se naučil, a je schopen vyjádřit to (např. při písemné zkoušce)³. Záměrné učení je **realizováno podle kurikula**, které je dnes již často vymezováno pomocí obsahu a cílů výuky popisovaných v kategoriích vědomostí a dovedností (či kompetencí, způsobilostí), jichž má učící se dosáhnout, a při tomto vymezování většinou je (či alespoň by měl být) zohledňován i aspekt **hodnotitelnosti dosažených výsledků** vzdělávání. Záměrné učení většinou nebývá zasazeno do situačního kontextu, a proto zdůrazňuje spíše obecné principy než jejich specifické aplikace, ty zde mají často pouze ilustrativní charakter. V průběhu záměrného a řízeného učení se je učícímu se poskytována zpětná vazba s cílem zlepšit jeho učební výkony (formativní hodnocení) a ukončováno bývá často nějakou formou závěrečného souhrnného hodnocení dosažených výsledků učení ve vztahu ke kurikulu (sumativní hodnocení).

Nezáměrné učení se přímo v příslušných životních rolích a situacích (učení se založené na zkušenostech) má naopak převážně **implicitní charakter**, učící se si často ani neuvědomuje rozsah svého učení či sám fakt, že se učí (proto se v této souvislosti mluví o identifikaci, tedy rozpoznání výsledků učení). Nezáměrné učení se je často **nahodilé a nesoustavné**, nepostupuje podle předem promyšleného plánu, nýbrž je součástí reagování na situaci, v níž se učící se nachází. Proto se také ve zkušenostním učení více uplatňují induktivní postupy a učení se většinou neprobíhá s rozlišováním vědomostí a dovedností. V průběhu nezáměrného učení se nemá učící se řízenou zpětnou vazbu, ta je zde založena opět pouze na jeho zkušenosti a praktické činnosti a popř. na náhodných či nesoustavných zásazích lidí z jeho situačního okolí. **Výsledky zkušenostního učení se nejsou jednoduše předvídatelné** a jsou výrazně ovlivněny kontextem, ve kterém učení probíhá.

² COLARDYN D., BJØRNÅVOLD, J.: The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Cedefop Panorama series; 117 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

³ HAGER, P. Recognition of Informal learning: challenges and issues. *Journal of Vocational Education and Training*. Roč. 50, 1998, č. 4, s. 521- 535.

Přehledově můžeme rozdíly hlavních charakteristik záměrného a nezáměrného učení se vyjádřit takovouto tabulkou:

Záměrné učení se	Nezáměrné učení se
didakticky promyšlené	nahodilé
řízené	neřízené
systematické	nesoustavné
explicitní	implicitní
převážně deduktivní	převážně induktivní
výsledky předem formulované	výsledky nejsou plánovatelné
formativní hodnocení – zpětná vazba	zpětná vazba – pouze vlastní činnost, zkušenost
sumativní hodnocení – certifikát, např. závěrečné vysvědčení	

Při popisu kompetencí a především při tvorbě kritérií v hodnoticích standardech je proto nezbytné zohlednit výše uvedené charakteristiky nezáměrného učení se. Vymezení kompetencí i kritéria pro jejich ověřování by měly být nastaveny tak, aby při ověřování umožňovaly v maximální míře využít praktickou činnost klienta (přímo předváděnou, resp. dosvědčovanou výsledky a/nebo hodnověrnými zprávami o jejím průběhu).

Klient procesu uznávání vstupuje do procesu **jako zcela neznámý jednatel**, zatímco žák či student se ve školním prostředí vzdělává řadu let, , zná chod školy a výuky i své učitele a učitelé znají jej a průběžně jej sledují a hodnotí. To vše v procesu uznávání chybí. Proto...

1. učitelé jej průběžně sledují a hodnotí. Proto je v procesu uznávání potřebná role tzv. **průvodce**, který klienta celým procesem provádí, pomáhá mu vytvořit portfolio důkazů, motivuje jej k setrvání v procesu apod. Prvním úkolem průvodce je zmapovat a doložit studijní a profesní historii klienta. Posledním úkolem, který průvodce vůči klientovi plní, je motivovat klienta k dalšímu vzdělávání a nalézt pro něj (resp. pomoci mu nalézt a zvolit si) odpovídající vzdělávací nabídku.
2. „Velké“ zkoušky realizované ve formálním vzdělávání (např. závěrečná zkouška, maturitní zkouška) mají v podstatě exemplární charakter. Žák či student si z množství zadání či témat losuje pouze určitý počet, který dále zpracovává, zodpovídá apod. Ověřování jeho kompetencí je proto pouze výběrové a výběr náhodný. Tento postup zohledňuje skutečnost, že výsledky učení se žáka či studenta – než je tzv. připuštěn k vykonání těchto zkoušek – jsou průběžně a zevrubně v průběhu celého jeho vzdělávání ověřovány a hodnoceny (formativním hodnocením). Naproti tomu klient, který žádné předchozí požadavky plnit nemusí, vstupuje do procesu uznávání přímo, a je proto **nutné ověřit každou jednotlivou kompetenci uvedenou v hodnoticím standardu**.

