

Jochen Reitnauer

Conseiller en formation continue
GIP FCIP Alsace / Académie de Strasbourg (Ministère de l'Education nationale)
jochen.reitnauer@ac-strasbourg.fr

Cécile Ximénès
Conseillère en VAE,
GIP FCIP Alsace / Académie de Strasbourg (Ministère de l'Education nationale)
cecile.ximenes@ac-strasbourg.fr

Uznávanie kompetencií získaných v povolání a mimo neho

Členenie

Systém kvalifikácií vo Francúzsku

- Päťstupňový kvalifikačný rámec
- Vzdelávacie štandardy zamerané na výstup
- Ako možno získať kvalifikáciu

Uznávanie kompetencií získaných v povolání a mimo neho - La validation des acquis de l'experience (VAE)

- Legislatívne základy
- Proces preukazovania kompetencií pri Ministerstve národnej edukácie / Ministère de l'Education nationale
- Postup
- Poradenstvo

Vývoj a efektívnosť uznávania informálne získaných kompetencií

– Développement et effets de la VAE

- „VAE“ a štatistické ukazovatele
- Univerzitné kvalifikácie
- Potenciálne výhody pre jednotlivcov, organizátorov vzdelávania, podniky
- Vplyv na výchovno-vzdelávací systém

Vedomosti a zručnosti získané vďaka profesionálnym skúsenostiam majú vo Francúzsku už niekoľko rokov rovnakú hodnotu ako formálne získané vzdelanie. Aj v zákone je zakotvené, že:

„Každý, kto pracuje najmenej tri roky, má právo uchádzať sa o uznanie kompetencií získaných v povolání alebo mimo neho a dosiahnuť tak čiastočne alebo úplne ukončené profesionálne vzdelanie...“¹

Na to, aby bolo možné pochopiť túto skutočnosť, ktorej východiskom je francúzsky vzdelávací systém, najprv stručne predstavíme francúzsky kvalifikačný systém. Potom priblížime proces uznávania kompetencií získaných v povolání i mimo neho, na konci ktorého je získanie kvalifikácie, a nakoniec budeme reagovať na časté otázky verejnosti.

