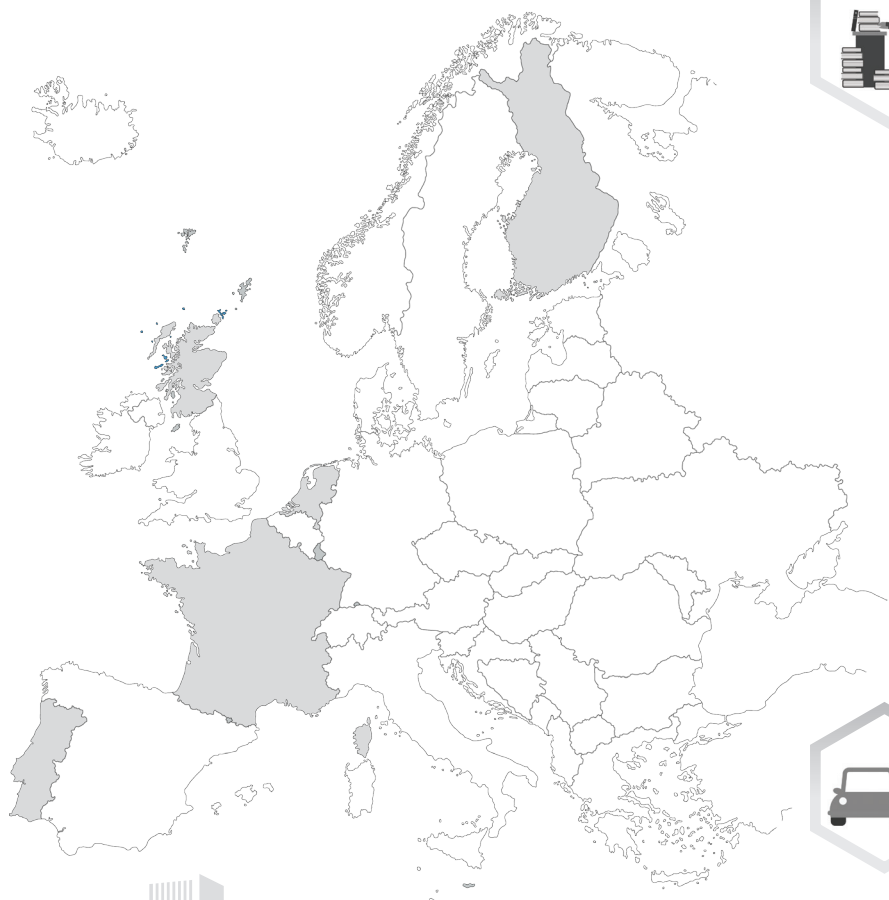


ZAGRANICZNE SYSTEMY WALIDACJI

PRZEGLĄD ROZWIĄZAŃ





Zagraniczne systemy walidacji

Przegląd rozwiązań

Autorzy:

Iwona Gmaj
Joanna Grzeszczak
Aleksandra Leyk
Roksana Pierwieniecka
Maciej Tauber
Sylwia Walicka

Konsultacje merytoryczne:

Katarzyna Trawińska-Konador, Wojciech Stęchły

Redakcja:

Emilia Danowska-Florczyk
Magdalena Kocharńska
Karolina Kwiatosz

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017

ISBN 978-83-65115-96-6

Wzór cytowania:

Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Tauber, M., Walicka, S. (2017). *Zagraniczne systemy walidacji. Przegląd rozwiązań*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. +48 22 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu *Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji*.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Francja	9
1.1. Historia systemu walidacji we Francji	9
1.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty	11
1.3. Instytucje	13
1.4. Przebieg walidacji	15
1.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji	18
1.6. Skala zainteresowania systemem walidacji	22
1.7. Koszty walidacji	23
1.8. Bariery i wyzwania	24
Bibliografia	24
2. Szkocja	27
2.1. Historia systemu walidacji w Szkocji	27
2.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty	30
2.3. Instytucje	31
2.4. Przebieg walidacji	33
2.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji	38
2.6. Skala zainteresowania systemem walidacji	41
2.7. Koszty walidacji	42
2.8. Bariery i wyzwania	42
Bibliografia	43
3. Holandia	45
3.1. Historia systemu walidacji w Holandii	45
3.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty	47
3.3. Instytucje	48
3.4. Przebieg walidacji	51
3.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji	52
3.6. Skala zainteresowania systemem walidacji	58
3.7. Koszty walidacji	58
3.8. Bariery i wyzwania	59
Bibliografia	59

4. Portugalia	61
4.1. Historia systemu walidacji w Portugalii	61
4.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty	67
4.3. Instytucje	69
4.4. Przebieg walidacji	71
4.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji	76
4.6. Skala zainteresowania systemem walidacji	77
4.7. Koszty walidacji	79
4.8. Bariery i wyzwania	79
Bibliografia	80
5. Finlandia	81
5.1. Historia systemu walidacji w Finlandii	81
5.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty	84
5.3. Instytucje	86
5.4. Przebieg walidacji w systemie CBQ	90
5.5. Zapewnianie jakości systemu CBQ	95
5.6. Skala zainteresowania walidacją w systemie CBQ	101
5.7. Koszty walidacji	101
5.8. Bariery i wyzwania	102
Bibliografia	103
Podsumowanie	105
Załączniki	117

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie prezentuje przegląd wybranych rozwiązań zagranicznych dotyczących systemów walidacji efektów uczenia się, w szczególności walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Jego celem jest przybliżenie czytelnikom najważniejszych elementów tych systemów w pięciu krajach: Francji, Szkocji, Holandii, Portugalii i Finlandii.

Publikacja jest skierowana do osób zainteresowanych problematyką walidacji efektów uczenia się – przede wszystkim do tych, które odpowiadają za projektowanie rozwiązań dotyczących tego procesu. Ma wymiar zarówno poznawczy, jak i praktyczny, zawiera bowiem informacje o modelowym przebiegu walidacji w wymienionych krajach.

Opracowanie powstało jako rezultat analiz prowadzonych w Instytucie Badań Edukacyjnych w latach 2013–2015¹. Obejmowały one m.in. wyniki przeglądu literatury fachowej, wnioski z wizyt studyjnych i ekspertyzy przygotowane przez zagranicznych ekspertów. Na ich podstawie powstały założenia dotyczące walidacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, które ujęto w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 roku (ustawa o ZSK).

Publikacja przedstawia stan analiz na grudzień 2015 roku², jednak mimo upływu lat, treści zawarte w opracowaniu dziś – w obliczu wdrażania zapisów ustawy o ZSK – mogą okazać się szczególnie przydatne. Aktualnie trwają m.in. intensywne prace nad opisem kwalifikacji rynkowych, w tym nad określeniem wymagań dotyczących walidacji, które są istotną częścią tego opisu. W niedalekiej przyszłości instytucje certyfikujące zaczną przygotowywać scenariusze walidacji³. Na tym etapie warto zapoznać się z rozwiązaniami zagranicznymi w tym zakresie.

Aby umożliwić porównywanie procedur stosowanych w różnych krajach, przyjęto jedną definicję systemu walidacji. Jest on rozumiany jako ogół rozwiązań dopuszczonych w danym kraju, które umożliwiają sprawdzanie i potwierdzanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu ich zdobycia, ze szczególnym zwróceniem uwagi na efekty uczenia się uzyskane w wyniku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Tak rozumiane systemy walidacji służą realizowaniu idei uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*).

System walidacji w Polsce wdrażany jest wraz z większym zestawem rozwiązań systemowych, przyjmujących formę krajowego systemu kwalifikacji. Z tego powodu opis niemal wszystkich systemów walidacji uwzględnionych

¹ W ramach projektu systemowego „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”.

² We Francji, Holandii i Portugalii w latach 2016–2017 wprowadzono zmiany w systemach walidacji. Szczegóły można znaleźć w najnowszej odsłonie „Europejskiego przeglądu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego”, prowadzonego w języku angielskim przez Europejskie Centrum na rzecz Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop). Informacje są dostępne pod adresem: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>.

³ Ponadto w momencie przygotowania publikacji wszystkie kwalifikacje nadawane w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego zostały wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Złożono już pierwsze wnioski o włączenie do systemu kwalifikacji rynkowych. Zakończono nabór na listę podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości dla grup kwalifikacji rynkowych.

w opracowaniu obejmuje również inne elementy systemu kwalifikacji, w tym strukturę ram kwalifikacji przyjętych w danym kraju czy sposób funkcjonowania rejestru kwalifikacji.

Dobór studiów przypadku był podyktowany chęcią przedstawienia systemów walidacji o zróżnicowanej specyfice i historii. Francja ma najbardziej dojrzały i scentralizowany system walidacji w Europie, który stanowi ważny punkt odniesienia dla młodszych systemów. Podobny poziom centralizacji cechuje system o krótszej tradycji funkcjonujący w Portugalii. Uruchomiono tam ogólnokrajową i ogólnodostępną sieć centrów walidacyjnych, które stosują ujednoczone narzędzia weryfikacji efektów uczenia się. Szkocja i Holandia to z kolei przykłady krajów, w których inicjatywy związane z walidacją leżą w gestii interesariuszy i mają charakter rozproszony i nieobowiązkowy. Szkocję wyróżnia powiązanie pierwszych inicjatyw dotyczących walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną z obszarem szkolnictwa wyższego, Holandię zaś – powiązanie walidacji z obszarem rynku pracy. Na tym tle najbardziej odmienny, ale i najciekawszy, jest przypadek Finlandii, która jako jedyna nie stworzyła krajowej ramy kwalifikacji i krajowego systemu kwalifikacji, jednak włączyła walidację w system edukacji formalnej, uznawany powszechnie za wzorcowy.

Różnorodność rozwiązań przedstawionych w publikacji pokazuje, że dla efektywnego funkcjonowania systemu walidacji ważne jest dostosowanie go do uwarunkowań istniejących w danym kraju. Założenia systemu nie mogą pomijać na przykład tradycji myślenia o kompetencjach i wiarygodnym ich potwierdzeniu, struktury administracyjnej czy wyzwań stojących przed lokalną polityką edukacyjną i rynkiem pracy. Choć na poziomie europejskim są formułowane dyrektywy dotyczące walidacji efektów uczenia się (Rada Unii Europejskiej, 2012), które służą nadawaniu spójności europejskiej polityce na rzecz uczenia się przez całe życie, to mają one charakter ogólnych wytycznych i nie narzucają wzorca systemowego, który miałby sprawdzić się w każdym kraju.

Należy zaznaczyć, że badanie tak odmiennych systemów walidacji wiąże się ze sporym wyzwaniem wynikającym ze zróżnicowania terminologii i rozumienia pojęć⁴. W materiałach źródłowych można napotkać wiele różnych terminów stosowanych w odniesieniu do walidacji. We Francji funkcjonuje określenie „walidacja nabytego doświadczenia” (*validation des acquis de l'expérience*), w Szkocji i Holandii – „rozpoznawanie wcześniejszego uczenia się” (ang. *recognition of prior learning*; nid. *erkenning van verworven competenties*), w Portugalii – „rozpoznawanie, walidacja i certyfikowanie kompetencji” (*reconhecimento, validação e certificação de competências*), w Finlandii zaś brakuje jednego określenia na uzyskiwanie tzw. kwalifikacji opartych na kompetencjach. Pewien porządek w tym zakresie wprowadzają wytyczne Rady Unii Europejskiej oraz materiały tworzone przez Europejskie Centrum na rzecz Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop, 2015). W obu wypadkach przyjęto w nich bowiem określenie „walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego” (*validation of non-formal and informal learning*).

⁴ By dostarczyć odbiorcom możliwie bogatego materiału, a jednocześnie zachować przystępną objętość opracowania, założono, że czytelnik zna podstawowe pojęcia związane z ideą uczenia się przez całe życie (np. „efekty uczenia się”, „edukacja pozaformalna”, „uczenie się nieformalne”) oraz narzędzia wspomagające funkcjonowanie krajowych systemów kwalifikacji (np. ramę kwalifikacji, rejestry i opisy kwalifikacji).

W Polsce podjęto wysiłek usystematyzowania kwestii terminologicznych w ramach prac nad *Raportem referencyjnym odnoszącym Polską Ramę Kwalifikacji do Europejskiej Ramy Kwalifikacji* (Sławiński i Dębowski, 2013). Wypracowane terminy wraz z definicjami zawarto w *Słowniku Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji* (Sławiński, 2017⁵), a następnie w ustawie o ZSK. Walidacja w Polsce jest rozumiana jako „sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się (tj. wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się, zob. art. 2 pkt 4 ustawy o ZSK) wymagane dla tej kwalifikacji” (art. 2 pkt 22). Walidacja jest traktowana jako proces niezależny od certyfikowania, w wyniku którego osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, po uzyskaniu pozytywnego wyniku walidacji, otrzymuje od uprawnionego podmiotu certyfikującego dokument potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji.

Każdemu z omówionych w opracowaniu systemów walidacji poświęcono oddzielny rozdział, wszystkim rozdziałom zaś nadano podobną strukturę. Opisy krajowych rozwiązań rozpoczynają się od krótkiego przedstawienia historii danego systemu, uwzględniającego warunki i podstawowe przesłanki jego powstania. Następnie omawiane są założenia, możliwe rezultaty i cele walidacji uwzględnione w systemie. Dalej przedstawiona jest struktura instytucjonalna, w tym zakres odpowiedzialności poszczególnych instytucji, ich funkcje i znaczenie. W kolejnych częściach zaprezentowane są: przebieg walidacji jako procesu widzianego z perspektywy kandydata ubiegającego się o nadanie kwalifikacji, sposoby zapewniania jakości nadawania kwalifikacji (w tym walidacji), skala zainteresowania walidacją w danym kraju oraz koszty i mechanizmy finansowania systemu. Pod koniec każdego rozdziału omówiono najważniejsze bariery i wyzwania systemu walidacji w danym kraju. Opracowanie kończy się podsumowaniem zaprezentowanych informacji dotyczących przebiegu walidacji i jej możliwych rezultatów.

Bibliografia

1. Cedefop (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. Pobrano z <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>
2. Rada Unii Europejskiej (2012). *Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego* (Dz.Urz. UE, 2012/C 398/01).
3. Sławiński, S. (2017). *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
4. Sławiński, S. i Dębowski, H. (red). (2013). *Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
5. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2016 r., poz. 64, z późn. zm.).

⁵ W publikacji przywołano najnowszą wersję słownika. Wcześniejsze wydania ukazywały się od 2011 roku.

1. Francja



1.1. Historia systemu walidacji we Francji



Francuski system walidacji kompetencji uzyskanych poza edukacją formalną, nazywany także „walidacją nabytego doświadczenia” (*validation des acquis de l'expérience*, VAE), należy do najstarszych i najbardziej ugruntowanych systemów w Europie. Pierwsze inicjatywy rządowe, które dziś są postrzegane jako fundamenty mechanizmów walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, podjęto w 1934 roku. Wprowadzone wtedy prawo umożliwiło uzyskanie państwowego dyplomu inżyniera na podstawie posiadanego doświadczenia zawodowego. W następnych dziesięcioleciach doskonalono i rozszerzano zakres regulacji ułatwiających potwierdzanie kompetencji⁶ oraz nadawanie kwalifikacji na podstawie kompetencji zdobytych w wyniku doświadczenia. Doprowadziło to do zintegrowania systemu VAE z powstałym w XXI wieku francuskim systemem kwalifikacji.

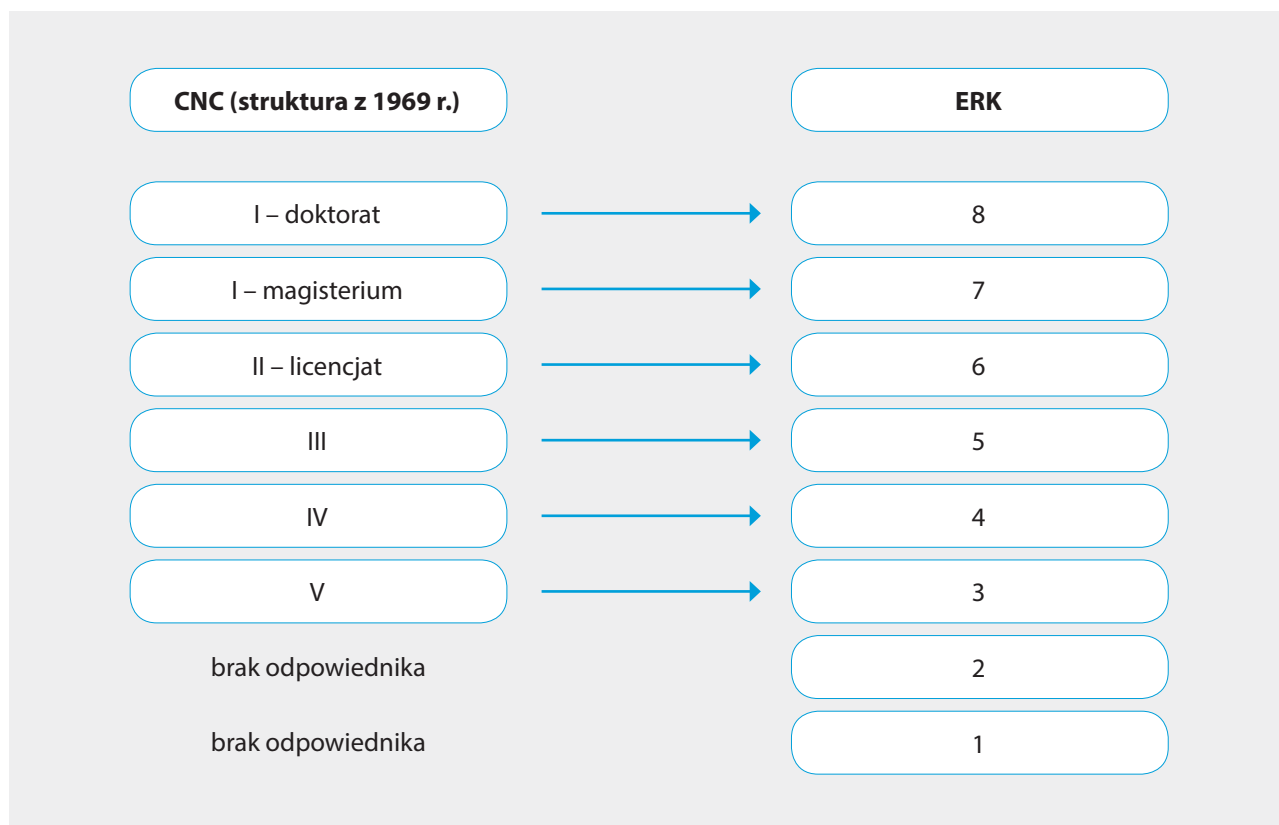
W 2002 roku na mocy ustawy *Modernisation sociale* wprowadzono między innymi: Francuską Ramę Kwalifikacji (*Cadre National des Certifications*, CNC), Rejestr Kwalifikacji Zawodowych (*Répertoire National des Certifications Professionnelles*, RNCP) oraz powołano prowadzącą go Krajową Komisję do spraw Certyfikowania Zawodowego (*Commission Nationale de la Certification Professionnelle*, CNCP). Ustawa nadała też kształt obecnie funkcjonującemu systemowi walidacji we Francji. Każda kwalifikacja ma określone ścieżki i programy kształcenia. Ponadto kwalifikację wpisaną do rejestru można uzyskać poprzez potwierdzenie kompetencji zdobytych w toku doświadczenia zawodowego. Wyjątkiem od tej reguły są zawody regulowane⁷.

Francuską Ramę Kwalifikacji stworzono na podstawie pięciopoziomowej struktury dyplomów i świadectw zawodowych funkcjonującej od 1969 roku (CNCP, 2011). W konsekwencji rama liczy pięć poziomów odniesionych do ośmiu poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (rysunek 1.1) i obejmuje tylko kwalifikacje zawodowe, czyli kwalifikacje nadawane w systemie szkolnictwa zawodowego, kwalifikacje pochodzące z rynku pracy (opracowywane przez branżę) i kwalifikacje o profilu zawodowym możliwe do zdobycia w szkolnictwie wyższym (ramka 1.1). Warto podkreślić, że we Francji siatka płac jest powiązana z Francuską Ramą Kwalifikacji – wynagrodzenia pracowników mieszczą się w przedziałach wyznaczanych przez poziom ramy przypisany do dyplomów. W ten sposób określony dyplom wyznacza wysokość wynagrodzenia.

⁶ We Francji termin „kompetencje” rozumiany jest jako zdolność łączenia wiedzy, umiejętności i odpowiedniej postawy w celu wykonania określonego zadania. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji pojęcie to w najogólniejszym ujęciu oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń. Dlatego terminu „kompetencje” w ZSK nie można utożsamiać z efektami uczenia się, które są określane jako wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (Sławiński, 2017).

⁷ Lista zawodów regulowanych wraz z adresami odpowiednich instytucji oraz informacją o procedurach znajduje się na stronie Międzynarodowego Centrum Badań Pedagogicznych (*Centre International D'études Pédagogiques*, CIEP): <http://www.ciep.fr/en/directory-of-regulated-professions> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Rysunek 1.1. Odniesienie poziomów Francuskiej Ramy Kwalifikacji (CNC) do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK)



Źródło: Asseraf (2011).

Ramka 1.1. Rodzaje kwalifikacji zawodowych we Francji

- dyplomy i tytuły zawodowe – odpowiedzialność za nie ponoszą odpowiednie ministerstwa,
- certyfikaty kwalifikacji zawodowych (*certificats de qualification professionnelles, CQP*) – są tworzone przez poszczególne branże i sektory. Można je wpisywać do Rejestru Kwalifikacji Zawodowych, ale nie nadaje się im poziomów CNC.

Źródło: CNCP (2011).

Włączenie kwalifikacji do systemu i nadanie jej poziomu następuje w momencie wpisania do Rejestru Kwalifikacji Zawodowych. W wypadku kwalifikacji nadawanych przez osiem uprawnionych ministerstw, wprowadzenie ich do rejestru następuje „z urzędu”. Wpisanie do rejestru innych kwalifikacji (nadawanych przez pozostałe ministerstwa oraz inne instytucje) jest dobrowolne. Niezależnie od trybu, wpisanie kwalifikacji do rejestru daje następujące korzyści:

- możliwość otrzymania dofinansowania ze środków publicznych na kształcenie danej kwalifikacji,
- możliwość uzyskania finansowania na całość lub część procesu walidacji, w zależności od statusu osoby przystępującej do procesu walidacji (Hunin i Kluczyńska, 2014).

1.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty



Francuski system VAE wyróżnia się następującymi cechami:

- umożliwia uzyskanie kwalifikacji wpisanej do Rejestru Kwalifikacji Zawodowych; możliwe jest także uzyskanie części kwalifikacji (potwierdzenie części kompetencji);
- przedmiotem walidacji są kompetencje zdobyte w wyniku doświadczenia zawodowego i pozazawodowego, mające bezpośredni związek z kwalifikacją, o którą zabiega kandydat;
- kwalifikacje uzyskane w wyniku walidacji są tożsame z kwalifikacjami otrzymanymi w drodze kształcenia formalnego i dają takie same uprawnienia (na dyplomie lub świadectwie potwierdzającym uzyskanie kwalifikacji nie podaje się informacji na temat ścieżki jej zdobycia);
- możliwość przystąpienia do walidacji jest prawem każdej osoby aktywnej zawodowo, zapisanym we francuskim kodeksie pracy i w kodeksie edukacji.

Ponadto we Francji istnieją inne mechanizmy potwierdzania kompetencji uzyskanych poza szkołą. Nie są one częścią systemu VAE, ponieważ nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji (European Commission, Cedefop, ICF International, 2014). Należą do nich:

- walidacja kompetencji zawodowych (*validation des acquis professionnels, VAP*) – mechanizm wdrożony w 1985 roku, dzięki któremu można rozpocząć studia licencjackie, magisterskie i specjalistyczne na podstawie oceny *dossier*⁸ (w wielu krajach znanego pod nazwą „portfolio”);
- bilans kompetencji (*bilan de compétences*; załącznik Ib) – narzędzie umożliwiające zidentyfikowanie kompetencji zawodowych oraz tzw. umiejętności miękkich. Bilans stosuje się w firmach od lat osiemdziesiątych XX wieku. Wspiera pracodawców w formułowaniu planu kształcenia w danym miejscu pracy lub dostosowaniu kompetencji pracowników do nowej struktury. Bilans jest zawsze przeprowadzany przez doradcę (np. w specjalnym centrum oceny umiejętności)⁹. Na mocy narodowego porozumienia międzyzawodowego (*accord national interprofessionnel*) z 3 lipca 1991 roku i Kodeksu pracy z 31 grudnia 1991 roku uregulowano sposób korzystania oraz przeprowadzania bilansu, a dostęp do niego uczyniono prawem przysługującym każdemu pracownikowi (Gosseume i Hardy-Dubernet, 2005).

Zgodnie z prawem z 2002 roku każda osoba może przystąpić do procesu identyfikowania swoich kompetencji. W tym celu – oprócz już istniejącego bilansu kompetencji – stworzono narzędzia pomagające w identyfikowaniu kompetencji – samodzielny lub z pomocą doradcy. Są to:

- Osobisty dziennik kompetencji (*livret de compétence*) – dokument stworzony przez francuskie ministerstwo edukacji, pozwalający na zidentyfikowanie oraz

⁸ To zbiór dowodów potwierdzających posiadanie wymaganych kompetencji.

⁹ Więcej informacji na ten temat można znaleźć pod adresem: <http://bilandecompetences.fr/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

ocenę kompetencji i wiedzy uczniów. Na każdym etapie edukacji, kiedy zespół nauczycieli uzna, że dana kompetencja została nabyta, na dole strony dziennika zostaje wpisana data zaliczenia. Jeżeli określona kompetencja nie została zaliczona, to podaje się szczegółowe informacje, czego nie udało się uczniowi osiągnąć i nad czym powinien dalej pracować. Dziennik skupia się na siedmiu kluczowych kategoriach kompetencji:

- » znajomość języka francuskiego (mowa, czytanie, pisanie, gramatyka, słownictwo, ortografia),
- » główne działy matematyki oraz kultury naukowej i technologicznej (rachowanie, geometria, organizacja i zarządzanie danymi),
- » kompetencje społeczne i obywatelskie (np. szanowanie innych oraz przestrzeganie zasad życia w grupie, uprawianie sportów zespołowych, umiejętność grania z przestrzeganiem reguł, stosowanie form grzecznościowych i bycie uprzejmym w relacjach z kolegami, osobami dorosłymi ze szkoły i spoza szkoły oraz nauczycielem w klasie),
- » posługiwanie się nowożytnym językiem obcym (adekwatne reagowanie w dialogu, słuchanie i rozumienie, płynne mówienie, czytanie, pisanie),
- » opanowanie technik informacyjnych i komunikacyjnych (np. zarządzanie obszarem zgromadzonych danych, wykorzystywanie dostępnych urządzeń peryferyjnych, wykorzystywanie oprogramowania oraz udostępnionych usług),
- » kultura humanistyczna (m.in. rozróżnianie głównych kategorii twórczości artystycznej: literatury, muzyki, tańca, teatru, kina, rysunku, malarstwa, rzeźby, architektury; bycie zdolnym do wykazania zmysłu krytycznego w odniesieniu do faktów, dokumentów, dzieł; poznawanie głównych elementów geografii fizycznej i humanistycznej regionu, w którym żyje uczeń, własnego kraju oraz krajów Unii Europejskiej, wskazywanie ich na mapie),
- » samodzielność i inicjatywa (zachowanie niezależności w pracy, wdrożenie się w plan indywidualny lub zespołowy, podejmowanie decyzji na podstawie wiedzy, umiejętności i postaw, które wykorzystuje się we wszelkich formach kształcenia).

Dziennik umożliwia prowadzenie dialogu rodziców z nauczycielami, którzy szczegółowo wyjaśniają, czego dziecko się nauczyło, a co jeszcze musi opanować. Towarzyszy uczniowi przez cały okres kształcenia – w wypadku zmiany szkoły lub nauczycieli jest ważnym źródłem informacji, pozwalającym na zachowanie ciągłości zindywidualizowanego podejścia do kształcenia.

- Paszport ukierunkowania zawodowego (*passeport orientation formation*¹⁰) – dokument skierowany do osób dorosłych, który pozwala na zidentyfikowanie

¹⁰ Dosłowne tłumaczenie z języka francuskiego: „paszport – orientacja – kształcenie”.

kompetencji uzyskanych w ramach edukacji i doświadczenia zawodowego oraz opracowanie planu zawodowego. Może być uzupełniany samodzielnie lub z doradcą ze służb zatrudnienia (*pôle emploi*).

Ramka 1.2. Struktura paszportu ukierunkowania zawodowego

Paszport składa się z siedmiu kart oraz przewodnika ze wskazówkami, jak je wypełnić (całość w załączniku Id).

KARTA 1: Doświadczenie (kluczowe momenty kariery zawodowej)	Rozpoznanie kluczowych momentów kariery ma na celu określenie oczekiwań wobec nowego stanowiska pracy. Za pomocą podanych czasowników operacyjnych (np. <i>kontrolować, wspierać, dopasowywać, zarządzać</i>) opisuje się doświadczenia zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe, z uwzględnieniem powierzonych zadań, ich rezultatów i wykorzystywanych kompetencji.
KARTA 2: Wybory zawodowe	Karta zawiera kilka pytań pomocniczych, na przykład: <i>Jaka była Państwa główna motywacja?; Jakie przeszkody Państwo napotkali?; Jak dopasowali się Państwo do okoliczności?</i> . Służą one przanalizowaniu decyzji podejmowanych w trakcie kariery zawodowej (okoliczności, dostępnych wyborów, motywacji, pozytywnych i negatywnych skutków).
KARTA 3: Kompetencje	Celem tej karty jest stworzenie listy kompetencji technicznych, społecznych oraz transferowalnych* wymaganych w przyszłej pracy, z uwzględnieniem planu zawodowego lub efektów dotychczasowego poszukiwania pracy. We wstępie do paszportu zdefiniowano podstawowe rodzaje kompetencji oraz zilustrowano je przykładami.
KARTA 4: Kształcenie	Dopełnieniem listy kompetencji z poprzedniej karty jest sporządzenie podsumowania dotychczasowego kształcenia w ramach edukacji szkolnej, wyższej oraz kształcenia ustawicznego.
KARTA 5: Zainteresowania oraz wartości ważne dla wykonywania danego zawodu	Stworzenie listy zainteresowań pomaga wybrać potencjalne zawody, branże i przyszłe środowisko pracy. Zainteresowania określa się na podstawie opisu idealnego miejsca pracy, uwzględniającego między innymi: wielkość przedsiębiorstwa, sposób wynagradzania i organizacji zadań (zmienne, zaplanowane), zakres odpowiedzialności i status w firmie.
KARTA 6: Plan zawodowy	W jego ramach tworzy się szczegółowy plan działań, zawierający opis poszczególnych etapów, momentów kluczowych dla kariery, a także precyzyjny i adekwatny cel zawodowy. Przed podjęciem działań zaleca się zdobycie informacji na temat możliwości oferowanych przez rynek, wynagrodzenia, kryteriów rekrutacji oraz warunków wykonywania zawodu.
KARTA 7: Plan kształcenia	Składa się z propozycji szkoleń, które mają pomóc w zrealizowaniu planów zawodowych.

* We Francji rozróżnia się: 1) kompetencje transferowalne, rozumiane jako umiejętności techniczne uzyskane w ramach nauki jednego zawodu, które można wykorzystać w innym zawodzie, oraz 2) kompetencje transwersalne, rozumiane jako umiejętności inne niż techniczne, które uzyskuje się w ramach nauki zawodu i które można wykorzystać w kilku innych zawodach.

Źródło: www.pole-emploi.fr/candidat/le-passeport-orientation-formation-@/article.jspz?id=61205 (dostęp: 9.08.2016 r.).

1.3. Instytucje



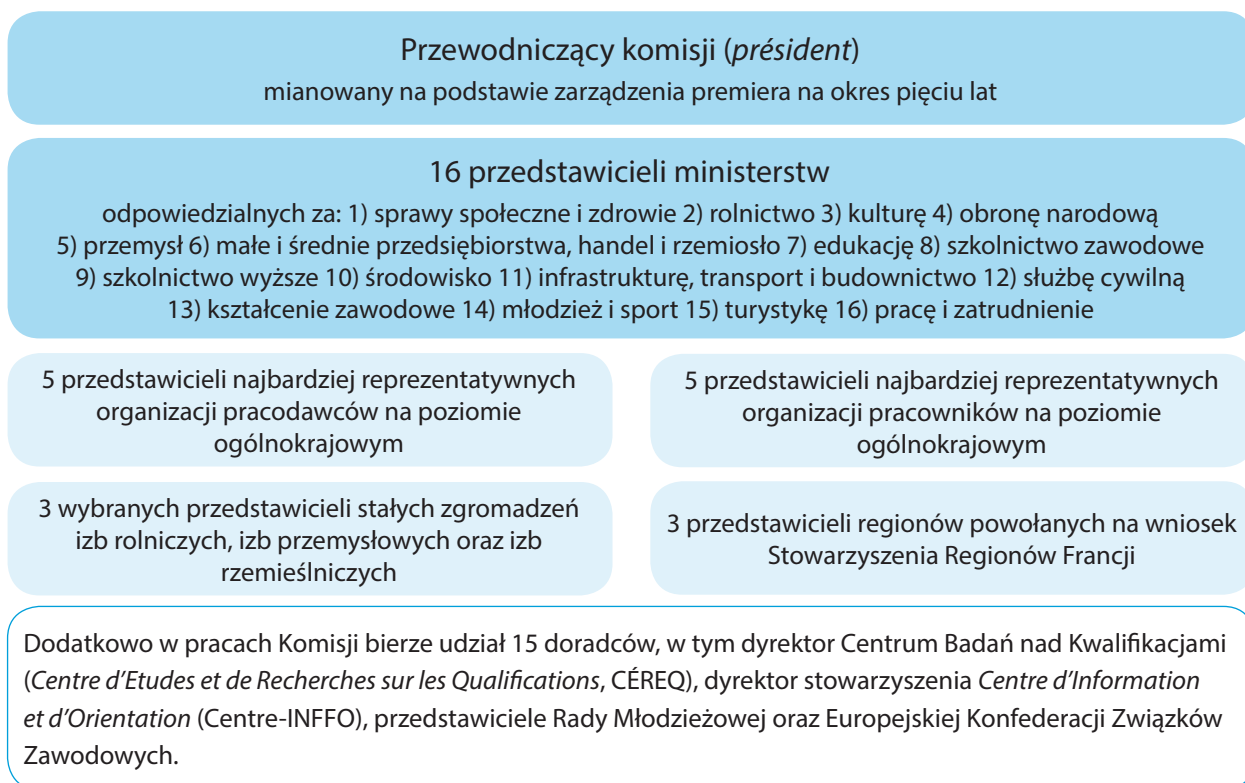
We Francji wiele instytucji, zarówno na szczeblu państwowym, jak i regionalnym oraz lokalnym, pełni funkcje ważne dla systemu walidacji, ale także dla systemu kwalifikacji i edukacji formalnej.

Poniżej przedstawiono główne instytucje odpowiedzialne za ramę kwalifikacji, rejestr i walidację kompetencji.

Krajowa Komisja do spraw Certyfikowania Zawodowego

Powołana do życia w 2002 roku, podlega bezpośrednio premierowi Francji. Krajowa Komisja do spraw Certyfikowania Zawodowego jest podmiotem prowadzącym rejestr kwalifikacji oraz koordynującym działania związane z tworzeniem kwalifikacji. Ponadto Komisja upowszechnia informacje o systemie kwalifikacji, także o VAE. Strukturę Komisji przedstawia rysunek 1.2.

Rysunek 1.2. Skład Krajowej Komisji do spraw Certyfikowania Zawodowego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji opublikowanych na stronie internetowej Krajowej Komisji do spraw Certyfikowania Zawodowego (www.cncp.gouv.fr/).

Podmioty na szczeblu państwowym i regionalnym

Systemem VAE zarządza resort pracy. Koordynuje on działania ministerstw odpowiedzialnych za konkretne dyplomy i tytuły zawodowe. W każdym ministerstwie opracowywane są procedury dotyczące przebiegu walidacji w określonym obszarze kwalifikacji (Cedefop, 2013; zob. załącznik Ia). Ministerstwa prowadzą także nadzór instytucji walidujących i certyfikujących w zakresie określonych kwalifikacji. Ponadto na szczeblu ogólnopaństwowym działa Międzyresortowa Komisja do spraw Rozwoju VAE (*Comité Interministériel pour le Développement de la VAE*), która jest platformą współpracy i rozwoju strategii walidacji. Komisja monitoruje również wdrażanie walidacji dla określonych kwalifikacji.

Z systemem VAE związane są także regionalne komitety do spraw zatrudnienia (*comités régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, CREFOP*). Znajdują się w nich odrębne sekcje do spraw VAE, odpowiadające za wdrażanie tego systemu na poziomie regionalnym. Interesariuszami są

również regionalne zarządy ds. gospodarki, konkurencji, spraw konsumenckich, pracy i zatrudnienia (*directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*, DIRECCTE), które powołują członków komisji oceniających *dossier* kandydata.

Instytucje nadające kwalifikacje

Kwalifikacje można uzyskać po zakończeniu procesu kształcenia i pozytywnej weryfikacji zdobytych umiejętności (edukacja formalna) lub przez potwierdzenie kompetencji zdobytych w praktyce zawodowej (system VAE). Obie ścieżki nadawania kwalifikacji mogą być prowadzone zarówno przez ten sam podmiot, jak i przez podmioty niezależne.

Funkcje instytucji walidujących i certyfikujących w systemie VAE pełnią zazwyczaj podmioty zajmujące się kształceniem, ale mogą to być również na przykład organizacje branżowe. Szkoły wyższe i podmioty prywatne tworzą i wdrażają własne procedury walidacji, ale muszą one być zgodne z obowiązującymi przepisami. Tymczasem walidacja przebiegająca w systemie oświaty jest projektowana na poziomie ministerialnym.

Instytucje zajmujące się informowaniem i doradztwem

Zgodnie z ustawą z 2002 roku każda osoba ma prawo skorzystać z doradztwa i informacji na temat walidacji. W tym celu powstała sieć punktów informacyjno-doradczych (*points d'information conseil*, PIC), których zadaniem jest udzielanie informacji o systemie. Doradztwem i wsparciem zajmują się także państwowe służby zatrudnienia oraz specjalne zespoły do spraw VAE działające przy regionalnych departamentach do spraw edukacji.

Partnerzy społeczni

Przedstawiciele partnerów społecznych uczestniczą w komisjach oceniających, które weryfikują osiągnięcie przez daną osobę efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji (*jury*). Ponadto pracodawcy i ich organizacje pokrywają koszty walidacji (na podstawie umów zbiorowych¹¹) i współtworzą fundusze parytarne.

1.4. Przebieg walidacji



Warunkiem przystąpienia do walidacji jest doświadczenie zawodowe w zakresie kwalifikacji, o którą ubiega się dana osoba, udokumentowane co najmniej trzyletnim stażem. Doświadczenie można zdobyć w wyniku:

- pracy;
- nieodpłatnej działalności zawodowej, na przykład stażu;

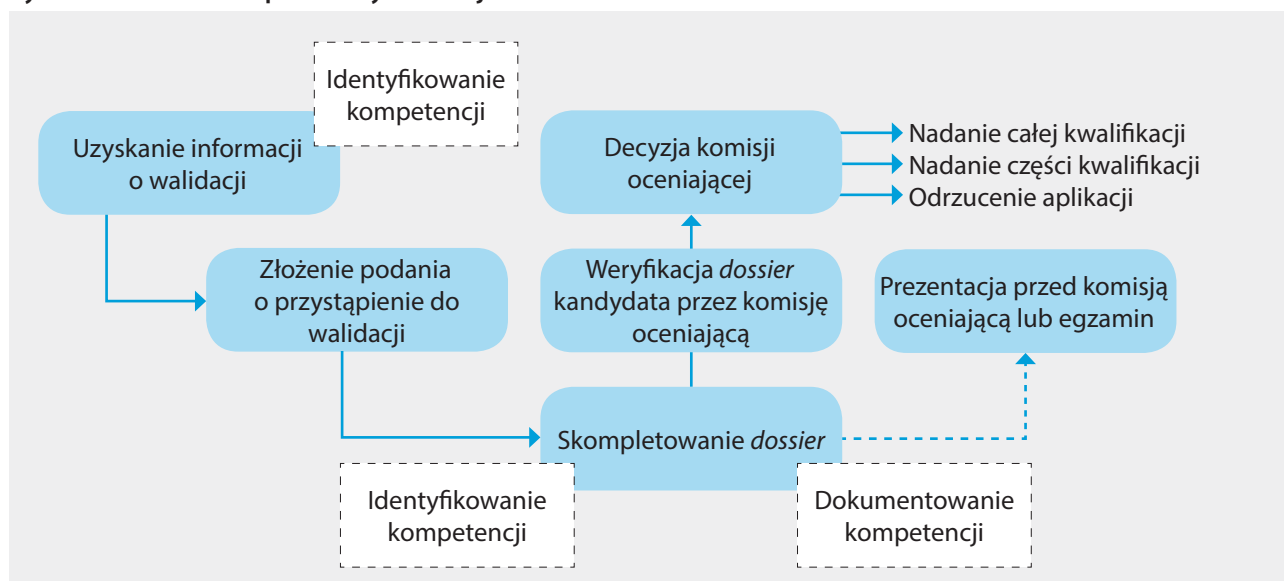
¹¹ We Francji umowami zbiorowymi reguluje się między innymi wysokość środków przeznaczanych przez przedsiębiorstwa na kształcenie zawodowe w systemie edukacji i na doksztalcanie pracowników w ramach funduszy szkoleniowych (Hunin i Kluczyńska, 2014).

