

RAPORT AKTUALNEGO STANU REALIZACJI VALISKILLS 2



I01: Sachstandsbericht

eine länderspezifische
Analyse zum Stand der
Validierungspraxis in den
beteiligten Ländern

www.valiskills.eu

Stand: 03/2016



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

0. Spis treści

1. Walidacja – europejskie studium porównawcze
 - 1.1 Zestawienie raportów krajowych NL, CH, LU, DE i PL (załącznik).
 - 1.2 Porównanie europejskie wybranych kryteriów procedury walidacyjnej.
2. Aktualny stan walidacji w Polsce
 - 2.1. Ogólne rozpoznanie i sytuacja prawna.
 - 2.2 Potwierdzanie kompetencji w Polsce.
 - 2.3 Metody walidacyjne w Polsce.
3. Możliwości transferu do Polski
 - 3.1. Podmiot /narzędzi wdrażanych procedur.
 - 3.2 Możliwy przebieg procesu (włącznie z wyznaczeniem odpowiedniej placówki).
 - 3.3 Finansowanie.
 - 3.4 Wybrany do transferu zawód.
4. Wymagany profil kwalifikacyjny ekspertów
 - 4.1 Profil doradcy zawodowego.
 - 4.2 Profil biegłego/rzeczoznawcy zawodowego.
5. Zalecania dot. rozbudowy / uzupełnienia curriculum edukacyjnego
 - 5.1 Faza 1 – Informacje
 - 5.2 Faza 2 – Utworzenie profilu kompetencyjnego „e-portfolio“
 - 5.3 Faza 3 – Opiniowanie
6. Wymagania jakościowe dot. dalszego rozwoju narzędzi/ poprawy instrumentarium
 - 6.1 Ogólne zasady zapewnienia wymogów jakościowych zgodnych z krajowymi i europejskimi normami.
 - 6.2 Normy jakościowe w procesie ustalania kompetencji.

(Disclaimer/zwolnienie z odpowiedzialności):

*„Niniejsza publikacja została wsparta finansowo przez Komisję Europejską.
Odpowiedzialność za publikowane treści ponoszą wyłącznie autorki i autorzy publikacji:
Komisja nie ponosi odpowiedzialności za zawarte w publikacji treści, za ich wykorzystywanie
oraz ich przetwarzanie”.*

1. Walidacja – europejskie studium porównawcze

1.1. **Porównanie w obszarze krajów; NL, CH, LU, DE i PL (załącznik)**

Przeprowadzone w fazie wstępnej projektu porównanie procedur walidacyjnych w wyżej wymienionych krajach, uwidacznia występowanie następujących zjawisk: proces uznawalności zdobywanych (drogą formalną bądź nieformalną) kompetencji zawodowych w krajach uczestniczących w programie Valiskills2, przebiega w bardzo różnorodny sposób. Różnice te występują zarówno w zakresie zachowania jednorodności procedur, jak i przejrzystości procedur. Generalnie należy stwierdzić, że Holandia, Szwajcaria oraz Luksemburg mają lepiej rozwinięty system walidacji kompetencji nabywanych drogą nieformalną, niż Niemcy czy Polska.

W **Holandii** system ten jest mocno powiązany z wymogami rynku pracy, a jego przebieg wspiera zaplecze obowiązujących regulacji prawnych. Punktem wyjścia podejmowanych działań proedukacyjnych oraz oceny kompetencji zawodowych jest przejrzysty, transparentny oraz zestandaryzowany dla całego kraju jednolity profil zawodowy, każdego z zawodów edukacyjnych holenderskiego systemu kształcenia i doksztalcania. Przed kilkoma laty, zarówno proces kształcenia, jak i częściowo struktury kwalifikacyjne, były w systemie edukacji przedmiotowej. W międzyczasie nastąpiła zmiana ze struktury edukacji przedmiotowej holenderskiego systemu edukacyjnego na, dziś już dobrze rozwinięty, system kwalifikacyjny bazujący na kompetencjach dopasowanym do potrzeby holenderskiego rynku pracy, zdobywanych zarówno wszkole, jak i w systemie pozaszkolnym. W konsekwencji tej zmiany proceduralnej, kompetencje zdobywane zarówno drogą edukacji formalnej, nie- jak i poza-formalnej znajdują równoprawne zastosowanie na rynku pracy.

Kandydat, który pragnie, do już posiadanych kwalifikacji zawodowych, włączyć dodatkowo nabyte kompetencje zawodowe, zobowiązany jest wypełnić formularz e-portfolio, za pomocą którego jest w stanie udowodnić, w jaki stopniu nabyte przez niego kompetencje zgodne są ze sklasyfikowanymi kompetencjami kwalifikacyjnymi wybranego przez niego zawodu. Podczas dokonywania oceny (zgodnie z „Certificate of Experience”) porównywane i równoważone są wszystkie jego osiągnięcia edukacyjne z wymogami kwalifikacyjnymi konkretnego – wskazanego przez kandydata - zawodu. Posiadając tzw. „certyfikat zdobytego doświadczenia zawodowego” kandydat może stanąć przed szkolną lub uniwersytecką Komisją Egzaminacyjną.

Przykład ten pokazuje, że rezultaty stosowanej procedury EVC stają się dla kandydata w pierwszej linii oficjalnym skierowaniem, umożliwiającym przedłożenie dokumentacji w wyznaczonym ośrodku egzaminacyjnym, w którym uzyska oficjalne potwierdzenie kwalifikacji włączających nabyte kompetencje. Na bazie takiego zaliczenia, możliwe jest zdobycie zarówno częściowych, jak i pełnych kwalifikacji zawodowych.

Metoda	Informacja/ Doradztwo	Potwierdzenie i Rejestracja	Opinia eksperta/ biegłego i ocena
Dyskusja			
Metoda deklaratywna	X	X	
Wywiad			X
Obserwacja			X
Metoda e-Portfolio	X	X	X
Prezentacja		X	
Praca próbna		X	X

Ustawę dot. szkolnictwa zawodowego w Szwajcarii regulują kompleksowe oraz zindywidualizowane wymogi walidacyjne. Regulacje dot. procedur walidacyjnych, ustalane są na poziomie kantonów. Ustawa dot. szkolnictwa zawodowego z 1 stycznia 2004 roku, umożliwia uzyskanie potwierdzenia kwalifikacji zawodowych pozyskanych, poza tradycyjną - formalną formą egzaminów, również w formie uzyskania świadectwa potwierdzającego nabyte kompetencje zawodowe. Przykładem takiego sposobu jest walidacja poziomu wykształcenia. Partnerzy procesu edukacji zawodowej - kraj federalny, kantony, organizacje reprezentujące rynek pracy – opracowali wspólnie przewodnik dot. procedur uznawalności. Jednolita strategia w tym zakresie, dot. uznawalności efektów nieformalnych i pozaformalnych procesów edukacyjnych, zapewnia porównywalność oraz wysoki standard jakościowy wyników stosowanych procedur. Gwarantują one przestrzeganie w kantonach zasad bezpieczeństwa prawnego.

Osoby posiadające uznawalne świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe, mają lepsze szanse zawodowe na rynku pracy, a co za tym idzie, uzyskują lepsze wynagrodzenie. Samo doświadczenie zawodowe nie ma większego znaczenia, jeśli nie jest potwierdzone w formie świadectwa/certyfikatu. Nie każdy pracodawca jest w stanie samodzielnie ocenić wartość doświadczenia pracownika. Dlatego należy wzmacniać rangę edukacji zawodowej.

Metoda	Informacja i doradztwo	Potwierdzenie i rejestracja	Opinia eksperta/ biegłego i ocena
Dyskusja			
Metody deklaratywne	X	X	
Wywiad	X		X
Obserwacja			X
Metoda e-Portfolio	X	X	X
Prezentacja		X	
Praca próbna		X	X

W **Luksemburgu** obowiązują liczne procedury prawne dot. walidacji kompetencji zarówno formalnych, jak i nieformalnych. Są to tzw. „uprawnienia osobowe” – nadawane niezależne od świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, niezależne od wieku (jednakże najwcześniej po spełnieniu podstawowego obowiązku szkolnego), jak i niezależnie od pozycji zawodowej. Są one jednolite i transparentne. Uwzględniają potrzeby różnych środowisk.

Formalne świadectwa potwierdzające kwalifikacje zawodowe cieszą się wysokim uznaniem rynku pracy.