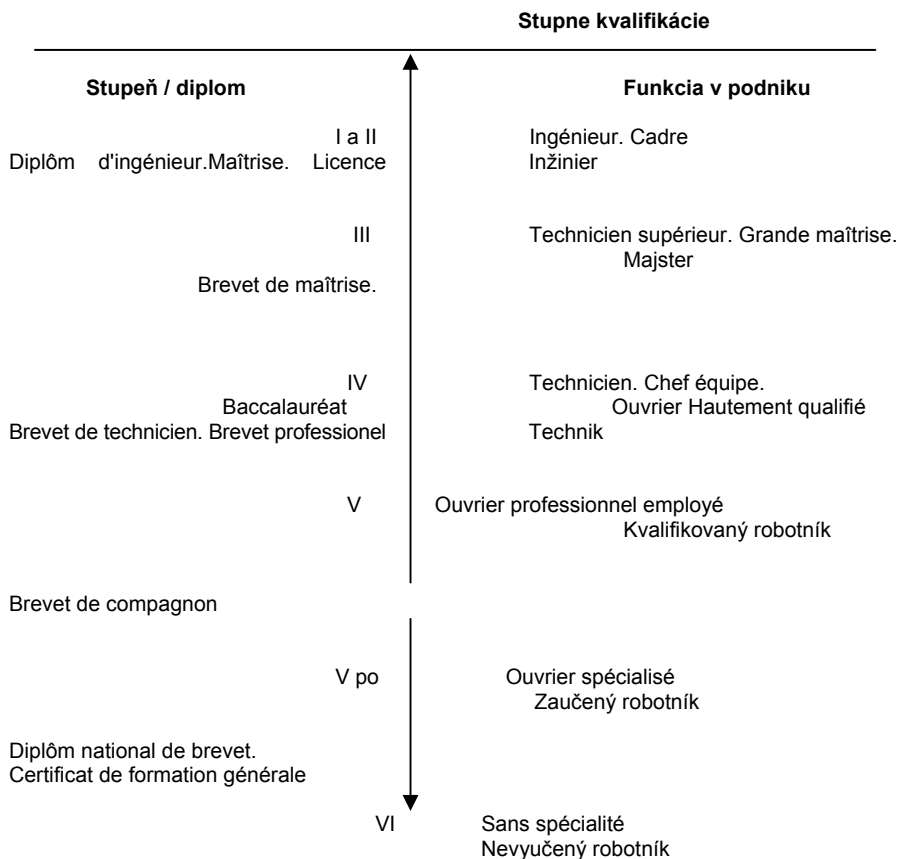
Systém kvalifikácií vo Francúzsku

Päťstupňový kvalifikačný rámec

Francúzsky štátny vzdelávací systém pozná päťstupňovú kvalifikačnú škálu, inak povedané päť stupňov ukončeného profesionálneho vzdelania či vydávaných diplomov. Prvý stupeň je najvyšší a jednotlivец môže prejsť všetkými stupňami. Pravda, v rámci celoživotného vzdelávania môže jednotlivé stupne aj „preskočiť“. (viď schému 1)

¹ Zákon o sociálnej modernizácii vydaný 17. januára

Schéma 1: Kvalifikačná štruktúra vo Francúzsku



Zdroj : Men

Táto základná štruktúra kvalifikačnej stupnice a diplomov platí aj pre profesijné vzdelanie. Vo svete práce výška mzdy závisí spravidla od stupňa získanej kvalifikácie.

Vzdelávacie štandardy zamerané na výstup

Stanovovanie vzdelávacích štandardov a obsahu vzdelávania ako aj certifikácia sú úlohy štátu.² Každý diplom je definovaný nejakým „referenčným“ dokumentom („Référenciel“), ktorý opisuje to, čo je obsahom ukončeného vzdelania a modalitu skúšky. „Référenciel“ obsahuje opis profesijnej oblasti s charakteristickým obsahom práce, ako aj „referenčný“ - odporúčaný zoznam kompetencií, ktoré musí kandidát preukázať. **Tým, že kvalifikácie sú formulované ako jednotné národné vzdelávacie štandardy, celý systém profesijného vzdelávania sa dnes orientuje na výstup: už tak veľmi nezáleží na dĺžke vzdelávania či na spôsobe, akým sa vzdelanie dosiahlo, ale oveľa viac záleží na získaných poznatkoch, schopnostiach, kompetenciách, ktoré možno preukázať.** Preto je na všetkých kvalifikačných stupňoch možné:

- dosiahnuť skrátenie dĺžky vzdelávania
- dosiahnuť odpustenie skúšky
- získať potvrdenie o kvalifikácii na základe preukázania požadovaných vedomostí a kompetencií získaných pri výkone povolania alebo mimo neho.

Jednotlivé kvalifikačné stupne sa teda dajú preskočiť, napríklad z piateho stupňa sa možno dostať priamo na tretí. Pritom jestvujú rozličné postupy preukazovania požadovaných kompetencií.

² nebudeme si všimáť certifikáty špecifické pre jednotlivé odvetvia

Ako možno získať kvalifikáciu

Kvalifikácie na spomenutých piatich stupňoch možno dosiahnuť:

- primárnym vzdelávaním (v školskom systéme alebo na základe učňovskej zmluvy)
- ďalším vzdelávaním
- uznaním kompetencií získaných v povolani a mimo neho.

Všetky tieto tri cesty vedú k tomu istému – k získaniu kvalifikácie.

Kvalifikáciu možno teda dosiahnuť:

Primárnym vzdelávaním

Školským vzdelávaním

Jeho účastníkmi sú žiaci alebo študenti. Súčasťou vzdelávania je klasifikovaná povinná prax v podnikoch.

„Učebnou zmluvou“

Vo všeobecnosti platí, že všetky profesijné kvalifikácie od piateho stupňa až po inžinierske kvalifikácie prvého stupňa sa dajú získať aj na základe učebnej zmluvy medzi zamestnávateľom a učňom. Príprava je dvojkoľajná, čo znamená, že učeň musí pritom navštevovať aj vzdelávacie centrum. Štvrtina všetkých mladých ľudí, ktorí sa usilujú získať profesijnú kvalifikáciu, volí túto alternatívu.