Proto jsou v procesu uznávání využívány různé **metody ověřování**. Jednou z možností jsou reference, např. **reference zaměstnavatele** (strukturované vyjádření o pracovním výkonu a popř. i různých osobnostních charakteristikách klienta, přičemž za poskytnutí nepravdivých informací hrozí zaměstnavateli finanční sankce nebo i trestní postih). Další možností je přijmout jako tzv. důkaz doložitelný výsledek práce, kupř. **výrobek klienta**, který klient vyrobil mimo proces uznávání. Avšak metodou, jíž hodnotitelé při ověřování využívají nejčastěji (kdykoli je to možné), je **pozorování** praktické činnosti klienta v simulované či reálné pracovní situaci (podobně jako je tomu v praktické části závěrečných zkoušek i ve formálním vzdělávání, ale se zmíněným rozdílem oproti nim).

Podobně jako závěrečné zkoušky, bývá (či měl by být) i proces uznávání prováděn komisionálně. Každý případný **hodnotitel** musí být na svou činnost v hodnotitelské komisi dobře připraven, odpovídá totiž za kvalitu, objektivitu a správnost procesu ověřování a hodnocení.

Poradci/průvodci i hodnotitelé musí být připraveni a schopni komunikovat se širokým spektrem klientů s odlišným sociálním zázemím a pocházejících z různých prostředí, musí být schopni přizpůsobovat svou komunikaci charakteristikám klientů z různých socioekonomických prostředí.

4. ROLE SPOJENÉ S PROVÁDĚNÍM PROCESU UZNÁVÁNÍ A POTŘEBNÁ PŘÍPRAVA PRO NĚ

Role poradce a hodnotitele jsou v obecné rovině jasně rozděleny; práce poradce končí v okamžiku, kdy je portfolio dokončeno a předloženo ke schválení (hodnocení) a průvodce se zapojuje opět do procesu uznávání až na jeho konci, při závěrečném motivačním rozhovoru s klientem. Ovšem někdy a v některých situacích může hrát hodnotitel roli i v počáteční informační fázi, např. při využívání metod pomoci průvodci a nebo sebehodnoticím nástrojem. Toto míchání obou rolí však může způsobit problémy v procesu zajišťování kvality.

V procesu uznávání se v některých organizacích může objevit i nová profesní role, např. „ověřovatel“ (verifier – irská instituce FÁS), který může být ustanoven jako kontrola standardizace a kontrola kvality hodnocení portfolio a zkoušek, nebo „prošetřovatel“ (screener – nizozemská informační střediska ECABO), jehož úkolem je přesně určit slabiny nebo mezery v dokladech, ukazující hodnotitelům, na které prvky se mají zaměřit při posuzování hodnocené osoby.

Průvodce:

Základním úkolem průvodce je provádět klienta celou procedurou uznávání, motivovat jej k pokračování v ní a jejímu úspěšnému ukončení. Průvodce napomáhá klientovi v co nejširším rozsahu identifikovat (rozpoznat) výsledky jeho předchozího učení a podílí se na jejich formulaci. Zajišťuje získávání relevantních dokumentů, jejichž pomocí může klient prokázat, že disponuje požadovanými kompetencemi. Průvodce na základě procesu uznávání navrhuje klientovi možnosti jeho dalšího vzdělávání.

Hodnotitel:

Hodnotitel odpovídá za kontrolu toho, zda kandidát skutečně disponuje kompetencemi uvedenými v jejich vzorovém srovnávacím souboru pro danou kvalifikaci (v ČR je jím tzv. hodnoticí standard odpovídající příslušnému kvalifikačnímu standardu). Je schopný odborně, kvalitně a nestranně posoudit dokumenty, kterými klient dokládá své předchozí osobní a pracovní zkušenosti, včetně certifikátů, které získal v neformálním tréninku či vzdělávání, jakož i osvědčení získaných ve formálním vzdělávání, a včetně dobrozdání, která vypovídají o jeho zkušenostech získaných v praktické činnosti. Hodnotitel odborně, kvalitně a nestranně hodnotí aktuální odborné kompetence klientovy při jejich ověřování. Hodnotitel by měl být vynikajícím odborníkem v oboru, který hodnotí, měl by sledovat i nové trendy v tomto oboru.

Hodnotitel v procesu uznávání není v současné době v žádné zemi uznávaným povoláním či samostatnou odbornou kvalifikací, jeho práce je nahlížena jako součást stávající činnosti/zaměstnání; v některých případech mohou být jako hodnotitelé jmenováni zkušení učitelé praktického odborného výcviku (v ČR nyní označovaní jako odborní pedagogové, dříve mistři odborné výchovy) nebo experti ze sektorových organizací.

V praxi se ovšem požadavky na hodnotitele a průvodce v jednotlivých zemích, ba dokonce organizacích liší. Závěrečný návrh pracovní skupiny H považuje za klíčový jev validace nestrannost. Průvodci a hodnotitelé by měli pracovat v souladu s kodexem, mít profesní dovednosti a mít přístup k systematickému počátečnímu a dalšímu odbornému vzdělávání.

