

Vedení účastníka procesem uznávání jeho předchozích pracovních zkušeností ve strojírenských, elektroenergetických a stavebních oborech dle NSK (Modul č. 2)

Metodický a podpůrný materiál pro účastníky

Objednatel:

Vzdělávací společnost EDOST s. r. o
Cihlářská 4132, Chomutov, 430 03

Zhotovitel:

VeryVision, s.r.o.
Dělnická 382/32, Ostrava-Poruba, 708 00
veryvision@veryvision.eu

srpen 2011

veryvi?ion
VIZE, VÝZKUM, VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah

1.	CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ	3
1.1	Trendy a strategické dokumenty v oblasti celoživotního učení	3
1.2	Informální, neformální a formální učení.....	4
1.3	Uznávání výsledků předchozího učení jako součásti celoživotního učení.....	6
2.	PROCES UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ	10
2.1.	Proces uznávání výsledků předchozího učení – odborné vymezení problematiky	10
2.2	Uznávání výsledků předchozího učení v zemích EU	11
3.	ROLE PRŮVODCE	15
4.	POSTUPY A METODY PRÁCE PRŮVODCE PŘI UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ PŘEDCHOZÍHO UČENÍ....	17
4.1	Fáze procesu práce průvodce s kandidátem	17
4.2	Vymezení působnosti průvodce	19
4.3	Metody a postupy.....	24
5.	PORTFOLIO OSOBNÍCH KOMPETENCÍ – STAVEBNÍ A DŘEVO OBORY.....	26
5.1	Hutník valcíř kovů (kód: 21-008-H)	26
5.2	Stavební truhlář (kód: 33-002-H).....	28
6.	POUŽITÁ LITERATURA.....	33

1. Celoživotního učení a uznávání výsledků předchozího učení

1.1 Trendy a strategické dokumenty v oblasti celoživotního učení

Pojem celoživotní učení

Od roku 1996 je místo pojmu „vzdělávání“ užíván pojem „učení“, a to ke zdůraznění nutnosti **aktivního přístupu** jedince. Celoživotní učení (CU) představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Formalizovaný vzdělávací systém, jak jej známe dnes, vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část.

Charakteristiky celoživotního učení:

- CU má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stadiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami.
- CU nelze ztotožňovat se vzděláváním dospělých, přestože vzdělávání dospělých je jednou z jeho z nejvýznamnějších složek.
- Celoživotní učení má svou polohu horizontální (stranu poptávky), jejíž základní charakteristikou je zajistit možnost učení a přístupnost ke vzdělávání po celý život, a má také svou polohu vertikální (stranu nabídky), jejíž základní charakteristikou je zajištění možnosti učení se, nabídka a zpřístupnění vzdělávání až do úrovně osobnostních možností (do úrovně kritického růstového momentu, stropu intelektových předpokladů, do maxima osobnostních dispozic).
- Pojem celoživotní učení zdůrazňuje víceméně časovou dimenzi: učení v průběhu života, buď nepřetržité, nebo periodické. Proto se v [Memorandu EU o celoživotním učení](#) (2000) hovoří o všeživotním učení („lifewide“), které obrací pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat v plném rozsahu našeho života a v jakémkoliv jeho stadiu.
- Probíhá tedy jak v různých prostředích, tak také v různém čase.
- Prosazuje se rovněž trojrozměrný pohled na celoživotní učení.

V roce se 1999 definuje celoživotní učení jako pojem, *„zahrnující veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů“*.

V roce 2000 definuje OECD celoživotní učení takto: „Učení pod tímto úhlem pohledu spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředích – v rámci formalizovaném, tedy ve školských institucích, v zařízeních odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, a také v prostředí neformálním, tedy doma, v práci a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřebu všechny děti od nejútlejšího věku připravovat a motivovat k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, ať zaměstnané či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvilifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň.“

Strategie celoživotního učení se odvíjí od předpokladu, že celoživotní učení má sloužit k řešení tří základních tématických okruhů, které jsou se vzděláváním spojeny:

- 1) **Osobní rozvoj jedince** – celoživotní učení má sloužit ke zvýšení kvality života člověka, k rozvoji jeho osobního potenciálu a využití jeho schopností. Současně mu má napomáhat rozvíjet dovednosti, které potřebuje pro uspokojení svých cílů.
- 2) **Sociální soudržnost** – systematické celoživotní učení se musí stát přístupným pro všechny sociální skupiny. Vyloučení některých skupin z procesu vzdělávání by vedlo k polarizaci společnosti, kde by na jednom konci kontinua byli privilegovaní jedinci s přístupem ke vzdělání, s vysokými příjmy a současně i s velkým zatížením (jak finančním, tak společenským), kdy by především oni přispívali do sociálního systému. Současně by také především oni měli dostatečný socio-kulturní přehled, který by jim umožňoval lépe využívat možností a příležitostí vedoucích ke zkvalitnění života než by tomu bylo u ostatních sociálních skupin. Na straně druhé by pak stáli příslušníci těch společenských skupin, které se ke vzdělávání nedostaly, skupiny ve své většině závislé na sociální pomoci (příčemž by do sociálních fondů investovali především příslušníci privilegovaných vrstev), trpící frustrací z vlastního postavení a bez vyhlídky na zlepšení svého života. Nestabilita takto postavené společnosti by byla evidentní a sociální rozpory by mohly vést až k jejímu zhroucení.
- 3) **Hospodářský rozvoj** – celoživotní učení umožňuje (jak jsme již uvedli v předchozích bodech) lepší využití osobního potenciálu každého jednotlivce, čímž vede ke zvýšení úrovně celé společnosti. Investice do vzdělávání tak mají za následek zvýšení flexibility, produktivity, vytváření nových pracovních příležitostí a tím vedou k navýšení hospodářského růstu. Je tedy zřejmé, že otázka nestojí, zda vlády jednotlivých států mají na to, aby investovaly do vzdělávání svých občanů, ale zda mají na to, aby tyto investice neprováděly.

1.2 Informální, neformální a formální učení

V **Memorandu o celoživotním učení** (2000) se hovoří o všeživotním učení („lifewide“), které obrací pozornost na rozšíření učení tak, aby probíhalo bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení. Memorandum také v rámci celoživotního učení rozlišuje učení formální, neformální a informální. Všechny tyto oblasti hrají v rámci celoživotního učení významnou úlohu a jsou si co do významu rovnocenné.

Formální učení

Je to učení se převážně ve školských zařízeních a vždy vede k dosažení určitého stupně vzdělání doloženého formálně, tj. oficiálně uznávaným certifikátem (vysvědčením, diplomem apod.) se zpravidla celospolečenskou platností. Do formálního učení se zahrnují všechny jeho řádné formy (tj. nejen denní, ale kupř. i distanční studium).

Formální učení probíhá organizovaně a strukturovaně (z hlediska cílů, prostředků a času), jedná se o učení se řízené. Formální učení je z hlediska toho, kdo se učí, záměrnou činností.

Neformální učení

Neformální učení je realizováno i mimo školní prostředí – např. formou jazykových kurzů, kurzů ICT, řídičských kurzů, rekvalifikačních kurzů, různých přednášek a seminářů apod. I v těchto kurzech bývá učení realizováno na základě určitého kurikula, uplatňuje se v něm opět především řízené a záměrné učení se.

Je zaměřeno na získání takových znalostí a dovedností, které jeho účastníkovi mohou pomoci prohloubit si dosavadní a získat nové osobní znalosti a dovednosti.

Nutnou podmínkou je (prezenční či distanční) vedení a hodnocení účastníkového učení se odborným lektorem či učitelem. Výsledky nebývají vždy, ale mohou být osvědčovány i různými certifikáty. Ty však zde, i pokud jsou oficiální, nemají platnost certifikátů z formálního učení (kupř. různé řídičské průkazy) a neposkytují stupeň vzdělání.

Neformální učení je z hlediska toho, kdo se učí, učním záměrným.

Informální učení

Proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí, kontaktů. Jedná se o učení neinstitucionální, probíhající v rodině, mezi vrstevníky, v práci, ve volném čase, při sledování TV či rozhlasu, atp. Na rozdíl od formálního učení či neformálního učení je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Zatímco formální školní učení je tedy založeno především na získávání teoretických znalostí (vědět co, vědět proč) a jejich následné aplikaci v praxi, informální učení se zakládá především na v praxi získaných rutinních procedurálních znalostech (vědět jak). Tyto znalosti jsou často označovány jako personální, přímé, zkušenostní, neuvědomované nebo implicitní a „zakotvené“ v praxi. Teprve následně může být tento typ znalostí doplňován teoretickými znalostmi. Oba způsoby učení jsou rovnocenné, jen jejich zdroje jsou různé.

Informální učení je převážně učení založené na zkušenostech. Takto získané kompetence jsou obtížně srovnatelné s výsledky formálního učení a jiný je i způsob jejich identifikace (rozpoznávání) a způsob jejich hodnocení pro účely uznávání.

