

CERTIFICACIÓN COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN CONTINUA O A LO LARGO DE LA VIDA: CONTEXTO Y METODOLOGÍA

Tomas Díaz González.

Universidad de Valladolid.

Florentino Sanz Fernández.

Universidad Nacional Educación a Distancia.

Resumen:

Se presenta un panorama general sobre el concepto y la práctica de certificación y acreditación de aprendizajes no formales e informales y el contexto en el que nace. Se enumeran una serie de puntos para destacar la aportación que el principio de acreditación de aprendizajes adquiridos en la experiencia puede aportar a la formación y los puntos de debate más relevantes en el momento actual. Finalmente se destacan los diferentes modelos de acreditación existentes en cada contexto social.

Abstract:

A general panorama of the concept and practice of the certification and accreditation of non-formal and formal learning is presented along with their context. A series of points are listed to highlight how the principle of accreditation of learning acquired through experience contributes to education and the most important issues being debated at the current time are also presented. Finally, the different models of accreditation for each social context are given.



CERTIFICACIÓN COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN CONTINUA O A LO LARGO DE LA VIDA: CONTEXTO Y METODOLOGÍA

1.- INTRODUCCIÓN

La certificación de competencias ha nacido y se sitúa dentro del marco conceptual de la Formación Continua. Todos sabemos que la Formación Continua se ha convertido, en estos últimos años, en un instrumento estratégico de renovación. Basta recordar el libro blanco de J. Delors “Crecimiento, competitividad y empleo”, donde dice que la formación va a ser, junto con las nuevas tecnologías, la gran arma y la gran herramienta de renovación y de competitividad entre los trabajadores. Europa está muy por debajo en el ámbito de titulados frente a otros competidores: EEUU y Japón; y es precisamente la calidad, no solamente la cantidad de formación, lo que va a permitir que las personas puedan manejar las tecnologías y hacer una Europa mucho más competitiva.

En los países de nuestro entorno, la Formación Continua está implantada desde hace varios años; prácticamente Francia por decreto ley desde el año 1971. La formación continua en si misma a veces no basta para satisfacer las necesidades que tienen las empresas. Las organizaciones viven al ritmo del mercado y el mercado va exigiendo sacar nuevos productos porque el consumo y la publicidad van exigiendo que las empresas sirvan aquellos productos o servicios que van pidiendo sus clientes. Y cuando la formación interviene muchas veces llega con retraso. Por eso se ha visto que la formación continua a veces no basta para preparar al personal capaz, sino que muchas veces las organizaciones tienen que desarrollar su trabajo, sin la previa formación, para responder a las necesidades y a las demandas del mercado.



Se ha dado un paso en el concepto de acreditación de aprendizajes traspasando las fronteras de la estricta formación profesional o laboral. Hoy se habla de acreditar no sólo las competencias laborales adquiridas en los lugares de trabajo sino también otro tipo de aprendizajes adquiridos en la vida cotidiana y en las distintas formas de participación social. La legislación española establece con toda claridad que las personas adultas pueden realizar sus aprendizajes a través de la experiencia, laboral o en actividades sociales, por lo que se tenderá a establecer conexiones entre ambas vías y se adoptarán medidas para la validación de los aprendizajes así adquiridos (Art. 66,4). La ley introduce, como se ve, una significativa ampliación al añadir la necesidad de reconocer y validar no sólo los aprendizajes adquiridos en la experiencia laboral sino también en la experiencia en actividades sociales.

Por todo ello, al lado de la Formación está apareciendo la categoría del Aprendizaje. Las empresas han tenido que aprender a responder a sus clientes porque se lo exigía el mercado, se lo exigía la situación y han tenido que aprender muchas veces sin ser enseñadas; es decir, la noción de aprendizaje está adquiriendo como una autonomía frente a las categorías que teníamos de Formación. Por eso el libro blanco de la Unión Europea, lleva como título “Enseñar y aprender”(1995); es decir, aprender está apareciendo con una autonomía frente a los procesos de enseñanza. Y aprender está unido a emprender. Hay una tesis que repite que no se *aprende* si no se *emprende* y hay muchas gentes a las que la mayor parte de su aprendizaje les ha venido de haber emprendido en situaciones con riesgo; pero el riesgo asumido ha sido una fuente de aprendizaje. Incluso los mismos fracasos, una vez superado el primer momento, han servido para aprender nuevos caminos y descubrir nuevas perspectivas.

