

IDENTIFIKACE A UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ

HANA ČIHÁKOVÁ; HELENA MARINKOVÁ

Abstrakt: V příspěvku jsou popsány výsledky dvou projektů - Leonardo da Vinci EPANIL, www.epanil.net a systémového projektu financovaného z ESF - UNIV - Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé, www.univ.nuov.cz), které se zabývají implementací systému identifikace a uznávání výsledků předchozího učení v ČR.

Klíčová slova: neformální vzdělávání, informální učení, identifikace, uznávání, předchozí učení

Abstract: The paper describes two pilots - Leonardo da Vinci EPANIL project, www.epanil.net and systemic project financed from ESF - UNIV - Recognition of the results of informal learning and non-formal education by networks of schools providing the education service for adults, www.univ.nuov.cz concerning UNIL implementation in the CR whereby main issues are given.

Key words: non-formal learning, informal learning, identification, validation, prior learning

1. Úvod

V ČR probíhají reformy směřující k přizpůsobení systému počátečního a dalšího odborného vzdělávání konceptu a nástrojům celoživotního učení. souběžně s přípravou Národní soustavy kvalifikací (www.nsk.nuov.cz) a kvalifikačních a hodnoticích standardů na systémové úrovni je pilotně ověřován i systém uznávání předchozího učení. Na první pilotáž v rámci projektu EPANIL, (www.epanil.net) navazuje probíhající systémový pilotně – implementační projekt UNIV (www.univ.nuov.cz) jako komplementárně empirický projekt k tvorbě kvalifikačního rámce a jednotlivých kvalifikací v rámci NSK. Projekt UNIV do jisté míry verifikuje pojetí a přístupy uplatňované v rámci NSK a zároveň pilotně prověřuje možnosti procesu uznávání. Protože jde o řešení problémů, metodologické schéma je dáno východisky a determinantami celé problémové situace, tzn. zjišťování relevantních empirických daností (jako výhod/bariér), konstrukcí nástrojů přizpůsobených poměrům ČR a pilotním ověřením proveditelnosti procedury uznávání předchozího učení. Projekt UNIV již vychází z nového zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Příspěvek popisuje dva zmíněné projekty (EPANIL, UNIV) v širším kontextu.

1. 1 Evropský rámec celoživotního učení

Koncept celoživotního vzdělávání se ve světě postupně vyvíjel od začátku sedmdesátých let 20. století, kdy bylo ve zprávě Mezinárodní komise UNESCO pro rozvoj vzdělávání, Learning to be: The world of Education Today and Tomorrow (UNESCO, 1972), proklamováno právo každého na vzdělávání v průběhu celého života a požadováno, aby se uskutečnila hluboká demokratizace vzdělávání. Cílem celoživotního vzdělávání mělo být kultivování vzdělávané osobnosti. Toto široké

pojetí konceptu celoživotního vzdělávání bylo později v dalších zprávách¹ zužováno na pragmatičtější koncept celoživotního učení. Ten vychází z toho, že je třeba vyrovnávat se s požadavky globalizované ekonomiky a konkurence. Vzdělávání se v této zprávě spojuje spíše s profesními aktivitami člověka.

Koncem sedmdesátých let došlo k hospodářské recesi a úvahy o celoživotním vzdělávání ustoupily do pozadí. Staly se opět aktuálními až v devadesátých letech. Tehdy se jasněji profilovaly dva různé koncepty, naznačené ve výše uvedených zprávách, totiž koncept celoživotního vzdělávání a koncept celoživotního učení.

V materiálech Evropské unie lze rozeznat vlivy obou pojetí². Na zasedání Evropské rady v Kolíně nad Rýnem v roce 1999 se Evropská komise a členské státy shodly na společné definici, kde je celoživotní vzdělávání pojato jako „veškerá záměrná učební činnost, formální či neformální, stále pokračující s cílem zlepšovat vědomosti, dovednosti a kompetence“. Celoživotní vzdělávání je zaměřeno na klíčové kompetence; v jeho rámci jsou kompetence obnovovány a aktualizovány. Kompetence získané na různých místech jsou uznávány prostřednictvím vhodných mechanismů validace.

V dalších materiálech Evropské komise a Rady Evropy (např. Memorandum o celoživotním učení z roku 2000, sdělení EK Vytvořit evropský prostor pro celoživotní vzdělávání z roku 2001, Usnesení o celoživotním vzdělávání z roku 2002, atd.) byly vymezovány a postupně zpřesňovány cíle celoživotního učení. Velký důraz klade Evropská unie na rozvoj systémů odborného vzdělávání a přípravy a propojení počátečního a dalšího vzdělávání. Snahu o rozvoj odborného vzdělávání a přípravy vystihuje kodaňský proces a jeho Usnesení Rady ze dne 19.12.2003 o podpoře zvýšené evropské spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě. Maastrichtské komuniké o budoucích prioritách zvýšené evropské spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě (revize Kodaňské deklarace) ze 14. 12. 2004 tyto snahy završilo.

V tomto komuniké se státy zavázaly posilovat systémy odborného vzdělávání a přípravy, instituce, podniky a sociální partnery k dosažení lisabonských cílů na národní úrovni. Evropskou prioritou se stává použití společných nástrojů, měřítek a principů na podporu reformy a rozvoje systémů a praxe OVP, týkajících se například transparentnosti (Europass), poradenství v průběhu celého života, **zajištění kvality a identifikace a validace neformálního a informálního učení**. Postupně by mělo docházet k vyššímu propojení uvedených nástrojů a zvyšování informovanosti zainteresovaných osob na národní, regionální a místní úrovni v jednotlivých členských státech tak, aby se podpořilo vzájemné porozumění.

1. 2 Národní rámec CŽU

¹ OECD - Recurrent education: A strategy of lifelong learning, 1973.

² Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre – Vers la société cognitive, Teaching and learning. Toward the learning society. White Paper on education and training (1995) se snaží o to, aby důraz na učení byl vyvážený; Materiál Evropské komise z 12. listopadu 1997 Les acquis des programmes. Pour une Europe de la connaissance – je zdůrazňován význam učení jako prostředek rozvoje osobnosti i jako prostředku realizace ekonomického rozvoje. Výrazněji je stavěna do popředí kvalifikační funkce celoživotního učení.

V ČR nebyl vytvořen systém dalšího vzdělávání, ale neexistence tohoto systému neznamená, že další vzdělávání není realizováno. Realizováno je, a to různými formami a s různým funkčním zaměřením (profesionalizačním i širše akulturačním, resp. socializačním či personalizačním). Od počátku 90. let prochází oblast dalšího vzdělávání v ČR poněkud živelným vývojem, mimo jiné i proto, že neexistuje odpovídající právní norma, která by další vzdělávání upravovala. Pojem celoživotní učení není v žádné platné normě definován. Jednotlivé součásti celoživotního učení nejsou propojeny a existují jako izolované celky.

Postupně je i politická reprezentace ČR nucena vyjadřovat se k této otázce. Pozitivní roli zde určitě sehrává EU, pro kterou je rozvoj vzdělávání dospělých či celoživotního učení jednou z priorit. V roce 2003 přijala vláda ČR dokument Strategy of Human Resources Development for The Czech Republic, jehož vznik byl mimo jiné inspirován evropským dokumentem A Memorandum on Lifelong Learning. MŠMT připravilo s dalšími zainteresovanými partnery zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, který upravuje problematiku dalšího vzdělávání, vzniku Národní soustavy kvalifikací – NSK (jednotný, národně uznávaný souhrn všech kvalifikací, rozlišovaných a uznávaných na území daného státu; vymezení pojmů kvalifikace - úplné a dílčí; standardy – vzdělávací, kvalifikační a hodnotící); systém uznávání předchozího učení – akreditace, autorizovaná osoba, hodnotící standardy. Tento zákon je již obsažen ve sbírce zákonů a jeho účinnost začne 1. 7. 2007.