Najważniejsza metoda, jaka stosowana jest w Luksemburgu, to metoda deklaratywna. Kandydat z nie krótszym niż trzyletnim doświadczeniem w zawodzie, w zakresie którego potwierdzenie kwalifikacji zamierza zdobyć, jest zobowiązany do złożenia pisemnego wniosku o uznanie wiadomości, umiejętności i kompetencji, jakie nabył w wyniku praktycznego doświadczenia zawodowego. Oceny jego wniosku dokonuje Komisja Egzaminacyjna. Część uzupełniającą procedury oceniania stanowią wywiad/debata i/lub ocena próbnego okresu pracy kandydata.

Metoda	Informacja i doradztwo	Potwierdzenie i rejestracja	Opinia eksperta/biegłego i ocena
Dyskusja		X	X
Metoda deklaratywna	X	X	X
Wywiad		X	X
Obserwacja			
Metoda e-Portfolio			
Prezentacja			
Praca próbna		X	X

Zasady zachowania bezpieczeństwa pracy i zatrudnienia, determinują w Niemczech, (zarówno dawniej jak i obecnie), formalny sposób zdobywania kwalifikacji zawodowych. Jest on realizowany jedynie w ramach obowiązującego systemu edukacji zawodowej i uwzględnia jedynie świadectwo potwierdzające średnie lub wyższe kwalifikacje zawodowe. Na podstawie prawnej wykładni przepisów federalnych, zachowany jest, bardzo wyraźny podział pomiędzy wydawanymi przez uprawnione do tego celu placówki egzaminacyjne, świadectwami potwierdzającymi zdobyte kwalifikacje zawodowe, a zdobywanymi licznymi, niejednorodnymi oraz prawnie nieusankcjonowanymi potwierdzeniami zdobywanych kompetencji. Częstkowe kwalifikacje zawodowe mogą zostać uznane jedynie w formie kompleksowego egzaminu końcowego, składanego przed uprawnioną placówką egzaminacyjną. W szczególnych przypadkach formalnie, nie- lub poza-formalnie zdobyte kompetencje zawodowe bądź personalne mogą zostać uznane jedynie po uzyskaniu dopuszczenia i zdaniu egzaminu eksternistycznego (BBIG§45).

Metoda	Informacja i doradztwo	Potwierdzenie i rejestracja	Opinia eksperta/biegłego i ocena
Dyskusja	X		X
Metoda deklaratywna	X		
Wywiad	X		X
Obserwacja	X		X
Metoda e -Portfolio	X	X	X
Prezentacja			X
Praca próbna			X
Test i egzamin			X
Inne(np...: E-Learning)	E-Portfolio, tzw. „Analiza kwalifikacji“ (BQFG)	E-Portfolio, Świadectwa / certyfikaty uzyskanych kwalifikacji (BQFG)	

W Polsce stosunkowo ważą rolę, odgrywają co prawda formalnie wydawane certyfikaty kompetencyjne, jednakże w większości nie odnoszą się one do kwalifikacji zawodowych. Częstokroć dopuszczane jest wykonywanie pracy zawodowej (szczególnie w rzemiośle) przez pracowników niewykwalifikowanych. Warte podkreślenia jest to, iż w Polsce, od roku 2012 zdobycie kwalifikacji ogólnych (matura) oraz zawodowych odbywa się w formie egzaminu zdanego przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną.

Istnieje również szereg różnorodnych możliwości dot. potwierdzania kompetencji zawodowych. Osoby pracujące lub poszukujące pracy, częstokroć jednakże w ogóle nie wiedzą, gdzie i w jaki sposób mogą dokonać weryfikacji i potwierdzenia zdobytych kompetencji oraz jakie dyplomy lub certyfikaty potwierdzające nabyte przez nich kompetencyjne zawodowe, mogliby uzyskać. Istnieje więc duża potrzeba dokonania transparentnych regulacji prawnych w tym zakresie.

Metoda	Informacja i doradztwo	Potwierdzenie i rejestracja	Opinia eksperta/ biegłego i ocena
Dyskusja			
Metoda deklaratoryjna			
Wywiad			
Obserwacja			X
Metoda -Portfolio	X	X	
Prezentacja			
Przykłady zadań i symulacja			
Test i egzamin			X
Inne(np.: E-Learning)	X Analiza dokumentacji	X Analiza dokumentacji	

1.2 Europejskie porównanie wybranych kryteriów procedur walidacyjnych

	Podstawy prawne	Narzędzia i metody postępowania
DE	<p>1. Uznawalność procedur egzaminacyjnych poziomu średniego : BBIG § 45 Egzamin ekspercki BBIG § 45</p> <p>Dopuszczenie w szczególnych przypadkach; „Dopuszczenie do końcowego egzaminu jest możliwe również w odniesieniu do osób, które są w stanie udowodnić, że były zatrudnione w okresie obejmującym co najmniej jeden i pół razy czasu prawnie przewidzianego na edukację w zawodzie, z którego osoba zamierza zdawać egzamin. Z obowiązku potwierdzenia określonego okresu czasu pracy zawodowej można zrezygnować w części lub w całości, jeśli z przedkładanych świadectw pracy lub na podstawie prawnie potwierdzonych dokumentów wynika, że kandydat lub kandydatka nabył/a takie umiejętności zawodowe, które umożliwiają dopuszczenie do egzaminu.</p> <p>2. Prawne procedury uznawalności z wykorzystaniem procedur walidacji , tylko w odniesieniu do obcokrajowców (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) - Ustawa procedur dot. weryfikacji i uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych za granicą)</p>	<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> wniosek pisemny należy złożyć w uprawnionej placówce (najczęściej IHK – Izba Handlowo-Przemysłowa, HWK – Izba Rzemieśnicza) kontrola dokumentów : § 3 pkt. 2 BQFG (Ustawa dot. procedur na rzecz weryfikacji i uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych za granicą) ewentualnie dalsze doksztalcanie dopuszczenie do egzaminu eksternistycznego egzamin eksternistyczny (prawnie uznany Końcowy Egzamin Potwierdzający Kwalifikacje Zawodowe) <p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> formalna weryfikacja ważności świadectw pracy/ innych dokumentów ewentualnie dalszy proces kształcenie uzupełniającego ustalenie kompetencji/ walidacja
NL	<p>Procedury uznawalności poprzez zastosowanie procedur walidacyjnych (bez konieczności zdawania egzaminu)</p> <p>Narodowy - jednolity system , który zasadniczo ogranicza się do dwóch certyfikacji; Zasada EVC (uznawalność, zgodność, kompetentność) wymaga sporządzenia portfolio walidacyjnego (profil osobowy). W drugim rzędzie, na podstawie profilu osobowego wydawany jest certyfikat, który określa zbieżność profilu osobowego z formalnymi wymogami systemu edukacyjnego. Centrum edukacyjne EVC NL (Kenniscentrum - EVC NL), którego ranga i pozycja prawnie stale wzrasta, jest najważniejszą instytucją przeprowadzającą proces walidacji kompetencji zawodowych.</p>	<p>1. Informacja i doradztwo (kandydat, pracodawca lub przedstawiciel uprawnionych instytucji itp.).</p> <p>2. Rejestracja kandydata oraz dopasowanie jego zawodowego profilu osobowego do jednostkowo zdefiniowanych celów kariery zawodowej. Kandydat decyduje o wyborze kwalifikacji i decyduje czy przystępuje do procedur EVC czy też nie.</p> <p>3. Uznanie kompetencji: Portfolio.</p> <p>4. Walidacja kompetencji: Decyzja asesora</p> <p>5. VPL – Certyfikat (+ protokół): Opis uzyskanych rezultatów, akredytacja (asesor), porównanie z ustalonymi celami kariery zawodowej- ustalenia wspólnie z doradcą dot. dalszego rozwoju personalnego w kierunku wyznaczonych celów kariery zawodowej.</p> <p>Zgodnie z tzw. kodem kwalifikacyjnym EVC („Quality Codes für EVC“) zadanie to może być wykonywane jedynie przez profesjonalnych kierowników EVC, egzaminatorów, doradców. Ich kompetencje muszą być udokumentowane.</p>