En la sociedad del conocimiento en la que a los aprendizajes se les asigna un periodo de caducidad, a todos se nos obliga a reciclarnos en los distintos ámbitos de la vida. Empresarios y trabajadores tienen que adquirir nuevos aprendizajes si quieren subsistir en su mundo competitivo. Pero también cualquier ciudadano de a pie se ve obligado a deshacerse de muchos aprendizajes “caducados” y adquirir otros si quiere comprender

el mundo en el que vive. Este “*reciclaje*” no se hace, la mayoría de las veces, en programas de enseñanza sino al ir viviendo, leyendo, conversando, emprendiendo ...etc. Cuando se hace una pequeña encuesta entre pequeños empresarios y personal que se ha hecho en el sindicalismo y la economía social, podemos decir que no ha sido en las aulas, en los lugares de formación donde han aprendido lo que mejor les ha servido, sino que el *aprendizaje* les ha venido de su experiencia, de sus riesgos, de sus torpezas a veces, de sus capacidades de abrir camino en donde parecía no haber camino; entonces se puede decir que este tipo de aprendizaje experiencial está apareciendo como una categoría muy importante para renovación de las organizaciones.

Muchos dirigentes de organizaciones sociales reconocen que lo que han aprendido de economía, de sociología y de otras ciencias humanas lo han aprendido negociando convenios colectivos y no necesariamente en lugares de formación sino por la necesidad de competir y la necesidad de defenderse. Y en un orden de aprendizajes más rutinario pero de gran importancia para el funcionamiento de la vida cotidiana se constata que el uso de la gran parte de electrodomésticos se aprende al usarlos.

Por eso estamos en un contexto donde el Aprendizaje Experiencial está adquiriendo una categoría muy importante y las organizaciones están cambiando de orientación. Si es verdad que hace tiempo la organización se basaba más en una *gestión por objetivos*, después ha pasado a la línea de *gestión por competencias*; es un hecho que en una sociedad tan cambiante los objetivos quedan enseguida obsoletos. Cada vez más es la categoría de *competencia* la que se está utilizando como más válida para acometer las tareas que las organizaciones tienen que desempeñar.

Por eso la idea que guía esta publicación ha nacido de un proyecto llamado “Eurovalidación de Competencias Profesionales”. Se trata de un proyecto de investigación para poder medir, para poder reconocer, para poder validar lo que las personas, los trabajadores han aprendido en situaciones de trabajo. Se trataba de poner en marcha unas categorías, unos métodos para compartirlos con otros socios europeos.

Este proyecto se ha manifestado con el tiempo como una respuesta válida a las expectativas que tienen las organizaciones de certificar todo el aprendizaje que han producido a través de su vida y que no hay cauces de certificar. El emprendedor o el empresario que ha tenido muchos años de trabajo fuerte, que se ha hecho a sí mismo, que ha hecho su empresa y ha dado puestos de trabajo, ha demostrado que tiene unas capacidades y unas competencias; ¿cómo se miden todos estos saberes?, ¿Cómo se valoran?, ¿cómo se reconocen cuando al cabo de unos años quizá quiere reorientar su vida profesional?. Ahí está el reto. Igualmente digamos del mundo sindical.

Y estamos en un mundo donde cada vez más la persona vale cuando tiene un papel que se le certifica. Tenemos libertad de compras cuando tenemos nuestra tarjeta válida en los bancos; y hoy el espacio en que nos movemos es Europa. El libro Blanco de Educación y Formación en Europa (1995), antes aludido, habla de crear la cartera de competencias. Igual que nosotros tenemos nuestra tarjeta de la seguridad social donde se nos va a ir poniendo los incidentes sanitarios, el ideal para el futuro es que cada trabajador pudiera tener su cartera de competencias, donde quede escrito lo que él ha sido capaz de aprender y lo que ha incorporado a su currículum personal; y esto le pueda servir para abrir fronteras y para mostrar aquello que ha aprendido.

