

ValiSkills-2 - Metodyka

Podręcznik wdrażania procedury
potwierdzania kompetencji



Colofon

Tytuł **Matodyka ValiSkills-2**
Podręcznik wdrażania procesu potwierdzania kompetencji
Wydawca ABU - Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH
Data: lipiec 2017 r.
ISBN



Projekt ValiSkills-2- został dofinansowany ze środków1) Komisji Europejskiej. Odpowiedzialność za treści publikacji ponoszą wyłącznie wydawcy; Komisja Unii Europejskiej nie ponosi odpowiedzialności za dalsze wykorzystanie zawartych w niej treści.

ERASMUS+ Projekt: 'ValiSkills-2'
(2015-1-DE02-KA202-002353)

Partnerzy projektu:



ABU - Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH
www.abu-ggmbh.de



IHK-Projektgesellschaft mbH
www.ihk-projekt.de



SVEB - Schweizerischer Verband für Weiterbildung
www.alice.ch/de/sveb



Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend
www.script.lu



TOP-PROJEKT-AKADEMIA mbH
www.top-projekt.eu



EC-VPL – Stiftung European Center for Valuation of Prior learning
www.ec-vpl.eu

Treść

Treść 3

1.	Wprowadzenie	8
1.1	Projekt Valiskills-2	
1.2	Kliencie metody ValiSkills	
1.3	Podstawy teoretyczne	
1.3.1	Definicja pojęcia kompetencje.....	17
1.3.2	Co to jest walidacja?	19
1.3.3	Europejskie i krajowe ustawy / regulacje	21
2.	Metoda / proces ValiSkills.....	30
2.1	Metoda ValiSkills.....	
3.	Organizacja / profesjonalizm / kadry.....	33
3.1	Struktura organizacyjna.....	
3.1.1	Doradcy – całościowe monitorowanie procesów w ramach ValiSkills 35	
	Profil wymagań i kwalifikacji doradcy.....	35
3.1.2	Kompetencje działania: samozarządzanie kompetencjami:	36
3.1.3	Kompetencje działania: monitorowanie całości procesu i zakresu nauki 37	
3.2	Ekspert	
3.2.1	Profil wymagań i kwalifikacji, kompetencje.....	41
3.2.2	Opis działań eksperta	41
3.2.3	Kwalifikacje ekspertów i doradców	45
3.2.4	Cykl jakości	48
3.3	Proces: Kompletność i dostosowanie	

3.3.1	Dopuszczenie do egzaminu	53
3.4	Zarządzanie jakością.....	
3.4.1	Audytorzy zewnętrzni	56
3.4.2	Mechanizmy interwencji.....	56
1.	ePortfolio profil kompetencji dla doardcy „ValiSkills“.....	
2.	Profil eksperta.....	

Uwaga:

Słowa w formach męskoosobowych obejmują również kobiety i inne podmioty kulturowo żeńskie.



Słowa w formach żeńskoosobowych obejmują również mężczyzn i inne podmioty kulturowo męskie.

Uznawanie nabytych kompetencji niezależnie od tego, w jaki sposób dana osoba je nabywa (w szkole, podczas kursu, w toku wykonywania pracy zawodowej, w toku spędzania czasu wolnego), daje ludziom możliwość poznania swojej autentycznej wartości (jako autoewaluacja lub jako ewaluacja zewnętrzna). Jest to warunkiem podjęcia kształcenia i doksztalcenia, zdobycia pracy odpowiedniej jakości oraz partycypacji społecznej. Fachowcy wraz z ich wiedzą, umiejętnościami, sposobem zachowania się i doświadczeniem stanowią najważniejszy potencjał kreowania przemian społecznych i gospodarczych oraz zapewnienia konkurencyjności i dobrobytu całego społeczeństwa. Z uwagi na rozwój sytuacji demograficznej i rosnące zapotrzebowanie gospodarki na wykwalifikowaną siłę roboczą dalsza budowa potencjału fachowych pracowników ma egzystencjonalne znaczenie dla nowoczesnego bazującego na wiedzy społeczeństwa. Wspieranie procesów uczenia się przez całe życie i zdobywania kwalifikacji zawodowych we wszystkich fazach życia zawodowego stanowi przy tym centralny punkt odniesienia.

Potencjał zapewnienia wykwalifikowanej kadry pracowników jest różnorodny. Poza wysokiej jakości pierwotnym kształceniem zawodowym młodych ludzi, coraz większe znaczenie ma nabywanie kwalifikacji zawodowych ex post poprzez zewnętrzny system egzaminowania lub walidacji. Ważną grupą docelową są przy tym osoby wchodzące do systemu edukacji z zewnątrz, dorośli o niskich kwalifikacjach zawodowych bez zakończonego i poświadczonego świadectwem cyklu kształcenia zawodowego („osoby przyuczone i bez zawodu“) bądź osoby wchodzące do zawodu z zewnątrz.

„Aby Europa mogła ograniczyć ubóstwo i osiągnąć cel zatrudnienia na poziomie 75% wszyscy obywatele muszą mieć szansę posiadania umiejętności na najnowszym poziomie wiedzy i ich pogłębiania i kompletowania“¹

Globalny kryzys gospodarczy doprowadził od 2008 r. w Europie do dramatycznego zaostrzenia sytuacji osób dorosłych o niskich kwalifikacjach zawodowych. Pomimo tego, iż ich procentowy udział w całej populacji osób pracujących jest w sumie coraz niższy, odnotowuje się wśród nich najwyższą stopę bezrobocia². W chwili obecnej dotyczy to około 70,7 mln osób³

¹ Komisja Europejska (2013). Zalecenia specyficzne dla poszczególnych krajów 2013 [online]. [strona internetowa w dniu: 17.9.2013]

² Rada Unii Europejskiej (2013). Wspólnotowy raport o zatrudnieniu. Bruksela, 4.3.2013. Strona 9 [strona internetowa z zapisem z dnia : 17.9.2013].

³ Eurostat (2013). Badania dotyczące siły roboczej w Unii Europejskiej (wyciąg z dnia 15.7.2013).

Pomimo tego, iż w roku 2015 stopa bezrobocia w Niemczech spadła do poziomu 6,6% udział bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych jest we wszystkich grupach wiekowych za wysoki i wynosi 20,3%⁴.

88% z wykształceniem zdobytym na kursach, 80% z wykształceniem zdobytym w toku kształcenia wieczorowego i zaocznego i tylko 50% z wykształceniem poniżej poziomu licealnego (OECD średnia odpowiednio 83%, 74%, i 56%). Ich kwalifikacje zawodowe to centralne zadanie polityki społecznej i edukacyjnej. Innym wyzwaniem jest brak wykwalifikowanego personelu w określonych sektorach i rosnąca grupa siły roboczej z zagranicy bez faktycznego świadectwa ukończenia nauki zawodu.

Unia Europejska w 2012 roku zainicjowała kolejny wariant nabycia kwalifikacji zawodowych i wezwała państwa członkowskie do wprowadzenia krajowych regulacji dotyczących „walidacji“ do 2018 roku. Pod tym pojęciem należy rozumieć uznanie głównej wartości kwalifikacji zawodowych, które zostały nabyte poza formalnym procesem edukacji w procesie pracy oraz innych ważnych w życiu działań. Certyfikacja odbywa się w wyznaczonych instytucjach na podstawie uznania świadectw i

⁴Instytut Badania Rynku Pracy (2016 rok) aktualne dane i wskaźniki stopy bezrobocia w odniesieniu do kwalifikacji.

certyfiatów kształcenia i doksztalcania oraz bez formalnego egzaminu (tzw. egzamin zewnętrzny).

Kolejnym wyzwaniem kształcenia zawodowego dorosłych jest wewnętrzzakładowe doksztalcanie starszych pracowników celem zachowania ich zdolności do wykonywania zwodu w ramach dostosowanych kwalifikacji i pomoc w znajdowaniu pracy przez osoby jej poszukujące oraz integracja osób wracających do zawodu (np. po fazie wychowania dzieci) bądź na uznawaniu kompetencji zawodowych nabytych za granicą (uznanie równowartości). To tylko kilka przykładów.

Wiele pracujących i bezrobotnych osób bez kwalifikacji zawodowych znają jednak wymogi danego zajęcia i procesy pracy w zakładzie. Podczas swojej dotychczasowej pracy zdobyli wartościovą wiedzę branżovą, umiejętności i doświadczenia, które jednak w dużym stopniu nie są oficjalnie uznawane a tym samym uznawane na rynku pracy. Potrzebują oni przystosowanej do ich potrzeb i sytuacji skutecznej oferty kwalifikowania się uwzględniającej postęp w nauce i prowadzącej do uzyskania oficjalnego potwierdzenia ich umiejętności. Podstawą tworzenia takich indywidualnych ofert jest ustalenie i ocena kompetencji działania tych osób poprzez wiarygodne procedury.

W doksztalcaniu zawodowym chodzi o ustalenie całosciowych procedur ustalania specjalistycznych kompetencji działania, tworzących wiarygodną podstawę efektywnego, ukierunkowanego na indywidualne zapotrzebowanie planowania kwalifikacji. Dowód na posiadanie wiedzy, umiejętności i zdolności umożliwia uczenie się polegający na skoncentrowaniu się na wyrównaniu deficytów i zredukowaniu wymaganego czasu nauki.

Procedura VALIS SKILLS została stworzona na potrzeby formalnie nisko wykwalifikowanych osób dorosłych podczas późniejszego zdobywania formalnych kwalifikacji zawodowych poprzez tzw. „egzamin y zewnętrzne“ (D) bądź walidację.

Potencjalnie metoda ta może być też wykorzystana w toku wewnątrzzakładowego doształcania integracji na rynku pracy bądź w toku uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych za granicą.



1. Wprowadzenie

1.1 Projekt Valiskills-2

Przedmiotem projektu Valiskills jest stworzenie wiarygodnej metody ustalania i oceny udowodnionych kompetencji działania u osób z doświadczeniami w kreślonym zawodzie, osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, które zgodnie ze swoim zapotrzebowaniem mają przygotowywać się do zdobycia formalnych kwalifikacji zawodowych (walidacja, egzamin zewnętrzny).

W dofinansowanym przez Unię Europejskiej projekcie transfery innowacji partnerzy z Niemiec, Austrii, Norwegii i Szwajcarii tworzyli w latach 2012-2014 metodę Valiskills. Chodziło najpierw o stworzenie przykładowej metody modułowego późniejszego kwalifikowania w jednym z zawodów ekonomicznych na niemieckim rynku dokształcania w sposób ukierunkowany na zdobycie świadectwa/certyfikatu (DE/12/LLP-LdV/TOI/147533).

W kolejnym projekcie Valiskills 2 (2015-1-DE02-KA202-002353) dalej usprawniano możliwości wykorzystania i upowszechniania tej metody oraz jakość jej wykorzystania. Zasadniczym celem przedsięwzięcia jest tworzenie oferty szkoleniowej dla specjalistów Valiskills (doradcy, biegli) dalszy rozwój ePortfolio-Valiskills oraz transfer metody do Polski. W pracach biorą partnerzy z Niemiec, Holandii, Polski, Luksemburga i Szwajcarii.

Dalszy rozwój uwzględni doświadczenia z dotychczasowego wprowadzania praktycznej metody w układzie skierowanym do specyficznych grup docelowych pod kątem rozszerzenia spektrum zawodów (sprzedawca w handlu detaliczny, magazynier logistyki, cukiernik, osoba sprzątająca budynki), przyjazności dla użytkownika oraz oferty szkoleniowej. Ma to być zasadnicze wsparcie dla dalszego upowszechnienia metody Valiskills.

Aktualne informacje o przedmiocie, przebiegu i wynikach przedsięwzięcia dostępne są na stronie internetowej projektu pod adresem

www.valiskills.eu. Platforma ta jest również dla doradców i samych pracowników dostępem do ePortfolio, do platformy dla ekspertów i innych instrumentów Valiskills.

1.2 Kliencie metody ValiSkills

Metoda Valiskills ukierunkowana jest na osoby dorosłe o kilkuletniej praktyce w zawodzie z odpowiednim doświadczeniem i zasadniczą motywacją do uczenia się np. poprzez do tego, aby uzyskać w toku zdobywania dodatkowych kwalifikacji w układzie modułowym świadectwo zawodowe.

Metoda jednocześnie uwzględnia fakt, iż grupa docelowa to osoby o niskich kwalifikacjach, które uczyły się dawno temu, mające złe lub bardzo odległe doświadczenia z nauką w formalnym toku edukacji (np. szkoła) jak i osoby posiadające świadectwo zawodu zdobyte za granicą (np. emigranci/uchodźcy, emigranci w ramach Unii Europejskiej/ mobilność). W związku z tym ich zapotrzebowanie na prowadzenie i doradztwo jest wysokie. Indywidualna sytuacja zatrudnienia bądź inne warunki ramowe wymagają wysokiego stopnia elastyczności w pracy z tą grupą klientów. Do grupy klientów Valiskills należą osoby dorosłe o formalnie niskich kwalifikacjach zatrudnione, jaki i poszukujące pracy w wieku pomiędzy 25 a 64 lat. Jest to grupa bardzo heterogenna i obejmuje w szerokim ujęciu np. osoby posiadające lub nieposiadające wykształcenia na poziomie powyżej podstawowego, które przerwały wykształcenie zawodowe bądź studia, osoby powracające do zawodu (np. po przerwach na wychowanie dzieci), osoby o kwalifikacjach zawodowych, których nie można już wykorzystać na współczesnym rynku pracy bądź też osoby, których zagraniczne świadectwo zawodowe nie zostały uznane w Niemczech (równowartość).