<p>LU</p>	<p>Procedury uznawalności poprzez zastosowanie procedur walidacyjnych (bez egzaminu)</p> <p>- Możliwość przystąpienia do walidacji przysługuje prawnie: niezależnie od rodzaju ukończonej edukacji, od wieku (niemniej najwcześniej po realizacji podstawowego okresu obowiązku szkolnego), niezależnie od pozycji zawodowej:</p> <p>- Warunek: Co najmniej 3 letni okres (5000 studentów) wykonywanych z przerwami lub bez przerwy, płatnych, niepłatnych albo honorowych czynności zawodowej, które związane są bezpośrednio z deklarowaną certyfikacją.</p>	<p>Metoda deklaratywna: Dossier w dwóch częściach (1-wniosek o dopuszczenie do weryfikacji, 2- wniosek o uznanie nabytych kompetencji).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Doradztwo: Kandydat musi otrzymać wszystkie niezbędne informacje. 2. Uzpełnienie dossier; możliwość dokonania uzupełnień w czasie prowadzonego oceniania kandydata, w tym; obserwacja kandydata w sytuacji rzeczywistej lub wykreowanej. 3. Sprawdzenia dossier dokonuje komisja wewnętrzna. Komisja składa się z 6 członków (po 2 w każdej z kategorii: pracodawca, pracobiorca, szkoła) i 6 zastępców członków komisji. Komisja jest władna do podejmowania decyzji w co najmniej 3 osobowym składzie (po 1 przedstawicielu każdej z kategorii).
<p>CH</p>	<p>Procedury uznawalności poprzez zastosowanie procedur walidacyjnych (bez egzaminu)</p> <p>Po okresie 5 letniego doświadczenia zawodowego istnieje, zgodnie z ustawą, możliwość dokonania oceny kompetencji zawodowych przeprowadzanej bez egzaminu. Stanowi to indywidualny przywilej prawny obywatela.</p>	<p>Dla grupy zawodów „walidowalnych” utworzona została lista profili kwalifikacyjnych dla dokonania walidacji kompetencji umiejętności zawodowych każdego z zawodów. Profil kwalifikacyjny umożliwia kandydatom dokonanie samooceny własnych umiejętności w porównaniu z wymogami formalnymi, a ekspertom daje możliwość dokonania oceny tego, czy kandydat osiąga wymagany poziom. W ten sam sposób funkcjonuje profil dot. wymaganej wiedzy ogólnej. Proces ten obejmuje, zgodnie z wytycznymi Unii Europejskiej, fazy 1 do 5 - włącznie z doradztwem i oceną eksperta.</p>
<p>PL</p>	<p>Uznawalność poprzez zastosowanie procedur egzaminacyjnych. Zasady egzaminu eksperckiego podlegają regulacjom prawnym.</p> <p>Uznawalność poprzez stosowanie procedur walidacyjnych jest obecnie w początkowej fazie wypracowywania zasad wdrażania - również w formie przedsięwzięć projektowych. Nowe prawo oświatowe dot. zintegrowanego systemu kwalifikacyjnego w odniesieniu do edukacji szkolnej i pośrednio szkolnictwa wyższego. Stanowić on będzie kamień milowy w procesie rozwoju szkolnictwa zawodowego w tym zakresie.</p>	<p>W przyszłości możliwy jednolity czteroczęściowy proces walidacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identyfikacja, • udokumentowanie, • ocena, • potwierdzenie wyników nauczania

	Przedmiot postępowania	Finansowanie postępowania
DE	Próby losowe z zakresu edukacyjnego i kompetencyjnego konkretnego etapu kształcenia. W centrum uwagi znajduje się formalnie zdobyta wiedza i umiejętności, a nie kompetencje w działaniu pracowniczym.	Brak oficjalnego wsparcia w formie opłat egzaminacyjnych . - przejęcie kosztów walidacji w formie usług edukacyjnych lub projektowych (jak w przypadku ValiSkills). → Najczęściej finansowanie prywatne (wyjątek stanowią bony edukacyjne)
NL	Punktem ciężkości w odniesieniu do egzaminu/ Assessment- oceny, jest całościowy zakres kompetencji opisany w formie kompetencji cząstkowych (moduły) .	Procedury EVS-wynoszą między 700 a 1 500 Euro; Częściowe przejęcie kosztów w odniesieniu do osób bezrobotnych poprzez zmniejszenie wysokości podatków, lub w odniesieniu do pracodawców w formie funduszu edukacyjnego lub w formie umów taryfowych , które uwzględniają koszty walidacji. → Częściowo finansowanie publiczne.
LU	Wiedza, umiejętności, kompetencje wymagane do uzyskania wybranego certyfikatu podlegają sprawdzeniu. Podstawą dokonywania oceny jest ustawowo określony zawodowy profil edukacyjny.	Kandydat opłaca koszty stempla w wysokości 25 Euro , Państwo pokrywa koszty wynagrodzenia członków komisji egzaminacyjnej. → W większości finansowanie publiczne.
CH	Całościowa ocena kompetencji w praktycznym działaniu , zakresu kompetencji, kompetencje jednostkowe (nie ma oceniania poszczególnych zakresów czy kompetencji); Ocena całościowa uwzględnia kompensację w ramach lub pomiędzy obszarami kompetencji praktycznych.	Ewentualne koszty przejmowane są z reguły przez Urzędy Pracy, Kantony, pracodawców itp. → W większości finansowanie publiczne
PL	W czasie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe zadawany jest egzamin zarówno teoretyczny jak i praktyczny.	→ Koszty egzaminu między 80 a150 € → Koszty doksztalcania/ uzupełniania umiejętności ponoszone są osobiście przez zainteresowanego, lub są współfinansowane ze środków europejskich(EFS) .

3. Aktualny stan walidacji w Polsce.

2.1. Rozpoznanie ogólne i uwarunkowania prawne.

W zakresie uznawalności i certyfikowania edukacji formalnej i nieformalnej, należy odnotować, w ciągu ostatnich pięciu lat w Polsce, w związku z wdrażanym procesem dostosowawczym do wymogów Unii Europejskiej w tym zakresie, zmianę sposobu myślenia. Zwiększające się zakotwiczenie walidacji w zakresie kompetencji nabytych formalną i nieformalną ścieżką edukacyjną, którą narzuca Strategia Europejska 2020. Dlatego powstało w Polsce w latach ubiegłych, wiele inicjatyw prawnych wzmacniających ten zakres tematyczny. Najistotniejsza w tym zakresie jest Ustawa z roku 2012, regulująca zasady egzaminu zawodowego. Przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną możliwe jest złożenie egzaminu, bez konieczności wymaganej wcześniej ukończonej pełnej edukacji zawodowej. Jest to najistotniejsza zmiana w polskim systemie edukacyjnym. Regulacja taka obowiązuje od dawna w odniesieniu do edukacji rzemieślniczej. W jej ramach od 1989 roku egzamin czeladniczy i mistrzowski mógł być zdawany bez konieczności realizacji obowiązku kształcenia lub doksztalcania. W roku 2012 dopasowano sposób postępowania w odniesieniu do wszystkich zawodów w taki właśnie sposób, że Okręgowe Komisje Egzaminacyjne realizują wypracowany oraz jednolity sposób procedowania. W roku 2012 ogłoszono również rozporządzenia umożliwiające uzyskanie certyfikatów w zakresie pozyskanych kompetencji zdobytych w warunkach pozaszkolnych. Również w systemie edukacji zawodowej osób dorosłych w szkołach wieczorowych umożliwiono uzyskanie prawnie uznanych certyfikacji – świadectw potwierdzających kwalifikacje zawodowe .

W dokumentach strategicznych roku 2013 podkreślono, że w Polsce wzmacnia się działania na rzecz podniesienia prestiżu „uczenia się przez całe życie”. Punkt ciężkości koncentruje się na efektach ciągłego uczenia się. W ten sposób rozpoczęto proces odchodzenia od tzw. frontальной jednobiegunowej perspektywy edukacyjnej. W konsekwencji przyjęcia tego typu polityki, od roku 2013 przejmowana jest do realizacji wzrastająca liczba dokumentów oraz dyrektyw strategicznych Komisji Europejskiej, które są uznawane i uchwalone w polskim parlamencie - dot. uznawalności kompetencji nabytych w poza-formalnym systemie edukacyjnym, zgodnie z np. Strategią dot. Kapitału Ludzkiego 2020.

W Polsce funkcjonuje duża liczba różnego typu świadectw, które wystawiane są przez dużą liczbę Instytucji. Świadectwa te nadawane są na podstawie różnych aktów prawnych. Z tego powodu wdrożenie Polskich Ram Kwalifikacyjnych było szczególnie trudnym zadaniem. Wprowadzono je w 8 poziomach i dopasowano do Europejskich Ram Kwalifikacyjnych. Nowe regulacje prawne w zakresie Polskich Ram Kwalifikacyjnych zawarte są w ustawie z dnia 22.12.2015 oraz z 14.01.2016 roku ¹. Ustawa uwzględnia system wyliczania punktów zgodnych z wytycznymi ECVET. W ten sposób poczyniono ważny krok w kierunku zinstytucjonalizowanych ram dla walidacji i uznawalności kompetencji formalnych i nieformalnych.