- wolontariatu (w ramach organizacji lub związku zawodowego).

Okres nauki zawodu w szkole oraz obowiązkowe praktyki zawodowe nie są wliczane do doświadczenia zawodowego, a zatem nie bierze się ich pod uwagę w procesie walidacji.

Procedury walidacyjne nie są jednakowe – każda instytucja odpowiedzialna za nadawanie danej kwalifikacji ma własne przepisy szczegółowe. Można jednak wyróżnić ogólne etapy procesu wraz z przypisanymi im działaniami. Zostały one przedstawione na rysunku 1.3 oraz omówione poniżej.

Rysunek 1.3. Schemat procedury walidacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie CNCP (2011).

Informacja i doradztwo

- Uzyskanie w odpowiedniej instytucji (np. punkcie informacyjno-doradczym) lub poprzez inne źródła (np. specjalny portal internetowy) informacji o przebiegu walidacji, w tym możliwości zdobycia danej kwalifikacji lub informacji na temat tego, o jakie kwalifikacje można się ubiegać, mając określone kompetencje. Ten krok może łączyć się z identyfikowaniem wiedzy i umiejętności posiadanych przez daną osobę, na przykład za pomocą bilansu kompetencji.
- Zasięgnięcie porady na temat dalszego postępowania – w zależności od podmiotu odpowiedzialnego za daną kwalifikację szczegółowe procedury i dokumenty (np. formularz zgłoszenia do walidacji) mogą się różnić.

Zgłoszenie do walidacji

- Złożenie podania do kierownika danej instytucji prowadzącej walidację (rodzaj instytucji zależy od kwalifikacji, o którą dana osoba się ubiega) z prośbą o możliwość przystąpienia do walidacji. Do podania należy dołączyć dokumenty poświadczające przepracowanie co najmniej trzech lat w obszarze, którego dotyczy dana kwalifikacja (mogą to być np. paski płacowe, zaświadczenie od pracodawcy, zeznanie podatkowe, a w wypadku wolontariatu – zaświadczenie wystawione przez dwie uprawnione do tego osoby). Podanie jest rozpatrywane przez komisję oceniającą pod kątem zgodności obszaru doświadczenia kandydata z wymaganiami danej kwalifikacji. Pozytywna decyzja komisji pozwala na przystąpienie do dalszego etapu.

Przygotowanie *dossier*

- *Dossier* powinno zawierać dowody na posiadanie przez kandydata kompetencji wymaganych dla kwalifikacji, o którą się ubiega. Na tym etapie zaleca się skorzystanie ze wsparcia doradcy, który pomoże zgromadzić odpowiednie dokumenty (ramka 1.3) oraz – w wypadku niektórych kwalifikacji – przygotować się do rozmowy z komisją oceniającą lub do egzaminu praktycznego. Jest to najbardziej czasochłonny etap – może trwać nawet kilka miesięcy. W tym czasie może także zostać przeprowadzony etap identyfikowania wiedzy i umiejętności posiadanych przez kandydata, na przykład na podstawie osobnego bilansu kompetencji.

Ramka 1.3. Sposoby dokumentowania kompetencji

Sposoby dokumentowania kompetencji w ramach procesu walidacji zależą od charakteru kwalifikacji, a nawet od poszczególnych kompetencji. Mogą obejmować między innymi:

- metody deklaratywne, na przykład szczegółowe opisanie doświadczenia kandydata (wiedzy, umiejętności, postaw, a także procedur, metodologii, narzędzi wykorzystywanych przez niego do wykonywania poszczególnych zadań);
- wyniki obserwacji w miejscu pracy lub na symulowanym stanowisku pracy;
- wyniki egzaminu praktycznego;
- wyniki wywiadu przeprowadzonego z daną osobą;
- prezentacje na dany temat;
- produkty wytworzone przez daną osobę w toku pracy;
- studium przypadku;
- dokumenty poświadczające przebieg nauki (np. dyplomy, świadectwa, certyfikaty).

Źródło: Charraud (2011).

Weryfikacja

- Na tym etapie *dossier* jest weryfikowane przez komisję oceniającą. Zależnie od rodzaju kwalifikacji, o jaką ubiega się kandydat, może dojść do:
 - » prezentacji dowodów przed komisją oceniającą – ten etap trwa około 45 minut (w wypadku kwalifikacji z obszaru szkolnictwa wyższego oraz

niektórych kwalifikacji z innych obszarów prezentację uzupełniają wywiad i rozmowa z kandydatem);

» egzaminu praktycznego¹².

Podjęcie decyzji przez komisję oceniającą (jury)

Decyzja może się kończyć:

- nadaniem osobie kwalifikacji, o którą się ubiega;
- potwierdzeniem niektórych kompetencji wchodzących w skład danej kwalifikacji. W tym wypadku kandydat uzyskuje część kwalifikacji. Pozostałą część może uzupełnić (aby uzyskać całą kwalifikację) w osobnym postępowaniu w ciągu pięciu lat od daty decyzji komisji oceniającej, ale do walidacji kompetencji właściwych dla danej kwalifikacji można przystąpić tylko raz w ciągu roku¹³. Kandydat może skontaktować się z instytucją certyfikującą w celu uzyskania rekomendacji komisji oceniającej, omówienia mocnych i słabych stron swojej rozmowy lub prezentacji. Częściowa walidacja może być argumentem w rozmowie z pracodawcą, który może rozszerzyć dotychczasowy zakres obowiązków pracownika i umożliwić mu zdobycie brakujących kompetencji;
- odrzuceniem aplikacji (odmowa przejścia do etapu certyfikowania).

Na każdym etapie walidacji, aż do prezentacji (rozmowy) z komisją oceniającą, kandydat może liczyć na wsparcie specjalnie przygotowanych doradców. Osoby te są szkolone między innymi w centrach aktywizacji i źródeł informacji o kształceniu (Carif-Oref), krajowych służbach zatrudnienia, instytucjach walidujących i certyfikujących. Osoby uczestniczące w procesie walidacji muszą mieć kompetencje określone w tzw. profilu osób zaangażowanych w walidację¹⁴. Kursy dla takich osób są organizowane między innymi przez szkoły wyższe i ministerstwo edukacji.

1.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji



System VAE jest ugruntowany zarówno w prawie, jak i w długiej (sięgającej lat trzydziestych XX wieku) tradycji. Jest on uznawany za ścieżkę uzyskiwania kwalifikacji równorzędną z kształceniem formalnym. Wiarygodność systemu walidacji, podobnie jak całego francuskiego systemu kwalifikacji, opiera się na regulacjach prawnych oraz na tradycji współpracy państwa i partnerów społecznych (np. podmiotów kształcących, organizacji branżowych, związków zawodowych).

¹² Czas trwania egzaminu praktycznego zależy od kwalifikacji. Np. egzamin praktyczny kucharza trwa 4,5 godziny.

¹³ Źródło: <http://www.vae.gouv.fr/?l-etape-post-jury-vae> (dostęp: 9.08.2016 r.).

¹⁴ We Francji do grupy tej należą nie tylko doradcy, lecz także pracownicy prowadzący aplikację kandydata oraz członkowie komisji oceniającej.

Zarówno procesy kształcenia formalnego, jak i sama walidacja, opierają się na zasadach zapewniania jakości. Są one wyznaczane m.in. przez ustalone standardy opisywania, opiniowania i włączania kwalifikacji do systemu. Dodatkowo w te procesy są zaangażowani przedstawiciele rynku pracy (jako konsultanci lub współdecydenci). Istotnym elementem zapewniania jakości systemu VAE są również mechanizmy ukierunkowane na odpowiednie przygotowanie i zweryfikowanie kompetencji osób zaangażowanych w prowadzenie walidacji, przede wszystkim doradców walidacyjnych i członków komisji oceniających, a także mechanizmy określające funkcjonowanie komisji oceniającej. W 2009 roku Międzyresortowa Komisja do spraw Rozwoju VAE stworzyła kodeks etyczny członków komisji oceniającej (ramka 1.4).

Ramka 1.4. Kodeks etyczny członków komisji oceniającej

Główne przesłanki kodeksu zakładają:

- neutralność wobec kandydata (wykluczenie wszelkich zależności prywatnych lub zawodowych),
- obiektywność oceny,
- poszanowanie zasady poufności,
- równe traktowanie kandydatów (przyjęcie postawy neutralnej i życzliwej, nieprzerywanie kandydatowi działania, jeśli nie wymagają tego względy bezpieczeństwa),
- solidarność członków komisji w podejmowaniu decyzji.

Kodeks etyczny nakłada na przewodniczącego komisji obowiązek zagwarantowania każdemu członkowi możliwości wyrażenia bezstronnej opinii oraz wypracowania wspólnej, możliwie jednomyślnej decyzji.

Źródło: portal informacyjny poświęcony walidacji: <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/fiches-outil/charte-de-deontologie-des-membres-de-jury-de-vae> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Włączanie kwalifikacji do systemu oraz jej monitoring

Istnieją dwie możliwości wpisania kwalifikacji do rejestru: z urzędu oraz na wniosek zainteresowanego podmiotu.

1) Wpisanie kwalifikacji do rejestru z urzędu

Wpisanie z urzędu do Rejestru Kwalifikacji Zawodowych dotyczy kwalifikacji, które są nadawane w imieniu państwa francuskiego. Odpowiada za nie jedno z ośmiu ministerstw¹⁵, przy których powołano komisje konsultacyjne do spraw zawodów (*commissions professionnelles consultatives, CPC*). W skład komisji wchodzi przedstawiciele administracji publicznej, reprezentatywnych związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz tzw. interesariuszy kwalifikowanych (różnych dla każdego sektora, np. w obszarze edukacji będą to związki nauczycieli i stowarzyszenia rodziców; Ławiński, 2015). Komisje konsultują sposób opisywania i poziom nowych kwalifikacji. Krajowa Komisja do spraw Certyfikowania Zawodowego pełni w tym wypadku funkcję doradczą. Obecnie około 75% kwalifikacji zostało wpisanych do rejestru z urzędu. Kwalifikacje wpisane do rejestru RNCP przez ministerstwo pracy są uaktualniane co pięć lat, pozostałe kwalifikacje wpisane z urzędu nie są objęte tym wymogiem.

¹⁵ Są to ministerstwa do spraw: edukacji, zatrudnienia, młodzieży i sportu, rolnictwa, spraw społecznych, kultury, zdrowia i gospodarki morskiej.

2) Wpisanie kwalifikacji do rejestru na wniosek zainteresowanego podmiotu

Ten tryb wpisywania do rejestru dotyczy kwalifikacji nadawanych przez pozostałe ministerstwa oraz przez podmioty rynku pracy, na przykład izby przemysłowo-handlowe, zawodowe i rzemieślnicze. Wniosek mogą złożyć jedynie instytucje, które nadają daną kwalifikację.

Instytucja przygotowuje wniosek o wpisanie kwalifikacji do rejestru. Zanim go złoży w Krajowej Komisji do spraw Certyfikowania Zawodowego, wniosek musi zostać zatwierdzony przez ministra właściwego (w wypadku kwalifikacji o zasięgu ogólnokrajowym) lub prefekta regionu (w wypadku kwalifikacji regionalnych). Oceniając wniosek, komisja może się posiłkować opinią jednego z regionalnych ośrodków koordynacyjnych do spraw zatrudnienia i kształcenia zawodowego (Hunin, 2013).

Aby kwalifikacja mogła zostać wpisana do rejestru, trzeba wykazać, że funkcjonuje ona na rynku przez co najmniej trzy lata. W trakcie analizy zgłoszenia kwalifikacji bierze się pod uwagę między innymi informacje na temat liczby nadanych kwalifikacji lub liczby stanowisk pracy zajmowanych przez osoby, które ją uzyskały. Tego rodzaju monitoring jest prowadzony również w wypadku kwalifikacji wpisanych do rejestru. Krajowa Komisja do spraw Certyfikowania Zawodowego podejmuje ostateczną decyzję o wpisaniu do rejestru RNCP kwalifikacji zgłaszanej na wniosek zainteresowanego podmiotu oraz określa jej poziom w ramie kwalifikacji. Wpis do rejestru jest ważny pięć lat. Komisja może skrócić ten okres do dwóch lub trzech lat. Informacja o wpisaniu kwalifikacji do rejestru jest publikowana we francuskim dzienniku urzędowym.

Zapewnianie jakości walidacji

- Podstawowe kryteria i procedury dotyczące jakości walidacji zawarto w ustawie *Modernisation sociale* z 2002 roku. Opracowanie i wdrożenie rozwiązań szczegółowych należy do poszczególnych instytucji przeprowadzających ten proces. Większość mechanizmów zapewniania jakości (w tym doskonalenia procedur walidacyjnych) instytucje zaangażowane, branże czy regiony wdrażają adekwatnie do potrzeb.
- Przykładowym mechanizmem dbania o jakość nadawanych kwalifikacji są karty jakości podpisywane przez m.in. uniwersytety, izby handlowo-przemysłowe, izby rzemieślnicze. Karty jakości powstają w wyniku porozumień między instytucjami współpracującymi regionalnie lub branżowo¹⁶ i dotyczą między innymi:
 - » zapewniania wsparcia doradców dla kandydatów przystępujących do walidacji,
 - » jakości usług doradców,
 - » czasu trwania procesu walidacji (dążenie do ograniczenia długości procedury),

¹⁶ Źródło: <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/webographie/des-exemples-de-chartes-d.html> (dostęp: 16.09.2016 r.).

- » przekazywania kandydatom odpowiedniej dokumentacji,
 - » informacji zwrotnej od kandydatów przystępujących do walidacji.
- Wiele francuskich instytucji stosuje mechanizmy zewnętrznego zapewniania jakości w formie krajowych i międzynarodowych norm jakości¹⁷. Jednak zazwyczaj odnoszą się one do działalności samej instytucji, a nie do procesów kształcenia lub prowadzenia walidacji w zakresie danej kwalifikacji. Co więcej, są to normy przyjmowane dobrowolnie.

Od każdego podmiotu nadającego kwalifikacje w systemie VAE wymaga się stworzenia wewnętrznego systemu zapewniania jakości, w ramach którego będzie przeprowadzana stała ewaluacja wdrożenia i prowadzenia walidacji. Wewnętrzny system zapewniania jakości ma służyć ulepszaniu procesów walidacji w danej instytucji. Monitorowaniem wdrażania tego systemu na poziomie krajowym zajmuje się Międzyresortowa Komisja do spraw Rozwoju VAE.

Wymagania dotyczące zasobów kadrowych

Członkowie komisji oceniającej

Z zasady co najmniej 25% członków komisji oceniającej to specjaliści w danej dziedzinie (aktywni zawodowo lub nie). Jednocześnie zwraca się uwagę na zapewnienie równej liczby reprezentantów pracowników i pracodawców. W skład tej komisji nie mogą wchodzić przedstawiciele przedsiębiorstw, w których pracował kandydat.

Członek komisji oceniającej musi spełniać następujące warunki:

- być specjalistą w dziedzinie danej kwalifikacji,
- przestrzegać zasad kodeksu etycznego,
- znać warunki i narzędzia stosowane w procesie walidacji,
- wykazywać się umiejętnością aktywnego słuchania, bezstronnością oraz obiektywnością.

Informacje na temat składu komisji oceniającej są podawane w opisie każdej kwalifikacji.

Niektóre instytucje prowadzące walidację organizują szkolenia mające na celu przygotowanie kandydatów do pełnienia funkcji członka komisji oceniającej.

¹⁷ Należą do nich między innymi: norma jakości Francuskiego Stowarzyszenia Normalizacyjnego (*Association Française de Normalisation*, AFNOR) – przyznawana podmiotom kształcenia zawodowego lub przyuczania do zawodu, dotycząca zarówno organizacji pracy, jak i programu szkoleń; ISO 9001 – system zarządzania jakością w przedsiębiorstwie; certyfikat przyznawany przez Zawodowe biuro certyfikowania podmiotów kształcenia zawodowego (*Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation*, OPQF) – wydawany na podstawie uznania profesjonalizmu, kompetencji i doświadczenia zawodowego w określonych dziedzinach (Hunin i Kluczyńska, 2014).

W programie szkoleń znajduje się wspólne omówienie opisu danej kwalifikacji, symulacja rozmowy komisji z kandydatem i weryfikacja anonimowego *dossier*.

Doradcy walidacyjni

Z badania przeprowadzonego w 2012 roku przez stowarzyszenie *Centre d'Information et d'Orientation*¹⁸ wynika, że doradcy walidacyjni wywodzą się z różnych środowisk zawodowych. Najczęściej są to: psychologowie pracy, trenerzy, nauczyciele, doradcy zawodowi, pedagodzy, liderzy edukacyjni, pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi oraz konsultanci.

W badaniu pytano również o kluczowe kompetencje doradców. Wśród nich zostały wymienione: aktywne słuchanie, umiejętność dostosowania się do każdego z kandydatów, zachowanie dystansu, sprawne formułowanie wypowiedzi i swoboda komunikacji, znajomość efektów uczenia się wchodzących w skład kwalifikacji, rozpoznanie nabytych umiejętności kandydata, zarządzanie czasem, znajomość metodologii, zdrowy rozsądek, umiejętność zasięgania porady u specjalistów i trenerów.

Doradcy mogą ubiegać się o kwalifikację zapisaną w Rejestrze Kwalifikacji Zawodowych pt. „Doradca walidacyjny”¹⁹ (więcej w załączniku Ic).

1.6. Skala zainteresowania systemem walidacji



We Francji prowadzony jest stały monitoring procesów nadawania kwalifikacji. Poszczególne ministerstwa zbierają dane na temat liczby przeprowadzonych procesów walidacyjnych i ich wyników (dla podlegających im kwalifikacji), a następnie przekazują je do ministerstwa pracy. Natomiast ministerstwo edukacji przeprowadza coroczne przeglądy działań zespołów do spraw VAE funkcjonujących w regionalnych departamentach edukacji. Dzięki temu jest możliwy dostęp do wielu danych na temat systemu, usprawnia to również prowadzenie jego ewaluacji.

W latach 2002–2012 ponad 250 000 osób przeszło pozytywnie proces walidacji i uzyskało całą kwalifikację lub jej część. Rocznie do walidacji podchodzi średnio około 60–65 000 osób, którym nadaje się około 30 000 całych kwalifikacji. W szkolnictwie wyższym skala stosowania walidacji jest znacznie mniejsza – w 2011 roku złożono jedynie 4 300 podań, z czego 93% walidacji zakończyło się pozytywnie, a ponad połowa uczestników uzyskała całe kwalifikacje. Warto dodać, że w wyniku walidacji kompetencji zawodowych (VAP) w 2011 roku we Francji na studia dostało się 12 000 osób (European Commission i in., 2014).

¹⁸ Źródło: <http://www.vae.gouv.fr/vous-etes-un-professionnel-de-la-vae/vous-etes-accompagnateur/les-missions-activites-et-25.html?recherche=accompagnateur> (dostęp: 9.08.2016 r.).

¹⁹ Kwalifikacja z poziomu II Francuskiej Ramy Kwalifikacji (odpowiednik poziomu 6 ERK; por. rysunek 1.1), wprowadzona zarządzeniem z dnia 24 maja 2013 roku opublikowanym w Dzienniku Urzędowym 16 czerwca 2013 roku. Ważność wpisu wynosi trzy lata. Instytucją odpowiedzialną za nadawanie tego dyplomu jest *Institut de Ressources en Intervention Sociale* (IRIS) z siedzibą w Asnières-sur-Seine. Więcej informacji na stronie: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=16997> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Poziom zdawalności zależy od rodzaju kwalifikacji. Przyznanie całej kwalifikacji zdarza się częściej w wypadku kwalifikacji, za które odpowiada ministerstwo edukacji niż w wypadku kwalifikacji właściwych dla ministerstwa szkolnictwa wyższego. Średni poziom wydawanych dyplomów we Francuskiej Ramie jest niższy w ministerstwie pracy (70% na poziomie 5) niż w ministerstwie edukacji (tylko 20% dyplomów na poziomie 5; Labruyère, 2014).

Statystyki pokazują również, że ogólnie wśród osób przystępujących do walidacji:

- przeważają kobiety (70%),
- prawie jedna trzecia kandydatów to osoby bezrobotne,
- ponad połowa kandydatów otrzymuje całą kwalifikację,
- 10% kandydatów nie zdobywa żadnej kwalifikacji,
- około 30% potwierdza część kompetencji składających się na daną kwalifikację,
- 40% osób zdobywa kwalifikacje z najniższego poziomu francuskiej ramy (odpowiednik poziomu 3 ERK; Labruyère, 2014).

1.7. Koszty walidacji



Koszty procesu walidacji nie są ustalane odgórnie – zależą od instytucji nadających kwalifikacje, statusu osoby ubiegającej się o walidację (np. bezrobotni) oraz rodzaju kwalifikacji. Można je podzielić na trzy kategorie:

- opłaty za przystąpienie do walidacji – ich wysokość zależy od rodzaju kwalifikacji i instytucji nadającej (tego, czy jest to kwalifikacja ministerstwa pracy, izby przemysłowo-handlowej itp.); ponadto w szkolnictwie wyższym opłaty zależą od poziomu kwalifikacji i rodzaju studiów, na przykład w wypadku licencjatu zawodowego wynoszą od 1230 do 1700 euro (ich wysokość jest ustalana co roku przez ministerstwo);
- koszty związane ze wsparciem doradców w trakcie procesu walidacji (nie jest ono obowiązkowe, ale bardzo wskazane) – w 2009 roku wahały się od 400 do 1500 euro;
- koszt procesu oceniania *dossier* przez komisję oceniającą – w 2009 roku wyniósł około 300 euro (Cedefop, 2013; Hunin i Kluczyńska, 2014).

Jednocześnie istnieją liczne mechanizmy finansowania walidacji. Środki pochodzą np. z puli przeznaczonej na dotowanie uczenia się przez całe życie. Wydatki państwa z tytułu VAE są związane głównie z finansowaniem instytucji walidujących oraz wspieraniem kandydatów (doradztwo, przygotowywanie *dossier* itp.). W latach 2013 i 2014 francuskie ministerstwo pracy przeznaczyło na te cele po 6,8 mln euro (Hunin i Kluczyńska, 2014).

Koszty związane z daną osobą – w zależności od jej statusu na rynku pracy oraz rodzaju kwalifikacji – mogą być pokrywane między innymi przez: państwo, region, fundusze finansujące kształcenie pracowników (*fonds de gestion des congés individuels de formation*, FONGECIF), instytucje odpowiedzialne za zbieranie od pracodawców środków na kształcenie pracowników i weryfikowanie jakości szkoleń oferowanych pracownikom (*organisme paritaire collecteur agréé*, OPCA) oraz przez samych kandydatów. W 2011 roku tylko 5% osób przystępujących do walidacji nie uzyskało żadnego wsparcia finansowego (European Commission i in., 2014).

1.8. Bariery i wyzwania



W porównaniu z systemami walidacji w innych krajach europejskich francuskie VAE jest stosunkowo dobrze rozwinięte i wdrożone (Cedefop, 2014). Nadal podejmowane są działania na rzecz jego doskonalenia, które zmierzają między innymi do:

- zwiększenia dostępu do systemu;
- zróżnicowania grup użytkowników (obecnie około 30% stanowią osoby bezrobotne);
- zwiększenia przejrzystości procedur;
- skrócenia długości procesu walidacji;
- zwiększenia liczby przeszkolonych osób, które mogą być członkami komisji oceniających;
- zwiększenia zakresu stosowania walidacji (obecnie największą popularnością cieszy się dziewięć kwalifikacji z obszaru zdrowia i opieki społecznej – w 2012 roku stanowiły one 43% wszystkich kwalifikacji, o które ubiegali się kandydaci; European Commission i in., 2014).

Bibliografia

1. Asseraf, G. (2011). Reflections on referencing the French NQF to the EQF. *EQF Newsletter*, August, 5–6.
2. Cedefop (2013). *Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012*. Pobrano z www.cedefop.europa.eu/files/6117_en.pdf
3. Cedefop (2014). *Wyzwanie walidacyjne: jak blisko jesteśmy w Europie do uznawania wszystkich rodzajów uczenia się?* Nota informacyjna. Pobrano z <http://europass.org.pl/wp-content/uploads/2015/01/Wyzwanie-walidacyjne-Listopad-2014.pdf>
4. Charraud, A. M. (2011). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2010. Country report: France*. Pobrano z <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77462.pdf>

5. CNCP (2011). *Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning*. Pobrano z <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/Report-FR-NQF-EQF-VF.pdf>
6. European Commission, Cedefop i ICF International (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report France*. Pobrano z https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87058_FR.pdf
7. Gosseaume, V. i Hardy-Dubernet, A. Ch. (2005). Bilans de compétences. Et Bilans de compétences approfondis: vrais ou faux jumeneaux? *Première Synthèses*, 07.1. Pobrano z http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200502_n-07-1_bilan-des-competences-et-bilan-des-competences-approfondis.pdf
8. Hunin, M. (2013). *Rejestr kwalifikacji RNCP – Francja*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=580
9. Hunin, M. i Kluczyńska, E. (2014). *Ekspertyza dotycząca finansowych aspektów funkcjonowania i rozwoju systemów kwalifikacji w wybranych krajach europejskich – Francja*. Tekst niepublikowany.
10. Labruyère, Ch. (2014). *Evolution du système français de certification professionnelle dans les années 2000. Zmiany we francuskim systemie kwalifikacji zawodowych w latach 2000*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych w Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 24.06.2014, Marsylia.
11. Ławiński, M. (2015). *Zadania i rola partnerów społecznych na wszystkich etapach tworzenia dyplomu we Francji*. Wystąpienie podczas konferencji *Partnerstwo w systemie kwalifikacji – dialog społeczny*, 16.02.2015, Warszawa.
12. Sławiński, S. (2017). *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Strony internetowe

Centre international d'études pédagogiques: www.ciep.fr

Commission Nationale de la Certification Professionnelle: www.cncp.gouv.fr

Répertoire national des certifications professionnelles: www.rncp.cncp.gouv.fr

Portal informacyjny poświęcony bilansom kompetencji: www.bilandescompetences.fr

Portal informacyjny poświęcony Pôle emploi: www.pole-emploi.fr

Portal informacyjny poświęcony VAE: www.vae.gouv.fr

2. Szkocja



2.1. Historia systemu walidacji w Szkocji



Walidacja jest integralną częścią szkockiego systemu kwalifikacji. Mechanizm ten jest znany pod nazwą *recognition of prior learning* (RPL) i – w przeciwieństwie do Polski – obejmuje nie tylko efekty uczenia się uzyskane poza edukacją formalną. Szkockie RPL jest definiowane jako „proces uznawania uczenia się, które jest wynikiem doświadczenia, lub które zaszło w kontekście formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Obejmuje wiedzę i umiejętności uzyskane zarówno w szkole, college'u²⁰, na uniwersytecie, jak i poza edukacją formalną, np. w życiu codziennym czy w pracy”²¹.

Uznawanie efektów wcześniejszego uczenia się, podobnie jak cały system kwalifikacji w Szkocji, nie zostało uregulowane w prawie krajowym. Co więcej, przeprowadzanie walidacji jest dobrowolne. Decyzje dotyczące szczegółowych rozwiązań (m.in. procedur, kosztów, metod) należą do instytucji nadających kwalifikacje i podmiotów kształcących. W konsekwencji trudno mówić o jednolitym systemie RPL, co jest ważne zwłaszcza z perspektywy użytkowników, których poziom wiedzy i doświadczenie związane z walidacją wpływa na wybór instytucji, do której się zgłoszą. Najważniejsze podmioty odpowiedzialne za kształcenie i system kwalifikacji propagują jednak przeprowadzanie walidacji, wypracowują wspólne zasady, standardy i wskazówki mające pomóc we wdrażaniu RPL na poziomie instytucji. Dbają one również o utrzymanie wysokich standardów systemu, między innymi poprzez stosowanie mechanizmów akredytowania instytucji prowadzących walidację (z reguły są to jednocześnie instytucje kształcące) i ewaluacji.

Pierwsze inicjatywy związane z walidacją pojawiły się w szkockim szkolnictwie wyższym w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. Ich celem było otwarcie uczelni na nowe grupy osób uczących się – przede wszystkim na osoby starsze i pracujące. Uznawanie efektów wcześniejszego uczenia się zaczęło funkcjonować jako dodatkowa procedura rekrutacji na studia umożliwiającą dostosowanie programu do potrzeb nowych słuchaczy i ułatwiająca pogodzenie studiowania z pracą zawodową (częściowe zwolnienie z zajęć, skrócenie czasu trwania nauki). Z czasem walidację zaczęto stosować także poza obszarem szkolnictwa wyższego jako podstawę przyznawania części (lub całych) kwalifikacji.

Istotnym punktem w rozwoju systemu walidacji było wprowadzenie w 2001 roku Szkockiej Ramy Kwalifikacji (*The Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF*²²). Co prawda regulacje dotyczące ramy nie obejmują walidacji (np. nie jest ona obowiązkowym elementem opisu nowej kwalifikacji), przewidują jednak

²⁰ Typ szkoły, w której można kontynuować kształcenie (również zawodowe) po ukończeniu szkoły średniej.

²¹ Tłumaczenie własne na podstawie: SCQF Partnership (2010, s. 5).

²² Termin *credits* (osiągnięcia) w nazwie Szkockiej Ramy Kwalifikacji wiąże się z rolą, jaką w szkockim systemie odgrywa akumulacja i przenoszenie osiągnięć.

włączenie tego procesu w istniejące rozwiązania i środowisko instytucjonalne. Przykładowo prawo do nadania części lub całej kwalifikacji wyłącznie w wyniku walidacji przyznano instytucjom uprawnionym do włączania kwalifikacji do systemu, tzw. *credit rating bodies*. W takiej sytuacji kwalifikacjom przypisywane są poziomy SCQF oraz określany jest nakład pracy potrzebny do osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się.

Szkocka Rama Kwalifikacji liczy 12 poziomów (rysunek 2.1). Każdy z nich został opisany w podziale na pięć kategorii (SCQF Partnership, 2012):

- wiedza i rozumienie;
- praktyka (wykorzystanie wiedzy, umiejętności i rozumienia);
- ogólne umiejętności kognitywne;
- umiejętności porozumiewania się, umiejętności matematyczne i posługiwanie się technologiami informacyjnymi;
- autonomia, odpowiedzialność i współpraca z innymi.

Rysunek 2.1. Relacja poziomów Szkockiej Ramy Kwalifikacji (SCQF) do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Qualifications Frameworks in the United Kingdom (2010)*.

Rama kwalifikacji obejmuje wszystkie rodzaje kwalifikacji nadawanych w Szkocji: zarówno akademickie i zawodowe (uzyskiwane w edukacji formalnej, w tym w szkołach wyższych), jak i pochodzące z rynku pracy (nadawane przez instytucje publiczne, prywatne lub podmioty społeczne). Do szkockiej ramy może zostać włączona każda kwalifikacja, która spełnia określone warunki.

Kwalifikacje w Szkocji są ściśle powiązane z programami nauczania prowadzącymi do ich uzyskania – do tego stopnia, że pojęcia *qualification* i *learning programme* są stosowane zamiennie.

W Szkocji, tak jak w całej Wielkiej Brytanii, kwalifikacje pozostają własnością podmiotów, które je opracowały. Właściciel kwalifikacji jest odpowiedzialny zarówno za jej opis i aktualność, jak i za procesy jej kształcenia, walidacji oraz nadawania.

Każda kwalifikacja, do której przypisany został poziom Szkockiej Ramy Kwalifikacji, składa się z wyodrębnionych wedle określonych kryteriów zestawów efektów uczenia się (*units*), które mają przypisany poziom w ramie. Dopuszcza się uzyskiwanie poszczególnych zestawów osobno i w różnym czasie. Jeden zestaw może wchodzić w skład kilku kwalifikacji, całą zaś kwalifikację można uzyskać w wyniku gromadzenia tych zestawów²³. Podział kwalifikacji na mniejsze i samodzielne jednostki ułatwia przeprowadzanie walidacji.

Zestawy efektów uczenia się oraz kwalifikacje są umieszczane w bazie (*SCQF Qualifications Database*²⁴) prowadzonej przez Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji. Kwalifikacja zostaje włączona do Szkockiej Ramy Kwalifikacji z chwilą poddania procesowi *credit rating*, czyli nadania jej poziomu SCQF oraz określenia nakładu pracy koniecznego do osiągnięcia wymaganych efektów uczenia się. Samo wpisanie kwalifikacji do bazy danych ma charakter czynności technicznej.

Założenia systemu walidacji na poziomie krajowym zostały określone przez Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji we współpracy z interesariuszami w 2004 roku w dokumencie przedstawiającym zasady przeprowadzania procesu *credit rating* (*Guidelines for credit rating*)²⁵ i doprecyzowane w 2010 roku w publikacji *Facilitating the recognition of prior learning: toolkit* (SCQF Partnership, 2010). Szczegółowe rozwiązania (opracowanie zasad i procedur, ustalenie mechanizmów, dobór narzędzi) należą do poszczególnych podmiotów kształcących i instytucji nadających kwalifikacje. Mogą to być zarówno instytucje publiczne, jak i prywatne.

²³ Opiera się to na mechanizmie stopniowego gromadzenia już potwierdzonych (np. egzaminem) zestawów efektów uczenia się, zwanych „osiągnięciami” (*credits*). Przyznaje się za nie punkty (*credit points*), które odzwierciedlają szacunkowy nakład pracy osoby uczącej się (więcej w załączniku IIa), konieczny do osiągnięcia wymaganych efektów uczenia się (analogicznie do systemu ECTS w szkolnictwie wyższym). W rezultacie możliwe jest uzyskanie kwalifikacji lub uznanie zestawu potwierdzonego w ramach zdobywania jednej kwalifikacji na poczet innej kwalifikacji („przenoszenie osiągnięć”).

²⁴ Baza kwalifikacji znajduje się pod adresem: <http://scqf.org.uk/the-framework/search-database/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

²⁵ Ten dokument obejmuje 47 zasad regulujących m.in. proces określania poziomu kwalifikacji w SCQF i nakładu pracy, stosowania punktów, akumulowania i przenoszenia osiągnięć, uznawania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL). Zasady zostały zawarte w dokumencie *SCQF Handbook: User's Guide* (SCQF Partnership, 2009). Są one monitorowane przez Komitet ds. jakości w Partnerstwie na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji, który dokonuje ich okresowej weryfikacji.

W ostatnich latach podjęto wysiłek na rzecz upowszechniania procesu walidacji. Instytucje odpowiedzialne za różne elementy systemu kwalifikacji tworzyły i doskonaliły narzędzia oraz publikowały przewodniki na ten temat. Wprowadzono nową strategię walidacji efektów uczenia się w odniesieniu do kwalifikacji uzyskiwanych w szkołach i college'ach. Prace w tym zakresie prowadzono także w szkolnictwie wyższym, czego efektem było opracowanie w 2014 roku zasad dotyczących walidacji (*National framework for RPL*²⁶) dla tego obszaru edukacji. Mają one wspierać rozwój systemu walidacji i jej przeprowadzania w szkołach wyższych w całej Wielkiej Brytanii (European Commission, Cedefop i ICF International, 2014).

2.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty



Spośród różnych systemów walidacji w Europie szkockie RPL wyróżnia możliwość potwierdzenia efektów uczenia się uzyskanych zarówno w toku doświadczenia zawodowego, jak i w ramach edukacji formalnej, pod warunkiem że nie zostały one potwierdzone wcześniej (np. w sytuacji, gdy uczeń nie przystąpił do egzaminu). Jest to jedna z podstawowych przesłanek tego systemu. Pozostałe zakładają, że:

- potwierdzane są efekty uczenia się, a nie fakt uczestnictwa lub ukończenia programu nauczania;
- efekty uczenia się potwierdzone w procesie walidacji powinny być możliwe do przeniesienia w ramach systemu akumulacji i przenoszenia osiągnięć (SCQF Partnership, 2009).

Walidacja może być stosowana do:

- zidentyfikowania efektów uczenia się osiągniętych przez daną osobę i określenia ich poziomu w celu ukierunkowania dalszego kształcenia. Poziom efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) określa się na podstawie charakterystyk poziomów SCQF. Proces ten jest nakierowany na rozwój osobisty i zawodowy osoby. Może on być prowadzony przy wsparciu doradcy w stosownej instytucji lub samodzielnie, przy użyciu ogólnodostępnych narzędzi samooceny;
- formalnego potwierdzenia części lub (teoretycznie) całej kwalifikacji. Polega na poświadczeniu przez właściwą instytucję efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji i przyznaniu za nie odpowiedniej liczby osiągnięć (punktów). Limit punktów, które można przyznać w wyniku walidacji, zależy od danej instytucji²⁷.

Przebieg walidacji regulują wymagania określone dla każdej kwalifikacji. Walidację w celu uzyskania kwalifikacji mogą przeprowadzać tylko podmioty mające status *credit rating bodies*, a zatem takie, które są uprawnione do włączania kwalifikacji do Szkockiej Ramy Kwalifikacji.

²⁶ Zawarte w tym dokumencie zasady mają wspomagać szkolnictwo wyższe w opracowywaniu elastycznych programów kształcenia oraz zwiększeniu dostępu do edukacji wyższej. Projekt jest realizowany przez Agencję do spraw Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym. Więcej informacji można uzyskać pod adresem: <http://www.qaa.ac.uk/about-us/scotland/development-and-enhancement/recognition-of-prior-learning> (dostęp: 16.08.2016 r.).

²⁷ Przykładowo niektóre uniwersytety zezwalają na przyznanie w ten sposób tylko do 50% punktów za zestawy efektów uczenia się na danym poziomie SQCF właściwe dla kwalifikacji, o którą osoba się ubiega.

W wyniku walidacji można:

- uzyskać zwolnienie z części programu nauczania lub kształcenia,
- uzyskać dostęp do danego programu nauczania w wypadku niespełniania wymogów formalnych (np. nieukończenia szkoły danego typu),
- uzyskać część kwalifikacji.

Teoretycznie w wyniku walidacji możliwe jest uzyskanie całej kwalifikacji (wszystkich przypisanych do niej zestawów efektów uczenia się), lecz w praktyce to się nie zdarza. Wynika to między innymi ze ścisłego powiązania kwalifikacji z programem nauczania lub kształcenia prowadzącym do jej uzyskania.

2.3. Instytucje



Instytucje odpowiedzialne za system kwalifikacji

Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji

Nad Szkocką Ramą Kwalifikacji sprawuje pieczę specjalnie powołana do tego instytucja – Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji (*SCQF Partnership*), która powstała w 2006 roku i skupia najważniejsze podmioty zajmujące się edukacją w Szkocji:

- Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji (*Scottish Qualification Authority, SQA*) – instytucję odpowiadającą między innymi za kwalifikacje uzyskiwane w szkołach i college'ach,
- Agencję do spraw Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym (*Quality Assurance Agency for Higher Education, QAA Scotland*),
- *Colleges Scotland* – stowarzyszenie szkockich college'ów,
- *Universities Scotland* – stowarzyszenie szkockich uniwersytetów,
- przedstawiciela rządu Szkocji,
- przedstawiciela pracodawców – w roli obserwatora.

Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji odpowiada między innymi za zachowanie jakości i spójności szkockiej ramy, promowanie tworzenia nowych kwalifikacji, udzielanie informacji i współpracę międzynarodową w zakresie kwalifikacji. Partnerstwo opracowało zbiór ogólnych zasad dotyczących walidacji i systemu kwalifikacji (wspomniane już zasady przeprowadzania procesu *credit rating*).

Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji

Jest to jeden z głównych podmiotów nadających kwalifikacje w Szkocji. Jego domeną są wszystkie kwalifikacje nadawane w szkołach i college'ach. Decyzje podejmowane w tej instytucji mają wpływ na cały szkocki sektor edukacji. Podmiot ten między innymi przyznaje innym instytucjom akredytacje do nadawania kwalifikacji, za które sam odpowiada. Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji ma status *credit rating body*, co oznacza, że włącza kwalifikacje do Szkockiej Ramy Kwalifikacji.

Agencja do spraw Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym (oddział w Szkocji)

Agencja dba o jakość dyplomów nadawanych przez szkoły wyższe – w ten sposób wpływa na kształt systemu kwalifikacji. Podmiot ten stworzył *Zbiór zasad zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym (Quality code for higher education²⁸)*. Choć nie jest obowiązkowy, w rzeczywistości stanowi punkt odniesienia dla wszystkich uczelni w Wielkiej Brytanii. Zawarte w nim wskazania dotyczą między innymi walidacji, która jest uznana za jedną z form oceny studentów i alternatywną ścieżkę rekrutacji na studia. Ponadto Agencja czuwa nad wdrażaniem zasad dotyczących walidacji w szkolnictwie wyższym.

Instytucje nadające kwalifikacje

W Szkocji, podobnie jak w całej Wielkiej Brytanii, procesy kształcenia i nadawania kwalifikacji są rozłączne, choć mogą przebiegać w tej samej instytucji. Do tworzenia i nadawania kwalifikacji mogą być uprawnione m.in. podmioty prywatne, publiczne, stowarzyszenia pracodawców. Muszą one wcześniej uzyskać akredytację od Szkockiego Urzędu do spraw Kwalifikacji.

Do największych podmiotów nadających kwalifikacje należą: Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji, który odpowiada za kwalifikacje uzyskiwane w szkołach i college'ach; podmioty niepaństwowe działające na terenie całej Wielkiej Brytanii (np. *City&Guilds²⁹* czy *Pearson³⁰*) oraz szkockie szkoły wyższe. Instytucje nadające kwalifikacje (*awarding bodies*) mogą zawierać porozumienia z podmiotami kształcącymi, na mocy których te drugie realizują programy nauczania sprofilowane pod kątem danej kwalifikacji. Jednocześnie wiele instytucji nadających kwalifikacje (np. *City&Guilds*, uniwersytety) pełni także funkcje podmiotów kształcących w zakresie nadawanych przez siebie kwalifikacji. Ponadto instytucje, które nadają kwalifikacje i mają jednocześnie uprawnienia do włączania nowych kwalifikacji do systemu (*credit rating body*), mogą w wyniku walidacji nadawać kwalifikacje lub stwierdzać posiadanie przez daną osobę części składających się na nie zestawów efektów uczenia się. Na tej podstawie możliwe jest na przykład skracanie czasu nauki niezbędnego do uzyskania całej kwalifikacji.

²⁸ Zbiór zasad składa się z kilku części. Jego ogólne założenia zostały przedstawione w publikacji *The UK quality code for higher education. Overview and the expectations* (QAA, 2015).

²⁹ *City&Guilds* to organizacja, która tworzy i nadaje kwalifikacje zawodowe oraz kształci w ich zakresie. Ma status *charity*, co w przybliżeniu odpowiada polskiej organizacji pożytku publicznego. Działa od 1878 roku; obecnie oferuje ponad 500 kwalifikacji z różnych sektorów gospodarki w ponad 80 krajach świata. Więcej informacji na ten temat można uzyskać pod adresem: <http://www.cityandguilds.com/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

³⁰ *Pearson* jest firmą międzynarodową oferującą między innymi usługi edukacyjne oraz tworzącą kwalifikacje, zarówno zawodowe, jak i edukacyjne w ponad 70 krajach. Więcej informacji można uzyskać pod adresem: <http://www.pearson.com/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Inne instytucje uczestniczące w walidacji

Skills Development Scotland (SDS) to główny podmiot odpowiedzialny za doradztwo edukacyjno-zawodowe. Jest to instytucja publiczna, która nadzoruje działania związane z podnoszeniem kompetencji zawodowych. Jej oferta skierowana jest do osób uczących się, instytucji kształcących oraz pracodawców. *Skills Development Scotland* między innymi tworzy narzędzia do samodzielnego identyfikowania osiągniętych efektów uczenia się, udziela informacji i porad na temat procesu walidacji oraz pośredniczy w poszukiwaniu instytucji, w których dana osoba może przystąpić do walidacji³¹.

Sieci tematyczne poświęcone RPL

W Szkocji powstały dwie sieci tematyczne poświęcone walidacji, które z założenia mają pełnić funkcję platform współpracy między kluczowymi interesariuszami:

- *SCQF RPL Network* – koordynowana przez Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji – zajmuje się między innymi opracowywaniem zasad i narzędzi stosowanych w walidacji oraz wspieraniem instytucji walidujących i propagowaniem dobrych praktyk. W skład tej sieci wchodzi: przedstawiciele instytucji kształcących, pracodawców, związków zawodowych, instytucji branżowych i organizacji zawodowych, sektorowych rad do spraw umiejętności (*sector skills councils*), a także rządu szkockiego;
- *Scottish Higher Education RPL Network* – koordynowana przez Agencję do spraw Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym (oddział szkocki) i *Universities Scotland* – skupia się między innymi na: opracowywaniu zasad walidacji w szkolnictwie wyższym, wymianie informacji i dobrych praktyk, szkoleniu z przeprowadzania walidacji. Sieć ta uczestniczy w pracach *SCQF RLP Network* oraz w Europejskiej Sieci na rzecz RPL (*Recognition of Prior Learning European Network*) we współpracy z Irlandią i Holandią³².

2.4. Przebieg walidacji



Jak wspomniano wcześniej, walidacja może mieć dwa podstawowe cele: (a) określenie osiągniętych efektów uczenia się oraz (b) potwierdzenie efektów uczenia się składających się na kwalifikację (uzyskanie osiągnięć wyrażanych w punktach). Ponadto każda instytucja przeprowadzająca ten proces tworzy własne procedury walidacji, zgodne z ogólnymi wskazówkami i zasadami jakości. W tej części przedstawiono modelowe podejście do walidacji.

Etapy walidacji

- a. Walidacja w celu określenia posiadanych przez kandydata wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędna do zaplanowania dalszego rozwoju lub działania

³¹ Więcej informacji znajduje się pod adresem: <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

³² Ta sieć została stworzona przez państwa Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Więcej informacji znajduje się pod adresem: <http://www.ehea.info/work-group-details.aspx?wkgroupld=17> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Określenia osiągniętych efektów uczenia się może dokonać instytucja (np. *Skills Development Scotland*) przy wsparciu doradcy. Można też zrobić to samodzielnie za pomocą ogólnodostępnych narzędzi³³. W tym procesie wyróżnia się następujące etapy:

- zidentyfikowanie doświadczeń, które doprowadziły do uzyskania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Takie podejście wynika z założenia, że uczenie się może przebiegać w każdych warunkach i w każdym kontekście;
- określenie osiągniętych efektów uczenia się.

W rezultacie dana osoba wie, jakie ma kompetencje, a także jakie są jej mocne i słabe strony. Następnym krokiem może być wyznaczenie dalszych ścieżek rozwoju (np. podjęcia nauki).

- b. Walidacja w celu formalnego potwierdzenia efektów uczenia się składających się na kwalifikację (uzyskanie osiągnięć)

Przebieg walidacji w celu uzyskania osiągnięć (pierwszy krok do uzyskania całej kwalifikacji, jej części lub do skrócenia nauki) zależy od danej instytucji prowadzącej walidację. W tym procesie można jednak wydzielić cztery podstawowe etapy:

1. Identyfikowanie i dokumentowanie efektów uczenia się

Osoba, która chce przystąpić do procesu uzyskiwania danej kwalifikacji lub składających się na nią zestawów, może wystąpić o potwierdzenie wcześniejszych efektów uczenia się. W celu ich identyfikacji punktem odniesienia są efekty uczenia się określone dla kwalifikacji, o którą ubiega się dana osoba. Proces ten składa się z następujących etapów:

- określenie, w wyniku jakich doświadczeń uzyskano wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne;
- zidentyfikowanie osiągniętych efektów uczenia się (w odniesieniu do opisu kwalifikacji);
- dokumentowanie, czyli zebranie i opisanie dowodów, na podstawie których można wnioskować o posiadaniu określonych efektów uczenia się przez osobę przystępującą do walidacji.

Proces ten osoba ucząca się może przeprowadzić samodzielnie, posługując się udostępnionymi metodami i narzędziami, lub z pomocą doradców specjalnie wyznaczonych do tego celu. Wedle założeń rolę tę odgrywają tzw. facylitatorzy (ramka 2.1).

³³ Takim narzędziem jest między innymi *My world of work* udostępniane przez *Skills Development Scotland* pod adresem: <http://www.myworldofwork.co.uk/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Ramka 2.1. Facylitatorzy procesu walidacji

Rola facylitatora polega na wspomaganiu uczącego się w procesie walidacji, między innymi poprzez: dostarczanie niezbędnych informacji na ten temat; pomoc w zidentyfikowaniu i udokumentowaniu osiągniętych efektów uczenia się; określenie poziomu SCQF, na którym znajdują się poszczególne elementy (wiedza lub umiejętności); ukierunkowanie procesu przygotowania danej osoby do weryfikacji posiadanej wiedzy i umiejętności. Facylitator dba o to, by osoba, która chce przystąpić do walidacji, miała dostęp do wszystkich niezbędnych informacji. Nawiązuje on także kontakt z właściwą instytucją prowadzącą walidację.

Funkcję tzw. facylitatorów mogą pełnić zarówno osoby profesjonalnie do tego przygotowane (doradcy zawodowi i edukacyjni, specjaliści od zarządzania zasobami ludzkimi, osoby wyznaczone przez uniwersytet), jak i praktycy w danym zawodzie, na przykład koledzy z pracy, menadżerowie, bezpośredni przełożeni.

Osoby te powinny mieć odpowiednią wiedzę na temat efektów uczenia się, ramy kwalifikacji, wymagań związanych z uzyskaniem danej kwalifikacji, metod i narzędzi służących do identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się, procedur walidacji oraz procesu uczenia się. Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji prowadzi kursy związane z tą tematyką.

Źródło: SCQF Partnership (2010).

2. Złożenie podania o przystąpienie do procesu walidacji we właściwej instytucji

Walidacja jest procesem dobrowolnym (zarówno z perspektywy osoby uczącej się, jak i instytucji walidującej), a zgłoszenie może spotkać się z odmową. *Skills Development Scotland* pomaga osobom zainteresowanym przystąpieniem do walidacji wyszukać odpowiednie instytucje i złożyć niezbędne dokumenty.

3. Weryfikacja efektów uczenia się

Weryfikacja osiągnięcia przez daną osobę wymaganych efektów uczenia się jest dokonywana przez tzw. asesorów na podstawie opisu kwalifikacji oraz dodatkowych dokumentów i zaświadczeń. Szczegółowa procedura weryfikacji zależy od instytucji przeprowadzającej walidację (przykład walidacji w konkretnej instytucji przedstawiono w załączniku IIb).

Decyzje asesorów podlegają zewnętrznej ocenie. Jeśli dowody na osiągnięcie efektów uczenia się przez daną osobę okażą się niewystarczające, to można uzupełnić dokumentację (jeśli procedury danego podmiotu na to pozwalają) lub dokształcić się.

Asesorzy są wyznaczani przez podmiot kształcący lub instytucję nadającą kwalifikacje. Mogą to być eksperci wewnętrzni danej instytucji lub zewnętrzni. W tym zakresie każda instytucja kieruje się własnymi zasadami, ponieważ na poziomie krajowym nie określono wymagań dla procesu walidacji.

4. Przyznanie osiągnięć (*credits*)

Przyznanie odpowiedniej liczby osiągnięć następuje w wyniku decyzji instytucji prowadzącej walidację. Rezultatem może być uzyskanie części kwalifikacji, skrócenie okresu nauki lub pozwolenie na realizację przez ucznia danego programu nauczania.

Metody i narzędzia stosowane do identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się

Istnieje wiele narzędzi identyfikowania efektów uczenia się (przykład jednego z nich znajduje się w ramce 2.2). Dostosowuje się je do rodzaju badanych kompetencji i celu walidacji. W Szkocji zakłada się, że określenie okoliczności, w jakich dana osoba się czegoś nauczyła, a także wyciągnięcie wniosków i zidentyfikowanie na ich podstawie uzyskanych wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, powinno być możliwe do przeprowadzenia samodzielnie lub z pomocą facylitatora.

Ramka 2.2. Funkcje *RPL Profiling Tool*

W celu umożliwienia identyfikowania efektów uczenia się osiągniętych przez daną osobę, Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji wraz z instytucją *Skills Development Scotland* stworzyło *RPL Profiling Tool*. Za jego pomocą możliwe jest także określenie, w jaki sposób uczący się wykorzystuje uzyskane kompetencje i w jakim kierunku może się dalej rozwijać.

Korzystanie z narzędzia przebiega w pięciu etapach:

- przygotowanie się np. pod kierunkiem facylitatora – ma na celu nauczenie danej osoby posługiwania się narzędziem, pomoc w określeniu okoliczności, w których się czegoś nauczyła;
- zastosowanie narzędzia:
 - najpierw dana osoba wybiera sytuację, w której się czegoś nauczyła,
 - następnie podaje, jaką wiedzę i umiejętności uzyskała w jej trakcie,
 - w kolejnym kroku określa, w jaki sposób wykorzystwała (wykorzystuje) te kompetencje,
 - następnie może (ale nie musi) wykazać, jak zidentyfikowane kompetencje odnoszą się do danego zestawu efektów uczenia się lub kwalifikacji;
- dyskusja z facylitatorem – w jej wyniku określa się dalsze niezbędne kroki (np. konieczność uzupełnienia wiedzy i umiejętności);
- przygotowanie profilu kompetencji (*RPL profile*) danej osoby – udokumentowanie zidentyfikowanych efektów uczenia się oraz – jeśli zachodzi taka konieczność – przygotowanie portfolio;
- podjęcie kroków uzgodnionych z facylitatorem.

Źródło: SCQF Partnership (2010).

Udokumentowanie efektów uczenia się, czyli dostarczenie dowodów na ich osiągnięcie, może mieć formę m.in. próbek pracy: listów i e-maili, raportów z pracy, notatek roboczych, materiałów szkoleniowych, poświadczenia pracodawcy, prezentacji stworzonych przez pracownika.

Dowody na posiadanie wymaganych efektów uczenia się muszą:

- spełniać warunki wyznaczone przez daną instytucję (każdy podmiot walidujący może określić warunki, które powinny spełniać dowody na osiągnięcie wymaganych kompetencji),
- być wystarczające,
- być autentyczne,
- być aktualne (SCQF Partnership, 2009).

Metody i narzędzia stosowane na etapie weryfikacji efektów uczenia się

Ze względu na fakt, że walidacja może służyć kilku różnym celom, w zależności od potrzeb, rodzaju kwalifikacji i wymagań stawianych przez podmioty kształcące lub instytucje prowadzące walidację, stosuje się wiele metod weryfikacji efektów uczenia się, między innymi:

- autorefleksję (*reflective account*),
- studium przypadku,
- dziennik praktyk,
- profil kompetencji (*profiling*),
- metodę projektową,
- dyskusję lub ocenę ustną,
- obserwację w miejscu pracy lub symulację w warunkach zbliżonych do prawdziwych,
- opisanie przebiegu wolontariatu,
- Europass,
- wywiad przeprowadzony przez osobę oceniającą (SCQF Partnership, 2009).

Przyjęta metoda musi być adekwatna do potrzeb – powinna odpowiadać rodzajowi efektów uczenia się i poziomowi kwalifikacji, o jaką ubiega się uczeń. W wypadku kwalifikacji, za które odpowiada Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji, asesorzy weryfikują kompetencje osób przystępujących do walidacji wedle standardów stosowanych w edukacji formalnej.

Poradnictwo

Głównym podmiotem odpowiedzialnym za poradnictwo edukacyjno-zawodowe jest *Skills Development Scotland*. Poza tą instytucją odpowiedzialność za udzielanie informacji i porad (także na temat walidacji) spoczywa na poszczególnych podmiotach kształcących lub instytucjach prowadzących walidację. W tym procesie pomagają doradcy i facylitatorzy.

2.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji



System kwalifikacji w Szkocji, tak jak w całej Wielkiej Brytanii, ma znacznie mniej uregulowań niż systemy funkcjonujące w niektórych krajach Europy kontynentalnej (np. we Francji i w Portugalii). Jego jakość opiera się na zasadach opracowanych i przestrzeganych przez główne instytucje systemu kwalifikacji oraz na ich wzajemnym zaufaniu. Wynika to między innymi z wieloletniej praktyki w zakresie współpracy interesariuszy, instytucjonalnego rozdzielenia procesów tworzenia i nadawania kwalifikacji od kształcenia w ich zakresie (z wyjątkiem szkolnictwa wyższego) oraz z odpowiedzialności za kwalifikacje spoczywającej na ich właścicielach. Wszelkie kwestie związane z zapewnianiem jakości kwalifikacji, w tym jakości walidacji, są w gestii instytucji nadających kwalifikacje. Te zaś albo działają na zasadach komercyjnych (np. *City&Guilds*), wedle których – jak się uznaje – to rynek wymusza zapewnianie usług wysokiej jakości, albo z nadania państwowego (Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji) i są rozliczane z podejmowanych działań przez rząd.

Poniżej zostały przedstawione główne mechanizmy zapewniania wiarygodności systemu kwalifikacji w Szkocji – od sposobu włączania kwalifikacji do Szkockiej Ramy Kwalifikacji, przez ogólne zasady zapewniania jakości walidacji, do akredytacji instytucji nadających kwalifikacje.

Włączenie kwalifikacji do systemu – proces *credit rating*

W Szkocji kwalifikacja jest własnością podmiotu, który ją opracował, i który ją nadaje. Odpowiada on za opis i aktualność kwalifikacji oraz czerpie zyski z jej funkcjonowania, na przykład pobiera opłaty za egzaminy, podpisuje umowy z instytucjami kształcącymi, które mogą wykupić prawa do kształcenia (również w celach komercyjnych) w zakresie danej kwalifikacji.

Kwalifikacja zostaje włączona do systemu z chwilą, gdy uprawniony do tego podmiot przypisze jej poziom SCQF oraz określi szacunkowy nakład pracy potrzebny do jej uzyskania. Proces ten nosi nazwę *credit rating*, a instytucje uprawnione do jego przeprowadzania nazywane są *credit rating bodies* (CBR). Są to:

- Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji,
- wszystkie uniwersytety,
- wszystkie college'e,
- inne instytucje, którym uprawnienia do przeprowadzania tego procesu nadało Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji: *Chartered Institute of Bankers in Scotland, City&Guilds, Institute of Leadership and Management, Scottish Police College, Semta, EAL, Institute of Chartered Accountants of Scotland* oraz *Institute of Counselling*.

Procesowi *credit rating* może podlegać każda kwalifikacja lub zestaw efektów uczenia się pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- kwalifikacja jest oparta na efektach uczenia się,
- nakład pracy wymagany do jej uzyskania wynosi co najmniej 10 godzin pracy przeciętnej osoby uczącej się,
- efekty uczenia się są weryfikowane za pomocą rzetelnych i uzasadnionych w danym przypadku metod,
- w procesie uczenia się prowadzącym do uzyskania kwalifikacji został uwzględniony mechanizm zapewniania jakości.

Każda instytucja nadająca kwalifikacje może zwrócić się z wnioskiem o nadanie poziomu Szkockiej Ramy Kwalifikacji i wymaganego nakładu pracy do wybranego *credit rating body*. Struktura wniosku i wymagane informacje zależą od danego CBR, zawsze jednak należy podać następujące informacje:

- propozycję poziomu kwalifikacji SCQF,
- propozycję szacowanego nakładu pracy kwalifikacji,
- uzasadnienie propozycji,
- przyjęty sposób wyznaczenia proponowanego poziomu i nakładu pracy potrzebnego do uzyskania kwalifikacji.

Proces *credit rating* jest przeprowadzany przez zespół ekspertów. Skład zespołu oraz przebieg całego procesu jest opisany w procedurach danego *credit rating body*. Muszą one być zgodne z ogólnymi wytycznymi (*Guidelines for credit rating*) opracowanymi przez Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji we współpracy ze szkockimi interesariuszami i opublikowanymi w dokumencie *SCQF handbook: user's guide* (SCQF Partnership, 2009). Zawarto w nim 47 zasad regulujących między innymi: procesy określania poziomu kwalifikacji Szkockiej Ramy Kwalifikacji i szacowania nakładu pracy, przyznawanie punktów, akumulowanie i przenoszenie osiągnięć oraz walidację. Wszystkie zasady są monitorowane przez Komitet do spraw jakości w Partnerstwie na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji, który dokonuje ich okresowej weryfikacji.

Co ważne, w wyniku walidacji osiągnięcia mogą być przyznawane jedynie przez te instytucje nadające kwalifikacje (*awarding bodies*), które mają jednocześnie status *credit rating bodies*.

Ogólne zasady zapewniania jakości walidacji

Za jakość walidacji odpowiada instytucja przeprowadzająca ten proces. Od instytucji funkcjonujących w szkockim systemie edukacji – w tym od podmiotów przeprowadzających walidację – wymaga się stworzenia wewnętrznego systemu zapewniania jakości oraz podlegania kontroli zewnętrznej (zewnętrzny system zapewniania jakości).

Zgodnie z zasadami określonymi przez Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji, zachowanie jakości walidacji gwarantuje spełnienie następujących warunków:

- nastawienie na potrzeby osoby uczącej się;
- dostępność – oznacza to między innymi powszechny dostęp do informacji i doradztwa na temat walidacji; wysokość opłat adekwatną do możliwości zarówno osób uczących się, jak i pracodawców oraz podmiotów kształcących i instytucji walidujących; łatwe do zrozumienia i wdrożenia procedury walidacji; umożliwienie skorzystania z walidacji już na etapie tworzenia kwalifikacji lub programu nauczania;
- elastyczność – uwzględnianie indywidualnych potrzeb osoby uczącej się oraz różnych kontekstów, w których zachodzi uczenie się;
- rzetelność, przejrzystość i spójność;
- objęcie systemem zapewniania jakości – oznacza to między innymi, że mechanizmy i procedury walidacyjne powinny być objęte systemem zapewniania jakości (wewnętrznym oraz – w wypadku podejścia nakierowanego na uzyskanie kwalifikacji – zewnętrznym systemem zapewniania jakości); identyfikowanie efektów uczenia się powinno przebiegać w odniesieniu do charakterystyk poziomów SCQF.

Akredytacja instytucji nadających kwalifikacje

Instytucje ubiegające się o prawo do nadawania kwalifikacji muszą uzyskać akredytację od Szkockiego Urzędu do spraw Kwalifikacji. Podmioty te powinny zatem udowodnić, że spełniają kryteria zawarte w *SQA accreditation's regulatory principles* (SQA, 2014) oraz w zestawie dokumentów *Regulatory principles directives*³⁴. Decyzje Szkockiego Urzędu do spraw Kwalifikacji dotyczące akredytacji są nadzorowane przez Komitet akredytacyjny (*Accreditation Committee*), który odpowiada bezpośrednio przed rządem Szkocji (SQA, 2014).

Wymagania dotyczące zasobów kadrowych

Kompetencje osób przeprowadzających walidację nie zostały określone na poziomie systemowym, nie ma także kwalifikacji dotyczącej tego obszaru (European Commission i in., 2014). Założono jednak, że osoby te powinny się wykazywać znajomością:

- procesu walidacji, w tym jego celów i przebiegu;
- dziedziny lub obszaru, z którego pochodzi dana kwalifikacja.

Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji nakreśliło sylwetkę facylitatora (ramka 2.1). Poza tym każda instytucja prowadząca walidację określa własne

³⁴ Zestaw ten jest dostępny pod adresem http://accreditation.sqa.org.uk/accreditation/Regulation/Regulatory_Requirements (dostęp: 8.09.2016).

wymagania odnośnie do liczby osób zaangażowanych w ten proces, ich ról, zakresu obowiązków i wymagań, które muszą spełnić (więcej w załączniku IIb). Przykładowo Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji nie wymaga od swoich pracowników ukończenia dodatkowego szkolenia z tego zakresu (European Commission i in., 2014).

Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji organizuje warsztaty i seminaria dotyczące różnych aspektów systemu kwalifikacji, w tym założeń walidacji. Opracowane przez ten podmiot narzędzie *Facilitating the recognition of prior learning: toolkit (RPL toolkit)* służy między innymi do udzielania informacji osobom prowadzącym walidację. Opisane wcześniej sieci tematyczne dotyczące walidacji mają na celu rozpowszechnianie informacji, które mogą być pomocne w szkoleniu osób zaangażowanych w walidację. Agencja do spraw Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym opracowała, oprócz zbioru zasad dotyczących walidacji, podręcznik na temat tego procesu skierowany do pracowników sektora szkolnictwa wyższego. Zawarto w nim podstawowe informacje o walidacji, przykłady jej przeprowadzania, sposoby postępowania, wymagania instytucjonalne, informacje o systemie zapewniania jakości (QAA Scotland, 2010).

2.6. Skala zainteresowania systemem walidacji



Działania Partnerstwa na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji, Szkockiego Urzędu do spraw Kwalifikacji (przyjęcie polityki dotyczącej RPL w odniesieniu do kwalifikacji uzyskiwanych w szkołach i college'ach) i Agencji do spraw Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym (m.in. przyjęcie jednolitych zasad dotyczących walidacji oraz nowych zasad zapewniania jakości obowiązujących w szkolnictwie wyższym) są ukierunkowane na zwiększenie skali stosowania walidacji w edukacji formalnej. Trudno ocenić ich efektywność, ponieważ w Szkocji nie zbiera się danych dotyczących walidacji na poziomie kraju.

Walidację poza edukacją formalną, na przykład w instytucjach rynku pracy lub na potrzeby osób dorosłych (np. w celu określania poziomu posiadanych przez nie kompetencji) przeprowadza się rzadziej. Wiedzę na temat częstości przeprowadzania walidacji w edukacji pozaformalnej czerpie się z ankiet wysyłanych do podmiotów prowadzących walidację lub osób zainteresowanych wykorzystaniem *RPL toolkit*. Mała popularność walidacji w tym zakresie wynika częściowo z braku w *RPL toolkit* odpowiednich przykładów, wskazówek przydatnych instytucjom oraz osadzenia informacji w szerszym kontekście. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie planuje się wydanie cyklu elektronicznych wydań przewodników dotyczących walidacji (European Commission i in., 2014). Miałyby one wyjaśniać obowiązujące słownictwo, podkreślać korzyści płynące z walidacji i proponować sposoby jej przeprowadzania (od tworzenia własnej procedury po przykłady dobrych praktyk).

2.7. Koszty walidacji



Poszczególne podmioty kształcące i instytucje walidujące mogą pobierać opłatę za przeprowadzenie walidacji. W szkolnictwie wyższym regułą jest, że uzyskanie dostępu do poszczególnych programów kształcenia, poza zwykłą procedurą przyjęcia na studia, jest bezpłatne. Jednak za przystąpienie do walidacji w celu uzyskania osiągnięć jest pobierana opłata zarówno w szkolnictwie wyższym³⁵, jak i w wypadku kwalifikacji, za które odpowiada Szkocki Urząd do spraw Kwalifikacji.

Nie istnieje ogólnokrajowy system finansowania walidacji. Koszty tego procesu są pokrywane na poziomie branży (np. przez pracodawcę czy związek pracodawców), przez podmioty kształcące lub osoby uczące się.

2.8. Bariery i wyzwania



Wdrożenie walidacji nie jest obowiązkowe, a każda instytucja określa swoje procedury. Brak jednolitego systemu walidacji powoduje, że jedyną formą „regulacji” są wskazówki i dokumenty dotyczące RPL, głównie te opracowane przez Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji. Taki kształt systemu utrudnia tworzenie ogólnokrajowych mechanizmów finansowania walidacji i prowadzenie statystyk dotyczących skali tego procesu.

Kolejna bariera dotyczy upowszechnienia przeprowadzania walidacji. Jest to bowiem postrzegane przez instytucje jako proces kosztowny i czasochłonny, głównie z powodu konieczności dostosowania go do potrzeb danego kandydata (European Commission i in., 2014).

Instytucje, zwłaszcza college'e i uczelnie, mogą rezygnować z przeprowadzania walidacji z powodu braku jasno określonych mechanizmów finansowania. Walidacja najczęściej prowadzi do skrócenia okresu nauki. Z jednej strony może to wpłynąć na zmniejszenie dochodów instytucji kształcącej (otrzymującej finansowanie za każdego słuchacza), z drugiej – spowodować zmianę statusu osoby uczącej się (np. ze studenta studiów stacjonarnych na studenta studiów zaocznych), co może wiązać się z koniecznością opłacenia czesnego lub z utratą prawa do stypendium.

Inne bariery w stosowaniu walidacji na szeroką skalę dotyczą między innymi:

- braku przygotowania kadry pod kątem przeprowadzania walidacji,
- niewielkiej liczby narzędzi umożliwiających wsparcie procesu walidacji (np. narzędzi dostępnych w Internecie, przeznaczonych do samodzielnego określania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych),
- braku mechanizmów ewaluacji walidacji na poziomie instytucjonalnym.

³⁵ Wysokość tych opłat jest różna, zaczyna się od 50 funtów (Hawley, 2010).

Bibliografia

1. European Commission, Cedefop i ICF International (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report UK-Scotland*. Pobrano z http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87080_UK_SC.pdf
2. Hawley, J. (2010). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2010. Country report: UK (Scotland)*. Pobrano z <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77662.pdf>
3. QAA (2015). *The UK quality code for higher education. Overview and the expectation*. Pobrano z <http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Quality-Code-Overview-2015.pdf>
4. QAA Scotland (2010). *Flexible entry staff development pack*. Pobrano z <http://www.enhancementthemes.ac.uk/docs/publications/supporting-the-development-of-the-flexible-curriculum-flexible-entry-staff-development-pack.pdf?sfvrsn=22>
5. *Qualifications Frameworks in the United Kingdom. Report referencing the Qualifications frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework* (2010). Pobrano z http://scqf.org.uk/content/files/europe/QFUK_Joint_Report_-_Updated_March_2010.pdf
6. SCQF Partnership (2009). *SCQF handbook: user guide*. Pobrano z <http://www.scqf.org.uk/content/files/SCQF%20handbook%20FULL%20-%20amended%20Dec%2009.pdf>
7. SCQF Partnership (2010). *Facilitating the recognition of prior learning: toolkit*. Pobrano z <http://www.scqf.org.uk/content/files/RPL%20Toolkit%20Updated%20v2%20FINAL%20-%20December%202010.pdf>
8. SCQF Partnership (2012). *SCQF level descriptors – revised edition*. Pobrano z http://www.sqa.org.uk/files_ccc/SCQF-LevelDescriptors.pdf
9. SQA (2014). *SQA accreditation's regulatory principles* (2014). Pobrano z <http://www.sqa.org.uk/sqa/48712.html>

Strony internetowe

Baza kwalifikacji: www.scqf.org.uk/the-framework/search-database/

European Higher Education Area: <http://www.ehea.info>

City & Guilds: <http://www.cityandguilds.com/>

My World of Work: <http://www.myworldofwork.co.uk>

Pearson: <http://www.pearson.com/>

Recognition of Prior Learning in Higher Education: <http://www.qaa.ac.uk/about-us/scotland/development-and-enhancement/recognition-of-prior-learning>

Skills Development Scotland: <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>

3. Holandia



3.1. Historia systemu walidacji w Holandii



Początki holenderskiego systemu walidacji (*erkenning van verworven competenties*, EVC) datuje się na 1998 rok (Duvekot, 2014). To 7 lat przed rozpoczęciem prac nad holenderską ramą kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego i 13 lat przed wdrożeniem Holenderskiej Ramy Kwalifikacji (*Nederlands Kwalificatieraamwerk*, NLQF). W 2000 roku powstała strategia *De Fles is Half Vol!* (dosłownie: „butelka jest w połowie pełna”), odnosząca się do walidacji. Określała ona założenia EVC w zakresie jego celów, wymagań, odpowiedzialności poszczególnych podmiotów i procedur. W strategii były też zawarte rekomendacje. W tym samym roku stworzono także Krajową Grupę Roboczą do spraw EVC, która opracowała założenia systemu walidacji oraz sposób jego wdrożenia. Rok później utworzono Centrum Eksperckie do spraw Systemu Walidacji (*Kenniscentrum EVC*), które w początkach istnienia zajmowało się między innymi koordynacją oddolnych inicjatyw w zakresie walidacji, ponieważ stworzenie szczegółowych rozwiązań dotyczących tego procesu powierzono interesariuszom (przedstawicielom pracodawców, pracowników, instytucji kształcących). Rząd tymczasem skupił się na wprowadzeniu rozwiązań instytucjonalnych, które zachęcałyby do wdrażania i prowadzenia walidacji przez różne instytucje (kształcące, nadające kwalifikacje, pracodawców), ale nie wprowadzał żadnych regulacji, licząc na to, że mechanizmy rynkowe doprowadzą do wykształcenia się funkcjonalnego systemu.

W 2006 roku w związku z oddolnym i rozproszonym charakterem inicjatyw z zakresu walidacji Centrum Eksperckie do spraw Systemu Walidacji we współpracy z interesariuszami i pod egidą rządu opracowało *Zbiór zasad zapewniania jakości systemu walidacji* (Kenniscentrum EVC, 2006), który stanowi punkt odniesienia przy akredytowaniu instytucji prowadzących walidację. Jednakże system walidacji do dziś nie został uregulowany jednym aktem prawnym.

Głównym celem stworzenia systemu walidacji było zmniejszenie skali niedopasowania wiedzy i umiejętności pracowników do potrzeb rynku pracy. Inicjatywy związane z osiągnięciem tego celu miały skupiać się na zwiększeniu możliwości uzyskiwania certyfikatów i dyplomów zawodowych w wyniku walidacji oraz na umożliwieniu rozwoju kompetencji pracowników w miejscu pracy.

W efekcie walidację stosuje się do:

- potwierdzenia efektów uczenia się w celu uzyskania konkretnych kwalifikacji lub ich części,
- udokumentowania osiągniętych efektów uczenia się niewchodzących w skład żadnej kwalifikacji,

- potwierdzenia efektów uczenia się w celu rozpoczęcia procesu kształcenia (np. przyjęcia na studia mimo niespełniania warunków formalnych) lub jego skrócenia.

Walidację z początku stosowano jedynie do kwalifikacji zawodowych nadawanych przez średnie szkoły zawodowe (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) oraz wyższe szkoły zawodowe (*hoger beroepsonderwijs*, HBO). Od 2012 roku w systemie EVC uwzględniono również kwalifikacje zawodowe spoza obszaru edukacji formalnej, nazywane w Holandii „kwalifikacjami nieformalnymi”. Wiązało się to przede wszystkim z wprowadzeniem Holenderskiej Ramy Kwalifikacji.

Holenderska Rama Kwalifikacji powstała w 2011 roku. Liczy 9 poziomów (poziom wstępny³⁶ i 8 poziomów zasadniczych), które odpowiadają ośmiu poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK). Poziomy holenderskiej ramy przypisywane są kwalifikacjom nadawanym w formalnym systemie kształcenia oraz kwalifikacjom z rynku pracy, o ile przejdą one odpowiednią procedurę skutkującą m.in. wpisaniem kwalifikacji do rejestru³⁷ prowadzonego przez Krajowy Punkt Koordynacyjny do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji (*National Coordination Point*, NCP NLQF³⁸).

W 2013 roku w polityce rządu nastąpiła zmiana podejścia (przejście do tzw. *participation society*), która polegała między innymi na przeniesieniu odpowiedzialności za działania związane z koncepcją uczenia się przez całe życie na interesariuszy. Od stycznia 2014 roku trwają prace nad powiązaniem i zharmonizowaniem ze sobą systemu EVC (funkcjonującego w 2014 roku już od 14 lat), ramy kwalifikacji (funkcjonującej w tamtym momencie niecałe 2 lata) oraz Europejskiego systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (*European credit system for vocational education and training*, ECVET).

Działania rządu kładły nacisk na:

- zwiększenie możliwości stosowania walidacji do formalnego potwierdzania efektów uczenia się, które nie wchodzą w skład kwalifikacji;
- upowszechnianie stosowania walidacji również w wypadku kwalifikacji nadawanych poza systemem formalnym (w szczególności do kwalifikacji, których właścicielami są instytucje o charakterze branżowym);
- upowszechnianie przystępowania do walidacji w ramach planowania własnego rozwoju i kariery zawodowej (m.in. stosowanie podejścia formatywnego w usługach doradczych czy w firmach).

³⁶ Poziom wstępny w ramie nie ma odniesienia do żadnego z poziomów ERK. Jego celem jest zachęcanie do uczenia się. Na tym poziomie są umieszczane kwalifikacje uzyskiwane w szkołach podstawowych.

³⁷ Rejestr tylko w języku holenderskim znajduje się pod adresem: <http://www.nlqf.nl/register> (dostęp: 9.08.2016 r.).

³⁸ Krajowe punkty koordynacyjne funkcjonują w każdym kraju, który wprowadza ramę kwalifikacji na mocy zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.

W rezultacie od 2016 r. miały funkcjonować dwie ścieżki przystąpienia do walidacji:

- poprzez rynek pracy – nacisk położony na określanie osiągniętych przez daną osobę kompetencji, porównanie ich do standardów sektora bądź branży i wspomaganie w przekwalifikowywaniu się;
- poprzez system edukacji – nacisk położony na uzyskanie kwalifikacji (więcej patrz: pkt 3.8).

3.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty



System EVC wyróżnia się spośród systemów walidacji wprowadzanych w innych krajach europejskich następującymi cechami:

- powstał przed Holenderską Ramą Kwalifikacji w wyniku działań interesariuszy i we współpracy z rządem;
- partnerzy społeczni silnie identyfikują się z tym systemem, aktywnie uczestniczą w jego rozwoju;
- walidacja jest stosowana powszechnie, zarówno w szkołach, jak i w przedsiębiorstwach.

Celem walidacji jest potwierdzenie osiągniętych efektów uczenia się. W wyniku walidacji:

- można rozpoznać wszystkie kompetencje posiadane przez daną osobę i na tej podstawie stworzyć tzw. osobisty profil zawodowy (*ervaringsprofiel*),
- można uzyskać tzw. certyfikat kompetencji (*ervaringscertificaat*, dosłownie: „certyfikat doświadczenia”; ramka 3.1). Osoba, która ma taki dokument, może zwrócić się do właściwej instytucji, by ta na jego podstawie nadała kwalifikację, umożliwiła przystąpienie do programu kształcenia lub skróciła okres nauki.

W praktyce w szkołach zawodowych (średnich i wyższych) walidację stosuje się najczęściej do skracania wymaganego okresu kształcenia poprzez zwolnienie uczącego się z obowiązku uczestnictwa w części przedmiotów.

Ramka 3.1. Certyfikat kompetencji

Osoba ubiegająca się o certyfikat kompetencji otrzymuje go po zakończeniu walidacji, niezależnie od jej wyniku. Dokument ten przyjmuje formę raportu i obejmuje następujące informacje:

- dane osobowe kandydata;
- cel zawodowy lub cel przystąpienia do walidacji;
- podsumowanie przebiegu procesu i dokonanej weryfikacji efektów uczenia się;
- listę potwierdzonych efektów uczenia się wraz z poziomem, na którym się znajdują;
- uzasadnienie;
- dokładne sprawozdanie z przebiegu procesu walidacji z uwzględnieniem kolejnych kroków (etapów) i zastosowanych metod weryfikacji.

Certyfikat kompetencji ma zastosowanie w dwóch obszarach:

- w edukacji formalnej:
 - » na podstawie certyfikatu kompetencji można uzyskać dyplom,
 - » jest możliwe zwolnienie z części programu nauczania lub kształcenia,
 - » umożliwia rozpoczęcie nauki w ramach indywidualnego programu nauczania lub kształcenia;
- na rynku pracy:
 - » może służyć jako forma udowodnienia potencjalnemu pracodawcy, że posiada się kompetencje niezbędne do pracy na danym stanowisku,
 - » może stanowić dowód spełniania wymagań niezbędnych z perspektywy aktualnego miejsca zatrudnienia,
 - » może być punktem wyjścia do doskonalenia zawodowego.