Uczestnicy takich dodatkowych kursów są z reguły bardzo zmotywowani. Mają świadomość tego, że bez uznanej formy wykształcenia zawodowego ciąży na nich większe ryzyko pozostawania w śmieciowych formach

zatrudnienia lub bezrobocia, podczas gdy świadectwo zdobycia zawodu otwiera przed nimi większą atrakcyjność i nowe szanse kariery na rynku pracy. Niezależnie od swojej indywidualnej sytuacji łączy ich to, iż z powodów rodzinnych, społecznych, wieku bądź innych powodów nie mogą już rozpocząć lub nie chcą rozpocząć długiego cyklu kształcenia dwu lub trzyletniego. Podczas gdy dla osób o niskich kwalifikacjach, ale posiadających pracę w rachubę wchodzi oferta towarzysząca ich pracy zawodowej (np. modułowe kursy dodatkowe) osoby poszukujące pracy mogą również brać udział w skondensowanych kursach z pełnym wymiarem czasu nauki (np. przeszkolenia) prowadzące do uzyskania prawnie uznanego świadectwa zawodowego a tym samym mogą szybko wejść na rynek pracy. Decydującym dla wyboru odpowiedniej i skutecznej formy doksztalcania powinna być poza konkretną sytuacją danej osoby jej indywidualne uwarunkowania związane z wiedza branżową oraz wynikające z tego potrzeby kwalifikacji,

Podstawą skutecznego przykrojonego do indywidualnych potrzeb kwalifikacji osób z doświadczeniem zawodowym zarówno pracujących, jak i poszukujących pracy a nieposiadających świadectwa są zdobyte podczas dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej i możliwe do wykorzystania kompetencje działania. Valiskills oferuje odpowiednie metody ustalania i oceny tej wiedzy i zdolności i umiejętności.

Osoby o niskich kwalifikacjach

Poza wykwalifikowanymi pracownikami przedsiębiorstwa zatrudniają również osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych bez formalnych świadectw zawodu. Ci pracownicy pomocniczy (osoby przyuczone) znają

wymogi danego miejsca pracy z uwagi na swoje długoletnie w niej doświadczenie. Są zintegrowani w procesach realizowanych w zakładzie i pozyskali odpowiednią wiedzę branżową. Często jednak potencjał tej grupy zatrudnionych nie jest w pełni wykorzystywany ani też odpowiednio rozwijany w sposób ciągły pomimo tego, iż również ich miejsca pracy podlegają procesom przemian i wymagają dalszego podnoszenia kwalifikacji. Osoby wykształcone w toku swojej edukacji uzyskują w przeciwieństwie do powyższego szeroko zakrojony pogląd o całym spektrum danego zawodu, są włączone w wewnątrzzakładowe doszktałanie i mogą się szybko przestawić na zmiany.

Trzyletnie kształcenie zawodowe nie wchodzi w rachubę dla grupy osób przyuczonych - zarówno z ich własnej perspektywy jak i z punktu widzenia pracodawcy. Zdobywanie modułowych kwalifikacji dodatkowych stanowi dla nich ścieżkę alternatywną: ci klienci z uwagi na swoją pracę zawodową posiadają w dużym stopniu wiedzę i umiejętności praktyczne wymagane do zdobycia świadectwa zawodu. Zostaje to uwzględnione w procesie podnoszenia kwalifikacji; deficyty w zakresie praktycznej nauki zawodu są elementem kształcenia. Jednocześnie dla osób, które odzwyczaiły się od szkoły, z częściowo negatywnymi doświadczeniami edukacyjnymi poważnymi przeszkodami są deficyty w wiedzy teoretycznej brak strategii uczenia się oraz w szczególności opanowanie sytuacji egzaminacyjnej. Muszą się oni od nowa nauczyć przyswajać wiedzę, reflektować ją i wykorzystywać w praktyce. To, czego należy się nauczyć, można połączyć z praktyczną pracą zawodową i tym samym przekazać w formie bardziej przystosowanej do osób dorosłych.

Dla grupy docelowej osób o niskich kwalifikacjach zawodowych przeszkody są i tak wysokie. Obejmują one wysokie wymagania związane z

kompetencją językową (umiejętność wyrażania się i pisanie; specjalistyczny język) czas, który należy poświęcić na naukę, konieczną samodzielność i dyscyplinę oraz zdolności autodydaktyczne, których wymaga od nich metoda. Należy na to zwracać uwagę i poszukiwać sposobów na zmniejszenie tych trudności. Np. tej grupie docelowej z reguły łatwiej jest coś praktycznie pokazać niż opisać dany proces na kartce papieru. Dlatego też wszystkie osoby zaangażowane w cały proces nauki są zobowiązane do konsekwentnego i odpowiedzialnego wykorzystania swojego pola oceny umiejętności danej osoby.

Młodzi dorośli bez wykształcenia zawodowego (26-34 lata)

Specyficzną grupą klientów Valiskills są młodzi dorośli niskokwalifikowani. W Niemczech około 1/6 wszystkich młodych ludzi między 25 a 34 rokiem życia nie ukończyła nauki. Powody tej sytuacji są różnorakie. Ci młodzi ludzie zdecydowanie gorzej funkcjonują na rynku pracy niż ich rówieśnicy o potwierdzonych kwalifikacjach zawodowych. Jedynie około połowa z nich posiada pracę pomimo tego, iż powinni być zatrudnieni na umowie o pracę w pełnym zakresie ubezpieczenia społecznego jeszcze przez 3 do 4 dziesięcioleci. Przy rosnącym zapotrzebowaniu na siłę roboczą wykwalifikowaną szanse znalezienia zatrudnienia jeszcze się pogarszają. Z uwagi na przemiany demograficzne całość zjawiska ma bardzo negatywne konsekwencje dla ogółu społeczeństwa.

Udział procentowy młodych dorosłych o niskich kwalifikacjach zawodowych jest szczególnie wysoki. Niemczech około 2,5 mln młodych dorosłych z tzw.

tłem migracyjnym. Wynosi on ok 37% i jest tym samym o wiele wyższy niż w przypadku osób bez tła migracyjnego⁵.

Z uwagi na swój wiek i okoliczności życia nie dążą oni już do uzyskania dwu/trzyletniego wykształcenia w tzw. systemie dualnym. Wymagają alternatywnych ścieżek edukacyjnych, aby zdobyć kwalifikowane świadectwo zawodu. W oparciu o istniejące doświadczenia pracy, wiedzę i umiejętności odpowiednio wysokie znaczenie mają tu kwalifikacje dodatkowe. Celem wsparcia tych dodatkowych kwalifikacji Urząd Pracy dysponuje specjalnymi programami wsparcia (np. dla pracujących „IaS“, „Wegebau“).

Osoby posiadające świadectwo zawodu zdobyte za granicą

Dla osób, które swoje świadectwo zawodu uzyskały za granicą istnieje możliwość jego uznania w oparciu o weryfikację równowartości. W przypadku tego „sprawdzania równowartości“ właściwe instytucje porównują i oceniają zagraniczny tok edukacji zawodowej oraz posiadane związane z zawodem doświadczenia z treściami zapisów programów nauczania i wymogów kwalifikacyjnych w Niemczech dla danego zawodu. W przypadku uznania równowartości w części możliwe jest wyrównanie stwierdzonych deficytów przy pomocy zdobywania uzupełniających kwalifikacji. Odpowiednim instrumentem do tego jest Valiskills.

Krótki raport Cedefop „Dorośli o niskich kwalifikacjach zawodowych - pomoc na drodze wyjścia z bezrobocia“ naświetla sytuację tej grupy osób

⁵ Porównaj grupa autorów sprawozdawczość edukacyjna: Edukacja w Niemczech 2012, S. 43

w Europie i podkreśla znaczenie ich kwalifikacji zawodowych dla trwałego zatrudnienia:

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_de.pdf.

Nie wszystkie osoby należące do tej grupy zawodowej automatycznie można zaliczyć do grupy docelowej Valiskills. Przykładem jest grupa NEET⁶.

Tych młodziź i młodych dorosłych należy podzielić na dwie grupy: część z nich podają, że w przyszłości chcą znów nawiązać stosunek pracy. Druga część w przeciwieństwie do powyższego długofalowo nie dąży do pozyskania zatrudnienia i często odrzuca dokoształcanie.

Dowód kompetencji dorosłych w odniesieniu do wymagań związanych z pożądanym świadectwem zawodu (ustalenia branżowe).

1.3 Podstawy teoretyczne

Uzyskanie oficjalnie uznawanego świadectwa zawodu może być w życiu osoby dorosłej o niskich kwalifikacjach zawodowych znaczącym punktem zwrotnym w życiu. Oznacza ono uznanie społeczne, osobiste dowartościowanie, ponieważ coś udało się zrobić oraz nowe szanse. Przedmiotowe szwajcarskie badania ⁷ dotyczących walidacji sami absolwenci potwierdzają, iż metodę tę odbierają jako wyjątkową szansę,

⁶NEET = Not in Employment, Education or Training

⁷ Urząd do Spraw Młodziży i Doradztwa Zawodowego Kantonu Zurich, Ewaluacja Metod Walidacji, Zurich 2013 rok

aby jednak jeszcze zdobyć w życiu oficjalne świadectwo zawodowe. Nie liczyli już na to z uwagi na swoje warunki życia i dotychczasowy przebieg ich kariery zawodowej. Metoda walidacji może być skuteczna tylko wtedy, jeżeli jest konsekwentnie ukierunkowana na zasoby danej osoby dorosłej i związana jest z jej nastawieniem mówiącym, iż poprzez swoje własne działanie może coś osiągnąć. Dlatego też cele na poziomie indywidualnym w dużym stopniu determinują sposób pracy nad tym, aby w oparciu o dotychczasowe doświadczenie zawodowe ustalić i udokumentować poszczególne kompetencje.

Wypracowanie kompetencji należy kształtować jako proces rozwoju kompetencji i proces zdobywania umiejętności. Chodzi o to, aby zwiększyć świadomość własnych możliwości, wspierać autokompetencje, wzmacniać zdolność do działania i wspierać życiowe umiejętności radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi jak i wyzwaniami dnia codziennego. Celem nadrzędnym jest zarządzanie samym sobą. Osoby dorosłe mają zdobyć doświadczenie mówiące im, iż są w stanie przejąć odpowiedzialność za własne działania a tym samym za związane z tym decyzje.

Wspieranie autokompetencji oraz wspieranie proaktywności to wiodące maksymy podczas doradztwa jak i oceny sytuacji wyjściowej. W szczególności faza oceny jest dla dorosłych o niskich kwalifikacjach zawodowych momentem, w którym cała metoda uzyskuje swoją widzialną postać. Tutaj uwidacznia się określony autorytet, który ocenia czy przedstawione kompetencje odpowiadają wymogom czy też nie. Ocena tak samo jak i doradztwo muszą być ukierunkowane na ochronę godności. Nie wolno się koncentrować na deficytach i selekcji, załatwiać coś czegoś po kawałku i w sposób formalistyczny. Należy dążyć do pokazania sprawy, jaką jest zdobycie potwierdzonych kwalifikacji zawodowych, jako w

całościowym kontekście. W przeciwnym wypadku istnieje duże ryzyko, iż faktycznie nabyte formalnie i nieformalnie kompetencje nie zostaną uwidocznione, co jest zasadniczą odwrotnością idei walidacji. Przede wszystkim miałyby to na poziomie indywidualnym negatywne konsekwencje dla celu, który chce się osiągnąć – zwiększenia kompetencji działania.

1.3.1 Definicja pojęcia kompetencje

Valiskills opiera się o następującą definicję kompetencji: kognitywne umiejętności i zdolności do wykonywania określonych działań i/lub rozwiązywania problemów (bądź zdolność do nauczenia się tego) oraz związana z tym motywacyjna woliolacyjna i społeczna gotowość i umiejętność wykorzystywania tych działań i/lub możliwości rozwiązywania problemów w różnych sytuacjach skutecznie i odpowiedzialnie⁸. Osobistym zasobom przeciwstawiane są zawsze sytuacje wymagające określonych działań, w których należy wykorzystać te zasoby i doprowadzić do wykonania zadania i/lub rozwiązania problemu – coś wykonać bądź zrealizować usługę.

Odnosnie ustalania i opisu kompetencji nie wystarczy twierdzić, że coś się umie. Dopiero konkretna sytuacja działania, w której korzystnie zastosowano wiedzę, umiejętności, zdolności lub nastawienie w celu spełnienia zadania stanowi dowód kompetencji. Poniższy rysunek ilustruje tę zależność.

⁸Franz E. Weinert (wydawca), Pomiar Sukcesu w Szkole, Weinheim und Basel, 2001, S. 27

Definicja kompetencji działania.

Rys. 1: Vgl. Anita Calonder Gerster, 2006. Gesellschaft CH-Q



Rys. 1: Vgl. Anita Calonder Gerster, 2006. Gesellschaft CH-Q

Konkretny dowód nieformalnie⁹ i pozaformalne zdobytych kompetencji następuje poprzez wykonanie działań, które jest rejestrowane, i wykazanie

⁹Nieformalna nauka jest zamierzona ze strony uczącego się. Z reguły nie prowadzi do certyfikacji. Pozaformalne uczenie się jest uczeniem się poprzez codzienne działania w kontekście pracy, rodziny lub czasu wolnego. Nie jest ono zorganizowane i ustrukturyzowane w odniesieniu do celów, czasu lub wsparcia procesu nauki. Pozaformalne uczenie się jest w większości przypadków z perspektywy osoby uczącej się niezamierzone.

się zdolnościami, które pozwalają zobaczyć to działanie. Elementami jest również samoocena zrealizowanego świadczenia i wynik działania.

Dla grupy docelowej osób o niskich kwalifikacjach zawodowych przeszkody są i tak wysokie. Obejmują one wysokie wymagania związane z kompetencją językową (umiejętność wyrażania się i pisanie; specjalistyczny język) czas, który należy poświęcić na naukę, konieczną samodzielność i dyscyplinę oraz zdolności autodydaktyczne, których wymaga od nich metoda. Należy na to zwracać uwagę i poszukiwać sposobów na zmniejszenie tych trudności. Np. tej grupie docelowej z reguły łatwiej jest coś praktycznie pokazać niż opisać dany proces na kartce papieru. Dlatego też wszystkie osoby zaangażowane w cały proces nauki są zobowiązane do konsekwentnego i odpowiedzialnego wykorzystania swojego pola oceny umiejętności danej osoby.