¹ Link do tekstu ustawy : <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/64>

Mimo tak znaczących zmian procesu ewaluacyjnego zgodnego z wytycznymi Europejskiego Systemu Edukacyjnego dominującą formą polityki edukacyjnej w Polsce pozostaje kształcenie formalne, uznawane na bazie wyników uczenia się. To znaczy; uzyskiwanie kwalifikacji na bazie egzaminów zamiast preferowania form nie- i pozaformalnych. Do systemu kształcenia formalnego w warunkach polskich należą edukacja szkolna i uniwersytecka. A to oznacza z kolei, że inne kursy i sposoby edukacji są mniej popularne i mniej istotne dla rynku pracy. Również kursy doksztalceniowe cieszą się mniejszym zainteresowaniem niż w pozostałych krajach europejskich. W Polsce udział w procesie uczenia się przez całe życie w grupie osób dorosłych (25-65 rok życia) szacuje się na około 5,3%. Jest to poniżej średniego poziomu europejskiego, wynoszącego 9% i znacznie poniżej oczekiwanego poziomu przyjętych wskaźników UE określanych w raporcie „Education and Training 2020 Work Programme” na 15%. W pozostałych kategoriach edukacyjnych², analizowanych w tym raporcie, podkreśla się, że poziom nauczania w Polsce stoi na bardzo wysokim poziomie.

Dlatego też koniecznym wydaje się ogólne wzmocnienie znaczenia edukacji zawodowej oraz posiadanych kompetencji zawodowych dla polskiego rynku pracy poprzez wykorzystanie inicjatyw i projektów europejskich. Osoby, które chcą się dokształcać uczęszczają w Polsce najczęściej do szkół wieczorowych, by zdać maturę i następnie móc ukończyć studia. Prostszy i rozsądniejszy sposobem byłoby dążenie do wdrożenia prawnie uznawanej walidacji uzyskiwanych w systemie nieformalnym kompetencji pracowniczych w połączeniu z tzw. edukacją uzupełniającą, zapewniającą uzyskanie świadectwa uznawanego w konkretnej branży. Obecnie świadectwa tego typu nie cieszą się tym samym uznaniem, co dyplom ukończenia studiów.

2.2 Uznawanie kompetencji w Polsce.

W polskim systemie edukacyjnym istnieją zasadniczo dwie podstawowe możliwości uznawania kompetencji. Pierwsza, to obowiązujące procedury uznawania kompetencji w formalnym systemie szkolnym. Dotyczą one jednakże jedynie uczniów publicznych placówek edukacyjnych i przeprowadzane są przez odpowiednich egzaminatorów.

Drugą możliwość daje system edukacyjny ulokowany przy Wojewódzkich Urzędach Pracy. Tam ewaluacji posiadanych kompetencji osób bezrobotnych i poszukujących pracę dokonują (w większym wymiarze niż w szkołach) pośrednicy zawodowi.

Proces uznawania kompetencji uwzględnia zarówno kompetencje osobowe, jak i socjalne, które z punktu widzenia pracodawcy wymagane są na konkretnym stanowisku pracy. Końcowym elementem tego procesu uznawalności jest opis kwalifikacji, umiejętności i kompetencji z uwzględnieniem wdrażania kolejnych kroków dot. uzupełniania braków i podnoszenia kwalifikacyjnych. Takie rozwiązania proponowane są również w prywatnych instytucjach pośrednictwa pracy.

² Cztery raporty:

1. Urzeczywistnienie uczenia się przez całe życie a mobilność.
2. Podnoszenie jakości oraz wydajności w edukacji ogólnej i zawodowej.
3. Wspieranie równości szans, uwarunkowana socjalnie i aktywność obywatelska.
4. Wspieranie innowacyjności i kreatywności— aktywność przedsiębiorcza – na wszystkich płaszczyznach edukacji ogólnej i zawodowej.

2.3 Metody walidacyjne w Polsce.

W Polsce istnieje podział między wewnętrznym i zewnętrznym procesem walidacyjnym. Egzaminy wewnętrzne odbywają się w szkołach i prowadzą do zdobycia np. określonych świadectw cząstkowych. Walidacja zewnętrzna odbywa się przed Centralną Komisją Egzaminacyjną (CKE) oraz Okręgową Komisją Egzaminacyjną. Istnieją trzy możliwe rodzaje egzaminów:

1. Matura
2. Egzamin zawodowy, składający się każdorazowo z egzaminu teoretycznego i praktycznego.
3. Egzamin eksternistyczny dla osób dorosłych.

W latach 2010-2013 odnotowano wzrost liczby egzaminów zawodowych o 11%. Zadziwiające jest to, że udział procentowy osób, które zdały egzamin eksternistyczny w odniesieniu do ogólnej liczby zdających wyniósł 100% (do 77%).

Poza wyżej opisanymi formami istnieje w Polsce w sektorze gospodarczym tzw. egzaminy specyficzne dla konkretnych zawodów. Większość z nich przeprowadzanych jest przez związki zawodowe. Poza tym są również certyfikaty wydawane przez większe międzynarodowe przedsiębiorstwa, jak IBM. Tego typu potwierdzenia uznawane są z reguły przez przedsiębiorstwa konkretnych branż zawodowych. Również w tzw. gospodarce społecznej jest wiele inicjatyw dot. walidacji, które jednakże nie jest uznawana przez państwo, jak np. certyfikat „Trener-NGO”

Najczęściej stosowane metody, które generalnie korzystają z procedur walidacyjnych w Polsce, to:

1. Metoda – Portfolio (w fazie identyfikacyjno-dokumentacyjnej)
2. Dokumentacja i analiza (w fazie identyfikacyjno-dokumentacyjnej)
3. Obserwacja i egzamin (w fazie oceniania).

2.3.1 Metoda uznawalności w rzemiośle – jako przykład.

Tradycyjną, realizowaną od lat jest metoda walidacyjna stosowana w rzemiośle i dot. egzaminu na czeladnika i majstra. Jest to metoda idealna. Sposób realizacji w tym procesie walidacyjnym stanowi wariant mieszany, zawierający zarówno egzamin teoretyczny (pisemny i ustny) jak również praktyczny. Taki właśnie wariant stosowany jest najczęściej w polskich procedurach walidacyjnych. Aby otrzymać dopuszczenie do egzaminu eksternistycznego, spełniony musi zostać jeden z następujących wymogów (oprócz warunku podstawowego, jakim jest ukończenie edukacji podstawowej):

- Trzyletni okres doświadczenia zawodowego w odpowiedniej branży zawodowej.
- Świadectwo ukończenia szkoły zawodowej odpowiedniego typu - Świadectwo oraz sześciomiesięczny okres zatrudnienia w zawodzie sprawdzanym egzaminacyjnie.
- Świadectwo potwierdzające ukończony kurs dokształcania się.

2.3.2 Przykład udanego projektu walidacyjnego

Od maja 2012 do sierpnia 2014 w regionie gdańskim został zrealizowany projekt pilotażowy dot. walidacji kompetencji u osób 50+. ³ We współpracy z partnerem projektowym „Development Center“ wdrożono dla zawodu sprzedawca oraz pomocnika sprzedawcy metodę, której zadaniem było wzmocnienie mobilności i zdolności dostosowawczych do wymogów rynku pracy.

Zastosowano między innymi metodę wywiadu i potwierdzania dokumentacji, jak również test i ćwiczenia praktyczne (również za pomocą sposobu e-Learning). Okazało się, że metoda ta wzmocniła poczucie pozytywnej samooceny uczestników, którzy potwierdzili swoje umiejętności na potrzeby rynku pracy.

2.4. Wymogi dot. rzeczoznawców.

Wszyscy rzeczoznawcy, którzy uczestniczą w komisjach egzaminacyjnych formalnego systemu edukacyjnego (kształcenie zawodowe), muszą posiadać uprawnienia pedagogiczne, co najmniej trzyletni pedagogiczny staż zawodowy, oraz zobowiązani są przedłożyć zaświadczenie o niekaralności, jak i dyplom ukończenia kursu w zakresie rzeczoznawstwa.