Źródło: Duvekot (2010).

3.3. Instytucje



Instytucje odpowiedzialne za system kwalifikacji

W Holandii odpowiedzialność za system walidacji jest rozłożona pomiędzy rząd, partnerów społecznych³⁹, zainteresowane instytucje branżowe i zawodowe oraz podmioty kształcące.

Działania rządu skupiają się głównie na zapewnianiu jakości systemu walidacji, między innymi poprzez jego monitorowanie. Rząd odpowiada za tworzenie warunków sprzyjających upowszechnianiu stosowania walidacji w różnych kontekstach. W tym celu prowadzi kampanię informacyjną na temat uzyskiwania certyfikatu kompetencji, wprowadza ulgi podatkowe dla przedsiębiorców stosujących walidację oraz wspiera działania Centrum Eksperckiego do spraw Systemu Walidacji i współpracę między rynkiem pracy a ekspertami. Większość z tych zadań jest realizowana wspólnie z partnerami społecznymi.

³⁹ Są to „stowarzyszenia pracodawców oraz związki zawodowe w roli uczestników dialogu społecznego” (tłumaczenie własne na podstawie: Cedefop, 2014, s. 112).

Przy ministerstwie edukacji działa Biuro do spraw Edukacji (*Dienst Uitvoering Onderwijs*, DUO), które udziela akredytacji instytucjom chcącym przeprowadzać walidację efektów uczenia się uzyskanych poza systemem formalnym.

Partnerzy społeczni mają wpływ na decyzje dotyczące kształcenia zawodowego i kwalifikacji. Są jedną ze stron, które sygnowały *Zbiór zasad zapewniania jakości systemu walidacji* (więcej w załączniku IIIa). Ponadto zawierają umowy zbiorowe, na podstawie których pracownicy mają prawo przystąpić do walidacji lub skorzystać z funduszy szkoleniowych w celu sfinansowania walidacji.

Do 2012 roku stowarzyszenia instytucji kształcących w systemie formalnym⁴⁰ pełniły ważną funkcję w rozwoju systemu EVC, kładąc nacisk na jakość procedur i uzyskiwanych certyfikatów. Były także sygnatariuszami *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji*.

Kolejnym ważnym podmiotem stało się także Centrum Eksperckie do spraw Systemu Walidacji. Powstało ono w 2001 roku z inicjatywy rządu holenderskiego jako organ mający wspierać wdrożenie systemu. Jego pierwsze zadania polegały na promowaniu stosowania walidacji przez instytucje rynku pracy. W 2006 roku Centrum uczestniczyło w opracowaniu *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji*, a obecnie odpowiada za ich egzekwowanie. W ramach tej działalności prowadzi bazę instytucji upoważnionych (akredytowanych) przez Biuro do spraw Edukacji do prowadzenia walidacji.

W 2012 roku na mocy trójstronnego porozumienia między rządem, związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców rozszerzono zakres działania Centrum. Obecnie spoczywa na nim odpowiedzialność za wdrażanie inicjatyw związanych z rozwojem systemu walidacji. Ponadto Centrum udziela informacji na temat walidacji, promuje dobre praktyki, opracowuje profile kompetencji zawodowych doradców i asesorów, prowadzi szkolenia dla osób przeprowadzających walidację oraz dla członków komisji egzaminacyjnych. Opracowało także szereg poradników na temat prowadzenia walidacji.

Instytucje prowadzące walidację

Instytucje kształcące w systemie formalnym – głównie średnie szkoły zawodowe (MBO) i wyższe szkoły zawodowe (HBO) – tradycyjnie prowadzą walidację w zakresie kwalifikacji możliwych do uzyskania w tym systemie. Ponadto szkoły te na podstawie certyfikatu kompetencji potwierdzającego posiadanie wymaganej wiedzy i umiejętności mogą:

- dopuścić daną osobę do programu kształcenia poza standardową ścieżką rekrutacji,
- podjąć decyzję o skróceniu czasu nauki (poprzez zwolnienie z części zajęć lub niektórych egzaminów),
- nadać kwalifikację, w zakresie której kształcą.

⁴⁰ Są to: Holenderskie Stowarzyszenie Wyższych Szkół Zawodowych (*HBO-raad*), Holenderskie Stowarzyszenie Szkół i Ośrodków Kształcenia Zawodowego (*MBO-raad*), Rada Centrów Kształcenia Rolniczego (*AOC-raad*) i Uniwersytet Otwarty.

W odniesieniu do pozostałych kwalifikacji, nazywanych w systemie holenderskim „kwalifikacjami nieformalnymi”, walidację może przeprowadzić każdy podmiot, zarówno publiczny, jak i prywatny, jeśli działa zgodnie z wymaganiami dotyczącymi jakości, zawartymi w *Zbiorze zasad zapewniania jakości systemu walidacji*, i jeśli uzyskał odpowiednią akredytację (Duvekot, 2014).

Walidację w zakresie kwalifikacji uzyskiwanych poza systemem formalnym przeprowadzają między innymi:

- szkoły zawodowe i wyższe szkoły zawodowe (od 2012 roku słabnie ich zaangażowanie w walidację efektów uczenia się właściwych dla kwalifikacji pochodzących z rynku pracy, a znaczna część tych szkół nie odnowiła akredytacji);
- firmy prywatne – zarówno te, dla których walidacja jest głównym przedmiotem działalności, jak i te, które stosują ją w ramach strategii rozwoju pracowników (przykłady opisano w załączniku IIIa);
- organizacje pozarządowe (European Commission, Cedefop i ICF International, 2014).

Inne instytucje uczestniczące w walidacji

W holenderskim systemie walidacji ważną funkcję pełni poradnictwo i doradztwo. Zajmują się nim między innymi regionalne centra informacyjne (*leerwerkloketten*) utworzone przez krajowe służby zatrudnienia. Pracujący w nich doradcy udzielają porad na temat możliwości przekwalifikowania zawodowego oraz dalszego kształcenia. Centra te pośredniczą między rynkiem pracy a instytucjami kształcącymi (Duvekot, 2014)⁴¹.

Kolejnym podmiotem w systemie walidacji jest Stowarzyszenie Krajowych Centrów Wiedzy na temat Kształcenia i Szkolenia Zawodowego oraz Rynku Pracy (COLO). Odpowiada ono za koordynację prac nad standardami kwalifikacji zawodowych (więcej w załączniku IIIb), które nie tylko są podstawą do tworzenia kwalifikacji oraz certyfikatów, lecz także wspierają działania podejmowane przez doradców zawodowych.

Pośrednio na system EVC wpływa także Krajowy Punkt Koordynacyjny do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji. Nadaje on poziom kwalifikacjom pochodzącym z rynku pracy i prowadzi rejestr kwalifikacji.

⁴¹ Informacje na temat walidacji można uzyskać w specjalnych portalach internetowych, na przykład: <https://www.lerenenwerken.nl/ervaringscertificaat-etc> (dostęp: 9.08.2016 r.).

3.4. Przebieg walidacji



Wprowadzenie *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* ujednoliciło ogólny model walidacji. Przebiega ona w następujących etapach:

Informowanie

Kandydat zwraca się z prośbą o informacje na temat procesu (może je uzyskać zarówno w podmiotach akredytowanych do prowadzenia walidacji, jak i w centrach informacyjnych).

Wejście do systemu (doradztwo, identyfikowanie, przygotowanie portfolio, dokumentowanie)

Kandydat uzyskuje porady w zakresie rozwoju zawodowego, uzgadnia z doradcą cele walidacji oraz wybiera kwalifikację, o jaką chce się ubiegać – zawsze jest to proces zindywidualizowany. Na tym etapie kandydat może zostać skierowany na szkolenia w celu uzupełnienia wiedzy i umiejętności.

Następnie kandydat przygotowuje portfolio lub e-portfolio z pomocą doradcy: zbiera dowody na osiągnięcie efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji. Proces ten może trwać nawet kilka miesięcy. Oprócz portfolio można również stworzyć osobisty profil zawodowy.

Weryfikacja

Portfolio kandydata przekazuje się asesorowi w celu weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się. Może się on posłużyć dodatkowymi metodami weryfikacji. Do najczęściej stosowanych należą: obserwacja w miejscu pracy, egzamin, test, wywiad przeprowadzany według określonych kryteriów. Zastosowanie konkretnych metod zależy od kontekstu (Duvekot, 2010) i może wpływać na sposoby dokumentowania posiadanych efektów uczenia się.

Pozytywnie ocenione efekty uczenia się są porównywane z określonym standardem, np. opisem kwalifikacji lub standardem kompetencji przyjętym w danym sektorze lub branży (więcej w załączniku IIIb).

Przygotowanie raportu z wyniku walidacji

Ostatnim etapem walidacji jest przygotowanie raportu. Zawiera on informacje o tym, które efekty uczenia się zostały potwierdzone, a także propozycję dalszych kroków, które może podjąć osoba przystępująca do walidacji (wskazanie możliwej ścieżki rozwoju osobistego i zawodowego). Informacje te umieszczane są w certyfikacie kompetencji.

3.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji



Holenderski system walidacji nieustannie ewoluuje, od kilku lat trwają prace nad zharmonizowaniem go z ramą kwalifikacji powstałą ponad dekadę później. W ramach integrowania elementów holenderskiego systemu kwalifikacji stworzono wiele procedur dotyczących tworzenia kwalifikacji, udzielania akredytacji zajmującym się tym instytucjom, nadawania kwalifikacjom poziomów NLQF, a także mających na celu powiązanie nowych elementów systemu z już istniejącymi rozwiązaniami w zakresie walidacji.

Wiarygodność systemu EVC opiera się w dużej mierze na współpracy rządu z partnerami społecznymi i instytucjami kształcącymi. W jej wyniku wypracowano jednolity *Zbiór zasad dotyczący zapewniania jakości*, który jest podstawą do prowadzenia walidacji oraz akredytowania instytucji prowadzących walidację poza systemem formalnym. Pojawiają się również inicjatywy mające na celu zapewnienie odpowiednich kompetencji osobom zaangażowanym w prowadzenie walidacji.

Zbiór zasad zapewniania jakości systemu walidacji

Zbiór zasad zapewniania jakości systemu walidacji powstał w 2006 roku w celu ujednoczenia podejścia do tego procesu, zwiększenia przejrzystości i porównywalności procedur stosowanych przez różne podmioty oraz objęcia ich wspólnymi kryteriami zapewniania jakości. W momencie powstania *Zbiór zasad* dotyczył kwalifikacji nadawanych w ramach systemów średniego i wyższego szkolnictwa zawodowego. W 2012 roku wraz z integracją holenderskiego systemu kwalifikacji rozszerzono zakres stosowania tego dokumentu na kwalifikacje ustanowione głównie przez branże, a także – obok certyfikatu kompetencji – na osobisty profil zawodowy (ramka 3.2). Do sygnatariuszy *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* dołączyły podmioty związane z kwalifikacjami funkcjonującymi poza systemem edukacji formalnej, na przykład instytucje, dla których prowadzenie walidacji jest źródłem dochodów.

Ramka 3.2. Struktura *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji*

Zbiór zasad obejmuje postanowienia dotyczące:

- celu walidacji – proces ten służy określeniu, sprawdzeniu i potwierdzeniu poszczególnych efektów uczenia się;
- praw osób przystępujących do walidacji – proces ten w pierwszej kolejności ma służyć ich potrzebom i jest dobrowolny; wszelkie uprawnienia i zasady są jasno określone oraz gwarantowane przez podmioty prowadzące walidację;
- procedur i metod walidacji – są one wiarygodne i opierają się na konkretnych i uznanych standardach;
- zasobów kadrowych – osoby zaangażowane w walidację powinny mieć odpowiednie kompetencje, być niezależne i bezstronne;
- zapewniania jakości procedur walidacji – procedury walidacji są objęte systemem zapewniania jakości, który jest stale ulepszany.

Źródło: Kenniscentrum EVC (2009).

Sygnatariusze zajęli zgodne stanowisko w sprawie następujących zasad:

- Stosowanie *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* jest ograniczone do sygnatariuszy, którzy jednocześnie zobowiązują się do promowania walidacji.
- Proces walidacji jest zawsze zindywidualizowany, jego kształt zależy od konkretnych potrzeb i celów, które powinny zostać ustalone przez wszystkie strony zaangażowane w daną procedurę na samym początku.
- Każda procedura walidacji powinna zakończyć się sporządzeniem raportu, w którym zostaną wymienione wszystkie potwierdzone efekty uczenia się danej osoby (może to być albo certyfikat kompetencji, albo osobisty profil zawodowy). Struktura takiego raportu jest wystandaryzowana.
- Podmioty akredytowane do prowadzenia walidacji są ujęte w bazie danych prowadzonej przez Centrum Eksperckie do spraw Systemu Walidacji (w 2015 roku akredytację miały 72 podmioty).
- Osoby zaangażowane w walidację powinny mieć odpowiednie i udokumentowane kompetencje.
- Jakość walidacji powinna być stale podnoszona, zarówno na szczeblu poszczególnych instytucji prowadzących walidację, jak i w treści *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* (Kenniscentrum EVC, 2009, s. 5–6).

Sygnatariusze *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* co roku organizują konferencję z udziałem pozostałych grup interesariuszy holenderskiego systemu kwalifikacji. Omawiają na niej zagadnienia związane ze zmianami mającymi wpływ na *Zbiór zasad*, standardami zawodowymi, nowymi rozwiązaniami dotyczącymi rejestru kwalifikacji (European Commission i in., 2014).

Akredytacja instytucji prowadzących walidację

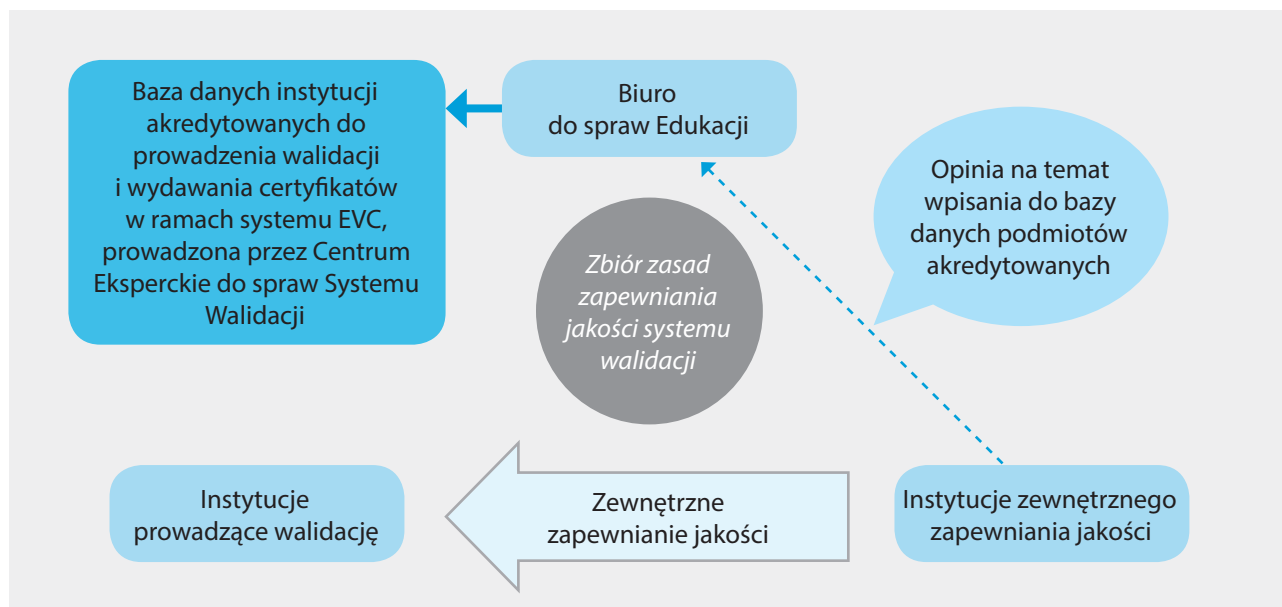
W systemie holenderskim walidację kwalifikacji nadawanych poza systemem formalnym może prowadzić każdy podmiot, który działa zgodnie z wymaganiami opisanymi w *Zbiorze zasad zapewniania jakości systemu walidacji*, jeśli uzyskał odpowiednią akredytację od Biura do spraw Edukacji działającego przy holenderskim ministerstwie edukacji (rysunek 3.1). Udzielając upoważnienia, Biuro bierze pod uwagę wynik ewaluacji przeprowadzonej przez jedną z siedmiu instytucji powołanych przez rząd do zewnętrznego zapewniania jakości (Piljs, 2013).

Podmiot ubiegający się o akredytację do przeprowadzania walidacji musi udowodnić, że przestrzega postanowień *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* oraz że:

- stosuje metody weryfikacji adekwatne do efektów uczenia się;
- zatrudnia stosowną liczbę asesorów, którzy mają odpowiednie przygotowanie;

- stosuje odpowiednie procedury walidacji;
- może oferować stosowny certyfikat kompetencji oraz osobisty profil zawodowy;
- stosuje i stale udoskonala wewnętrzny system zapewniania jakości (Kempers, 2013).

Rysunek 3.1. Zapewnianie jakości w odniesieniu do instytucji prowadzących walidację w Holandii



Źródło: Kippersluis (2015).

Zgłaszanie kwalifikacji do rejestru

W Holandii prowadzony jest rejestr kwalifikacji, którym nadano poziomy NLQF. Kwalifikacje uzyskiwane w systemie formalnym są umieszczane w tym rejestrze z mocy prawa.

Poziomy NLQF nadaje się zarówno kwalifikacjom, za które odpowiada sektor publiczny (między innymi w obszarach: edukacji, kultury, nauk, zdrowia, opieki społecznej, sportu, gospodarki; European Commission i in., 2014), jak i tym pochodzącym z rynku pracy. Na każdym poziomie ramy może znaleźć się kwalifikacja ze wszystkich tych obszarów (Cedefop, 2013).

Kwalifikacje pochodzące z rynku pracy są własnością podmiotów, które je opracowały. Z jednej strony instytucje te czerpią zyski z nadawania kwalifikacji, z drugiej – są odpowiedzialne za ich opis i aktualizację (ramka 3.3).

Ramka 3.3. Kwestia własności kwalifikacji wpisywanych do rejestru w Holandii

Kwalifikacje zawodowe powstają często na podstawie profili zawodowych wypracowanych przez branże (więcej w załączniku IIIb). Z tego względu w rejestrze mogą się znaleźć podobne kwalifikacje (pod względem poziomu i efektów uczenia się) należące do różnych podmiotów, zarówno publicznych, jak i prywatnych (o ile nie ograniczają tego inne przepisy).

Przykłady kwalifikacji holenderskich i ich własność:

- Kwalifikacje trenerskie w sporcie należą do Komitetu Olimpijskiego. Natomiast za kształcenie, walidację i certyfikowanie odpowiadają związki sportowe.
- Właścicielem niektórych państwowych kwalifikacji, na przykład wybranych kwalifikacji wojskowych, jest formalnie monarcha.
- Właścicielem kwalifikacji „Pracownik pokładowy w międzynarodowych liniach lotniczych” (*international flight attendant*) jest firma World Travel Academy, która pełni jednocześnie funkcje podmiotu kształcącego i prowadzącego walidację (przy zachowaniu rozdzielności obu procesów). Równocześnie w holenderskim systemie funkcjonuje bardzo podobna kwalifikacja nadawana w systemie formalnym.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów przedstawicieli IBE z wizyty studyjnej w Holandii.

Procedura wpisywania do rejestru kwalifikacji pochodzących z rynku pracy jest dwustopniowa i polega na:

- ocenie instytucji zgłaszającej kwalifikację,
- ocenie kwalifikacji i nadaniu jej poziomu NLQF.

W obu przypadkach opinię wydaje Krajowy Punkt Koordynacyjny do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji.

Ocena instytucji zgłaszającej kwalifikację

Pozytywna ocena instytucji wystawiona przez Biuro do spraw Edukacji jest warunkiem wstępnym zgłoszenia i wpisania kwalifikacji do rejestru. Może być prowadzona w trybie rozszerzonym lub ograniczonym – jeśli instytucja jest objęta jednym z wymienionych w ramce 3.4 zewnętrznych systemów zapewniania jakości. W obydwu wypadkach poddanie się procedurze oceny w celu uzyskania akredytacji jest płatne:

- w trybie rozszerzonym kosztuje 7500 euro,
- w trybie ograniczonym – 1000 euro.

Ramka 3.4. Zewnętrzne systemy zapewniania jakości zwalniające instytucję z rozszerzonego trybu oceny

Instytucja przechodzi ocenę w trybie ograniczonym, gdy jest objęta następującymi systemami zewnętrznego zapewniania jakości:

- akredytacją Organizacji Akredytacji Holandii i Flandrii (*Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, NVAO*),
- nadzorem holenderskiego inspektoratu edukacji,
- nadzorem organizacji *Stichting Examenkamer* (jest to niezależna instytucja akredytująca i nadzorująca instytucje prowadzące walidację),
- ma certyfikat ISO 9001:2008,
- wprowadziła model holenderskiego instytutu jakości (tzw. INK-model) z zewnętrznym audytem.

Źródło: Opracowanie własne.

Ocenę instytucji przeprowadza się na podstawie formularza zgłoszeniowego oraz dokumentów stanowiących dowody dla poszczególnych stwierdzeń wpisanych do formularza.

Proces oceny instytucji w trybie ograniczonym przebiega w następujących etapach:

- Sprawdzenie kompletności dokumentów – w wypadku braków instytucja zgłaszająca ma 14 dni na uzupełnienie.
- Przeprowadzenie oceny formalnej zgłoszenia – dokonywane przez Krajowy Punkt Koordynacyjny do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji.
- Przygotowanie opinii przez niezależną trzyosobową Komisję do spraw jakości przy Krajowym Punkcie Koordynacyjnym do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji – jest ona sporządzana na podstawie formularza zgłoszeniowego i dołączonych dokumentów.
- Podjęcie decyzji dotyczącej przyznania lub odmowy udzielenia akredytacji przez niezależną trzyosobową Radę programową (działającą przy Krajowym Punkcie Koordynacyjnym do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji) – na podstawie opinii Komisji do spraw jakości. Od decyzji przysługuje prawo odwołania do komisji odwoławczej.

W rozszerzonym trybie oceny formułowanie opinii przez Komisję do spraw jakości jest dwustopniowe:

- Na podstawie zgłoszenia (wypełniony formularz i dołączone dokumenty) Komisja do spraw jakości wskazuje kwestie szczególnie istotne do weryfikacji w ramach zewnętrznej ewaluacji. Następnie jedna z zaakceptowanych przez Krajowy Punkt Koordynacyjny do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji zewnętrznych instytucji przeprowadza audyt, który trwa zazwyczaj jeden dzień roboczy. W wizytacji biorą udział audytor i sekretarz Krajowego Punktu Koordynacyjnego do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji.
- Wyniki audytu są przekazywane do Komisji do spraw jakości i stanowią dodatkowy materiał, na podstawie którego Rada programowa wydaje opinię.

Proces oceny, łącznie z audytem zewnętrznym, trwa około trzech miesięcy. W jego wyniku dana instytucja uzyskuje uprawnienia do nadawania kwalifikacji na pięć lat. Do tej pory nie określono, jak powinna przebiegać powtórna ocena.

Nadanie poziomu NLQF kwalifikacjom pochodzącym z rynku pracy

Instytucje, które pomyślnie przeszły ocenę w Krajowym Punkcie Koordynacyjnym do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji, mogą zgłaszać swoje kwalifikacje do rejestru. Instytucja ubiegająca się o wpisanie kwalifikacji do rejestru musi sama zaproponować poziom NLQF, jednak to Krajowy Punkt Koordynacyjny do spraw Holenderskiej Ramy Kwalifikacji na podstawie oceny dostarczonych dokumentów i informacji podanych w formularzu zgłoszenia kwalifikacji do rejestru podejmuje

decyzję, jaki poziom ramy przypisać zgłaszanej kwalifikacji. W wypełnieniu formularza zgłoszeniowego pomaga specjalny przewodnik, w którym przedstawiono szczegółowo całą procedurę określania poziomu. Wpisanie jednej kwalifikacji do rejestru wraz z określeniem jej poziomu kosztuje 2500 euro.

Poziom NLQF danej kwalifikacji jest przypisywany na podstawie oceny dokonanej metodą najlepszego dopasowania (*best fit*). Po porównaniu efektów uczenia się z charakterystykami wszystkich poziomów NLQF kwalifikacji zostaje nadany ten poziom, który najlepiej jej odpowiada. Przy czym efekty uczenia się dla danej kwalifikacji mogą się znajdować na kilku poziomach ramy.

Wymagania dotyczące zasobów kadrowych

W Holandii kładzie się nacisk na to, aby osoby zaangażowane w walidację miały specjalistyczne kompetencje. Osoby te powinny między innymi: być w stanie zidentyfikować efekty uczenia się danej osoby, mieć wiedzę na temat procedur walidacji i standardów kompetencji, potrafić stosować różne metody walidacji, a także mieć umiejętności interpersonalne, konieczne do współpracy z osobą przystępującą do walidacji.

Do osób zaangażowanych w walidację mogą należeć:

- doradcy pomagający przygotować portfolio (*portfolio advisors*),
- asesorzy,
- osoby przygotowujące procedury walidacyjne na podstawie standardów kwalifikacji,
- osoby, które szkolą doradców i asesorów.

Centrum Ekspertkie do spraw Systemu Walidacji prowadzi szkolenia dla tych grup osób. Według *Zbioru zasad zapewniania jakości systemu walidacji* powinny one między innymi:

- rozumieć podstawowe założenia walidacji,
- analizować modele walidacji w podejściu nakierowanym na uzyskanie certyfikatu kompetencji oraz na sporządzenie osobistego profilu zawodowego,
- analizować i kształtować kompetencje konieczne do wypełniania swoich funkcji,
- rozumieć i stosować procedury walidacji,
- rozumieć organizację, sposób zarządzania i promowania systemu EVC.

Osoby te rekrutuje się spośród edukatorów (zwłaszcza nauczycieli osób dorosłych), doradców zawodowych, menadżerów. W systemie nie ma kwalifikacji zawodowych związanych z pełnieniem tej funkcji ani innej formy nadawania uprawnień w tym zakresie. Z tego powodu instytucje prowadzące walidację, którym zależy na

wysokich standardach usług, tworzą własne wymagania, przede wszystkim wobec asesorów, a ci zraszają się na przykład w sieciach zawodowych.

3.6. Skala zainteresowania systemem walidacji



Badanie przeprowadzone w 2012 roku na zlecenie holenderskiego rządu wykazało, że:

- około 40% osób, które przystąpiły do walidacji, uzyskało dyplom (głównie z obszaru szkolnictwa zawodowego);
- 70% osób, które zakończyły proces walidacji, uzyskało certyfikat kompetencji i rozpoczęło dalszą edukację;
- osoby, które otrzymały certyfikat kompetencji, aktywnie zaangażowały się w rozwój swojej kariery;
- walidacja ma największy wpływ na osoby pomiędzy trzydziestym a pięćdziesiątym rokiem życia, ponieważ zwiększa ich atrakcyjność na rynku pracy (Kenniscentrum EVC, 2012).

System EVC wspiera holenderską edukację i rynek pracy. W 2015 roku zarejestrowane były 72 organizacje, które przeprowadziły ponad tysiąc walidacji. W 2013 roku walidację przeprowadzono 30 000 razy w 70 akredytowanych instytucjach (w 2012 roku liczba procedur wyniosła 17 700). W tym samym roku około 65% wydanych certyfikatów przypadło na kwalifikacje uzyskiwane w szkolnictwie zawodowym (Duvekot, 2014). Ponadto możliwość przystąpienia do walidacji jest jednym z przedmiotów ponad 90 porozumień zbiorowych.

3.7. Koszty walidacji



W 2007 roku w wypadku kwalifikacji z 3 i 4 poziomu NLQF koszty przystąpienia do walidacji wahały się między 800 a 1300 euro. Koszt walidacji prowadzonej w szkolnictwie wyższym wynosił w tym czasie od 1000 do 1500 euro (Duvekot, 2010).

Finansowanie poszczególnych inicjatyw związanych z walidacją przebiega za pomocą różnych mechanizmów. Możliwe jest np. korzystanie ze środków zgromadzonych w sektorowych funduszach szkolenia i rozwoju, przeznaczonych na szkolenie pracowników w danej branży.

W 2007 roku rząd holenderski wprowadził ulgi podatkowe dla pracodawców, które mają zachęcać do umożliwienia pracownikom korzystania z walidacji. Pracodawcy otrzymują zwrot podatku w wysokości kilkuset euro za każdego pracownika (w 2010 roku było to 325 euro), który przystąpił do walidacji w akredytowanej instytucji.

3.8. Bariery i wyzwania



System EVC w opisywanym okresie był uznawany za mało funkcjonalny przede wszystkim ze względu na zbyt sztywną formułę (Duvekot, 2014). Problemem okazało się przełożenie pozytywnego rezultatu walidacji (nadania certyfikatu kompetencji) na realne korzyści w systemie edukacji formalnej (przyznanie dyplomu, stworzenie indywidualnych programów nauczania lub kształcenia). Wiele instytucji z obszaru szkolnictwa wyższego uznało walidację za kosztowną i zbyt skomplikowaną, rezygnując z ogólnokrajowego modelu. W zamian zaczęły wypracowywać własne procedury walidacyjne.

Odpowiedzią na te problemy miał być nowy system walidacji, uwzględniający dwie możliwe ścieżki:

1) sprecyzowanie celu zawodowego, wiodące do uzyskania kwalifikacji

Kandydat chcący uzyskać kwalifikację będzie się zgłaszał do instytucji szkolnictwa zawodowego lub szkolnictwa wyższego, które będą miały własne procedury walidacyjne (zamiast – jak dotychczas – do instytucji akredytowanej w ramach systemu EVC, którą obowiązywały odgórne procedury).

Rezultatem miałyby być:

- zwolnienie z części programu nauczania lub kształcenia,
- indywidualny program nauczania.

2) diagnoza kompetencji na potrzeby rynku pracy, wiodąca do wydania certyfikatu kompetencji

Ta druga ścieżka miała być dostępna w instytucjach dotychczas funkcjonujących w systemie EVC zgodnie ze starą procedurą. Rezultatem procesu nadal byłoby wydanie certyfikatu kompetencji, a w późniejszym etapie – możliwość ubiegania się o nadanie kwalifikacji. Różnicą między starym a nowym systemem walidacji miałyby być ograniczenie jego zasięgu do rynku pracy i jego potrzeb.

Zmiany dotyczące zapewniania jakości zmiernają w stronę deregulacji. Uznano, że jeden standard jakości dla wszystkich branż nie pozwala osiągnąć zamierzonych efektów, a jakość procesu walidacji powinna być zapewniana przez poszczególne branże.

Bibliografia

1. Cedefop (2013). *Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrano z www.cedefop.europa.eu/files/6117_en.pdf
2. Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms* (wyd. 2). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrano z http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

3. Duvekot, R. (2010). *European inventory of non-formal and informal learning 2010. Country report: Netherlands*. Pobrano z <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77473.pdf>
4. Duvekot, R. (2014). *Still hiding for the bottom-up approach. The Netherlands: a case of VPL in itself*. W: R. Duvekot, B. Halba, K. Aagaard, S. Gabršček i J. Murray (red.), *The Power of VPL. Validation of Prior Learning as a multi-targeted approach for access to learning opportunities for all* (s. 241–268). Rotterdam: Inholland University AS and European Centre Valuation Prior Learning. Pobrano z http://includ-ed.eu/sites/default/files/documents/biennale-book1-power_of_vpl_final.pdf
5. European Commission, Cedefop i ICF International (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Netherlands*. Pobrano z https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87070_NL.pdf
6. Kempers, A. (2013). *The work of the qualification authorities in the RPL procedure*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej pracowników Instytutu Badań Edukacyjnych, 17.04.2013, Utrecht.
7. Kenniscentrum EVC (2006). *A quality code for APL. Identifying and accrediting a lifetime of learning*. Pobrano z <http://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl/images/English/APL-qualitycode-Netherlands.pdf>
8. Kenniscentrum EVC (2009). *Information ALP in the Netherlands. Background information on APL in the Netherlands*. Opracowanie przygotowane z okazji wizyty studyjnej European Training Foundation, 28.09–02.10.2009, Utrecht.
9. Kenniscentrum EVC (2012). *Onderzoek naar verzilvering van ervaringscertificaten. Belemmeringen, oplossingen en aanbevelingen*. Pobrano z <http://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl/evc-professionals/images/kennisbank/onderzoek/Verzilvering-van-ervaringscertificaten.pdf>
10. Kippersluis, R. van (2015). *Recognition of prior learning (RPL) in the Netherlands*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej w Kenniscentrum EVC, 12.03.2015, Apeldoorn.
11. Piljs, T. (2013). *Recognition of prior learning (RPL) in the Netherlands*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej pracowników Instytutu Badań Edukacyjnych, 16.04.2013, Utrecht.
12. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.

Strony internetowe

Holenderska Rama Kwalifikacji: www.nlqf.nl/register

Portal poświęcony walidacji: www.lerenenwerken.nl

4. Portugalia



4.1. Historia systemu walidacji w Portugalii



Pierwsze systemowe rozwiązania z zakresu walidacji efektów uczenia się wprowadzono w Portugalii w 2001 roku. Uruchomiono wtedy Krajowy System Rozpoznawania, Weryfikacji i Certyfikowania Kompetencji (*Sistema nacional de reconhecimento, validação e certificação de competências, RVCC*). Cztery lata później rozpoczęto realizowanie programu strategicznego *Inicjatywa Nowe Możliwości (Iniciativa Novas Oportunidades)*, który powstał z myślą o kształceniu dorosłych i o walidacji efektów uczenia się. Zarówno system RVCC, jak i infrastrukturę stworzoną w ramach programu (w tym przede wszystkim sieć Centrów Nowych Możliwości) zintegrowano z krajowym systemem kwalifikacji na mocy ustawy uchwalonej w 2007 roku, wprowadzającej także krajową ramę i rejestr kwalifikacji.

Wprowadzenie systemu kwalifikacji było kontynuacją wcześniejszych inicjatyw i odpowiedzią na szczególną sytuację związaną z poziomem wykształcenia społeczeństwa. Składały się na nią następujące elementy (Carmo Gomez, 2013):

- niski poziom skolaryzacji i wykształcenia społeczeństwa w porównaniu z krajami europejskimi i krajami OECD,
- rozkład poziomu wykształcenia w populacji osób pracujących odwrotny do rozkładów w większości krajów europejskich i krajów OECD (np. w 2001 roku aż 72% pracujących Portugalczyków nie ukończyło szkoły średniej w porównaniu z około 25% w krajach Unii Europejskiej),
- jedne z najniższych w Unii Europejskiej wskaźników uczenia się przez całe życie (rocznie tylko około 15 000 osób dorosłych kończyło kurs lub szkolenie w jednym z obszarów LLL),
- wysoki współczynnik przedwczesnego kończenia edukacji obowiązkowej – w latach 1990–2006 około 40% uczniów nie ukończyło nauki w szkole średniej.

Poprzez wprowadzenie rozwiązań z zakresu walidacji dążono do zwiększenia odsetka pracowników mających co najmniej średnie wykształcenie oraz zmniejszenia liczby uczniów kończących przedwcześnie naukę. Działania te miały także zachęcać dorosłych Portugalczyków do uczenia się przez całe życie.

Walidacja efektów uczenia się uzyskanych drogą poza- i nieformalną umożliwia zdobycie całej kwalifikacji („certyfikowanie pełne”) oraz potwierdzenie części posiadanych kompetencji („certyfikowanie częściowe”), któremu towarzyszy opracowanie planu uzyskania całej kwalifikacji. Procesom walidacji i certyfikowania, które w nawiązaniu do pierwszej inicjatywy dotyczącej tych zagadnień są określane skrótem RVCC, towarzyszy wstępna diagnoza indywidualnych potrzeb kandydata, udzielanie informacji i indywidualne

doradztwo. Są to obowiązkowe formy wsparcia, poprzedzające rozpoznanie, weryfikację i certyfikowanie kompetencji. Traktuje się je jako wstępne etapy walidacji. Należy pamiętać, że w ramach procesów RVCC w fazie rozpoznania diagnozuje się również kompetencje kandydata pod kątem zaplanowania przebiegu walidacji konkretnej kwalifikacji.

Portugalski system kwalifikacji jest stosunkowo młody, w związku z tym wciąż trwa poszukiwanie odpowiedniej formuły, która sprawdziłaby się w dłuższej perspektywie. W 2011 roku główna instytucja odpowiedzialna za system kwalifikacji – Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji (*Agência Nacional para a Qualificação*, ANQ), została zastąpiona Krajową Agencją do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (*Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional*, ANQEP⁴²). Dwa lata później przekształcono sieć centrów nowych możliwości w centra do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego (*centros para a qualificação e o ensino profissional*, CQEP) i zwiększono ich liczbę. Zmiany te miały przywrócić systemowi jego początkową dynamikę, podtrzymać szeroką sieć centrów przeprowadzających walidację i certyfikowanie oraz dalsze integrowanie mechanizmów walidacji z systemami kształcenia zawodowego i nadawania kwalifikacji.

Pierwsze inicjatywy związane z walidacją

Pierwszym ważnym działaniem mającym na celu podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa było stworzenie w 2001 roku, z inicjatywy portugalskich resortów edukacji i pracy, krajowego systemu rozpoznawania, walidacji i certyfikowania kompetencji. Realizację tej inicjatywy koordynowała Krajowa Agencja do spraw Edukacji i Szkolenia Dorosłych (*Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos*, ANEFA), która utworzyła pierwsze sieci centrów rozpoznawania, walidacji i certyfikowania kompetencji (Cedefop, 2010).

W 2005 roku zapoczątkowano szeroko zakrojony program strategiczny *Inicjatywa Nowe Możliwości*. Główne jego cele obejmowały: przyspieszenie procesu nabywania przez społeczeństwo kwalifikacji z poziomu szkoły średniej, ustanowienie wykształcenia średniego jako najniższego poziomu kwalifikacji i zbliżenie Portugalii do średnich europejskich pod względem struktury wykształcenia osób pracujących. Odbiorcami programu były przede wszystkim nisko wykwalifikowane osoby w wieku produkcyjnym (Carneiro, 2011). Inicjatywa została jednak tak zaprojektowana, by mogła objąć także dwa dodatkowe obszary interwencji:

- kwalifikacje młodzieży – obniżenie odsetka osób przedwcześnie kończących edukację obowiązkową,
- kwalifikacje dorosłych – zwiększenie dostępności programów szkoleniowych i kształcenia zawodowego oraz zachęcenie osób pracujących do udziału w nich.

⁴² Strona internetowa Agencji znajduje się pod adresem: <http://www.anqep.gov.pt/> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Oficjalne ogłoszenie i rozpoczęcie programu nastąpiło 11 grudnia 2005 roku⁴³. *Inicjatywa Nowe Możliwości* obejmowała plan działania na lata 2005–2010. Na tle innych projektów podejmowanych do tej pory w zakresie kształcenia dorosłych wyróżniały ją konkretne strategie, cele, budżet i ambitne ilościowe wskaźniki realizacji. Nacisk położono między innymi na:

- nadanie wysokiego priorytetu edukacji,
- szkolenie dorosłych,
- wdrożenie krajowej ramy kwalifikacji (umieszczono tę kwestię na szczelbu rządowym),
- komplementarność działań podejmowanych w systemie edukacji i sektorze szkoleń zawodowych,
- szerokie zakreślenie obszarów interwencji (Carmo Gomez, 2013).

Flagowym zadaniem założonym w ramach programu *Inicjatywa Nowe Możliwości* było nadanie kwalifikacji milionowi dorosłych (około 20% osób pracujących) w ciągu pierwszych pięciu lat (Carmo Gomez, 2013). Po upływie tego czasu w Portugalii funkcjonowało już 450 centrów nowych możliwości odpowiedzialnych za wdrażanie Inicjatywy na poziomie lokalnym, które zarejestrowały 1,6 milionów osób i wydały 430 000 certyfikatów (Carneiro, 2011).