1.3.2 Co to jest walidacja?

Jako walidacja określa się metodę, w toku której upoważniona do tego instytucja potwierdza, iż dana osoba osiągnęła wyniki w nauce mierzone wymaganymi standardami i obejmuje następujące 4 poszczególne etapy

1.	IDENTYFIKACJA	szczególnych doświadczeń danej osoby w toku rozmowy;
2.	DOKUMENTOWANIE	celem pokazania doświadczeń danej osoby;
3.	FORMALNA OCENA	tych doświadczeń;

4.	CERTYFIKACJA	wyników tej oceny, która może prowadzić do uznania kwalifikacji w części lub całości;
----	---------------------	---

W ramach tzw. Procesu Kopenhaskiego państwa członkowskie Unii Europejskiej tworzą ramy modernizacji edukacji zawodowej w oparciu o wspólne instrumenty i zasady. Należą do nich „zasady i wytyczne, ustalenia i walidacji materiału, który został przyswojony w procesach nauki nieformalnej i pozaformalnej”^{10 11} Zalecenia ekspertów (wytyczne) dla decydentów i specjalistów metody walidacji bazują na uchwalonych w 2004 roku wspólnych europejskich zasadach dotyczących tego tematu. Otwierają one nowe możliwości nabycia formalnych kwalifikacji poprzez uznanie dających się udowodnić doświadczeń i wiedzy wyniesionych z procesów pracy i innych obszarów życia (osiągane postępy w nauce). Metoda Valiskills opiera się na tych zasadach.

Rada Unii Europejskiej w swoich „zaleceniach z grudnia 2012 roku w sprawie walidacji nieformalnego i pozaformalnego uczenia się”¹² proponuje państwom członkowskim wprowadzenie do 2018 roku reguł, które sprawią, iż jednostka będzie mogła poddać walidacji swoją wiedzę, umiejętności i kompetencje zdobyte w toku nieformalnego i pozaformalnego uczenia się; tym samym będzie mogła uzyskać na podstawie walidacji doświadczeń edukacyjnych kompletną bądź ewentualnie częściową kwalifikację zawodową.

¹⁰CEDEFOP, 2009 rok. www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF.

¹¹Dalsze instrumenty: EQR, ECVET, Europass, EQAVET Zasady Ukierunkowania i Doradztwa Przez Całe Życie

¹²Dziennik Urzędowy nr C398 z dnia 22/12/2012 rok str. 0001-0005 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>

1.3.3 Europejskie i krajowe ustawy / regulacje

Niemcy: poprzez modułowe kwalifikacje dodatkowe i egzaminy zewnętrzne do świadectwa zawodowego

W Niemczech od kilku lat wypróbowywane są ukierunkowane na wynik nauczania modele, które mają przed dorosłymi otworzyć nowe możliwości dokształcania celem przygotowania się do uzyskania pierwszych bądź kolejnych oficjalnych kwalifikacji zawodowych - poza formalnym kształceniem zawodowym i przeszkoleniem. Zalicza się do tego w szczególności ukierunkowane na zdobycie świadectwa modułowe kwalifikacje dodatkowe (MNQ).

Punktem wyjścia (MNQ) są doświadczenia zawodowe osób o formalnie niskich kwalifikacjach bądź wchodzących z zewnątrz do zawodu. Służą one przygotowaniu do późnego zdobycia świadectwa zawodowego poprzez tzw. „egzaminy zewnętrzne“ w „właściwej instytucji“ (Izba Przesyłowo - Handlowa, Izba Rzemieślnicza i inne). Egzamin zewnętrzny podlega tym samym przepisom i wymogom jak egzamin końcowy nauki zawodu jednak przed egzaminem nie ma miejsca klasyczne kształcenie zawodowe dualne (zakład pracy i szkoła zawodowa lub szkolne), (branżowa szkoła zawodowa) Jednak tak zdobyte świadectwo jest równoważne kształceniu w toku pierwotny. Możliwość, aby osoba dorosła (25 lat) uzyskiwała tą drogą w późniejszym okresie życia formalne świadectwo zawodowe w zawodzie wymagającym dualnego toku kształcenia cieszy się coraz większym poparciem.

Zgodnie z Ustawą o Kształceniu Zawodowym (§ 45.2 BIGG) i Ordynacją Rzemieślniczą (§37.2 HWO), aby zostać dopuszczonym do egzaminu

końcowego „w szczególnych przypadkach“ należy wykonywać pracę w pożądanym zawodzie. Czas wykonywania tej pracy musi odpowiadać przynajmniej 1,5-krotności ustawowo wymaganego czasu kształcenia (tzn. 4,5 lat zawodu o 3-letnim cyklu kształcenia). Można jednak odstąpić od dowodu takiego minimalnego okresu zatrudnienia, jeżeli można poprzez przedłożone świadectwa „lub w inny sposób“ uwiarygodnić posiadanie wymaganych umiejętności zawodowych. Co uzasadnia dopuszczenie do egzaminu.

W tym kontekście metoda ustalania kompetencji Valiskills stanowi dla doświadczonej zawodowo osoby wsparcie wskazując na wskazany powyżej „inny sposób“

1. udowodnienia w stosunku do „właściwej instytucji” spełnianie odnośnych warunków, udział w egzaminie zewnętrznym i uzyskania pozwolenia na jego zdawanie,
2. w razie potrzeby poprzez bazujące na kompetencjach modułowe doksztalcanie przygotowanie się na tej podstawie do końcowego egzaminu zawodowego (doszkolenie w zakresie deficytów branżowych),
3. osiągnięcie bezpośredniego zgłoszenia na egzamin zewnętrzny

Przy wsparciu tą metodą ustala się i stwierdza ważne dla danego zawodu kompetencje oraz ocenia je przy pomocy udokumentowanych wskaźników. Tym samym metoda Valiskills spełnia podwójną funkcję: z jednej strony służy formalnemu dopuszczeniu osób uczących się do udziału w egzaminie zewnętrznym i możliwości zgłoszenia się do tego egzaminu poprzez udowodnienie ważnych w danym zawodzie kompetencji (faktyczne postępy w uczeniu się)

Z drugiej strony wyniki stanowią podstawę zgodnego z zapotrzebowaniem planowania zdobycia modułowych kompetencji dodatkowych: indywidualny plan kwalifikacji ustalany jest przy maksymalnym uwzględnieniu udowodnionych ważnych w zawodzie zdolności, doświadczeń i wiedzy realny merytorycznie czasowo i organizacyjnie zakres procesu nauki, którego punktem odniesienia jest osoba ucząca się.

Zdobywanie dodatkowych kwalifikacji w formie modułów charakteryzuje się strukturą ukierunkowaną na obszary działania w zakładach pracy uzgodnione z właściwymi instytucjami. Moduły kończą się każdorazowo sprawdzeniem postępu. Co znajduje swoje odzwierciedlenie w dokumentacji Valiskills. MNQ umożliwia tym samym szybsze i tańsze uzyskanie świadectwa zawodowego niż w przypadku innych toków nauki. W procesie nauki równoległym do wykonywania pracy zawodowej nauczany materiał jest bezpośrednio łączony z praktyką zawodową i przekazywane w formie dostosowanej do potrzeb osób dorosłych (dualne podejście do edukacji). Współpraca z pracodawcami umożliwia uczącym się kontynuację stosunku zatrudnienia również w toku zdobywania kwalifikacja dodatkowych.

Poprzez walidację do świadectwa zawodu.

W ramach tzw. Procesu Kopenhaskiego państwa członkowskie Unii Europejskiej tworzą ramy modernizacji edukacji zawodowej w oparciu o wspólne instrumenty i zasady. Należą do nich „zasady i wytyczne, ustalenia i walidacji materiału, który został przyswojony w procesach nauki nieformalnej i pozaformalnej”^{13 14} Zalecenia ekspertów (wytyczne) dla

¹³CEDEFOP, 2009 rok. www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF.

decydentów i specjalistów metody walidacji bazują na uchwalonych w 2004 roku wspólnych europejskich zasadach dotyczących tego tematu.

Otwierają one nowe możliwości nabycia formalnych kwalifikacji poprzez uznanie dających się udowodnić doświadczeń i wiedzy wyniesionych z procesów pracy i innych obszarów życia (osiągane postępy w nauce). Metoda Valiskills opiera się na tych zasadach.

Rada Unii Europejskiej w swoich „zaleceniach z grudnia 2012 roku w sprawie walidacji nieformalnego i pozaformalnego uczenia się”¹⁵ proponuje państwom członkowskim wprowadzenie do 2018 roku reguł, które sprawią, iż jednostka będzie mogła poddać walidacji swoją wiedzę, umiejętności i kompetencje zdobyte w toku nieformalnego i pozaformalnego uczenia się; tym samym będzie mogła uzyskać na podstawie walidacji doświadczeń edukacyjnych kompletną bądź ewentualnie częściową kwalifikację zawodową.

W Niemczech zainicjowano w tym celu w roku 2015 trzyletni projekt pilotażowy „Valikomm“ ukierunkowany na zdobycie świadectwa walidacja kompetencji zdobytych w sposób nieformalny i pozaformalny. Celem tego przedsięwzięcia jest stworzenie standaryzowanej metody (wraz ze wszystkimi ogólnie obowiązującymi standardami i kryteriami kwalifikacji (ustalania, sprawdzenia oceny i certyfikacji nieformalnie i pozaformalnie zdobytych kompetencji w oparciu o formalnie uznawane świadectwa i certyfikaty kształcenia i doksztalcania. Ma to pozwolić na stwierdzenie równoważności kompetencji zdobytych na drodze nieformalnej, pozaformalnej i w formalnym systemie edukacji. W projekcie bierze udział 8

¹⁴Dalsze instrumenty: EQR, ECVET, Europass, EQAVET Zasady Ukierunkowania i Doradztwa Przez Całe Życie

¹⁵Dziennik Urzędowy nr C398 z dnia 22/12/2012 rok str. 0001-0005 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>

izb przemysłowo-handlowych oraz izb rzemieślniczych. Koordynację przejął na siebie Zachodnioniemiecki Sejmik Izby Rzemieślniczych (WHKT).

Walidacja w praktyce europejskiej

W niektórych krajach europejskich metody walidacji i certyfikacji zawodowych kompetencji działania stanowią już długoletnią sprawdzoną praktykę (np. Norwegia, Szwajcaria, Francja, Luksemburg, Wielka Brytania).

Szwajcarskie ustawodawstwo zawodowe umożliwia uznanie świadectwa zawodowego bez praktycznej nauki zawodu w formie „terminowania“ lub egzaminu końcowego (art.31). Uczestnicy pokazują przy tym w „inny sposób“, iż opanowali kompetencje zdefiniowane dla danego zawodu. Metody walidacji zostały stworzone w oparciu o postulaty zarówno partnerów społecznych (Organizacja Pracy) dotyczące profili kwalifikacji i reguł oceny, jaki i przez właściwe ministerstwo (SBFI) odnośnie profilu wymogów z zakresu kształcenia ogólnego. Istnieją trzy możliwości udowodnienia ekspertom swoich kompetencji: edukacja formalna, pokaz praktyczny (zademonstrowanie umiejętności w miejscu pracy) i/lub „lupa“ (opis pisemny). Kompleksowy egzamin w zakresie teorii i praktyki nie jest w tej bazującej na kompetencjach metodzie przewidziany. Stale rozszerzane jest spektrum zawodów, w których taka walidacja jest możliwa (stan na 2016 rok:21) ? (zawodów). Udział takich świadectw we wszystkich świadectwach zawodowych wynosi w chwili obecnej około 7% i plasuje się poniżej oczekiwań formułowanych przy wprowadzaniu walidacji.

W **Norwegii** dorośli (od 25 roku życia) bez zakończonej edukacji zawodowej (na poziomie szkoły zawodowej bądź technikum) mają ustawowe prawo do oceny i walidacji ich kompetencji działania («kompetencje rzeczywiste») w odniesieniu do profilu wymogów pożądanego zawodu. Wynikiem jest uznanie w formie świadectwa zawodowego bądź stworzenie indywidualnego planu doksztalcania, jeżeli wykazane zostaną braki. Metoda „kompetencji rzeczywistych“ obchodzi tradycyjne metody egzaminacyjne i umożliwia efektywne wykorzystanie zasobów finansowych i czasowych w interesie wszystkich zainteresowanych.

W Holandii korzysta się z krajowych struktur ustalania kwalifikacji, przy czym dla wszystkich zawodów istnieją formalnie przyjęte profile zawodowe. Formalne uznanie zdobytych kompetencji następuje w oparciu o uregulowany proces i opiera się na standardowej procedurze. Na zakończenie tej procedury kandydat otrzymuje protokół kompetencji, który może przedłożyć certyfikowanej organizacji (na ogół szkole lub organizacji branżowej) z pytaniem czy może ona dokonać formalnej akredytacji protokołu i wystawić odpowiedni certyfikat bądź świadectwo zawodu.

Jednak należy pamiętać o tym, że zarówno zakłady pracy jak i pracownicy bądź poszukający pracy mogą poza potwierdzeniem kwalifikacji dążyć do realizacji całego szeregu innych wyzwań i interesów (zdolność poruszania się na rynku pracy): nowy personel, redukcja dni chorobowych, choroba, outplacement, reintegracja, tworzenie planów socjalnych i reorganizacja, rozwój osobisty, większe poczucie wartości, aktywne „obywatelstwo“, personalizacja/innowacja zachęcanie do nauki, zadowolenie i przeżycie)

I tak podobne do uznawania kwalifikacji procedury są indywidualnie wykorzystywane w zakładach pracy jak i organizacjach społecznych, aby lepiej opisać osobowość danego człowieka.

W Polsce w ostatnich 5 latach z uwagi na wymagania na poziomie europejskim w odniesieniu do uznawania i certyfikacji nauki nieformalnej i pozaformalnej miała miejsce zmiana paradygmatu. Coraz większe włączanie walidacji kompetencji nieformalnych i pozaformalnych przewidziane jest w europejskiej strategii 2020. Dlatego też w ostatnich latach w Polsce pojawiło się wiele inicjatyw ustawowych związanych z tym tematem. Zasadnicze znaczenie ma przy tym ustawa z 2012 roku, która od nowa reguluje kwestie egzaminów zewnętrznych. Można więc złożyć przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną odpowiedni egzamin bez konieczności odbycia pełnego formalnego toku kształcenia zawodowego. W 2012 roku procedury te zostały tak dostosowane do wszystkich zawodów, iż Okręgowe Komisje Egzaminacyjne organizują w sposób jednolity egzaminy regionalne. Poza tym w ustawie z 2012 roku umożliwiono częściową certyfikację kompetencji zdobytych poza systemem szkolnym. Ustawowo zinstytucjonalizowano również tego typu certyfikację dla osób dorosłych kończących szkoły wieczorowe.