Jednakże w większości realizowanych projektów wymagania wyglądają nieco inaczej - liczy się świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe oraz następujący zakres wiedzy; standardy dot. dokształcania, przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres odpowiedzialności na stanowisku pracy. Poza tym - praktyczne doświadczenie w zakresie egzaminowania wiedzy i umiejętności, jak i odpowiednie doświadczenie zawodowe. Komisje egzaminacyjne składają się najczęściej z przedstawicieli przemysłu, ekspertów stałych, przedstawicieli pracobiorców, personelu akademickiego oraz z członków innych komisji egzaminacyjnych.

³ <http://akademiahandlowa.pl/>

3. Zalecenia dot. adaptacji procesu walidacji w Polsce.

3.1. Przedmiot/ Narzędzia i procedury.

W wyniku dokonanego przeglądu zróżnicowanych sposobów realizacji procesu walidacyjnego w kilku zaangażowanych w projekt krajach, wyłoniono kilka najważniejszych aspektów wdrożeniowych, które znajdują najczęściej zastosowanie w większości tych krajów. Na tej podstawie opracowano tzw. Procedury-ValiSkills:

Procedury sprowadzają się do następujących sześciu zagadnień:

1. Potwierdzenie i rejestracja / ewidencja
2. Opinia biegłego i ocena
3. Doskonalenie zawodowe
4. A) Walidacja (w krajach bez egzaminu)
B) Walidacja i Egzamin (w krajach z wymogiem egzaminu)
5. Certyfikacja lub formalnie uznawane świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe

Stosowanie w/w procedur umożliwia odzwierciedlenie, wielorakiego i wielopoziomowego zakresu doświadczenia zawodowego, życiowego i edukacyjnego zarówno pracobiorców, jak i osób poszukujących pracy. Są one na tyle elastyczne, że umożliwiają z jednej strony dopasowanie do potrzeb poszczególnych osób, z drugiej do wymogów formalnych polskiego systemu edukacyjnego i stanowią innowacyjną metodę pomocniczą wdrażanych procedur walidacyjnych.

E-Portfolio (portfolio elektroniczne) jest cyfrową formą portfolio, wykorzystującą nowe media do wdrażania „metody portfolio”. „Składa się ono z „segregatora cyfrowego, za pomocą którego użytkownicy dokumentują rejestracji, analizy oraz prezentacji przebiegu swojego procesu edukacyjnego.”⁴ Portfolio odpowiada obowiązującym w Polsce procedurom dot. gromadzenia dokumentacji, częściowo zbieżnymi z portfolio. Stosowanie przejrzystych procedur ValiSkills umożliwia dokonanie jednoznacznej oceny kwalifikacji zawodowych.

3.2. Dostarczenie Możliwy przebieg (szczególnie dostarczanie do odpowiedniej instytucji)(Einrichtung einer Stelle in einer passenden Organisation)

Instytucjami wdrażającymi procedury ValiSkills2 - zadania 1,2 i 4 mogą być szkoły i placówki kształcenia ustawicznego. Mogą one, na podstawie doświadczenia w zakresie edukacji zawodowej i doksztalcania, prowadzić doradztwo zawodowe oraz udzielać informacji w tym zakresie.

1. W przypadku realizacji zadań w zakresie doradztwa, zarówno nauczyciele, jak i doradcy zawodowi zobowiązani są do przedłożenia wymaganych kwalifikacji. W ramach ValiSkills 2 wymagane są zarówno wiedza, jak i kompetencje w zakresie walidacji i doradztwa walidacyjnego. Należy skorzystać z doświadczeń zgromadzonych w krajach partnerskich naszego projektu.

⁴ Quelle: Wikipedia

2. Wykorzystanie różnorodnych metod i procedur ValiSkills umożliwia dokonywanie identyfikacji i ewidencji wymaganej dokumentacji kompetencyjnej.
3. Opinia i ocena rzeczoznawcy/ biegłego , jako kolejny krok działań, powinna zostać przeprowadzona na zlecenie instytucji wyższej rangi (kuratorium lub podobna instytucja) gwarantującej obiektywność, uznawalność i odpowiednią rangę wypracowanych rezultatów.
4. Rezultaty walidacji stanowią formę zalecenia dot. podjęcia odpowiedniego dokończenia, które z kolei realizowałyby już wcześniej wymienione placówki edukacyjne.
5. Na końcu tego procesu miałyby miejsce walidacja i certyfikacja przed powołaną do tego celu placówką lub wyznaczonym urzędem, takim jak np. Agencja Pracy.

Personel mógłby zdobywać dodatkowe kwalifikacje w Agencjach Pracy lub korzystając z oferty niepublicznych lub publicznych centrów edukacyjnych (np. CKU, ZDZ, CKP, itp.), których celem byłaby realizacja programu walidacji zgodnego z europejskimi normami. Zarówno szanse, jak i wyzwania wynikają z centralistycznego sposobu zarządzania oraz z kompleksowości polskiego systemu edukacyjnego.

Po pierwsze trudne wydaje się wdrożenie programu na płaszczyźnie narodowej z jednoczesnym spełnieniem wymogu zachowania zasady transparentności metod wdrożeniowych. Należy tu, nie tak, jak w pozostałych prezentowanych powyżej państwach (CH/ N), o strukturze kantonalnej / federalnej wypracować jednolite, ogólnonarodowe rozwiązania dot. walidacji. Na początek najważniejsze jest jednakże, by założenia projektowe wypróbować we współpracy z wybranym partnerem i zdobyć w ten sposób kolejnych ważnych partnerów/ interesariuszy do dalszego wdrażania i przetwarzania naszego systemu.

Dlatego pożądanym byłoby, by w czasie dalszych prac projektowych zostało zorganizowane seminarium w udziale interesariuszy projektu, z udziałem ważnych przedstawicieli z zakresu ustalania kompetencji (np. przedstawicieli Agencji Pracy), po to by zdobyć ich do pracy w projekcie ValiSkills2 w charakterze multiplikatorów. W ten sposób zdobyte praktyczne kontakty mogą mieć znaczący wpływ na podjęcie kolejnych kroków.

3.3. Finansowanie

Jak widać to w innych krajach, publiczne finansowanie procesu walidacyjnego prowadzi w dużej mierze do pozytywnych rezultatów. Finansowanie tego procesu w Polsce powinno zostać zagwarantowane z publicznych środków krajowych lub europejskich (np. w ramach projektu EFS), głównie dlatego, ponieważ osoby z niepełnymi kwalifikacjami posiadają najczęściej niskie i niewystarczające zasoby finansowe potrzebne do opłacenia procesu uznawania (nabytych zarówno w systemie formalnym lub nieformalnym) kompetencji. Wkład własny nie powinien przekraczać kosztów kursów wieczorowych.

3.4. Zawód transferowany.

Krok pierwszy, zgodnie z opisem zawartym we wniosku, to analiza zawodu „sprzedawca w handlu detalicznym” oraz wypracowanie dla Polski pierwszych procedur systemu ValiSkills. Transfer jest możliwy z uwagi na to, że treści programowe tego zawodu jak i polskiego odpowiednika „technik handlowiec” są względnie podobne, co daje wiele punktów stycznych wyników nauczania tego zawodu. Opracowane w ramach poprzedniego projektu ValiSkills 1 e-portfolio zostało przetłumaczone i dopasowane do polskich warunków. Partner polski jest również wspierany przez różne instytucje oraz wybraną w województwie zachodniopomorskim szkołę zawodową.

Drugim zadaniem realizowanym w ramach ewentualnego nowego projektu zapewniającego kontynuację prac, byłoby sprawdzenie zawodu „logistyk magazynowy”, ponieważ obecnie coraz więcej ludzi w Polsce zatrudnianych jest w handlu internetowym i przez to powstaje coraz więcej miejsc pracy które zapełniane są przez osoby niewykwalifikowane (Amazon, Zalando, itp.). Położenie geograficzne Polski jest korzystne dla rozwoju tego typu zawodów. Poza tym wielu Polaków zatrudnionych w tej branży pracuje poza granicami kraju, tak więc uznawalność ich kompetencji również w grupie migrantów do krajów europejskich pozwoliłoby na podniesienie ich statusu pracowniczego.

4. Profil wymogów wobec wykwalifikowanych ekspertów.

Aby świadczyć usługi doradcze na jakościowo wysokim poziomie i następnie móc przeprowadzać proces uznawalności kwalifikacji zawodowych, koniecznym jest ściśle określenie i opisanie zakresu wymogów w odniesieniu do każdego z uczestników tego procesu, w szczególności do ekspertów i doradców. W pierwszym etapie klient współpracuje z **doradcą**, który stanowi styczną pomiędzy poszczególnymi uczestnikami procesu. Do jego zadań należy, poza stałą opieką nad klientem, aktywna wymiana informacji prowadzona z ekspertem/ rzeczoznawcą oraz dokonanie indywidualnych ustaleń z usługodawcą edukacyjnym lub instytucjami rynku pracy lub, jeśli to konieczne z innymi placówkami.