Odborné dovednosti:

- Základní kvalifikace pro oblast, která je předmětem hodnocení;
- Kvalifikace hodnotitele je minimálně na stejné úrovni jako u hodnoceného;
- Prokázat další rozvoj odborných profesních dovedností za určitý počet let;
- Stanovený počet let zkušeností v oblasti, sektoru či oboru/odvětví profese, která je hodnocena;
- Široké zkušenosti v povolání či sektoru, znalosti pracovních standardů v praxi jsou považovány za klíčové a upřednostňují se před specializací

Soft skills:

- Základní komunikační dovednosti (zejména jako ochota a schopnost naslouchat (druhému), dovednost vést rozhovor, poskytování zpětné vazby);
- Podpůrný, trpělivý a empatický přístup;
- Tolerantní osobnost schopná sebereflexe;
- Pozitivní přístup k uznávání (APL);
- Vnitřní motivace stát se hodnotitelem

Na hodnotitele by měl navíc dohlížet „instruktor“, který má alespoň roční zkušenost v oblasti hodnocení kompetencí.

Společné kvalifikační požadavky na průvodce a hodnotitele

Nestrannost může být posílena prostřednictvím odborné přípravy a systematického vytváření sítí průvodců a hodnotitelů. Očekává se, že obě skupiny pracovníků budou své profesní dovednosti průběžně doplňovat a rozvíjet. Každý průvodce i hodnotitel musí mít důkladnou počáteční kvalifikaci, úspěšně absolvovat jeden nebo více profesně vhodných kurzů a doložit to diplomem nebo osvědčeními či prokázáním srovnatelné profesní zkušenosti stejné hodnoty.

Je potřeba, aby průvodce i hodnotitel při hodnocení jednotlivce brali v úvahu jeho jedinečnost a byli schopni na základě toho posoudit vhodnost použití různých hodnocících metod a nástrojů v daném případě. Hodnotitel by také neměl být ovlivněn standardními klasifikačními a hodnocícími praktikami škol nebo praktikami hodnocení dovedností, které provádějí firmy. Hodnotitel musí zajistit, aby pravidla pro hodnocení byla jasná jednotlivcům, kteří využívají proces uznávání. Hodnotitel by měl dobře znát hodnocící standardy. Měl by používat relevantní nástroje pro srovnání dovedností, které má kandidát, ve vztahu ke standardům, aby tak mohl určit stupeň jeho dovedností. Měl by také využívat své znalosti nástrojů hodnocení v jednotlivých situacích tak, aby zajistil potřebnou kvalitu uznávání, za niž nese zodpovědnost.

Za základní jsou považovány dva typy kompetencí průvodců a hodnotitelů: profesní kompetence a soft skills. Odborné dovednosti mohou být doloženy diplomy, certifikáty, životopisy, zvl. strukturovanými životopisy, resumé (atd., soft skills pak např. pomocí interview.

Tematika požadovaných kompetencí se objevila na pracovním semináři v Lisabonu 19.-20.4.2004 pořádaném IEFP s hodnotiteli z různých členských organizací EVTA s cílem prodiskutovat standardy pro poradce a hodnotitele.

5. PROFIL ABSOLVENTA - PRŮVODCE

Výsledky vzdělávání

- umět popsat proces uznávání a jeho jednotlivé části
- umět vysvětlit meze a možnosti procesu uznávání klientům
- znát a respektovat etický kodex procesu hodnocení a uznávání výsledků předchozího učení
- znát legislativní rámec APEL (uznávání předchozího učení)
- znát Společný rámec pro zajištění kvality v OVP
- znát možné způsoby získání kvalifikace
- znát svět práce a orientovat se v něm
- umět identifikovat motivaci žadatele

- znát základní terminologii z oblasti vzdělávání dospělých a uznávání výsledků předchozího učení
- umět charakterizovat požadavky na uznávání předchozího učení obsažené ve Společných evropských principech
- být schopen vytvořit s klientem portfolio „důkazů“ osvědčujících jeho již získané profesní kompetence
- být schopen identifikovat aktuální (vzhledem k procesu uznávání výsledků předchozího učení) vzdělávací potřeby klienta
- být schopen navrhnout v případě potřeby další vzdělávací dráhu klienta (ve vztahu k procesu uznávání výsledků předchozího učení)
- být schopen vysvětlit klientovi možnosti jeho dalšího pracovního uplatnění vzhledem k připravované Národní soustavě kvalifikací (úplné a dílčí kvalifikace)
- rozumět nárokům a činnostem požadovaným v jednotlivých kvalifikacích
- umět vést poradenský rozhovor
- znát základy pedagogické metodologie a statistiky

Možnosti uplatnění: Po získání autorizace (na základě zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) může absolvent vykonávat roli průvodce při procesech uznávání předchozího učení v rámci uvedeného zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (ČR).

Vstupní požadavky: VŠ vzdělání doplněné pedagogickým studiem (viz učitel odborných předmětů), alespoň 5 let praxe v oblasti výchovy a vzdělávání.