W Polsce funkcjonuje bardzo wiele różnego typu świadectw i certyfikatów wystawianych przez wiele instytucji. Kwalifikacje te nadawane są na podstawie zróżnicowanego ustawodawstwa. Z tego też powodu wprowadzenie Polskich Ram Kwalifikacji stanowiło szczególne wyzwanie. Ramy te zostały podzielone na 8 poziomów i opierają się bezpośrednio na Europejskich Ramach Kwalifikacyjnych. Nowa ustawa o stworzeniu Polskich Ram Kwalifikacji została przyjęta 22.12.2015/14.01.2016 a zawiera ona również system zaliczania punktów w określonych

przedmiotach kompatybilny z zasadami ECVET. Tym samym poczyniono ważny krok w kierunku stworzenia ram instytucjonalnych walidacji i uznawania kompetencji zdobytych nieformalnie i pozaformalnie.

W **Luksemburgu** istnieje ustawowe prawo do walidacji nieformalnych i pozaformalnych kompetencji. Jest to osobiste prawo każdego niezależnie od formalnego etapu edukacji (z tym, że najwcześniej po zakończeniu podstawowego obowiązku szkolnego) bądź pozycji zawodowej. Jest to proces jednolity i transparentny z zaangażowaniem różnych podmiotów. Formalne certyfikaty i świadectwa mają na rynku pracy wysoką wartość.

Najważniejszą stosowaną w Luksemburgu metodą jest metoda deklaratywna. Kandydaci z co najmniej 3-letnim doświadczeniem zawodowym obejmującym kwalifikacje, które chcieliby potwierdzić muszą złożyć pisemny wniosek o ustalenie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych poprzez doświadczenie. Jest on oceniany przez komisję egzaminacyjną. Ocena ta jest zasadniczo uzupełniana poprzez wywiady/dyskusje i/lub próbkę pracy kandydata.

Valiskills opiera się w pierwszym rzędzie na szwajcarskich metodach walidacji, w szczególności w pierwszej fazie „informacja i doradztwo” oraz w fazie dwa „dowód i udokumentowanie”. „ePortfolio Valiskills” stanowi przy tym internetowy instrument samodzielnego (bądź pod kierownictwem) ustalenia i dokumentowania kompetencji działania. W toku kolejnej trzeciej fazy „ocena i weryfikacja” przedłożonych dowodów korzystano w szczególności z metody „rzeczywistych kompetencji”. Po procedurach Valiskills mogą następować kolejne fazy, za które odpowiadają „suwerenne właściwe instytucje” np. w ramach fazy czwartej „walidacja/ustalenie

równoważności“ i faza piąta “certyfikacja/przyznanie świadectwa zawodu“ - zgodnie ze szwajcarskimi metodami walidacji.

Tym samym Valiskills odpowiada pierwszym trzem fazom opisanym w Europejskich Wytycznych Walidacji Nieformalnej i Pozaformalnej Nauki (CEDEFOP 2016 rok).

1. IDENTYFIKUJE wyniki procesu nauczania, które dana osoba osiągnęła w sposób nieformalny lub pozaformalny;
2. DOKUMENTUJE wyniki nauki, które dana osoba osiągnęła w sposób nieformalny i pozaformalny;
3. OCENIA wyniki nauki, które dana osoba osiągnęła w sposób nieformalny lub pozaformalny;

I przygotowuje tym samym min. na fazę:

4. CERTYFIKACJI wyników oceny efektów nauki osiągniętych przez daną osobę w sposób nieformalny lub pozaformalny w formie kwalifikacji bądź w formie przyznawanych punktów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji w odpowiedniej formalnej formie.

Dalsze możliwości zastosowania

Niezależnie od dalszego rozwoju całościowa standardowa metoda Valiskills udostępnia instrumentarium, przy pomocy którego można formalnie dokumentować faktyczne umiejętności zawodowe (kompetencje działania). Jednocześnie ustalane jest zapotrzebowanie na efektywne doszktałanie osób dorosłych z doświadczeniem zawodowym celem stworzenia im lepszych możliwości w miejscu pracy lub nowych perspektyw zatrudnienia. Przedsiębiorstwa mogą korzystać z tej metody w ramach wewnętrznego rozwoju kadry w odniesieniu do starszych pracowników.



2. Metoda / proces ValiSkills

2.1 Metoda ValiSkills

W przypadku walidacji chodzi o to, aby:

1. pokazać zróżnicowane i szeroko zakrojone doświadczenia nauki poszczególnych osób. Te doświadczenia zdobywane są często poza

formalnym tokiem edukacji i kształcenia zawodowego - w domu, w miejscu pracy lub podczas różnych form spędzania czasu wolnego – często są niezauważane i niebrane pod uwagę.

2. Wskazać na stosowną wartość doświadczeń uczenia się jednostki niezależnie od uczenia się edukacyjnego, w którym zostały zdobyte

Przy pomocy walidacji każdy uczący się może wymienić wyniki swojego nieformalnego i pozaformalnego uczenia się w postaci „waluty”, która obowiązuje w kontekście kontynuacji jego ścieżki edukacyjnej lub na rynku pracy. Proces walidacji musi budować zaufanie; dlatego trzeba wyraźnie wskazać, iż wymagania pod kątem pomiaru określonych procesów w odniesieniu do możliwości polegania na wykonaniu określonych czynności, umiejętności (walidacja) i niezależności (obiektywność) zostały spełnione. Elementy widzialności (transparentności) i wartości muszą być zawsze uwzględniane przy tworzeniu regulacji walidacji, nawet jeśli w różnych formach i różnorodnych kombinacjach.

Celem walidacji jest udowodnienie doświadczeń uczenia się w ramach szeroko rozumianej ścieżki edukacyjnej w sposób uznawany na rynku pracy. Dowód jest mierzony w oparciu o ustalone i transparentne punkty odniesienia i standardy Valiskills. Są to oficjalne standardy walidacji i kształcenia zawodowego.

Fazy procedury (faza 1-3)

Valiskills służy ustaleniu i udowodnieniu dających się zastosować specjalistycznych kompetencji wymaganych w profilu danego zawodu

(system preferencyjny) w procesie walidacji. NP. przy rozpoczęciu modułowych kursów dodatkowych lub innej formie doksztalcania oraz w przypadku dopuszczenia zawodowego egzaminu końcowego osób, które nie mają za sobą kształcenia dualnego bądź pełnej edukacji szkolnej (egzamin zewnętrzny). Celami mogą być jednak również doksztalcanie wewnątrzzakładowe, samorozwój lub inne czynniki związane z ustaleniem zawodowych kompetencji działania.

Procedura ustalania kompetencji została podzielona na 3 fazy, które odzwierciedlają przyjętą w całej Europie jednolitą systematykę.

Fazy monitorowania procesu



Ogólne doradztwo i pierwsza informacja (faza 1)

3. Organizacja / profesjonalizm / kadry

3.1 Struktura organizacyjna

Poszczególne działania w ramach projektu Valiskills 2 zostały jasno i jednoznacznie przypisane poszczególnym podmiotom. Dwa najważniejsze podmioty odpowiedzialne za doradztwo, ocenę i zapewnienie jakości zostaną opisane poniżej.

3.2 Doradcy:

Zadaniem doradców Valiskills jest towarzyszenie klientom poprzez poszczególne fazy procesu walidacji. Doradcy Ci znają wymagania pracy z grupą docelową, jaką stanowią osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach zawodowych, i prowadzą klientów do celu. Poza tym mają oni wgląd w profil wymagań określonego zawodu. Wspierają klienta, motywują go i aktywizują przy pokonywaniu zadań, do których nie są przyzwyczajeni (np. poszukiwanie dowodów na swoją wiedzę, umiejętności i kompetencje, praca z komputerem/banki danych). Doradcy ci są specjalnie szkoleni pod kątem pracy z tą grupą klientów.



Doradztwo stanowi ofertę, która jest wsparciem dla ludzi we wszystkich fazach i sytuacjach ich życia, pozwalające na formalne uznanie ich zainteresowań, zasobów i kompetencji oraz ich dalsze rozwijanie. Chodzi przy tym o umiejętność zmierzenia się z problematyką działania w określonych warunkach i podejmowania decyzji. Doradztwo jest ukierunkowane na wspieranie jednostki w kształtowaniu we własnej odpowiedzialności swojej biografii edukacyjnej i zawodowej. Z reguły są to dobrowolne, z góry ograniczone, procesowo ukierunkowane na określone zainteresowania i interakcje pomiędzy poszukującym porady i doradcą¹⁶

3.1.1 Doradcy – całościowe monitorowanie procesów w ramach ValiSkills

Profil wymagań i kwalifikacji doradcy

Profil wymagań doradcy jest zdefiniowany jako systematyczne zestawienie wszystkich wymagań centralnych w całościowym procesie walidacji metodą Valiskills. Do metody Valiskills zaadaptowano i przeniesiono ważne cechy innowacyjnej szwajcarskiej metody stwierdzania kompetencji „CH-Q”. Elementem metody CH-Q jest również charakterystyka zaangażowanych podmiotów a więc również opis cech, jakie powinien posiadać doradca. Wybrane cechy zostały zaadoptowane na potrzeby doradców w metodzie Valiskills.

¹⁶Schiersmann : 2011, S. 429

„W przypadku CH-Q chodzi o całościową ofertę, która odwołuje się do umiejętności, kompetencji i kwalifikacji poszczególnych osób. Głównym zadaniem jest przy tym stworzenie, zbudowanie i ustabilizowanie ukierunkowanych na kompetencje koncepcji i systemów służących wykorzystaniu w poszczególnych zawodach. Na plan pierwszy wysuwa się wyszukiwanie, ocena i walidacja branżowych i ponadbranżowych kompetencji zdobytych w sposób nieformalny i formalny we wszystkich dziedzinach życia,“¹⁷

Już z tego krótkiego opisu metody CH-Q można wypracować pierwsze bezpośrednie wymogi stawiane doradcom. Obejmują one zarówno indywidualne cechy osobowości, jaki i specyficzne, merytoryczne i metodyczne kompetencje.

W oparciu reguły metody CH-Q należy najpierw scharakteryzować dwie zasadnicze wymagane od doradców metody działania.

3.1.2 Kompetencje działania: samozarządzanie kompetencjami:

Ta kompetencja jest wymagana od doradców, aby mogli oni w procesie doradzania kompetentnie kierować klientami bądź sprawić, aby byli oni zdolni do osobistej autorefleksji. Profil wymogów dla tej fazy samozarządzania kompetencjami można streścić w poniższy sposób.

„Doradcy mogą dokumentować swoje kompetencje, przemyśleć sposoby zachowania oraz budować perspektywę, określać cele, ustać działania i kierować. Mogą oni prowadzić instrumenty dodatkowe pomagające w rozwoju ścieżki kariery: portfolia wraz z wszystkimi dokumentami prowadzące do zarządzania

¹⁷Źródło: Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego BiBG

kompetencjami i sporządzić na tej podstawie metryczkę będącą odpowiedzią na zewnętrzne profile wymagań. “(Źródło: Instrukcja do reguł metody CH-Q)”

Można przy tym w następujący sposób naszkicować wymagane przy tym kompetencje działania:

Zakresy koniecznych kompetencji działania

identyfikowanie, ocena i udowadnianie kompetencji, umiejętności

przemyslenie sposobu zachowania

Perspektibudowanie perspektyw i ich realizacja

systematyczne porządkowanie i gromadzenie wszystkich dokumentów dotyczących kompetencji działania i kwalifikacji

3.1.3 Kompetencje działania: monitorowanie całości procesu i zakresu nauki

Kolejną ważną kompetencją doradcy jest wysokiej jakości monitoring podczas procesu walidacji i nauki. Przy czym doradcy powinni kierować,

towarzyszyć i doradzać swoim klientom według założonej bądź zaplanowanej koncepcji i w oparciu o ustalone kryteria jakości. W tej fazie obszary koniecznych kompetencji można opisać w następujący sposób:

- kreowanie podejścia metodycznego, dydaktycznego (planowanie; zarządzanie kompetencjami)
- monitorowanie procesów
- informowanie, orientowanie i doradzanie

Poza tymi raczej podstawowymi dla metody kompetencjami działania doradca charakteryzują się dodatkowymi specjalistycznymi, metodycznymi, społecznymi i osobistymi kompetencjami, które zostaną poniżej po krótko opisane.