Ďalším vzdelávaním

Všetky kvalifikácie možno získať aj v rámci ďalšieho vzdelávania. Cieľovými skupinami sú predovšetkým pracujúci a tí, ktorí hľadajú prácu. Jestvuje množstvo možností financovania a foriem ďalšieho vzdelávania (financovanie z odvodov podnikov na ďalšie vzdelávanie, vzdelávacia dovolenka, atď.)

Uznávanie kompetencií získaných v povolani a mimo neho

Legislatívne základy

Už od roku 1992 je možné získať čiastočnú kvalifikáciu aj na základe preukázania kompetencií získaných v povolani. Od roku 2002 je „*Validation des acquis de l'expérience*“ (VAE) zakotvené v zákonníku práce ako individuálne právo:

„Každý, kto pracuje najmenej tri roky, má právo uchádzať sa o uznanie kompetencií získaných v povolani alebo mimo neho a dosiahnuť tak čiastočne alebo úplne ukončené vzdelanie...“

Uznanie kompetencií získaných v povolani alebo mimo neho je teda samostatný spôsob získania kvalifikácie, úplne rovnocenný s dosiaľ jestvujúcim formálnym vzdelávaním a ďalším profesijným vzdelávaním. Tým sa požaduje, aby sa vedomosti získané mimo vzdelávacieho systému uznávali rovnako ako vedomosti získané v rámci vzdelávacieho systému.

Potenciálne sú tomuto novému spôsobu získavania kvalifikácie otvorené všetky diplomy, vysvedčenia a certifikáty profesijného vzdelávania. Kvalifikácie, ktorých sa to týka, sú obsiahnuté v Národnej databanke kvalifikácií - Répertoire National des Certifications professionnelles (RNCP).

Predpokladom získania kvalifikácie týmto spôsobom je, že žiadateľ vie preukázať najmenej tri skúsenosti z oblasti svojho povolania alebo mimo neho, pričom kvalifikácia, o ktorú sa uchádza, musí s týmito skúsenosťami súvisieť. Procesom preukazovania možno získať buď čiastočnú alebo úplnú kvalifikáciu a môžu ho využiť nielen zamestnanci, ale aj samostatne podnikajúci i tí, ktorí prácu hľadajú.

Proces preukazovania kompetencií pri Ministerstve národnej edukácie / Ministère de l'Education nationale

Proces preukazovania sa mení v závislosti od ministerstva, ktoré realizuje certifikáciu. V podstate jestvujú dva varianty, ktoré si navzájom si konkurujú: proces pozorovania a proces opisu.

Napríklad Ministerstvo práce pripravilo pre svoje kvalifikácie simulované pracovné situácie, v ktorých žiadateľ preukazuje svoje kompetencie, pričom skúšobná komisia pozoruje a vyhodnocuje jeho počínanie.

V nasledujúcich riadkoch bližšie predstavíme proces preukazovania kompetencií typický pre Ministerstvo edukácie. Základom tohto procesu je štruktúra danej profesijnej kvalifikácie so zameraním na pole pôsobnosti a kompetencie.

Princíp procesu preukazovania kompetencií vychádza z otázky, či žiadateľ vie preukázať požadovaný obsah práce a jemu zodpovedajúce kompetencie, t.j. či tento obsah uplatnil vo svojej pracovnej skúsenosti. Dokladom o tom je opis práce, ktorý musí predložiť v písomnej podobe.

Žiadateľ musí v podrobnom dotazníku opísať a analyzovať pracovné situácie typické pre danú profesiu. Základnými otázkami, na ktoré treba dať odpoveď, sú: vykonáva žiadateľ činnosti požadované v profile požiadaviek? Bolo v jeho prípade možné uplatniť požadované kompetencie? V akých pracovných situáciách? Výsledok porovnania medzi profilom požiadaviek, činnosťami, ktoré žiadateľ doložil, a kompetenciami, ktoré sú z toho zrejmé, môže viesť k vydaniu potvrdenia o zložení skúšky.