Zakres wymogów dot. kompetencji doradcy zostaje zdefiniowany poprzez ujęcie wymogów formalnych w całościowym procesie procedur walidacyjnych programu ValiSkills

W procedurach ValiSkills zaadaptowano i wdrożono ważne wskaźniki innowacyjnego programu szwajcarskiego „CH-Q”. W ten sposób przejęliśmy z renomowanych metod postępowania wybrane elementy i wartości dot. doradców programu ValiSkills

4.1. Profil doradcy

Kryteria	Opis
Pracodawca	<ul style="list-style-type: none"> Doradztwo/ opieka nad osobami o niepełnych kwalifikacjach w trakcie procesu kształcenia zawodowego Doradztwo i opieka od pierwszej sesji doradczej, przez proces walidacyjny, aż do przygotowania do przystąpienia do egzaminu eksternistycznego, po uznanie pełnych kwalifikacji zawodowych (zawód sprzedawca w handlu detalicznym).
wymagania	<ul style="list-style-type: none"> Poziom kwalifikacji stopień 5 lub 6

	<ul style="list-style-type: none"> • Samodzielne zarządzanie kompetencjami (CH-Q stopień kwalifikacji 1)
Kompetencje zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wiedza na temat przebiegu/ kolejności faz procesu doradztwa w zakresie dokształcania zawodowego i planowania procesu zdobywania kwalifikacji • Wiedza na temat zakresu wymogów w zawodzie • Wiedza na temat systemu edukacji zawodowej (BBIG) (dopuszczenie do egzaminu, walidacja, uznawalność) • Umiejętności do budowania i wspierania sieci powiązań • Wiedza z zakresu finansowania i możliwości wspierania finansowego
Kompetencje metodyczne	<ul style="list-style-type: none"> • Samozarządzanie kompetencjami. • Wiedza na temat metod określania/ udowadniania /udokumentowania kompetencji. • Wywiad biograficzny / wywiad jako metoda gromadzenia danych. • Kompetencje z zakresu profesjonalnej samooceny. • Wsparcie procesu uczenia się. • Doradztwo edukacyjne i prorozwojowe w zakresie tworzenia biografii zawodowej i osobowej. • Organizacja i planowanie procesu edukacji zawodowej. • Godna zaufania atmosfera rozmów. • Umiejętność rozpoznania potrzeb i możliwości osób poszukujących wsparcia, • Wspólne wyjaśnianie z poszukującym wsparcia klientem – przygotowanie wniosku o doradztwo. • Umiejętność rozpoznawania problemów i ich struktury. • Wybór wspólnej strategii w rozwiązywaniu problemów. • Doradztwo w zakresie poszukiwania rozwiązań i zasad rozwiązywania problemów. • Rozpoznanie - jakie wymogi kompetencyjne należy wyeksponować. • Indywidualna strategia poszukiwania rozwiązań oraz planów działania. • Zachowanie profesjonalizmu doradczego.
Kompetencje socjalne	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikatywność i bezkonfliktowość. • Tolerancja, odpowiedzialność, poczucie wartości. • Otwartość, empatia. • Zdolność wczuwania się w rolę klienta oraz cierpliwość (uważne słuchanie i dopytywanie) • Uprzejmość i pomocność . • Nastawienie na osiągnięcie celu i poszukiwanie rozwiązań .
Kompetencje osobowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wykazuje gotowość i umiejętności do uczenia się, • Nie jest konfliktowy i uprzykrzający.

Biegli są ekspertami zawodowymi z uprawnieniem umożliwiającymi dokonywanie ekspertyz w określonym zawodzie. Możliwym jest, że są oni jednocześnie członkami komisji egzaminacyjnych uprawnionych do egzaminowania instytucji – takich jak IHK, HWK. Są edukatorami i znają na podstawie własnej praktyki przebieg, jak i wymogi edukacyjne (Ramowy Program Nauczania, podstawa programowa). Biegli są więc w stanie dokonać oceny przedkładanych zaświadczeń w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych wymaganych w przypadku przystąpienia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

4.2. Profil biegłego/ rzeczoznawcy;

Kryterium	Opis
Zakres prac	Ekspertyza dokumentacji i uzupełniających poświadczeń kompetencyjnych w porównaniu z profilem kompetencyjnym zawodu „Sprzedawca w handlu detalicznym”. Rozstrzygnięcie o dopuszczeniu do egzaminu eksternistycznego celem uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe lub dot. zaliczenia części kompetencji z wyznaczeniem drogi postępowania do uzupełnienia kwalifikacji.
Wymogi	<i>Wymogi formalne;</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kwalifikacyjna edukacja zawodowa • Odpowiednie umiejętności pedagogiczne, metodyczno-dydaktyczne • Własne doświadczenie w zarządzaniu kompetencjami • Uzupełnienie kwalifikacji w zakresie analizy i oceny pisemnych poświadczeń kompetencyjnych
Kompetencje zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> • Jest zaznajomiony z celami, przebiegiem i etapami procedury uznawalności kompetencji zawodowych i planów umożliwiających uzupełnianie owych kompetencji • Zna profil kompetencyjny jak również aktualne wymogi dot. konkretnego zawodu • Zna system edukacji zawodowej (np. BBIG) • Jest zaznajomiony z aktualnymi rozporządzeniami o systemie edukacji oraz aktualnymi rozporządzeniami w sprawie warunkami dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego i zna ich wymogi formalne. • Zna możliwości finansowania i wsparcia finansowego.
Kompetencje metodyczne	<ul style="list-style-type: none"> • Potrafi przeanalizować i ocenić kompetencje na podstawie analizy dokumentacji pisemnej. • Opanował najważniejsze metody analityczne i ich instrumentarium. • Jest w stanie, zgodnie z ściśle określonymi kryteriami oceny ocenić dossier, jeśli to konieczne poprzez wdrożenie innych metod i instrumentarium. • Potrafi zainicjować uwzględnienie innych dodatkowych możliwych poświadczeń i jest w stanie rozstrzygnąć - na jakim etapie i w jakiej formie sensownym jest włączenie wnioskodawcy • Potrafi obliczyć wskaźniki, jest otwarty na inny sposób myślenia i działania • Potrafi komunikować się rzeczowo i wymagająco zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej
Kompetencje socjalne	<ul style="list-style-type: none"> • Jest komunikatywny i niekonfliktowy • Ma poczucie wartości, oparte o tolerancję i odpowiedzialność osobistą i szacunek • Jest otwarty i empatyczny w stosunku do wnioskodawców i ich sytuacji • Pracuje z nastawieniem na osiągnięcie celu i znalezienie rozwiązań
Kompetencje osobowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wykazuje gotowość i umiejętności do uczenia się, • Nie jest konfliktowy i uprzykrzający

5. Zalecenia dla opracowania curriculum doksztalcania

Procedury ValiSkills obejmują, jak przedstawiono to już powyżej, sześć podstawowych zadań. Szczególnie pierwsze trzy powinny odnosić się do opracowywanego curriculum doksztalcania

1. **Informacje i doradztwo**
2. **Dokumentacja i rejestracja (profil kompetencyjny i e-portfolio)**
3. **Opinia i ocena**
4. **Dokształcanie**
 - A) walidacja (w krajach bez wymogu egzaminacyjnego)
 - B) Walidacja + egzamin eksternistyczny (w krajach z formalnym wymogiem egzaminacyjnym)
5. **Certyfikacja/ uznanie świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe**

5.1: Faza 1 – Informacja i doradztwo.

W pierwszym rzędzie należy wyjaśnić rolę i pozycję doradcy; biegłego rzeczoznawcy. Strategia komunikacyjna pierwszej sesji doradczej zajmują najistotniejsze miejsce w odniesieniu do dalszych instrukcji fazy 1. Ważna jest, poza sposobem komunikacji z wnioskodawcą, organizacja dalszej współpracy w ramach kolejnych etapów: doradca, rzeczoznawca, doradca – izby, doradca – dokształcanie. Ponieważ potencjalni kandydaci i kandydatki informowani są za pośrednictwem różnych instytucji o możliwościach dokonania walidacji i dokonań edukacyjnych, szczególnie istotna jest współpraca pomiędzy tymi placówkami.