Krótkie zestawienie kompetencji działania w metodzie Valiskills (profil doradcy)

Kryterium	Opis
Obszar pracy	<ul style="list-style-type: none">– doradzanie/monitorowanie osób o niskich kwalifikacjach– osobom zdobywającym dodatkowe kwalifikacje zawodowe– doradzanie i monitoring od pierwszej rozmowy poprzez cały proces walidacji aż po doprowadzenie do formalnie uznawanego świadectwa zawodowego
Wymagania	<ul style="list-style-type: none">– poziom kwalifikacji 5 bądź 6 według Europejskich Ram Kwalifikacji– samozarządzanie kompetencjami CH-Q poziom

	<p>kwalifikacji 1</p> <ul style="list-style-type: none"> – dokształcanie jako doradca Valiskills (porównaj CH-Q-etap 2 „doradca w procesie walidacji i nauki“)
Kompetencje fachowe	<ul style="list-style-type: none"> – wiedza o przebiegu/fazach doradzania – wiedza o profilu wymagań doradcy – wiedza o systemie edukacji zawodowej (BBiG) (dopuszczenie do egzaminu, walidacja, uznawanie świadectw, certyfikatów – zdolność do budowania i stabilizowania sieci – wiedza o możliwości uzyskania wsparcia i finansowania
Kompetencja metodyczna	<ul style="list-style-type: none"> – samozarządzanie kompetencjami – wiedza o metodach identyfikowania/dokumentowania kompetencji – wywiad o dotychczasowym życiorysie/wywiad jako metoda assessment – kompetencje dotyczące profesjonalnej (auto-)refleksji – monitorowanie procesu walidacji i nauki – doradztwo edukacyjne i rozwojowe w kontekście kształtowania biografii zawodowej – organizacja i planowanie procesów kształcenia zawodowego – atmosfera rozmowy pełna zaufania – rozpoznawanie potrzeb klientów – wyjaśnienie wspólnie z klientem zadania podczas rozmowy doradczej – identyfikacja problemów i ich struktury – wybór odpowiednich strategii rozwiązywania problemów – doradztwo ukierunkowane na rozwiązania i zasoby – umiejętność rozpoznawania kontekstu uwarunkowań klienta – wypracowywanie indywidualnych strategii

	<p>rozwiązań i planu działania</p> <ul style="list-style-type: none"> – profesjonalne zachowanie w kontekście rozmowy doradczej -
Kompetencja społeczna	<ul style="list-style-type: none"> - zdolność do komunikowania się i rozwiązywania konfliktów poczucie własnej wartości, własnej odpowiedzialności, tolerancja otwartość, empatia zdolność wczuwania się w drugą stronę, cierpliwość (intensywne słuchanie i dopytywanie) uprzejmość i gotowość do zaangażowania się ukierunkowanie na cel i rozwiązanie
Kompetencje osobiste	<ul style="list-style-type: none"> - wykazuje gotowość i zdolność do nauki zdolność do rozwiązywania konfliktów i przechodzenia przez obciążające psychicznie sytuacje

3.2 Ekspert

3.2.1 Profil wymagań i kwalifikacji, kompetencje

Eksperci są uznanymi specjalistami i biegłymi danego obszaru zawodowego. Dysponują wybitną wiedzą zawodową, znają aktualną praktykę oraz dysponują kompetencjami koniecznymi do zdolności wykonywania danego zawodu. Posiadają odpowiedniej jakości specjalistyczne wykształcenie i dysponują odpowiednimi zdolnościami metodyczno- dydaktycznymi. Wymagania w stosunku do ekspertów są porównywalne z wymaganiami, jakie muszą spełniać egzaminatorzy w formalnym toku kształcenia. Różnice w stosunku do metod walidacji wynikają z konsekwentnej orientacji na kompetencje i rozwój potencjałów. U kandydatów uwzględniać należy poza dokonaniai branżowymi również ich potencjał. Poza tym wynikają one również z faktu, iż ocena następuje głównie pisemnie w oparciu o dokumentację (ePortfolio uzupełniająca dowody, np. próbki prac, itd.) oraz związanej z nią sprawozdawczości jak i propozycji dokoształcania i zdobywania dodatkowych kwalifikacji.

3.2.2 Opis działań eksperta

Eksperci posiadają wybitne doświadczenie w danym zawodzie. W miarę możliwości są to członkowie komisji egzaminacyjnych właściwych instytucji (izb przemysłowo-handlowych, izb rzemieślniczych). Są oni nauczycielami zawodu i z własnej praktyki znają przebieg procesu w określonych zakładach pracy oraz wymogi edukacyjne (ramowy plan kształcenia, ramowy plan nauczania) Eksperci są tym samym w stanie ocenić

przedłożone dowody w kontekście zawodu, którego ma dotyczyć poświadczenie. Opierają się oni przy tym na dokumentacji, zawartej w ePortfolio i ewentualnie na innych instrumentach i metodach (np. wywiad, próbka pracy, opis sytuacji występującej przy wykonywaniu danego zawodu/pracy).

Ekspert w toku procesu walidacji sprawdza i ocenia opracowane materiały i dowody. Decyduje on o tym czy przedstawione kompetencje są zrozumiałe i jednoznaczne, czy są wystarczające do spełnienia wymogów i standardów pożądanego zawodu. Ocena kończy proces udowadniania kompetencji w sposób pozytywny bądź w przypadku niespełnienia określonych warunków wskazuje na możliwości zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Wprawdzie w związku z dodatkowymi kompetencjami ważne dla osobistego rozwoju dorosłych o niskich kwalifikacjach zawodowych jest uświadomienie sobie, co już potrafią, do czego są w stanie i jakie mają umiejętności. Jednak ich oczekiwanie w stosunku do przebiegu całego procesu jest ostatecznie takie, iż ocena końcowa okaże się dla nich całościowym bądź częściowym sukcesem. Dlatego w tej fazie konieczna jest szczególna staranność.

Walidacja stawia wysokie wymagania osobom zajmującym się oceną. Muszą się oni starać o obiektywizm i unikać decyzji powodowanych osobistym impulsem wszędzie tam gdzie jest to możliwe. Dlatego wskazane jest, aby utrzymywać odpowiedni dystans do procesu identyfikowania kompetencji. Jednocześnie eksperci są ważnymi podmiotami i ich ocena jest integralnym elementem całego procesu. Ich zachowanie współdecyduje o wiarygodności i akceptacji walidacji. Uhonorowanie przedłożonych dowodów kompetencji musi być całościowe oraz wymaga wspierającego podejścia jak z resztą cały proces. Musi on

konsekwentnie orientować się na kompetencje i cel polegający na sprawiedliwym uznaniu doświadczenia zawodowego i zdobytych w tym otoczeniu umiejętności i zdolności. Ocena nie może być ukierunkowana na wskazania deficytów i selekcję i nie może odbywać się w sposób formalistyczny w oparciu o regulamin egzaminacyjny. Całościowa wizja decyduje o tym, że cały proces można wiarygodnie zakończyć. Obejmuje to również rzeczowy zakres uznaniowości eksperta, co sprawia, że sytuacja oceny staje się autentyczna. Dla ekspertów, którzy pracowali w tradycyjnym systemie egzaminacyjnym opartym na odpytywaniu z wiedzy orientacja na kompetencje oznacza zmianę myślenia i nastawienia, czego nie wolno lekceważyć. Walidacja za centrum odniesienia przyjmuje zdolność do podejmowania określonych czynności w danym zawodzie.

Zestawienie kompetencji ekspertów

Kryterium	Opis
Obszar działania	Ocena zebranych dowodów (ePortfolio) i uzupełniających dowodów kompetencji w porównaniu z profilem kompetencji danego zawodu. Decyzja o dopuszczeniu do walidacji/zewnętrznego egzaminu prowadzącego do uzyskania świadectwa zawodu lub decyzja o uznaniu częściowym z zaleceniami dalszych działań w oparciu o wybrane kwalifikacje dodatkowe.
Wymogi	Uwarunkowania formalne - odpowiednie zdolności pedagogiczne i metodyczno-dydaktyczne - własne doświadczenie w samodzielnym zarządzaniu kompetencjami - doksztalcanie w zakresie analizy i oceny pisemnych dowodów kompetencji

Kompetencje specjalistyczne	<ul style="list-style-type: none"> -posiada kompetencje eksperta/egzaminatora -zna i rozumie pojęcie kompetencje -zna i rozumie cele, przebieg i fazy metody stwierdzania kompetencji Valiskills oraz walidacji/ planowania, zdobywania dodatkowych kwalifikacji -jest przeszkolony w zakresie procesów oceny i walidacji i zna metody zapewnienia jakości -zna profile kompetencji walidowanego zwodu w oparciu o regulamin egzaminacyjny i aktualną praktykę zawodową -zna system edukacji zawodowej (BBiG) -zna i rozumie warunki dopuszczenia do egzaminu zewnętrznego wraz z ich wymogami -w sposób pewny potrafi odróżnić zasady walidacji od zasad zwykłego egzaminu -zna możliwości wsparcia i finansowania
Kompetencje metodyczne	<ul style="list-style-type: none"> -potrafi systematycznie analizować i pewnie oceniać kompetencje działania w oparciu o pisemne dokumenty -potrafi obiektywnie i według ustalonych kryteriów oceniać materiał w portfolio, jeśli to konieczne przy zaangażowaniu kandydata -opanował różne i celowe metody oraz instrumenty oceny dokumentów wskazujących na kompetencje tak, aby móc ocenić je w kontekście standardów -może inicjować zdobycie dodatkowych możliwości dowodowych i jest w stanie rozróżnić, kiedy i w jakiej formie sensowne jest angażowanie wnioskodawcy
Kompetencje społeczne	<ul style="list-style-type: none"> -posiada dobre zdolności do komunikowania się i rozwiązania konfliktów -potrafi przemyśleć systemy wartości, jest otwarty na inne sposoby myślenia i działania -jego wartości obejmują podejście godnościowe, honorowanie odpowiedzialności za siebie i tolerancję -potrafi prowadzić wspierające rozmowy, jest w stanie zbudować zaufanie i sytuację spotkania korzystną psychologicznie dla kandydata -potrafi się rzeczowo i zrozumiale komunikować ustnie i

	<p>pisemnie</p> <p>-jest otwarty, cechuje go empatia w stosunku do wnioskodawcy i jego sytuacji</p> <p>-pracuje w ukierunkowaniu na cel i rozwiązania</p>
Kompetencje osobiste	<p>-wykazuje gotowość i zdolność do uczenia się</p> <p>-jest zdolny do przyjęcia obciążeń psychicznych</p>

3.2.3 Kwalifikacje ekspertów i doradców

Nastawienie i podejście doradcze

Bazujące na kompetencjach doradztwo wymaga ukierunkowanego na proces nastawienia charakteryzującego się otwartością i wsparciem. Podejście doradcze ma być ukierunkowane na postawę dyskusyjno-terapeutyczną wg C. Rogers. Należy na to zwracać uwagę w toku szkolenia doradców.

Specjalistyczne know-how. Doradcy/eksperci dysponują wybitną specyficzną zawodową wiedzą branżową. Mogą to udowodnić i wykorzystać w sytuacji doradztwa. Obejmuje to w szczególności wiedzę o różnych metodach. Np.

- procedury dopuszczenia do zawodów reglamentowanych zgodnie z prawem branżowym (np. warunki wydawania wyjątkowych pozwoleń)
- procedury ustalania równoważności zgodnie BQFG

- procedury zgodnie z §10 Federalnej Ustawy o Wypędzonych w przypadku tzw. późnych przesiedleńców
- dopuszczenie do egzaminu zewnętrznego (§ 45 ust.2 BWiG)

Poza tym doradcy muszą znać procedury i kompetencje instytucji, urzędów itp., z którymi należy się kontaktować, aby uzyskać odpowiednie wsparcie.

Poza tym ważne są następujące punkty

- Know-how o zawodach referencyjnych,
- o zawodach referencyjnych,
- o zbliżonych kursach dostosowawczych i kwalifikacji dodatkowych,
- o możliwościach wsparcia finansowego (Federalny Kodeks Socjalny II i III oraz miejscowe programy dofinansowania oraz ewentualnie kwestie związane z prawem pobytu i ich konsekwencje)

To know-how musi zostać udowodnione odpowiednimi świadectwami.

Kompetencje interkulturowe.

Aby w sposób kwalifikowany móc doradzać osobom z tzw. tłem migracyjnym należy poza tym udowodnić know-how w zakresie kompetencji interkulturowych.

Wrażliwość językowa

Ma ona konsekwencje dla jakości doradztwa – nie jest ważne, co doradca mówi lecz to co rozumie klient. W feedbackach podczas procesu doradztwa należy brać to pod uwagę.

Gender Mainstreaming

Doradcy muszą być w stanie reflektować swoje nastawienie w kontekście specyfiki płci (idealnym dowodem byłoby ukończenie odpowiednich kursów).

Zapewnienie i rozwój jakości

Ciągłe zapewnienie jakości gwarantuje stosowanie metody przy zachowaniu podstawowych wymogów i standardów edukacji osób dorosłych ze szczególnym odniesieniem do sytuacji wyjściowej osób o formalnie niskich kwalifikacjach. Tu osoby biorące udział w procesie dysponują odpowiednimi instrukcjami i materiałami pomocniczymi.

„Jakość nie jest przypadkiem, lecz wynikiem zaangażowanego myślenia“,
tak mówi brytyjski pisarz John Raskin.

Zapewnienie jakości ma ogromne znaczenie dla metod ustalania kompetencji. W procesach doradczych metody zapewnienia jakości są generalnie trudne do zagwarantowania. Z jednej strony należy spełniać standardy procesu doradztwa, z drugiej decydujące znaczenie dla wyniku doradztwa ma ukierunkowanie na klienta.

Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego wypowiedział się również na ten temat w swoich zaleceniach dotyczących głównych elementów struktury i jakości doksztalcania zawodowego zgodnie z BBiG i HwO z dnia 12.03.2014 roku.

Zgodnie z niemiecką normą DIN EN ISO 8402, 1995-08 3.5 jako zapewnienie jakości należy rozumieć każde planowane i systematyczne działanie, które jest realizowane w systemie i dokumentowane tak, iż pozwala przyjąć, że jednostka doradcza spełnia wymagania jakościowe. Zapewnienie jakości jest sumą wszystkich działań prowadzących do zapewnienia ciągłej jakości produktu. Rozróżnia się kontrolę własną i kontrolę obcą. Działania zapewnienia jakości mają być ukierunkowane na cykl PDCA ustalone w Europejskich Ramach Odniesienia dla Zapewnienia Jakości (EQAVET-ramy):

3.2.4 Cykl jakości

W Europejskich Ramach Odniesienia dla Zapewnienia Jakości w Zawodowym Kształceniu i Doksztalcaniu.



W tym celu ustalono następujące elementy, służące jako orientacja przy ustalaniu kluczowych działań:

- kultura zarządzania
- podejście jest dostosowane do sytuacji klienta
- kultura samooceny
- wsparcie szkoleń dla pracowników
- wykorzystanie danych i feedbacku celem poprawy kształcenia zawodowego
- zaangażowanie grup interesariuszy

Przy tworzeniu projektu Valiskills zwracano uwagę na kolejność działań: kultura dotyczy zarówno wyboru doradców jaki i otoczenia, które ma wspierać klientów (01). Wybrane procedury ukierunkowane są np. na stopień zrozumienia ich przez klienta (02), procedura portfolio opiera się na metodach wykorzystujących kompetencje (03), doradcy zostali odpowiednio przeszkoleni (04). Pożądanym trackinkg klientów na wykazywać

poprawę (05) a poprzez szkolenie doradców i ekspertów (06) spełniono odpowiednie kryteria jakości.

Co do zasady możliwe są dwie drogi: standaryzowanie procesów doradczych, które odbywa się przeważnie poprzez listy sprawdzające dla danego procesu, które należy przepracować sekwencyjnie. Trudno jest normować relacje klient-doradca. Z reguły jednak wybierane są konstrukcje pomocnicze, np. kwalifikowanie doradców np. poprzez certyfikację ISO 17024.