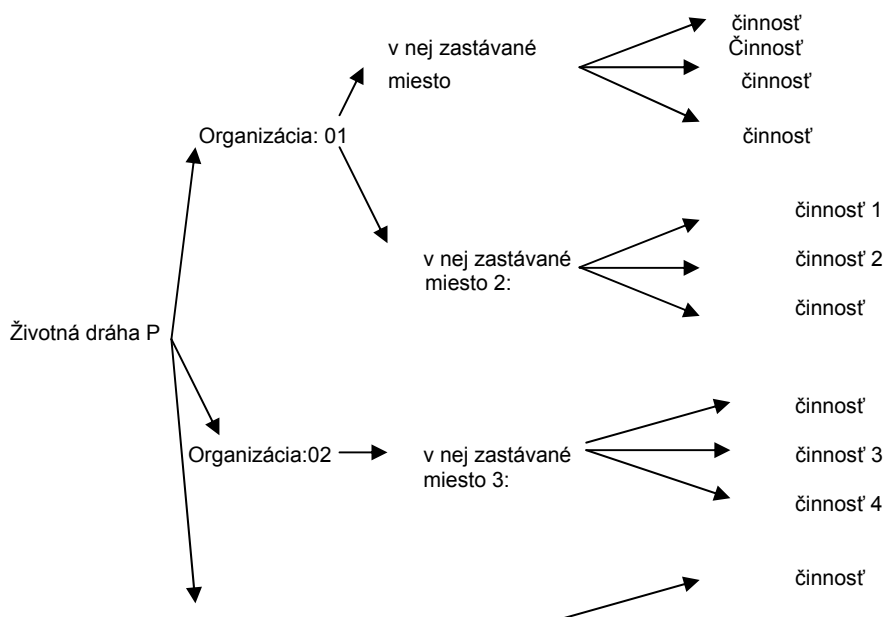
Postup

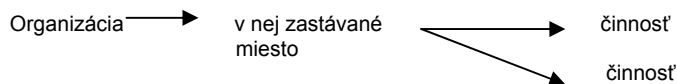
Uznávanie kompetencií má presne určený postup: najprv sa zisťuje, či vôbec jestvujú predpoklady na získanie kvalifikácie (livret 1), potom nasleduje opis činnosti a jej analýza (livret 2) a napokon sa žiadateľ stretáva so skúšobnou komisiou.

Celkom na začiatku sa zostavuje spis tzv. livret 1, v ktorom žiadateľ poskytne dôkaz o požadovanej minimálnej trojročnej pracovnej skúsenosti, a to v podobe vysvedčení, potvrdení atď. Okrem toho v ňom predloží životopis, prehľad povolání, ktoré dosiaľ vykonával, a škôl, kurzov a pod. ktoré absolvoval. Livret 1 si preštudujú kompetentní v skúšobnom centre a na základe materiálov, ktoré obsahuje, žiadateľa pripustia alebo nepripustia do vlastného procesu uznania kompetencií.

V spise nazvanom livret 2 musí žiadateľ podrobne opísať svoju životnú dráhu. Navyše sa v ňom analyzujú štyri zo všetkých vykonávaných činností súvisiacich s diplomom, o ktorý sa žiadateľ uchádza. Kandidát si pritom môže vybrať činnosti, ktoré vykonával v rámci povolania alebo mimo neho. V spise livret 2 opíše organizačný kontext, rámcové podmienky ako aj obsah činností. Adresátom tejto analýzy je skúšobná komisia, ktorá očakáva analytický a jasný, zrozumiteľný text.

Schéma 2: Štruktúra spisu livret 2





Príklad zo spisu livret 2:

Pracovisko / vykonávaná funkcia:

1. Kto určuje, kontroluje, vyhodnocuje vaše činnosti?
2. Došlo v nich k významným zmenám?
3. Ako ste reagovali / Čo sa od vás požadovalo?
4. Mohli ste dať sám /sama podnet na zmeny?
5. Mali ste priestor na samostatné konanie?
6. Viedli ste niekoho v rámci svojej funkcie?
7. Vyskytovali sa v práci nepredvídané situácie? Ako ste na ne reagovali? Uveďte príklady.