5.2: Etap 2 – Dokumentacja i rejestracja (utworzenie profilu kompetencyjnego)

W całym procesie najistotniejszą rolę odgrywa wspieranie klienta/ wnioskodawcy. Eksperti pomagają wnioskodawcom w wypracowaniu techniki pracy, w rozwoju ich umiejętności w opisywaniu i dokumentowaniu nabytych kompetencji, itp. W celu utworzenia **profilu kompetencyjnego** należy ekspertom umożliwić wgląd w pełne spektrum nabytych kompetencji wnioskodawców. To kluczowe pojęcie zawiera w zależności od jego definicji różne czynniki. W istocie należy, przy ustalaniu zakresu kompetencyjnego, uwzględnić następujące czynniki:

- wiedza/wiadomości
- zdolności/umiejętności/uzdolnienia
- wrażliwość/poglądy/postawa
- samoocena
- zachowanie
- uzasadnienie dla własnych działań
- refleksja na temat własnego zachowania

Eksperti potrzebują w pierwszym rzędzie wskazówek dot. tego, jaki został uzgodniony i przyjęty sposób opisywania kompetencji, i w jaki sposób tzw. „trudne kompetencje” (takie jak, kompetencje socjalne czy komunikatywne) są ujmowane.

W późniejszej kolejności należy zastosować różnorodne metody ustalania i dokumentowania kompetencji, które zaprezentowane zostały już powyżej, jako przykłady z krajów zaangażowanych w projekcie.

Przykładami przyjętego procesu ustalania kompetencji jest zasada odzwierciedlenia samooceny, oceny innych osób, wywiad biograficzny, zbiór dokumentów itp.

W projekcie „ValiSkills2“ przyjęto, że za pomocą e-portfolio, rozwinięty zostanie wypracowany w ValiSkills1 profil kompetencyjny. Do dyspozycji oddany został instrument elektroniczny, który ułatwia kandydatom sporządzenie profilu kompetencyjnego. Może on być stosowany samodzielnie przez klienta bądź stanowić formę pracy z doradcą. Należy w związku z tym poszukiwać ekspertów, którzy są w stanie w taki sposób zaplanowany proces odśłużyć. Potrzebne jest im szkolenie w zakresie obsługi tego typu „narzędzi pracy” i muszą przećwiczyć go na własnym przykładzie.

W e-portfolio kandydaci i kandydatki mogą być bezpośrednio dopytywani o zakres ich kompetencji, możliwe jest jednakże również ich wspomaganie w budowaniu strategii działań, co umożliwi osobom, które nie są tak sprawne w pisaniu czy obsłudze narzędzi elektronicznych, osiągnięcie oczekiwanych rezultatów. Należy dodatkowo zapewnić kandydatom możliwość skorzystania z oferty dodatkowej, wskazać dodatkowe możliwości uzupełniania lub podnoszenia kwalifikacji w zakresie obsługi tych narzędzi lub też wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy samymi kandydatami.

W procesie doksztalcania ekspertów zastosowano e-portfolio do oceny ich osobistych - kompetencji własnych. Podczas uczenia się obsługi tego typu narzędzia, zakłada się również omówienie i dokonanie oceny ich osobistych kompetencji zawodowych i osobowych.. Potem, na podstawie różnych wypracowanych przykładów, przeanalizowane zostanie to, w jaki sposób najlepiej określać konkretną kompetencję i w którym miejscu występują jeszcze problemy. Problemy takie można z powodzeniem rozwiązywać wspólnie, podczas kursów doksztalcaniowych.

5.3 Etap 3 – Ekspertyza i ocena

Na tym etapie postępowania, eksperci świadczą usługi w zakresie tworzenia profilu kompetencyjnego klienta oraz wspierają go w działaniach dot. sporządzenia dokładnego opisu poszczególnych składowych kompetencyjnych. Ekspertyza walidowanego dossier klienta powinna być prowadzona przez dwóch ekspertów (zasada czterech oczu). Eksperti powinni w szczególności posiadać umiejętności dokonywania analizy dossier całościowego. Nie należy koncentrować się na deficytach. Postawa ekspertów powinna mieć charakter wymagający i jednocześnie charakteryzować się szacunkiem okazywanym klientowi. Jedno lub kilka spotkań bezpośrednich z udziałem klienta umożliwi dokonanie oceny jego profilu osobowościowego lub oceny jego praktycznego sposobu działania.

Najistotniejsze, na tym etapie, jest przygotowanie się ekspertów do rozmów indywidualnych z klientem. Podczas pierwszej rozmowy należy wyjaśnić również wszelkie niejasności oraz niezrozumiałe dla klienta zapisy, z którymi zderzy się on podczas studiowania wymaganej dokumentacji.

W ostatniej fazie tego etapu, eksperci uczą się, jak przygotować najbardziej efektywny plan działań dot. uzupełniania kwalifikacji zawodowych klienta.

6. Wymogi jakościowe dot. podnoszenia jakości instrumentarium dydaktycznego

6.1. Uwagi ogólne dot. zapewnienia wysokiego, zgodnego z krajowymi i europejskimi normami, poziomu jakościowego.

Stosowanie procedur z zachowaniem podstawowych wymogów i standardów edukacji osób dorosłych jest gwarantem ciągłego zapewnienia wysokiego poziomu jakościowego. W tym celu do dyspozycji uczestników tego procesu opracowane zostały odpowiednie instrukcje oraz sposoby postępowania wraz z listą narzędzi wspierających. W trakcie procesu doradczego trudne jest zapewnienie zachowania wymaganego, zgodnego z przyjętymi normami, poziomu jakościowego świadczonych usług; z jednej strony należy przestrzegać standardów jakościowych procesu doradczego, z drugiej zaś strony, wymagana jest bezwzględna koncentracja na poziomie potrzeb konkretnego klienta. Oba te elementy odgrywają najistotniejsze znaczenie i decydują o powodzeniu procesu doradczego.

Instytut Federalny Szkolnictwa Zawodowego zajmuje w swoim rozporządzeniu jednoznaczne stanowisko w sprawie wyznaczenia tzw. **najistotniejszych punktów ciężkości** w odniesieniu do struktury i do zachowania norm wysokiej jakości kształcenia zawodowego (wg. BBIG i HwO.- 12.03.2014).

Zgodnie z DIN EN ISO 8402, 1995-08, pkt. 3.5 pod pojęciem „zapewnienie wysokiej jakości” rozumiane jest **każde zaplanowane i systematyczne wdrażane działanie**, które urzeczywistniane i wdrażane w ramach systemu, **buduje wzajemne zaufanie, stanowiące integralną część oczekiwanego poziomu jakościowego**.

Zapewnienie wysokiego poziomu jakościowego usług jest sumą wszystkich podejmowanych dla zapewnienia stałego, wysokiego poziomu jakości produktu, działań. Odróżnia się tzw. własną kontrolę wewnętrzną od kontroli zewnętrznej. Działania na rzecz zachowania wysokiego poziomu jakościowego odnieść należy do wytycznych Cyklu-PDCA, które wpisane zostały do Europejskich Ram Odniesienia dot. zapewnienia jakości (Ramy EQAVET) . Poniżej schemat;

Ilustracja cyklu zachowania jakości

Europejskich Ram Odniesienia dot. zapewnienia jakości w kształceniu i doksztalcaniu zawodowym.
 (Ramy EQAVET)



5.2 Standardy jakościowe w procesie określania kompetencji

Aby otrzymać możliwie obszerny obraz potencjału, wartości i kompetencji człowieka, nie wystarcza częstokroć jedynie ogląd kompetencji zawodowych klienta, np. za pomocą specjalistycznych testów zawodowych. Narzędzia do określania zakresu kompetencji powinny mieć kompleksowy charakter i określać zarówno kompetencje zawodowe, jak i kompetencje kluczowe odnoszące się do indywidualnych zasobów klienta.

Można się w tym miejscu odnieść do definicji ECVET dot. kompetencji poprzez trójpodział pojęć („knowledge“, „skills“ i „competences“).

„Knowledge“ odnosi się tzw. wiedzy numeratywnej i formalnej, która przekazywana jest w klasycznym szkolnym systemie edukacji i podczas procesu doksztalcania.

„Skills“ stanowią umiejętności stosowane w praktyce. Rozwój to proces uczenia się - od jednokierunkowego odtwarzania rzeczy wyuczonych w kierunku ich przenoszenia np. poprzez przeniesienie umiejętności już wyuczonych na pokrewne pola działania.