6. PROFIL ABSOLVENTA - HODNOTITELE

Osobnostní kompetence

Hodnocení celku	Hodnotitel je schopen holistického hodnocení procesu uznávání a má schopnost zaměřit se na klienta
Pozornost vůči detailu	Hodnotitel je všímavý; má schopnost zabývat se detailem
Kulturní a jazyková vnímavost	Hodnotitel je empatická osobnost a vnímavě přistupuje k lidem z multikulturního prostředí
Nezávislost	Hodnotitel provádí hodnocení sám s využitím metody pozorování a evaluačního formuláře
Integrita	Hodnotitel je poctivý a je schopen dodržovat etické normy v činnostech souvisejících se zaměstnáním, respektuje soukromí hodnoceného
Interpersonální vnímavost	Hodnotitel je naladěný na interpersonální verbální a nonverbální komunikaci a je schopen představit si sám sebe na místě hodnoceného, respektuje hodnoceného
Intrapersonální vnímavost	Hodnotitel je schopen uvědomit si vlastní působení na jiné lidi svým chováním (zejména ve zkušebních situacích)

Připravenost naslouchat	Hodnotitel pokládá vhodné otázky a pozorně naslouchá hodnocenému
Podpora	Hodnotitel je schopen zajistit, aby se klient cítil uvolněně
Vytrvalost	Hodnotitel je vytrvalý a neodchází od problému
Tolerance	Hodnotitel je odolný proti stresu
Práce s jinými	Hodnotitel srovnává výsledek svého vlastního hodnocení s výsledkem (závěry) druhého hodnotitele a je s ním ochoten a schopen dojít ke společnému rozhodnutí., anebo: ...hodnotitele, s nímž má dojít ke společnému rozhodnutí, a je ochoten a schopen věcně se s ním dohodnout.

Výsledky vzdělávání

1. Obecné kompetence

- znát proces uznávání a jeho jednotlivé části
- umět vysvětlit meze a možnosti procesu uznávání klientům
- znát a respektovat etický kodex procesu hodnocení a uznávání výsledků předchozího učení
- znát legislativní rámec APEL (uznávání předchozího učení)
- znát Společný rámec pro zajištění kvality v OVP
- znát svět práce a orientovat se v něm
- znát základní terminologii z oblasti vzdělávání dospělých a uznávání výsledků předchozího učení
- umět charakterizovat požadavky na uznávání předchozího učení obsažené ve Společných evropských principech
- umět poskytnout klientovi zpětnou vazbu povzbuzujícím způsobem, který je přiměřený úrovni jeho sebedůvěry
- mít schopnost být objektivní
- mít pozorovací a hodnotící dovednosti
- znát kodex hodnotitele

2. Kompetence potřebné pro hodnocení důkazů

- znát různé techniky a postupy v hodnocení
- znát přípustné důkazy, které je možné využívat k identifikaci a hodnocení předchozího učení
- znát metody sloužící k získání „důkazů“ osvědčujících profesní kompetence klienta
- umět vést rozhovor s klientem s cílem získat autentické svědectví o jeho kompetencích; např. metoda STAR: Situation, Task of Objective, Action, Result - S- ptejte se na konkrétní situace, T- ptejte se na konkrétní úkol, A – ptejte se na konkrétní činnosti kandidáta, R- ptejte se na výsledek

- umět používat i jiné techniky vedení rozhovoru založené na teoretických přístupech, např. průzkumné (sondážní) rozhovory za účelem napomoci klientům ujasnit si své kompetence (způsobilosti)
- umět hodnotit „důkazy“ osvědčující již získané profesní kompetence klienta (např. „dobrozdání“ zaměstnavatele, spolupracovníků, popř. zákazníků či certifikáty z neformálního vzdělávání)
- umět ohodnotit portfolio a předložený doklad o kompetencích na základě několika kritérií: autenticita, aktuálnost, vhodnost/přiměřenost, kvantita,
- umět porovnat kompetence popsané v dokladu předloženém klientem s kompetencemi v hodnoticím standardu;
- umět pracovat odpovídajícím způsobem s příslušným hodnoticím standardem

3. Kompetence potřebné pro realizaci praktické zkoušky

- být schopen organizovat a koordinovat praktickou zkoušku (vybavení pracoviště, nástroje,..) s cílem standardizace testovací situace
- být schopen pozorovat chování klienta a výsledky a procesy během hodnocení (evaluace procesu; evaluace produktu; objektivnost pozorování)
- umět zaznamenávat pozorování na pozorovací formulář
- umět řídit hodnoticí rozhovor (přezkoumat zdůvodnění ze strany hodnoceného; zjistit, co se skrývá za chováním; testovat předkládané znalosti)
- být schopen interpretovat a evaluovat aktivity, které se vztahují k požadovaným kompetencím (kvalita)
- umět postihnout vztahy mezi kompetencemi a standardy (používat strukturovanou hodnoticí mřížku, rozhodovat, kterých kritérií je dosaženo a k jakému standardu)
- radit se s dalšími hodnotiteli (nezávisle pozorovat a umět dosáhnout konsenzu)
- umět vytvořit jasnou, podrobnou a strukturovanou závěrečnou zprávu popisující kompetence klienta, která poskytne jasnou informaci hodnoticí komisi, průvodci a klientovi

Etický kodex pro průvodce a hodnotitele

- Hodnotitel neinformuje nikoho jiného o obsahu praktické zkoušky/testu.
- Průvodce a hodnotitel nehovoří o výsledcích uznávání s osobami zvnějšku.
- Vlastníkem výsledku je hodnocená osoba.
- Hodnotitel umožňuje hodnocenému, aby se cítil během zkoušky uvolněně.
- Klient je seznámen s procesem uznávání.
- Klient je seznámen se svými právy.
- Klient ví, jak se může ohradit proti rozhodnutí.
- Klient dostává zpětnou vazbu o výsledcích uznávání.
- Zpráva a výsledky jsou tajné.
- Zpráva a výsledky jsou majetkem hodnocené osoby.
- Klient ví, které údaje byly zaznamenány.