2.- EL PROYECTO DE CERTIFICAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, PUEDE COOPERAR A LA MEJORA DE LA FORMACIÓN CONTINUA .

Todos reconocen que poner en marcha la evaluación de aprendizajes informales supone un cambio en las metodologías de enseñanza y aprendizaje habituales; los formadores en empresas y organizaciones acostumbrados a realizar cursos están contabilizados en tiempo, programas y otras normativas, el poner en marcha un proceso de evaluación de lo que las personas han aprendido fuera de los contextos de enseñanza supone un cambio mental y un gran esfuerzo de adaptación. Conocemos el intento de centros de

educación de adultos que quisieron poner en marcha la evaluación inicial (VIA, Valoración Inicial del Alumno) de los que se inscriben al comienzo del curso con la intención de acomodarles en el nivel más adecuado en función de sus aprendizajes previos y cómo los profesores de estos centros reconocían el cambio que suponía tal proceso.

Sin embargo los valores y ventajas que lleva consigo la evaluación de los aprendizajes informales han de ser motivo suficiente para superar los esfuerzos de adaptación.

El Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre los Principios europeos comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal (18 de mayo de 2004) ya expresa algunos de las razones y motivos más importantes:

*La determinación y convalidación de la educación no formal e informal atiende a las necesidades de las personas que siguen una formación.
Respaldan la integración social, la empleabilidad y el desarrollo y uso de recursos humanos en contextos cívicos, sociales y económicos.
Satisfacen asimismo las necesidades específicas de las personas que desean integrarse o reintegrarse en la educación y la formación, en el mercado laboral y en la sociedad.*

Por otra parte también subrayaba que

Se necesitan principios europeos comunes para fomentar y guiar el desarrollo de enfoques y sistemas fiables y de alta calidad para determinar y convalidar la educación no formal e informal.

Sobre ventajas y valores de la acreditación de aprendizajes no formales e informales se ha escrito y debatido mucho. Organizaciones internacionales como la OCDE está muy implicada en el estudio de sus ventajas y en el impulso de su aplicación. La UNESCO, La UE igualmente, desde distintos y a veces distantes ceterior, tienen un gran interés en el tema. De los distintos motivos que se aducen, recogemos algunos que a nuestro juicio nos parecen de mayor relieve:

A.-Certificar las competencias profesionales de puede ser una manera de racionalizar sus costes de la formación. Es un hecho que la formación tiene sus costes: coste económico, coste de tiempo, entonces si una persona ha aprendido, ¿por qué volverle a enseñar cantidad de cosas que él sabe? Luego una racionalización de costes y de gastos en una organización, que tiene una sensibilidad por el coste económico, supondría aprovechar los recursos, las potencialidades ya existentes. No menos importante es el ahorro de recursos, económico y de tiempo, de los participantes.

B.-La evaluación de aprendizajes tiene una visión positiva sobre el que aprende

Muchas veces hemos hablado de estudiar las necesidades de formación, ¿y por qué no estudiar las *potencialidades de formación* que se poseen? Porque la necesidad va unida a la potencialidad. La necesidad tiene una visión negativa, lo que nos falta, ¿por qué no estudiar lo que ya tenemos?, Se trata de una visión más positiva. El estudiar las potencialidades que tienen los trabajadores, supone evaluar lo que han demostrado de muchas maneras: lo han demostrado haciendo cosas, quizá escribiendo, negociando; hay muchos gestos donde la inteligencia, la competencia, como acto práctico, se muestra y se puede demostrar.

Por lo tanto, cada vez es más necesario reconocer las potencialidades y no solamente las necesidades de formación;

C.-Respeta con más precisión las individuales de cada persona que aprende.