Waz z ustawą o Poprawie Szans Integracji na Rynku Pracy do Federalnego Kodeksu Socjalnego (księga III) wprowadzono nowy rozdział o dopuszczeniu podmiotów edukacyjnych do rynku świadczeń polityki zatrudnienia. Celem tych regulacji jest jakość usług związanych z rynkiem pracy a tym samym trwała poprawa wydajności i efektywności systemu wsparcia oferowanego przez politykę rynku pracy. Aby ten cel osiągnąć do świadczenia usług na rynku pracy dopuszczone mogą zostać tylko takie podmioty, które między innymi udowodnią swoją wydajność i właściwe funkcjonowanie, zatrudniają wykwalifikowany personel i stosują systemy zapewnienia jakości – to znaczy, że odpowiednie jednostki muszą dysponować systemem zarządzania jakością, który odzwierciedla powyższe etapy procesu. W przypadku partnera projektu ABU sp. z o. o. jest to np. certyfikat AZAV (regulamin akredytacji i dopuszczenia wsparcia rynku pracy oraz certyfikat zgodnie z DIN ISO 9001). Wymogi certyfikatu AZAV obowiązują wszystkie podmioty, które same przeprowadzają bądź zlecają przeprowadzenie działań tzw., wsparcia rynku pracy zgodnie z II księgą Federalnego Kodeksu Społecznego II i III.

W projekcie Valiskills zostały spełnione założenia przewidziane dla pomiaru skuteczności kształcenia zawodowego.

- koncepcja przedsięwzięcia polegająca na realistycznych hipotezach działania;
- stosowanie odpowiednich wskaźników na różnych poziomach łańcucha działania (wskaźniki procesu i oddziaływania);
- identyfikacja grupy kontrolnej bądź porównawczej na początku przedsięwzięcia;
- ustanowienie best lines dla grup badawczych i porównawczych;
- stworzenie monitoringu oddziaływania umożliwiającego ciągły pomiar danych a tym samym analizę porównawczą;
- identyfikacja, weryfikacja i zastosowanie danych wtórnych (np. statystyk państwowych itp.)
- wykorzystywanie stosownych strategii atrybucji i metod gromadzenia danych;
- wykorzystanie wyników pomiarów oddziaływania dla wspólnego uczenia się w samym przedsięwzięciu ale też poza jego ramami w kontekście przyszłych interwencji;
- wspólny pomiar oddziaływania w układzie organizacji narodowych i międzynarodowych oraz innych grup:

- wzmocnienie krajowego potencjału monitoringu i ewaluacji w kraju partnerskim¹⁸

3.3 Proces: Kompletność i dostosowanie

Poza bezpośrednim procesem dopuszczenia do egzaminu, doradztwo może odgrywać ważną rolę w następujących sytuacjach: z jednej strony po dopuszczeniu do egzaminu w kontekście przygotowania się do niego z drugiej - jeżeli warunki dopuszczenia do egzaminu nie zostały (jeszcze) spełnione - w kontekście wymagań dodatkowych.

Jeżeli chodzi o jakość procesu oraz jakość na wejściu/ wyjściu w kontekście kwalifikacji dodatkowych to głównie następujące obszary działania mogą być pomocne w wypracowaniu standardów:

- odpowiednie dotarcie mentalne i doradztwo na rzecz grup docelowych,
- opcje walidacji,
- struktura modułowych ofert zdobywania dodatkowych kwalifikacji,
- planowanie kwalifikowania przy uwzględnieniu indywidualnych potrzeb kwalifikacyjnych,
- realizacja kwalifikowania w szczególności pod kątem na wypracowanie zdolności do określonych działań,

¹⁸Mayer /Thomas: Monitoring i pomiar oddziaływania w zakresie edukacji zawodowej i na rynku pracy. Instrukcja praktyczna. GIZ, Bonn 2011 rok

- ustalenie kompetencji uczestników w różnych fazach kwalifikacji dodatkowych oraz
- dokumentowanie bądź certyfikacja dodatkowych kwalifikacji¹⁹

Realizację wyżej wymienionych punktów zapewnia się poprzez pisemne dokumentowanie każdego indywidualnego przypadku.

3.3.1 Dopuszczenie do egzaminu

Dopuszczenie do egzaminu zewnętrznego odbywa się po złożeniu wniosku. Wniosek musi zostać złożony w formie pisemnej we właściwej instytucji (§6 BQFG w przypadku zawodów nieregulowanych, §13 BQFG w przypadku zawodów regulowanych). Właściwa instytucja w ciągu miesiąca informuje czy brakuje jakiś dokumentów a jeżeli tak to jakich.

Specjalistyczne metody ustalania kwalifikacji i dopuszczania do

Podmioty edukacyjne, które oferują kursy dodatkowe są zobowiązane do przeprowadzenia specjalistycznego postępowania ustalenia kwalifikacji i złożenia wniosku o dopuszczenie do egzaminu zewnętrznego.

Wniosek o dopuszczenie musi zawierać „portfolio kwalifikacji dodatkowych“ (instrument stworzony specjalnie dla Berlina celem złożenia wniosku o dopuszczenie do egzaminu). W tym portfolio udokumentowane są

¹⁹Perspektywa świadectwa zawodowego (wydawca): Standardy kwalifikacji dodatkowych. Transfer i utrwalenie. Bielefeld 2013 rok str. 18

poprzednie doświadczenia zawodowe i plan kwalifikacji (moduły, które należy jeszcze zrealizować).

Wniosek o dopuszczenie do egzaminu musi zostać złożony najpóźniej 3 miesiące po rozpoczęciu pierwszego modułu (patrz niżej).

3.3.1.1 Wniosek o dopuszczenie do egzaminu

Do wniosku należy dołączyć tabelaryczne zestawienie ukończonych form wykształcenia oraz informacje o wykonywanej pracy zarobkowej w języku niemieckim, dowód tożsamości, ewentualnie dowody wykształcenia zdobytego za granicą, dowody na odpowiednie doświadczenie zawodowe (główny wynik Valiskills), oświadczenie, że do tej pory wniosku jeszcze nie złożono.

3.3.1.2 Weryfikacja dokumentów

Podstawą weryfikacji dokumentów jest §3 ust2 BQFG, zgodnie z którym należy przedłożyć wymagane dowody poświadczające umiejętności. Z dokumentów musi wynikać jaką działalność wnioskodawca faktycznie wykonywał (główny wynik Valiskills).

3.3.1.3 Egzamin

Po przebyciu koniecznych etapów (przepracowaniu list sprawdzających, przedłożeniu koniecznej dokumentacji i pozytywnym zakończeniu weryfikacji dokumentów) może nastąpić zgłoszenie do walidacji/egzaminu zewnętrznego.

3.3.1.4 Tracking

Tracking można rozumieć jako ewaluację oddziaływania: klient podczas zdobywania kwalifikacji dodatkowych przez cały czas trwania projektu ma być „skanowany“ pod kątem tego czy poradzi sobie z kryterium „zdanie egzaminu zewnętrznego“ równie dobrze lub gorzej niż inni klienci, którzy przy tych samych uwarunkowaniach nie przeszli przez tę procedurę.

3.4 Zarządzanie jakością

Funkcjonujące w podmiotach edukacyjnych systemy zarządzania jakością wymagają bieżącej ewaluacji działań tych przedsiębiorstw. Kontrola jakości w przypadku Valiskills przewiduje nadzorowanie procesów przez audytorów zewnętrznych i ewentualne interwencje (jak na przykład podczas warsztatów w styczniu 2014 roku w Berlinie). Wyniki ewaluacji wpływają na modułową koncepcję projektu. W praktyce należy stworzyć odpowiednie reguły postępowania.

Nadzorowanie jakości w projekcie Valiskills prowadzi w 4 kierunkach

(1) pozyskanie wiedzy aby lepiej rozumieć zależności w projekcie, (2) kontrolowanie osiągnięcia celu, (3) aby odzwierciedlić „lessons learned“ oraz (4) aby w aspekcie przydatności legitymizować program na zewnątrz. Kolejnymi uwzględnianymi aspektami są trwałość i skuteczność²⁰

²⁰Bliższymi szczegółami dysponuje: Centrum Ewaluacji Uniwersytetu kraju Saary, który prowadzi szeroko zakrojone badania dotyczące ewaluacji oddziaływania (www.cewal.de)

Aspekty te zostały uwzględnione przy koncyptowaniu i strukturyzowaniu Valiskills w ten sposób, iż wdrażające organizacje ABU Sp. z o. o. pożytku publicznego i Izba Przemysłowo-Handlowa spółka projektowa z ograniczoną odpowiedzialnością same dysponują od pewnego czasu odpowiednimi instrumentami i wdrażają je od lat.

Cele jakościowe zapewniane są poprzez ciągły monitoring i skringing (ewaluacja on-going) w formie list sprawdzających i produktów jakościowych np. wywiadów. Poprzez tą wewnętrzną ewaluację zapewnia się ewaluatorom i audytorom konieczną wiedzę rzeczową co umożliwia im stosunkowo szybkie wskazanie wyników²¹

3.4.1 Audytorzy zewnętrzni

Zewnętrzni audytorzy to w projekcie Valiskills m. in. eksperci. Odpowiada to ewaluacji zewnętrznej, podczas której audytorzy nie są członkami organizacji wdrażającej. Z reguły więc audytorzy zewnętrzni charakteryzują się większą niezależnością, kompetencją merytoryczną i profesjonalną wiedzą o ewaluacji. Są oni poza tym kompetentni branżowo i z uwagi na fakt funkcjonowania zewnątrz danej organizacji mogą łatwiej zainicjować konieczne zmiany.

3.4.2 Mechanizmy interwencji

Interwencje to działania, które przeprowadza się celem zmiany określonego stanu rzeczy. Jeżeli poprzez daleko idące odchylenie od celów wskaźników (liczba uczestników działań kwalifikacyjnych, liczba osób, które

²¹Koncepcje zarządzania jakością i ewaluacji są ukierunkowane na ten sam cel: poprawa określonej usługi oraz metody uzupełniające się a niekonkurujące ze sobą.

zrezygnowały, liczba osób, które sobie nie poradziły, ...) należy wprowadzić określone działania. Powinny one być „przyjazne dla projektu“ (tzn. za podstawę brać przyczynę określonego stanu rzeczy i przechodzić od szczegółu do ogółu).

Lista sprawdzająca

Proces: kompletność i dostosowanie

- Kwalifikacje doradców i ekspertów
- Kwalifikacje w wymaganych obszarach specjalistycznych
- Nastawienie i podejście do doradztwa
- Branżowe, specjalistyczne Know-how
- Kompetencje interkulturowe
- Wrażliwość językowa
- Gender Mainstreaming

egzaminu zewnętrznego poprzez „portfolio o kwalifikacjach”

1. warunki
2. ramowe

Anlekt

1. ePortfolio profil kompetecji dla doardcy „ValiSkills“

Der „ValiSkills“-Berater berät Kunden bei ihrer fachlichen Kompetenzfeststellung (Feststellung, Nachweis, Dokumentation...) in Vorbereitung auf einen Berufsabschluss (Zielführung). Die Profession unterscheidet sich darin z.B. von Beratern in allgemeinen Kompetenzfeststellungsverfahren zur ergebnisoffenen Kompetenzerfassung, z.B. für Berufsorientierung/ -beratung (Kompetenzbilanzierungen)

Die Gruppierung der Kompetenzen erfolgt auf Basis des systemischen Beratungsverständnisses nach Schiersmann u.a.:

- Systemumfassende Kompetenzen (S)
- Prozessbezogene Kompetenzen (P)
- Organisationsbezogene Kompetenzen (O)
- Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Systemumfassende Kompetenzen (S)

Beratende orientieren ihr beraterisches, organisationales sowie beraterrelevantes gesellschaftliches Handeln an den jeweiligen Bedürfnissen der Kunden und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung, schaffen Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes für alle beteiligten Akteure, achten ethische Prinzipien und wahren die Rechte der Kunden, nehmen eine professionelle Haltung ein und orientieren ihr Handeln an gültigen Standards für Beratungsqualität.

Kompetenz	Kompetenzindikatoren „ValiSkills-Berater können/ sind in der Lage...“
------------------	---

<p>Ganzheitliche Prozessbegleitung, Koordinierung und Überwachung</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Welche Aufgaben nehmen Sie als Berater in Ihrer Verantwortung für eine ganzheitliche Prozessbegleitung im ValiSkills-Verfahren wahr?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • begleiten, moderieren und überwachen den gesamten Prozess des individuellen ValiSkills-Verfahrens; • bilden die qualifizierte Schnittstelle zwischen den beteiligten Akteuren koordinieren die Zusammenarbeit (Kunde, Gutachter, Organisationsleitung, Bildungsdienstleister, Arbeitsmarktakteure bzw. Auftraggeber, zuständige Stelle).
<p>Kundenorientierung (S1)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Sie stellen den Kunden in den Mittelpunkt und berücksichtigen seine individuellen Voraussetzungen in Ihrer pro-aktiven Beratung. Bitte erläutern Sie Ihr Vorgehen während des phasenübergreifenden Beratungsprozesses (insbes. Validierungsphasen 1 -3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • stehen den Kunden (geringqualifizierte Erwachsene) als „ganzheitliche Prozessbegleiter“ für die kontinuierliche, individuelle Beratung und Begleitung bei der fachlichen Feststellung (ePortfolio) im Kontext einer Validierung oder Vorbereitung auf eine Externenprüfung (modulare Nachqualifizierung) zur Verfügung (und ggf. auch darüber hinaus als „persönliche“ Berater (Vertrauensperson) bis zur Prüfung/ Zertifizierung). • richten Ihre Beratung auf die individuellen Kunden aus und sind deren Ansprechpartner in persönlichen, verfahrensrelevanten sowie fachlichen Problem- und Fragestellungen. • respektieren die vielfältigen Besonderheiten der Kundengruppe in Bezug auf deren sozio-ökonomischen Status, Bildungsniveau, Geschlecht und Alter; ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, • berücksichtigen dabei insbesondere auch die individuellen Lernbiografien formal Geringqualifizierter (z.B. Schulverweigerung, Ausbildungsabbruch, Theorieaversion, Probleme bei Verschriftlichungen, Prüfungsangst..., aber auch Quereinsteiger, Studienabbrecher) • berücksichtigen weitere biografische Gegebenheiten sowie individuelle Ressourcen und Restriktionen (z.B. familiär, betrieblich); • arbeiten mit den Kunden motivierend, aktivierend und zielführend. • arbeiten sprachsensibel und sichern mit Feedbackschleifen das richtige Verständnis. • stärken die Selbstorganisationsfähigkeit der Kunden