Činnosť:

Opište túto činnosť:

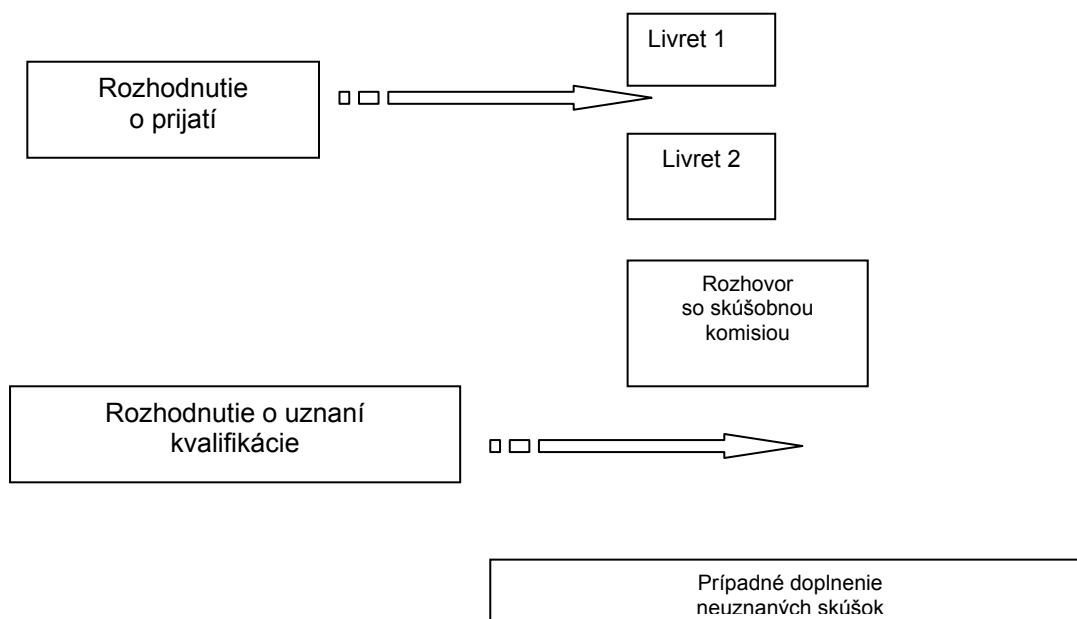
1. Zohráva táto činnosť vo vašej práci dôležitú úlohu?
2. S kým spolupracujete v rámci svojej organizácie alebo mimo nej pri vykonávaní tejto činnosti?
3. Musíte na vykonávanie tejto činnosti spracúvať informácie?
4. Aké nástroje, nástroje, materiály, počítačové programy, produkty ... potrebujete?
5. Aké špecifické normy si musíte všímať?
6. Ako organizujete túto činnosť?
7. Aké zručnosti sú potrebné na vykonávanie tejto činnosti?
8. Aké špecifické vedomosti sú potrebné na vykonávanie tejto činnosti?

Okrem toho skúšobná komisia pozve uchádzača na rozhovor, ktorý slúži na doplnenie dosiaľ predloženého materiálu.

Skúšobná komisia, v ktorej pôsobí aj zástupca danej profesie, rozhodne o uznaní kompetencií. Na základe porovnania medzi predloženým materiálom a požiadavkami na danú kvalifikáciu môže skúšobná komisia principiálne rozhodnúť:

1. že uchádzačovi uzná kvalifikáciu v celom rozsahu, takže uchádzač kvalifikáciu získal.
2. že uchádzačovi uzná časti kvalifikácie: úspešne absolvované skúšky mu platia päť rokov, ak chce získať úplnú kvalifikáciu musí v priebehu týchto piatich rokov zložiť aj ostatné skúšky.
3. že odmieta kvalifikáciu uznať.

Schéma 3: Jednotlivé kroky procesu uznávania kompetencií



Proces preukazovania kvalifikácie môže trvať niekoľko mesiacov. Počas neho uchádzačovi radia a vedú ho. Napríklad mu povedia, či môže dúfať v uznanie kvalifikácie vzhľadom na jeho profesijné skúsenosti, a usmerňujú ho pri analýze pracovných skúseností, ktorú musí predložiť v písomnej podobe.

Poradenstvo

Prvou etapou sú informačné podujatia pre potenciálnych záujemcov o uznanie kvalifikácie. Môžu sa ponúkať aj v podnikoch. Na ne môžu nadväzovať individuálne rozhovory, v ktorých sa preskúma zmysel procesu na základe individuálnej situácie a motivácie. Potom sa zisťuje, či je možné s dotýčným kandidátom realizovať tento proces vzhľadom na jeho individuálne profesijné a vôbec predbežné skúsenosti, pričom sa identifikuje cieľová kvalifikácia. Pritom je potrebné konfrontovať skúšobné požiadavky s vykonávanými činnosťami. Táto etapa sa ukončí predložením spisu „livret 1“, v ktorom sa formálne požiadava o uznanie kompetencií získaných v povolani a mimo neho („VAE“) a poskytnú sa predpísané dôkazy o predbežných skúsenostiach. Táto prvá etapa patrí k verejným úlohám a preto je bezplatná a otvorená všetkým žiadateľom.

Druhá etapa spočíva v podrobnom opise charakteristických činností, ktoré záujemca o získanie kvalifikácie vykonáva. Na tento účel dostane livret 2, katalóg základných otázok na analýzu činností. Pri opise činností vykonávaných v povolani alebo mimo neho má kandidát k dispozícii poradcu, ktorý ho vedie v rámci poradenských rozhovorov. Na kandidáta je plánovaných najviac 10 hodín poradenstva, ktoré sa realizuje na základe zmluvy o poradenstve. Podľa východiskovej situácie žiadateľa sa v tejto etape uplatňujú rôzne zdroje financovania (regionálne zdroje, odvody podniku do fondu ďalšieho vzdelávania, platby kandidáta).

Livret 2 je normovaný katalóg základných otázok, ktorý sa dá uplatniť vo všetkých profesijných oblastiach. Poradca nie je odborník v danej profesijnej oblasti, ale je zárukou dodržania danej metódy. Poradenské rozhovory sú spoločne stanovené direktívne, trvajú okolo poldruha hodiny a uskutočňujú sa v časovom rozpätí niekoľkých mesiacov. Ich cieľom je pomôcť žiadateľovi, aby svoje skúsenosti vyjadril najprv slovné, t. j. opísal ich, pomenoval, porovnal so skúšobnými požiadavkami na získanie kvalifikácie, o ktorú sa usiluje, a potom ich predložil v písomnej podobe. Žiadateľovi sa navyše ponúkne, aby sa pripravil na rozhovor so skúšobnou komisiou, napríklad prostredníctvom simulovaných situácií. Poradenstvo sa žiadateľovi ponúka aj po rozhodnutí skúšobnej komisie, ak zložil iba niektoré skúšky a ostatné si musí ešte dorobiť.

Vývoj a efektívnosť uznávania informálne získaných kompetencií

Nasledujúce štatistické údaje ukazujú aktuálny význam uznávania informálne získaných kompetencií.

Rast počtu žiadateľov

Rok	2001	2002	2003	2004
Počet žiadateľov	5377	7549	14374	19136
Nárast	16,7%	40,4%	90,4%	33%

Vekové kategórie uchádzačov o uznanie kvalifikácie

Vekové kategórie	2002	2003
< 27	3,4	4,2
27-30	10,8	9,9
30-45	67,7	67,3
45+	18,1	18,6

Žiadatelia podľa dosiahnutého stupňa kvalifikácie (údaj v percentách)

Rok	stupeň V	stupeň IV	stupeň III
1995	19,9	15,0	47,0
2000	21,1	16,3	45,7
2004	16,7	22,8	43,0

Uznaná kvalifikácia

Diplom	Počet žiadateľov	Úplnú kvalifikáciu získali	Čiastočnú kvalifikáciu získali	Odmietnutí
stupeň III	7804	50,6%	34,4%	15,0%
stupeň IV	4558	60,4%	31,8%	8,6%
stupeň V	3108	67,7%	25,0%	7,3%

Uvedené čísla naznačujú, že proces uznávania informálne získaných kompetencií nezatláča do úzadia formálne vzdelávanie a neoslovuje mládež bez profesijného vzdelania. Oveľa častejšie sú jeho aktérmi dospelí s profesijnými skúsenosťami, ktorí už väčšinou majú nejakú kvalifikáciu, ale radi by získali vyššiu kvalifikáciu. Ide teda o nástroj rekvalifikácie alebo ďalšej kvalifikácie. Tento proces v menšom rozsahu využívajú nevyučení a zaučení záujemcovia, ktorí chcú na základe dlhoročných skúseností v danom povolání získať kvalifikáciu: roku 1997 išlo o 68% kandidátov, ktorí sa usilovali dosiahnuť najnižší t.j. piaty stupeň kvalifikácie.

To ukazuje, že reálne vykonávaný obsah práce a kompetencie získané dlhoročnou profesionálnou skúsenosťou predbehli pôvodnú úroveň kvalifikácie, teda ukončenú školu a získané vzdelanie.