Trzecie pojęcie „competences“ obejmuje kompetencje personalne, socjalne i kompetencje w zakresie komunikowania się, które są niezbędne do kompleksowego zastosowania, wykorzystującego umiejętności dwóch pierwszych komponentów. Zrealizować samodzielnie zadanie znaczy w tym kontekście, najpierw wyuczone umiejętności zastosować w praktyce a później wykorzystać je w samodzielnym procesie twórczym przy wykorzystaniu nabytych kompetencji personalnych.

Te trzy elementy należy uwzględnić w czasie diagnozowania kompetencji zawodowych klienta.

Procedura ustalania kompetencji musi mieć wyznaczone, ściśle określone cele; -powinna służyć rozpoznaniu zawodowemu, planowaniu drogi zawodowej i/lub edukacyjnej, dostarczać informacji o dostępnych ofertach wspomagających. Należy, oprócz zasady wzajemnego zaufania, bezpartyjności, sprawiedliwości i tolerancji, przestrzegać prawa do ochrony prywatności oraz prawa do samostanowienia.

6.2.1 6. *Wymogi jakościowe na poziomie uczestnika*

Należy zwrócić uwagę na to, że informacje przekazywane uczestnikom powinny być zawsze przygotowane w sposób transparentny: cele, zadania, nazewnictwo, zasady, jak i wypowiedzi oraz zaplanowane efekty oddziaływania, muszą być zrozumiałe dla uczestników. Jeśli w proces określenia zakresu kompetencji zaangażowane są różne podmioty/instytucje, to przyczyna tego musi być również wyjaśniona uczestnikowi. Niemniej ważne jest, ciągle zwracanie uwagi na to, by wszystkie informacje i odpowiedzi uzyskiwać przestrzegając zasady dobrowolności aby zachowana została, na każdym etapie pracy, możliwość odmowy przez klienta odpowiedzi na pytania lub udzielenie odpowiedzi w późniejszym czasie.

6.2.2 *Wymogi jakościowe na etapie realizacji*

Jeśli w procesie określania kompetencji zastosowany zostanie test, który analizuje sposób zachowania w konkretnej sytuacji, bezwzględnie koniecznym staje się udział większej ilości obserwatorów. Eksperti dokonujący oceny kompetencji, powinni być wykwalifikowani w tym zakresie oraz posiadać kompetencje interkulturowe, jak również być tolerancyjnym wobec inności osób. Empatia, budowanie zaufania oraz motywowanie stanowią tu niezbędny warunek. Doksztalcanie dla kadry zatrudnionej przy realizacji tego typu procedur dot. pozyskiwanie danych osobowych klienta jest bezwzględnie konieczne.

6.2.3 *Wymogi jakościowe na poziomie metodyczno-dydaktycznym*

Ponieważ nie wszyscy ludzie reprezentują taki sam poziom kompetencji językowych, należy zwrócić szczególną uwagę na to, by używany język był w miarę prosty i zrozumiały. Przestrzeganie tej zasady umożliwi zastosowanie omawianych procedur w odniesieniu do osób posiadających bardzo niski poziom wykształcenia lub w odniesieniu do obcokrajowców, którzy posiadają jedynie podstawowe umiejętności językowe danego kraju. W skrajnych przypadkach możliwa jest ewentualnie wizualizacja pewnych treści bądź zjawiska.

W procesie ustalania kompetencji najistotniejszy jest przebieg pierwszej rozmowy informacyjnej, której celem jest wyjaśnienie procedur, metod oraz celowości planowanych działań.

Warunkiem powodzenia jest przejrzystość całego procesu.

Proces ustalania kompetencji powinny obejmować, poza częścią odzwierciedlającą cechy osobowościowe w kontekście wymaganego profilu zawodowego kandydata, również mieszankę dobrze wyważonych i specyficznych dla grupy docelowej metod postępowania. Metody te należy dopasować do specyfiki grupy docelowej. Powinny one uwzględniać aspekt kulturowy, tożsamość płciową, zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn.

6.2.4 *Wymogi jakościowe na poziomie realizacyjnym.*

Procedury ustalania kompetencji wymagają dokładnego zaplanowania czasu dla ich przeprowadzenia, oraz wcześniejszego sprecyzowania celu. Już w trakcie pierwszej rozmowy należy wypracować wspólny cel, który umożliwi dopasowanie planowanych przedsięwzięć do całego procesu walidacyjnego.

Po zakończeniu procesu ustalania kompetencji klienta, należy dokonać weryfikacji wyznaczonego celu i porównać rezultaty dot. określenia kompetencji wstępnych z zaplanowanym i wcześniej przyjętym (w formie umowy wstępnej) do realizacji sposobem postępowania.

Proces ustalania kompetencji wymaga dokładnego zaplanowania oraz rozłożenia w czasie koniecznym do jego przeprowadzenia jak i dokładnego wyznaczenia celu. Już podczas pierwszej rozmowy z klientem należy doprowadzić do zawarcia dopasowanej do stosowanych procedur, umowy wstępnej dot. sposobu osiągnięcia wspólnego celu. Po zakończeniu tego etapu należy dokonać sprawdzenia zgodności osiągniętych rezultatów z pierwotnie wyznaczonym celem.

Zastosowane procedury ustalania kompetencji powinny przynosić uczestnikom procesu konkretne korzyści. Celem jest kontynuacja współpracy na bazie uzyskanych rezultatów wstępnych. Rezultatem może być oferta doradcza, oferta podnoszenia/ uzupełnienia kwalifikacji czy oferta pracy.

Oba wyżej omówione zagadnienia „ustalane celu” i „umiejętność łączenia elementów” unaoczniają, że ustalanie kompetencji nie może być jedynie określaniem posiadanego zakresu kompetencji na dany moment, czy też jedynie ustaleniem potencjału uczestnika, tylko diagnozą osądzoną o realizację kompleksowego procesu doradczego. Składową procesu doradczego powinna być również systematyczna eskorta opiekuńcza doradcy oraz pełna, zgodna z przyjętymi kryteriami programu rozwoju kompetencji dokumentacja.

Procedury powinny, poza oceną zewnętrzną, zawierać również elementy samooceny klienta. Uczestnicy muszą posiadać możliwość aktywnego włączania się w ten proces. Informacja zwrotna powinna być konkretna. Najistotniejszym jej zadaniem jest wzmacnianie klienta. Zmianę wzajemnych relacji zaproponować może jedynie klient. Dlatego informacje zwrotne powinny być przekazywane w satysfakcjonującej dla osoby diagnozowanej formie, uwzględniającej dokonanie zmiany postępowania jak i uwzględniającej wskaźniki i deskryptory jako istotne cele - rozumiane równocześnie jako wskazówki i identyfikatory.

6.2.5 Wymogi jakościowe na poziomie instytucjonalnym

Należy przestrzegać zasady, że instytucje wdrażające procedury ustalania kompetencji same muszą spełniać krajowe kryteria jakościowe.

Do Trzeciej Księgi Ustawy Socjalnej (SGB III) wraz z rozporządzenia o wyrównywaniu szans na rynku pracy włączony został nowy rozdział dot. warunków dopuszczania instytucji i ich sposobu działań w zakresie wdrażania procedury ustalania kompetencji. Regulacje te dotyczą zasady podnoszenia jakości usług na rynku pracy, a co za tym idzie podniesienia wydajności i zachowania gwarancji jakościowych polityki zatrudnieniowej. W osiągnięcie tego celu zaangażowane mogą zostać jedynie takie instytucje, które posiadają certyfikat zarządzania jakością. Partner projektu – ABU gGmbH jest placówką certyfikowaną AZAV- w zakresie promocji zatrudnienia oraz DIN ISO 9001.

Literatura źródłowa:

- European Commission; Cedefop; ICF International (2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Poland. [Http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87072_PL.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87072_PL.pdf)
- Publication Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2014: Poland - European inventory on NQF. Cedefop, 2015
- Blickpunkt Berufsbildung Polen.; Cedefop (2011): <http://www.refernet.de/html/de/18.htm>
- Pilotprojekt Polen: Model walidacji i uzupełniania kompetencji zawodowych osób 50+ Podręcznik użytkownika Gdynia 2014
http://www.akademiahandlowa.pl/ea/uploads/wiadomosci/99_1410952596_2_Podrecznik_uzytkowania_modelu-wersja_interaktywna.pdf
- Information zum EQAVET:
https://www.deqa-vet.de/media/PDF_EU/EQAVET_Building_blocks_Broschuere.pdf
- European Commission; Cedefop; Typology of knowledge, skills, competences. *Cedefop* www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf
- IQ Netzwerk 2015: Praxishandreichung „Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakeure.