



Leonardo da Vinci

Programma d'azione comunitario in materia di
formazione professionale
Seconda fase 2000-2006

***Role sociálních partneru a veřejné a státní správy
v oblasti řízení systému odborného a dalšího
profesního vzdělávání.***

Průručka pro ty, kteří rozhodují

Zpráva c.5

Obsah

Teoretická východiska problému	3
Všeobecné údaje o systémech	6
Všeobecné příklady dobré praxe	12
Indikace a doporučení	16

Projekt je financován Evropským společenstvím. Obsah tohoto projektu nemusí nezbytně odrážet postoj Evropského společenství nebo Národních agentur a neznamena jejich odpovědnost

Teoretická východiska problému

Pracovní znalosti, dovednosti a kompetence (odborné způsobilosti) jsou výsledkem individuálního a kolektivního rozvoje pocházejícího z aktivit, kterým je vlastní získávání, obnova a redefinování teoretických a praktických dovedností, znalostí, hodnot, způsobu bytí a myšlení. Uvedené aktivity spadají do specifického sociálního, historického a ekonomického rámce, který je charakterizován rozdíly v pohlaví, třídě, jazyku, rase a věku. Pokouší se při trvalém zvyšování zkušeností, získaných v různých dobách a na různých místech, být spojnicí mezi tím, co je nové, a tím, co už známe jako daný způsob řešení, závisějící na referenčním rámci, ve kterém vlastní zkušenost probíhá.

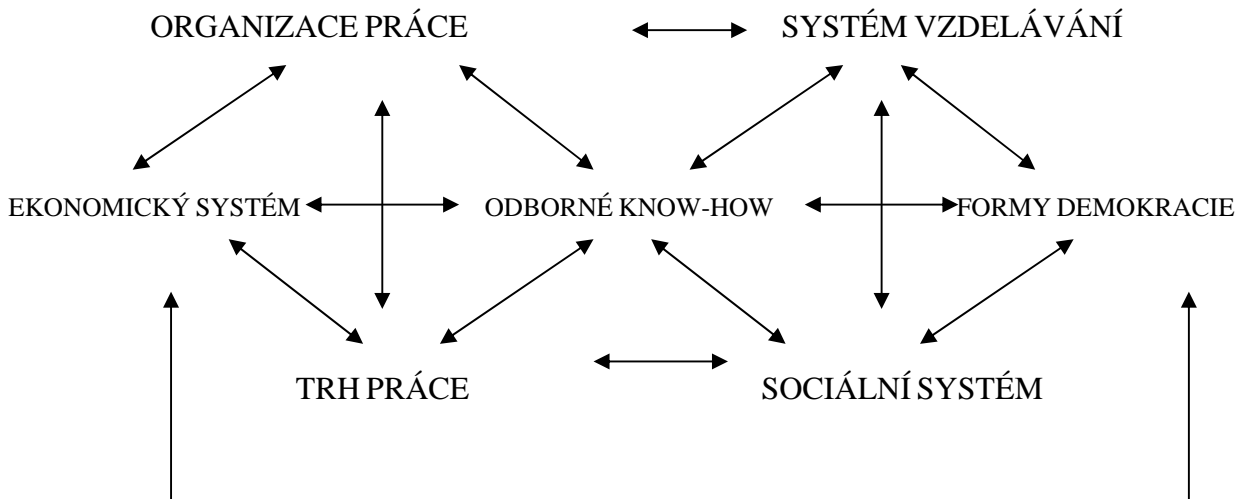
Člověk dnes existuje v prostředí neustálých změn, kde neustále narůstá počet možností řešení a východisek, kde jsou neustále zvýrazňovány různorodé formy, ve kterých je požadována znalost; události jsou stále četnější, know-how prochází neustálými změnami a vede pomocí zvnitřnění kulturně orientovaných představ k dalšímu vývoji v oblasti poznání. Ten je charakterizován relativitou ve srovnání se souvislostmi, ve kterých je každá praktická schopnost rozvíjena a nabývá na hodnotě a důležitosti. Je charakterizován etickým důsledkem, pomocí kterého je sám vytvářen na základě vyjádření reality a konceptu, které máme o světě, bez kterých je těžké, dokonce nemožné, plně analyzovat a popsat jistou znalost.

Při uvážení výše zmíněného je legitimní, jak zcela jasně uvedl B. Schwartz, přijmout postup, který by zvýraznil možné vztahy mezi vzděláváním a prací:

- uznat jako nesprávný jakýkoliv přístup, který prohlašuje, že vzdělávání je proměnlivé pouze v závislosti na trhu, organizaci práce, technologii nebo oficiálních disciplínách;
- uznat relativní nezávislost mezi znalostí a prací v mnoha aspektech, a vytvořit tak hodnotovou hierarchii mezi oběma typickými proměnnými celky.

Tento postup je ve svém teoretickém uspořádání založen, při přijetí deweyanského názoru, na vztahu mezi cíli a průběhem vzdělávání. Tento názor vyjadřuje, že cílová hodnota je primární vůči prostředkům použitým k jejímu dosažení, typům aktivity a typu metod a forem, které při realizaci upřednostňuje, vůči kvalitě zkušeností, kterou prosazuje, a sekundárne vůči jejímu dalšímu významu, tj. způsobu, kterým se orientuje a podporuje další zkušenost. Co se jeví jako nejdůležitější z tohoto pohledu je myšlenka, že cíl má schopnost uvolnit některé aktivity, konkretizovat činnosti a rozvíjet iniciativu.

Koncept, který byl přijat v definování vztahu mezi cíli a prostředky, má velmi široké použití. Vede k předpokladu, shrnutému v níže uvedené tabulce, kde je definováno „odborné know-how“ ve svém vztahu k ekonomickému systému, organizaci a trhu práce na jedné straně a vzdělávacímu systému, sociálnímu systému a formám demokracie na straně druhé.



Studie je zameraná na tento rámec, ktorý vytvára spojenie medzi sociálnym jednaním a odbornými zručnosťami.

Weberianský názor na „sociálne jednanie“, ako známe, ovplyvnil súčasné študenty s rozdielnym pôvodom a tí to pomohli svojim jednaním dokumentovať. Sociálne jednanie môže byť definované ako úmyselný sled činov s významom, ktorý vykonal individuálny alebo kolektívny subjekt, ktorý si zvolil medzi rôznymi možnými alternatívami na základe predchádzajúceho zámeru. Takový projekt sa môže rozvinúť i počas vlastného jednania v snahe dosiahnuť cieľ a transformovať existujúci stav vecí do niečoho viac príjemného, do inej situácie, pri porovnávaní iných subjektov, ktoré sú tiež schopné jednať, vrátane rozvíjania noriem a hodnôt, operatívnych prostriedkov a techník, ktoré môžu byť použité pre tieto ciele, i vrátane hmotných predmetov, ktoré subjekt rešpektuje, pokiaľ má o nich dostatok informácií a znalostí. Koncept sociálneho jednania je opakom sociálneho správania, pretože znamená širší referenčný rámec než úzke zameranie na podstatu jednania, a tak umožní usudzovať o subjekte v širších súvislostiach.

Pri pečlivom odhalení základných konceptov ležiacich v základe sociológie Weber rozlišuje medzi štyrmi typmi sociálneho jednania:

- sociálne jednanie zamerané na cieľ, spojené s hľadáním najlepších prostriedkov pre dosiahnutie tohto cieľa;
- racionálne jednanie vo vzťahu k hodnotám, charakterizované úplným presvedčením o pozitívnej povahe určitého správania vrátane jeho dôsledku;
- afektívne jednanie spojené s city a emóciami ako vodítky pre postoje a voľby;
- tradičné jednanie, spojené s návykmi, získanými zvykmi, ztotožnené so skupinou, do ktorej človek patrí a ktorá určuje jeho sociálne referencie.

Žiadna z týchto foriem sociálneho jednania nie je v „čistom“ stave. Objavujú sa prepletené v rôznych vzťahoch a súvislostiach, pretože každá skupina, kolektív, spoločnosť a rozdielne skupiny, ktoré jedná, sú rovnako prepojené rôznymi vzťahmi. Racionalita u sociálneho jednania je vidieť ako čiastočná, nikdy nie ako absolútna. Okrem toho medzi rozdielnymi formami sociálneho jednania je jedna, na ktorú Weber najviac trval, ktorá je špecifická, pretože je silne spojená s pracovným rozmerom, ktorý je základnou referenciou pre spoločnosť.

Teorie sociálního jednání byla přijata jako jedno ze základních teoretických východisek analýzy. Teorie sociálního jednání totiž umožňuje zpracování dalších analytických kategorií, umožňuje, aby jednání bylo srozumitelné, a bere v úvahu několik různých náhodných promenných. V současnosti studie ponechává stranou vysvětlování absolutního zosobnění jednání a vysvětluje každé jednání tak, aby je vysvětlila v návaznosti předchozí jednání a předpověděla jednání budoucí. Ve skutečnosti navrhuje podrobit sociální jednání podmíněné zkoušce v určitých bodech, v určitém case a ve specifických souvislostech.

Vývoj znalostí a odborných způsobilostí, jednoznačně založený na objektivních vlastnostech a subjektivních schopnostech, posuzovaný v určitých souvislostech, ať už bezprostředních nebo vzdálených, chápáný nebo představovaný jednotlivcem nebo skupinou, které je jedním z účastníků, je ve skutečnosti spojen se sociálním, individuálním a kolektivním jednáním. Je také upřednostňovaný podle typu a kvality zkušeností, v různém case a místech, od spojení nových znalostí s těmi, které již jsou známé, od významu přikládanému věcem. Vývoj znalostí probíhá v rámci mnoha interakcí, z nichž jsou důležitá východiska hodnocení významu znalostí, názory na ně a rozhodnutí o jejich akceptování či odmítnutí. Neplatí to ovšem absolutně. Existují souvislosti života a práce, ve kterých je sociální a pracovní identita sama procesem vývoje znalostí i rozvojem předpokladu pro další vzdělávání.

Kromě toho vytváření znalostí, pocínaje od nabytých zkušeností i získávání nových znalostí, znamená doplňování existujících kulturních a nástrojových referencí jednotlivce tak, aby tyto mohly dosáhnout nejvyššího možného stupně generalizace a identifikovat definice, které jsou samozřejmě spojeny s tradicí sociální a pracovní skupiny, vč. skupinové kultury, ve vztahu ke které zpracování minulosti, její rekonstrukce, kolektivní a individuální paměť jsou otázkou srovnávání nebo i konfliktu při definování projektu a modelu společnosti. Pozice přijatá tváří v tvář minulosti jednotlivce pomáhá sledovat mnoho společných prvků. Kromě identity je tu ještě jiný, stejně důležitý prvek, který je spojen se zodpovědností a etikou. Z tohoto důvodu je velmi těžké oddělovat počáteční a další vzdělávání, vzdělání a odbornou kvalifikaci a určit funkční parametry, které jsou či nejsou spojené s formami účasti různých sociálních subjektů.

Vzhledem k výše zmíněným důvodům je problém, který vyvolává definice vztahu mezi vzděláváním a zaměstnáním, velmi komplikovaný. Místo pracoviště a pracovní doba se změnila, stejně jako zákonné a strukturální formy zaměstnání, organizace výroby a použití znalostí, klasifikace zaměstnání a podmínky pro jeho vykonávání, podmínky vyjednávání a sociálního dialogu, změnila se i procedury vzdělávacích projektů.

Studie tohoto projektu se tak ubírala různými cestami, které mohou být v krátkosti popsány takto:

- shrnutí, která vznikla při porovnání různých evropských systémů, které byly analyzovány s cílem porozumět způsobu, kterým se samy vybavily, aby se vypořádaly se změnami;
- případové studie příkladů dobré praxe; se zdůrazněním vzdělávání na pracovišti
- indikace a doporučení, která vznikla ze společného zkoumání informací, získaných během této studie.

Všeobecné údaje o systémech

Prehľad

V každej zemi, jež se účastnila projektu, byly zkoumány tři případové studie. Oblasti zvolené pro analyzování byly *sociální péče* v Anglii, Francii a Maďarsku; *informační technologie* v Německu a Švýcarsku; *bezplatné ubytování a stravování* v Itálii a Maďarsku, které také vytvořily jinou případovou studii na téma celoživotní učení pro postižené občany. Všichni partneri, kteří se podíleli na projektu, zahrnuli případovou studii o roli institucí a sociálních partnerů při uznávání a certifikaci znalostí na místní úrovni. Česká republika se rozhodla zaměřit svou práci pouze na poslední téma, a to ve třech různých regionech. Empirická analýza, provedená ve všech zvolených zemích a sektorech, ukázala, že je stále složité vytvořit jednotný systém pro uznávání a certifikaci znalostí. Byly zjištěny zábrany ve vztahu k formálnímu uznání znalostí jak v podmínkách jejich „smenné hodnoty“, tak i v aktuální otázce kvalifikací a certifikátu. Tyto problémy, které dosud omezovaly hodnotu procedur uznávání platnosti, obecně směřují k potvrzení dílčích prvků odborných způsobilostí při možnosti absolvování postupných zkoušek pro získání kvalifikace. Směřují také k přidělení průběžných ohodnocení, na které by navazovaly další školicí a vzdělávací příležitosti.

Problém certifikace je více komplexní při nedostatku společné systematiky, která by byla schopna měřit znalosti získané z formálního a neformálního vzdělávání a informálního učení. Je tedy složité identifikovat základní prvky schopností v různých oblastech, které by se uznaly za platné a certifikovaly. Kromě toho je stále patrný nedostatek důvěryhodnosti pro alternativní procesy uznání platnosti, tedy mimo systém formálního vzdělávání. V Evropě je všeobecná tendence k experimentálnímu přístupu zaměřenému na uznávání znalostí a certifikaci studia hlavně pro kvalifikační nebo rekvalifikační účely, ale jsou zde stále velmi vzácné postupy, které by směřovaly k dosažení certifikace, odpovídající školnímu absolventskému certifikátu, který by byl použitelnější na trhu práce.

Praktiky zkoumané v projektu vyzdvihují důležitost podmínek pro úspěch některého ze současných experimentů. Předpokladem je existence srovnatelných standardů. Národní standardy neexistují ve všech zemích, ačkoliv se zdají být nezbytným předpokladem spolehlivého systému certifikace odborné způsobilosti. I když určité standardy, související se vzděláním, vzděláváním či zaměstnáním, už vytvořené nebo právě tvorené, je možné nalézt ve všech šesti sledovaných zemích, kromě Itálie.

Jiným důležitým předpokladem pro vypracování spojení mezi uznáváním platnosti neformálního vzdělávání a informálního učení a přístupem k celoživotnímu učení je modulární organizace vzdělávacích cest a přijetí systému založeného na kreditech; což je celkem jednotný trend v Evropě, i když se předpokládají v každé zemi odlišné formy.

Skoro ve všech zemích hrají institucionální a sociální partneři aktivní roli v definování odborných norem a v řízení procedur certifikace. Avšak v případě neformálního vzdělávání a informálního učení se zvyšuje počet partnerů, který zahrnuje soukromé sociální organizace (které jsou aktivní v propagaci vzdělávací hodnoty zkušeností vytvořených v práci a „mimo trh“), veřejné a soukromé instituce pracující v oblasti vzdělání a vzdělávání (to je evidentně díky vztahu mezi uznáváním znalostí na základe získaných zkušeností, poskytnutí příspěvku a přístupu k oficiálnímu vzdělání a vzdělávání).