2. Systémová opatření v odborném školství v ČR

2.1 Národní soustava kvalifikací

Jak již bylo řečeno, Česká republika usiluje na základě zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání o vytvoření národní soustavy kvalifikací, která bude reagovat jak na její vlastní potřeby, tak na odpovídající evropská doporučení. Národní soustava kvalifikací bude představovat jednotný, národně uznávaný souhrn všech kvalifikací, rozlišovaných a uznávaných na území ČR. Národní soustava kvalifikací se stane i významným pojítkem mezi počátečním a dalším vzděláváním.

NSK bude vymezovat kvalifikace (a to kvalifikace úplné a kvalifikace dílčí) a popisovat vzájemné vazby mezi nimi. Dále bude vymezovat tzv. kvalifikační a hodnotící standardy (dohodnuté a strukturované popisy kvalifikací a způsobů, jimiž se bude ověřovat osvojení odpovídajících znalostí, dovedností a kompetencí jednotlivcem).

Prostřednictvím vytvořené NSK budou moci sociální partneři „sdělovat své požadavky“ týkající se cílů a obsahů vzdělávání. Národní soustava kvalifikací podpoří srozumitelnost, přehlednost a srovnatelnost kvalifikací a jim odpovídajících znalostí, dovedností a kompetencí. Tak bude vytvořeno makroprostředí vhodné pro vývoj systému uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.

2.2 Systém identifikace a uznávání výsledků předchozího učení

S požadavky týkajícími se vytvoření systému identifikace a uznávání výsledků předchozího učení je možné se setkat v řadě dokumentů evropské vzdělávací politiky (např. Memorandum o celoživotním učení, 2000; Kodaňská deklaráce, 2002; Maastrichtské komuniké, 2004; Vzdělávání a příprava 2010 ad.). Uznávání výsledků předchozího učení je klíčovým procesem, prostřednictvím kterého dochází ke skutečnému naplňování strategie celoživotního učení; umožňuje totiž spojování a uznávání výsledků učení se realizovaného jak v různých prostředích (LWL lifewide learning), tak v různém čase (LLL lifelong learning).

Základní idea uznávání výsledků předchozího učení je vytvořit takové podmínky, které umožní identifikovat, ohodnotit a uznat, tedy formálně certifikovat, dosud neuznané výsledky učení se, a to bez ohledu na místo a čas i způsob a prostředí jejich získání (osvojení). K tomu, aby tato idea mohla být úspěšně naplňována, je třeba realizovat řadu kroků, které vytvoří požadované podmínky.

Aktivitami, které směřují k naplnění těchto cílů jsou dva projekty. Prvním z je pilotní projekt Leonardo da Vinci EPANIL (www.epanil.net), jehož koordinátorem je Národní ústav odborného vzdělávání Praha. Cílem tohoto projektu je připravit a pilotně ověřit systém uznávání výsledků předchozího učení v některých zemích, ve kterých tento přístup zatím není využíván. Projekt je realizován v České republice, Polsku a Slovensku, na jeho realizaci se však podílí i odborníci z Francie, Velké Británie a Spolkové republiky Německo. Záměrem projektu není uvést systém uznávání výsledků předchozího učení v život, ale zmapovat – pouze na jednom oboru vzdělání/jedné kvalifikaci - všechny kroky potřebné k tomu, aby tento systém mohl být postupně připraven.

Druhým projektem, který se však touto problematikou zabývá systémově, je projekt Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé (www.univ.nuov.cz). Partnerem MŠMT je při realizaci tohoto projektu, který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, Národní ústav odborného vzdělávání v Praze. Obecným cílem projektu je podpora dalšího vzdělávání poskytovaného středními školami a vyššími odbornými školami a implementace systému uznávání výsledků předchozího učení v sítích škol vytvořených v jednotlivých krajích.