Krajowy system kwalifikacji

W trakcie realizacji omawianego programu strategicznego i towarzyszących mu reform w systemie edukacji powstał krajowy system kwalifikacji⁴⁴ (*Sistema Nacional de Qualificações*, SNQ). Jego głównym celem jest promowanie wykształcenia na poziomie szkoły średniej jako minimalnego poziomu wykształcenia w Portugalii. Pozostałe cele tego systemu to:

- wzmocnienie związków między kształceniem ogólnym a kształceniem zawodowym, przede wszystkim poprzez promowanie nauczania w trybie podwójnego certyfikowania⁴⁵;
- wbudowanie w system możliwości zdobywania dyplomów oraz kwalifikacji akademickich i zawodowych na podstawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- ułatwianie uzyskiwania kwalifikacji przez podział kwalifikacji na mniejsze moduły (zestawy efektów uczenia się), które mogą być zdobywane niezależnie od całości;

⁴³ Koncepcję Inicjatywy przedstawiono w parlamencie w 2005 roku, gdy przekonanie o pilnej potrzebie wprowadzenia zmian było już szeroko podzielane w związku z wynikami badań progностycznych.

⁴⁴ Został on powołany do życia ustawą nr 396/2007 z 31 grudnia 2007 roku.

⁴⁵ W źródłach dotyczących portugalskiego systemu kwalifikacji mianem „podwójnego certyfikowania” określa się tryb kształcenia zawodowego o charakterze modułowym, w ramach którego uczniowie są objęci zarówno edukacją ogólną, jak i zawodową (rysunek 4.1). Stosuje się go na poziomie podstawowym, średnim i powyżej średniego (poziomy 1–5 ramy kwalifikacji), lecz nie na wyższym.

- wbudowanie systemu nadzoru i zapewniania jakości ścieżek kształcenia w ramach krajowego systemu kwalifikacji;
- promowanie adekwatności oferty edukacyjnej i szkoleniowej w kontekście potrzeb rynku pracy;
- promowanie procesu walidacji (ANQ, 2011).

Portugalska Rama Kwalifikacji i Krajowy Rejestr Kwalifikacji

Do podstawowych narzędzi portugalskiego systemu kwalifikacji, które zostały uruchomione wraz z jego powstaniem, należy Portugalska Rama Kwalifikacji (*Quadro Nacional de Qualificações*, QNQ) oraz Krajowy Rejestr Kwalifikacji (*Catálogo Nacional de Qualificações*, NCQ)⁴⁶.

Rama składa się z ośmiu poziomów, które odpowiadają poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK). Przyjęto w niej charakterystyki poziomów zastosowane w ERK. Efekty uczenia się są opisywane za pomocą trzech kategorii: wiedzy, umiejętności i postaw. Różnice pomiędzy poszczególnymi poziomami ramy dotyczą:

- w zakresie wiedzy:
 - » głębi wiedzy,
 - » rozumienia i krytycznego myślenia;
- w zakresie umiejętności:
 - » głębi i zakresu umiejętności kognitywnych i praktycznych,
 - » celowości działań;
- w zakresie postaw:
 - » odpowiedzialności,
 - » autonomii (Cedefop, 2011).

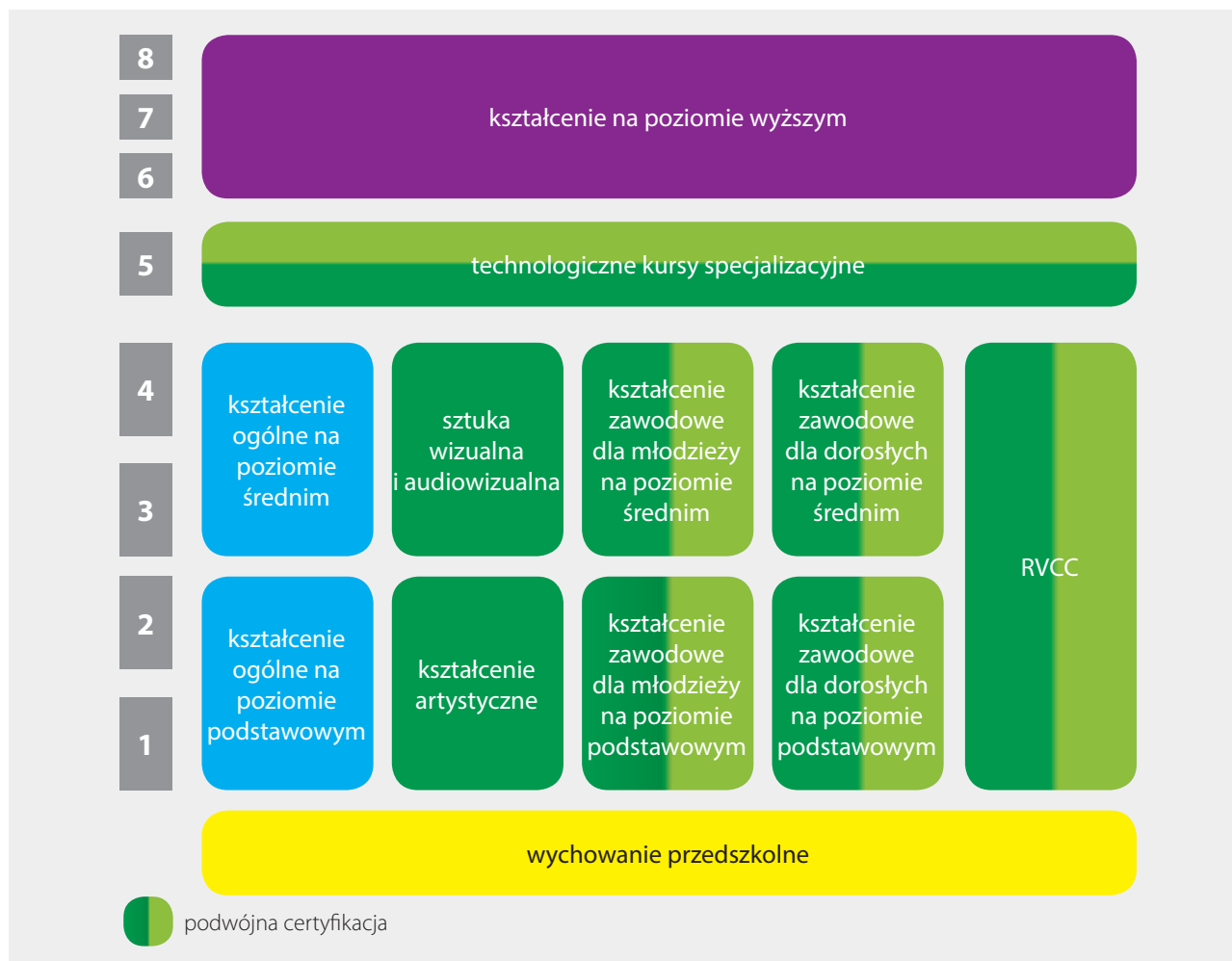
⁴⁶ Rejestr jest dostępny pod adresem: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/Index> (dostęp: 9.08.2016 r.).

Ramka 4.1. Struktura Portugalskiej Ramy Kwalifikacji

Poziom 1	Ukończony drugi cykl kształcenia podstawowego.
Poziom 2	Ukończony trzeci cykl kształcenia podstawowego – w ramach edukacji podstawowej lub w drodze podwójnego certyfikowania.
Poziom 3	Ukończone kształcenie na poziomie szkoły średniej z perspektywą kontynuowania nauki na poziomie szkoły wyższej.
Poziom 4	Wykształcenie na poziomie szkoły średniej uzyskane w drodze podwójnego certyfikowania lub w ramach szkoły średniej z perspektywą nauki w szkole wyższej i jednoczesnym stażem zawodowym (maksymalnie sześciomiesięcznym).
Poziom 5	Ukończone kształcenie powyżej poziomu szkoły średniej (policjalne), niebędące kształceniem na poziomie szkoły wyższej, ale umożliwiające podjęcie w niej nauki.
Poziom 6	Uzyskany dyplom licencjata.
Poziom 7	Uzyskany dyplom magistra.
Poziom 8	Uzyskany stopień doktora.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ANQ (2011).

Rysunek 4.1. Portugalski system edukacji z uwzględnieniem poziomów Portugalskiej Ramy Kwalifikacji



Źródło: ANQ (2011).

Krajowy Rejestr Kwalifikacji jest instrumentem służącym do zarządzania wszystkimi kwalifikacjami poniżej poziomu 6 ramy oraz programami kształcenia uwzględniającymi podwójne certyfikowanie. Kwalifikacje są dzielone na niewielkie moduły odpowiadające krótkim cyklom kształcenia (25 lub 50 godzin) i mogą być zdobywane niezależnie. Pod koniec września 2015 roku w rejestrze znajdowało się 288 kwalifikacji obejmujących ponad 39 obszarów kształcenia. Rejestr jest rozwijany przy udziale różnych interesariuszy i we współpracy z sektorowymi komisjami do spraw kwalifikacji. Obecnie zarządza nim Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego.

Opis każdej kwalifikacji znajdującej się w rejestrze zawiera trzy części (ANQ, 2011; Carneiro, 2011; Xufre i Duarte, 2014):

- profil zawodowy, w którym określono zadania zawodowe związane z daną kwalifikacją oraz wiedzę, umiejętności i postawy potrzebne do wykonania tych zadań;
- standard nauczania dla:
 - » obszaru kwalifikacji akademickich (poziomu edukacji podstawowej, średniej lub dla podwójnego certyfikowania⁴⁷),
 - » obszaru kwalifikacji zawodowych (tzw. nauczanie technologiczne);
- standardy walidacji, oddzielne dla tzw. kompetencji kluczowych i kompetencji zawodowych; kompetencje kluczowe dzielą się na właściwe dla poziomu edukacji podstawowej i dla poziomu edukacji średniej.

Zgodnie z planami sformułowanymi w portugalskim raporcie referencyjnym wszystkie kwalifikacje wpisane do rejestru zostaną opisane językiem efektów uczenia się, z podziałem na wiedzę, umiejętności i postawy (ANQ, 2011). Przykładowy opis kwalifikacji znajdującej się w rejestrze przedstawiono w załączniku IVa.

Krajowy System Certyfikowania Umiejętności

Walidację efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stosuje się również w portugalskim Krajowym Systemie Certyfikowania Umiejętności (*Sistema Nacional de Certificação Profissional, SNCP*), który jest koordynowany przez Instytut Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (*Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP*). System ten reguluje dostęp do aktywności zawodowej na rynku pracy (Oliveira Pires, 2010) dzięki możliwości uzyskania certyfikatu uzdolnień zawodowych (*certificado de aptidão profissional, CAP*). Certyfikat jest wydawany tylko na pewien czas (jego długość zależy od zawodu) i może zostać odnowiony po udowodnieniu, że osoba ma kompetencje wymagane w danym zestawie efektów uczenia się.

⁴⁷ Kwalifikacje znajdujące się w rejestrze, które można uzyskać w drodze podwójnego certyfikowania, są dodatkowo opisywane za pomocą programów kształcenia modułowego i różnego rodzaju kursów dostępnych dla danej kwalifikacji, na przykład kursów dla dorosłych (ANQ, 2011).

Krajowy System Certyfikowania Umiejętności pozwala na zidentyfikowanie umiejętności, które są niezbędne do doskonalenia zawodowego danej osoby. Ponadto umożliwia certyfikowanie umiejętności już nabytych. Przykładowo Instytut Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego przyznaje uprawnienia trenerom rozwijającym swoje umiejętności w ramach szkoleń zawodowych na rynku pracy. Trenerzy mogą uzyskać certyfikat (*certificado de aptidão pedagógica de formador*) na dwa sposoby: w ramach edukacji pozaformalnej (w wyniku szkolenia trenerskiego) lub uczenia się nieformalnego (uczenia się przez doświadczenie). Możliwość certyfikowania przysługuje zarówno osobom, które przeszły stosowne kształcenie zawodowe, jak i tym, które nabyły kompetencje w efekcie doświadczenia zawodowego lub kształcenia za granicą.

4.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty



Zakres walidacji

Proces rozpoznawania, walidacji i certyfikowania kompetencji, czyli proces RVCC, dotyczy dwóch obszarów kwalifikacji (Oliveira Pires, 2010): akademickich i zawodowych.

- Kwalifikacje akademickie:
 - » celem interwencji jest podwyższenie poziomu kwalifikacji osób dorosłych, które nie mają wykształcenia średniego;
 - » podstawą walidacji są dwa standardy ujęte w *Ramie Odniesienia dla Kluczowych Kompetencji w Kształceniu Dorosłych*, w tym jeden specyficzny dla poziomu edukacji podstawowej (określony dla czwartej, szóstej i dziewiątej klasy)⁴⁸ i drugi, odpowiadający poziomowi edukacji średniej (dwanaście lat nauki)⁴⁹;
 - » kwalifikacje nadawane w ramach procesu są równoważne z nadawanymi w ramach systemu kształcenia formalnego, mają również ten sam poziom.
- Kwalifikacje zawodowe (od 2008 roku):
 - » celem interwencji jest podwyższenie poziomu kwalifikacji osób dorosłych, które nie mają dokumentów potwierdzających ich kwalifikacje w zawodzie;
 - » podstawą walidacji jest standard obowiązujący w obszarze kompetencji zawodowych.

Do walidacji mogą przystąpić wszystkie osoby dorosłe, przy czym osoby w wieku od 18 do 23 lat muszą udokumentować przynajmniej trzyletni staż pracy.

⁴⁸ Standard dla poziomu kształcenia podstawowego składa się z opisów kompetencji w obszarach: język i komunikacja, matematyka, obywatelstwo i zatrudnialność, technologie informacyjno-komunikacyjne oraz standard zaadaptowany dla osób niepełnosprawnych (Xufre i Duarte, 2014).

⁴⁹ Standard dla poziomu kształcenia średniego składa się z opisów kompetencji w obszarach: kultura, język i komunikacja; społeczeństwo, technologia i nauka; obywatelstwo i profesjonalizm (Xufre i Duarte, 2014).

W Portugalii funkcjonują aktualnie trzy drogi uzyskania kwalifikacji: edukacja formalna, uznawanie dyplomów zagranicznych oraz proces walidacji.

Rezultaty walidacji

Osoba przystępująca do walidacji w portugalskim systemie kwalifikacji może się spodziewać dwóch podstawowych rezultatów:

- certyfikowania pełnego – przyznania dyplomu potwierdzającego posiadanie określonego poziomu wykształcenia lub kwalifikacji zawodowej,
- certyfikowania częściowego – potwierdzenia części kompetencji wymaganych dla danego dyplomu lub kwalifikacji zawodowej.

Decyzja o certyfikowaniu częściowym bądź pełnym należy do komisji certyfikującej (więcej patrz: pkt 4.4). W obu wypadkach kandydat otrzymuje certyfikat zawierający wszystkie potwierdzone u niego kompetencje.

Zgodnie z założeniami funkcjonowania portugalskiego systemu kwalifikacji poszczególnym etapom walidacji towarzyszy szeroko zakrojone informowanie i doradztwo, które polega na tworzeniu indywidualnych planów ułatwiających kandydatowi zakończenie procesu walidacji z pozytywnym wynikiem, a nawet zaplanowanie ścieżki rozwoju i przyszłej kariery. Zalicza się do nich:

- indywidualny projekt kariery (*projeto individual de carreira*, PIC) – wyznacza kierunek rozwoju edukacyjno-zawodowego kandydata w dłuższej perspektywie, w tym indywidualne plany związane z uczeniem się i zdobywaniem kwalifikacji; w praktyce ułatwia mobilność kandydata, szczególnie między różnymi centrami do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego;
- indywidualny plan doradczy (*plano individualizado de educação*, PIE) – określa spersonalizowaną ścieżkę uzyskania danej kwalifikacji, ustaloną z kandydatem w ramach indywidualnych sesji doradczych;
- osobisty plan kwalifikacji (*plano pessoal de qualificação*, PPQ) – określa sposób dojścia do certyfikowania pełnego (w wypadku zakończenia procesu certyfikowaniem częściowym), precyzuje między innymi zakres i formę dodatkowego uczenia się niezbędnego do uzyskania kwalifikacji (ANQ, 2011; ANQEP, 2015).

4.3. Instytucje



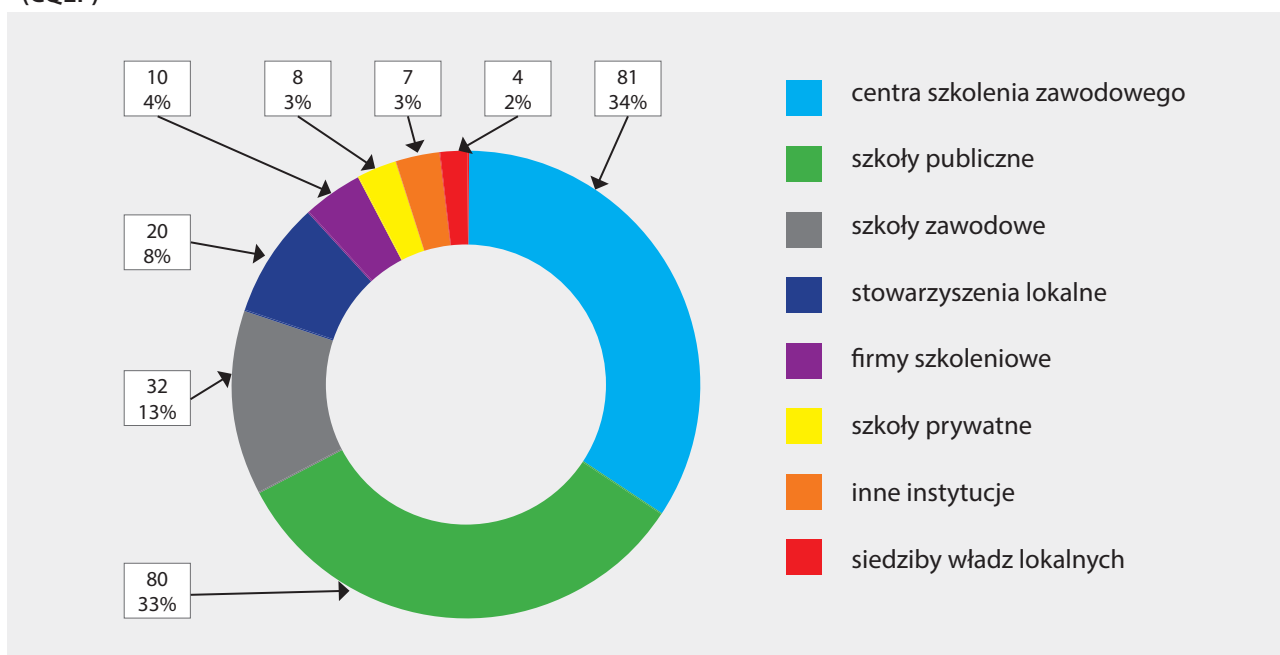
Instytucje przeprowadzające walidację

W ramach pierwszych inicjatyw związanych z walidacją zakładano powołanie sieci lokalnych centrów oferujących doradztwo młodzieży, osobom dorosłym oraz przeprowadzającym walidację. Najbardziej rozbudowana sieć centrów realizujących te zadania powstała w ramach *Inicjatywy Nowe Możliwości*. W szczytowym okresie tworzyły ją 452 punkty, które zasięgiem pokrywały obszar całego kraju (dane z 2011 roku). Głównym źródłem ich finansowania były fundusze unijne. Jednak pełnienie funkcji centrów wiązało się z nowymi zadaniami, którym nie wszystkie instytucje były w stanie sprostać, dlatego ich liczba zaczęła maleć. W 2013 roku rozpoczęto reorganizację sieci. Rok później w Portugalii funkcjonowały 242 centra do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego.

Centra do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego mają zapewniać dostęp do informacji, doradztwo w zakresie kształcenia zawodowego oraz opiekę nad młodzieżą, która ukończyła 15 lat, a także nad osobami dorosłymi. Do nich należy odpowiedzialność za proces RVCC. Stanowią ponadto łącznik między instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami: dbają o dostępność i dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb osób chcących uzyskać kwalifikacje oraz o zintegrowanie jej z różnymi ścieżkami uzyskiwania kwalifikacji i potrzebami danej branży.

Funkcje centrów do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego pełnią różnego rodzaju instytucje: centra szkolenia zawodowego działające przy Instytucie Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego, szkoły podstawowe i średnie, szkoły zawodowe, firmy prywatne i zrzeszenia firm, organizacje lokalne i regionalne, samorządy lokalne.

Rysunek 4.2. Rodzaje instytucji, w których funkcjonują centra do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego (CQEP)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: ANQEP (2015).

Instytucje odpowiedzialne za funkcjonowanie systemu kwalifikacji, w tym za walidację

Centralną instytucją krajowego systemu kwalifikacji jest Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, działająca pod nadzorem ministerstw: gospodarki i zatrudnienia oraz edukacji i nauki. W obszarze walidacji agencja pełni funkcję koordynatora, organu monitorującego, ewaluującego i regulującego RVCC w bliskiej współpracy z interesariuszami portugalskiego systemu kwalifikacji. Ponadto jest ona odpowiedzialna za wdrażanie strategii w zakresie edukacji oraz kształcenia zawodowego młodzieży i osób dorosłych, a także za zarządzanie i rozwijanie systemu RVCC. Zadania agencji dotyczące zapewniania jakości kształcenia zawodowego oraz jego adekwatności do potrzeb rynku pracy zostały powiązane z zadaniami dotyczącymi rozwoju systemu kwalifikacji opartego na Krajowym Rejestrze Kwalifikacji oraz rozwoju systemu RVCC. Działalność Krajowej Agencji do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego jest rozwijana w ścisłej współpracy z różnymi partnerami społecznymi oraz z Instytutem Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego, który ma własną sieć usług (m.in. centra szkolenia zawodowego) i własny system certyfikowania umiejętności zawodowych.

W portugalskim systemie kwalifikacji branże są reprezentowane przez sektorowe komisje do spraw kwalifikacji – grupy robocze z danej branży. Wspierają one Krajową Agencję do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego w uaktualnianiu i rozwijaniu Krajowego Rejestru Kwalifikacji. Sektorowe komisje do spraw kwalifikacji stanowią platformę do strategicznej współpracy interesariuszy w określaniu kierunków rozwoju różnych sektorów gospodarki oraz zmian zapotrzebowania na kwalifikacje. Jednocześnie pomagają one budować i utrzymywać sieci współpracy sektorowej. W 2011 roku funkcjonowało 16 komisji, które swym zasięgiem obejmowały następujące sektory:

- rolnictwo i żywnie
- rzemiosło i biżuteria
- handel i marketing
- budownictwo i usługi miejskie
- energia i środowisko
- przemysł chemiczny
- ceramika, szkło i inne
- komputery, elektronika i telekomunikacja
- drewno, meble i korek
- metalurgia i obróbka metalu
- moda
- usługi i przedsiębiorstwa
- usługi osobiste
- służba zdrowia i usługi komunalne
- transport i dystrybucja
- turystyka i wypoczynek

4.4. Przebieg walidacji



Etapy walidacji

Opisany poniżej podział walidacji na etapy obowiązuje we wszystkich centrach do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego. Walidacja dzieli się na pięć etapów, a w ramach każdego z nich podejmuje się określone działania. Proces RVCC może być również dostosowany do indywidualnej sytuacji danego kandydata. Pewne różnice, głównie w zakresie stosowanych metod i narzędzi, występują także między walidacją kompetencji akademickich a walidacją kompetencji zawodowych.

Czynności podejmowane w poszczególnych etapach walidacji:

1. Rejestracja

- Zarejestrowanie kandydata w elektronicznym Systemie Informacji i Zarządzania Usługami Edukacyjnymi i Szkoleniowymi (*Sistema de Informação de Gestão Orçamental, SIGO*)⁵⁰.
- Przybliżenie kandydatowi systemu kwalifikacji, misji centrów do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego oraz informacji na temat możliwości uczestnictwa w formalnym kształceniu, szkoleniu i w procesie walidacji.
- Wyjaśnienie kandydatowi etapów procesu.

2. Diagnoza

- Stworzenie profilu kandydata na podstawie: analizy jego CV, sesji indywidualnych i grupowych, testów diagnostycznych, ewaluacji doświadczenia kandydata (w tym doświadczenia zawodowego), wywiadu indywidualnego.
- Określenie kolejnych etapów walidacji na podstawie analizy cech kandydata, jego wykształcenia i przebytych szkoleń, doświadczenia życiowego, motywacji, potrzeb i oczekiwań.

3. Informowanie i ukierunkowanie

- Analizowanie informacji zebranych na wcześniejszych etapach.
- Przekazanie kandydatowi informacji na temat właściwej dla niego kwalifikacji oraz najbardziej odpowiedniej dla niego oferty edukacyjnej i szkoleniowej.
- Zarysowanie możliwych ścieżek uzyskania kwalifikacji, negocjacje w zakresie wyboru danej ścieżki.

⁵⁰ Jest to narzędzie wspomagające funkcjonowanie portugalskiego systemu kwalifikacji. Mają do niego dostęp instytucje edukacyjne i szkoleniowe, centra do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego, kandydaci oraz – jeśli zachodzi taka potrzeba – przedstawiciele rynku pracy, na przykład potencjalni pracodawcy. Adres: <https://sigo.min-financas.pt/sigoRoot/sigo/default.jsp> (dostęp: 9.08.2016 r.).

- Pomaganie w sformułowaniu osobistego planu kariery (jest on ważny w każdej organizacji należącej do sieci centrów do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego).

4. Indywidualne doradztwo

- Analizowanie informacji zebranych na poprzednich etapach.
- Zaproponowanie najbardziej odpowiedniej oferty edukacyjnej i szkoleniowej w stosunku do profilu kandydata oraz jego potrzeb i oczekiwań.
- Ustalenie ścieżki nabycia kwalifikacji.
- Zorganizowanie ustalonej ścieżki nabycia kwalifikacji poprzez stworzenie indywidualnego planu doradczego.

5. Rozpoznawanie, weryfikacja i certyfikowanie kompetencji

Etap ten jest oparty na standardach walidacji (w tym na standardach dla kompetencji kluczowych ujętych w *Ramie odniesienia dla kluczowych kompetencji w kształceniu dorosłych*) oraz na standardzie dla kompetencji zawodowych. Kompetencje kluczowe dzielą się na właściwe dla poziomu (a) edukacji podstawowej i (b) edukacji średniej.

- Rozpoznanie kompetencji:
 - » samodzielnie zidentyfikowanie przez kandydata umiejętności uzyskanych w ciągu życia z zastosowaniem narzędzi dobranych do tego celu,
 - » rozmowa z doradcą na temat najlepszych metod dokumentowania i weryfikacji,
 - » stworzenie portfolio kandydata,
 - » rozmowy grupowe lub indywidualne z doradcą;
- Weryfikacja kompetencji:
 - » ocena zidentyfikowanych kompetencji przez specjalistów walidacyjnych i nauczycieli lub szkoleniowców z danego obszaru kwalifikacji,
 - » porównanie rezultatów oceny ze standardem kwalifikacji;
- Certyfikowanie:
 - » spotkanie komisji certyfikującej, która może się składać z zewnętrznych nauczycieli, szkoleniowców, partnerów społecznych z kandydatem i zewnętrznym asesorem,

- » ocena portfolio kandydata dokonywana poprzez przyznanie punktów na skali od 0 do 200:

0 pkt	Kompetencje kandydata (wiedza, umiejętności i postawy) nie odpowiadają kompetencjom wymaganym dla danej kwalifikacji.
1–50 pkt	Kandydat odniósł się do kompetencji, lecz nie pogłębił tematu.
51–100 pkt	Kandydat zademonstrował posiadanie kompetencji, wykonując <i>desk research</i> lub innego rodzaju prace, których rezultaty zawarte są w portfolio.
101–150 pkt	Kandydat zademonstrował posiadanie kompetencji, podejmując refleksję na ten temat i wyrażając swoją opinię.
151–200 pkt	Kandydat zademonstrował posiadanie kompetencji, ukazując swoją autonomię, umiejętność przeprowadzania logicznej argumentacji oraz zdolność do działania.

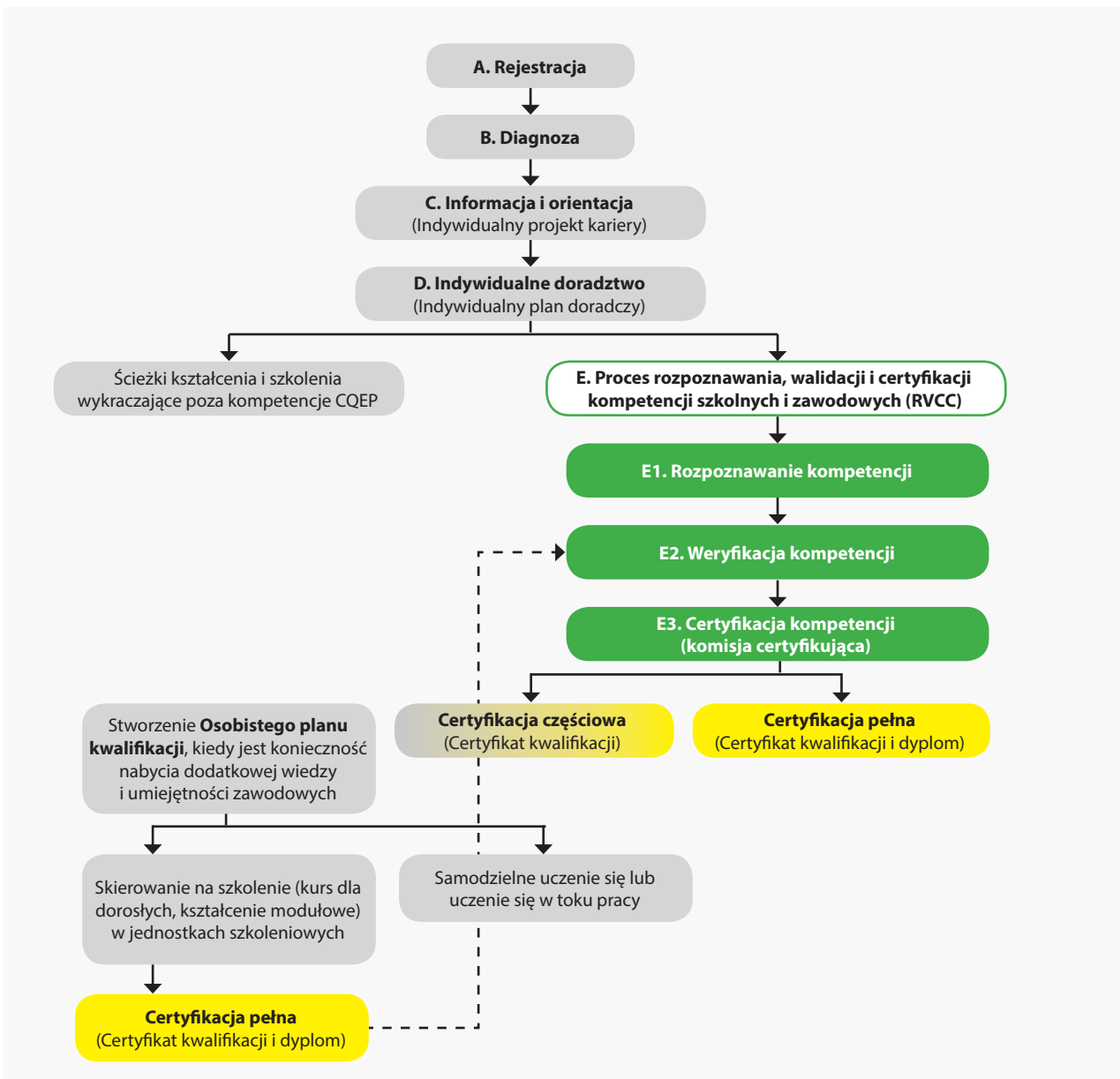
- » wydanie certyfikatu:

Jeśli proces walidacji kończy się certyfikowaniem pełnym, to kandydat otrzymuje kwalifikację zawodową albo dyplom ukończenia szkoły (podstawowej lub średniej), który jest równoważny z dyplomem otrzymywanym przez uczniów na zakończenie edukacji formalnej.

W wypadku certyfikowania częściowego kandydat otrzymuje zazwyczaj certyfikat kompetencji oraz osobisty kwalifikacji (zawierający opis działań koniecznych do osiągnięcia pełnej kwalifikacji).

Podczas podejmowania decyzji o pełnym lub częściowym certyfikowaniu uwzględnia się czas, jaki kandydat powinien poświęcić na naukę, aby mógł uzyskać wszystkie kompetencje wymagane dla kwalifikacji. Wyraża się go liczbą godzin. Jeśli kandydat potrzebuje ponad 50 godzin szkolenia, wówczas otrzymuje częściowy certyfikat. W przeciwnym wypadku otrzymuje certyfikat pełny. Mimo tych różnic, każdy rodzaj certyfikatu obejmuje wszystkie kompetencje potwierdzone u kandydata przez komisję certyfikującą.

Rysunek 4.3. Proces walidacji w portugalskim systemie kwalifikacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: ANQEP (2015); Simões, Silva (2008); Xufre, Duarte (2014).

Tak zarysowany przebieg walidacji umożliwił osiągnięcie celów wyznaczonych w ramach programu *Inicjatywa Nowe Możliwości*, jednak spotkał się również z krytyką. Wskazywano na zbyt subiektywny charakter procesu i zbyt niską wiarygodność kwalifikacji nadawanych kandydatom. Przyczyn niskiej wiarygodności procesu upatrywano w dążeniu do osiągnięcia wskaźników ilościowych. Sceptycznie odnoszono się również do metody portfolio. W rezultacie w 2015 roku wprowadzono egzamin podsumowujący (przeprowadzany w formie: praktycznej, pisemnej, ustnej lub mieszanej), który obejmuje wszystkie kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji. Jest on przeprowadzany na etapie certyfikowania (niezależnie od metod zastosowanych na innych etapach procesu walidacji) poza centrami do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego.

Wprowadzenie nowej, sztywnej formy potwierdzania kompetencji nie znajduje zwolenników wśród osób przeprowadzających walidację ani pracowników centrów do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego⁵¹. Według nich obowiązkowy egzamin podsumowujący podważa sens prowadzenia wieloetapowego procesu walidacji oraz stosowania metod innych niż egzamin. Z perspektywy kandydata oznacza to bowiem konieczność dwukrotnego udowodnienia swoich kompetencji: w ramach przygotowania portfolio oraz egzaminów prowadzonych przez asesorów w centrach do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego (w wypadku kwalifikacji zawodowych), a następnie w ramach zewnętrznego egzaminu podsumowującego.

Problem ten w większym stopniu dotyczy walidacji kompetencji akademickich, w trakcie której potwierdza się tzw. kompetencje kluczowe (m.in. szereg postaw). W tym wypadku metoda portfolio, w której przedstawia się fakty z biografii osób dorosłych, wydaje się lepiej dopasowanym sposobem udowadniania kompetencji. Co więcej, kandydatami do walidacji w obszarze kompetencji akademickich są zazwyczaj osoby, które nie nawykły do zdawania egzaminów. Może to działać zniechęcająco i zmniejszać ich szansę powodzenia.

Dla osób przeprowadzających walidację sporym wyzwaniem jest zmotywowanie kandydatów do podjęcia pracy nad stworzeniem portfolio, ponieważ osoby przystępujące do procesu często zakładają, że nie są w stanie tego zrobić oraz że nie mają żadnych kompetencji, którymi mogłyby się wykazać. Zindywidualizowana, nierzadko długa i trudna praca doradcy służy zwiększeniu świadomości własnych kompetencji, podniesieniu poczucia własnej wartości i mobilizacji do dalszego działania. Jest to szczególnie istotne w kontekście celów wdrożenia systemu kwalifikacji, wśród których najważniejszym było podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa poprzez stosowanie walidacji.

W środowisku zawodowym natomiast wprowadzenie egzaminu podsumowującego potraktowano jako podważanie kompetencji zaangażowanych w proces walidacji asesorów, ponieważ weryfikowane przez nich efekty uczenia się są w ten sposób sprawdzane powtórnie. W związku z tym pojawiła się propozycja, aby egzamin końcowy uwzględniał jedynie te efekty, które są szczególnie istotne z perspektywy kwalifikacji lub też z różnych względów wymagają dodatkowego potwierdzenia.

Metody i narzędzia stosowane w walidacji

W procesie RVCC stosuje się metodę portfolio oraz metody specyficzne dla kwalifikacji zawodowych: wywiad techniczny (obowiązkowy), obserwację w miejscu pracy i symulację (metody uzupełniające).

Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego opracowała zestaw narzędzi dostępnych dla wszystkich centrów do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego. W wypadku kwalifikacji zawodowych są to:

⁵¹ Przedstawiona krytyka nowej inicjatywy została opracowana na podstawie rozmów prowadzonych przez zespół IBE w ramach wizyty studyjnej w Portugalii w kwietniu 2015 roku. Należy podkreślić, że do czasu tej wizyty nie odbył się żaden egzamin tego rodzaju.

- formularz służący do weryfikacji portfolio w zakresie umiejętności technicznych;
- scenariusz wywiadu technicznego – obowiązkowy (w wypadku pozytywnej weryfikacji części kompetencji na podstawie oceny portfolio nie ma konieczności stosowania całego scenariusza wywiadu);
- matryca do obserwacji w miejscu pracy – wykorzystywana, gdy zachodzi konieczność zastosowania obserwacji jako metody uzupełniającej potwierdzanie niektórych umiejętności;
- matryca do ewaluacji zadań praktycznych w warunkach symulowanych – wykorzystywana w wypadku zastosowania symulacji jako metody uzupełniającej potwierdzanie niektórych umiejętności.

Ponadto Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego opracowała indywidualną książeczkę umiejętności – dodatkowe narzędzie usprawniające proces walidacji i wspierające kandydata w uczeniu się przez całe życie. Jest to elektroniczny profil kandydata, w którym rejestruje się wszystkie nabyte przez niego kompetencje, zarówno wymagane dla kwalifikacji znajdujących się w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji, jak i nieodnoszące się do zarejestrowanych kwalifikacji. Odpowiedzialność za zarządzanie profilem i za wprowadzanie nowych informacji spoczywa na podmiotach świadczących usługi edukacyjne (szkołach, centrach szkoleniowych itp.) oraz na centrach do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego. Dostęp do profilu ma również kandydat. Baza profili kandydatów znajduje się w Systemie Informacji i Zarządzania Usługami Edukacyjnymi i Szkoleniowymi. Profil może być udostępniany pracodawcom, na przykład w trakcie procesu rekrutacji na dane stanowisko.

4.5. Zapewnianie jakości systemu nadawania kwalifikacji



Wiarygodność systemu kwalifikacji jest zapewniana przez Krajową Agencję do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, która monitoruje ilościowe i jakościowe wskaźniki funkcjonowania systemu, opracowuje wytyczne dla instytucji współtworzących system oraz zapewnia elektroniczne narzędzia do zarządzania Systemem Informacji i Zarządzania Usługami Edukacyjnymi i Szkoleniowymi (Xufre i Duarte, 2014).

Wymagania dotyczące zasobów kadrowych

Bardzo istotnym elementem zapewniania jakości jest odpowiednie przygotowywanie osób, które organizują i przeprowadzają proces RVCC w centrach do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego. Zgodnie z dekretem, który reguluje ich działalność, wśród pracowników powinny znaleźć się osoby pełniące funkcje:

- dyrektora centrum,
- koordynatora pedagogicznego lub dydaktycznego,

- doradców walidacyjnych – od trzech do pięciu,
- nauczycieli – od pięciu do ośmiu,
- opiekunów (*guidance staff*) – od jednego do dwóch,
- pracowników administracyjnych – od jednego do dwóch.

Dodatkowo w centrach są przeprowadzane ewaluacje przez zewnętrznych ewaluatorów, których akredytuje Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego.

Specjaliści walidacyjni muszą mieć dyplom nauk społecznych, nauczyciele zaś – dyplom w dziedzinie, której nauczają oraz doświadczenie w zakresie edukacji dorosłych. Opiekunowie muszą natomiast mieć zarówno dyplom z zakresu nauk społecznych, jak i psychologii.