La formación tiende a dar una visión homogénea para todos; lo exige el ritmo de la formación y las organizaciones así lo plantean. Sin embargo cada persona tiene su proyecto individual, tiene su recorrido individual; habría, igual que en los permisos individuales de formación, que promover los recorridos individuales de las personas; cada uno tiene lo que ha aprendido, tiene las competencias que ha fraguado; y la validación va a permitir que su recorrido le sea reconocido. Es verdad que muchos dicen que es lo que exigiría un gasto en personal y en infraestructuras mucho mayor

D.- Por consiguiente, siguiendo lo anteriormente dicho este proyecto de validación va a poder oficializar la diversidad de maneras de aprender. No necesariamente se aprende en los lugares hechos para tal efecto: las aulas, los cursos; se aprende donde se emprende: en el ocio, en el trabajo, en situaciones personales.....

¿Quién puede poner cotos al aprendizaje de una persona que tiene ganas de aprender? Entonces cada vez más hay que admitir que para una persona con ambición, con ganas de vivir, con ganas de proyectarse, todo el mundo puede ser objeto de aprendizaje. Lo que hay que hacer es reconocerle lo que ha aprendido y no necesariamente poner límites al aprendizaje; que por otra parte nadie se los podría poner en un mundo en que la inteligencia es indefinida, infinita, y en que las nuevas tecnologías nos ofrecen la posibilidad de acercarnos a un mundo sin fronteras.

E.- Reconocerle a una persona que ha aprendido es el mejor modo de motivarle; es una manera de darles un empujón para seguir aprendiendo. Por eso el proyecto de certificación de competencias profesionales, busca que el personal de la empresa tenga una movilidad mayor, que las personas puedan tener una capacidad de moverse no sólo dentro de las organizaciones sino en el ámbito exterior dentro de las confederaciones.

En Europa la validación se realiza no solamente en el ámbito de Universidades, sino dentro de Confederaciones, donde se han ido creando criterios de validación, para que las personas reconocidas puedan circular a través de toda la rama profesional.

Los planes de carrera adquirirían con esto un impulso; trabajadores y empresarios podrían tener una motivación y saber que sus límites no tienen techo sino que tienen una capacidad muchísimo más grande.

F.- Igualmente, en este momento en que se está hablando de la flexibilidad de trabajo, es claro que la flexibilidad de la formación corresponde enormemente a estas ideas de una flexibilidad laboral. La dinámica del trabajo exige una flexibilidad como necesidad para

adaptarse a la flexibilidad del mercado; pero es claro que la formación continua tiene una rigidez que, la certificación de competencias podría ofrecer cauces de una cierta flexibilidad; porque una persona que se valide en este momento, puede validarse dentro de un tiempo cuando ha adquirido nuevas competencias; y la certificación de hoy no quita una certificación dentro de un tiempo. Es decir, la certificación de competencias ofrece una flexibilidad mucho mayor que los títulos que a veces han sido considerados de carácter mucho más indefinido.

G.- Debemos aludir a un motivo de justicia social. Existe un altísimo porcentaje de personas cualificadas que desempeñan con normalidad sus funciones profesionales y que, sin embargo, no tienen acreditada su cualificación. En España se calcula que la cantidad de profesionales sin acreditación, porque sus competencias las han adquirido al trabajar y no en programas de formación profesional, es del 61'4%. Estas personas tienen el derecho a que se les reconozca lo que saben, independientemente de cómo lo han aprendido, y a disfrutar de los derechos de promoción y movilidad que dicha acreditación acarrea.

H.- La diferencia entre lo que se sabe y el desconocimiento de lo que se sabe. Las personas saben mucho más de lo que son conscientes que saben. Igualmente pasa con las instituciones responsables de gestionar los recursos humanos de una institución e incluso de un país. El problema de los ministerios y agencias nacionales de educación es que conocen muy poco sobre los conocimientos que tiene la población a la que pertenecen y de la que en teoría son responsables de gestionar. Prácticamente sólo se conoce y se gestiona la pequeña parte de lo que se aprende en las instituciones formales de enseñanza. En una sociedad como la nuestra, en la que el conocimiento es tan importante, esta situación no deja de ser una gran paradoja que los dispositivos de acreditación de aprendizajes no formales e informales podrán ir despejando poco a poco para bien de todos.