Proces identifikace a uznávání výsledků předchozího učení se zásadně odlišuje od ověřování a hodnocení a odlišuje se významně od hodnocení jak ho známe ze školního prostředí. V procesu uznávání jsou ověřovány a hodnoceny z velké části výsledky nezáměrného, zkušenostního (informálního) učení se; formální vzdělávání se naopak soustředí především na ověřování a hodnocení výsledků záměrného učení se.

2.2.1 Kvalifikační a hodnotící standardy

Jedním z těchto kroků je příprava potřebných standardů – kvalifikačních a hodnotících. Funkcí kvalifikačního standardu je definovat podstatné a trhem práce žádané odborné kompetence dané kvalifikace, kterými nezbytně musí disponovat ten, kdo nově vstupuje do sféry výkonu práce v dané kvalifikaci. Funkcí hodnotícího standardu pak je vymezit kritéria, na základě kterých budou kompetence definované ve kvalifikačním standardu hodnoceny, v hodnotícím standardu budou také uvedeny

metody a postupy, pomocí kterými bude hodnocení prováděno. Jednoduše řečeno kvalifikační standard určuje, CO má uchazeč o získání kvalifikace znát a umět provádět; hodnoticí standard popisuje, JAK bude hodnocení kompetencí uchazeče probíhat.

Při popisu kompetencí a především při tvorbě kritérií v hodnoticích standardech je nezbytné zohlednit charakteristiky nezáměrného učení se. Kompetence i kritéria pro jejich ověřování by měla být nastavena tak, aby pro ověřování umožňovala v maximální míře využít praktickou činnost klienta.

2.2.2 Vzdělávání průvodců a hodnotitelů pracujících v systému uznávání

Klient procesu uznávání vstupuje do procesu jako zcela neznámý jednatel, zatímco žák či student se ve školním prostředí vzdělává řadu let, učitelé jej průběžně sledují a hodnotí. Proto se v procesu uznávání objevuje 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 odpovídající vzdělávací nabídku.

2.2.3 Metody používané v systému uznávání

„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, 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. V případě klienta, který žádné předchozí požadavky plnit nemusí, vstupuje do procesu uznávání přímo, je proto nutné ověřit každou jednotlivou kompetenci uvedenou v hodnoticím standardu.

Proto jsou v zahraničí využívány pro nás poněkud netradiční metody ověřování – např. reference zaměstnavatele (strukturované vyjádření o pracovním výkonu klienta), za poskytnutí nepravdivých informací hrozí zaměstnavateli finanční sankce. Další možností je přijmout jako tzv. důkaz výrobek klienta, který klient vyrobil mimo proces uznávání. Nejčastější metodou, kterou však hodnotitelé při ověřování využívají je pozorování praktické činnosti klienta v simulované či reálné pracovní situaci. Každý případný hodnotitel musí být na svou činnost v hodnotitelské komisi dobře připraven, odpovídá totiž za kvalitu, objektivitu a správnost procesu ověřování a hodnocení.

2.2.4 Pilotní ověřování v projektu EPANIL a cíle projektu UNIV

V rámci pilotního ověřování jsme se zaměřili na pilotní ověření jenom vybraných Společných evropských principů pro identifikaci a uznávání výsledků předchozího učení (Common European Principles for identification and validation of non-formal and informal learning), a to na

- transparentnost kritérií;

- vedení klienta před, po a v průběhu procesu uznávání;
- zajištění kvality procesu uznávání;
- účast sociálních partnerů.

Pilotní ověřování procesu uznávání proběhlo ve všech třech zapojených zemích (ČR, SR, PL). Pilotně ověřen byl jak vzdělávací program pro průvodce a hodnotitele, tak vlastní ověření kompetencí jednotlivých klientů.

Součástí projektu bylo i vzdělávání průvodců a hodnotitelů, pro které byl vytvořen třídní modulově koncipovaný vzdělávací program. Modul A se zabývá celoživotním učením a procesem identifikace a uznávání předchozího učení, modul B – vedením klienta v procesu uznávání výsledků předchozího učení, modul C – hodnocením výsledků předchozího učení. Pro vykonávání funkce průvodců a hodnotitelů byli proškoleni pedagogičtí pracovníci (učitelé a mistři OVP) ze škol zapojených do projektu. Celkem bylo v rámci projektu proškoleny 35 pedagogických pracovníků (6 ČR, 7 SR, 22 PL).