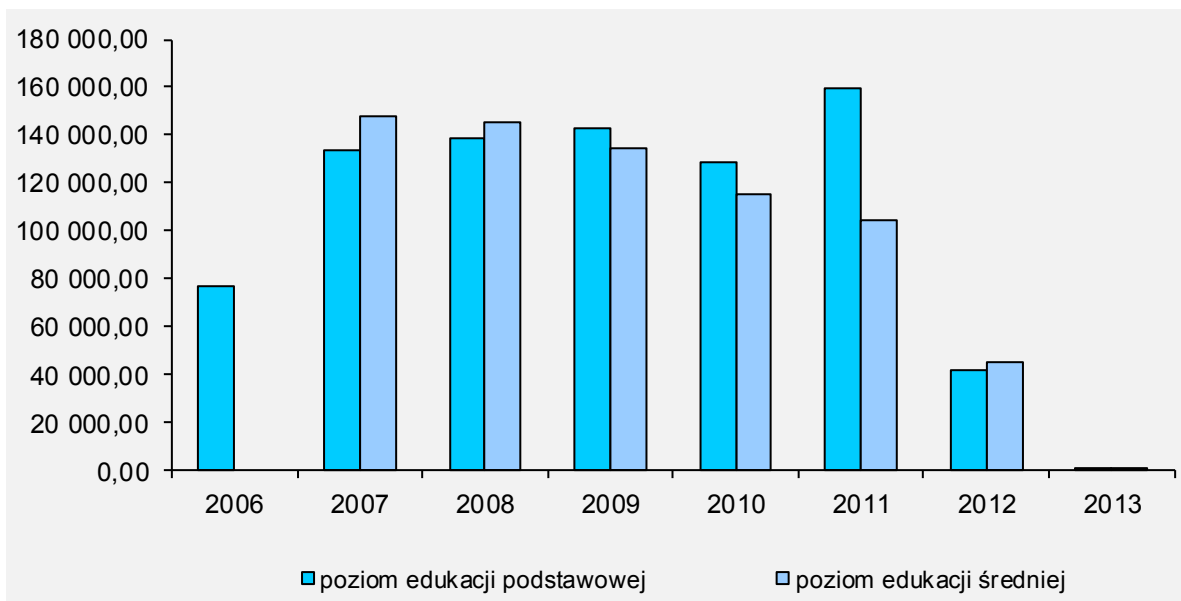
Co roku Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego we współpracy z instytucjami zewnętrznymi (m.in.: uczelniami wyższymi, Krajowym Centrum Szkolenia Nauczycieli prowadzonym przez Instytut Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego, ministerstwem edukacji, centrami kształcenia ustawicznego) organizuje szkolenia dla osób przeprowadzających walidację, zatrudnionych w centrach do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego. Centra te również organizują wewnętrzne szkolenia, najczęściej w formie seminariów, konferencji, spotkań na poziomie krajowym. Od 2006 roku wzięło w nich udział około 15 000 osób – pracowników, nauczycieli, pedagogów, dyrektorów centrów do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego (zgodnie z danymi ANQEP; zob. Xufre i Duarte, 2014).

4.6. Skala zainteresowania systemem walidacji



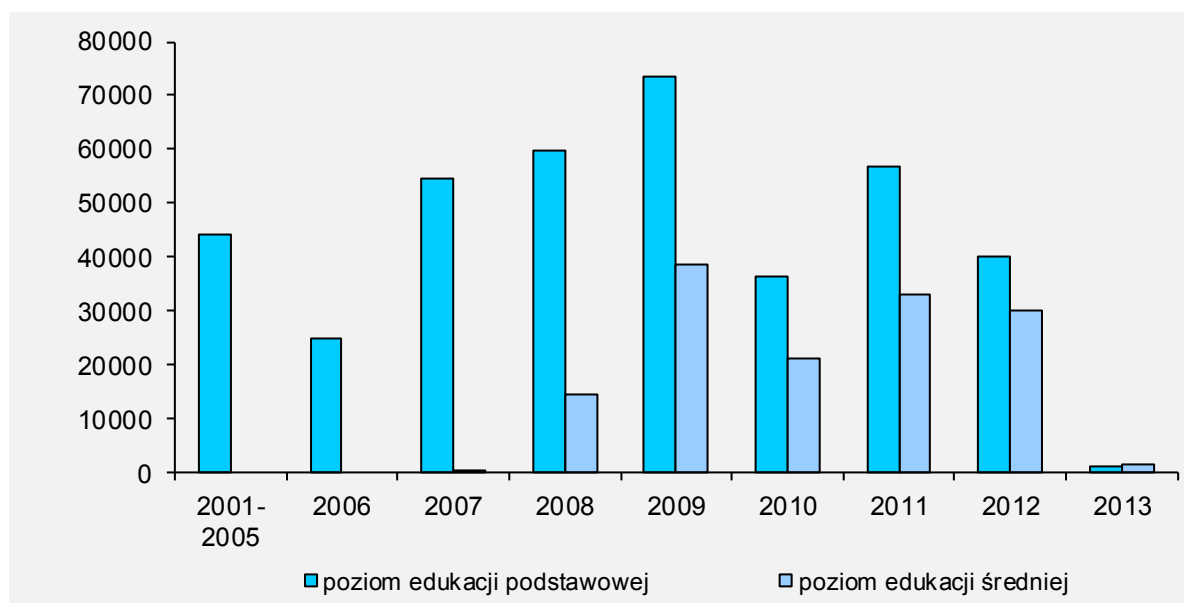
W latach 2006–2013 do centrów umożliwiających przystąpienie do walidacji zgłosiło się około półtora miliona osób. Nieco więcej zgłoszeń dotyczyło kompetencji odpowiadających poziomowi edukacji podstawowej (822 923) niż średniej (693 007). Jedna trzecia interesantów uzyskała certyfikat potwierdzający uzyskanie kwalifikacji (por. rysunki 4.4 i 4.5). Wydano 487 647 certyfikatów, z czego 347 688 potwierdzała kompetencje z poziomu edukacji podstawowej, a 139 959 – z poziomu edukacji średniej. Od 2013 roku obserwuje się spadek zainteresowania procesem walidacji wśród potencjalnych kandydatów.

Rysunek 4.4. Liczba zgłoszeń w centrach do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego umożliwiających udział w procesie walidacji z uwzględnieniem poziomu kompetencji, które kandydaci chcieli potwierdzić



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Xufre i Duarte (2014).

Rysunek 4.5. Liczba certyfikatów wydanych w wyniku procesu RVCC z uwzględnieniem poziomu potwierdzonych kompetencji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Xufre i Duarte (2014).

4.7. Koszty walidacji



Do 2011 roku walidację na poziomie kształcenia podstawowego i średniego przeprowadzaną w centrach nowych możliwości finansowano głównie z programu POPH (*Programa Operacional Potencial Humano*)⁵², który realizował założenia dotyczące potencjału ludzkiego, zawarte w Krajowej Strategicznej Ramie Odniesienia – ramowym dokumencie z zakresu polityki ekonomicznej i społecznej na lata 2007–2013. Budżet programu POPH pokrył większość wydatków związanych z funkcjonowaniem centrów nowych możliwości w zakresie: zasobów ludzkich, bazy materialnej (siedziby i sprzęt), bieżących wydatków (Oliveira Pires, 2010).

W drugim okresie trwania programu *Inicjatywa Nowe Możliwości* (2011–2015) zmieniono zasady finansowania walidacji. Centra do spraw kwalifikacji i kształcenia zawodowego mieszczące się w placówkach publicznych (szkoły podstawowe i średnie, centra szkolenia zawodowego działające przy Instytucie Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego) otrzymały wsparcie z budżetu państwa. Inne instytucje oraz szkoły wyższe musiały przeznaczyć na walidację własne środki. Osoba przystępująca do procesu RVCC (ustawowo) nie ponosi żadnych kosztów. Wyjątkiem są szkoły wyższe (Oliveira Pires, 2010; Xufre i Duarte, 2014).

4.8. Bariery i wyzwania



Można wyróżnić następujące wyzwania dla funkcjonowania portugalskiego systemu walidacji:

- konieczność zwiększenia rozpoznawalności certyfikatów w świadomości społecznej,
- potrzeba zwiększenia zasięgu społecznego procesu walidacji,
- podniesienie znaczenia kwalifikacji zawodowych i procesu ich uzyskiwania w systemie,
- konieczność lepszego dopasowania potrzeb szkoleniowych zidentyfikowanych w ramach walidacji i możliwości lokalnego rynku szkoleniowego,
- potrzeba zacieśnienia związków procesu walidacji z rynkiem pracy,
- zwiększenie wpływu walidacji na zatrudnialność, aby osoby, które pomyślnie przejdą proces walidacji, mogły odnaleźć się na rynku pracy (ANQEP, 2015; Xufre i Duarte, 2014).

Do barier dla systemu walidacji zalicza się niewątpliwie ograniczone finansowanie.

⁵² Odpowiednik polskiego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Bibliografia

1. ANQ (2011). *Report on the referencing of the National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework*. Pobrano z <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/PT%20EQF%20Referencing%20Report.pdf>
2. ANQEP (2015). *The National Qualification System and Centres for Qualification and Vocational Education (CQEP)*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej, 8.04.2015, Lizbona.
3. Carmo Gomez, M. do (2013). *Portugal: formalising non-formal and informal learning*. W: M. Singh i R. Duvekot (red.), *Linking recognition practices and national qualifications frameworks* (s. 184–195). Pobrano z <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002246/224694e.pdf>
4. Carneiro, R. (2011). *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning. Lessons learnt from the New Opportunities Initiative, Portugal*. Pobrano z <http://www.fch.lisboa.ucp.pt/resources/Documentos/CEPCEP/INO.pdf>
5. Cedefop (2011). *Development of national qualifications frameworks in Europe*. Pobrano z http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf
6. Oliveira Pires, A. L. (2010). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2010. Country report: Portugal*. Pobrano z <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77477.pdf>
7. Simões, M. F. i Silva, M. P. (2008). *A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais – guia de apoio*. Pobrano z <http://novasoportunidades.drealentejo.pt/index.php?option>
8. Xufre, G. i Duarte, T. (2014). *Validation of non-formal and informal learning in Portugal*. Wystąpienie podczas 25 spotkania EQF Advisory Group, 4.06.2014, Bruksela.

Strony internetowe

Krajowa Agencja do spraw Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego: www.anqep.gov.pt/default.aspx

Krajowy Rejestr Kwalifikacji: www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/Index

System Informacji i Zarządzania Usługami Edukacyjnymi i Szkoleniowymi: www.sigo.min-financas.pt/sigoRoot/sigo/default.jsp

5. Finlandia



5.1. Historia systemu walidacji w Finlandii



Rozwiązania z zakresu walidacji uczenia się zostały wpisane w fiński system edukacji. Cechuje go otwartość i drożność – osoby uczące się mogą podejmować naukę na kolejnych poziomach niezależnie od wcześniejszych decyzji edukacyjnych, wybierać spośród rozmaitych form kształcenia, realizować równolegle różne programy nauczania, korzystać z mechanizmów walidacji wcześniejszego uczenia się, zdobywać całe kwalifikacje lub ich części poprzez potwierdzanie kompetencji uzyskanych w wyniku doświadczenia zawodowego, a także korzystać z mechanizmów przenoszenia osiągnięć.

Początki systemu walidacji wcześniej osiągniętych efektów uczenia się w Finlandii sięgają lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Obecnie obowiązujące ramy prawne walidacji są stosunkowo rozbudowane, zwłaszcza w wypadku szkolnictwa na poziomie średnim. Walidacja efektów wcześniejszego uczenia się jest najczęściej stosowana w kontekście tzw. systemu kwalifikacji opartego na kompetencjach (system CBQ)⁵³, funkcjonującego w ramach edukacji zawodowej osób dorosłych. Opiera się on na procedurze walidacji efektów uczenia się uzyskanych w wyniku edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Weryfikacja efektów uczenia się składających się na kwalifikacje zawodowe nazywana jest również testem kompetencji (oba terminy będą w dalszym tekście używane zamiennie). Prawie zawsze polega ona na demonstrowaniu umiejętności zawodowych.

W latach 2008–2010 wszystkie kwalifikacje zawodowe nadawane w Finlandii zostały opisane w języku efektów uczenia się. Przeformułowano również krajowe programy nauczania dla średnich szkół zawodowych oraz wymagania dla kwalifikacji z systemu CBQ, dzięki czemu moduły zawodowe są wspólne dla edukacji młodzieży i kształcenia dorosłych.

Finlandię na tle innych europejskich krajów wyróżnia brak przyjętej ramy kwalifikacji i odniesienia nadawanych kwalifikacji do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK). Prace nad krajową ramą kwalifikacji rozpoczęto w sierpniu 2008 roku. Resort edukacji powołał wtedy komisję interesariuszy, która miała opracować propozycję ramy. W połowie 2015 roku właściwa ustawa wciąż oczekiwała na przyjęcie przez parlament.

Głównym, przewidzianym w opracowanej propozycji, celem ramy kwalifikacji miało być promowanie podejścia opartego na efektach uczenia się oraz zwiększanie jakości i spójności usług podmiotów kształcących. Równolegle do

⁵³ System kwalifikacji oparty na kompetencjach „pozwała dorosłym na elastyczne wykazywanie, odnawianie i utrzymywanie umiejętności zawodowych oraz na zdobywanie nowych kwalifikacji. System umożliwia potwierdzanie i uznawanie kompetencji zawodowych, niezależnie od tego, czy zostały nabyte poprzez doświadczenie zawodowe, uczenie się czy inne formy aktywności” (tłumaczenie własne na podstawie: Opetushallitus, 2013, s. 11). Termin „kompetencje” w systemie CBQ ma zbliżone znaczenie do przyjętego w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

prac nad krajową ramą prowadzono pilotaż systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (FINE CVET). Projekt fińskiej ramy uwzględnia 8 poziomów odpowiadających poziomom ERK. Kompetencje miałyby być opisywane wedle kategorii: wiedzy, umiejętności (metody pracy i zastosowanie), odpowiedzialności, zarządzania i przedsiębiorczości, samooceny oraz kompetencji kluczowych dla uczenia się przez całe życie (Cedefop, 2013, s. 4).

W niniejszym rozdziale zagadnienie walidacji efektów uczenia się poza i nieformalnego przedstawiono z perspektywy systemu nadawania kwalifikacji z obszarów oświaty i szkolnictwa wyższego. Wynika to ze specyfiki fińskiego systemu kształcenia zawodowego. W jego ramach nadaje się wiele kwalifikacji zawodowych, a integralnym etapem tego procesu jest potwierdzanie kompetencji zdobytych w wyniku doświadczenia zawodowego. Co więcej, w system kształcenia zawodowego aktywnie włączają się przedstawiciele rynku pracy (branż, pracodawców, pracowników, samozatrudnionych specjalistów), zwłaszcza w wypadku systemu CBQ. Funkcje instytucji kształcących i walidujących w ramach systemu oświaty mogą pełnić wszelkiego rodzaju organizacje, także prywatne. Z tych powodów w debacie na temat fińskiego systemu kwalifikacji nie wyróżnia się kategorii kwalifikacji pochodzących z rynku pracy.

W szkolnictwie wyższym daje się zauważyć postęp w rozpowszechnianiu idei walidacji jako elementu procesu uczenia się przez całe życie. W 2009 roku Fińska Rada Rektorów Uniwersytetów oraz Konferencja Rektorów Fińskich Uniwersytetów Nauk Stosowanych wydały rekomendacje dotyczące walidacji, wprowadzono także ogólnokrajowy program, który miał na celu przeszkolenie pracowników szkół wyższych w zakresie walidacji i stosowanych w niej metod.

System nadawania kwalifikacji w Finlandii

Fiński system nadawania kwalifikacji obejmuje zbiór kwalifikacji zawodowych funkcjonujących w obszarze edukacji. Można je uzyskać w toku nauki w średniej szkole zawodowej lub (w wypadku osób dorosłych) w ramach systemu CBQ (rysunek 5.1).

Kwalifikacje zawodowe dzielą się na:

- kwalifikacje podstawowe (*vocational upper secondary qualifications*; 3 poziom ISCED⁵⁴ – odpowiednik poziomu 4 ERK) – mogą być zdobywane zarówno w ramach nauki w średniej szkole zawodowej, jak i w systemie CBQ; uprawniają do podjęcia studiów w szkołach wyższych o profilu akademickim (uniwersytety) lub o profilu zawodowym (politechniki)⁵⁵;
- kwalifikacje pogłębione (*further vocational qualifications*; ISCED 3 – odpowiednik poziomu 4 ERK) – wymagania dla kwalifikacji pogłębionych odzwierciedlają profil osoby, która ma wiedzę, podstawowe umiejętności i kompetencje nabyte w ramach uzupełniających i specjalistycznych kursów oraz w ramach

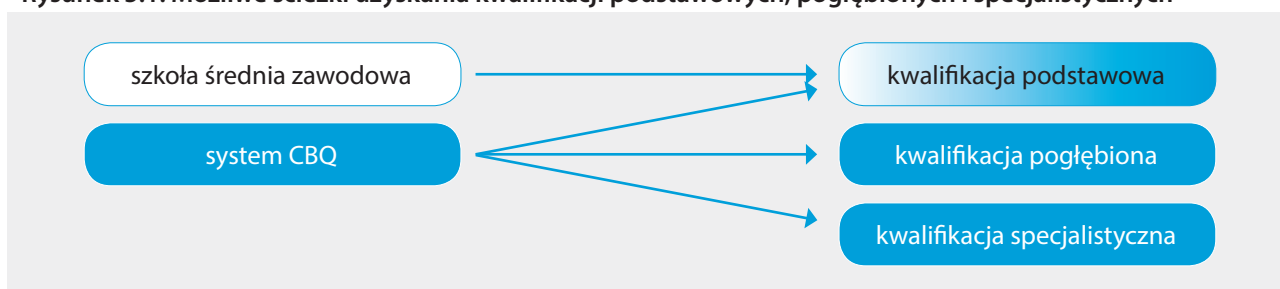
⁵⁴ Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (*International Standard Classification of Education, ISCED*) – stosowanie tej klasyfikacji pozwala orientacyjnie odnieść poziom fińskich kwalifikacji do poziomów ERK.

⁵⁵ W fińskim systemie kształcenia wyższego funkcjonuje kilka rodzajów szkół wyższych o profilu zawodowym. Tutaj, podobnie jak w literaturze źródłowej, są one nazywane politechnikami.

około trzyletniego doświadczenia zawodowego; uprawniają do podjęcia studiów politechnicznych;

- kwalifikacje specjalistyczne (*specialist vocational qualifications*; ISCED 4 – odpowiednik poziomu 5 ERK) – mogą być zdobywane wyłącznie w ramach systemu CBQ; przyznawane są osobom potrafiącym wykonać najbardziej wymagające zadania zawodowe w danej dziedzinie; wymagania dla kwalifikacji specjalistycznych odzwierciedlają profil osoby, która ma wiedzę, podstawowe umiejętności i kompetencje społeczne nabyte w ramach uzupełniających i specjalistycznych kursów oraz w trakcie około pięcioletniego doświadczenia zawodowego; uprawniają do podjęcia studiów politechnicznych.

Rysunek 5.1. Możliwe ścieżki uzyskania kwalifikacji podstawowych, pogłębionych i specjalistycznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Opetushallitus (2013).

Kwalifikacje podstawowe

W fińskim systemie edukacji funkcjonują 52 podstawowe kwalifikacje zawodowe, które zostały oparte na 119 wymaganiach kwalifikacyjnych⁵⁶. Zostały opisane w dokumentach o randze rozporządzeń wydanych przez Fińską Narodową Radę do spraw Edukacji (*Opetushallitus Utbildningsstyrelsen*), określających:

- moduły składające się na daną kwalifikację,
- wymagane dla danej kwalifikacji umiejętności zawodowe,
- zakresy oceny (efekty uczenia się podlegające ocenie),
- kryteria oceny oraz metody demonstrowania umiejętności zawodowych (kryteria weryfikacji).

W wypadku kwalifikacji podstawowych wymagania kwalifikacyjne zostały opisane w języku efektów uczenia się, w podziale na sposoby zdobywania kwalifikacji (w toku nauki w średniej szkole zawodowej i w systemie CBQ). Warto nadmienić, że instytucje kształcące tworzą własne programy nauczania, opierając się na podstawach programowych i wymaganiach kwalifikacyjnych. Mają także swobodę doboru metod nauczania spośród rekomendowanych w krajowych podstawach programowych.

⁵⁶ W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji odpowiada to opisowi kwalifikacji (więcej w załączniku Vb i pod adresem fińskiego Ministerstwa Edukacji i Kultury: <http://www.minedu.fi/>; dostęp: 23.08.2016 r.).

Kwalifikacje podstawowe składają się z modułów⁵⁷ obowiązkowych i fakultatywnych, a ich liczba jest różna w zależności od kwalifikacji. Moduły zawodowe są takie same dla kwalifikacji uzyskiwanych w szkołach średnich i w systemie CBQ. Ponadto mają przypisaną liczbę punktów, która wyraża czas nauki w systemie edukacji formalnej przewidziany na ich zdobycie.

Zarówno w systemie szkolnym, jak i w CBQ ocena kompetencji określonych dla poszczególnych modułów następuje poprzez zademonstrowanie umiejętności zawodowych. Każdy z modułów kwalifikacji jest oceniany odrębnie. Potwierdzenie modułu prowadzi do wydania certyfikatu kompetencji. Certyfikat ukończenia średniej szkoły zawodowej obejmuje zarówno certyfikat ukończenia tej szkoły, jak i certyfikat (certyfikaty) kompetencji (więcej w załączniku Va).

Kwalifikacje pogłębione i specjalistyczne

W 2013 roku w systemie CBQ znajdowały się 374 kwalifikacje zawodowe (52 kwalifikacje podstawowe, 190 kwalifikacji pogłębionych, 132 kwalifikacje specjalistyczne) z następujących obszarów (Opetushallitus, 2013, s. 12):

- nauki humanistyczne
- edukacja i kultura
- nauki społeczne
- biznes i administracja
- nauki ścisłe
- technologia
- komunikacja i transport
- środowisko i zasoby naturalne
- usługi socjalne
- zdrowie i sport
- turystyka
- żywienie i usługi domowe

Kwalifikacje pogłębione i specjalistyczne są przeznaczone dla osób mających doświadczenie zawodowe. Wskazanie długości doświadczenia zawodowego (odpowiednio około trzech i pięciu lat) nie jest konieczne, ale wyraża orientacyjny czas pracy przewidziany do uzyskania efektów uczenia się składających się na te kwalifikacje. W ich wypadku liczba punktów i modułów wymaganych do uzyskania poszczególnych kwalifikacji nie została określona. Jednak zdobycie kwalifikacji pogłębionych lub specjalistycznych wymaga przedstawienia umiejętności zawodowych. Szkolenie przygotowujące do weryfikacji nie jest obowiązkowe, kandydaci mogą odbyć roczny lub półtoraroczny kurs w podmiotach kształcących albo zaliczyć praktyki zawodowe. Kandydaci mogą ubiegać się o zdobycie całych kwalifikacji lub ich części (modułów).

5.2. Założenia systemu walidacji, jego cele i rezultaty



Rezultatem walidacji efektów wcześniejszego uczenia się może być:

- ustalenie indywidualnego planu nauczania i skrócenie procesu kształcenia zawodowego – w wypadku edukacji formalnej,
- zdobycie części kwalifikacji (modułu) lub całej kwalifikacji – w ramach systemu CBQ.

⁵⁷ W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji odpowiada to zestawom efektów uczenia się (więcej w załączniku Vb).

Walidacja w systemie edukacji formalnej

Zgodnie z prawem regulującym wszystkie poziomy edukacji dostęp do kształcenia formalnego jest otwarty i powszechny – również wtedy, gdy osoba zainteresowana daną kwalifikacją nie ukończyła przewidzianego dla niej etapu kształcenia. Może ona wziąć udział w rekrutacji, o ile jest w stanie udowodnić, że w ramach wcześniejszych doświadczeń i uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego nabyła kompetencje niezbędne do przystąpienia do procesu kształcenia prowadzącego do uzyskania danej kwalifikacji nadawanej w ramach systemów oświaty i szkolnictwa wyższego⁵⁸. Prawo to obejmuje:

- kształcenie ogólne na poziomie średnim,
- kształcenie zawodowe na poziomie średnim,
- kształcenie zawodowe dorosłych,
- kształcenie na poziomie wyższym (uniwersytety i politechniki).

Osoby uczące się mają również prawo do jednoczesnego realizowania kilku programów kształcenia. Na przykład uczniowie średnich szkół zawodowych mogą:

- równocześnie realizować program (lub część programu) średniej szkoły ogólnokształcącej i zdać egzamin maturalny (choć nie wszystkie szkoły oferują taką możliwość),
- realizować równocześnie programy dla dwóch kwalifikacji zawodowych,
- realizować moduły z różnego rodzaju kwalifikacji (podstawowych, pogłębionych, specjalistycznych i nadawanych przez politechniki) pod warunkiem, że instytucja kształcąca podpisała umowę na walidację dla danego rodzaju kwalifikacji.

Podmioty kształcące mają obowiązek informować osoby uczące się o możliwości przystąpienia do walidacji lub uznania efektów uczenia się potwierdzonych przez inną instytucję, a także o rodzaju dokumentów wymaganych w tych procesach. Mechanizmy walidacji i uznawania efektów uczenia się zapobiegają konieczności uczęszczania na kursy o podobnym zakresie do realizowanych w przeszłości oraz umożliwiają skrócenie procesu kształcenia.

Walidacja powinna nastąpić na początku procesu kształcenia, aby na jej podstawie można było ustalić indywidualny plan nauczania. W fińskim systemie kształcenia zawodowego jest to podstawowa ścieżka nabywania kompetencji – do tego planu dostosowuje się kursy (szkolenia) i moduły opisane w podstawach programowych.

Decyzja dotycząca potwierdzenia lub uznania efektów uczenia się należy do nauczyciela (nauczycieli) danego kursu. Informacja o sposobie zaliczenia kursu

⁵⁸ Jednym z nielicznych ograniczeń rekrutacji do szkół zawodowych jest maksymalny roczny odsetek kandydatów, którzy pomyślnie zakończyli walidację efektów wcześniejszego uczenia się. Wynosi on 30%.

lub modułu jest umieszczana na certyfikacie wraz z ocenami⁵⁹. Oceny uzyskane na podstawie walidacji są równoważne pozostałym ocenom. Można je również poprawić poprzez udział w dodatkowych szkoleniach lub kursach.

Walidacja w systemie CBQ

System CBQ został wprowadzony w 1994 roku przez Ministerstwo Edukacji i Kultury jako jedna z form kształcenia zawodowego osób dorosłych. Jest w całości oparty na walidacji efektów uczenia się i służy zdobywaniu całych kwalifikacji lub ich części (modułów). Jego funkcjonowanie zostało uregulowane ustawą oraz dekretem o edukacji zawodowej dorosłych.

Głównymi założeniami systemu są:

- trójstronna współpraca pracodawców, pracowników i nauczycieli w zakresie opracowywania kwalifikacji (określenia m.in. modułów obowiązkowych i fakultatywnych dla kwalifikacji), przygotowywania wymagań kwalifikacyjnych oraz podczas przeprowadzania walidacji; współpraca jest prowadzona w ramach narodowych komisji do spraw nauczania i komisji do spraw kwalifikacji;
- możliwość zdobycia kwalifikacji niezależnie od sposobu uzyskania kompetencji;
- nadawanie kwalifikacji lub potwierdzanie uzyskania modułu kwalifikacji na podstawie testu kompetencji lub oceny zaprezentowanych umiejętności;
- indywidualizacja, czyli dostosowanie procesu do sytuacji i potrzeb odbiorców usług edukacyjnych.

5.3. Instytucje



W Finlandii nadrzędną funkcję w zarządzaniu systemami oświaty i szkolnictwa wyższego oraz w opracowywaniu i wdrażaniu rozwiązań legislacyjnych w obszarze edukacji pełni resort edukacji. Natomiast urzędem odpowiedzialnym za współtworzenie i wdrażanie polityki edukacyjnej, rozwój edukacji na poziomie podstawowym i średnim oraz za kształcenie dorosłych jest Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji.

System CBQ opiera się na trójstronnej współpracy instytucji rządowych, związków zawodowych i przedsiębiorstw, którą zapoczątkowano w latach sześćdziesiątych XX wieku. Partnerzy społeczni (przedstawiciele pracodawców, pracowników i nauczycieli) są zaangażowani w pracę na wszystkich poziomach systemu CBQ, od krajowego po lokalny – od Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji, przez komisje do spraw kwalifikacji, po zespoły asesorów oceniających nabycie kompetencji określonych dla danej kwalifikacji. Kluczowymi podmiotami systemu są:

⁵⁹ Skala ocen przyznawanych za moduły uznane lub potwierdzone w ramach walidacji nie jest jednolita – zależy od podmiotu kształcącego. W wypadku rozbieżności stosowanych skal oceniania w instytucji, w której wcześniej nabyto określone efekty uczenia się i instytucji, która je uznaje, oceny są przeliczane zgodnie z obowiązującymi wytycznymi.

Ministerstwo Edukacji i Kultury

- przyznaje akredytacje instytucjom kształcącym,
- finansuje szkolenia przygotowujące do zdobycia kwalifikacji i organizację procesu walidacji,
- opracowuje i ogłasza przepisy związane z prowadzeniem walidacji, określa strukturę kwalifikacji oraz ustala wysokość opłat za kwalifikacje (ponoszonych przez kandydatów);

Ministerstwo Pracy i Gospodarki

- finansuje szkolenia przygotowujące do zdobycia kwalifikacji i organizację procesu walidacji,
- zarządza centrami rozwoju gospodarki, transportu i środowiska, które przekazują instytucjom kształcącym środki z budżetu państwa;

Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji

Rada została powołana przez ministerstwo edukacji w 1991 roku w wyniku połączenia Narodowej Rady Szkolnictwa Ogólnokształcącego i Narodowej Rady Szkolnictwa Zawodowego. Jej zarząd tworzą: decydenci, przedstawiciele władz lokalnych, nauczyciele oraz partnerzy społeczni. Spotkania Rady odbywają się raz lub dwa razy w miesiącu. Pięć dni w roku jest poświęconych na szkolenie członków komisji do spraw kwalifikacji. Rada:

- kieruje opracowaniem propozycji struktury kwalifikacji – zbiera, opracowuje i przedstawia je Ministerstwu Edukacji i Kultury,
- odpowiada za opracowanie wymagań kwalifikacyjnych – dla każdej kwalifikacji z systemu CBQ,
- we współpracy z grupami ekspertów, komisjami do spraw nauczania oraz komisjami do spraw kwalifikacji opracowuje krajowe wymagania kwalifikacyjne, określające zakres oceny oraz standardy i kryteria oceny (wiążące dla wszystkich podmiotów zaangażowanych w system CBQ),
- akceptuje plany zapotrzebowania na umiejętności zawodowe,
- ustala wymagania dotyczące certyfikatów i szkoleń przygotowujących do zdobycia kwalifikacji,
- powołuje i monitoruje komisje do spraw kwalifikacji, planuje ich budżet, zarządza transakcjami, rachunkowością i archiwami,
- odpowiada za przydzielanie komisjom do spraw kwalifikacji obszarów i regionów działań,

- organizuje szkolenia dla komisji do spraw kwalifikacji i instytucji walidujących,
- wspiera komisje do spraw kwalifikacji (m.in. sprawdza warunki wstępne do organizacji procesu walidacji przez instytucje); może wydawać szczegółowe instrukcje dotyczące praktycznych rozwiązań z zakresu procesu walidacji oraz dostosowania go do sytuacji osób uczących się,
- opracowuje i dostarcza certyfikaty poświadczające uzyskanie kwalifikacji lub modułów,
- utrzymuje i rozwija ogólnokrajowy system zbierania informacji zwrotnej od osób uczących się (AIPAL),
- zbiera opłaty za proces walidacji i przekazuje dotacje na dalszy rozwój kwalifikacji zawodowych;

Narodowe komisje do spraw nauczania

- monitorują, oceniają i przewidują rozwój kierunków kształcenia oraz zapotrzebowanie rynku pracy na kompetencje,
- opracowują propozycje z zakresu rozwoju edukacji zawodowej i kwalifikacji dla Ministerstwa Edukacji i Kultury, Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji i innych podmiotów (m.in. propozycje dotyczące treści programów kształcenia i kwalifikacji na poziomie średnich szkół zawodowych i szkół wyższych);

Komisje do spraw kwalifikacji

Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji powołuje członków trójstronnych komisji odrębnie dla każdej kwalifikacji z systemu CBQ raz na trzy lata. W skład komisji wchodzi przedstawiciele pracodawców, pracowników, nauczycieli oraz samozatrudnionych specjalistów z obszaru danej kwalifikacji (jeśli taka forma zatrudnienia jest powszechna w danej branży). Komisje zajmują się jedną lub kilkoma kwalifikacjami. Według danych za 2012 rok w Finlandii funkcjonowały 154 komisje do spraw kwalifikacji zawodowych i 26 komisji do spraw kwalifikacji sektorowych (Fleury, 2012). Komisje do spraw kwalifikacji:

- odpowiadają za organizację procesu walidacji i go nadzorują w instytucjach walidujących,
- uczestniczą w pracach związanych z wymaganiami kwalifikacyjnymi,
- monitorują funkcjonalność systemu CBQ w swoim obszarze i opracowują ewentualne propozycje jego dalszego rozwoju,
- wydają i podpisują certyfikaty lub dyplomy we współpracy z instytucją walidującą,
- decydują o ewentualnej korekcie oceny dokonywanej w ramach walidacji,

- dostarczają instytucjom administrującym niezbędne dane dotyczące umów na organizację procesu walidacji, kandydatów ubiegających się o kwalifikacje oraz wydanych certyfikatów;

Instytucje przeprowadzające walidację

Aby instytucja mogła przeprowadzać walidację w ramach systemu CBQ, musi otrzymać akredytację od Ministerstwa Edukacji i Kultury oraz podpisać umowę z właściwą komisją do spraw kwalifikacji na organizację procesu walidacji. Zadania te są realizowane przez: szkoły średnie lub instytucje edukacyjne wyspecjalizowane w kształceniu jednej lub wielu kwalifikacji, instytucje prowadzone przez władze lokalne, konsorcja szkoleniowe, fundacje lub inne zarejestrowane stowarzyszenia, przedsiębiorstwa państwowe oraz podmioty prywatne. Instytucje walidujące:

- planują przebieg testów kompetencji we współpracy z przedstawicielami środowisk zawodowych,
- odpowiadają za komunikację i doradztwo w procesie walidacji,
- dbają o przestrzeganie zasady indywidualizacji walidacji we współpracy z instytucjami kształcącymi (więcej patrz: pkt 5.5),
- rekrutują i szkolą asesorów (według kryteriów wyboru uzgodnionych w umowie na organizację procesu walidacji),
- organizują testy kompetencji i oceniają wyniki osiągnięte przez kandydata (we współpracy z przedstawicielami środowisk zawodowych),
- wydają i podpisują certyfikaty (we współpracy z komisją do spraw kwalifikacji),
- zbierają i archiwizują dokumenty związane z procesem oceny,
- prowadzą statystyki dotyczące umów na organizację procesu walidacji, kandydatów ubiegających się o kwalifikacje oraz wydanych certyfikatów;

Organizacje i przedstawiciele rynku pracy (pracodawcy i pracownicy)

Partnerzy społeczni (zrzeszenia pracodawców, pracowników oraz organizacje z trzeciego sektora) angażują się w dialog społeczny na temat walidacji poprzez uczestnictwo w pracach grup roboczych oraz konsultowanie programów poświęconych rozwojowi systemów oświaty i szkoleń⁶⁰. Członkowie komisji do spraw kwalifikacji, członkowie zespołów oceniających oraz osoby zajmujące się kwestiami administracyjnymi nie otrzymują wynagrodzenia za zadania wykonywane na rzecz systemu CBQ. W ramach swoich zadań:

⁶⁰ Przykładem współpracy był zespół roboczy powołany przez Ministerstwo Edukacji i Kultury, który zajmował się wypracowaniem krajowych ram kwalifikacji. W jego prace zaangażowano przedstawicieli ministerstw, organizacji skupiających pracodawców, przedstawicieli nauki i szkolnictwa, związków zawodowych. Ponadto wypracowane propozycje zostały dwukrotnie poddane konsultacjom społecznym.

- przygotowują propozycje rozwoju systemu kwalifikacji: uczestniczą w opracowywaniu wymagań kwalifikacyjnych, w planowaniu organizacji procesu walidacji i jego wdrażaniu, informują o oczekiwaniach środowiska,
- uczestniczą w pracach komisji do spraw kwalifikacji w rolach stałych ekspertów i zewnętrznych sekretarzy,
- uczestniczą w pracach narodowych komisji do spraw nauczania,
- przygotowują i oceniają testy kompetencji we współpracy z instytucjami walidującymi, uczestniczą również w pracach zespołów oceniających demonstrowanie umiejętności zawodowych;

Centralny Urząd Statystyczny

- zestawia dane zgłaszane przez dostawców usług edukacyjnych, dotyczące uczestników szkoleń oraz kandydatów przystępujących do zdobycia kwalifikacji w systemie CBQ;

Fundusz Edukacyjny

- wspiera szkolnictwo zawodowe i rozwój systemu CBQ przez dotowanie kształcenia zawodowego pracowników i przedsiębiorców oraz przyznawanie stypendiów pracownikom, którzy zdobyli kwalifikacje w systemie CBQ;

Szkoły zawodowe kształcące asesorów

- przygotowują nauczycieli do pełnienia funkcji asesorów specjalizujących się w kwalifikacjach systemu CBQ.

5.4. Przebieg walidacji w systemie CBQ



Zasada indywidualizacji

Indywidualizacja procesu walidacji stanowi jedno z podstawowych założeń systemu CBQ. Instytucje walidujące mają obowiązek zapewnić optymalne dopasowanie warunków kształcenia i walidacji kompetencji do sytuacji każdej osoby uczącej się. Uwzględniają przy tym sposób ich zdobywania oraz potrzeby edukacyjne, możliwości i ograniczenia kandydata. W ramach indywidualizacji instytucje zapewniają również wszelką możliwą pomoc w zakresie świadczonych przez siebie usług.

Ważnym elementem indywidualizacji jest doradztwo oraz współpraca wszystkich stron zaangażowanych w proces walidacji (podmiotu kształcącego, instytucji walidującej, reprezentantów środowiska zawodowego, innych ekspertów).

Niezależnie od narzędzi wykorzystanych w ramach indywidualizacji podstawą ubiegania się o nadanie kwalifikacji jest spełnianie wymagań kwalifikacyjnych. Wszystkie decyzje podejmowane w procesie nadawania kwalifikacji muszą zostać

udokumentowane (zgodnie z regulacjami Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji) i podpisane przez strony zaangażowane w proces.

Etapy walidacji

1. Zgłoszenie w celu zdobycia kwalifikacji z systemu CBQ, identyfikowanie i dokumentowanie efektów uczenia się, doradztwo

W momencie zgłoszenia się kandydata instytucja walidująca ma obowiązek:

- dokonać analizy wcześniej zdobytych umiejętności kandydata,
- określić najodpowiedniejszą dla niego kwalifikację,
- ustalić, czy i w jakim zakresie potrzebne jest kandydatowi doradztwo oraz jakie podmioty zostaną zaangażowane w niesienie tego rodzaju pomocy.

Kompetencje kandydata podlegają wstępnej ocenie z wykorzystaniem różnych metod. Na podstawie zidentyfikowanych i udokumentowanych kompetencji ustala się:

- które ze zdobytych wcześniej kompetencji będzie można potwierdzić;
- czy kandydat posiada wystarczające kompetencje, by mógł zostać skierowany bezpośrednio do etapu weryfikacji umiejętności;
- czy kandydat powinien uzyskać dodatkowe umiejętności zawodowe wymagane dla danej kwalifikacji.

Jeśli kandydat dysponuje wiarygodnymi dowodami na to, że nabył kompetencje określone dla (co najmniej jednego) modułu, to dołącza je do dokumentacji. Dotyczy to zarówno kompetencji niepotwierdzonych, jak i uprzednio potwierdzonych (np. w wyniku zaliczenia modułu w ramach uzyskiwania innej kwalifikacji). Nie można przedstawiać dowodów na spełnienie wymogów dotyczących pojedynczej umiejętności zawodowej, lecz wszystkich ujętych w module, a dokumenty muszą być aktualne.

2. Uzyskiwanie wymaganych umiejętności zawodowych

W wypadku decyzji o konieczności uzupełnienia umiejętności zawodowych, kandydat może zostać skierowany lub z własnej inicjatywy zgłosić się na szkolenie organizowane przez instytucję walidującą lub instytucję kształcącą, przygotowujące do zdobycia kwalifikacji.

Indywidualizacja zakłada, że plan szkolenia osoby uczącej się powinien uwzględniać jej sytuację życiową, posiadane kompetencje, potrzeby i ograniczenia związane z uczeniem się oraz możliwości szkolenia w miejscu pracy. Instytucja edukacyjna zaangażowana w system CBQ ma obowiązek zapewnić optymalne z punktu widzenia ucznia formy kształcenia, środowisko nauki, metody nauczania i oceny oraz sposób kierowania rozwojem zawodowym.

Oferta nie powinna odbiegać od wymagań kwalifikacyjnych. W planowaniu edukacji osoby uczącej się kluczowe znaczenie ma również regionalna współpraca środowiska zawodowego.