3.- PUNTOS DE DEBATE EN LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS:

A.- En primer lugar la validación es fruto de un contexto que está condicionando el modelo. Se está de acuerdo en el principio de acreditación de aprendizajes no formales e informales pero sin embargo es más difícil ponerse de acuerdo en la forma de llevarlo a la práctica. El modelo inglés y el modelo francés, por ejemplo, son muy distintos y el modelo que se está construyendo en España va a ser también original. Cuando el *contexto social* es tan importante también lo serán los modelos y prácticas.

B.- Es distinta la concepción del saber. Queremos certificar saberes-competencias; Pero ¿cómo se concibe el saber? Hay una concepción del saber que se cree que uno va *acumulando* (yo sé hoy 4, mañana 5 y acumulo el saber de manera cuantitativa); por lo tanto la certificación se basa en un modelo de evaluación sumativa que diríamos en el ámbito de Formación. A veces en ciertas universidades inglesas están siguiendo el modelo de acumular certificados y luego otorgan un certificado final; es un saber acumulativo. Como si el todo fuera única y exclusivamente la suma de cada parte.

En cambio para los franceses el todo no equivale necesariamente a la suma de las partes. Se puede deducir que una persona tenga capacidad suficiente para desarrollar una determinada función aunque todavía no haya tenido la oportunidad de demostrar que sabe las unidades de competencia que esa función requiere. Para desarrollar una determinada competencia en Francia la acumulación de saberes transforma permanentemente la personalidad del individuo y a una persona se le reconoce, no sólo lo aprendido sino su capacidad de aprender; y quien ha sido capaz de aprender hay que reconocerle sus capacidades y competencias de aprendizaje.

Cuando hay modelos de reconocer el aprendizaje de una manera distinta; por lo tanto, también tendrá que haber distintos modelos de certificación del aprendizaje experiencia.

C.- Hay otro concepto que se habla mucho de las competencias dormidas. Se dice que un trabajador, un empresario, una persona que ha estado durante mucho tiempo

haciendo cosas demuestra que sabe hacerlas; si sabe hacerlas, domina ciertos métodos, si domina los métodos y ha usado técnicas, tiene un camino para lograr una fundamentación teórica; pero se puede decir que hay competencias dormidas y la validación puede despertarlas, actualizarlas y completarlas.

Es claro que la certificación en universidades europeas no reconoce la totalidad del título sino una parte; y debe venir a la universidad a completar los créditos que faltan.

D.- Las distancias entre la cultura laboral y la cultura académica. La lógica de la Universidad y la lógica de la Empresa, no coinciden. Existen lógicas diversas, y hasta estilos de vida y maneras de concebir el aprendizaje diferentes. Se trata de instituciones llamadas a colaborar pero con dificultades siempre. Y entonces el modo de certificar las empresas y el de certificar las universidades no es común. El proyecto eurovalidación se ha llevado paralelamente por un grupo de universidades, y de empresas. El proyecto euro validación pudo contrastar conclusiones sacadas por el mundo de la Empresa y el mundo de las Universidades. han

E.- Sectores profesionales en la validación de competencias. Cuando vemos los modelos y los referenciales que tienen cada uno de los socios europeos ha validado los sectores que estaban más interesados:

- La *universidad Glasgow Caledonian* valida sobre todo el trabajo social, el mundo de la enseñanza; en colaboración con la escuela de policías está validando muchos de los saberes realizados y es una de las líneas de trabajo que tienen.

- En Londres la City University trabaja con el mundo de la creación musical; Ha hecho concierto con EMI, empresa conocida, donde muchos trabajadores que realizan su trabajo en contratas, subcontratas, a veces han hecho muchas cosas y no tienen nadie que les reconozca.