- Klient musí dát své svolení, pokud chce organizace použít výsledky pro další účely.
- Klient, průvodce a hodnotitel podepisují kodex.

Možnosti uplatnění: Po získání autorizace (na základě zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) může absolvent vykonávat roli hodnotitele při procesech uznávání výsledků předchozího učení v rámci uvedeného zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (ČR).

Vstupní požadavky: SŠ/VŠ vzdělání a 5 let praxe (nejlépe ve vzdělávání, ale nikoli nezbytně) v předmětné oblasti.

7. CHARAKTERISTIKA PROGRAMU

Pojetí a cíle vzdělávacího programu

Poradci/průvodci a hodnotitelé by měli absolvovat vzdělávací kurz, aby získali znalosti a dovednosti o systému identifikace a uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, o jejich roli v něm a zodpovědnosti spojené s touto rolí a o procedurálních postupech a metodách používaných v tomto procesu celkově a v jejich roli speciálně.

Charakteristika obsahu vzdělávacího programu

Vzdělávací kurz je rozdělen do 3 modulů:

- Modul A – Celoživotní učení a proces identifikace a uznávání předchozího učení
- Modul B – Poradenství a vedení klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení
- Modul C – Hodnocení výsledků předchozího učení

Organizace výuky – třídní kurs, 20 – 25 hodin, tzn. každý den 7 – 8 hodin výuky, kurz je rozdělen do tří modulů, každý den bude probírán 1 modul

Metodické postupy – interaktivní diskuse, skupinová práce, řízená diskuse, případové studie; prezentace, příklady a rozbor příkladů lidí, kteří úspěšně prošli procesem hodnocení ; interaktivní sezení, samostudium materiálů - textů

Struktura vyučovacích modulů, časová dotace, posloupnost

- Modul A – Celoživotní učení a proces identifikace a uznávání předchozího učení
- Modul B – Poradenství a vedení klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení
- Modul C – Hodnocení výsledků předchozího učení

8. MODUL A (7 - 8 hodin)

Celoživotní učení a proces identifikace a uznávání předchozího učení

OBSAH:

1. Úvod do problematiky celoživotního učení
2. Informální, neformální a formální učení, výhody uznávání předchozího učení pro organizace, zaměstnavatele a jednotlivce (co to je uznávání, cíle uznávání, cílové skupiny; definice formálního, neformálního a informálního učení; jaké jsou kompetence a jaké jsou nástroje užívané při jejich měření)
3. Role a funkce průvodců a hodnotitelů
4. Etický kodex pro průvodce a hodnotitele
5. Techniky, které jsou využívány v procesu uznávání (kriteriální rozhovor – založený na kritériích, např. metoda STAR, rogeriánská metoda/Rogerian method; aktivní poslouchání; projevení empatie; poskytování emoční podpory; vyjasňování a strukturování, parafrázování a shrnování; užívání otevřených otázek; poskytování zpětné vazby)
6. Procedura uznávání předchozího učení ve třech krocích – identifikace, dokumentace a uznávání výsledků předchozího učení
7. Evropská politika v oblasti identifikace a uznávání předchozího učení
8. Vazba procesu identifikace a uznávání předchozího učení na (strategické) relevantní národní a regionální dokumenty, včetně zakotvení v národním právním rámci
9. Evropské projekty v oblasti identifikace a uznávání předchozího učení
10. Příklady dobrých praktik v oblasti identifikace a uznávání předchozího učení ve vybraných evropských zemích

Název modulu:	Celoživotní učení a proces identifikace a uznávání předchozího učení	Kód modulu:	A
Nominální délka:	7- 8 hodin		
Typ modulu:	Teoreticko-praktický	Platnost od:	1. 1. 2006
Vstupní předpoklady:	Průvodce: VŠ vzdělání doplněné pedagogickým studiem (viz učitel odborných předmětů), alespoň 5 let praxe v oblasti výchovy a vzdělávání Hodnotitel: SŠ/VŠ vzdělání a 5 let praxe (nejlépe ve vzdělávání, ale ne nezbytně) v předmětné oblasti		
Stručná anotace vymezující cíle: Mají-li průvodci a hodnotitelé kvalitně pomáhat klientům v průběhu procedury uznávání předchozího učení a zároveň kvalitně kontrolovat, zda klient má všechny kompetence požadované hodnoticím standardem, je nutné, aby získali základní znalosti týkající se oblasti celoživotního učení a především dobře pochopili celý systém uznávání výsledků předchozího učení.			
Předpokládané výsledky: Posluchač si osvojí základní znalosti z oblasti celoživotního učení a pochopí systém uznávání výsledků předchozího vzdělávání: <ul style="list-style-type: none"> ➤ vysvětlí základní východiska a principy celoživotního učení; ➤ rozliší informální, neformální a formální učení; ➤ popíše systém uznávání výsledků předchozího učení, jeho cíle a jeho základní etapy v jeho zemi a v jeho organizaci; ➤ charakterizuje předpokládané klady a zápory tohoto systému pro různé subjekty (organizace, zaměstnavatele a jednotlivce); ➤ vysvětlí, jakou má APL hodnotu pro jednotlivce a společnost; ➤ vysvětlí vztah mezi zkušenostmi a kompetencemi (způsobilostmi) získanými při formálním, neformálním a informálním učení v kontextu APL; ➤ vysvětlí rozsah metod a nástrojů používaných v APL v jeho zemi a vysvětlí, které z nich se vztahují k jejímu specifickému kontextu; ➤ používá odborné pojmy ve vztahu ke své roli průvodce či hodnotitele; ➤ vysvětlí své povinnosti ve vztahu ke kodexu pro průvodce a hodnotitele; ➤ charakterizuje roli a funkci průvodců v procesu uznávání; ➤ charakterizuje roli a funkci hodnotitelů v procesu uznávání; ➤ charakterizuje základní požadavky tzv. Společných evropských principů; ➤ zná Společný rámec pro zajištění kvality v OVP ➤ charakterizuje vazbu mezi procesem uznávání výsledků předchozího učení a NSK, resp. EQF ➤ orientuje se v národním právním rámci pro uznávání; ➤ respektuje etický kodex procesu hodnocení a uznávání výsledků předchozího učení. 			