Vztahy mezi nimi

Až dosud dominovalo politickému myšlení formální učení. Ovlivňovalo způsoby poskytování vzdělávání i představy lidí o tom, co je to učení. Kontinuita celoživotního učení přivádí na scénu neformální a formální učení. Neformální učení stojí díky své podstatě mimo školy, odborné školy a vysoké školy. Není zpravidla chápáno jako "opravdové" učení a jeho výsledky se na trhu práce nemusí odrazit výrazným zvýšením příjmu.

Termín "celoživotní" učení zdůrazňuje časovou dimenzi: učení v průběhu života, ať již nepřetržité, nebo periodické. Nově zavedený pojem učení "v celé šíři života" ("*lifewide*") obohacuje scénu tím, že obrací pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat ve všech oblastech našeho života a v jakémkoliv jeho stadiu. Dimenze "v celé šíři života" zaměřuje pozornost na komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení. To znamená, že užitečné a příjemné učení může probíhat a probíhá v rodině, ve volném čase, v životě v obci a v každodenním pracovním životě. Učení "v celé šíři života" nás také nutí, abychom si uvědomili, že vyučování a učení jsou role a činnosti, které se v různých obdobích a na různých místech mohou měnit a přecházet jedna ve druhou.

1.3 Uznávání výsledků předchozího učení jako součásti celoživotního učení

Uznávání výsledků předchozího učení jako nedílná součást celoživotního učení

K uznávání předchozího učení dochází v řadě zemí, jeho hlavní předností je, že se snaží zmapovat, co všechno již kandidát (tj. osoba, která má zájem o uznání výsledků předchozího učení a o získání kvalifikace) umí a na základě popisu a zhodnocení jeho stávajících kompetencí koncipovat individuální vzdělávací program, který je zaměřen především na doplnění kompetencí, které kandidátovi chybí k dosažení potřebné kvalifikace. Doba potřebná k získání potřebného certifikátu se tak pro něj může výrazně zkrátit.

Uznávání výsledků předchozího učení je procedura, při níž nezávislá instituce posuzuje podle určitých kritérií dříve získané vědomosti, dovednosti a kompetence a přiznává jim určitou hodnotu, která může být následně osvědčena certifikátem. Ten může být totožný s certifikátem vydávaným po složení závěrečných zkoušek ve školách, nebo jde o jiné osvědčení o kvalifikaci. Je samozřejmé, že o toto uznání žádají ti, kdo nezískali příslušné formální vzdělání.

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*).

Uznávání je právě tím mechanismem, který umožňuje propojit a zhodnotit výsledky uvedených druhů a oblastí učení. To znamená, že mechanismus uznávání umožňuje ověřit a zhodnotit kompetence, znalosti a dovednosti získané nejen v různých kurzech, ale i na základě pracovní a životní zkušenosti a využít je při získávání formálního certifikátu. Základní idea uznávání výsledků předchozího učení je velmi jednoduchá – vytvořit takové podmínky, které umožní 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*). Další potřebné kroky vyplývají ze specifik procesu uznávání, ty zásadně odlišují ověřování a hodnocení, které je součástí tohoto procesu, od ověřování a hodnocení známého ze školního prostředí. Je třeba zpracovat vzdělávací programy tvořené z modulů coby samostatných jednotek s jednoznačně definovanými cíli a kritérii hodnocení. Takové modulární struktury umožňují hodnocení (certifikaci) dílčích kvalifikací a zlepšují prostupnost mezi jednotlivými programy v rámci systému celoživotního vzdělávání jako celku.

1.4 Uznávání výsledků předchozího učení a jeho právní zakotvení v ČR

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.

Kandidát vstupuje do procesu uznávání 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 kandidáta 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 kandidáta. Posledním úkolem, který průvodce vůči kandidátovi plní, je motivovat jej k dalšímu vzdělávání a nalézt pro něj odpovídající vzdělávací nabídku.

Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení je pak založeno na vyhledávání „důkazů“ a/nebo prokazování jednotlivých hodnotícím standardem požadovaných kompetencí. Ty kompetence, které si kandidát bude potřebovat doplnit, se stanou součástí vzdělávacího programu, který bude kandidátům na některé ze škol zapojených do sítě škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé připraven víceméně na míru.

Uznávání výsledků předchozího učení tak rozšíří poskytování dalšího odborného vzdělávání, které vede k získání či změně úplné či dílčí kvalifikace, a zpřístupní toto vzdělávání zájemcům, kteří byli dosud odrazováni např. jeho délkou či nedostatečně věřili svým schopnostem.

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy připravilo s dalšími zainteresovanými partnery zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, který upravuje problematiku dalšího vzdělávání a systém uznávání předchozího učení. Tento zákon je již obsažen ve Sbírce zákonů a jeho účinnost začne 1. 8. 2007.

Tento zákon upravuje

- systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- kvalifikace,
- kvalifikační standardy dílčí kvalifikace,
- hodnotící standardy dílčí kvalifikace,
- Národní soustavu kvalifikací,
- pravidla udělování, prodlužování platnosti a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání,
- práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání,
- působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon umožňuje uznání nabytých odborných způsobilostí, a to bez ohledu na způsob jejich nabytí, a aniž by docházelo ke snížení kvalitativních požadavků na výstupy. Tato možnost zatím podle dosavadních právních předpisů neexistovala, přestože se jedná o klíčový prvek dalšího vzdělávání.

Za tímto účelem zákon zakotvuje **Národní soustavu kvalifikací (NSK)** – veřejně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky.

Zákon stanovuje, co má NSK obsahovat, jak má být strukturována, jakým způsobem a kým má být vytvářena a schvalována, a především podrobně stanovuje, jak a kým se má uskutečňovat vlastní uznávání kvalifikací.

Zákon umožňuje získat tzv. **dílčí kvalifikace**, jejichž souhrn může vytvořit **kvalifikaci úplnou**. Zejména dílčí kvalifikace budou předmětem Národní soustavy kvalifikací, která ke každé dílčí kvalifikaci přiřadí kvalifikační a hodnotící standard.

Kvalifikační standard představuje souhrn odborných způsobilostí, které je nezbytné prokázat pro získání osvědčení o dílčí kvalifikaci.

Hodnotící standard je soubor kritérií a postupů stanovených pro ověřování dosažené odborné způsobilosti pro danou dílčí kvalifikaci.

Ověřování odborné způsobilosti pro jednotlivé dílčí kvalifikace budou provádět **autorizované osoby**, kterými mohou být fyzické nebo právnické osoby, které splní předpoklady a požadavky stanovené zákonem. Autorizovanými osobami mohou být i školy zapsané v rejstříku škol, pro které byly dokonce podmínky autorizace upraveny tak, aby nemusely zbytečně dokladovat náležitosti, na základě kterých byly do školského rejstříku zařazeny. Koncept dílčích kvalifikací byl zvolen s ohledem na požadavky světa práce, kde zaměstnavatelé často nevyžadují po zaměstnancích dosažený stupeň vzdělání, a pro výkon dané pracovní pozice stačí, že zaměstnanec ovládá příslušný soubor pracovních činností. Takto vymezený soubor je v Národní soustavě uveden jako dílčí kvalifikace.

Jak již bylo uvedeno, složením dílčích kvalifikací lze dospět k získání kvalifikace úplné, která je ve většině případů shodná se stupněm vzdělání. Zákon nicméně říká, že i po získání všech dílčích kvalifikací tvořících kvalifikaci úplnou je nezbytné, aby zájemce o tento stupeň vzdělání složil závěrečnou nebo maturitní zkoušku v příslušné škole. Toto opatření zamezuje vzniku samostatného systému dalšího vzdělávání, který by nebyl kompatibilní se systémem počátečního vzdělávání.

Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání řeší záležitosti organizace procesu uznávání předchozího učení a možností získání odpovídajícího certifikátu. Vedle toho se zabývá otázkami akreditace hodnotitelů předchozího učení i působností orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Národní soustava kvalifikací

Na základě zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání usiluje Česká republika o vytvoření **Národní soustavy kvalifikací (NSK)**, 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 prostředí vhodné pro vývoj systému uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.

Pro hodnocení výsledků předchozího učení budou využívány kvalifikační a hodnoticí standardy vytvořené v rámci projektu Národní soustava kvalifikací. Ty by měly vymezit minimální požadavky na kompetence, kterými musí disponovat každý, kdo chce mít příslušnou kvalifikaci osvědčenu certifikátem, bez ohledu na to, jak tyto kompetence získal. Projekt NSK by pak měl zajistit všeobecnou akceptaci a schválení standardů zainteresovanými partnery.

Hodnocení stávajících kompetencí bude tedy prováděno na základě tzv. hodnoticího standardu, který bude vedle kvalifikačního standardu jednou ze součástí popisu každé kvalifikace. Zatímco **kvalifikační standard** vymezuje nezbytné kompetence (způsobivosti a jim odpovídající znalosti a dovednosti), kterými musí disponovat každý, kdo chce získat danou kvalifikaci, popisuje **hodnoticí standard** kritéria pro hodnocení uvedených kompetencí (způsobivosti a jim odpovídajících znalostí a dovedností) a metody a postupy, kterými bude hodnocení realizováno.

NSK rozhodně nenahrazuje stávající vzdělávací systém ani nevytváří nové vzdělávací struktury. Její budování je výrazem snahy o jejich **provázání, zastřešení, zprůhlednění a o vzájemnou srovnatelnost** v oblasti kvalifikací. A především snahy umožnit občanům uznávání jejich skutečných, v praxi použitelných dovedností a kompetencí.

2. Proces uznávání výsledků předchozího učení

2.1. Proces uznávání výsledků předchozího učení – odborné vymezení problematiky

Společenské vymezení uznávání výsledků předchozího učení

Jedná se o oficiální veřejné uznání výsledků učení se jednotlivce bez ohledu na to, jak ho bylo dosaženo, založené na racionálním důvodu, že nutit lidi k tomu, aby se znovu učili něco, co už umí, je mrhání časem, energií a zdroji.

Pojmové vymezení uznávání výsledků předchozího učení

Jedná se o rozpoznání, respektive uznání (angl. recognition), často označované též jako oceňování (angl. validation) nebo hodnocení (angl. assessment) výsledků předchozího a zkušenostního učení. Ve skutečnosti jde o proces, který všechny tyto prvky propojuje – výsledky předchozího učení jsou nejdříve rozpoznány a identifikovány, poté zdokumentovány (vytvoření portfolia výsledků předchozího učení jednotlivce), hodnoceny a nakonec případně uznány ve vazbě na konkrétní kvalifikaci (dílčí nebo celou).

Odborná terminologie užívaná v zahraničí

Francie

La Validation des Acquis Professionnels (VAP) – uznávání získaných profesních zkušeností a od roku 2002 La Validation des Acquis de l'Experience (VAE) – uznávání získaných zkušeností

EU, UK, Irsko

Assessment of Prior and Experiential Learning (APEL) – hodnocení předchozího a zkušenostního učení nebo též Assesment of Prior Learning (APL) - hodnocení předchozího učení

USA

Prior Learning Assessment (PLA) - hodnocení předchozího učení

Kanada

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) - hodnocení a rekognice (uznávání) předchozího učení

Afrika, Austrálie a Nový Zéland

Recognition of Prior Learning (RPL) - rekognice (uznávání) předchozího učení

Odborná terminologie užívaná v ČR

Vzhledem k tomu, že v ČR k uznávání zatím prakticky nedochází, nelze hovořit o ustálené terminologii. Zdá se ale, že pro poněkud dlouhý název uznávání výsledků neformálního a informálního učení a formálního vzdělávání je vhodný kratší ekvivalent **uznávání výsledků předchozího učení (UVPU)**.

Kandidát

Zájemce o uznání výsledků předchozího učení a získání kvalifikace

Průvodce

Osoba, která vede a podporuje kandidáta při vytváření jeho portfolia kompetencí.

Hodnotitel

Osoba, která hodnotí výsledky předchozího učení uvedené v portfoliu kompetencí kandidáta, respektive hodnotí výsledky zkoušky, jejíž zadání vychází z portfolia kompetencí kandidáta.

2.2 Uznávání výsledků předchozího učení v zemích EU

Irsko

V letech 1993-94 zřídilo systém "uznávání předchozího vzdělání" v certifikačním rámci FÁS (Foras Áiseanna Saothair - Úřad pro odbornou přípravu a zaměstnanost v Irsku) a po přijetí zákona o kvalifikacích v roce 1999 nastartovalo další opatření k realizaci celkového konceptu celoživotního učení, včetně identifikace, hodnocení a uznávání výsledků neformálního a informálního učení. Souběžně rozběhlo tvorbu a zavádění do praxe Národní soustavy kvalifikací (*National Framework of Qualifications - NFQ*) v nově zřízených střešových institucích pro tvorbu a uchovávání soustavy kvalifikací a pro vymezování certifikátů a způsobů jejich získávání v odborném vzdělávání a přípravě a v terciárním vzdělávání. Součástí zákona o kvalifikacích bylo zřízení FETAC (*The Further Education and Training Awards Council*), který vznikl v roce 2001 a odpovídá za udělování certifikátů, které předtím udělovaly FAS, CERT (*Failte Ireland*), NCVA (*National Council for Vocational Awards*) a Teagasc. Finální podoba NFQ bylo dosaženo NQAI (*National Qualifications Authority of Ireland*) v roce 2003. NFQ obsahuje 10 úrovní kvalifikací a pro každou z nich byly vytvořeny standardy kompetencí, znalostí a dovedností, jež je vlastně vymezují.

Francie

Ve Francii má každý občan právo obrátit se na specializované pracoviště - *Centre de Bilan de compétences* – a požádat je o posouzení svých kompetencí, tedy o vypracování jejich přehledu - *bilan de compétences*. Vypracování tohoto přehledu probíhá ve třech fázích. Přípravná fáze má zájemci napomoci k tomu, aby definoval a analyzoval své potřeby; ve fázi zkoumání jde o to, aby zájemce specifikoval své hodnoty, aspirace, všeobecné a profesní vědomosti, dovednosti a schopnosti a identifikoval svou motivaci; závěrečná fáze má formu osobních rozhovorů, jejichž úkolem dospět k závěrečným hodnotícím soudům.

Velká Británie

Britský systém uznávání výsledků neformálního učení – *APL* na rozdíl od zmíněného francouzského systému má za cíl dosažení odpovídajícího diplomu nebo certifikátu, nebo částečného uznání kompetencí ve formě kreditu směřujícího k národní profesní kvalifikaci. V tomto smyslu ho lze chápat jako "můstek" mezi neformálním a formálním vzdělávacím systémem. Jádrem procesu uznávání výsledků neformálního učení jsou dva pracovní kroky. V rámci prvního si uchazeč s pomocí tzv. mentora vybavuje své zkušenosti, relevantní dovednosti a vědomosti. Na základě toho mentor připravuje portfolio, které zahrnuje

přehled pracovních úkolů a povinností, které uchazeč plní v zaměstnání, příklady "produktů" a výsledky testů nebo specifických projektů. Ve druhém kroku jde o hodnocení vypracovaného portfolia přisedícím, který rozmlouvá se zájemcem a může mu klást otázky, aby získal představu o jeho porozumění vykonávané práci. Hodnotící proces je v podstatě stejný jako ten, který se používá v tradičním systému, liší se však v tom, že se opírá spíše o důkazy týkající se prováděných aktivit, než o výsledky právě ukončeného kurzu profesní přípravy.

Dánsko

2001 – Reforma vzdělávání dospělých, systém orientovaný na celoživotní učení a vzdělávání založené na kompetencích, 2004 – Recognition of Prior Learning within Educational System (soubor principů).

Nizozemsko

V letech 1993-97 byly vyvíjeny a ověřovány způsoby "uznávání předchozího vzdělání". Za tyto práce odpovídá *CINOP* (Inovační středisko vzdělávání a přípravy) podporované ministerstvem školství.

Nizozemský přístup, který je v současné době ověřován v různých odvětvích, počítá s tím, že uchazeč bude ve skutečné nebo v simulované situaci plnit jasně definovaný úkol, ve kterém jsou zastoupeny klíčové prvky dané kompetence. Hodnocení se provádí podle strukturovaného kontrolního seznamu. Po dokončení úkolu uchazeč vysvětluje, jak úkol prováděl a zda by bylo možné řešit jiné úkoly ve stejné oblasti stejnými nebo příbuznými metodami. Nizozemský postup je možné považovat za testování podle standardizovaných a formalizovaných kvalifikačních kritérií definovaných zákonem o vzdělávání a odborné přípravě (WEB).

Norsko

Realkompetanse (veškeré PU) jako základna pro vstup do vzdělávacího systému, ne však k získání kvalifikace, všichni občané mají právo (2001) na bezplatné vzdělání po dobu 13 let a to i zpětně (proto uznávání)

Finsko

Jedna z evropských zemí se zavedeným decentralizovaným systémem uznávání PU, který poskytuje určitou volnost vzdělávacím institucím (na základě národních politik a předpisů) a účastní se ho významně i sociální partneři. V roce 1994 přijat systém "kvalifikací založených na kompetencích", jehož hlavním účelem je hodnotit a osvědčovat kvalifikace bez ohledu na způsob, jakým byly získány.

Společné evropské principy pro uznávání neformálního a informálního učení

Na evropské úrovni byly pro oblast uznávání připraveny tzv. Společné evropské principy pro identifikaci a validaci výsledků neformálního a informálního učení¹ (Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning)², které

¹ Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal learning. Brussels, 19 February 2004. DG EAC B/1 JBJ D(2004)

² 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

nejsou pro země EU závazné, ale obsahují užitečná doporučení týkající se průběhu procesu uznávání.

Jedna z expertních skupin Evropské komise zabývajících se hlavními cíli odvozenými z lisabonské strategie, totiž skupina H (zaměřená na cíle „Zvýšení přitažlivosti učení“ a „Posílení propojenosti se světem práce a celou společností“) postupně vyvinula několik verzí SEP, ve kterých bylo původních sedm témat nahrazeno čtyřmi³, a to:

Individuální nároky

Identifikace, hodnocení a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení by měly být pro jednotlivce v zásadě dobrovolnou záležitostí. Ke všem jednotlivcům by se mělo přistupovat stejně a mělo by se s nimi stejně a spravedlivě zacházet. Mělo by být respektováno soukromí jednotlivce a jeho práva.

Závazky aktérů

Aktéři by měli v souladu se svými právy, povinnostmi a kompetencemi zřizovat a udržovat systémy a přístupy vhodné pro identifikaci, hodnocení a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení. Ty by měly zahrnovat vhodné mechanismy zaručování kvality. Aktéři by měli jednotlivcům poskytovat poradenství a informace týkající se těchto systémů a přístupů.

Důvěra a zodpovědnost

Postupy, procedury a kritéria pro identifikaci, hodnocení a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení musí být spravedlivé, transparentní a podepřené mechanismy zaručování kvality.

Důvěryhodnost a legitimita

Systémy pro identifikaci, hodnocení a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení by měly respektovat legitimní zájmy, zajišťovat vyrovnanou participaci relevantních aktérů.

Proces hodnocení by měl být nestranný a měl by zahrnovat mechanismy zabraňující konfliktu zájmů. Měly by být zaručeny profesionální kompetence těch, kdo provádějí hodnocení.

Vzhledem k tomu, že proces uznávání je v nových členských zemích EU nový, 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 právě Společnými evropskými principy. Princip „povinnosti aktérů“ zavazuje aktéry k tomu, aby zajistili poradenství a poskytování informací o systému uznávání a používaných přístupech jednotlivcům (kandidátům).

2.3 Uznávání výsledků předchozího učení ve světě

³ Pracovní překlad NÚOV z materiálu „Návrh závěrů zasedání Rady a zástupců vlád členských států, kteří se setkali v rámci Rady, ke společným evropským principům pro identifikaci, hodnocení a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení“, viz Council of the European Union, Brussels, 18 May 2004, 9600/04, Limite, Educ 118, Soc 253.

USA

- Začátek 70. let
- 1968 – 1973 založeno 13 „colleges“, které byly určeny vzrůstajícímu počtu dospělých a rodičů toužících po návratu do školy, i „rebelujícím a netradičním studentům“
- Studie CNTS (Commission of Non-Traditional Study): „... potřeba najít cestu jak ohodnotit (Assess) a správně rozpoznat (Recognize) mimoškolní učení (extra-collegiate learning)
- 1974 -1977, 27 institucí podporovaných Cooperative Assessment of Experiential Learning (CAEL): cílem bylo najít validní, spolehlivé a přijatelné způsoby hodnocení „mimoškolního učení“, výsledek: soubor principů dobrých praktik
- Od 80. let: VŠ sektor + rozvoj spolupráce zaměstnavatelů, odborů a státu

Kanada

- V polovině 80. let vyvíjeno v provincii Quebec schéma PLA na základě zkušeností a podpory CAEL
- Nyní PLAR využíván ve všech provinciích, hlavním „tahounem“ rozvoje PLAR je ekonomická potřeba zaměstnávání kvalifikovaných a znalostně vybavených pracovníků
- Unikátní přístup First Nations Technical Institution: PLAR jako mnohoúčelový vzdělávací nástroj zaměřen na podporu rozvoje a vzdělávání původních obyvatel

Nový Zéland a Austrálie

- 1989 – Zákonem založena New Zealand Qualifications Agency, Národní systém získávání kvalifikací na základě rekognice získaných kompetencí, využít zejména na polytechnikách
- 1990 - v Austrálii založen národní výbor pro profesní přípravu (*National Training Board*), který odpovídá za národní standardy kompetencí a definuje systémy „uznávání předchozího vzdělání“ a „hodnocení učení uskutečněného praxí“.

Jižní Afrika

- 1994 – Národní vzdělávací strategická iniciativa jako reakce na skutečně velké množství lidí, kterým bylo v JAR odepřeno vzdělání, studijní cesty do USA a UK; RPL si jen zvolna hledá cestu do vzdělávacích institucí.

3. Role průvodce

Je zpravidla první živou osobou, se kterou se kandidát setkává po formálním projevení zájmu o uznávání (vyplněním přihlášky do procesu uznávání nebo přihlášky do přípravného kurzu, jehož výstupem je portfolio). Průvodce vede kandidáta procesem až do chvíle sestavení portfolia získaných kompetencí včetně podpůrné dokumentace. V průběhu seznamuje kandidáta s možnostmi a přínosy uznávání, poskytuje mu podporu při identifikaci předchozího učení (dále jen PU) a motivuje jej nejen k sestavení portfolia, ale také k dalšímu osobnímu rozvoji, obzvláště tam, kde je to potřeba ještě před vstupem do další fáze procesu uznávání PU, kterou je hodnocení. Po samotném hodnocení výsledků PU, obzvláště v případě přiznání částečné kvalifikace může kandidátovi znovu poskytovat podporu pro jeho další rozvoj a vzdělávání.

Formy spolupráce s kandidátem:

- Individuální.
- Skupinová.
- Kombinací obou.

Pokud je proces postaven spíše na skupinové bázi, je nejen z pohledu celého procesu časově a finančně efektivnější, ale přináší i pozitivní efekty ve smyslu tréninkových výsledků skupinové spolupráce.

Je třeba zdůraznit, že **role průvodce a hodnotitele jsou v obecné rovině jasně rozděleny**; práce průvodce končí v okamžiku, kdy je portfolio kandidáta dokončeno.

Rozsah a popis činností poskytovaných kandidátovi v průběhu procesu uznávání výsledků předchozího učení.

Kandidát vstupuje do procesu uznávání jako zcela neznámý jednotlivec, 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 kandidáta 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 kandidáta. Posledním úkolem, který průvodce vůči kandidátovi plní, je motivovat jej k dalšímu vzdělávání a nalézt pro něj odpovídající vzdělávací nabídku.

Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení je pak založeno na vyhledávání „důkazů“ a/nebo prokazování jednotlivých hodnotícím standardem požadovaných kompetencí. Ty kompetence, které si kandidát bude potřebovat doplnit, se stanou součástí vzdělávacího programu, který bude kandidátům na některé ze škol zapojených do sítě škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé připraven víceméně na míru.

V průběhu procesu uznávání výsledků předchozího učení poskytují **průvodci** tyto činnosti:

- provedou rozhovor s kandidátem před procesem uznávání;

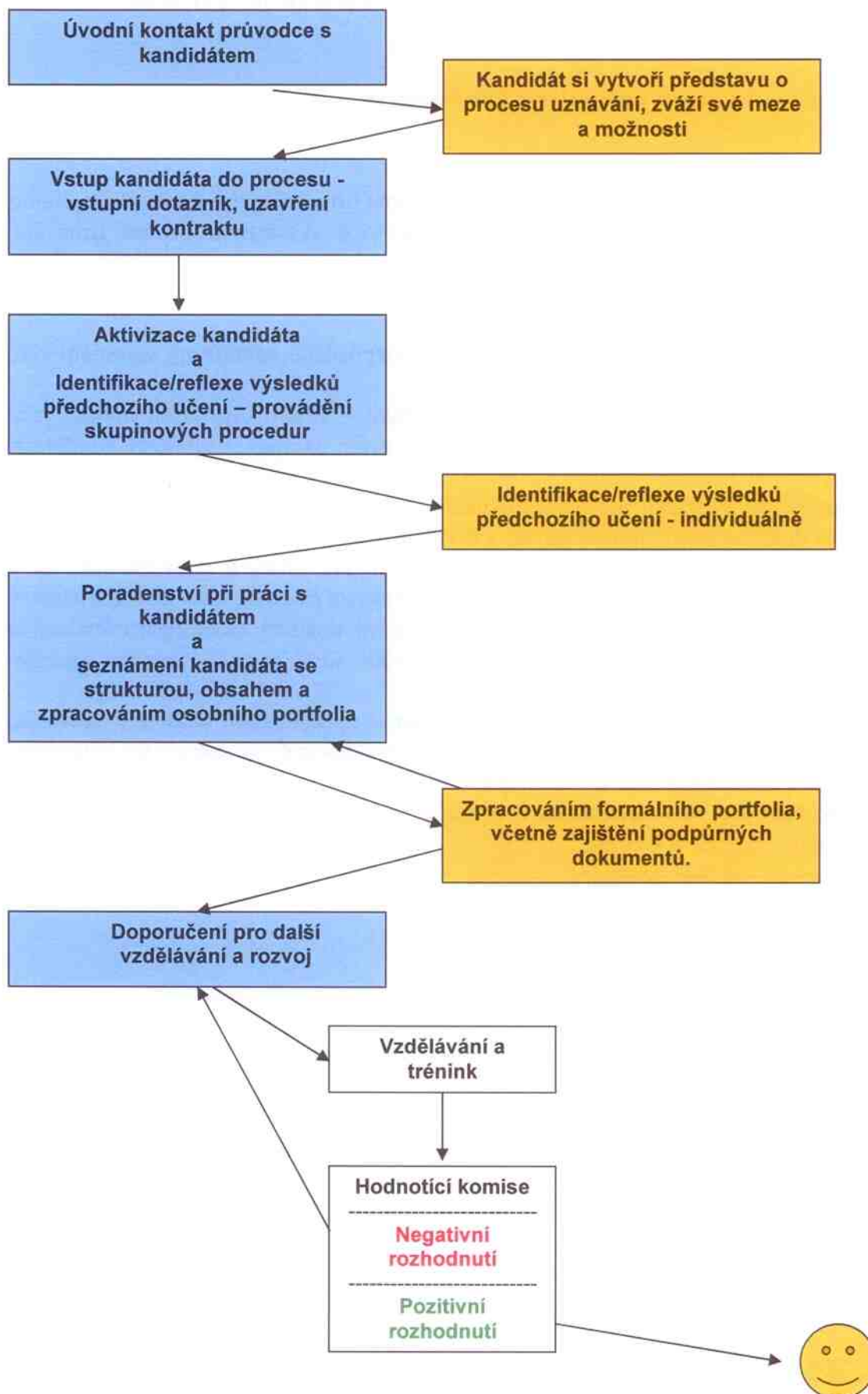
- napomáhají s vytvářením portfolia;
- vedou kandidáta v průběhu ověřování.