- En Francia la *universidad Lille 1* trabaja con el mundo textil, con el mundo de la industria, con el de otros sectores relacionados con multinacionales francesas Renault, Michelin

El trabajo que aquí se presenta quiere ser el reflejo consensuado de las aportaciones que los distintos agentes han realizado los últimos años.

F.- La sospecha a que de la experiencia se puede lograr un conocimiento verdadero o una competencia fiable. La experiencia ha sido siempre objeto de sospecha para los docentes desde Platón. La tradición de la enseñanza concede más valor a los aprendizajes que proceden de la razón que a los que proceden de la acción o de la emoción. Las actividades o la emociones pueden servir para motivar a aprender pero no para construirlo. Más adelante, la ciencia moderna tampoco dio carta blanca a la experiencia porque el conocimiento adquirido a partir de la experiencia no podía ser universalizable. Esta situación ha arrastrado una imagen negativa sobre lo que significa aprender a partir de la acción, aprender al hacer y al vivir que merece un replanteamiento más objetivo. Por supuesto que no por hacer se aprende y no por vivir se tiene experiencia. Igualmente no todo lo que se aprende en la experiencia es válido y verdadero pero para están los mecanismos y dispositivos de reconocimiento y acreditación de aprendizajes no formales e informales que, por supuesto, han de ser tan exigentes, objetivos y fiables como los dispositivos de evaluación y acreditación de los aprendizaje formales.

3.- HACIA UN MODELO DE CERTIFICACIÓN PROPIO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.

La puesta en marcha de un sistema de certificación de competencias a partir de la experiencia profesional ha de partir de la noción de competencia como construcción social. Por eso la certificación de competencias es eminentemente un acto de negociación. A veces surge el temor de que certificar las competencias pueda aparecer

como un reparto de titulaciones sin muchas garantías. Es claro que un sistema de certificación exige un planteamiento de un rigor similar al que existe en los sistemas de titulaciones actuales, y exige la verificación de datos de que tal candidato puede ser merecedor de una certificación porque cumple con los requisitos que tal certificación estos criterios deben ser objeto de consenso entre los agentes sociales, la entidad certificadora y administraciones que colaboran; y si es objeto de consenso, serán los emprendedores y los representantes de los trabajadores, como en la mayor parte de las soluciones que tienen continuidad quienes tendrán la última palabra con la entidad certificadora.

El proyecto que aquí nos ocupa se ha trabajado durante varios años con dos modelos europeos: el modelo de Francia y el del Reino Unido.

El *modelo francés* corresponde, a un modelo mucho más dirigido. Francia siempre se ha movido por una visión mucho más napoleónica, mas unitaria; igual que en el año 1971 apareció un decreto de formación continua obligatorio para todas las empresas, ahora se ha puesto en marcha la ley de 35 horas semanales de trabajo; la validación de competencias ha surgido por otro real decreto del año 1985. En Francia, como país más centralizado, rige un modelo mucho más unitario..

El *modelo del Reino Unido* es mucho más diversificado; las nuevas cualificaciones NVQS (National Vocational Qualifications) han surgido del consenso de patronal, sindicatos, administración y universidades. Se han ido creando esas nuevas titulaciones que exigían el mercado y que eran el referencial para poder validar las competencias de los trabajadores. Y por tanto como eran referenciales creados, se han podido ir cambiando a medida que han ido cambiando los signos sociales.

El sistema de certificación de competencias en España se está poniendo en marcha a través de algunos organismos de ámbito estatal y de ciertas comunidades autónomas, que están buscando su propio camino. Las competencias que se acreditan hasta el momento actual en España son de nivel profesional 2 y 3 pero no las de niveles

superiores. Los centros de formación de enseñanza superior apenas han abierto experiencias en este terreno. Se está iniciando una búsqueda para ir poniendo en marcha pequeñas iniciativas que puedan ser evaluadas y que puedan terminar siendo un punto común de caminar juntos.

Sin embargo el sistema de certificación de competencias no es un modelo uniforme en ninguno de los países antes aludido, y no existe ni es necesario seguir modelos uniformes.