Obsah modulu:

- problematika celoživotního učení
- informální, neformální a formální učení, výhody uznávání předchozího učení pro organizace, zaměstnavatele a jednotlivce
- role a funkce poradců/průvodců a hodnotitelů
- procedura uznávání předchozího učení ve čtyřech krocích – poradenství, identifikace a dokumentace, uznávání výsledků předchozího učení, poradenství
- evropská politika v oblasti identifikace a uznávání předchozího učení
- vazba procesu identifikace a uznávání předchozího učení na (strategické) relevantní národní a regionální dokumenty, včetně zakotvení v národním právním rámci
- evropské projekty v oblasti identifikace a uznávání předchozího učení
- příklady dobrých praktik v oblasti identifikace a uznávání předchozího učení ve vybraných evropských zemích

Doporučené postupy výuky:Interaktivní diskuse:

- diskuse bude řízena vyučujícím a doplňována potřebným výkladem či korekcí sdělení frekventantů
- pro rozvoj odpovídajícího výukového klimatu je nutné opírat se o zkušenosti frekventantů, rozvíjet je a vést k hlubší reflexi problematiky

Skupinová diskuse:

- mluvčí skupin budou návrhy své skupiny prezentovat před ostatními, k jednotlivým návrhům proběhne diskuse, důležité je dovést frekventanty k vysvětlení uváděných vazeb
- průběžné drobné korekce lektorem
- závěrečné shrnutí lektorem

Způsob ukončení: Osvědčení o absolvování programu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Hodnocení výsledků studentů:

Hodnocení výsledků frekventantů je pouze slovní, na hodnocení se budou podílet jak frekventanti, tak lektoři. Hodnocení plní především formativní funkci, což však neznamená, že veškeré závěry frekventantů jsou hodnoceny pozitivně.

Doporučená literatura:

Pracovní sešit zpracovaný pro potřeby výuky

9. MODUL B (7 – 8 hodin)

Poradenství a vedení kandidáta/klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení

OBSAH:

1. Charakteristika procesu poradenství a vedení klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení
2. Podpora vyjasnění cílů a očekávání na straně klienta v rámci uvedeného procesu
3. Inventarizace výsledků předchozího učení – identifikace portfolia dosažených schopností, dovedností, kompetencí
4. Podpora při inventarizaci výsledků informálního učení (pracovní zkušenosti, dobrovolnická práce, osobní zkušenosti, koníčky atd.)
5. Podpora inventarizace výsledků neformálního učení (trénink zajištěný zaměstnavatelem, akreditovanými i neakreditovanými institucemi atd.)
6. Podpora inventarizace výsledků formálního učení a jeho úrovní
7. Podpora při obstarávání relevantních podkladových dokumentů pro pozdější hodnocení (certifikáty, potvrzení zaměstnavatele, popis výsledků předchozího učení v dotazníku atd.)
8. Plánování dalšího vzdělávání (identifikace cílů, vytvoření učebního plánu, identifikace vhodných kurzů, programů, vzdělávacích institucí)

Název modulu:	Poradenství a vedení kandidáta/klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení	Kód modulu:	B
Nominální délka:	7- 8 hodin		
Typ modulu:	Teoreticko-praktický	Platnost od:	1. 1. 2006
Vstupní předpoklady:	Průvodce: VŠ vzdělání doplněné pedagogickým studiem (viz učitel odborných předmětů), alespoň 5 let praxe v oblasti výchovy a vzdělávání		
Stručná anotace vymežující cíle:			
Mají-li poradci/průvodci kvalitně pomáhat klientům před procesem uznávání předchozího učení, v jeho průběhu a po něm a zároveň klienta motivovat k absolvování celé této procedury, je nutné, aby získali základní znalosti týkající se poradenství a vedení klienta v tomto procesu.			
Předpokládané výsledky:			
Posluchač si osvojí základní znalosti z oblasti celoživotního učení a pochopí systém uznávání výsledků předchozího vzdělávání:			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ vysvětlí meze a možnosti procesu uznávání klientům; ➤ respektuje etický kodex procesu hodnocení a uznávání výsledků předchozího učení; ➤ zná legislativní rámec APEL (uznávání předchozího učení); ➤ zná možné způsoby získání kvalifikace; ➤ zná svět práce a orientuje se v něm; ➤ identifikuje motivaci žadatele; ➤ zná základní terminologii z oblasti vzdělávání dospělých a uznávání výsledků předchozího učení; ➤ charakterizuje požadavky na uznávání předchozího učení obsažené ve Společných evropských principech; ➤ vytváří s klientem portfolio „důkazů“ osvědčujících jeho již získané profesní kompetence; ➤ identifikuje aktuální (vzhledem k procesu uznávání výsledků předchozího učení) vzdělávací potřeby klienta; ➤ navrhuje v případě potřeby další vzdělávací dráhu klienta (ve vztahu k procesu uznávání výsledků předchozího učení); ➤ vysvětlí klientovi možnosti jeho dalšího pracovního uplatnění vzhledem k připravované Národní soustavě kvalifikací (úplné a dílčí kvalifikace); ➤ rozumí nárokům a činnostem požadovaným v jednotlivých kvalifikacích; ➤ vede poradenský rozhovor; ➤ zná základy pedagogické metodologie a statistiky. 			