Průvodci v rámci pilotního ověřování plnili tyto úkoly:

- spolupráce s úřady práce a zaměstnavateli;
- rozhovor s klientem před procesem uznávání;
- reference zaměstnavatelů;
- vytváření portfolia;
- vedení klienta v průběhu ověřování;
- rozhovor s klientem po procesu uznávání.

Hodnotitelé se v rámci pilotního ověřování zabývali těmito úkoly:

- analýza a hodnocení portfolia;
- příprava zadání praktické zkoušky;
- příprava vhodného pracoviště;
- metoda pozorování pracovní činnosti klienta;
- práce v hodnotitelské komisi;
- uznání kompetencí.

Pilotní ověřování uznávání výsledků předchozího učení proběhlo v partnerských školách zapojených do projektu. Hodnoticí standard, podle něhož byly kompetence klientů identifikovány a hodnoceny obsahoval podstatné a trhem práce žádané odborné kompetence dané kvalifikace kuchař, kompetence potřebné při vstupu do sféry výkonu práce a ověřitelné především v praktické činnosti. Hodnoticí standard byl vytvořen ve spolupráci se sociálními partnery.

Celkem prošlo pilotním ověřováním 65 klientů (11 ČR, 11 SR, 43 PL), kteří získali osvědčení o jejich kompetencích. Z procesu ověřování byl pořízen videozáznam a všichni tři partneři zpracovali zprávy o pilotním ověřování, ve kterých popsali svoje zkušenosti z pilotního ověřování. Někteří klienti na základě získání osvědčení o jejich kompetencích získali novou práci, ostatní si udrželi své dosavadní zaměstnání.

V projektu UNIV bude připraveno 20 hodnoticích standardů, do procesu jejich přípravy se vedle škol zapojují i sociální partneři škol. Příprava průvodců a

hodnotitelů bude v projektu UNIV realizována v průběhu školního roku 2006 - 07. V roce 2007 bude zahájeno pilotní ověřování procesu uznávání postupně ve všech šesti zapojených krajích i v krajích, ve kterých byly sítě škol již vytvořeny (Moravskoslezský a Liberecký kraj).

3. Závěr

Potřeba uznávání výsledků předchozího učení není v ČR vyvolána primárně situací na trhu práce, který je značně deregulovaný, nýbrž především příliš rigidními poměry v oblasti vzdělávání. Předpokládáme, že uznávání výsledků předchozího učení u nás využijí především skupiny obyvatel ohrožené nezaměstnaností, které jsou tvořeny jak obyvateli bez odborné kvalifikace, tak obyvateli s kvalifikací, která jim uplatnění na trhu práce neumožňuje. Dalším důvodem pro zapojení se klientů do systému uznávání pak může být jejich snaha získat kvalifikaci pro obor, ve kterém např. již podnikají nebo poskytují služby.

Vzhledem k tomu, že proces uznávání je v České republice 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 běžná i v zemích, ve kterých uznávání po desetiletí probíhá, je také doporučována tzv. Společnými evropskými principy (Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning).

Cíle projektů EPANIL a UNIV a jejich naplnění výrazně podpoří vytvoření podmínek pro uznávání výsledků předchozího učení.

4. Literatura

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

Alternativní přístupy k financování celoživotního vzdělávání, kol. autorů, NVF 1999.

Další vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání (UIV 2002).

ČIHÁKOVÁ, H. *Legislativní rámec celoživotního vzdělávání*. NÚOV Praha, projekt UNIV. 2006.

Kontaktní údaje:

Ing. Hana Čiháková
NÚOV Praha
Weilova 1271/6
102 00 Praha 10
cihakova@nuov.cz

PhDr. Helena Marinková, Ph.D.
NÚOV Praha
Weilova 1271/6
102 00 Praha 10
marinkov@nuov.cz