	<p>und deren Selbstlernkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstehen sich als „neutraler Berater an der Seite des Kunden“. Entscheidungen liegen stets beim Kunden.
<p>Schaffen von Transparenz (S2)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Wie machen Sie das ValiSkills-Verfahren für die Kunden und die anderen Verfahrensbeteiligten transparent? Bitte erläutern Sie dazu exemplarisch Ihr Vorgehen in den einzelnen Phasen des Verfahrens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • veranschaulichen den potenziellen Kunden das ValiSkills-Verfahren systematisch und in verständlicher Form (z.B. in angemessener Sprache) mit allen wesentlichen Bedingungen und Kriterien (z. B. Zielsetzungen, Inhalte, Struktur, Zugang, Ablauf, Zeitaufwand, Kosten, Standards usw.) und machen es ihnen für eine Entscheidungsfindung leicht zugänglich; • informieren weitere relevante interne und externe Akteure (z. B. Arbeitsmarktakteure) über wichtige Aspekte des Verfahrens und machen Rollen bzw. Funktionen der Beteiligten in den einzelnen Phasen des Verfahrens transparent; • geben den Kunden kontinuierlich/ zeitnah, konstruktiv und motivierend Feedback zum laufenden ValiSkills-Prozess und seinen (Zwischen-)Ergebnissen. • erläutern und begründen dem Kunden klar und verständlich, konstruktiv und motivierend die Ergebnisse der Begutachtung seines ePortfolio und darauf basierende Handlungsempfehlungen.
<p>Professionelle Haltung und ethisches Verhalten (S3)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Welche ethischen Grundsätze verfolgen Sie in der Beratungsarbeit und wie setzen Sie diese um?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • machen ihre ethischen Beratungsprinzipien transparent und erlebbar; • sind sich ihrer Rolle und Funktion bewusst und können das eigene beraterische Selbstverständnis (z. B. Auftrag, Rolle, Beratungskonzept) überzeugend vertreten und begründen; • sehen die Kunden als ganzheitliche Persönlichkeiten in ihrer lebensweltlichen Situation; • berücksichtigen geschlechtsspezifische Besonderheiten; • gehen mit den Kundeninformationen diskret und verantwortungsvoll um. Beraten vertraulich unter Wahrung des Datenschutzes und berücksichtigen da-

	<p>bei auch die Besonderheiten des digitalen ePortfolio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind den Kunden gegenüber ehrlich und vertrauenswürdig (Integrität); • sind einfühlsam und unterstützen die Kunden so, dass sie sich in der Beratung wohlfühlen. (Empathie) • respektieren das Privatleben der Kunden. • respektieren die Gefühle des Kunden (Sensibilität)
<p>Beratungskompetenz</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Bitte erläutern Sie die Anforderungen an den Beratungsfachkräfte im ValiSkills-Beratungsprozess mit Erwachsenen.</p>	<p><u>Fachliche Kompetenz</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • können im ValiSkills- Verfahren nach festgelegten Qualitätskriterien eine methodisch-didaktische Planung der Vorbereitung des Kunden auf eine Externenprüfung bzw. Validierung entwerfen und gemeinsam mit den Kunden durch Anleitung, Begleitung und Beratung umsetzen. (vgl. „Lern- und Prozessbegleiter/in CH-Q 2²²“): • besitzen erforderliche fachliche Kenntnisse und setzen diese im Beratungsprozess ein <ul style="list-style-type: none"> – zum Ablauf / Phasen des ValiSkills-Verfahrens und anschlussfähigen Schritten – zum Anforderungsprofil des jeweiligen Berufes – zu Besonderheiten der Zielgruppe formal Gerinqqualifizierter – zum System der beruflichen Bildung (BBiG) – zu Förderstrukturen und Finanzierungsmöglichkeiten • können potenzielle Kunden in einer individuellen Erstberatung umfassend über das ValiSkills-Verfahren informieren (Ziele, Inhalt; Ablauf, Instrumente/ ePortfolio...), deren individuellen Zugangsvoraussetzungen feststellen und sie für eine Teilnahme am Verfahren motivieren. (Informations- und Beratungsphase: Entscheidungsfindung)

²² Sehe www.ch-q.ch

Methodenkompetenz (Kompetenzmanagement)

- verfügen über die erforderliche Methodenkompetenz zur Anleitung der Kunden bei der Identifizierung und Beschreibung relevanter beruflicher Handlungskompetenzen (aus formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen) (z.B. ePortfolio, Interview-Techniken).
- können Einzelpersonen bei der individuellen Vorbereitung auf den Berufsabschluss begleiten (individuell)
- können den Kunden ganzheitlich beurteilen;
- besitzen eine gute Beobachtungsgabe, können Details richtig beurteilen und damit umgehen;
- arbeiten ziel- und lösungsorientiert

Soziale Kompetenzen

- berücksichtigen im Beratungsprozess spezifische Voraussetzungen der Zielgruppe Geringqualifizierter in ihrer heterogenen Zusammensetzung (Bildungsferne vs. IT-Quereinsteiger)
- nehmen im Beratungsprozess eine neutrale Position ein und minimieren den eigenen Einfluss (Neutralität);
- stimulieren Motivation und das Vertrauen des Kunden und fördern die Wahrnehmung von Eigenverantwortung (Motivation);
- schaffen mit den Kunden eine positive Arbeitsumgebung (Positivität)
- können verbal und nonverbal kommunizieren;
- arbeiten wertschätzend;
- zeigen Empathie/ Einfühlungsvermögen, arbeiten sensibel und sind sich der Auswirkungen ihres Verhaltens auf den Kunden bewusst (Impact);
- hören aufmerksam zu und stellen klärende Nachfragen;
- verfolgen ein Problem/ Frage geduldig bis zur Lösung (Ausdauer)
- berücksichtigen kulturelle und sprachliche Besonderheiten, z.B. bei Migranten
- nehmen eine offene und unterstützende Haltung ein.

<p>Qualifizierung und Weiterbildung. Selbstreflexion</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Wie entwickeln Sie Ihre eigenen Beratungskompetenzen kontinuierlich weiter (informell und non-formal)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über wichtige <u>personale Kompetenzen</u>: <ul style="list-style-type: none"> – zeigen eigene Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, – gehen mit Kritik, Widerständen und Konfliktsituationen konstruktiv und tolerant um; – sind belastbar und bleiben in Druck- oder Widerstandssituationen stabil (Stabilität) – handeln eigenverantwortlich • sehen die Selbstreflexion der Qualität ihrer Tätigkeit als festen Bestandteil der Weiterentwicklung ihrer Beratungskompetenzen; zeigen ein Bewusstsein für eigene Fähigkeiten und Grenze; können eigene Kompetenzen dokumentieren und auf der Grundlage von Selbstreflexion Ziele entwickeln, Maßnahmen festlegen und einleiten (Selbstmanagement von Kompetenzen); • ihr Kompetenzprofil beruht auf mehrjähriger Berufserfahrung aus der Arbeit mit Erwachsenen • entwickeln kontinuierlich und nachhaltig ihre Beratungskompetenz; z. B. durch Coaching, Supervision und geeignete Weiterbildungen; • haben ihr eigenes ValiSkills-ePortfolio erstellt (als Kunde) und den Beratungs-/ Begutachtungsprozess durchlaufen (vgl. „Selbstmanagement von Kompetenzen“ nach CH-Q 1)
<p>Einhaltung von Qualitätsstandards. Mitgestalten von Qualitätsentwicklung</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Was verstehen Sie unter Qualitätsstandards guter Beratung?</p> <p>Sie richten sowohl Ihr konkretes Beratungshandeln als auch das organisationsbezogene Handeln an einem Qualitätskonzept aus. Bitte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • beteiligen sich an der Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems. • orientieren ihr Handeln an den ValiSkills- Qualitätsstandards und setzen diese in konkrete Handlungsschritte um; • beteiligen sich kontinuierlich an Aktivitäten zur Qualitätssicherung- und -entwicklung (Planung, Umsetzung, Dokumentation) und machen die Ergebnisse transparent; • wirken an Evaluationen von Beratungsprozessen mit und berücksichtigen deren Ergebnisse für die Weiterentwicklung des ValiSkills-Verfahrens;

beschreiben Sie Ihr Vorgehen.	
-------------------------------	--

Prozessbezogene Kompetenzen (P)

Die prozessbezogenen Kompetenzen (P) beschreiben Anforderungen an die Professionalität der Beratenden in Bezug auf das Gestalten von Beratungsprozessen im engeren Sinne.

Zu der professionellen Gestaltung von Beratungsprozessen gehört das Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit, das Schaffen einer für den gemeinsamen Beratungsprozess tragfähigen Beziehung, das Klären der Beratungsanliegen, die gemeinsame Situationsanalyse und die Klärung von Zielen, das Identifizieren und Stärken von Kompetenzen und Ressourcen der Kunden sowie das Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven.

Kompetenz	Kompetenzindikatoren
	„Beratende können/ sind in der Lage...“
<p>Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit (P1)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie für den Beratungsprozess stabile Rahmenbedingungen schaffen und dem Kunden darin strukturelle Sicherheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sorgen für angenehme, störungsfreie Atmosphäre und geeignete Räumlichkeiten; • planen einen mindestens erforderlichen Zeitrahmen für die Beratung ein; • Informieren über die Rahmenbedingungen des ValiSkills-Verfahrens (z. B. Freiwilligkeit, „Hilfe zur Selbsthilfe“, Leistungen, rechtliche Aspekte); • vereinbaren gemeinsam mit den Kunden eine Vorgehensweise bei der Gestaltung des Beratungsprozesses; • prüfen und schaffen ggf. Voraussetzungen für den ortsunabhängigen Zugang des Kunden zum ePortfolio (Internet, Verfügbarkeit von IKT) • achten darauf, dass der Beratungsprozess formal und inhaltlich für die Kunden strukturiert und trans-

<p>geben.</p>	<p>parent ist;</p> <ul style="list-style-type: none"> • treffen gemeinsam mit den Kunden eine Vereinbarung hinsichtlich der Erstellung, Kommentierung und unabhängigen Begutachtung des ePortfolio; • klären die Kunden über den Umgang mit persönlichen Daten und Informationen (Datenschutz/ Vertraulichkeit) auf. • kommunizieren regelmäßig mit den Gutachtern, um über den Fortschritt des Verfahrens aktuell informiert zu sein (Bereitschaft zur Zusammenarbeit);
<p>Schaffen einer tragfähigen Kundenbeziehung (P2)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Sie sind in der Lage, zu den Kunden einen angemessenen Beziehungsaufbau zu schaffen und für emotionale Sicherheit zu sorgen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gestalten das Setting so, dass es den vorab kommunizierten Rahmenbedingungen entspricht; • fördern aktiv eine tragfähige Beziehung, z. B. in Hinblick auf strukturelle und emotionale Sicherheit der Kunden; • bringen den Kunden Respekt und Wertschätzung entgegen und agieren so, dass sich die Kunden sicher und ernst genommen fühlen; • begegnen den Kunden mit einer empathischen Grundhaltung; • kommunizieren (verbal und nonverbal) authentisch in Sinne von Echtheit und Offenheit; • gestalten gegenüber den Kunden eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz; • gestalten den Beratungsverlauf für die Kunden verständlich und nachvollziehbar; • verstehen sich als beratender Partner und Unterstützer des Kunden bei dessen eigenverantwortlichen, zielgerichteten Arbeit zur Identifizierung/Feststellung und Nachweis/ Dokumentation relevanter Handlungskompetenzen aus formalen, nicht-formalen und informellen Lernprozessen (z.B. berufliche Praxis, Aus- und Weiterbildung, Freizeit, Ehrenamt); • fördern und wecken Motivation, aktive Beteiligung und Eigeninitiative der Kunden an der gemeinsamen Arbeit. • unterstützen die Kunden mit dem Ziel, deren Selbstorganisationsfähigkeit zu stärken (Lernen lernen) • gestalten den Beratungsprozess in Präsenz- und Online-Phasen und geben dem Kunden zeitnah

	<p>Rückmeldungen zur Arbeit am ePortfolio (z.B. Kommentierung aktueller Einträge)</p> <ul style="list-style-type: none"> • werten mit dem Kunden erledigte Aufgaben aus und planen kleinteilig den nächsten Schritt (Review-Prozess) • nutzen Feedback und Metakommunikation als feste Bestandteile der Beziehungsgestaltung; • reagieren sensibel auf Bedürfnisse der Kunden und erläutern die Grenzen der Beratung.
<p>Klären der Anliegen und Vereinbarung (P3)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie im Dialog mit den Kunden eine adäquate Klärung der Erwartungen in Bezug auf das ValiSkills- Angebot vornehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • klären im einführenden Informations- und Beratungsgespräch <ul style="list-style-type: none"> - den konkreten Beratungsbedarf und ob das ValiSkills-Verfahren dafür das angemessene Format ist; - die Kundenerwartungen und erläutern die Möglichkeiten und Grenzen von ValiSkills; - geben ggf. Hinweise auf andere bedarfsgerechte Angebote (z. B. Umschulung); • beachten bei Auftragsvereinbarungen gesetzliche Vorgaben und institutionelle Richtlinien.
<p>Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen (P5)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie die Kunden im Beratungsprozess bei der Identifizierung ihrer Kompetenzen in geeigneter Weise beraten, anleiten und unterstützen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • arbeiten gemeinsam mit den Kunden relevante Einstellungen und Motivationen für den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses mittels Externenprüfung oder Validierung heraus; • identifizieren gemeinsam mit den Kunden die für den nachträglichen Erwerb des angestrebten Berufsabschlusses relevanten fachlichen Handlungskompetenzen (Hauptziel des ValiSkills-Verfahrens); • untersuchen dazu gemeinsam mit den Kunden relevante biografische Gegebenheiten, vorhandene Ressourcen sowie soziale Umweltfaktoren (z. B. familiäres, berufliches Umfeld, Ehrenamt); • setzen bei Bedarf und im Einvernehmen mit den Kunden wissenschaftlich anerkannte und geeignete diagnostische Verfahren zur Kompetenzermittlung und/ oder Selbsteinschätzung ein; • beraten die Kunden zum Selbstmanagement informell und nicht-formell erworbener Kompetenzen bei

	<ul style="list-style-type: none"> - Erfassung, Beurteilung, Nachweis von Kompetenzen und Lernleistungen (mit Bezug auf Berufsabschluss): - realistisches Erfassen, Einschätzen relevanter Tätigkeiten/ Leistungen/ Kompetenzen - beurteilen eigener Lebens-/Berufs-Biografie - einschätzen der Kompetenzen/ Leistungen in Bezug auf die beruflichen Anforderungen - kennen persönlicher Fähigkeiten und Kompetenzen und darstellen im ePortfolio - Selbstreflexion eigener Verhaltensweisen - Selbst- und Fremdbeurteilungen richtig interpretieren und Schlüsse ziehen - erkennen eigener Stärken und Schwächen - berufliche Situationen und Erfahrungen überdenken - weitere Vorgehensweise und deren Wirkungen verstehen • die Kunden bei der Feststellung, Erfassung und Nachweisführung unterstützen: <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung vorhandener Nachweise beruflicher Tätigkeit; Lebenslauf auf Vollständigkeit sowie Einschätzung vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten - ggfs. Lücken im bisherigen Werdegang erfragen und Unklarheiten beseitigen - Einweisung in das ValiSkills ePortfolio - Prüfung, ob Kundenunterlagen valide und vollständig zur Weitergabe an Gutachter sind • unterstützen Kunden bei der Stärkung der Selbstwahrnehmung hinsichtlich eigener Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen; • geben Hinweise auf Möglichkeiten zur (Weiter-) Entwicklung der eigenen Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen.
--	--

<p>Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven anhand dokumentierter Ergebnisse (P6)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Bitte erläutern Sie, wie Sie mit den Kunden zu den Ergebnissen der fachlichen Feststellung und darauf basierenden Handlungsempfehlungen verfahren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • führen eine aussagekräftige und nachvollziehbare schriftliche Dokumentation anhand von Checklisten und anderen Dokumenten; • interpretieren im Dialog mit den Kunden auf verständliche Weise die Ergebnisse der Kompetenzermittlung; • ziehen zum Abschluss des ValiSkills- Verfahrens gemeinsam mit den Kunden ein Resümee über Verlauf und Ergebnisse des Beratungsprozesses • entwickeln auf Basis der Begutachtung gemeinsam mit den Kunden realistische Handlungsempfehlungen für das Erreichen des Berufsziels; • vermitteln den Kunden dafür bedarfsgerechte Informationen über Möglichkeiten und Strategien.
--	--

Organisationsbezogene Kompetenzen (O)

Die organisationsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende, die sich auf die organisationalen Rahmenbedingungen beziehen.

Beratende gestalten das organisationale Leitbild mit und setzen es wirksam um, beteiligen sich an der (Weiter-) Entwicklung der formalen Organisationsstrukturen bzw. -prozesse und orientieren sich an diesen, tragen zu einer gelebten Organisationskultur bei und entwickeln sie weiter, sorgen für eine effiziente Nutzung und nachhaltige Sicherung der organisationalen Ressourcen, pflegen Kooperation mit fachlichen sowie weiteren relevanten Akteuren im gesellschaftlichen Umfeld und wirken bei dem Aufbau von Netzwerken mit.

<p>Kompetenz</p>	<p>Kompetenzindikatoren (I):</p> <p>„Beratende können/ sind in der Lage...“</p>
-------------------------	---

<p>Mitgestalten eines Beratungsleitbilds (O1). Entwickeln und umsetzen formaler Organisationsstrukturen und –prozesse. (O2).</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Welche Mitwirkungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Entwicklung beratungsgerechter Strukturen und Prozesse sowie eines spezifischen Leitbilds für den Einsatz des ValiSkills-Verfahrens in Ihrer Organisation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wirken bei der Formulierung eines „Leitbilds für gute Beratung“ mit (Beschreibung von Beratungsauftrag, Strategie, Beratungskonzept. Orientierung an Anliegen der Zielgruppen, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie Qualitätsstandards); • beteiligen sich in der Organisation an der kontinuierlichen Umsetzung, Überprüfung und der notwendigen Weiterentwicklung des Beratungsangebots; • definieren in Abstimmung mit der Organisationsleitung Strukturen und Funktionen unter den Aspekten der Verantwortung, Rolle, Aufgaben und Kompetenzen der Akteure im ValiSkills-Verfahren • definieren Schnittstellen im Hinblick auf die Effektivität und Effizienz der Beratung unter Berücksichtigung von Interessenlagen der Zielgruppen (Kunden, Auftraggeber u.a.); • formulieren notwendige Anpassungen von Strukturen und Prozessen und beschreiben ggf. Vorschläge zur Optimierung ihrer Aufgaben innerhalb der Organisation. • richten ihr Beratungskonzept und Handeln am Leitbild und an den organisationalen Strategien aus; • machen Leitbild und Strategien den Beratungskunden situationsangemessen deutlich; • machen der Öffentlichkeit sowie den zentralen Akteuren (z. B. Auftraggebern, Bildungsanbietern) das Leitbild transparent;
<p>Mitgestalten und Leben der Organisationskultur (O3)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Wie tragen Sie zu einer transparenten und gelebten Organisationskultur bei?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • beteiligten sich an initiierten Prozessen zur Weiterentwicklung der Organisationskultur (partizipative Kommunikations-, Kooperations-, Entscheidungskultur und Konfliktkultur); • tragen durch kollegiales Verhalten zu einer gelebten Organisationskultur bei; • wenden in ihrer externen und internen Kommunikation (z. B. mündlich/schriftlich) die vorgegebenen oder gemeinsam erarbeiteten Regeln an; • nehmen Freiräume für selbstbestimmtes beraterisches Handeln und Beteiligungsmöglichkeiten an organisationalen Entscheidungen verantwortlich wahr; • stehen in kollegialem Austausch zu Fragen des beraterischen und organisationalen Handelns (z. B. in formeller kollegialer Austausch, konstruktives Feed-

	<p>back, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Hospitationen, Kunden- und Beraterbefragungen) zur gegenseitigen Unterstützung sowie zum Erhalt und zur Steigerung der Beratungsqualität</p>
<p>Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen (O4)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Sie gehen nachhaltig und effizient mit den verfügbaren personellen sowie materiellen Ressourcen um. Bitte beschreiben Sie, wie Sie dabei vorgehen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an der Budgetierung, Akquise sowie nachhaltigen Sicherung erforderlicher Ressourcen mit; • beteiligen sich aktiv an der Ermittlung der erforderlichen Bedarfe für eine professionelle Beratung in Bezug auf die personelle und materielle Ausstattung und Rahmenbedingungen (z.B. Öffnungszeiten, Erreichbarkeit); • setzen die verfügbaren personellen und materiellen Ressourcen effektiv für die Zielerreichung ein. • beurteilen die Angemessenheit des ValiSkills- Angebots hinsichtlich der Ressourcen und Restriktionen der Kunden sowie der relevanten Rahmenbedingungen zum nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses;
<p>Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld (O5)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Welche internen und externen Strukturen nutzen Sie für sach- und adressatengerechte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verschaffen sich ein aktuelles Bild des relevanten Umfelds (z. B. Angebote anderer Anbieter, Ämter, Wirtschaft); • entwickeln passende Kooperationen und Aktivitäten, die für das Gelingen und die Qualität der Beratung relevant sind; • wirken in Beratungsnetzwerken mit und nutzen diese, um rechtzeitig wichtige Veränderungen zu erkennen und darauf zu reagieren;

Informationen, Kooperationen und Vernetzungen?	
--	--

Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Die gesellschaftsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende in Hinblick auf die Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (z. B. Bildungswesen, Berufe und Arbeitsmarkt) und Förderung allgemein akzeptierter gesellschaftlicher Ziele (z. B. Förderung der Selbstorganisation der Ratsuchenden; Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung; Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen und Fehlallokationen; Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie sozialer Inklusion).

Kompetenz	Kompetenzindikatoren (I): „Beratende können/ sind in der Lage...“
<p>Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (G1) und Ziele (G2)</p> <p>Kompetenzfrage:</p> <p>Wie gewährleisten Sie die Aktualität des ValiSkills-Angebots in Bezug auf die Nachfrage im Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Zielsetzungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit der Relevanz gesellschaftlicher, rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen bzw. Einflüsse für die (Weiter-) Entwicklung von ValiSkills auseinander (z.B. Arbeitsmärkte, Aus- und Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten, Berufsbildungsgesetz, Berufsprofile, wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Aspekte, Fördermöglichkeiten); • sind mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und den Veränderungen der erwarteten Qualifikationen vertraut. • berücksichtigen diese und beteiligen sich aktiv an der Aufbereitung und Nutzbarmachung von relevantem Wissen für die Beratung (z. B. Wissensmanagement); • betreiben dazu Recherchieren, Kontaktpflege, Betriebs- und Berufserkundungen, Weiterbildungsbesuche u. ä.; • sind in der Lage, die Qualifikationen und Kompetenzen der Kunden mit den institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen, z. B. Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt abzugleichen.

	<ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit gesellschaftlich relevanten Zielen für die arbeitsweltliche Beratung auseinander (z. B. Informations- und Wissensvermittlung, Förderung von Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Gestaltung bildungs- und berufsbiografischer Entwicklungsprozesse, Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung, Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen, Förderung gesellschaftlicher Teilhabe, soziale Inklusion benachteiligter Personengruppen); • berücksichtigen die Ergebnisse von Evaluationen, erkennen frühzeitig Bedürfnisse ihrer Kunden und wirken an der Weiterentwicklung des Beratungsangebots, Zielsetzungen und Handlungskonzepte mit;
--	--

Quellen:

- „Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg. Berlin/Heidelberg 2014
- CH-Q Wegleitung – Zusatzdokument A, Bestimmungen Qualifikation - Zertifikat CH-Q 1 und 2 (www.ch-q.ch)
- Competence profiles of assessors and guiders (EC-VPL)

2. Profil eksperta

Obszar pracy	<ul style="list-style-type: none">– doradzanie/monitorowanie osób o niskich kwalifikacjach– osobom zdobywającym dodatkowe kwalifikacje zawodowe– doradzanie i monitoring od pierwszej rozmowy poprzez cały proces walidacji aż po doprowadzenie do formalnie uznanego świadectwa zawodowego
Wymagania	<ul style="list-style-type: none">– poziom kwalifikacji 5 bądź 6 według Europejskich Ram Kwalifikacji– samzarządzanie kompetencjami CH-Q poziom kwalifikacji 1– doksztalcenie jako doradca Valiskills (porównaj CH-Q- etap 2 „doradca w procesie walidacji i nauki“)
Kompetencje fachowe	<ul style="list-style-type: none">– wiedza o przebiegu/fazach doradzania– wiedza o profilu wymagań doradcy– wiedza o systemie edukacji zawodowej (BBiG) (dopuszczenie do egzaminu, walidacja, uznanie świadectw, certyfikatów– zdolność do budowania i stabilizowania sieci– wiedza o możliwości uzyskania wsparcia i finansowania
Kompetencja metodyczna	<ul style="list-style-type: none">– samzarządzanie kompetencjami– wiedza o metodach identyfikowania/dokumentowania kompetencji– wywiad o dotychczasowym życiorysie/wywiad jako metoda assessment– kompetencje dotyczące profesjonalnej (auto-) refleksji– monitorowanie procesu walidacji i nauki

	<ul style="list-style-type: none"> - doradztwo edukacyjne i rozwojowe w kontekście kształtowania biografii zawodowej - organizacja i planowanie procesów kształcenia zawodowego - atmosfera rozmowy pełna zaufania - rozpoznawanie potrzeb klientów - wyjaśnienie wspólnie z klientem zadania podczas rozmowy doradczej - identyfikacja problemów i ich struktury - wybór odpowiednich strategii rozwiązywania problemów - doradztwo ukierunkowane na rozwiązania i zasoby - umiejętność rozpoznawania kontekstu uwarunkowań klienta - wypracowywanie indywidualnych strategii rozwiązań i planu działania - profesjonalne zachowanie w kontekście rozmowy doradczej -
Kompetencja społeczna	<p>- zdolność do komunikowania się i rozwiązywania konfliktów</p> <p>poczucie własnej wartości, własnej odpowiedzialności, tolerancja</p> <p>otwartość, empatia</p> <p>zdolność wczuwania się w drugą stronę, cierpliwość (intensywne słuchanie i dopytywanie)</p> <p>uprzejmość i gotowość do zaangażowania się</p> <p>ukierunkowanie na cel i rozwiązanie</p>
Kompetencje osobiste	<p>- wykazuje gotowość i zdolność do nauki</p> <p>zdolność do rozwiązywania konfliktów i przechodzenia przez obciążające psychicznie sytuacje</p>

Anerkennung von erworbenen Kompetenzen, gleich wie sie eine Person erworben hat (in der Schule, in einem Training, auf der Arbeit, in der Freizeit), ermöglicht diese eine richtige Wertschätzung von einer Person, als Selbst-Evaluation und als externe Evaluation. Sie ist Voraussetzung für die Aufnahme in einer Aus- und Weiterbildung, von einer qualifizierten Beschäftigung und für gesellschaftliche Teilhabe. Fachkräfte mit ihrem Wissen, Fertigkeiten, Verhalten und Erfahrungen sind das wichtigste Potenzial für die Gestaltung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels, ebenso für die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand der Gesellschaft.

Im Mittelpunkt des Projektes ValiSkills 2 (2015-1-DE02-KA202-002353) stehen dabei die Entwicklung eines Schulungsangebots für ValiSkills-Fachkräfte (Berater, Gutachter), die Weiterentwicklung des ValiSkills-ePortfolio und der Transfer des Verfahrens nach Polen. An den Arbeiten sind Partner aus Deutschland, den Niederlanden, Polen, Luxemburg und der Schweiz beteiligt.

© ABU - Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH, 2017

All rights reserved.

Parts of this publication may be reproduced, stored or transmitted in any form under strict conditions of quotation of sources and publisher.