Obsah modulu:

- Charakteristika procesu poradenství a vedení klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení
- Podpora vyjasnění cílů a očekávání na straně klienta v rámci uvedeného procesu
- Inventarizace výsledků předchozího učení – identifikace portfolia dosažených schopností, dovedností, kompetencí (způsobilostí)
- Podpora při inventarizaci výsledků informálního učení (pracovní zkušenosti, dobrovolnická práce, osobní zkušenosti, koníčky atd.)
- Podpora inventarizace výsledků neformálního učení (trénink zajištěný zaměstnavatelem, akreditovanými i neakreditovanými institucemi atd.)
- Podpora inventarizace výsledků formálního učení a jeho úrovní
- Podpora při obstarávání relevantních podkladových dokumentů pro pozdější hodnocení (certifikáty, potvrzení zaměstnavatele, popis výsledků předchozího učení v dotazníku atd.)
- Plánování dalšího vzdělávání (identifikace cílů, vytvoření učebního plánu, identifikace vhodných kurzů, programů, vzdělávacích institucí)
- Komunikační dovednosti a dovednost vést rozhovor (kriteriální techniky vedení rozhovoru založeného na kritériích; metoda STAR, rogeriánská metoda, atd., aktivní naslouchání, projevování empatie, poskytování emoční podpory, objasňování a strukturování, parafrázování a sumarizace, užívání otevřených otázek, poskytování zpětné vazby)

Doporučené postupy výuky:Interaktivní diskuse:

- diskuse bude řízena vyučujícím a doplňována potřebným výkladem či korekcí sdělení frekventantů
- pro rozvoj odpovídajícího výukového klimatu je nutné opírat se o zkušenosti frekventantů, rozvíjet je a vést k hlubší reflexi problematiky

Skupinová diskuse:

- mluvčí skupin budou návrhy své skupiny prezentovat před ostatními, k jednotlivým návrhům proběhne diskuse, důležité je dovést frekventanty k vysvětlení uváděných vazeb
- průběžné drobné korekce lektorem
- závěrečné shrnutí lektorem

Hraní rolí:

scénář pro hodnotitele a klienta, zpětná vazba na rozhovor, tipy týkající se příkladů dobré praxe, užívání objasňujících otázek, hloubkové/podrobné otázky, zvýrazňování typických evaluačních chyb, např. osobní předsudky...

Brainstorming:

- jak se vyvarovat typických evaluačních chyb (za použití případových studií)

Způsob ukončení: Osvědčení o absolvování programu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Hodnocení výsledků studentů:

Hodnocení výsledků frekventantů je pouze slovní, na hodnocení se budou podílet jak frekventanti, tak lektoři. Hodnocení plní především formativní funkci, což však neznamená, že veškeré závěry frekventantů jsou hodnoceny pozitivně.

Doporučená literatura:

Pracovní sešit zpracovaný pro potřeby výuky

10. MODUL C (7 – 8 hodin)

Hodnocení výsledků předchozího učení

OBSAH:

1. Charakteristika, kritéria a zajištění objektivnosti procesu hodnocení výsledků předchozího učení, role hodnotitele
2. Hodnocení portfolia schvalováním předložených dokladů za použití schválených kritérií; nástroje: strukturované portfolio; hodnoticí standardy; kontrolní seznam pro evaluaci portfolia; rastr pro rozhovor Kvalita písemně nebo ústně podaného dokladu: autenticita, aktuálnost, vhodnost/přiměřenost, kvantita, pestrost dokladů/svědectví; vztah mezi předloženým dokladem a kompetencemi
3. Hodnocení výsledků předchozího učení na základě hodnoticích standardů
4. Hodnocení výsledků praktických činností a modelových situací (obecným cílem je vyškolit hodnotitele v hodnocení na základě praktického zkoušení a pozorování na pracovišti; metody: analýza portfolia, rozhovor, praktické zkoušení, pozorování na pracovišti; proces a produkt evaluace, nástroje: hodnoticí standardy, sebehodnocení, pozorovací rastr, používání pozorovacího rastru; odvození závěrů při používání rastru)
5. Problematika uznání výsledků předchozího učení (udělení certifikátu, úplné nebo dílčí kvalifikace, nabídka zaměstnání nebo postup v zaměstnání – v případě tzv. podnikových assessment centres atd.)
6. Zajištění a pravidla odvolacího řízení
7. Komunikační dovednosti a dovednost vést rozhovor