To vše znamená, že situace ve všech zemích se pomalu sblíží. Ve Francii a v části Itálie je situace složitá a je charakterizována institucionálním sociálním dialogem v oblasti celoživotního ucení, ale také jistým stupnem dualismu mezi pracovním trhem a vzdělávacím systémem, především v definování standardu a kvalifikací. Více než společná činnost různých partnerů, ovlivňují systém konkurující si modely, velký počet účastníků a podílníků z různých vzdělávacích a studijních společenství. V Německu je sociální dialog tradice vyjádřen ve sdílené definici norem (profilu) a certifikačních procedur pod dozorem ministerských agentur. Avšak připravují se experimenty (alternativní modely kvalifikace), které ovlivní mnoho rozdílných veřejných účastníků, odborových organizací. Ve Švýcarsku je situace charakterizována formálním vlivem organizací pracovního trhu v definování pravidel hry a fundamentální rolí, kterou hrají odbory, ať již ve spolupráci se státními orgány nebo vlastní delegovanou činností, v řízení zaměřením odborného vzdělávání. V současné době je tendence k rozšiřování experimentu, někdy kantonálními vládami (Ticino, Ženeva) nebo ad hoc asociacemi vytvořenými zástupci vzdělávacích a školicích komunit a odborových organizací (viz příklad z Valais ve Švýcarsku). Z podpory a uznávání veřejných orgánů tyto asociace nabízí alternativní kvalifikační způsoby vzdělávání. Ve Velké Británii jsou sociální partneři jako takoví velmi málo zapojeni. Otázka je regulována nezávislými úřady spojenými s podnikatelskými a pracovními společenstvími s omezenou odpovědností veřejných orgánů.

V Maďarsku a České republice se experimentuje s novými cestami sociálního dialogu po více než desetiletí reforem zaměřených na deregulaci a zefektivnění systému.

Evropské souvislosti¹

Současná legislativa a dokumenty, vydávané na úrovni Evropské unie, identifikují sociální partnery jako základní účastníky v procesu vznikajícího systému uznávání a validace nebo certifikace znalostí, obzvláště ve smyslu procedur, které leží mimo tradiční formální směry. To je velmi dobře známo sociálním partnerům při plánování a vyvíjení strategií ve spolupráci s příslušnými organizacemi.

V současných diskusích se objevila potřeba institucí a sociálních partnerů jasne si odsouhlasit své vlastní role v oblasti vedení, monitorování a získávání informací; v nastolení transparentních a spravedlivých procesů; vyrovnané účasti v souladu s reprezentovanými zájmy a úlohami; definování principů, které řídí jednání těch, kteří jsou odhodlaní prosazovat založení systému a procesu uznávání platnosti vzdělání².

Instituce a sociální partneři jsou proto vybízeni ke změně pohledu na procesy vzdělávání a využití příležitostí pro vlastní zapojení. Vzdělání a vzdělávání by mělo být stále víc videno jako celoživotní lidská potřeba. Na druhou stranu strategie a politika by se měly vyvíjet pro zaměstnatelnost a sociální zapojení tak, aby se zvyšovaly a dále vyvíjely způsobilosti pro aktivní zapojení v těchto dvou oblastech.

¹ Struktura a souvislosti modelu, zmíněných v tomto textu jako akronymy, jsou zčásti nalezeny v dokumentu zvaném „Všeobecný katalog“, ve kterém jsou přetištěny případové studie analyzované v projektu.

² viz Evropská komise, Koncept usnesení komise o *Evropských principech pro uznání platnosti neoficiálního a neformálního studia*, Brusel, březen 2004; Evropský výbor, Úvod generálního tajemníka Výboru pro Výbor *Koncept usnesení výboru a zástupců členských zemí, týkající se Evropských společných principů o identifikaci a uznání platnosti neoficiálního a neformálního studia*, Brusel, 18. května 2004

Kodanská deklaráce z listopadu 2002³ vyjádřila potřebu zajistit právo občanu urcovat si zamerení svého vzdelávání a právo na uznání znalostí a dovedností získaných životními zkušenostmi. *Memorandum o celoživotním ucení*⁴ vyzdvihlo potřebu vytvorit inovacní systémy vzdelávání v členských zemích. Tento dokument se dále zminuje o zhodnocování výsledku vzdelávání, především v oblasti neformálního vzdelávání a informálního ucení. Potřeba je zduraznena pro vhodné systémy uznávání platnosti predchozích zkušeností, aby se zvýšila individuální zpusobilost zhodnocením a uznáním znalostí, know-how a znalostí získaných v ruzných životních situacích.⁵

Memorandum identifikuje tri zpusoby vzdelávání a ucení:

- Formální vzdelávání, které se vztahuje ke vzdelávacím a školicím organizacím a má za výsledek získání uznávaných kvalifikací a certifikátu;
- Neformální vzdelávání, které se vztahuje ke vzdelávání na pracovišti nebo ve spolecenských ci zájmových organizacích, jako jsou asociace, odborové svazy, politické strany nebo kurzy spojené s oficiálním smerem, a nekocí získáním oficiálního certifikátu;
- Informální ucení, které se vztahuje k tomu, co se clovek naučí bezdecne a casto nezámerné v každodenním životě.

Sociální partneri jsou vyzváni vyvinout flexibilní a dobre postavený systém uznávání a certifikace odborných zpusobilostí. Mohou existovat rozdílne formy uznávání platnosti, napr. sebehodnocení vlastních odborných zpusobilostí vyžadovaných formální cestou, pruhledné a efektivní zpusoby certifikace a uznávání znalostí a dovedností požadovaných na pracovišti atp. At bude zvolena jakákoliv metoda, duležité je zavedení politiky celoživotního ucení, zvýšení zamestnanosti a zamerení se na zamestnatelnost jednotlivcu. Sociální partneri jsou vybízeni, aby prihlíželi ke specifickým potrebám a požadavkum jednotlivcu, i k jejich zmenám v prubehu života.

Cedefop vyvinul model, který presouvá duraz ze vzdelávání na ucení pri práci, rozlišující mezi:

- ucením na pracovišti s pomocí ucitelu
- ucením na pracovišti ve smyslu pravidelného vzdelávání
- ucením na pracovišti spojeným se zkušeností
- ucením ve smyslu praktických zkušeností a casove omezeného ucení
- ucením v simulovaném prostredí

Zdá se, že v Evrope jsou tri jasne definované pristupy v oblasti uznávání a certifikace znalostí:

- **Anglosaský pristup**, který se zdá být významný spíše mimo definici evropského rámce. Rozvíjel se odlišne a použivá se ve Velké Británii, Irsku a ve skandinávských zemích. Tento pristup se nezabývá ruznými zpusoby studia, ale spíše se zameruje na definování norem a úrovní získaných znalostí s ohledem na *ohodnocení*, uznávání hodnoty a certifikaci kvalifikace, ponechávaje na vzdelávacích a akademických organizacích

³ viz *Deklarace evropských ministru vzdelání a odborného vzdelávání* a Evropské komise, která se setkala v Kodani 29.-30. listopadu 2002, o větší evropské spolupráci v oblasti vzdelávání a odborného vzdelávání.

⁴ viz Evropská komise (2000), Pracovní dokument služeb komise, *Memorandum o celoživotním ucení a vzdelávání*, Brusel, 3071072000

⁵ viz Evropská komise (2000), Pracovní dokument služeb komise, *Memorandum o celoživotním ucení a vzdelávání*, Brusel, 30. 10. 2000

vydávání certifikátu, jejichž hodnota si ponechává jistý stupeň nezávislosti. Zdá se, že v anglickém modelu prevládá funkcionalistický přístup a v současné době i redukovaný přístup (*ukáž mi, co jsi opravdu schopen dělat*). Tento model je založen na systému kvalifikace úzce spojeném s pracovními souvislostmi; je samozřejmě také otevřený k neformálně a informálně získaným znalostem, ačkoli je v podstatě oddělen od vzdělávacího systému;

- **Francouzský přístup**, který je v Evropě hodně studován, ačkoli je v zemi velmi silně zakoreněn, a proto velmi těžko přenositelný. Tento model ukazuje směr pro uznávání znalostí získaných v racionálním studijním procesu. Uznání odborných způsobilostí je součástí alternativního procesu, jehož výsledkem je získání kvalifikace a certifikátu (které zachovávají jejich certifikační hodnotu pracovních znalostí). V tomto modelu prevládá sociokonstruktivistický přístup k učení, kdy odborné způsobilosti jsou viděny jako schopnost konat způsobem, který je použitelný v konkrétních souvislostech. V tomto modelu jsou znalosti doplňovány individuálními osobními zkušenostmi, pracovními zkušenostmi, vzdělávacími kurzy a vlastními postupy uznání platnosti. To je založeno na vysvětlování vlastního know-how ze strany každého člověka. Proces uznání znalostí je tedy viděn nejen jako certifikační postup, ale také jako vzdělávací zkušenost.
- **Nemecký přístup** je sdílený stredoevropskými zeměmi, které měly stejnou historii, jazyk a kulturu. Tento přístup se zaměřuje na vzdělávání na pracovišti. Je to celkem formální a dobře strukturovaný proces (v zásadě odmítá možnost získání certifikovatelných znalostí mimo formální vzdělávání a odmítá i úvahy o individuálním nabývání znalostí, byť strukturovaných didaktickým způsobem). Nemecký přístup (a velmi rozšířený také švýcarský způsob) se zaměřuje na klasifikaci dosažených znalostí a spojuje je do pracovních profilů (které jsou postupně definovány v podmínkách schopnosti popsat získanou znalost). Hodnota zkoušky (*Prüfung*) je zachována a je viděna jako objektivní důkaz znalostí (při podpoře spolehlivým teoretickým a poznávacím základem, který může dát jen formální vzdělávání).

Je důležité brát v úvahu a analyzovat všechny tyto tři přístupy ve snaze o definování obecného rámce, ačkoli je nutné si uvědomit, že přístupy a nástroje, které fungují dobře v jedné souvislosti, nemusí dobře fungovat v souvislostech jiných.

Specifická poznámka o Itálii

Podle italské legislativy uznáváním a certifikováním odborných způsobilostí je pověřeno ministerstvo práce po dohodě s ministerstvem univerzit a výzkumu a regionálními úřady (které spolupracují se zúčastněnými sociálními partnery). Ministerstvo definuje minimum norem, které budou použity jako základ pro přípravu regionálních systémů⁶. S certifikací dosažených znalostí může jednotlivec požadovat kvalifikaci a certifikáty; mohou být uznávány v systému odborného vzdělávání a vzdělání; mohou též vylepšit jejich zaměstnatelnost. Znalost podléhající osvědčení je definována jako *strukturovaný soubor znalostí a dovedností, obvykle spojených se specifickým pracovním profilem. Tyto znalosti a know-how je možné získat v kurzech odborného vzdělávání nebo pracovními zkušenostmi nebo samovzděláním a učením, které může být považováno za přínosné.*

⁶ viz Výnos ministerstva N. 174 z 31. května 2001, *Certifikace v odborném vzdělávacím systému*

Je na regionálních orgánech, aby certifikovaly znalosti založené na národních minimálních standardech, které mohou dále rozvíjet v závislosti na jejich místních zvláštностech a specifikách. Certifikace jsou zahrnuty v Osobním studijním portfoliu (*Libretto formativo del cittadino*). Toto portfolio, zavedené národním zákonem⁷, zahrnuje všechny ty znalosti, které jsou získané pomocí: ucnovského období; prvních smluv v zaměstnání; specializovaného vzdělávání; celoživotního učení formálního i neformálního. Toto Osobní studijní portfolio je definováno ministerstvem práce a sociálních věcí a ministerstvem vzdělání, univerzit a výzkumu a podléhá Dohodě státně-regionální konference po konzultaci se sociálními partnery.

Aby se vytvořil systém tak homogenní, jak je to jen možné, byly předloženy některé uznávací a certifikační formuláře (regiony jsou svobodné v jejich úpravě a přijetí podle jejich specifických podmínek, pokud si to přejí)⁸: Formulář A se týká certifikace pracovních znalostí regionálními úřady na konci vzdělávací cesty; formulář B se týká certifikace středně pokročilých znalostí získaných při ukončení kurzu před obdržení certifikátu (v případě, že vzdělávací školní rok patří do většího vzdělávacího celku); formulář C se týká uznání znalostí odbornými vzdělávacími organizacemi získaných ve formálním a neformálním prostředí. V tomto případě se dávají kredity tomu, kdo začíná odborný vzdělávací kurz, čímž se mu umožňuje možnost kratších a pripřisobených modulu..

Současné regionální zákony zavedly, že regionální orgány - vzdělávací a školicí organizace a sociální partneri - musí spolupracovat, aby zahájily proces vedoucí k identifikaci postupu pro uznávání a certifikaci znalostí a k identifikaci možných oblastí, kde by se tyto znalosti mohly nejlépe využít. Definice vzdělávacích norem, profilu, kvalifikací, certifikačních metod získaných znalostí, znaky osobního studijního portfolia, hodnoty získaných kreditů jsou regulovány na místním stupni v rámci legislativy, kterou odsouhlasily místní orgány po reformě. Dle V. kapitoly Ústavy jsou regionální vlády vyzvány, aby splnily tyto úkoly na základě národních norem. Základním cílem nových regionálních zákonů je uskutečnit integrované systémy celoživotního učení, zajistit právo lidí na vzdělání, vzdělávání, zaměstnání, růst osobní a sociální identity se základním uznáním znalostí a kreditů získaných ve třech podsystemech vzdělání, vzdělávání a pracovního trhu.

Sociální partneri, na základě partnerského principu, jsou žádáni, aby přispěli svými příspěvky na plánování aktivit ve smyslu konzultací, názoru a návrhu předaných relevantním regionálním orgánům. Například sociální partneri, kteří se účastní ad hoc skupin, mohou přispívat tak, že vypracují metody a nástroje pro ohodnocení kvality vzdělání a odborného

⁷ viz Legislativní výnos č. 276 z 10. září 2003, *Uskutečnění politických doporučení v oblasti zaměstnanosti a pracovního trhu, jako v zákone č. 30 ze 14. února 2003. Ustanovení Personálního studijního portfolia berou na zřetel, co bylo zavedeno Státně regionální dohodou z 18. února 2000*). Co se týče Personálního studijního portfolia (*Libretto formativo del cittadino*) při použití výše zmíněného dekretu, konaly se technická zasedání a spojená jednání mezi ministerstvy práce a vzdělávání, regiony a autonomními provinciemi a sociálními partnery s technickou podporou ISFOL, při vytváření formy a technického dokumentu. Personální studijní portfolio (*Libretto formativo del cittadino*) bylo nedávno schváleno dne 14. června 2005 na státně regionální sjednocovací konferenci .??????????????,

⁸ viz Kancelář výboru ministru, Sjednocená konference, *Dohoda, v souladu s čl. 9, paragraf 2c legislativního dekretu č. 281 z 28. srpna 1997, mezi ministerstvem vzdělávací univerzity a výzkumu, ministerstvem práce a sociálních věcí, regiony, autonomními provinciemi Trento a Bolzano, provinciemi, obcemi a horskými komunitami na finální certifikaci pro středně pokročilé a uznání kreditů*, 28. října 2004

vzdělávání. Dále se mohou účastnit ve skupinách výberu kurzu. S ohledem na efektivní využití zdroju a vhodného plánování vzdělávacích aktivit má význam si vybavit, že sociální partneri mohou řídit „meziprofesní“ fondy („fondi interprofessionali“) přidelené pro trvalé vzdělávání pouze pro ta témata, která plánují delat místní orgány s dostupnými prostředky.

Sociální partneri na národní a místní úrovni chtějí vytvořit systém uznávání znalostí získaných během let, at už v zamestnání nebo v sociálních a soukromých aktivitách (práce pro dobrovolné organizace). Pri daném zvyšujícím se počtu pružných, docasných a částecných pracovních míst nabízených na trhu práce mohou znalosti, které jsou uznané a certifikované příslušnými orgány, minimálně zvýšit příležitost na stálé pracovní místo nebo pomoc jednotlivci začít podnikat. Nakonec ve svetle zvyšujících se tendencí k alternativním způsobum práce a obdobím studia by mely veřejné orgány v Itálii společne se sociálními partnery definovat mechanismus, postupy a ekonomické zdroje pro úroveň sociálního zabezpečení, založené na aktivní politice zamerané na vzdělávání a uznávání a certifikaci znalostí.

Predbežná zjištění

Analýza národní situace, zameraná na roli veřejných a státních orgánů a sociálních partnerů v řízení odborného vzdělávacího systému (zformování částí první Zprávy projektu), umožnila autorům vytvořit některá predbežná zjištění, především roli sociálních partnerů v definování vzdělávacího a studijního systému, který je založen na uznávání a certifikaci znalostí.

Sociální partneri jsou spolu s příslušnými institucemi žádáni, aby významne prispeli v této oblasti přibývajících požadavků, obzvlášt organizace nastolení produktivního systému, který umožní průběžné úpravy ve stále se menícím scénáři. Je nezbytná stálá a otevřená diskuse mezi veřejnými orgány, odborovými svazy, asociacemi zamestnavatelů o základních otázkách, aby bylo možné:

- zamerit se na jednotlivce s jejich specifickými požadavky v podmínkách ucení se a vzdělávání a uznávání odborných kompetencí získaných během jejich života jakýmikoliv způsobem;
- zamerit se na kompetence - identifikovat a sdílet nástroje, které je mohou uznat a certifikovat, soustredit se na pracovište a zkušenosti z každodenního života jako příležitosti k vylepšení pracovních znalostí jednotlivce;
- zamerit se na potrebu mít vysoce kvalitní vzdělání s více homogenními příležitostmi v podmínkách nabídky. Nakonec je nutné identifikovat kompetentnost norem pri vytváření referencí pro vzdělávací zařízení tak, aby mely správnou úroveň flexibility a přizpůsobivosti na specifické podmínky. Kredity by mely být přicítány za každou vzdělávací akci pro zvyšování vlastního pracovního know-how, které se jednotlivci účastnil.

Sociální partneri by mely pripisovat znacnou pozornost temto jednáním tak, aby byl vytvořen model založený na důležitosti vzdělávání a certifikace znalostí pro pracující, kteří tak mohou mít záruky o svém know-how a svých příležitostech na zamestnání. Přicemž jednoznacne hlavní role v celkovém vývoji systému by mely hrát veřejné orgány jak na národní, tak i na regionální a místní úrovni.

S odvoláním na kolektivní vyjednávání je důležité zjištění, že tradiční mzdový systém, založený na pevném stupni a kvalifikaci, nebude již brát v úvahu znalosti, které nejsou jasne definovatelné. V současném procesu kolektivního vyjednávání je jedním z nejkritičtějších problémů uznat, že znalosti požadované na pracovišti by měly určovat lepší mzdu a lepší podmínky zaměstnání, protože rozhodně přispívají k větší produktivitě společnosti. S odvoláním na toto je významné, že všeobecná reforma podmínek zaměstnanosti je základním impulsem pro dospělé pracovníky, aby se účastnili celoživotních vzdělávacích aktivit.

Všeobecné příklady dobré praxe⁹

Příklady, které se týkají dobré praxe, jsou převzaty ze zprávy c. 4 „*Katalog dobré praxe*“, který popisuje speciální charakteristiky jako výsledek empirických analýz provedených v každé zemi. Kromě toho se dělají závěry k prostudovaným příkladům.

Za prvé se ukázalo, že ve všech zkoumaných státech je dobrá praxe doprovázena a podporována politikami, které se snaží vylepšovat pracovní profil pracujících. Uznání formální, neformální nebo informální cesty, i když není předmětem specifické normy, se zdá být jedním z postupů, který umožňuje pracujícím vypořádat se s pracovní flexibilitou a mobilitou. V zemích, zapojených do projektu, je rozpracováno několik různých iniciativ, včetně experimentů, dohod s institucemi nebo sociálními partnery, a dokonce legislativní reforma v rámci uznávání a neformálního vzdělávání a informálního učení. V zemích, které právě začaly, jako je Itálie a Maďarsko, ale také Německo (navzdory jeho spolehlivému systému), převládají experimentální pokusy k vypracování procesu uznávání platnosti pomocí šíření dohod mezi institucemi a sociálními partnery. V jiných zemích, jako je Francie, některé kantony ve Švýcarsku nebo Česká republika, je připravován legislativní rámec. Ve Velké Británii mají specifické uspořádání, které nemůže být porovnáváno s těmi, které jsou studovány v jiných zemích.

U systému odborného vzdělávání založeného na uznání odborné způsobilosti jsou za nejdůležitější požadovány procesy vzdělávání na pracovišti. Pro efektivnější účinnost při získávání a rozšiřování odborných způsobilostí musí být spojeny s několika základními prvky, jako jsou:

- zaměření na kvalitu služeb;
- stanovení jasných pravidel, tvořících manuál pro dosažení ekvivalentně kvalitativních odborných standardů;
- zavedení monitorování kvality práce a kontrolních aktivit pro umožnění progresivního rozšiřování znalostí na pracovišti;
- existence osob pracujících s většími zkušenostmi nebo podpurných skupin, které provádějí podpurné aktivity nebo působí jako učitelé a pomáhají při přenosu znalostí a pracovních kompetencí.

Základním aspektem spojujícím uznávání a certifikace je uznání platnosti (validace), tj. procedura, která přidává formální hodnotu k získaným zkušenostem. V zemích, které se zúčastnily studie, jsou zavedeny rozdílné postupy hodnocení znalostí. Například písemné zkoušky, ústní zkoušky, pozorování práce, provádění simulací, samohodnocení a prezentace podpurných důkazů.

⁹ *Struktura a souvislosti modelu, zmíněných v tomto textu ve formě zkratk, jsou zčásti vysvětleny v dokumentu nazvaném „Všeobecný katalog“, obsahující příkladové studie, které jsou analyzované v projektu.*

Na následujících stranách bude detailnější popis výše zmíněného. Rádi bychom zduraznili, že navzdory zavedení nových vzdělávacích příležitostí a procedur v uznávání platnosti znalostí stále zůstávají některé sporné prvky. Jsou spojeny zejména se zmenami, které přináší systém celoživotního učení, a s rolí, kterou hrají místní orgány a sociální partneři v hledání a rozdělení ekonomických zdrojů. Studie národních případů zduraznila problémy, které měly obzvláště malé a středně velké organizace v získání přístupu k fondům pro vzdělávání a rozvoj; bylo proto pro ně složité vypracovat programy pro analýzu odborných způsobilostí a vzdělávání svých pracovníků. Sociální partneři společně s místními orgány by proto měli odsouhlasit strategii, jak formulovat a vyvinout dlouhodobé regionální vzdělávací plány, včetně využití národních nebo Evropských fondů.

Existuje velmi těsné spojení mezi kvalitou a kvalifikovaností práce na jedné straně a uznáváním platnosti získaných znalostí na straně druhé. Proto je role, kterou hrají sociální partneři a instituce, které jsou vyzvány určit cestu od vzdělávání k uznání platnosti a certifikaci, velmi důležitá. Je zřejmé, že rozdílní partneři musí odsouhlasit obecnou definici oblastí aktivit a jejich kompetenční rámec. V tomto jsou rozdíly mezi národními systémy. Proto byly na evropské úrovni přijaty zatím první kroky pro vytvoření všeobecného přehledu, který navrhuje vytvořit spojení mezi dobrými praxemi, které existují, a způsobem, jakým je uznávání v různých zemích realizováno.

Porovnání mezi zkoumanými systémy společně s výsledky současných studií, podporovaných Evropskou unií, zduraznilo existenci dvou makroúrovňových procedur pro neformální vzdělávání a informální učení v různých zemích:

- ty země, ve kterých má iniciativa základ v zákonné garanci, směřují k regulování uznávání platnosti;
- procedury vzniklé dohodami a experimentálním vývojem, které byly následně odsouhlaseny institucemi a sociálními partnery.

Dríve zmíněné procedury jsou spojené s rozdílnými stupni experimentálního vývoje:

- v počáteční fázi prevažují experimentální situace podporované pilotními projekty a dohodami. Tato fáze je charakterizována různorodými experimenty v rámci velké nejistoty. Tento přístup není vždy ten rozhodující a tam, kde je systém slabý, je často charakterizován prvním stupněm evoluce systému strukturované certifikace znalostí, které jsou charakterizovány experimentováním. Při vědomí rozdílných národních souvislostí, kterými se zabýváme, jsou v této fázi země jako Itálie, které jsou charakterizovány slabým kvalifikačním rámcem, a jiné země, ve kterých rigidnost referenčního systému směřuje ke zpomalení vývoje (Nemecko a část Švýcarska). Jsou však připravovány změny, které by měly v budoucnu strukturální dopad na systém.
- jsou nalezeny formy zákonné regulace, někdy společně s ostatními, v počáteční fázi referenčního rámce národní procedury uznávání platnosti. To je pravda ve Francii, kde je konsolidovaná tradice stabilního a jistého zákonného rámce na národní úrovni bez řešení dualismu překrývajících se odborného certifikování (ministerstvem práce) a certifikáty odpovídající vzdělání ve světě. To je pravda i v části Švýcarska, kde je spíše otevřený federální rámec a individuální kantonální experimentování nebo zákonná disciplinární kvalifikační procedura.
- jsou i případy, kdy přítomnost referenčního rámce charakterizuje fázi, ve které byly nastaveny validací procesy na zákonném základe.

Uznávání kompetencí, uznávání platnosti a certifikace prezentují tři samostatné stupně uplatňované v různých případech. Uznávání dává dohromady metodologii, nástroje a účastníky, kteří hledají, jak pomoci jednotlivcům prezentovat jejich znalosti v dané věci. To se rozšířilo do různých souvislostí a může, ale nemusí být spojeno s formálním vzdělávacím procesem. Je to jednání, které je přítomné ve všech modelech, které jsou v současné době diskutovány, ať už jsou inspirovány anglosaským (Portfolio of evidence), francouzským (Bilan de compétences) nebo německým (Dokumentation). Je zde potenciál pro to, aby došlo k propojení ve zlepšování znalostí získaných během budování kariéry a osobní vzdělávací cesty a přípravy budoucích cest uznání oprávněnosti kvalifikační kompetentnosti.

Uznání oprávněnosti je dokonce klíčový prvek, který spojuje vzdělávání a certifikaci. Obecně je to samostatný stupeň, ve kterém se rozvíjí opravdový vzdělávací plán s jeho vlastní metodologií, nástroji a účastníky, kteří jsou zapojeni do hodnocení. Při pohledu na rozdílné národní souvislosti se velmi liší procedurální scénář. Dokonce způsob, jakým je shromážděná evidence v oblasti uznávání platnosti neformálního vzdělávání a informálního učení v Evropě upozorňuje, že je zde minimálně pět různých „zjišťovacích“ strategií pro znalosti:

- zkoušky
- zaznamenávání průběhu dosahování kompetentnosti
- pozorování dosažených výsledků
- simulace
- sebehodnocení a zjištění vlastních zkušeností

Ve čtyřech ze sedmi partnerských zemí jsou procesy uznání platnosti natolik konsolidovány, aby umožnily sestavení hrubého modelu:

- Ve Francii jsou používány rozdílné procedury, některé jsou spojeny se zaznamenáním znalostí (popis úkolu skupiny expertů ze zaměstnání) a jejich samohodnocení, v tomto případě ohodnocení spojené s udělením kreditu (oboje je spojeno s pozorováním na místě nebo v simulovaných souvislostech).
- V Německu navíc k ústřední roli, která je stále v mnoha případech připisována k experimentálním procedurám (*Externeprüfung*), jsou alternativní experimenty založené na „trvalém“ uznávání platnosti znalostí ve smyslu vzdělávacího systému k pracovnímu zarazení.
- Ve Švýcarsku se pokouší soukromá asociace podporující uznávání profesních kompetencí (Valida) rozšířit model, se kterým experimentuje v Ženevě, na národní úrovni. Takový postup je založen na cestě skládající se z několika fází, z nichž první je ohodnocení znalostí (samohodnocení, zjištění vlastních schopností) a pak pokračuje s uznáním platnosti (shromáždění důkazů, dokumentace a hodnocení).
- Ve Velké Británii *Udělovací orgány*, které zadávají učební plán, zkoušky a dávají certifikáty pro odborné vzdělávání, musí mapovat jejich poskytování v národním systému uznávání založeném na kompetencích (Národní odborná kvalifikace). To je předpokladem pro přidělení státní dotace pro tyto kurzy a ovlivňuje jednání,

národní pracovní normy, získávání osobních portfolií, ohodnocení na místě vypracované hodnotícími.

Certifikace znalostí je více komplexnější. Aby se s tím vypořádal, musí člověk nejprve rozlišovat mezi konečnou certifikací spojenou s atestováním cílových znalostí v určitých pracovních souvislostech a spojenou s vydáním titulu nebo diplomu. Dále se musí rozlišovat mezi výstupy řízenými jednostranně subjektem (jako je například *Kompetenční rámec firmy Siemens*, který byl prezentován během studie ICT ve Švýcarsku), výstupy uznávanými na základě vyjednávání (zakotvující certifikaci znalostí v pracovní smlouve) certifikacích nástroji a norem, které nejsou součástí vzdělávání (postací zmínit stále castejší normy a predpisy predkládané různými firmami a obchodními asociacemi).

Pokud je konečným cílem certifikace vydání dokumentu potvrzujících oficiální vzdělání, výsledky se zdají komplexní a jsou podmíněny:

- nezbytnou přítomností veřejných orgánů zodpovědných za postup; který však může být také sveren komisím nebo nezávislým orgánem;
- zkoušením kandidátu v průběhu certifikace (nezávisle na zkušebních postupech), jejich zvládnutí všech znalostních a schopnostních požadavků predpokládaných vzdělávacím plánem (například problém kontroly jejich všeobecného vzdělání v případě pracovního diplomu ve Švýcarsku a Německu, který odpovídá v těchto zemích titulu vydanému na konci středního vzdělání).

Zkušenosti získané v terénu ukazují, že dosud tato omezení vedla k omezení četnosti procedur v uznávání platnosti. Obecně receno, atestovaly se základní znalostní prvky a odložily se na budoucí procedury zkoušení a vydání kvalifikace nebo se tím mlžilo určení „pruhledných“ kreditu. Takové kredity by mohly být použity pro získání přístupu k novým trvalým vzdělávacím příležitostem a touto cestou by bylo možné získat certifikát.

Certifikace byla prováděna komplikovaneji kvůli zmenám, zmíněným na začátku. To vysvetluje, proč dnešní snahy Evropské unie o nalezení referenčního rámce, který by umožnil vytvorit definici pracovních norem týkajících se vypracování určitého úkolu a definování stupně znalostí odpovídajícího kvalifikaci vzdělání (certifikát, diplom, kvalifikace), pro mnoho kritických problémů zustávají nevyřešeny. Ukazuje se, že

- vypracování jediné klasifikace schopné merit aktuální znalosti, pocházející z formálního a neformálního vzdělávání a informálního ucení, není snadné;
- v některých situacích je těžké rozpoznat podstatné prvky vzdělání, které by mohly být uznány za platné a certifikovány;
- je těžké upevnit duveryhodnost alternativních certifikacích procedur predevším v tech souvislostech, kde je vysoký stupeň shody ve vztahu k procedurám oficiálního vzdělání a s tím spojených oficiálních diplomů.

Není proto prekvapující, že v evropských zkušenostech prevládá přístup, který hledá uznání a uznávání platnosti studia za použití logiky, založené hlavne na „znovuvstoupení“ do vzdělávání. Velmi řídké procedury dovolující teoreticky - a co je duležitejší - i doopravdy získat certifikaci, která odpovídá diplomu a která může být bezprostredne využita na trhu práce.

Indikace a doporučení

Výzkumná práce vypracovaná evropskými partnery se na teoretické úrovni zabývala analýzou národních systémů a empiricky pak případovými studii, zvýraznila některé základní prvky týkající se vzdělávání na pracovišti a role sociálních partnerů v uznávání a uznání platnosti získaných znalostí.

V období charakterizovaném liberalizací trhu a flexibilitou zaměstnanosti jsou uznávání a certifikace platnosti znalostí získaných na pracovišti možnou odpovědí - i když částečnou - na problém nezaměstnanosti, mobility zaměstnanců a „znovuvstoupení“ na trhu práce. Oficiální uznání znalostí získaných neformálním nebo informálním způsobem je nezbytným prvkem umožňujícím člověku využít své znalosti na trhu práce. Musíme se tedy pohnout směrem k uznávání platnosti znalostí, pokud chceme reformovat vzdělání na evropské úrovni; přitom je nutno mít samozřejmě na paměti, že existují národní a oborové rozdíly a zvláštnosti.

Vypracovaná výzkumná práce vyzdvihla některé základní prvky, ze kterých byly odvozeny užitečné indikace a doporučení týkající se uznávání znalostí, uznání platnosti a certifikace a role sociálních partnerů, kterou musí hrát v koncipování vzdělávacího systému:

- a. Analýza národních systémů, vypracovaná ve všech evropských zemích, které se zúčastnily projektu, zdůraznila, že vzdělávání na pracovišti jako proces zavedení a vývoje studia je spojeno s pracovní zkušeností lidí. Vlastně jsou pracovní situace, které nejsou příliš stimulující nebo nejsou vůbec stimulující z poznávacího pohledu. Jinými slovy, tyto souvislosti nejenom že nepodporují vzdělávání, ale mohou způsobit i ztrátu dříve získaných znalostí.
- b. Studie vzdělávacího procesu pomocí zkušeností ukázala, že tyto existují nejen jako neformální, ale že v sobě také obsahují strukturované prvky (například podpurné aktivity, vyučování, simulace, dodatečné údaje). Zvláště bylo zjištěno několik podmínek, které mohou upřednostňovat získání vzdělání v rámci procesu vzdělávání na pracovišti; organizovaná podpora ve studiu, konzultace a spolupráce v rámci pracovních skupin, studium pomocí lidí, kteří nejsou součástí organizace. Existence vzdělavatele (mentora, tutora, instruktora), který je zodpovědný za dohled na práci prováděnou osobou, která byla právě zaměstnána, je důležitý nástroj pro podíl a socializaci poznávacích znalostí spojených s danými pracovními aktivitami. Role skupinové práce a dalších zkušených pracujících v podpoře individuálních prvků, v přenosu jejich znalostí, v řešení problému je další důležitou procedurou vzdělávání na pracovišti. Skupina je většinou schopna najít řešení a vyvinout procedury, které samotný jednotlivec není schopen evokovat, a tím způsobem rostou znalosti každého zúčastněného. Kontakty s osobami mimo pracoviště, například zástupci odborových svazů, dodavatelů a tak dále, nebo práce na jiných pracovištích organizace může být pro pracovníka zdrojem dodatečných užitečných informací a zkušeností.
- c. Analýza národních případů mimoto ukázala výskyt několika specifických prvků práce na pracovištích, ve kterých vzdělávání na pracovišti působí pozitivně: kvalita služeb a práce, existence minimálního množství pravidel a nariadení týkajících se chování, snížení nezbytnosti kontroly prováděné práce a spolupráce s více expertními osobami.
- d. Výsledky analýz navrhuje procedury vývoje vzdělávacího procesu a vývoje odborného vzdělávání na pracovišti pomocí klasických forem (podpora, vyučování, dozor, skupinová účast...). Instituce, které se jeví jako schopné podporovat studijní

mechanismy ve firmách, by mely být využívány i k zajištění vzdělávacích procesů tam, kde pro to existují podmínky.

- e. Praktiky overené v projektech zduraznují, jaký mají význam některé podmínky pro institucionální roli při vzdělávání při práci. Primární je existence sdílených pracovních norem. Existence národních nebo regionálních norem není sice jednotná, ale je důležitým požadavkem pro spolehlivý vzdělávací systém. Ve všech zkoumaných zemích byly nalezeny konsolidované vzdělávací normy, normy zaměstnání a hodnotící normy nebo normy pro odbornou přípravu (s jedinou výjimkou Itálie). Například:
- Ve Francii jsou nezávislé normy vytvořené ministerstvem vzdělávání a práce. Zkoušky jsou důkazem trvalého dualismu mezi certifikací spojenou se světem zaměstnání a dimenzí kvalifikace a diplomu spojeného se světem školství (pravdou je, že podnikatelská komunita přichází s iniciativou, která může tento dualismus překonat). ROME Repertoire nabízí další normy, které jsou používány obvykle v odborném vzdělávání.
 - V Německu a Švýcarsku jsou profese regulovány na federální úrovni za pomoci místních vlád, dekretů a nařízení, čímž vytváří pracovní profil a pravidla přístupu a certifikace (kvalifikace).
 - Ve Velké Británii je rámec národních pracovních norem, které jsou definovány ve vztahu k Národní odborné kvalifikaci.
 - Maďarsko a v poslední době i Česká republika mají definované národní normy, inspirované zčásti anglickým modelem a zčásti německou tradicí.
 - V Itálii dosud nedošlo ke sloučení specifických analýz, vypracovaných během posledního desetiletí, týkajících se potřeb. V některých oblastech došlo k posunu ve smyslu standardizace rozsahu znalostí s nejdůležitějšími evropskými zkušenostmi. Takové normy byly definovány při konsensu sociálních partnerů a podniku.
- f. Další důležitou a nezbytnou podmínkou pro vybudování propojení mezi uznáváním platnosti neformálního/informálního vzdělávání/ucení a přístupem k trvalému studiu je vývoj vzdělávacích jednotek a systému založeného na kreditech. Můžeme říci, že to je trend společný pro celou Evropu. Avšak rychlost se liší. Například ve Velké Británii je proces pokročilý, zrychluje ve Francii (po zákonu z roku 2002), s výkyvy nahoru i dolů ve Švýcarsku (kde se proces zpomalil po expanzi zaznamenané v 90. letech), postupně se zpomaluje v Německu. Problém kreditu souvisí bezprostředně se systémem hodnocení a uznávání vzdělávání.
- g. Skoro ve všech zemích hrají instituce veřejné a státní správy a sociální partneři aktivní roli v řízení procesu pro definování pracovních norem a regulaci certifikacních cest, které mohou být použity na trhu práce. Avšak když hovoríme o neformálním vzdělávání nebo informálním ucení, počet podílníků se zvyšuje a také zahrnuje soukromé organizace (patřící mezi nejaktivnější v podpoře vzdělávacích hodnot získaných zkušeností na pracovišti mimo trh vzdělávání) a na druhou stranu jsou významné veřejné a soukromé organizace aktivní ve vzdělávání (především ve vztahu mezi pracovními kompetencemi, přidělováním kreditů a přístupem k oficiálnímu vzdělávání). Jak bylo právě receno, v partnerských zemích se tedy modely liší:
- Ve Francii a zčásti v Itálii můžeme hovořit o komplexním pojetí, které je charakterizováno institucionalizací sociálního dialogu v oblasti celoživotního ucení stejně jako dualismem mezi pracovním trhem a sektorem vzdělávání, který

je příslušný pro definování norem a udelování kvalifikací. Více než jednotný přístup různých účastníků se zdá, že dochází k překrytí modelu různých účastníků a subjektu, ze sektoru vzdělávání nebo podnikového vzdělávání.

- V Německu se projevuje sociální dialog ve schválené definici norem (profilu) a certifikačních procedur pod vedením ministerských orgánů. Vytvářené experimenty (alternativní kvalifikační modely) jsou prováděny za účasti širokého spektra účastníků z různých institucí, pracovních a vzdělávacích sektorů.
- Ve Švýcarsku je vliv organizací práce v definování pravidel hry formální. Podniky a organizace hrají stežejní roli v řízení kvalifikačních cest ve spolupráci s veřejnými institucemi. Současným trendem je pro rozšiřování experimentu kantonálními vládami (Ticino, Ženeva) buď vytváření asociací s tímto cíli, ve spolupráci se sociálními partnery, zástupci vzdělávacích a dobrovolných organizací (viz případ z Valida), kteří jsou požádáni o zřízení alternativních kvalifikačních cest s podporou státních orgánů.
- Ve Velké Británii je vliv sociálních partnerů malý (prakticky neexistuje), i když se v současné době hovoří o spolupráci se sociálními partnery na odvetvové, ale ne bipartitní úrovni. Jedná se o oblast, která je regulována nezávislými orgány.
- V Maďarsku a České republice jsou zkoumány nové postupy pro sociální dialog po desetiletí reform charakterizovaných silným tahem k liberalizaci a větší flexibilitě systému.

Výše zmíněné souvislosti, ve kterých musí tvůrci politiky pracovat, jsou charakterizovány jednak premiérou experimentu, jednak pokusem odsouhlasit, při respektování místních zvláštností¹⁰, evropskou referenční sít, která by usilovala o podporu průhlednosti systému a nastolení souvztažnosti mezi různými vzdělávacími a certifikačními systémy.

Naše indikace se jednoduše snaží vyzkoušet a určit nějaké směrnice, které by pomohly provést účinné kroky, kompatibilní s vytvářenými procesy na evropské úrovni a které by udržely v povedomí místní omezení. Mužeme je shrnout do několika bodů:

1. V závislosti na současných zmenách, které staví jednotlivce do pozice, kdy musí prokazovat svoji odbornou způsobilost, získanou ve formálním vzdělávání, nebo absolvovat procedury, které by umožnily uznání jeho způsobilosti jako základního vybavení jeho pracovního know-how. Aby tyto procedury byly reálné, musí se stanovit pravidla, která by byla sdílená všemi účastníky a která by umožňovala jednotlivci „kapitalizovat“ své znalosti pomocí jednoznačně vymezeného rámce mezi jednotlivcem a podílíky reprezentujícími různé zájmy (také za použití rámce ke zprůhlednění zvyšování znalostí získaných během života a práce) nebo pomocí přístupu k celoživotnímu učení a na konci získání kvalifikace, certifikace nebo diplomu vydaného oficiálním vzdělávacím systémem nebo cestou uznání platnosti znalostí či odborné způsobilosti.

¹⁰ Viz příspěvek evropského komisaře Gordona Clarka během konference v Galway 24.-25. února 2005 označený jako „Zapojení Irského národního rámce kvalifikace“ (Evropská komise, DG Vzdělávání a kultura)

2. Je nezbytné definovat jasné, reálné a použitelné procedury uznávání platnosti, vhodné pro institucionální a kulturní podmínky v různých společenských podmínkách a schopné jednoduché aplikace pro subjekty, které mají zájem na platnosti tohoto uznávání. Takovýto přístup znovu naznačuje přístup všech zúčastněných v experimentu, ve kterém musí formalizovat „používané“ hodnoty nebo „vyměněné“ hodnoty znalostí, které byly uznány za platné nebo certifikovány v závislosti na tom, zda jsou ekvivalentní ke kvalifikaci nebo dílčím kreditům nebo slouží k naplnění pracovních požadavků jako kvalifikační předpoklad.
3. Měly by být přijaty metody a nástroje umožňující stanovit cíle v současných evropských dokumentech, které by řešily uznávání platnosti neformálního vzdělávání a informálního učení.
4. Aby se zabránilo ztrátě hodnoty zkušeností a selektivního účinku odborné způsobilosti těch subjektů, které nemají žádnou oficiální kvalifikaci, které mohou více než ostatní získat výhody z uznávání platnosti, aby mohly začít odbornou vzdělávací cestu, je důležité stanovit podpurné aktivity, které předpokládá systém (v mnoha formách, se kterými experimentovaly různé země Evropy a které jsou částečně prezentované v případových studiích) pro proceduru, která má jako střed zájmu vzdělávání a umožňuje kandidátům konsolidovat výsledky učení získaného na neformální a informální úrovni.
5. Existence různých typů vzdělávání na pracovišti má původ ve zkušenosti, kterou vyžadoval aktivní vliv institucí a sociálních partnerů při snaze o realizaci uznávání znalostí a certifikací. Pokud by takový systém byl reálnou příležitostí rozvoje vzdělání pro pracovníky, musí mít uznávání platnosti zákonnou hodnotu umožňující používat kvalifikaci uznávanou na pracovním trhu s obecnou platností. Tento požadavek vytváří důležitý cíl pro místní, národní a evropskou úroveň. Ale nesmí to být interpretováno pouze jako seznam aktivit, které byly vypracovány, ale jako platforma pro plánování budoucích znalostí a vzdělávání, aby se tak neustále zkvalitňovala úroveň a stav vzdělání jednotlivců. Flexibilní a měnící se specializace, kterou dnes vyžaduje trh práce, tržní znalosti získané během pracovních zkušeností a je založena na logice znalostí sestavených z kousků a zlomků, které jsou stále víc a víc roztržštěné a různorodé.
6. Problém, spojený s uznáváním platnosti, tj. uznání validity cesty pro zákonné uznávání vzdělání, je i v tom, kdo by měl systém řídit. Zamestnavatelé, odbory nebo veřejné a státní orgány? Analýza národních systémů odborného vzdělávání všech zemí zúčastněných na projektu ukázala, že pro zajištění integrace modelu na trh práce musí každý z těchto tří prvků hrát roli v systému a aktivně spolupracovat na jeho rozvoji. Je jasné, že uznávání platnosti znalostí je příležitostí pouze v případě, když to znamená praktické výsledky v zaměstnanecké smlouvě a začlenění systému do specifické institucionální regulace a zákonné činnosti ve smyslu certifikace znalostí a zaměstnanosti, jinak je systém zbytečný. Co se týče certifikace, musí být instituce a sociální partneři přesvědčeni o potřebě společné cesty orientované ke sdíleným cílům. Ve skutečnosti je důležité se rozhodnout, zda se chce, aby uznání platnosti bylo opravdovým nástrojem pro zlepšení znalostí pracujících s tím, že cíle budou sdíleny jak institucemi, které rozhodují o legální hodnotě a důležitosti vzdělávání, tak i sociálními partnery, kteří pracují na uznání znalostí pracujících v zaměstnaneckých smlouvách.