Univerzitné kvalifikácie

Možnosť uznávania kompetencií získaných v povolání a mimo neho platí aj pre univerzitné kvalifikácie. Proces preukazovania kompetencií v tomto prípade organizujú samotné univerzity. Týka sa to všetkých univerzitných kvalifikácií až po titul magister.

Zdá sa, že univerzity sú v tomto smere zdržanlivé:

VAE na univerzite (2004)

Žiadosti	Akceptované žiadosti	Kvalifikáciu získali
4563	3165	1282

Navyše už od roku 1985 sa dá procesom hodnotenia predchádzajúcich skúseností a kompetencií dosiahnuť:

- skrátenie dĺžky štúdia: ak žiadateľa môžu prípadne zaradiť do hlavného štúdia, ak preukáže vopred získané skúsenosti alebo kompetencie.
- potvrdenie o zložení časti skúšky

Roku 2003 bolo dovedna podaných 19.960 žiadostí o zaradenie do štúdia alebo o skrátenie dĺžky štúdia, na 14 930 sa reagovalo pozitívne.

Potenciálne výhody pre jednotlivcov, organizátorov vzdelávania, podniky

Uznávanie kompetencií získaných v povolání a mimo neho zodpovedá koncepcii celoživotného vzdelávania, pričom pre jednotlivca stále jestvuje možnosť prechodu medzi pracovnou a edukačnou dráhou.

Štatistiky ukazujú, že proces uznávania kompetencií nepotláča formálne vzdelávanie, ale naopak, privádza na vzdelávací trh nové cieľové skupiny: dospelých s profesijnou skúsenosťou, ktorí získali kompetencie de facto v profesijnom živote. Tieto kompetencie vo veľkej miere predstihujú ich pôvodnú kvalifikáciu. Proces uznávania kompetencií im umožňuje získať vyššiu kvalifikáciu bez toho, aby museli prejsť dlhou cestou vzdelávania, na ktorej dostanú to, „čo už aj tak ovládajú“.

Uznávanie informálne získaných kompetencií je tak potenciálnym nástrojom zostavenia vhodnejšej vzdelávacej ponuky. Rozličné filtre a kontrolné body v procese preukazovania kompetencií – počnúc prvým poradenstvom, cez skúmanie možnosti získania kvalifikácie, až po analýzu práce a rozhodnutie skúšobnej komisie – rozhodne prispievajú ku kvalite a transparentnosti uznávania kompetencií.

Pozorovatelia zdôrazňujú, že proces uznávania kompetencií má potenciálne výhody pre tri subjekty:

- pre **žiadateľa**: kvalifikácia získaná za kratší čas vzdelávania a s menšími nákladmi; spoločenské a profesijné uznanie s prípadne vyšším platovým ohodnotením adekvátnym novej kvalifikácii; zabezpečenie pracovného miesta, v prípade mobility viac príležitostí na trhu práce.
- pre **vzdelávaciu inštitúciu**: vyčlenenie nových cieľových skupín, nové „premostenie“ vzdelávacieho systému s vývojom vo svete práce, cesta k celoživotnému vzdelávaniu, orientácia na učiaceho sa, individualizácia a „ponuka vzdelávania šitého na mieru“.
- Uznávanie informálne získaných kompetencií môže podnik použiť aj ako nástroj na kvalifikáciu a riadenie kompetencií. Aj tu sú evidentné výhody: zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov a podniku, kratšia doba vzdelávania, analýza pracovných miest a organizácie, podpora mobility a motivácie. Napriek tomu sa zdá, že závody v tomto smere ešte vyčkávajú, pravdepodobne z obavy, že zamestnanci, ktorí takýmto spôsobom získajú kvalifikáciu, budú žiadať vyššie platy. Napriek tomu podľa pozorovateľov sú podniky najlepším ukazovateľom namiereným na nízko kvalifikované skupiny pracovníkov, ktorí sa ne vzdelávajú, a z „uznávania informálne získaných kompetencií“ by mohli profitovať. Aj z hľadiska podniku je účelné integrovať uznávanie informálne získaných kompetencií do stratégie vzdelávania ako určitý nástroj globálnej vzdelávacej stratégie.

Pochybnosti

Pri predstavovaní tohto procesu publikum často kladie takéto otázky: je vhodné vyhodnocovať kompetencie iba na základe písomného dokumentu, nejakého textu? Dostane potvrdenie o kvalifikácii azda ten, kto vie „dobro štylizovať“? Akú možno mať istotu, že „dossier“ (spis o kompetenciách) vypracoval naozaj žiadateľ, a nie niekto iný?

Treba povedať, že tieto otázky nespochybňujú princíp ale metódu uznávania kompetencií. Žiaľ, ani prípadné alternatívy nie sú oveľa presvedčivejšie. Ak by sa zvolil proces pozorovania, vyvstali by iné otázky: Bude niekto kandidáta pozorovať na pracovisku? Ako dlho? V akých situáciách? Čo v takom prípade, ak medzičasom zmenil pracovné miesto alebo je dokonca nezamestnaný?

Ukazuje sa, že rovnako problematické je aj vytvoriť situácie vhodné na testovanie kompetencií. Na to, aby žiadateľ získal kvalifikáciu, musel by absolvovať alternatívnu skúšku.

Proces vytvárania „dossier“ umožňuje žiadateľovi predložiť tú časť svojich skúseností, ktorú si sám vybral. Skúsenosť sa transponuje do textu, znova sa analyzuje. V prílohe môžu byť doložené vzorky práce.

Ak má „dossier“ správnu štruktúru, skúšajúci, ktorý ho číta, pochopí pracovnú situáciu, metódy, situácie ako aj stratégiu riešenia problémov. Takto podané informácie žiadateľ rozšíri v rozhovore so skúšobnou komisiou a ak treba, skompletizuje ich. Doplňujúcimi otázkami môže komisia vierohodne zistiť, či je kandidát naozaj vo svojej profesii „doma“.

Tento postup sa dodržiava už takmer 15 rokov. Spočiatku boli, pravdaže, veľké pochybnosti o jeho validite. Medzičasom však skúšobné komisie značne upevnili svoje kompetencie vo vzťahu k tomuto novému spôsobu hodnotenia profesionálnych skúseností a princíp ich preukazovania sa už viac nespochybňuje.

Vplyv na výchovno-vzdelávací systém

Francúzski pozorovatelia hovoria o „ďalekosiahlom vplyve tichej revolúcie“ na vzdelávací systém. V skutočnosti sa dostali do pohybu niektoré systémové parametre:

- **Kvalifikačná štruktúra** – národná certifikačná komisia sa dala do práce krátko po svojom zriadení Zákonom na sociálnu modernizáciu z roku 2002 a vniesla systém do dovtedy neprehľadnej oblasti kvalifikácií. Urobila tak v podobe národnej kvalifikačnej databanky, ktorá je prístupná na internete. Každá kvalifikácia uvedená v databanke sa musela spracovať za účasti profesijných zväzov a sociálnych partnerov a sprístupniť uznaním kompetencií získaných v profesii alebo mimo nej.
- Sieť vzdelávacieho a profesijného poradenstva sa otvára novým cieľovým skupinám a konfrontuje sa s tradičným poradenstvom v profesijnom primárnom vzdelávaní s problémami celoživotného vzdelávania / učenia. Vypracúvajú sa adekvátne integrované ponuky poradenstva.
- Štruktúra vzdelávacej ponuky sa diverzifikuje. Ako potenciálne nová vzniká individualizovaná ponuka vzdelávania, ktorú možno členiť do modulov, aby sa žiadateľom umožnilo získať čiastkové kvalifikácie. Navyše vedenie žiadateľa v procese uznávania kompetencií sa ponúka ako služba. Inštrumentária uznávania sa integrujú do ponuky vzdelávania. Navzájom sklbené môžu byť aj ďalšie

jestvujúce inštrumentária ako je (Bilan de competence) zoznam kompetencií alebo skrátenie dĺžky vzdelávania preukázaním nevyhnutných predchádzajúcich skúseností - bez toho, aby bolo potrebné vydávať potvrdenia o absolvovaní čiastkových skúšok.

Evaluácia / certifikácia môže prebiehať mimo kurzov. V konečnom dôsledku už nie je dôležité, akú vzdelávaciu cestu jednotlivec absolvoval, ale aké kompetenčné výsledky na nej dosiahol.