Název modulu:	Hodnocení výsledků předchozího učení	Kód modulu:	C
Nominální délka:	7- 8 hodin		
Typ modulu:	Teoreticko-praktický	Platnost od:	1. 1. 2006
Vstupní předpoklady:	Hodnotitel: SŠ/VŠ vzdělání a 5 let praxe (nejlépe ve vzdělávání, ale ne nezbytně) v předmětné oblasti		
<p>Stručná anotace vymezující cíle: Mají-li hodnotitelé kvalitně pomáhat klientům v průběhu procedury uznávání předchozího učení a zároveň kvalitně kontrolovat, zda klient má všechny kompetence požadované hodnoticím standardem, je nutné, aby získali základní znalosti týkající se oblasti celoživotního učení a především dobře pochopili celý systém uznávání výsledků předchozího učení.</p>			
<p>Předpokládané výsledky: Posluchač si osvojí základní znalosti z oblasti celoživotního učení a pochopí systém uznávání výsledků předchozího vzdělávání:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ zná svět práce a orientuje se v něm; ➤ zná různé techniky a postupy v hodnocení; ➤ pracuje odpovídajícím způsobem s příslušným hodnoticím standardem; ➤ zná požadavky na vybavení pracoviště potřebné k ověřování výsledků předchozího učení; ➤ zná přípustné druhy důkazů, které je možné využívat k identifikaci a hodnocení předchozího učení; ➤ zná metody sloužící k získání „důkazů“ osvědčujících profesní kompetence klienta; ➤ hodnotí „důkazy“ osvědčující již získané profesní kompetence klienta (např. „dobrozdání“ zaměstnavatele, spolupracovníků, popř. zákazníků či certifikáty z neformálního vzdělávání); ➤ efektivně používá komunikační techniky při evaluaci portfolia a praktické zkoušky; ➤ poskytuje zpětnou vazbu k výsledkům testu; ➤ vede s kandidátem rozhovor o metodách práce a zdůvodňuje je; ➤ reflektuje na komunikační techniky klienta. 			

Obsah modulu:

- Charakteristika, kritéria a zajištění objektivnosti procesu hodnocení výsledků předchozího učení, role hodnotitele
- Hodnocení výsledků předchozího učení na základě hodnoticích standardů
- Hodnocení podkladů dokumentujících výsledky předchozího učení
- Hodnocení výsledků praktických činností a modelových situací
- Problematika uznání výsledků předchozího učení (udělení certifikátu, úplné nebo dílčí kvalifikace, nabídka zaměstnání nebo postup v zaměstnání – v případě tzv. podnikových assessment centres atd.)
- Zajištění a pravidla odvolacího řízení
- Etický kodex procesu hodnocení a uznávání výsledků předchozího učení
- Komunikační dovednosti a dovednost vést rozhovor (kritériální techniky vedení rozhovoru založeného na kritériích; metoda STAR, rogeriánská metoda atd., aktivní naslouchání, projevování empatie, poskytování emoční podpory, objasňování a strukturování, parafrázování a sumarizace, užívání otevřených otázek, poskytování zpětné vazby)

Doporučené postupy výuky:Interaktivní diskuse:

- diskuse bude řízena vyučujícím a doplňována potřebným výkladem či korekcí sdělení frekventantů
- pro rozvoj odpovídajícího výukového klimatu je nutné opírat se o zkušenosti frekventantů, rozvíjet je a vést k hlubší reflexi problematiky

Skupinová diskuse:

- mluvčí skupin budou návrhy své skupiny prezentovat před ostatními, k jednotlivým návrhům proběhne diskuse, důležité je dovést frekventanty k vysvětlení uváděných vazeb
- průběžné drobné korekce lektorem
- závěrečné shrnutí lektorem

Hraní rolí:

scénář pro hodnotitele a klienta, zpětná vazba na rozhovor, tipy týkající se příkladů dobré praxe, užívání objasňujících otázek, hloubkové/podrobné otázky, zvýrazňování typických evaluačních chyb, např. osobní předsudky...

Brainstorming:

jak se vyvarovat typických evaluačních chyb (za použití případových studií)

Praktické cvičení:

- Využití vzoru portfolií pro diskusi a evaluaci
- Porovnávání a posuzování dokladů ve vztahu k hodnoticím standardům: praktická analýza specifických příkladů; vytvoření krátké zprávy; cvičení ve dvojici, diskuse; tvorba individuálního hodnocení jednotlivými hodnotiteli, poté diskuse a dosažení kompromisu při hodnocení

Analýza případové studie na videu:

- Funkční hraní se čtyřmi rolemi: klient, hodnotitel, spolehodnotitel a pozorovatel
- Vytvoření zprávy ve vztahu k pozorovanému
- Vytvoření zadání praktické zkoušky
- Dosažení kompromisu hodnotitele, spolehodnotitele a pozorovatele

Způsob ukončení: Osvědčení o absolvování programu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Hodnocení výsledků studentů:

Hodnocení výsledků frekventantů je pouze slovní, na hodnocení se budou podílet jak frekventanti, tak lektori. Hodnocení plní především formativní funkci, což však neznamená, že veškeré závěry frekventantů jsou hodnoceny pozitivně.

Doporučená literatura:

Pracovní sešit zpracovaný pro potřeby výuky