4. BIBLIOGRAFÍA:

- Adjos.S (2006).-La VAE.quand l'expérience vaut un diplôme .editorial DEMOS
- AUBRET, J; AUBRET, F. Y DAMIANI, C. (1990): Les Bilans personnels et professionnels. Guide méthodologique. Issy - Les Moulineaux Editions EAP,
- AUBRET, J. GILBERT P. (1991): Reconnaissance et validation des acquis. Paris.PUF.
- AUBRET, J. MEYER N. (1994): La reconnaissance des acquis personnels et professionnels et l'enseignement supérieur - les enjeux, Pratiques et analyses de formation. Paris. Université de Paris VIII
- BARBIER, J.M. (1996): Savoirs Theoriques et Savoirs d'Action Paris Presses Universitaires de France
- BARBIER J.M., BERTON F., BORU J.J., (1996): Situations de travail et formation, Paris. L'Harmattan,
- BERTHEL DU PRAT –MIRAIL(2005) VAE.Les clés d'un dossier gagnat.. Paris:Edition d'organisation
- BOUGUERBA.A.-(2007).-Validation des acquis de l'expérience.Paris.hermes science
- CEDEFOP (1992) : Correspondencia de cualificaciones en Europa. Berlin. Cedefop.
- CEDEFOP PANORAMA (1994 A): Systemes et procedures de certification des qualifications au Royaume-Uni Berlin CEDEFOP
- CEDEFOP PANORAMA (1994 B): Systemes et procedures de certification des qualifications en France Berlin CEDEFOP
- CEDEFOP PANORAMA (1995): Sistemas y procedimientos de certificación de las cualificaciones en Madrid CEDEFOP
- CHARRAUD A.M., (1993) : L'organisation de la reconnaissance des acquis, en : Actualité de la formation permanente n° 122. Arcueil. Francia.
- CHARRAUD A.M., (1994) : A propos d'un glossaire sur la validation des acquis, document de travail, Arcueil. Francia.
- COURTOIS B., (1995) : L'expérience formatrice : entre auto et écoformation, en : « Education Permanente » n° 122, Arceuil. Francia.

- DESROCHE, HENRI (1978): *Apprentissage 2 Education Permanente et Creativites Solidaires* Paris Les Editions Ouvrieres
- DESROCHE, HENRI (1984): *Iniciación a las Ciencias Sociales. Prologo de R.Barthes* Barcelona Hogar del Libro. Colección Nova Terra
- DESROCHE, HENRI (1991): *Entreprendre d'appendre* Paris Les Editions Ouvrieres
- DE VIRVILLE M., (1996) : *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, en : La Documentation Française Paris.
- GAGNON E., (1996) : *Etre reconnu tout au long de la vie - l'expérience canadienne*, en : Actualité de la Formation Permanente n° 141, Paris.
- GUITON, JEAN (1983): *De l'équivalence des diplômes a l'évaluation des competences* Paris UNESCO
- JACOBI D., LONGCHAMP K., (1994) : *Reconnaître et valider les acquis - les dérives linguistiques d'un injonction paradoxale*, en : Education Permanente n° 118, Arcueil. Francia.
- JOBERT A., TALLARD M., (1993) : *Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle, Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, CEREQ, coll. Etudes n°65, Marsella. Francia.
- KAMP, DI (1994): *Aprenda a evaluar el rendimiento de sus empleados* Barcelona Plaza & Janes Editores, S.A.
- KAMP, DI (1996): *Aprenda a evaluar el rendimiento de sus empleados en una semana* .Barcelona. Plaza&Janes
- LainéA.(2005)-.*Vae, quand l'expérience se fait savoir accompagnement en validation des acquis* .Ramonville: Eres
- LE BOTERTF G (2004) *Construir les competences individuelles et collectives* Paris:Editions d'organisation
- LEGRAND, B. Y RUBERT, CHRISTINE (1991): *Faire son Bilan.* Paris Edition INSEP
- LIETARD B. (1992) : *Du portfolio nord-américain au portefeuille de compétences à la française, Pratiques de formation, Paris. Université de Paris VIII.*
- LIETARD B. (1993) : *Les effets individuels et sociaux des pratiques de reconnaissance des acquis*, en : Actualité de la Formation Permanente n° 124, Paris. Francia.
- MEHAUT PH., (1996) : *Nouveaux modèles productifs, nouvelles formations*, en : Actualité de la Formation Permanente n° 142, Paris. Francia.
- MEIRIEU PH., (1992) : *Intervention au séminaire sur la validation des acquis organisé par le Groupe de Travail Enseignement Supérieur à l'université de Lyon II,*
- MENARD, JEAN-YVES (1992): *Reconnaissance des acquis et validation des compétences.* Rennes Presses Universitaire de Rennes.
- MEYER, N. BERGER, G. (1988): *Reconnaissance des acquis. Etude a caractere documentaire* Saint-Denise Universidad Paris III. Formation Permanente. Paris. Université Paris VIII.
- MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE. (1994): *Validation des Acquis Professionnels. Vol. 1° et 2°* Paris MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE.

- MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE (1993):
Des Journées de Travail Validation des Acquis Professionnels Lille MINISTERE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
- MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE (1994):
Validation des Acquis Professionnels dans l'Enseignement Supérieur Paris
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
- MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE (1996):
Rencontre Nationale. La Validation des Acquis Professionnels dans
l'Enseignement Supérieur Lille MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE.
- MINISTERE DE TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE (1992): Reconnaissance et Validation des Acquis. Paris
Centre Inffo
- PARLIER M., (1996): De l'entreprise qui forme à l'entreprise qui apprend, en :
Actualité de la Formation Permanente n° 143, Paris. Francia.
- PERKER ET GÉRARD (1993): Systèmes et procédures de certification des
qualifications en France. Berlin, Ed. CEDEFOP,
- PERKER H., LEPLATRE F., WARD CH., (1994): Identification et validation de
savoir-faire et des connaissances acquises dans la vie et les expériences de travail -
Rapport comparatif France/Royaume-Uni, Rapport CEDEFOP, Berlin.
- PINEAU, G. LIÉTARD. B. Y CHAPUT, M. (1991): Reconnaître les acquis. Démarches
d'exploration personnalisée Québec Editions Universitaires.
- RANDELL, G, PACKARD, P. SLATER, J. (1992): La Valoración y Formación del
Personal. Primer paso para una dirección eficaz Bilbao Deusto.
- RAVAT D., (1996) :La validation des acquis professionnels, en : Actualité de la
Formation Permanente n° 140, Paris. Francia.
- ROBIN, GINETTE (1992): Guide en Reconnaissance des Acquis. Québec Vermette
- SANSREGRET MARTHE (1988): La Reconnaissance des Acquis. Montreal Edition
hurtubise hmh
- SANSREGRET MARTHE (1994): La Reconnaissance des Acquis. Le portafolio
Montreal Edition hurtubise hmh
- SIMOSHO, SUSAN (1989): La Reconnaissance des Acquis. Manuel de l'évaluateur.
Canada Modulo.
- SIMOSHO, S (1991): Accreditation of Prior learning. A practical guide for
professionals, London, Kogan Page
- YATCHINOVSKI (1992): Le Bilan personnel et professionnel; Instrument de
Management Paris EST.
- ZÉLLER O.(2004) Valider ses acquis . Paris:Expres edition 2004

Para citar este artículo puede utilizar la siguiente referencia:

Díaz González, T. & Sanz Fernández, F. (2007): Certificación competencias en el marco de la formación continua o a lo largo de la vida: contexto y metodología. García Carrasco, J, y Martín García, A. V. (Coords.) *El reto de la Educación de Adultos* [monográfico en línea]. *Revista electrónica de Educación y Formación Continua de Personas Adultas*. Vol. 1, nº 1. Universidad de Salamanca. [Fecha de consulta: dd/mm/aaaa].

<http://web.usal.es/~efora/efora_01_01/n1_01_diaz_sanz.pdf>

ISSN: XXXX-XXXX