4. Postupy a metody práce průvodce při uznávání výsledků předchozího učení

4.1 Fáze procesu práce průvodce s kandidátem

Jednotlivé fáze (viz. obr. na následující straně):

- **Úvodní kontakt s kandidátem:** poskytnutí maxima uživatelských informací o systému a procesu uznávání – dokumenty a prezentace vysvětlující proces uznávání, seznámení se s nabídkou uznávaných kvalifikací.
- **Vstup kandidáta do procesu:** vyplnění vstupního dotazníku, přihlášení, uzavření kontraktu.
- **Aktivizace kandidáta** - podpora motivace, sebeposílení, sebeřízení, vyjasnění cílů, (viz. část aktivizace)
- **Identifikace/reflexe výsledků předchozího učení** – využití vybraných metod, jako např.: analýza událostí, analýza silných a slabých stránek osobnosti kandidáta, sestavení vlastní seberozvojové složky, to vše v rovině osobní i profesní.
- **Inventarizace výsledků předchozího učení a zajištění podpůrných dokumentů** – soubor dokumentů vyprodukovaných v předchozích fázích, zajištění podpory a vedení ze strany průvodce - pomoc při vysvětlení aktivit, analýza výsledků hledání a zpracovaných dokumentů, analýza dosavadní pracovní činnosti, identifikace znalostí a dovedností, práce se životopisem, esejí, zajištění dokladů dokazujících znalosti a dovednosti jednotlivce atd., včetně hledání souvislostí se požadovaným uznáním cílové kvalifikace nebo oblasti kompetencí.
- **Seznámení kandidáta se strukturou, obsahem a zpracováním osobního portfolia, sestavení portfolia a zajištění podpůrných dokumentů** ve vazbě na relevantní hodnotící standard příslušné kvalifikace.
- **Doporučení pro další vzdělávání a rozvoj** - na základě osobního portfolia, a nebo rozhodnutí hodnotící komise.
- **Podpora při hledání uplatnění.**



4.2 Vymezení působnosti průvodce

- **Vede.** Zná možné cesty, poskytuje pevné body a indikuje eventuální překážky. Ví, co je pro hodnocení podstatné.
- **Je shovívavý.** Poslouchá, pomáhá vyjádřit, formulovat. Nesoudí, nehodnotí.
- **Vytváří s kandidátem dialog,** který dovoluje vedení portfolia co nejlepším způsobem, snaží se vést kandidáta při sestavování portfolia co nejlepší cestou, srozumitelně (mj. i po str. formální)
- **Není hodnotitel.** Hodnocení je záležitostí hodnotící komise. Role průvodce má pedagogicko-psychologický charakter. Průvodce vytváří a uzpůsobuje podmínky, které umožňují kandidátovi vypracovat a prezentovat vhodné portfolio.
- **Není instruktor.** Jeho role není vedení kandidáta po přesných krůčcích v předurčeném sledu, ale radit a vést v jeho vlastních krocích.
- **Není interpret.** Jen a pouze kandidát sám sepíše (rediguje) svůj spis, průvodce pomáhá dávat prožité zkušenosti do formální podoby.

Sociální kompetence průvodce

Pro práci s lidmi, napříč nejrůznějšími profesemi a funkcemi, jsou důležité sociální kompetence. Lze je chápat jako obratnost a efektivitu v jednání s lidmi, založenou na respektu k lidské důstojnosti a vyspělé kultuře vlastní osobnosti.

Obecně lze říci, že průvodce by měl mít dobré komunikační schopnosti a dovednosti, měl by zvládat sociální percepci jiných lidí, ale i sebe sama. Měl by umět s lidmi spolupracovat, jednat, a to v různých kontextech (odmítnout, přesvědčit, otevřeně sdělit atd.). Měl by v neposlední řadě umět zvládat stres či napětí, které mu jeho práce může přinášet, přesto, že předpokládáme nebo si přejeme, aby těchto momentů bylo co nejméně.

Naslouchání

Naslouchat druhému znamená aktivně ho vnímat. Vnímat CO říká a také JAK to říká a sledovat jeho mimiku a pohyby. Všechny tyto podněty jsou předpokladem k tomu, abychom mohli poznat skutečný smysl. Jde o poznání obsahu sdělení (co druhý dělal, prožíval atd.). Zároveň je vhodné naslouchat také sobě samotným a sledovat, co se v nás odehrává, jaké máme pocity, myšlenky. Snadněji se tak vyhneme tzv. projekci vlastních názorů a pocitů. Důležitou součástí naslouchání je **respekt**.

Empatie

Empatie znamená vcítění se do duševního stavu druhé osoby. Znamená to rozpoznat náladu druhého člověka, poznat jeho vnitřní svět a být schopen dívat se na svět z jeho pohledu. Důležitá je tolerance, akceptace a nehodnocení druhého.

Zahrnuje složku:

- Emoční (ochota být naladěn jako druhý)
- Kognitivní (ochota přemýšlet jako druhý)

Empatie a naslouchání spolu úzce souvisejí, naslouchání patří mezi předpoklady empatie.

Porozumění

Díky empatii můžeme druhého lépe poznat a porozumět mu. Jedná se o pochopení příčin a následků, názorů, myšlenek, postojů. Porozumění bychom měli umět dávat najevo. Projev porozumění je určitým druhem **poskytnutí zpětné vazby**. Pokud jsme však sdělenému neporozuměli, neměli bychom se v projevech porozumění ukvapovat. Je vhodnější přiznat,

že nerozumíme, počkat, zorientovat se a pochopit sdělované. Je důležité si uvědomit, že porozumění neznámá souhlas, není pozitivním hodnocením.

Porozumění můžeme vyjádřit různými způsoby (někdy zmiňováno jako techniky vedení rozhovoru):

- **jednoduchá akceptace, přitakání**

Jde o vyjadřování toho, že klienta posloucháme, bereme na vědomí. Technika ubezpečuje druhou osobu o tom, že jí věnujeme pozornost, že nás zajímá, o čem hovoří. Má motivační charakter. („hmm“, „ano“, přikyvování)

- **zachycení a objasnění**

Zachycení podtextu toho, co bylo řečeno.

- **konfrontace**

Jde o předložení alternativních pohledů nebo názorů.

- **klarifikace**

Ujasnění, objasnění souvislostí a vztahů.

- **shrnutí a zdůraznění**

Stručně vyjádříme obsah sděleného a případně zdůrazníme některé údaje. Zdůraznění poukazuje na to, čemu druhá osoba nepřikládala význam.

- **parafrázování**

Opakování části odpovědi. Tato technika slouží k udržování rozhovoru na živé a spontánní úrovni. Pozor! příliš časté parafrázování však může být spíše brzdou rozhovoru.

- **ujištění**

Napomáhá odstraňovat zábrany, skýtá povzbuzení a oporu.

Výklad (interpretace)

Je objasněním souvislostí a vztahů, obvykle těch, kterých si druhá osoba nebyla vědoma. Výklad není verdiktem, měla by mít spíše povahu nabídnutí návrhu nebo upozornění. Důležitá je nejen forma výkladu, ale i zvolení vhodného momentu. Zpravidla při formulaci nepoužíváme 1.osoby („... mám dojem...“, „... myslím si...“), abychom nebyli vnímáni v roli posuzovatele jednání a nezdůrazňovali, že by měl být náš názor přijat.

Zájem a podpora

Často je projevujeme neverbálně, např. pohledem, přikyvováním. Podpora je spíše postojem než dovedností, je důležitá zejm. v krizových situacích. Součástí komunikace je také mlčení, které může patřit mezi známky podpory, má-li charakter spolubytí. V případě, že se jedná o mlčení prázdné, bez pozitivní hodnoty, je známkou vzájemného neporozumění.

Rady

Nejedná se o rady ve smyslu konkrétních návodů, ale spíše o pomoc při orientaci.

Technika kladení otázek

Typy otázek:

- přímé
- nepřímé
- projektivní

Otevřené otázky - jsou typem otázek, na které nemůžeme odpovědět ano nebo ne. Otázky otevřené komunikaci „otevírají“, proto je vhodné používat je v situacích, kdy se potřebujeme dozvědět podrobnější informace, chceme znát názor druhého člověka apod. Příklad otevřené otázky: „Jaký máš na to názor?“ „Jaká je tvoje představa?“.

Uzavřené otázky - jsou typem otázek, na které odpovídáme ano nebo ne, případně nevím. Uzavřené otázky užíváme k rychlému zjištění informací, v situacích časové tísně apod. Sled uzavřených otázek může působit dojmem výsledku. Typickým příkladem je věta: „Máš hlad?“.

Alternativní otázky - užívají se k upřesnění a v kontaktu s lidmi, jejichž odpovědi jsou vágní, nepřesné, nekonkrétní. Typickým příkladem je věta: „Přijdeš v úterý nebo ve středu“. Alternativní otázka dává možnost výběru.

Sugestivní otázky - jsou manipulativní, užívají se v situacích, kdy přesně víme, jakou odpověď chceme slyšet. Z jazykového hlediska se jedná o sugestivní tvrzení, nikoli otázky v pravém slova smyslu. Jako příklad uvádíme: „Určitě bys nechtěl mít problémy, že ne?“

PERCEPCE jako součást utváření vztahu s kandidátem

Percepce (vnímání) je složitý proces, který probíhá jako řetězec vzájemně se prolínajících dějů :

- registrace podnětů smyslovými orgány
- uspořádání vjemů, zpracování nervovou soustavou
- vyhodnocení vjemů (výrazně ovlivněno předchozími zkušenostmi, znalostmi, i hodnotami)

Pojmem **sociální percepce** označujeme vnímání druhé osoby nebo skupiny osob, ale i interpersonální situace, vztahů a dalších sociálních jevů. Zabýváme se tedy otázkou jak si člověk vytváří dojmy o charakteristikách druhých, jak vnímá jejich projevy (emoce, chování), jakým způsobem si je vysvětluje a hodnotí.

Posuzování neznámé osoby probíhá často jako rychlý, málo vědomě reflektovaný děj. Na základě posouzení osoby se rozvíjí vzájemná interakce, rozhoduje se, zda budeme s druhým kooperovat, rivalizovat nebo se vyhýbat.

Při posuzování jiných lidí, ale i objektů, jevů a nás samotných, dochází často k různým druhům **zkreslení**. Průběh a výsledek tohoto procesu je závislý na informacích, které poskytuje posuzovaná osoba, na vlastnostech posuzovatele a na okolnostech situace.

Druhy zkreslení v posuzování druhých:

- **efekt primárnosti** (efekt pořadí)

Ty znaky, které zaznamenáme jako první, mají největší vliv na utváření dojmu o vnímaném. První vjemy určují kontext, pomocí kterého interpretujeme další informace. Další vjemy, které nejsou v souladu s prvním dojmem, máme tendenci potlačovat, redukovat, zkreslovat tak, aby byl celkový dojem z osoby konzistentní. Je-li náš první dojem o dané osobě pozitivní, máme tendenci posuzovat dále tuto osobu příznivěji i za cenu deformace dalších získaných informací. Naopak, pokud je první dojem negativní,

máme tendenci hodnotit i další poznatky negativně. Efekt primárnosti je velmi častým jevem. Jeho dopad můžeme redukovat (ale obvykle ne zcela eliminovat), pokud o tomto jevu víme, máme dostatek času a motivaci pro zvažování dalších informací, které o posuzovaném můžeme získat. (situace výběrového pohovoru do zaměstnání).

- **efekt novosti**

Větší vliv na utváření dojmu má pozdější, nová informace. Tento jev se vyskytuje méně často než předchozí, uplatňuje se více tam, kde jsou nové informace prezentovány po delším časovém odstupu.

Příkladem je situace školního srazu po 10 letech. O všech přítomných máme dávno vytvořenu představu, pod vlivem nového setkání ji však často znatelně pozměníme.

- **haló efekt**

Podle jednoho výrazného vjemu činíme neoprávněné závěry o dalších vlastnostech posuzované osoby. Tyto výrazné vjemy bývají označovány jako centrální rysy, tedy rysy, které zásadním způsobem ovlivňují vnímání dalších znaků.

Příklad: Centrálními rysy jsou např. dimenze vřelý, srdečný versus chladný, uzavřený. Člověku, jež v nás vyvolá dojem vřelosti, máme tendenci přisuzovat například tyto vlastnosti: sympatický, oblíbený, úspěšný, chytrý, spokojený. Analogicky lze asociovat k adjektivu chladný – nesympatický, nepřístupný, neoblíbený..

- **implicitní teorie osobnosti**

Jde vlastně o laickou koncepci o tom, které rysy osobnosti jsou spojeny s dalšími rysy, případně se vzájemně vylučují.

Příklad: Doposud neznámý člověk se k nám chová vstřícně, zdvořile projevuje zájem. Karel si tyto projevy vykládá takto: „ Je to zřejmě slušný a příjemný člověk, když se o mne takto zajímá. Bude mi asi ochoten pomoci v nesnázích, je zřejmě přátelský, mohli bychom se blíže seznámit.“

Totéž chování si bude Richard vykládat takto: „ To je podezřelé, jak je ke mně milý, za tím něco bude..Určitě mě chce připravit o peníze, to já znám, takoví se usmívají, dokud člověka nedoběhnou.. Z toho nekouká nic dobrého, raději se mu vyhnu...“

- **efekt mírnosti a shovívavosti** (J.S. Bruner, R.Taguirim)

Sympatické osoby a obvykle i sám sebe hodnotí člověk pozitivněji, než je objektivně opodstatněné. Posuzující má tendenci hodnotit obzvlášť pozitivně osoby, jež vnímá jako sobě podobné. Neplatí vždy, existují lidé s negativním sebehodnocením. I ti ale obvykle sympatizují se sobě podobnými.

- **předsudky a stereotypy**

Člověka posuzujeme podle příslušnosti k určité skupině, národu, profesi apod. Stereotypy jsou sdílené, tedy v dané společnosti se na nich shodne více lidí. Jde o neoprávněnou generalizaci dílčí minulé zkušenosti, mají většinou negativní obsah.

Příklad předsudků podle příslušnosti k určité skupině, národu, profesi apod.

- Všichni Romové rádi tančí, zpívají, jsou kapsáři...
- Všichni Skotové jsou lakomí...

Další vlivy, které ovlivňují posuzování druhých osob:

- **vliv očekávání** na straně posuzujícího
Vnitřní nastavení (očekávám, že druhý bude nepříjemný, přísný.. nebo naopak milý, vstřícný..) silně ovlivňuje nestrannost posuzování. Taktéž předchozí informace o posuzovaném, zvláště z úst někoho, kdo je pro mne autoritou nebo blízkým, značně determinují, v jakém duchu budu vytvářet svůj dojem.
- **aktuální emoční stav** posuzujícího
Ve strachu máme tendenci vnímat ostřeji případné ohrožující signály, ve smutku vidíme svět černými brýlemi, vidíme více negativního. V radostném rozpoložení se nám zdá svět i ostatní pozitivnější, díváme se růžovými brýlemi..
- **obrané mechanismy** posuzujícího
Jde o vědomě neovlivnitelné procesy probíhající u každého z nás. Jedním z nejčastějších je mechanismus projekce. Jde o promítání vlastních představ, emocí, názorů a postojů na jiné osoby v duchu lidového rčení „podle sebe soudím tebe“. Obvykle jde o přisuzování negativních jevů, toho co je neslučitelné s naší představou o sobě samém, co u sebe samotných nepřipouštíme.

Příklad.

Marie působí na své okolí jako nepříjemná, nedůtklivá osoba, stále připravená ke konfliktu. Lidé se jí obávají, raději se setkání s ní vyhnou, než by čelili neustále hrozícímu střetu. Často můžeme Marii zaslechnout, jak hovoří o druhých jako o „agresivních sobcích“, „všichni kolem myslí jen na sebe, nedá se od nikoho čekat nic dobrého, každý hledá jen příležitost, jak by mohl druhému uškodit“.. Marie si vůbec není vědoma, že jde o její vlastní chování. Kdyby byla s tímto poznatkem konfrontována, nikdy by jej nepřijala jako možný...

- **nápadnost** v chování a fyzická nápadnost posuzovaného
Neobvyklý, nápadný projev nebo vzhledová nápadnost upoutává více naši pozornost a má výraznější vliv na utváření dojmu. Týká se zvláště situací, kdy se většina lidí chová podobně, tedy konformně.

Příklad.

Člověk, který se uprostřed pohřbu začne nahlas smát, zcela určitě vyvolá velký zájem okolí a jeho chování máme obvykle potřebu nějakým způsobem vnitřně vysvětlit a posoudit. Stejně tak muž, který by přišel do zaměstnání oblečen do ženských šatů..

Jak se můžeme bránit chybám při posuzování druhých:

- nespěchat

- hodnotit vždy v širším kontextu , pokud možno ve více rozdílných situacích (rozčilený člověk může být obvykle klidný, ale zastihli jste ho právě v situaci, kdy mu ukradli auto, vyloupili byt apod..)
- brát v úvahu vlastní zdroje zkreslení (uvědomovat si svůj aktuální stav, emoční ladění, vztah k posuzovanému, korigovat vliv osobní sympatie typu „láska na první pohled“ či analogicky nesympatie „nesnáším ho od pohledu“)
- pracovat na sebepoznání (rozumím-li a znám lépe sám sebe, mohu lépe zkušenostmi, znalostmi, i hodnotami) porozumět a pochopit druhé)

4.3 Metody a postupy

Metody (viz. formuláře v přílohách), kterými kandidát reflektuje a zhodnocuje veškeré výsledky předchozího učení bez ohledu na to, kde a jak jich bylo dosaženo:

- brainstorming,
- biografická SWOT analýza, příp. analýza událostí,
- kruh práce/život,
- stanovení cílů,
- životopis,
- portfolio odborných kompetencí

Brainstorming

- podporuje tvořivost skupiny a překonávání překážek
 - zdroj možných nápadů
1. Nekritizujeme. Negativní komentáře necháváme na později
 2. Nápady neomezujeme, tvořivosti necháváme volný průběh
 3. Podporujeme kvantitu. Čím více nápadů, tím větší šance na jejich použití.
 4. Kombinace nápadů, zlepšování nápadů jiných je podporováno. Asociativní myšlení, propojení nápadů s jinými.

Analýza událostí.

Postup při této technice je následující: Vyberte několik významnějších i méně významných událostí z vaší nedávné minulosti. Popište je (na papír) co nejpřesněji., dohromady s vašimi odezvami, reakcemi a chováním. Potom je znovu prozkoumejte a snažte se porozumět tomu, co vás motivovalo, jaké pocity jste prožívali, jaké hodnoty vás ovlivnily a jaké schopnosti jste předvedli. Čas od času je dobré tuto techniku opakovat a poté, ve srovnání s jinými analýzami událostí hledat spojitosti, shody a rozpory.

Biografická SWOT analýza.

Toto je cesta, jak identifikovat vaše silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení. Postup při této technice je následující: Na čistý papír si napište čtyři nadpisy - silné stránky, slabé stránky, příležitosti a hrozby (viz obr. č. 1). Potom upřímně analyzujte sami sebe a svůj život v každém kvadrantu s ohledem na:

- Vaši minulost. Události, témata a úspěchy vašeho života až doposud.

- Vaši přítomnost. Problémy, otázky a události, které probíhají zrovna teď. Lidi, kteří jsou teď ve vašem okolí. Kolik z věcí z vaší minulosti se přeneslo i do přítomnosti?
- Vaši budoucnost. Kde budete v následujících třech nebo čtyřech letech? Co jsou vaše priority? Jaké náhradní směry máte pro vaše jednání? Jak volby, které teď činíte, ovlivní vaši budoucnost?

Kruh práce/život

Jedná se o sebeanalýzu toho kolik času člověk věnuje práci, rodině, vzdělávání a tréninku, péči o zdraví, volnému času atd. v porovnání s tím jak jsou jednotlivé oblasti pro něj samotného důležité.

Stanovení cílů

Někteří lidé věří, že svět se skládá z vítězů a poražených a že oni jsou ti poražení. Přejí si, aby měli více sebevědomí, cítí, že postrádají kontrolu nad svým životem, připadají si jako na rozjetém kolotoči. Možná cítí, že pořád dokola opakují stejné chyby. Ve skutečnosti hlavním rozdílem mezi těmi, kteří se cítí být poraženými a těmi, kteří se cítí být sebevědomými vítězi a mají vše pod kontrolou, je to, že vítězové znají své limity a stanovují si cíle, kterých mohou dosáhnout. Problémem poražených je často to, že nejsou spokojeni s ničím jiným, než s tím nejlepším a stanovují si cíle, které jsou nerealistické a jsou paralyzováni přílišnou iniciativou, navíc bez dosažení očekávaného výsledku. Tyto cíle jsou tedy mimo jejich dosah a oni jsou odsouzeni k nezdaru, neboť rozsah činností, které musí být uskutečněny, je tak obrovský, že neví, kde by měli začít a celou situaci nejsou schopni zvládnout.

Strategie vítězů spočívá v uvědomění si toho, že i ten největší úkol může být rozdělen na malé kroky, a že dokončení každého tohoto malého kroku je samo o sobě úspěchem hodným pochvaly. A jaké jsou vaše hodnoty a cíle? Stanovujete si realistické cíle?

Práce s životopisem

U strukturovaného životopisu (EuroCV, EUROPASS) se zaměřujeme především na „tvrdá fakta“, která jsou sdělována stručně, avšak možné formulace jsou volnější. Nejsou tak striktně oddělovány oblasti pracovní a mimopracovní a informace o osobě jsou plastičtější. V potaz musíme brát různou míru relevance jednotlivých částí životopisu ve vazbě na příslušnou DK.

Portfolio odborných kompetencí

Výsledná podoba portfolio, zejména stránka obsahová, závisí na samotném kandidátovi. V praxi to znamená, že především na kandidátovi záleží, které kompetence, zkušenosti či dovednosti zmíní a jaké důkazové dokumenty doloží. Je třeba zdůraznit, že uvádění nepravdivých, neúplných nebo zkreslených informací či dokumentů má negativní dopad na průběh celého procesu uznávání. Kandidát by si měl uvědomit, že takto je spolupráce s průvodcem v podstatě zbytečná. Pro kandidáta pak konkrétně představuje *ztrátu časovou a finanční*, nehledě na zklamání a pocit rozčarování, protože jeho představy nebyly naplněny.

5. Portfolio osobních kompetencí – stavební a dřevo obory

5.1 Hutník valcír kovů (kód: 21-008-H)

1. Normalizace při tváření (válcování) kovů			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Orientovat se v názvosloví pro válcování kovů			
b) Orientovat se v normách a technických podkladech souvisejících s činnostmi při tváření (válcování) kovů			
c) Číst metalurgické postupy tváření kovů			
d) Popsat druhy vstupů a jejich charakteristiky			
e) Popsat druhy válcovaných výrobků a jejich charakteristiky			

2. Obsluha strojů a strojních součástí v hutnictví			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Rozeznat a popsat funkce strojů a zařízení používaných ve válcovnách a tažárnách kovů			
b) Určit typické části jednotlivých hutnických a zařízení strojů ve válcovně a znát jejich základní vlastnosti			

3. Provádění zkoušek ve válcovnách			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Popsat zkoušky prováděné ve válcovnách			
b) Odebrat a odeslat vzorek			

4. Příprava vstupů pro válcovací tratě			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Charakterizovat možné vady vstupů			
b) Kontrolovat kvalitu vstupů, definovat a odstraňovat povrchové vady			
c) Obsluhovat manipulační mechanismy a ohřívací pece pro vstupy			

5. Seřizování, ošetřování a údržba válcovacích stolic, dělicích, rovnacích, frézovacích a úpravářenských linek při výrobě válcovaných kovových materiálů			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Spolupracovat při seřizování, ošetřování a údržbě válcovacích stolic a tratí			
b) Spolupracovat při seřizování, ošetřování a údržbě dělicích, rovnacích, frézovacích a úpravářenských linek			
c) Vést evidenci o průběhu válcování a stavu zařízení			
d) Spolupracovat při výměně válců, ložisek nebo válcovací armatury			

6. Obsluha válcovacích stolic, žíhacích pecí a dalších zařízení			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Obsluhovat zařízení válcovacích tratí			
b) Obsluhovat dělicí, rovnací, frézovací a úpravářenské linky			
c) Obsluhovat ohřívací pece			
d) Obsluhovat žíhací pece, nastavit žíhací teploty a doby žíhání pro úpravu metalografické struktury materiálů			

e) Dodržovat technologické postupy válcování			
--	--	--	--

5.2 Stavební truhlář (kód: 33-002-H)

1. Dodržování bezpečnosti práce, správné používání pracovních pomůcek v nábytkářství

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Dodržovat aktuální právní předpisy týkající se BOZP, hygieny práce a protipožární ochrany			
b) Uplatňovat nároky týkající se BOZP, hygieny práce a protipožární ochrany			
c) Udržovat pořádek a čistotu na pracovišti			
d) Používat předepsané ochranné pracovní prostředky			

2. Orientace v technických podkladech pro zhotovování stavebně truhlářských výrobků

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Pracovat s dodanou konstrukční a technologickou dokumentací v grafické i v elektronické formě			
b) Vypracovat konstrukční a technologickou dokumentaci na zhotovení jednoduchého výrobku ze dřeva			
c) Využívat jednoduché počítačové aplikace při zpracování dokumentů technické přípravy výroby			

3. Základní orientace ve výkresové stavební dokumentaci

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Pracovat s dodanou výkresovou dokumentací v grafické i v elektronické formě			
b) Zakreslit do výkresové dokumentace truhlářské výrobky			
c) Využívat jednoduché počítačové aplikace při zakreslení truhlářských výrobků do výkresové dokumentace			

4. Volba materiálů, technologických postupů, nástrojů, strojů a zařízení, organizace práce pro zhotovování stavebně truhlářských výrobků

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Určit podle technické dokumentace postup práce, způsob provedení technologických operací			
b) Zvolit správné nástroje, nářadí, pomůcky a měřidla			
c) Zvolit druh a množství surovin, materiálů, polotovarů a součástí a určit jejich kvalitu			

5. Rozměřování, výpočty a rozkreslování truhlářských prvků

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Rozměřit podle technické dokumentace truhlářské prvky			
b) Provádět související výpočty			
c) Rozkreslit jednotlivé konstrukční prvky, konstrukční spoje, osazení výplní v rámu apod.			

6. Obrábění a spojování materiálů ze dřeva, plastu apod. (řezání, hoblování, tvarování, dlabání, vrtání, broušení, lepení, dýchování atd.)

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Zvolit a používat vhodné nástroje, nářadí a pomůcky pro ruční obrábění na bázi dřeva a plastu			
b) Zvolit a používat vhodné pracovní postupy ručního řezání, hoblování, tvarování, dlabání, dýchování, vrtání a broušení dřevěných a plastových materiálů			
c) Provést ruční obrábění dřeva, materiálů na bázi dřeva a plastu, kvalitní řemeslné provedení spojů a bezchybné estetické zhotovení výrobků			

7. Povrchová úprava výrobků mořením, voskováním, bělením, imitováním dřeva, nanášením tmelů, emailů, laků aj. strojně nebo ručně; hydrotermická úprava a ochrana dřeva

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Připravit povrch materiálů pro povrchovou úpravu			
b) Zvolit a používat vhodné druhy materiálů pro povrchovou úpravu			
c) Zvolit, používat a dodržovat technologické postupy dokončování povrchů výrobků			
d) Dokončit povrchy výrobků			
e) Objasnit ošetřování a údržbu stavebně truhlářských výrobků			
f) Uvede význam hydrotermické ochrany a úpravy dřeva			

8. Montáž a osazování vestavěného nábytku

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Zvolit vhodný technologický postup předmontáže, montáže a osazování vestavěného nábytku a jeho osazení do stavby			
b) Provádět předmontáž, montáž a osazování vestavěného nábytku a jeho osazení do stavby			
c) Zasklívat a osazovat výplně ráků			
d) Kompletovat a dokončovat výrobky			

9. Montáž a osazování oken a dveří

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Zvolit vhodný technologický postup montáže a osazování oken a dveří do zazděných a osazovacích ráků			
b) Provádět montáž a osazování oken a dveří do zazděných a osazovacích ráků			
c) Provádět dokončovací práce montáže a osazování			

10. Montáž a výměna kování u oken, dveří a nábytku			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Zvolit vhodný technologický postup osazování a oprav kování u oken, dveří a nábytku			
b) Provádět osazování a opravy kování u oken, dveří a nábytku			
c) Provádět dokončovací práce osazování a opravy, montáž, výměnu nebo seřizování kování			

11. Sestavování podlah na bázi dřeva			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Zvolit vhodný pracovní postup sestavování jednotlivých typů podlah na bázi dřeva			
b) Provádět sestavování podlah na bázi dřeva			
c) Provádět dokončovací práce a opravy podlah			

12. Sestavování obkladů na bázi dřeva a plastů			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Zvolit vhodný pracovní postup sestavování jednotlivých typů obkladů			
b) Provádět sestavování palubkových obkladů			
c) Provádět dokončovací práce			

13. Obsluha, základní údržba a nastavení dřevoobráběcích strojů a ručních nástrojů			
	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Popsat způsoby strojního opracování dřevních materiálů			
b) Obsluhovat základní dřevoobráběcí stroje a zařízení podle technologických a bezpečnostních norem			
c) Popsat nastavení, základní údržby strojů a zařízení a její význam			

14. Kontrola, balení a expedice truhlářských výrobků a materiálů			
	Hodnoticí znaky	Ovládá	Kde získal (zaměstnavatel,

		ANO - NE	dokument aj.)
a) Popsat způsoby a zásady provádění kontroly v celém procesu výroby a skladování			
b) Popsat zásady označování výrobků dle platných právních předpisů			
c) Popsat způsoby balení výrobků dle charakteru a množství výrobků a způsobu expedice a dopravy			

15. Nakládání s odpadem z výroby a montáže

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Objasnit vznik a druhy odpadů z truhlářské výroby			
b) Vysvětlit způsoby třídění, skladování, zpracování, recyklace a likvidace odpadu			

16. Zaznamenávání technických údajů a výsledků práce

	Hodnoticí znaky	Ovládá ANO - NE	Kde získal (zaměstnavatel, dokument aj.)
a) Vysvětlit zaznamenávání průběhu technologického procesu, systémy a standardy řízení jakosti a kvality			
b) Vysvětlit zaznamenávání údajů o poruchách, opravách a běžné údržbě strojů a zařízení v truhlářské výrobě			

6. Použitá literatura

A Journey of Self-Discovery - Facilitator's Guide to Reflection and Portfolio Development, Saskatchewan Learning, Recognition of Prior Learning Unit, 2005)

Celoživotní učení pro všechny, OECD 1996. Český překlad Učitelské noviny - Gnosis, spol. s r.o. 1997.

Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal learning. Final proposal from 'Working Group H' (Making learning attractive and strengthening links between education, work and society) of the objectives process. Brussels, 3 March 2004. DG EAC B/1 JBJ D (2004).

Čiháková, H., Marinková, H. 2006. Identifikace a uznávání výsledků předchozího učení. (on line text viz <http://www.kpg.zcu.cz/capv/HTML/144/144.pdf>)

Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training. The Copenhagen Declaration.

GUIRDHAM, M.; TYLER, K.: Enterprise Skills for Students. Butterworth-Heinemann Ltd., Oxford, 1992.

HARTL, P.: Psychologický slovník. Praha, 1994.

HAYESOVÁ, N: Základy sociální psychologie, Praha: Portál 2000.

Holub, J.; Lyer, S. 1978 Stručný etymologický slovník jazyka českého. Praha, SPN.

Kadlec, M. 2004. Profesionální profily spojují dva světy: práci a vzdělávání. In *Odborné vzdělávání*. Informační bulletin.NÚOV. Roč. 8, 2-3.

Klimeš, L. 1983. Slovník cizích slov. Praha, SPN.

Kofroňová, O. 2000. První verze RVP SOV, Praha, NÚOV.

Kol. autorů. 2001. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Praha. MŠMT.

Kol. autorů. 2000. Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Praha. NVF.

Konzultační proces k Memorandu o celoživotním učení Česká republika. Závěrečná zpráva. 2001. Memorandum o celoživotním učení. Národní vzdělávací fond. (on line text viz <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/prilohy.htm>)

KŘIVOHLAVÝ, J.: Já a ty – o zdravých vztazích mezi lidmi. Praha: Avicenum, 1986.

KŘIVOHLAVÝ, J.: Jak si navzájem lépe porozumíme. Praha: Svoboda, 1988.

KŘIVOHLAVÝ, J.: Tajemství úspěšného jednání. Praha: Grada Publishing, 1995.

MAREŠ, J., KŘIVOHLAVÝ, J.: Komunikace ve škole. Brno: Masarykova univerzita, 1995.

NAKONEČNÝ, M.: Sociální psychologie. Praha: Academia, 1999.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice– Bílá kniha. 2001. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha

Otero, Manuel Souto, Andrew McCoshan and Kerstin Junge (eds.). European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. ECOTEC Research & Consulting Limited, 2005.

Palán Z. 2002. Návrh Koncepce celoživotního učení v České republice. Praha. AIVD. MŠMT.
Palán Z. 1997. Výkladový slovník vzdělávání dospělých. DAHA.

Pracovní překlad NÚOV z materiálu „Návrh závěrů zasedání Rady a zástupců vlád členských států, kteří se setkali v rámci Rady, ke společným evropským principům pro identifikaci, hodnocení a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení“, viz Council of the European Union, Brussels, 18 May 2004, 9600/04, Limite, Educ 118, Soc 253.

Slovník spisovné češtiny pro školu a veřejnost. 1994. Praha, Academia.
Slovník spisovného jazyka českého. 1960. Praha, ČSAV.

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Zpravodaj Výzkumného ústavu odborného školství, 1999, č.3. (on line text viz http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/zpravodaj_odborne_vzd_v_zahr/1999/ZP9903a.pdf)