3. Przygotowanie indywidualnego planu weryfikacji

- Instytucja walidująca określa indywidualne potrzeby i ograniczenia mogące mieć znaczenie dla demonstrowania umiejętności zawodowych (w ramach indywidualizacji należy uwzględnić ograniczenia kandydata, np. problemy z czytaniem czy pisaniem, potrzeby dotyczące sposobu organizacji, dostępności miejsca pracy i doboru metod weryfikacji).
- Instytucja walidująca dobiera asesorów, a następnie dzieli między nich zadania i wprowadza w przydzielone im funkcje. Zespół asesorów składa się z przedstawicieli pracodawców, nauczycieli i niezależnych, samozatrudnionych specjalistów (jeśli w danym sektorze powszechna jest taka forma zatrudnienia).
- Instytucja walidująca sporządza indywidualny plan weryfikacji efektów uczenia się. Zawiera on informacje dotyczące miejsca, terminu i sposobu demonstrowania umiejętności określonych w wymaganiach dla danej kwalifikacji oraz listę asesorów. Jest to oficjalny dokument podpisywany przez kandydata i przedstawiciela instytucji walidującej.

4. Weryfikacja kompetencji – demonstrowanie umiejętności zawodowych

Demonstrowanie umiejętności zawodowych w celu uzyskania kwalifikacji nadawanych w ramach systemu CBQ odbywa się zgodnie z indywidualnym planem weryfikacji efektów uczenia się. Możliwe metody demonstrowania umiejętności zawodowych określono w wymaganiach kwalifikacyjnych (więcej w załączniku Vb). W tym etapie można jednak zastosować dodatkowe metody, takie jak:

- pisemne opracowania,
- nagrania wideo,
- wywiady.

Podczas weryfikacji należy uwzględnić specyfikę kwalifikacji z danego obszaru zawodowego. Weryfikacja musi mieć charakter systematyczny i obejmować wszystkie efekty uczenia się uwzględnione w wymaganiach kwalifikacyjnych. Przed przystąpieniem do tego etapu kandydat jest informowany o kryteriach oceny. Powinien również mieć możliwość dokonania samooceny w zakresie umiejętności zawodowych. Następnie zespół asesorów przekazuje komisji do spraw kwalifikacji propozycję oceny z zakresu danego modułu kwalifikacji. Dołącza się do niej samoocenę umiejętności przygotowaną przez kandydata oraz niezbędną dokumentację:

- dokumenty poświadczające wcześniejsze uzyskanie wymaganych efektów uczenia się (np. potwierdzające zaliczenie modułu danej kwalifikacji) – o ich uznaniu decyduje komisja do spraw kwalifikacji,

- dowody na posiadanie dodatkowych kompetencji – w wypadku gdy przeprowadzone testy praktyczne nie objęły wszystkich wymaganych umiejętności zawodowych.

Przedstawiciele instytucji walidującej przygotowują raport z weryfikacji zawierający propozycję oceny, dołączają do niego dokumentację i przekazują do podpisu asesorom. Kandydat ma wgląd w przygotowany dokument, może go również podpisać na dowód, że został poinformowany o propozycji i jej podstawach. Nie jest to jednak obowiązek instytucji walidującej, a raczej dobra praktyka towarzysząca procesowi oceniania.

Propozycja oceny poszczególnych efektów uczenia się ujętych w modułach jest wysyłana komisji do spraw kwalifikacji, zazwyczaj w formie zestawienia tabelarycznego. Większość instytucji walidujących przygotowało własne szablony zgłoszenia propozycji. Dostępny jest również formularz przygotowany przez Fińską Narodową Radę do spraw Edukacji. Zgodnie z wymaganiami określonymi w kontrakcie na organizację procesu walidacji, propozycja oceny musi zawierać:

- imię i nazwisko kandydata,
- datę urodzenia,
- nazwę kwalifikacji,
- moduły kwalifikacji z ocenami,
- datę (końcową) testu kompetencji,
- datę spotkania komisji oceniającej,
- opis przebiegu testu kompetencji,
- sprawozdanie dotyczące miejsca przeprowadzenia testu i uczestniczących w nim asesorów.

W wypadku negatywnego wyniku weryfikacji propozycja oceny powinna zawierać uzasadnienie.

W ciągu 14 dni od momentu otrzymania informacji o podjętej decyzji kandydat ma prawo wniesienia pisemnego odwołania od decyzji komisji do spraw kwalifikacji. Instytucja walidująca ma obowiązek wyjaśnić kroki podejmowane w ramach procedury odwoławczej, zanim kandydat przystąpi do testu kompetencji lub zademonstrowania umiejętności. Kandydat ma również prawo do otrzymania pełnej dokumentacji związanej z kwalifikacją, z procedurą weryfikacji oraz ze sposobem rozpatrywania złożonego odwołania.

W wypadku udowodnienia ewidentnego błędu po stronie komisji do spraw kwalifikacji, komisja może przeprowadzić rozmowę z asesorami i zobowiązać ich do powtórzenia etapu weryfikacji. Decyzja podjęta przez komisję w wyniku procedury odwoławczej nie może być przedmiotem ponownego odwołania.

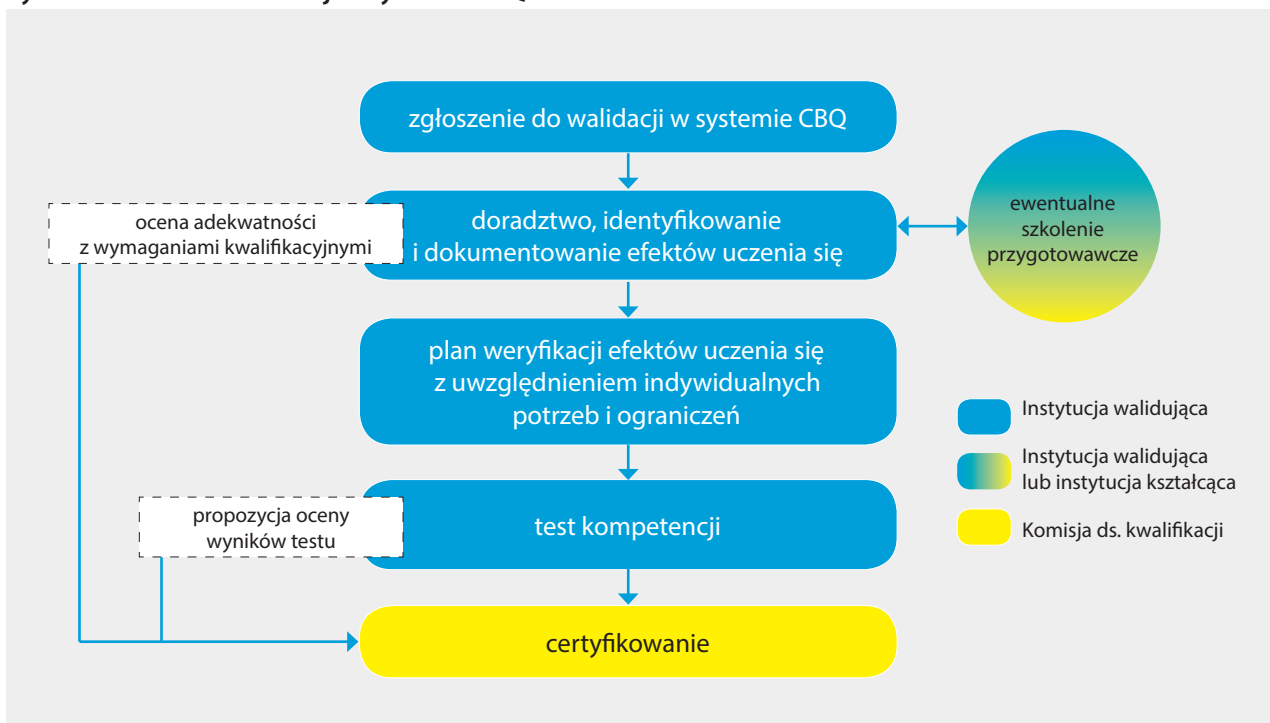
Jeśli błąd w ocenie leżał po stronie asesorów, to możliwe jest powtórzenie etapu weryfikacji bez konieczności wnoszenia odwołania.

5. Certyfikowanie

Instytucje walidujące opracowują certyfikaty poświadczające zdobycie modułu (lub modułów) oraz certyfikaty poświadczające nadanie kwalifikacji. Strukturę informacji umieszczanych na certyfikatach określa Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji. Po stronie instytucji walidujących leży natomiast takie zaprojektowanie certyfikatów, aby nadawały się one do archiwizacji i długotrwałego przechowywania.

Ostateczną decyzję o nadaniu kwalifikacji podejmuje komisja do spraw kwalifikacji, której podpis nadaje moc prawną certyfikatowi. Zgodnie z rekomendacjami Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji kandydaci powinni otrzymać certyfikat w ciągu dwóch miesięcy od daty testowania kompetencji lub zademonstrowania efektów uczenia się właściwych dla ostatniego modułu kwalifikacji, o którą się ubiegali.

Rysunek 5.2. Proces walidacji w systemie CBQ



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Opetushallitus (2013).

5.5. Zapewnianie jakości systemu CBQ



Jakość fińskich kwalifikacji zawodowych jest zapewniana przez wiele elementów systemu CBQ, takich jak:

- procedury tworzenia wymagań dla kwalifikacji,
- zasady akredytowania instytucji do prowadzenia kształcenia lub walidacji,
- zasady dotyczące organizacji pracy zespołów oceniających kompetencje,
- mechanizmy zapewniania odpowiedniego przygotowania kadr,
- powszechną praktykę prowadzenia przez instytucje zaangażowane w kształcenie i walidację samooceny oraz poddawanie się ocenie zewnętrznej.

Wszystkie te elementy są częścią ogólnokrajowych, powiązanych ze sobą regulacji, których przestrzeganie nadzorują Ministerstwo Edukacji i Kultury oraz Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji. Jednocześnie jest to system, w którym wiele kompetencji jest określanych i potwierdzanych przez instytucje branżowe i regionalne. Co więcej, w system kształcenia zawodowego podlegający Ministerstwu Edukacji i Kultury wbudowane są mechanizmy zapewniające w nim aktywny udział nauczycieli, pracodawców, ekspertów branżowych, pracowników, a także osób samozatrudnionych.

Nadzór instytucjonalny i ewaluacja systemu

Do zadań Ministerstwa Edukacji i Kultury należy między innymi przyznawanie akredytacji podmiotom kształcącym, określanie struktury kwalifikacji, wymagań jakościowych dla nauczycieli oraz kryteriów finansowania, a także tworzenie (w porozumieniu z instytucjami zajmującymi się edukacją) planów ewaluacji zewnętrznych i krajowych ewaluacji efektów uczenia się właściwych dla danej kwalifikacji.

Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji zajmuje się tworzeniem wymagań kwalifikacyjnych oraz opracowywaniem instrukcji dotyczących kontroli jakości procesów walidacji. Pełni również funkcję krajowego punktu referencyjnego do spraw zapewnienia jakości w ramach systemu Europejskich Ram Odniesienia na rzecz Zapewnienia Jakości⁶¹.

Ważnym organem ewaluacyjnym jest Fińskie Centrum Ewaluacji Systemu Edukacji (*Finnish Education Evaluation Centre, FINEEC*)⁶², które przeprowadza ocenę zewnętrzną systemu.

⁶¹ *European Quality Assurance Reference Framework (EQARF)* – model zapewnienia jakości kształcenia zawodowego.

⁶² FINEEC powstało w maju 2014 roku w celu współpracy Fińskiej Rady Ewaluacji Edukacji, Fińskiej Rady Ewaluacji Edukacji Wyższej oraz jednostki Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji.

Systemy zarządzania jakością

Do zapewniania jakości w procesie kształcenia wykorzystuje się obowiązkowe mechanizmy standaryzacyjne (np. licencje i akredytacje, wymagania dotyczące jakości kształcenia zawodowego, egzaminy) oraz rozwiązania nieobowiązkowe (np. rekomendacje dotyczące jakości kształcenia zawodowego, nagrody za wysoką jakość usług).

Kluczowe funkcje w zapewnianiu jakości procesów kształcenia oraz walidacji pełnią podmioty kształcące, które nie tylko dokonują samooceny, lecz także podlegają ocenie zewnętrznej. Zachowują przy tym swobodę wyboru metod zarządzania jakością i przeprowadzania samooceny.

Zasady kontraktowania procesu walidacji

Sprawdzenie warunków organizowania procesu walidacji w instytucji walidującej lub w podmiocie ubiegającym się o to miano należy do zadań komisji do spraw kwalifikacji (przy proceduralnym wsparciu Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji). Kontrola ta polega na analizie dokumentów, które instytucja walidująca dostarcza komisji (formularze oceny, jeśli instytucja nie korzysta z ogólnodostępnych wzorów; umowa na organizację walidacji; plan organizacji procesu – ramka 5.1) i może zostać poszerzona o rozmowę lub wizytę w instytucji aplikującej. Wnioski z kontroli są spisywane w formie raportu, na podstawie którego komisja podejmuje decyzję o przyznaniu instytucji prawa do przeprowadzania procesu walidacji. Kopia raportu trafia do instytucji walidującej. Na wniosek komisji Rada może przeprowadzić kontrolę w trakcie obowiązywania umowy.

Ramka 5.1. Umowa na organizację procesu walidacji

Umowa na organizację procesu walidacji wraz z załącznikami jest dokumentem wiążącym dla instytucji walidującej i komisji do spraw kwalifikacji. Regulacje dotyczące umów opracowała Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji. Dokument musi zawierać informacje i ustalenia dotyczące:

- nazwy kwalifikacji,
- języka kwalifikacji (fiński lub szwedzki – w Finlandii funkcjonują te dwa języki urzędowe),
- prowadzenia doradztwa i testów kompetencji,
- merytorycznego przygotowania asesorów,
- możliwości uzyskania kwalifikacji bez konieczności uczestniczenia w szkoleniu przygotowawczym,
- wysokości opłat pobieranych od kandydatów,
- procedur rozstrzygających kwestie sporne dotyczące umowy,
- terminu ważności umowy.

Oprócz umowy instytucja walidująca przekazuje komisji do spraw kwalifikacji inne informacje dotyczące asesorów, formularzy oceny, danych kontaktowych oraz plan organizacji procesu walidacji zawierający:

- informacje dotyczące instytucji walidującej;
- informacje dotyczące zasad indywidualizacji, zgłoszeń, szkolenia przygotowującego i uzyskiwania wymaganych umiejętności zawodowych;
- ustalenia dotyczące sposobu przeprowadzenia testów kompetencji i procesu weryfikacji.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Opetushallitus (2013).

Komisje do spraw kwalifikacji są zobowiązane do nadzorowania zgodności prowadzonych działań z zapisami umów na organizację procesu walidacji, a jeśli zachodzi taka potrzeba – do monitorowania sposobu organizacji testów kompetencji i ich oceny. Harmonogram nadzoru i monitoringu jest opracowywany na początku kadencji każdej komisji. Komisje dysponują wieloma metodami służącymi do kontroli jakości: od sprawdzania dokumentacji poprzez wizytacje w instytucjach walidujących po zapraszanie przedstawicieli instytucji walidujących na spotkania komisji. Komisje w swym działaniu opierają się na instrukcjach dotyczących kontroli jakości wydanych przez Fińską Narodową Radę do spraw Edukacji. Jeśli instytucja walidująca nie realizuje założeń zawartych w instrukcji, to komisja do spraw kwalifikacji może zobligować ją do tego w uzgodnionym terminie. Niewywiązanie się z ustaleń może skutkować anulowaniem lub zakończeniem umowy.

System zbierania opinii osób uczących się AIPAL

Kluczowym źródłem informacji na temat jakości procesu walidacji w systemie CBQ jest opracowany przez Fińską Narodową Radę do spraw Edukacji ogólnokrajowy system zbierania opinii od osób uczących się AIPAL. Pytania zadawane osobom uczącym się dotyczą kwestii wspólnych dla wszystkich kwalifikacji, w tym dla systemu aplikowania, walidacji i kształcenia (przykładowe informacje zbierane przez system AIPAL; załącznik Vc). Informacje zbierane w danej instytucji odnoszą się jedynie do tych kwalifikacji, których dotyczy umowa. Instytucje walidujące mogą dodawać do systemu własne pytania. Wyniki dostępne są w formie zbiorczych zestawień statystycznych, a jeśli instytucja ma podpisaną umowę na organizowanie procesu walidacji dla minimum pięciu kwalifikacji, otrzymuje również wyniki dotyczące tych kwalifikacji. Z danych systemu korzystają zarówno instytucje walidujące, które mają ważne umowy na przeprowadzanie walidacji, jak i komisje do spraw kwalifikacji, Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji oraz Ministerstwo Edukacji i Kultury.

Tworzenie i uaktualnianie wymagań kwalifikacyjnych

Działania instytucji kształcącej, instytucji walidującej oraz komisji do spraw kwalifikacji muszą być w pełni zgodne z wymaganiami kwalifikacyjnymi. Są one przygotowywane pod nadzorem Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji w ramach trójstronnej współpracy pracodawców, pracowników i sektora edukacyjnego. Proces ten zwykle zajmuje od roku do dwóch lat. Fińska Narodowa Rada do spraw Edukacji decyduje, która komisja do spraw kwalifikacji będzie odpowiedzialna za nową kwalifikację lub tworzy osobną komisję do spraw tej kwalifikacji. Wymagania kwalifikacyjne są publikowane na stronie internetowej Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji⁶³ lub wydawane w formie papierowej.

Wymagania kwalifikacyjne obejmują zarówno informacje dotyczące konkretnej kwalifikacji, jak i odnoszące się do wszystkich zawodowych kwalifikacji danego rodzaju (podstawowych, specjalistycznych, pogłębionych).

⁶³ Więcej informacji pod adresem: http://www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/vocational_upper_secondary_education (dostęp 9.08.16 r.).

Na wymagania kwalifikacyjne⁶⁴ składają się:

- moduły tworzące daną kwalifikację (element danego obszaru zawodowego, który można jasno wydzielić z procesu pracy i potraktować jako samodzielny komponent poddawany ocenie),
- możliwe specjalizacje powiązane z tymi modułami,
- struktura kwalifikacji (zawartość kwalifikacji – moduły obowiązkowe i fakultatywne oraz przedmioty podstawowe – w wypadku kwalifikacji podstawowych),
- wymagania dotyczące umiejętności zawodowych dla każdego modułu (obejmują czynności kluczowe dla danego zawodu, organizację pracy i praktyki zawodowe właściwe danej branży; są one również powiązane z wiedzą, kompetencjami społecznymi i umiejętnościami dla uczenia się przez całe życie),
- zakresy oceny (odpowiednik efektów uczenia się) i kryteria oceny (uszczegółowione efekty uczenia się) – są wyprowadzane z wymagań dotyczących umiejętności zawodowych; wszystkie efekty uczenia się zawarte w zakresach oceny muszą zostać poddane weryfikacji; kryteria oceny określają standard oceniania (ilościowy i jakościowy) wszystkich rodzajów kwalifikacji (podstawowych, pogłębionych i specjalistycznych),
- sposoby demonstrowania umiejętności zawodowych, na podstawie których dokonywana jest weryfikacja.

Wymagania kwalifikacyjne uaktualnia się co 5–10 lat. Wersja poddana rewizji zawsze zastępuje starszą, przy czym pewne modyfikacje mogą zostać wprowadzone bez konieczności unieważnienia wymagań. Przykładowo do wymagań kwalifikacyjnych może zostać dodany moduł lub specjalizacja. Kandydata, który jest w trakcie zdobywania zmienianej kwalifikacji, obowiązuje ta wersja wymagań, która była ważna w chwili jego przystąpienia do walidacji. W wypadku kwalifikacji podstawowych kandydat ma 10 lat na zdobycie kwalifikacji, w wypadku pogłębionych i specjalistycznych – 2 lata od momentu rozpoczęcia procesu walidacji.

Wymagania dotyczące zasobów kadrowych

Zespoły oceniające i asesorzy

Ustalenia dotyczące sposobu wyłaniania i zadań asesorów w procesie walidacji w systemie CBQ są ustalane w umowach na organizację procesu walidacji. Instytucja walidująca jest zobowiązana do poinformowania komisji do spraw kwalifikacji o osobach oceniających w sposób ustalony w kontrakcie (może np. przygotować listę asesorów).

⁶⁴ Przykładowe wymagania kwalifikacyjne przedstawiono w załączniku Vb.

W skład zespołów asesorów oceniających umiejętności kandydatów wchodzi reprezentanci środowiska pracodawców, pracowników oraz instytucji edukacyjnych (po jednej osobie). Osobami oceniającymi mogą być również samozatrudnieni specjaliści, jeśli w danej branży powszechna jest taka forma zatrudnienia. W wypadku niektórych kwalifikacji wymagania dotyczące asesorów mogą być regulowane odmiennie (są wówczas określane w wymaganiach kwalifikacyjnych). Wszystkie osoby oceniające muszą:

- mieć umiejętności zawodowe w danej lub zbieżnej dziedzinie, a ich wiedza lub umiejętności muszą być aktualne;
- być gotowe do zaangażowania się w proces oceny i poświęcenia swojego czasu;
- być tolerancyjne wobec osób pochodzących z różnych środowisk, a co za tym idzie – wobec różnych sposobów wykonywania zadań podlegających ocenie;
- znać wymagania kwalifikacyjne i kluczowe zasady oceny testów kompetencji;
- być bezstronne wobec kandydata przystępującego do weryfikacji (nie mogą mieć z nim powiązań rodzinnych, towarzyskich, zawodowych).

Członkowie zespołu asesorów wspólnie wypracowują propozycję oceny umiejętności kandydata, uwzględniają także przygotowaną przez niego samoocenę. Przedstawiciel środowiska pracowników musi zawodowo wykonywać zbliżone zadania do tych, które będą poddawane ocenie. Przedstawiciel środowiska pracodawców musi być odpowiedzialny za zadania podobne do wykonywanych przez kandydata, ale nie wymaga się, by zajmował stanowisko kierownicze (może być np. ekspertem lub doradcą). Praktycy odpowiadają za ocenę umiejętności zawodowych kandydata. Przedstawiciel instytucji edukacyjnej ma obowiązek dobrze orientować się w zadaniach wykonywanych przez kandydata. Jest on odpowiedzialny za zgodność przebiegu testu kompetencji z wymaganiami kwalifikacyjnymi, sprawiedliwe traktowanie kandydatów oraz wyjaśnianie ram prawnych walidacji, a także za informowanie o możliwości odwołania od propozycji oceny. Musi on być również wykwalifikowanym asesorem (tzn. mieć kwalifikację z zakresu systemu CBQ – ramka 5.2).

Ramka 5.2. Opis kwalifikacji specjalistycznej z zakresu systemu CBQ

Kwalifikacja specjalistyczna z zakresu systemu CBQ ma charakter ogólnokrajowy i jest oferowana przez pięć politechnik. Szkolenie przygotowujące do zdobycia kwalifikacji trwa około roku. Kwalifikacja składa się z trzech modułów obowiązkowych i jednego fakultatywnego. Obowiązkowe moduły obejmują:

- zasady funkcjonowania systemu CBQ,
- organizację procesu walidacji oraz planowanie i indywidualizowanie tego procesu,
- organizację etapu weryfikacji.

Moduły fakultatywne obejmują zarządzanie systemem CBQ oraz zapewnianie zasad jakości kwalifikacji. Wykwalifikowani asesorzy mają możliwość podejmowania dalszych szkoleń. Większość asesorów jest związana ze środowiskiem edukacyjnym. Znacznie mniej jest wśród nich przedstawiciele środowiska rynku pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Opetushallitus (2013).

Instytucje walidujące powinny zadbać o to, by przynajmniej jeden asesor miał kwalifikację z zakresu systemu CBQ, a pozostali członkowie zespołu oceniającego zostali przeszkoleni. Osoba odpowiedzialna za proces walidacji po stronie instytucji walidującej również powinna uzyskać specjalistyczną kwalifikację z zakresu systemu CBQ.

Umowa na organizację procesu walidacji zobowiązuje instytucje walidujące do wdrożenia asesorów w system oraz w każdą kwalifikację objętą umową w zakresie kryteriów oceny, indywidualnego planu zdobycia kwalifikacji oraz form oceny. Szkolenia muszą odbywać się systematycznie oraz obejmować odpowiednią liczbę asesorów w stosunku do liczby kandydatów. Asesorzy muszą być informowani o wszystkich zmianach zachodzących w systemie CBQ oraz w wymaganiach kwalifikacyjnych. Celem prowadzenia szkoleń wdrażających jest:

- zapewnienie profesjonalnej i sprawiedliwej oceny,
- poprawa umiejętności asesorów,
- zwiększenie współpracy pomiędzy instytucjami walidującymi a środowiskiem rynku pracy,
- poprawa jakości systemu CBQ.

Przez uczestnictwo w szkoleniu osoby zaangażowane w proces walidacji mają szansę zwiększyć swoje umiejętności z zakresu organizacji pracy i oceniania. Celem szkolenia jest ponadto promowanie rozwoju systemu CBQ. Asesorzy mają dostęp do różnych baz narzędzi i programów szkoleniowych uzupełniających wiedzę na temat systemu CBQ.

Podczas szkoleń omawia się także specjalne potrzeby kandydatów. W wypadku asesorów pracujących z imigrantami zaleca się, by szkolenie obejmowało wątki dotyczące różnorodności kulturowej i przekładania jej na różnice w uczeniu się i pracy zawodowej.

Doradcy zawodowi

Poradnictwo i doradztwo prowadzone przez szkoły zawodowe ma na celu wspieranie kandydatów w procesie uczenia się, planowania kariery i szukania pracy. Zgodnie z treścią podstaw programowych opracowanych przez Fińską Narodową Radę do spraw Edukacji we wszystkich programach nauczania zawodowego musi się znaleźć doradztwo. Każda osoba ucząca się ma prawo do otrzymania wsparcia od dowolnego pracownika instytucji kształcącej. Dotyczy to również osób zdobywających kwalifikacje w ramach systemu CBQ.

System poradnictwa i doradztwa powinien zapewnić osobom uczącym się dostęp do:

- odpowiednich informacji dotyczących kształcenia (przed i w toku nauki);

- informacji praktycznych na temat środowiska zawodowego, przedsiębiorczości oraz różnych zawodów;
- informacji dotyczących możliwości kształcenia się i pracy za granicą;
- wsparcia w trudnych sytuacjach (osobistych i związanych z procesem uczenia się).

O systemie doradztwa decyduje instytucja kształcąca – może ono mieć formę informowania, doradztwa prowadzonego indywidualnie i w grupach. Tego rodzaju wsparcie jest zapewniane również w szkołach podstawowych (głównie w ostatnich trzech latach nauki).

W zakresie doradztwa zawodowego z instytucjami kształcącymi współpracują biura do spraw zatrudnienia zajmujące się poradnictwem indywidualnym i grupowym, szkoleniami, udostępnianiem informacji oraz pomocą psychologiczną.

5.6. Skala zainteresowania walidacją w systemie CBQ



Liczba kandydatów przystępujących do zdobycia kwalifikacji w systemie CBQ systematycznie rośnie. W 2008 roku komisje do spraw kwalifikacji wydały 32 344 certyfikaty poświadczające zdobycie kwalifikacji, w 2010 roku – 33 123, a w 2012 roku – 34 144 (Opetushallitus, 2013).

5.7. Koszty walidacji



Instytucje walidujące otrzymują środki z budżetu państwa, zarówno na przeprowadzenie procesu walidacji, jak i szkoleń przygotowujących do uzyskania kwalifikacji (jeśli takie prowadzą). Instytucje walidujące, które nie uzyskują środków na organizację procesu walidacji od Ministerstwa Edukacji i Kultury, mogą wystąpić o dotację do Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji. Ponadto w 2010 roku został wprowadzony system finansowania oparty na wynikach uzyskiwanych przez instytucje walidujące (wyniki przekładają się na kwotę otrzymywaną przez instytucję na zorganizowanie procesu walidacji lub szkolenia). Środki na finansowanie systemu CBQ pochodzą również z resortu pracy i gospodarki, od pracodawców oraz kandydatów przystępujących do procesu walidacji lub biorących udział w szkoleniach.

Instytucje walidujące mogą pobierać opłaty za prowadzenie szkoleń przygotowujących do uzyskania kwalifikacji pogłębionych i specjalistycznych. Instytucje mogą również, w porozumieniu z komisjami do spraw kwalifikacji, pobierać opłaty za zorganizowanie procesu walidacji dla kwalifikacji pogłębionych i specjalistycznych od osób, które nie uczestniczą w szkoleniu przygotowującym. Wysokość obu opłat jest umiarkowana. Jeżeli kandydat chce uzyskać kwalifikację podstawową w ramach systemu CBQ bez uczestnictwa w szkoleniu przygotowawczym, to może opłacić jedynie przystąpienie do procesu walidacji.

Koszty ponoszone przez komisje do spraw kwalifikacji są pokrywane z opłat za nadanie kwalifikacji, które są pobierane od kandydatów na początku procesu

walidacji. Zestawienia rachunkowe są przesyłane do Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji.

Wysokość opłat za nadanie kwalifikacji ustala ministerstwo edukacji. W 2012 roku opłata ta wynosiła 58 euro (Opetushallitus, 2013). Jeśli kandydat realizuje w tym samym czasie dodatkowy moduł będący składową tej lub innej kwalifikacji, o którą się ubiega, to nie pobiera się od niego podwójnej opłaty.

5.8. Bariery i wyzwania



Choć prace nad stworzeniem ramy kwalifikacji rozpoczęły się w sierpniu 2008 roku, to nadal nie została ona wprowadzona do porządku prawnego (stan na czerwiec 2015). Odsuwa to w czasie kwestię zintegrowania rozwiązań dotyczących walidacji z rozwiązaniami stosowanymi w ramach Europejskiego Systemu Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET) z fińską ramą kwalifikacji. Pod znakiem zapytania stoi również włączenie do systemu kwalifikacji inicjatyw spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego, na przykład kształcenia ustawicznego na rynku pracy.

Problematyczna okazała się również propozycja przypisania poziomów niektórym dyplomom i świadectwom nadawanym w oświacie. Propozycja fińska wzbudziła kontrowersje wśród pozostałych krajów skandynawskich (Dania, Islandia, Norwegia, Szwecja) oraz spotkała się z zarzutem, że może stanowić barierę dla mobilności zawodowej między tymi krajami.

Warto też zwrócić uwagę na kierunek rozwoju fińskiego systemu edukacji. Jego reforma, zaplanowana do wdrożenia w latach 2015–2016, obejmuje między innymi:

- szersze stosowanie walidacji efektów uczenia się, szczególnie w szkolnictwie średnim zawodowym;
- wprowadzenie systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć dla kwalifikacji podstawowych, przy czym interesariusze z sektora rynku pracy postulują wprowadzenie tego systemu również dla kwalifikacji pogłębionych i specjalistycznych;
- przedefiniowanie zawodu nauczyciela, którego zadania w większym stopniu będą polegać na doradztwie i szkoleniu uczniów, niż na wykładaniu przedmiotów;
- przedefiniowanie funkcji szkół, które w coraz większym stopniu powinny wspomagać uczenie się przez całe życie niż nauczać młodzież w określonym przedziale wiekowym;
- przeprowadzanie cyklicznego przeglądu kwalifikacji podstawowych (w tym uaktualnianie wymagań dla danej kwalifikacji oraz ujednolicanie nazewnictwa kwalifikacji), który jest odpowiedzią na dostrzeżoną w ostatnich latach potrzebę zmniejszenia liczby kwalifikacji;

- modyfikację struktury kwalifikacji, która powinna w większym stopniu odpowiadać potrzebom rynku pracy (w tym ewentualna modyfikacja obowiązującej trzystopniowej skali ocen⁶⁵, która sprawia trudności);
- zmiany w systemie CBQ polegające między innymi na zmniejszeniu nacisku na umiejętności językowe osób, które chcą zdobyć kwalifikację (celem sprawniejszej integracji imigrantów).

Bibliografia

1. Cedefop (2013). European inventory on NQF 2012. Finland. W: Cedefop, *Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012* (s. 81–87). Pobrano z http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/NQF_developments_2012-FINLAND.pdf
2. Fleury, N. (2012). *Validation of NFIL. Finnish experience and trade union practices*. Pobrano z http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Finland_nfil.pdf
3. Opetushallitus. (2012). *Requirements for Vocational Qualifications. Vocational qualification in information and communicationstechnology 2010. Study programme/Specialisation in Service Support. Study programme/Specialisation in Software Development*. Pobrane z: http://www.oph.fi/download/140549_vocationa_qualification_in_information_and_technology_2010.pdf
4. Opetushallitus (2013). *Competence-based qualification guide*. Pobrano z http://http://www.oph.fi/download/156393_Competence-based_qualification_guide_2.pdf

Strony internetowe

Ministerstwo Edukacji i Kultury: www.minedu.fi/

Wymagania kwalifikacyjne Fińskiej Narodowej Rady do spraw Edukacji: www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/vocational_upper_secondary_education

⁶⁵ Do każdego z efektów uczenia się przypisane są kryteria oceny odpowiadające nabyciu danej umiejętności na skali 1 – w stopniu dopuszczającym, 2 – dobrym, 3 – celującym (więcej w załączniku Vb).

Podsumowanie

Omówione w tym opracowaniu europejskie systemy walidacji efektów uczenia się były wypracowywane na przestrzeni ponad osiemdziesięciu lat, poczynając od lat trzydziestych XX wieku aż do pierwszego dziesięciolecia XXI wieku. Reprezentują bardzo różne tradycje, uwzględniają odmienne potrzeby krajowe, regionalne i lokalne oraz rozmaity stopień regulacji prawnej. W celu ułatwienia porównania tak zróżnicowanych systemów zaprezentowano poniżej tabelę, w której zestawiono podstawowe informacje z pięciu krajów dotyczące:

- daty i podstaw prawnych wprowadzenia systemu walidacji;
- rodzajów kwalifikacji, które ten system obejmuje;
- możliwych rezultatów walidacji;
- instytucji biorących udział w walidacji;
- stosowanych modeli walidacji (jeśli istnieją);
- etapów walidacji;
- stosowania bilansu kompetencji;
- prowadzenia doradztwa i poradnictwa;
- zapewniania jakości walidacji;
- zasobów kadrowych;
- skali zainteresowania walidacją;
- kosztów ponoszonych przez osoby przystępujące do walidacji.

Tabela A. Porównanie wybranych elementów wchodzących w skład systemów walidacji w opisywanych krajach

	Francja	Szkocja	Holandia	Portugalia	Finlandia
Nazwa systemu walidacji	<i>validation des acquis de l'expérience</i> , VAE	<i>recognition of prior learning</i> , RPL	<i>erkenning van verworven competenties</i> , EVC	<i>sistema nacional de reconhecimento, validação e certificação de competências</i> , RVCC	rozwiązania z zakresu walidacji uczenia się zostały wpisane w fiński system edukacji; w opracowaniu opisano walidację w tzw. systemie kwalifikacji opartym na kompetencjach, CBQ
Data wprowadzenia systemu i podstawa prawna	wprowadzono w 2002 r. poprzez ustawę <i>Modernisation sociale</i> ; pierwsze inicjatywy z zakresu walidacji datuje się na 1934 r.	wprowadzono poprzez inicjatywy oddolne; w latach 1990 pierwsze inicjatywy w szkolnictwie wyższym; po wprowadzeniu Szkockiej Ramy Kwalifikacji w 2001 r. skala stosowania się zwiększyła	założenia systemu przedstawiono w 2000 r. w strategii krajowej, wcześniej jednak istniały inicjatywy oddolne	wprowadzono w 2001 r. z inicjatywy Ministerstwa Edukacji i Ministerstwa Pracy	pierwsze inicjatywy dotyczące walidacji sięgają lat dziewięćdziesiątych XX w.; system CBQ, w ramach którego walidacja jest najczęściej stosowana, jest częścią formalnego systemu edukacji
Kwalifikacje objęte systemem walidacji	kwalifikacje o charakterze zawodowym, w tym z rynku pracy i obszaru szkolnictwa wyższego, wpisane do rejestru	wszystkie kwalifikacje możliwe do uzyskania w Szkocji	kwalifikacje o charakterze zawodowym, w tym z rynku pracy i obszaru szkolnictwa wyższego, wpisane do rejestru	kwalifikacje nadawane w obszarze oświaty i szkolnictwa wyższego	kwalifikacje o charakterze zawodowym, nadawane w obszarze oświaty i szkolnictwa wyższego
Rezultaty walidacji	uzyskanie kwalifikacji lub części kwalifikacji wpisanych do rejestru; opracowanie planu kształcenia; zwolnienie z części programu kształcenia	udokumentowanie osiągniętych efektów uczenia się, w tym niewchodzących w skład żadnej kwalifikacji, w celu ukierunkowania dalszego kształcenia; potwierdzenie efektów uczenia się wchodzących w skład kwalifikacji i dzięki temu: – uzyskanie części kwalifikacji (teoretycznie możliwe jest także uzyskanie całej kwalifikacji), również tych, które nie są wpisane do rejestru, – zwolnienie z części programu nauczania (skrócenie okresu nauki), – uzyskanie dostępu do programu nauczania w wypadku niespełniania wymogów formalnych	udokumentowanie osiągniętych efektów uczenia się niewchodzących w skład żadnej kwalifikacji; potwierdzenie efektów uczenia się w celu uzyskania konkretnych kwalifikacji lub ich części; potwierdzenia efektów uczenia się w celu rozpoczęcia procesu kształcenia lub jego skrócenia	uzyskanie kwalifikacji lub części kwalifikacji; opracowanie planu kształcenia; zwolnienie z części programu kształcenia	w ramach systemu CBQ – uzyskanie kwalifikacji lub części kwalifikacji (modułu); w ramach edukacji formalnej – ustalenie indywidualnego planu nauczania i skrócenie okresu kształcenia

Tabela A. Porównanie wybranych elementów wchodzących w skład systemów walidacji w opisywanych krajach

	Francja	Szkocja	Holandia	Portugalia	Finlandia
Institucje mające wpływ na walidację	na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym; znaczący udział pracodawców	na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym; znaczący udział pracodawców i szkół wyższych	na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym; znaczący udział partnerów społecznych i instytucji branżowych	na szczeblu centralnym, ponadto na szczeblu lokalnym powołano instytucje do przeprowadzania walidacji – centra ds. kwalifikacji i kształcenia zawodowego	na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym; znaczący udział pracodawców
Model walidacji	osobny model prowadzenia walidacji dla Ministerstwa Edukacji i dla Ministerstwa Pracy; obowiązuje jeden wspólny element – przygotowanie przez kandydata <i>dossier</i>	osobny model walidacji w celu zidentyfikowania kompetencji danej osoby dla ukierunkowania dalszego kształcenia i osobny model w celu potwierdzenia efektów uczenia się i uzyskania części kwalifikacji	dwie ścieżki przystąpienia do walidacji – poprzez rynek pracy i poprzez system edukacji; „Zbiór zasad zapewniania jakości walidacji” zawiera ogólny model walidacji	jeden model obowiązujący we wszystkich instytucjach przeprowadzających walidację; opiera się na przygotowaniu przez kandydata portfolio	w ramach systemu CBQ jeden model walidacji; opiera się na zasadzie indywidualizacji
Etapy walidacji	etapy odpowiadające etapowi identyfikowania, dokumentowania, weryfikacji i certyfikowania;	etapy odpowiadające etapowi identyfikowania, dokumentowania, weryfikacji i certyfikowania;	etapy odpowiadające etapowi identyfikowania, dokumentowania, weryfikacji i certyfikowania;	etapy odpowiadające etapowi identyfikowania, dokumentowania, weryfikacji i certyfikowania;	etapy odpowiadające etapowi identyfikowania, dokumentowania, weryfikacji i certyfikowania;
Stosowanie bilansu kompetencji	<i>bilan de compétences</i> , wieloetapowy proces przeprowadzany przez wyszkoloną osobę	istnieje wiele różnych narzędzi do identyfikowania i dokumentowania kompetencji danej osoby; proces ten może być prowadzony samodzielnie lub z pomocą doradcy	osobisty profil zawodowy – <i>ervaringsprofiel</i> ; sporządzany przez wyszkoloną osobę	w ramach systemu RVCC nie ma typowego bilansu kompetencji, ale identyfikowanie i dokumentowanie osiągniętych efektów uczenia się następuje w trakcie sporządzania indywidualnego profilu kandydata	w ramach systemu CBQ nie ma typowego bilansu kompetencji, ale identyfikowanie i dokumentowanie osiągniętych efektów uczenia się następuje po zgłoszeniu się kandydata do instytucji przeprowadzającej walidację
Doradztwo i poradnictwo	na każdym etapie walidacji; prowadzone przez wyszkoloną osobę	w zależności od instytucji może być prowadzone na etapie identyfikowania, dokumentowania i weryfikacji; może być prowadzone nie tylko przez profesjonalistę, ale także przez facylitatora	w zależności od instytucji może być prowadzone na etapie identyfikowania, dokumentowania i weryfikacji; prowadzone przez wyszkoloną osobę	obowiązkowo przed przystąpieniem do walidacji przeprowadza się wstępną diagnozę indywidualnych potrzeb kandydata, udziela się informacji i prowadzi indywidualne doradztwo	w zależności od diagnozy potrzeb kandydata, dokonywanej po jego zgłoszeniu się do instytucji przeprowadzającej walidację

Tabela A. Porównanie wybranych elementów wchodzących w skład systemów walidacji w opisywanych krajach

	Francja	Szkocja	Holandia	Portugalia	Finlandia
Zapewnianie jakości walidacji	<p>nie ma wyodrębnionych procedur na szczeblu centralnym;</p> <p>zapewnianie jakości walidacji jest związane z jakością wprowadzania kwalifikacji do rejestru i przeprowadzaniem walidacji przez przeszkolone osoby</p>	<p>nie ma wyodrębnionych procedur na szczeblu centralnym, ale określono ogólne zasady zapewniania jakości walidacji;</p> <p>każda instytucja przeprowadzająca walidację musi być akredytowana;</p> <p>każda instytucja przeprowadzająca walidację jest odpowiedzialna za zapewnianie jakości tego procesu;</p> <p>walidacja jest przeprowadzana przez przeszkolone osoby</p>	<p>na szczeblu centralnym obowiązuje <i>Zbiór zasad zapewniania jakości systemu walidacji</i>;</p> <p>każda instytucja przeprowadzająca walidację musi być akredytowana;</p> <p>walidacja jest przeprowadzana przez przeszkolone osoby</p>	<p>procedury opracowane na szczeblu centralnym;</p> <p>system walidacji jest monitorowany przez wyznaczoną instytucję;</p> <p>ewaluacja instytucji przeprowadzających walidację jest przeprowadzana przez akredytowanych ewaluatorów;</p> <p>walidacja jest przeprowadzana przez przeszkolone osoby</p>	<p>w ramach systemu CBQ zapewnianie jakości walidacji jest związane m.in. z jakością tworzenia kwalifikacji zawodowych (zasady są tworzone na szczeblu centralnym, monitorowanie ich przestrzegania jest w gestii ministerstwa) i zapewnianiem jakości kształcenia;</p> <p>procedury zapewniania jakości walidacji są opracowane na szczeblu centralnym;</p> <p>warunki organizowania walidacji są monitorowane przez wyznaczoną instytucję;</p> <p>każda instytucja przeprowadzająca walidację musi być akredytowana;</p> <p>warunki przeprowadzania walidacji są monitorowane przez wyznaczone instytucje;</p> <p>funkcjonuje system zbierania opinii osób uczących się;</p> <p>walidacja jest przeprowadzana przez przeszkolone osoby</p>

Tabela A. Porównanie wybranych elementów wchodzących w skład systemów walidacji w opisywanych krajach

	Francja	Szkocja	Holandia	Portugalia	Finlandia
Zasoby kadrowe	doradcy, asesorzy (członkowie komisji oceniającej), pracownicy prowadzący aplikację kandydata; istnieje osobna kwalifikacja „doradca walidacyjny”	doradcy i asesorzy; nie ma osobnych szkockich kwalifikacji dla osób przeprowadzających walidację, ale określono kompetencje, które powinny mieć	doradcy pomagający przygotować portfolio; asesorzy; osoby przygotowujące procedury walidacyjne na podstawie standardów kwalifikacji; osoby, które szkolą doradców i asesorów; nie ma osobnych kwalifikacji dla tych grup, ale osoby zainteresowane pełnieniem tych funkcji powinny mieć określone wykształcenie i przejść stosowne szkolenie organizowane na szczeblu centralnym; <i>Zbiór zasad zapewnienia jakości systemu walidacji</i> określa kompetencje, które powinny mieć osoby zaangażowane w walidację	doradcy walidacyjni, koordynator pedagogiczny lub dydaktyczny, nauczyciele, opiekunowie; nie ma osobnych kwalifikacji dla tych grup, ale osoby zainteresowane pełnieniem tych funkcji powinny mieć określone wykształcenie i przejść stosowne szkolenie organizowane na szczeblu centralnym	doradcy walidacyjni, asesorzy, osoby projektujące walidację; istnieje osobna kwalifikacja z zakresu systemu CBQ dotycząca przeprowadzania walidacji
Skala zainteresowania walidacją	do 2015 r. rocznie do walidacji podchodziło średnio 60–65 tys. osób	nie można określić, ponieważ nie zbiera się takich danych na poziomie krajowym	w 2015 r. 72 akredytowane organizacje przeprowadziły ponad tysiąc walidacji	do 2013 r. do walidacji przystąpiło 1,5 mln osób, z czego 1/3 otrzymała kwalifikację; od 2013 r. obserwuje się spadek zainteresowania walidacją	do 2015 r. liczba osób przystępujących do walidacji w ramach CBQ kształtowała się na poziomie ponad 30 tys. rocznie i systematycznie wzrastała
Kategorie kosztów ponoszonych przez kandydata	opłaty są pobierane za: <ul style="list-style-type: none"> ▪ przystąpienie do walidacji, ▪ skorzystanie ze wsparcia doradcy, ▪ ocenę <i>dossier</i> przez komisję; koszty nie są ustalone odgórnie; istnieją liczne mechanizmy finansowania walidacji	opłaty są pobierane za przystąpienie do walidacji; koszty nie są ustalone odgórnie; istnieją różne mechanizmy finansowania walidacji	opłaty są pobierane za przystąpienie do walidacji; koszty nie są ustalone odgórnie; istnieją różne mechanizmy finansowania walidacji	osoba przystępująca do walidacji ustawowo nie ponosi żadnych kosztów, z wyjątkiem obszaru szkolnictwa wyższego; system walidacji był finansowany ze środków UE, a następnie – z budżetu państwa	opłaty są pobierane za: <ul style="list-style-type: none"> ▪ przystąpienie do walidacji, jeśli dana osoba nie uczestniczyła w kursach przygotowawczych, ▪ nadanie kwalifikacji; wysokość opłaty za nadanie kwalifikacji ustala Ministerstwo Edukacji i Kultury

Analiza porównawcza zebranych w opracowaniu informacji o poszczególnych krajach pozwala sformułować następujące wnioski:

- Zaprezentowane systemy walidacji kształtowały się autonomicznie.

Inicjatywy związane z walidacją we wszystkich pięciu krajach poprzedzały wprowadzenie krajowych ram kwalifikacji i stanowiły odpowiedź na zdiagnozowane wcześniej potrzeby społeczne, a co za tym idzie – nie były traktowane wyłącznie jako jeden z elementów systemu kwalifikacji.

Z perspektywy rozwiązań przedstawionych w tej publikacji ramy kwalifikacji oraz dokumenty powstające na szczeblu europejskim (np. Rada Unii Europejskiej, 2012) mogą być podstawą do uporządkowania wypracowanych rozwiązań i ustalenia wspólnego standardu.

- Zaprezentowane systemy walidacji znajdują się na różnym poziomie rozwoju.

Zróżnicowanie poziomu rozwoju poszczególnych systemów nie musi stanowić wady z perspektywy europejskiej polityki w tym zakresie. Problemy, które pojawiają się w krajach o krótkiej tradycji w zakresie walidacji, zostały już rozwiązane w dojrzałych systemach (rozwijanych przez kilkadziesiąt lat). Przykładowo wyzwaniem w Portugalii jest zwiększenie wpływu walidacji na zatrudnialność. Tymczasem we Francji problem ten rozwiązano poprzez wprowadzenie obostrzeń formalnych wobec kwalifikacji, które nie mają istotnego wpływu na zatrudnienie i ugruntowanej, trzyletniej pozycji na rynku pracy.

- Zaprezentowane systemy walidacji uwzględniają cztery etapy walidacji, choć mogą one na siebie nachodzić.

Mimo że wszystkie przeanalizowane systemy walidacji efektów uczenia się powstały przed wprowadzeniem Zalecenia Rady Unii Europejskiej z 20 grudnia 2012 r. (Rada Unii Europejskiej, 2012), to opierają się one na czterech podstawowych etapach: identyfikowaniu, dokumentowaniu, weryfikacji oraz potwierdzeniu efektów uczenia się. W zależności od kraju poszczególne etapy mogą być inaczej nazywane lub nachodzić na siebie. Na przykład w Portugalii nie ma wyraźnie wyróżnionych etapów identyfikowania i dokumentowania, jednak działania utożsamiane z tymi etapami są podejmowane podczas „rozpoznawania kompetencji”. Ponadto etap identyfikowania rozpoczyna się już w ramach diagnozy oraz indywidualnego doradztwa, które są przeprowadzane od razu po pierwszym kontakcie z osobą ubiegającą się o kwalifikację. W systemie szkockim natomiast etap identyfikowania rozpoczyna się od określenia doświadczeń, w wyniku których nastąpiło uzyskanie kompetencji. Dopiero po nim następuje zidentyfikowanie nabytych efektów uczenia się.

- Zaprezentowane systemy walidacji mogą stanowić dobre praktyki dla systemów wdrażanych w innych krajach, w tym w Polsce.

Przedstawione systemy walidacji mogą stanowić źródło dobrych praktyk i wiedzy dla rozwiązań wprowadzanych w Polsce. W tym kontekście warto zwrócić szczególną uwagę na te elementy procedur walidacyjnych, które są ukierunkowane

na indywidualne potrzeby i możliwości kandydatów przystępujących do procesu. W systemie fińskim na przykład przywiązuje się wagę do opracowania indywidualnego planu weryfikacji efektów uczenia się. Ponadto nacisk kładzie się na samoocenę kandydata oraz na informowanie go o propozycji oceny uzyskanej w wyniku procesu. Dzięki temu kandydat ma prawo do wniesienia pisemnego odwołania od decyzji komisji do spraw kwalifikacji. Warto wskazać również na funkcjonujący we Francji od 2009 roku kodeks etyczny członków komisji oceniającej, który nakłada na przewodniczącego tej komisji obowiązek zagwarantowania każdemu członkowi możliwości wyrażenia bezstronnej opinii oraz wypracowania wspólnej, możliwie jednomyślnej decyzji.

- Zaprezentowane systemy walidacji przewidują podobne rezultaty procesu, choć walidacja może być podporządkowana różnym celom.

W poszczególnych krajach przewidziane przez system rezultaty walidacji są zbieżne z zalecanymi przez Radę Unii Europejskiej, ponieważ zakładają częściowe lub pełne certyfikowanie, opracowanie planu dalszego kształcenia lub zwolnienie kandydata z części programu kształcenia, aby zapobiec powtórnemu przechodzeniu podobnych kursów i szkoleń. Większe zróżnicowanie między zaprezentowanymi systemami można dostrzec na poziomie celów stawianych walidacji, odpowiadających na specyficzne problemy danego kraju. Na przykład Portugalia kieruje się podwyższaniem poziomu kwalifikacji osób dorosłych, które nie mają wykształcenia średniego. W Finlandii walidacja ułatwia jednoczesną realizację programów dla dwóch kwalifikacji zawodowych oraz realizację modułów z różnego rodzaju kwalifikacji (podstawowych, pogłębionych, specjalistycznych). W systemie francuskim natomiast częściowa walidacja może być argumentem w rozmowie z pracodawcą na temat rozszerzenia zakresu obowiązków i nabycia brakujących kompetencji w miejscu pracy.

- Zaprezentowane systemy walidacji nie obejmują odrębnych procedur zapewniania jakości walidacji, ale różnie rozwiązano w nich kwestię wymagań względem zasobów kadrowych.

W omówionych systemach nie powstały odrębne procedury zapewniania jakości procesu walidacji. Jest ona powiązana z jakością wprowadzania kwalifikacji do rejestru (Francja), założeniami na poziomie krajowym np. *Guidelines for credit rating, Prior learning toolkit* oraz *National framework for RPL* (Szkocja), *Zbiorem zasad zapewniania jakości systemu walidacji* (Holandia), elektronicznym narzędziem do zarządzania systemem SIGO (Portugalia) oraz ogólnokrajowym systemem zbierania opinii osób uczących się (AIPAL) i samooceną instytucji kształcących przy jednoczesnym samodzielnym wyborze metody zarządzania jakością oraz metody samooceny (Finlandia).

Bardzo istotnym elementem zapewniania jakości procesu walidacji są wymagania dotyczące kompetencji osób projektujących i przeprowadzających walidację. Zgodnie z Zaleceniem Rady Unii Europejskiej z dnia 20 grudnia 2012 r. walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinna być wsparta odpowiednim doradztwem i poradnictwem. Powinien być również przewidziany rozwój kompetencji zawodowych osób zaangażowanych w proces walidacji we wszystkich sektorach uczestniczących w systemie. Tylko w dwóch wypadkach

funkcjonują kwalifikacje skierowane do tych osób: kwalifikacja „Doradca walidacyjny” zapisana we francuskiej Rejestrze Kwalifikacji Zawodowych oraz kwalifikacja specjalistyczna z zakresu systemu CBQ w Finlandii. Systemy francuski i fiński wyróżnia ponadto zasada przyjęta na poziomie systemowym, która wymaga obecności reprezentantów pracodawców i pracowników w składzie zespołów weryfikujących umiejętności kandydatów.

W systemie szkockim kompetencje osób przeprowadzających walidację nie zostały określone na poziomie krajowym. Niemniej Partnerstwo na rzecz Szkockiej Ramy Kwalifikacji prowadzi fakultatywne kursy poświęcone ramie kwalifikacji, narzędziom identyfikowania efektów uczenia się oraz procedurom walidacji. Z kolei holenderski *Zbiór zasad zapewniania jakości systemu walidacji* określa kompetencje osób zaangażowanych w walidację, między innymi zrozumienie i stosowanie procedur oraz analizowanie modeli walidacji w wypadku podejścia formatywnego i sumatywnego. Instytucje prowadzące walidację tworzą również własne wymagania, szczególnie wobec asesorów, co ma zagwarantować wysoki poziom świadczonych usług. Tylko w Portugalii osoby przeprowadzające walidację muszą mieć określony dyplom z obszaru nauk społecznych – w wypadku specjalistów walidacyjnych oraz dyplom psychologii i nauk społecznych – w wypadku opiekunów (tzw. *guidance staff*).

- Zaprezentowane systemy walidacji spełniają swoje cele, jeśli są dostosowane do krajowych potrzeb.

Na prawidłowe funkcjonowanie systemu walidacji wpływa dostosowanie go do potrzeb społecznych, współpraca z interesariuszami, promowanie dobrych praktyk oraz ogólnodostępne informacje o systemie, na przykład w specjalnych portalach internetowych, w regionalnych centrach informacyjnych lub za pośrednictwem biur do spraw zatrudnienia. We Francji i w Finlandii mamy do czynienia z wysoką świadomością społeczną dotyczącą walidacji (Cedefop, 2014), proces ten bowiem obejmuje tam wszystkie podsystemy kształcenia i jest dobrze rozpoznawany przez potencjalnych odbiorców. Wpływa to bezpośrednio na wiarygodność systemu i zaufanie do metod stosowanych w walidacji. W Portugalii tymczasem pojawiła się nieufność wobec metody portfolio. Problem ten jednak nie wystąpił w ramach personalizacji przebiegu walidacji w fińskim systemie.

- Zaprezentowane systemy walidacji spełniają swoje cele, jeśli nie są nadmiernie skomplikowane i kosztowne.

Procedury wypracowane dla systemu walidacji nie powinny być zbyt skomplikowane ani kosztowne, ponieważ może to doprowadzić do sytuacji, która zdarzyła się w Holandii. Tamtejsze szkoły zawodowe i wyższe szkoły zawodowe zmniejszyły swoje zainteresowanie walidacją kwalifikacji pochodzących z rynku pracy. W konsekwencji wiele instytucji prowadzących walidację nie odnowiło ogólnokrajowych akredytacji i zaczęło wypracowywać własne systemy walidacji.

- Zaprezentowane systemy walidacji będą doskonałe, niezależnie od ich poziomu rozwoju.

Tworzenie systemów walidacji efektów uczenia się nie dobiegło jeszcze końca. Każdy z omówionych systemów wymaga doskonalenia, ulega modyfikacjom i dostosowywaniu do zmieniających się uwarunkowań społecznych, administracyjnych i politycznych w danym kraju. Na przykład holenderski system zapewniania jakości zmierza do deregulacji, ponieważ sposób funkcjonowania systemu nadawania kwalifikacji dopuszcza powstawanie kilku standardów jakości dla branż.

Z polskiej perspektywy nakreślonej ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz pracami nad tworzeniem systemu walidacji efektów uczenia się ważne jest obserwowanie rozwiązań zagranicznych, zachodzących w nich zmian, sposobów rozstrzygania problemów. W przeciwieństwie do omówionych przypadków, polski system walidacji będzie częścią wdrażanego systemu kwalifikacji, a nie autonomiczną inicjatywą. W związku z tym wiarygodność walidacji wpłynie na zaufanie do całego systemu. Z tego względu wskazane jest analizowanie zagranicznych systemów walidacji na bieżąco, a także poszerzenie pola obserwacji na inne kraje, na przykład Hiszpanię z jej całościową strategią obejmującą wszystkie podsystemy edukacji lub niektóre państwa Europy Północnej (np. Islandię, Norwegię, Danię), które co prawda mają opracowane krajowe strategie walidacji, ale brakuje w nich pewnych istotnych elementów.

Bibliografia

1. Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in. (2016). *Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
2. Rada Unii Europejskiej (2012). Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Dz.Urz. UE, 2012/C 398/01).
3. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2016 r., poz. 64).

Załączniki

Spis załączników

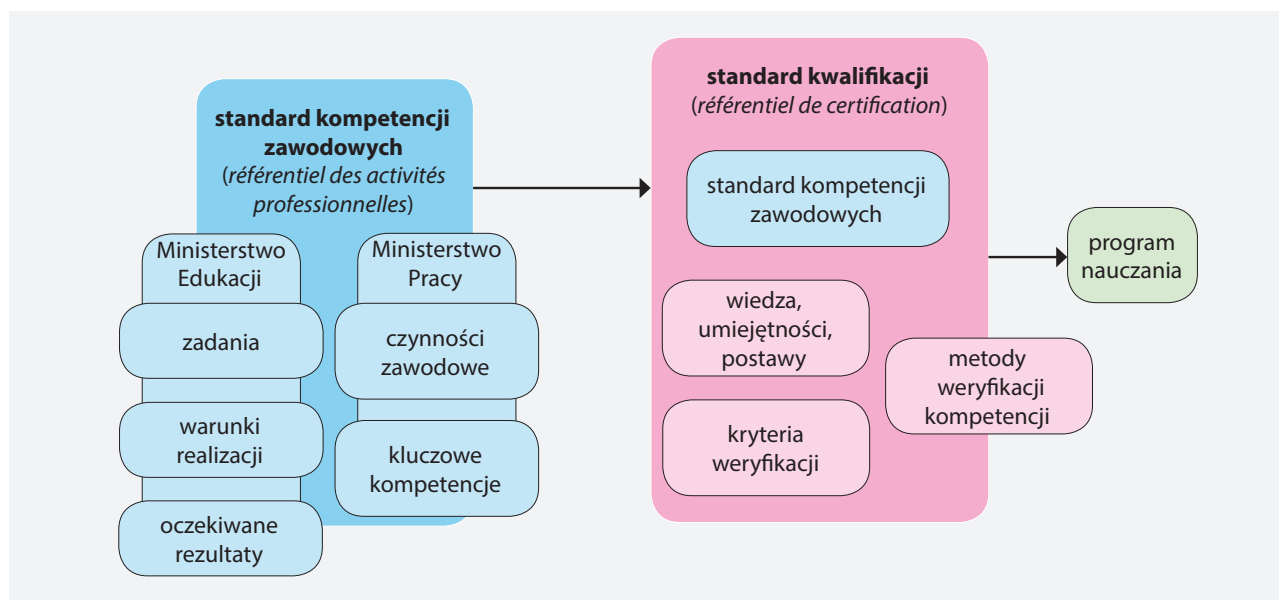
ZAŁĄCZNIK Ia. Powstawanie kwalifikacji zawodowych we Francji i ich struktura	119
ZAŁĄCZNIK Ib. Bilans kompetencji	125
ZAŁĄCZNIK Ic. Kwalifikacja „Doradca VAE”	127
ZAŁĄCZNIK Id. Paszport ukierunkowania zawodowego	129
ZAŁĄCZNIK IIa. Struktura i powstanie kwalifikacji w Szkocji	143
ZAŁĄCZNIK IIb. Studium przypadku – walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej w Glasgow Caledonian University	147
ZAŁĄCZNIK IIIa. Walidacja w holenderskich podmiotach prywatnych – studia przypadków	151
ZAŁĄCZNIK IIIb. Opis kwalifikacji na przykładzie kwalifikacji uzyskiwanych w szkołach zawodowych w Holandii	157
ZAŁĄCZNIK IVa. Dwa studia przypadku instytucji pełniących funkcję CQEP	163
ZAŁĄCZNIK Va. Informacje zawarte w fińskich certyfikatach	167
ZAŁĄCZNIK Vb. Przykładowe wymagania kwalifikacyjne – teleinformatyka	169
ZAŁĄCZNIK Vc. Przykładowe informacje zbierane przez system AIPAL	175
Bibliografia	176

ZAŁĄCZNIK Ia. Powstawanie kwalifikacji zawodowych we Francji i ich struktura

Kwalifikacje zawodowe we Francji są tworzone we współpracy z interesariuszami na podstawie standardów kompetencji zawodowych (*référéntiel des activités professionnelles*), które są zbieżne z opisami zawodów zawartymi w Operacyjnym Katalogu Zawodów ROME (*Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*).

Na bazie standardów kompetencji zawodowych określone są wiedza, umiejętności i postawy dla danej kwalifikacji. Ujmowane są one w dokumencie opartym na standardzie kwalifikacji (*référéntiel de certification*), który z kolei stanowi podstawę do tworzenia programu nauczania. Związek między standardem kompetencji zawodowych a standardem kwalifikacji zawodowej ukazuje poniższy rysunek.

Rysunek I.1. Standardy kompetencji i kwalifikacji zawodowych



Źródło: Opracowanie własne.

W obszarze edukacji formalnej obowiązują jednocześnie dwa równoważne rodzaje standardów kompetencji, a w rezultacie także standardów kwalifikacji zawodowych. Pierwszy to wzór opracowany przez Ministerstwo Edukacji, służący opisowi kompetencji kształconych wśród uczniów i studentów. Drugi jest stosowany przez Ministerstwo Pracy i został skonstruowany z myślą o kształceniu dorosłych.

Standardy tworzone przez Ministerstwo Edukacji

Standard kompetencji zawodowych tworzony przez Ministerstwo Edukacji opiera się na tzw. funkcjach wydzielonych w danym procesie pracy (tzw. logika łańcucha czynności). Funkcje można także podzielić na tzw. podfunkcje, a dla każdej z nich określa się:

- zadania zawodowe;
- warunki wykonania w podziale na środki i zasoby oraz zakres autonomii;
- oczekiwane rezultaty (por. tabela I.1).

Tabela I.1. Standard kwalifikacji zawodowych opracowany przez Ministerstwo Edukacji na przykładzie zawodu (kwalifikacji) kucharz

Funkcje wydzielone w zawodzie kucharz:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. zaopatrzenie i przechowywanie 2. produkcja gastronomiczna 3. organizacja 4. dystrybucja produktów 	
FUNKCJA 4: DYSTRYBUCJA PRODUKTÓW	
PODFUNKCJA 4.1: – Układanie i korzystne prezentowanie wyrobów kulinarnych	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uczestnictwo w dystrybucji produktów 	
ZADANIE	<p>Z poszanowaniem środowiska oraz zastosowaniem obowiązujących zasad higieny i bezpieczeństwa pracy:</p> <p>zadanie 1: przygotować narzędzia i sprzęt stosownie do przygotowywanej potrawy;</p> <p>zadanie 2: przygotować odpowiednie stanowisko pracy;</p> <p>zadanie 3: przygotować usługę;</p> <p>zadanie 4: przestrzegać czasu wykonania potrawy i czasu ułożenia produktu na talerzu;</p> <p>zadanie 5: odczytać i sprawdzić zgodność z formularzem zamówienia z restauracji;</p> <p>zadanie 6: odpowiedzieć na zamówienie, nałożyć i wydać potrawy z poszanowaniem najwyższych wymogów zawodowych.</p>
WARUNKI WYKONANIA	<p>Środki i zasoby:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ profesjonalny strój ▪ narzędzia niezbędne do wykonania usługi ▪ drobny sprzęt ▪ dokumentacja techniczna ▪ formularz zamówienia ▪ narzędzia informatyczne <p>Autonomia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ w wykonywaniu zadań pod kontrolą przełożonych ▪ z zastosowaniem podanych wskazówek i rad ▪ zwiększanie zakresu osobistej inicjatywy pracownika
OCZEKIWANE REZULTATY	Przygotowywanie i wydawanie wyrobów zgodnych z zamówieniem i standardami zawodowymi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Labruyère (2004).

Na bazie tak zdefiniowanego standardu wyodrębnia się efekty uczenia dla danej kwalifikacji, tzw. zdolności i umiejętności (*capacités et savoirs faire*) oraz osobno określa się wiedzę konieczną do ich wykorzystania w praktyce. W założeniu przynajmniej część z tych kompetencji powinna być możliwa do wykorzystania w szerszym kontekście, poza danym zawodem i branżą.

Kompetencje (efekty uczenia się) w standardzie kwalifikacji zawodowej opisane są poprzez trzy wskaźniki:

- „być w stanie zrobić” („*les savoirs-faire*”), określający czynność, którą kandydat powinien potrafić wykonać / umiejętność, którą osoba powinna wykazywać;
- warunki realizacji, określające wszelkie narzędzia, informacje, rekwizyty, które muszą być zapewnione do wykazania przez kandydata posiadanej umiejętności/ realizacji zadania;
- kryteria weryfikacji, doprecyzowujące czynność, która powinna być wykonana (por. tabela I.2).

Tabela I.2. Sposób opisanie kompetencji (efektów uczenia się) w standardzie kwalifikacji „CAP* Pracownik restauracji”

„być w stanie zrobić”	warunki realizacji	kryteria weryfikacji
C1.1: tworzenie listy produktów niezbędnych do realizacji potraw z wykorzystaniem stosownych dokumentów	<ul style="list-style-type: none"> ▪ podręczniki techniczne ▪ formularz zamówienia ▪ stan zapasów ▪ dokumenty handlowe ▪ formularz zamówienia ▪ arkusz danych ▪ formularz centrali zakupowej 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ podstawowe elementy przepisu zostały prawidłowo rozpoznane, ▪ produkty zostały rozpoznane i sklasyfikowane, ▪ formularz do centrali zakupowej został zredagowany poprawnie i odpowiada rzeczywistym potrzebom

* Fr. *certificat d'aptitude professionnelle*.

Źródło: Labruyère (2004).

Standard kwalifikacji uzupełniony jest o informacje dotyczące weryfikacji. W wypadku kwalifikacji, za które odpowiada Ministerstwo Edukacji, metody weryfikacji obejmują sprawdzian wiedzy ogólnej oraz egzamin zawodowy.

Ramka I.1. Weryfikacja kompetencji w wypadku zawodu (kwalifikacji) kucharz – Ministerstwo Edukacji**Na egzaminy oceniające przygotowanie zawodowe składają się:**

- praktyczny 4-godzinny egzamin „Produkcja i dystrybucja żywności” (EP2), odpowiadający funkcjom F3 i F4;
- egzamin pisemny (1h), odpowiadający funkcjom F1 i F2 „Zaopatrzenie i organizacja” (EP1);
- egzamin pisemny (2h) „Technologia, nauki stosowane i wiedza o przedsiębiorstwie”.

Karty opisowe sprawdzianów EP1 i EP2 precyzują:

- jakie kompetencje mają zostać ocenione (C11, C12, C13, etc.),
- jaka przyswojona wiedza ma zostać oceniona (S1.1, S1.2, S1.5, etc.),
- specyfikę zadań do wykonania,
- kryteria oceny,
- formy oceny (sprawdzian w czasie trwania nauki, egzamin końcowy).

Jest to kombinacja różnych egzaminów pozwalająca potwierdzić zdolność do wykonywania zawodu kucharza w profesjonalny sposób i w rozmaitych kontekstach. Egzaminy tego typu nie służą przyznawaniu części składowych kwalifikacji przydatnych w wypadku zatrudnienia.

Źródło: Labruyère (2004).

Standardy tworzone przez Ministerstwo Pracy

Standardy kompetencji zawodowych tworzone przez Ministerstwo Pracy opierają się na tzw. czynnościach zawodowych wykonywanych na konkretnym stanowisku w ramach danego zawodu. Tym samym możliwe jest podzielenie zawodu na mniejsze części (moduły) oraz uzyskanie ich w różnym czasie. Dla każdej z czynności określa się składające się na nią tzw. kluczowe kompetencje (por. tabela I.3). Odnoszą się one bezpośrednio do wykonywanych w danym zawodzie zadań i zazwyczaj nie mają zastosowania poza określoną dziedziną działalności (np. poza branżą gastronomii).

Tabela I.3. Standard kompetencji zawodowych opracowany przez Ministerstwo Pracy na przykładzie zawodu (kwalifikacji) kucharz

Czynności zawodowe	Kluczowe kompetencje
przygotowanie, sporządzenie i podanie przystawek i pierwszego dania	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wykonanie obróbki wstępnej produktów do przystawek i pierwszego dania ▪ sporządzenie sosów potrzebnych do przystawek i pierwszego dania ▪ przygotowanie i ułożenie na talerzu przystawek i pierwszego dania
przygotowanie i sporządzenie dań ciepłych złożonych (z wyjątkiem z dań z grilla i z rożna)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przygotowanie stanowiska „dania ciepłe złożone” ▪ sporządzenie i odpowiednie ułożenie na talerzu dań ciepłych złożonych
tworzenie wyrobów cukierniczych i słodkich przystawek	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wykonywanie czynności przygotowawczych na stanowisku „wyroby cukiernicze i słodkie przystawki” ▪ sporządzenie i ułożenie na talerzu deserów

przygotowanie i pieczenie potraw na grillu i roźnie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wykonywanie czynności wstępnych na stanowisku „grill i rozeń” ▪ pieczenie potraw i obsługa stanowiska grillowego ▪ pieczenie potraw i obsługa różna (rozeń lub piekarnik)
praca przy masowej produkcji żywności z zastosowaniem mrożenia produktów	<ul style="list-style-type: none"> ▪ realizacja czynności wstępnych obróbki gastronomicznej związanej z masową produkcją żywności ▪ gotowanie w ramach masowej produkcji żywności ▪ konfekcjonowanie produktów mrożonych ▪ podgrzewanie dań mrożonych ▪ respektowanie, zastosowanie i zatwierdzanie procedur związanych z masową produkcją żywności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Labruyère (2004).

Przy tworzeniu standardu kwalifikacji bierze się pod uwagę standard kompetencji zawodowych. Czynności zawodowe i kluczowe kompetencje są podstawą do określenia tzw. kompetencji podlegających weryfikacji (*compétences à évaluer*). Ich lista jest uzupełniana o tzw. listę kryteriów oceny kompetencji i wymaganych progów [zaliczeniowych] (por. tabela I.4).

Tabela I.4. Kompetencje podlegające weryfikacji na przykładzie zawodu (kwalifikacji) kucharz

kompetencje/kryteria weryfikacji	kryteria wspólne	wybrane kryteria specyficzne
C 01: przygotowywanie, sporządzenie i podawanie przystawek i pierwszego dania	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przestrzeganie przepisów higieny związanych z produkcją żywności i norm HACCP 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ obieranie i mycie produktów zgodnie z procedurami ▪ przebieg krojenia zgodnie ze wskazówkami ▪ zachowanie walorów smakowych przygotowanych dań
C 02: dokonywanie masowej produkcji żywności mrożonej	<ul style="list-style-type: none"> ▪ prawidłowe odpakowanie i przechowywanie produktów (temperatura etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zarządzanie strefami miejsca pracy i prawidłowe użytkowanie sprzętu ▪ sprawdzanie temperatury za pomocą termometru
C 03: przygotowanie i pieczenie dań z grilla i różna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przestrzeganie przepisów związanych z bezpieczeństwem pracy (zastosowanie norm) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zarządzanie zamówieniami, estetyczne podanie dań ▪ zadowolenie klientów
C 04: przygotowanie i sporządzenie dań ciepłych złożonych	<ul style="list-style-type: none"> ▪ racjonalna organizacja pracy (spójne zarządzanie w przestrzeni i czasie) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ odpowiedni sposób gotowania warzyw ▪ odpowiedni sposób przygotowania dań ▪ zachowanie walorów smakowych

C 05: przygotowywanie wyrobów cukierniczych i słodkich przystawek w restauracji		<ul style="list-style-type: none"> ▪ stosowanie odpowiednich technik przyrządzania potraw ▪ wizualna ocena przygotowywanych potraw ▪ estetyka podania i harmonia kolorów
---	--	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Labruyère (2004).

Standard kwalifikacji, za który odpowiada Ministerstwo Pracy, jest uzupełniany o informacje na temat metod weryfikacji. W przeciwieństwie do standardu kwalifikacji Ministerstwa Edukacji, wytyczne dotyczące weryfikacji odnoszą się do:

- zawodu (kwalifikacji) jako całości lub
- każdej z wyszczególnionych w kwalifikacji czynności zawodowych z osobna – za każdą z nich otrzymuje się osobne świadectwo (*certificat de compétences professionnelle, CCP*).

Wytyczne dla obydwu rodzajów egzaminów są takie same.

Ramka 1.2. Weryfikacja kompetencji w wypadku zawodu (kwalifikacji) kucharz – Ministerstwo Pracy

Proces walidacji składa się z dwóch części:

- egzamin praktyczny (4 h 30),
- rozmowa z komisją obejmująca zagadnienia techniczne (30 min),

które uzupełnia końcowa rozmowa z komisją (30 min) – wówczas przyznana zostaje kwalifikacja.

Dla kandydatów pragnących uzyskać całość kwalifikacji

- Egzamin praktyczny polega na przyrządzeniu różnych potraw odpowiadających w rzeczywistości potrawom zwykle wymaganym w ramach trzech z pięciu rodzajów działalności REAC (C03 grill i rożen, C04 dania ciepłe złożone, C05 wyroby cukiernicze i desery).
- Rozmowa na tematy techniczne odpowiada ocenie dwóch innych rodzajów działalności (C01: Przystawki i pierwsze danie oraz C02: Masowa produkcja żywności, a także zdolność prowadzenia rozmowy w języku angielskim).
- Końcowa rozmowa ma na celu poświadczenie profesjonalizmu kandydata.

Źródło: Labruyère (2004).

ZAŁĄCZNIK Ib. Bilans kompetencji

Bilans kompetencji (*Bilan de compétences*) przebiega w trzech etapach:

- faza wstępna – ma formę rozmowy doradcy z kandydatem; jej celem jest:
 - » zdefiniowanie i przanalizowanie potrzeb klienta,
 - » przekazanie informacji na temat następnych etapów, a także metod i technik, które zostaną zastosowane,
 - » omówienie zasad wykorzystania wyników i wyciągnięcia wniosków;
- faza badawcza – w zależności od ustaleń z fazy wstępnej następuje przeanalizowanie motywacji i zainteresowań danej osoby, identyfikacja umiejętności oraz postaw, a także – w razie potrzeby – ocena wiedzy ogólnej, a następnie wskazanie możliwości dalszego rozwoju zawodowego; narzędzia i metody użyte w tej fazie zależą od indywidualnych ustaleń, najczęściej stosuje się:
 - » testy psychometryczne,
 - » kwestionariusze (np. zestaw do samobadania wg Hollanda, kwestionariusz kompetencji),
 - » próbki wyników pracy,
 - » listy zainteresowań zawodowych;
- wnioski – ten etap ma formę wywiadu, w czasie którego przedstawia się wyniki z fazy badawczej, identyfikuje się czynniki, które mają wpływ na dalszy rozwój (uzupełnienie kompetencji, uzyskanie kwalifikacji) oraz przedstawia kolejne kroki, które należy podjąć w celu dalszego rozwoju, np. uzupełnienia kompetencji bądź uzyskania kwalifikacji.

Proces kończy się sporządzeniem bilansu przez doradcę. Muszą się w nim znaleźć informacje na temat okoliczności złożenia wniosku o bilans, celu przeprowadzenia, warunków (m.in. źródeł finansowania), kompetencji klienta w perspektywie dalszego wykorzystania oraz plan dalszego rozwoju.

Czas przeprowadzania bilansu kompetencji różni się w zależności od osoby, nie powinien jednak przekraczać łącznie 24 godzin. Minimalny czas trwania bilansu to 3 tygodnie, maksymalny – 3 miesiące. Pracownikowi przysługuje na ten czas płatny urlop. Koszty ponoszone przez pracodawcę (w tym z tytułu płatnego urlopu pracownika) są rekompensowane ze środków odpowiedniej instytucji, np. FONGECIF bądź OPCA.

Warunki wypłacenia rekompensaty są następujące:

- zawarcie trójstronnego porozumienia pomiędzy pracownikiem, instytucją przeprowadzającą bilans kompetencji oraz OPCA;
- instytucja przeprowadzająca bilans kompetencji musi być na specjalnej liście zatwierdzonej przez OPCA. Jeśli instytucja nie jest wpisana na listę, pracodawca może zwrócić się do prefekta danego regionu o potwierdzenie spełniania wymogów zawartych w kodeksie pracy przez daną jednostkę. Prefekt podejmuje decyzję w ciągu 1 miesiąca.

Na stronie *bilandecompetences.fr* znajduje się baza instytucji przeprowadzających bilans kompetencji.

Jeśli pracodawca zaproponuje pracownikowi przystąpienie do bilansu kompetencji, a ten odmówi, nie może to stanowić podstawy do zwolnienia. Osoba, która poddała się procesowi identyfikacji kompetencji, nie ma obowiązku nikomu udostępniać swoich wyników; jednocześnie może nimi dowolnie dysponować.

Na prośbę pracodawcy bilans może zostać przeprowadzony w małych grupach. W ten sposób bilans jest wzbogacany o wkład grupy i wspólną dyskusję na temat indywidualnych projektów i planów zawodowych. Do przeprowadzenia takiego bilansu stosuje się dodatkowe metody pracy w grupie, mające na celu ułatwienie wymiany informacji oraz wzmocnienie motywacji poszczególnych uczestników¹.

Oprócz standardowego bilansu istnieje pogłębiony bilans kompetencji – *bilan de compétences approfondi* (BCA). Celem pogłębionego bilansu jest skonstruowanie indywidualnego planu wejścia na rynek pracy, porównanie kompetencji danej osoby z potrzebami rynku. Stworzono go z myślą głównie o bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, ale również o osobach, które wymagają specyficznego podejścia np. osób po 50 roku życia, pracowników niepełnosprawnych, kobiet powracających na rynek pracy, osób mających problemy z biegłą znajomością francuskiego. Taki bilans trwa maksymalnie 6 tygodni, liczba spotkań zależy od indywidualnych potrzeb. Zasady dokonywania pogłębionego bilansu kompetencji reguluje konwencja dotycząca ochrony przed bezrobociem (*convention d'assurance chômage*) z 1 stycznia 2001 roku (Gosseume i Hardy-Dubernet, 2005).

¹ Informacje dostępne pod adresem: <http://www.uniformalion.fr/Salaries/Faire-le-point-preparer-son-projet/Le-bilan-de-competences> (dostęp: 23.09.2015 r.).

ZAŁĄCZNIK Ic. Kwalifikacja „Doradca VAE”

We francuskim Rejestrze Kwalifikacji Zawodowych RNCP funkcjonuje kwalifikacja „Doradca VAE”, za której nadawanie odpowiedzialny jest IRIS (*Institut de Ressources en Intervention Sociale* z siedzibą w Asnières-sur-Seine). Kwalifikacja znajduje się na poziomie II (poziom 6 EQF). Wprowadzona została zarządzeniem z dnia 24 maja 2013 r. opublikowanym w Dzienniku Urzędowym 16 czerwca 2013 r. Ważność wpisu wynosi 3 lata².

Szkolenie

IRIS organizuje szkolenie dla osób, które chcą zostać doradcami VAE. Warunkiem wstępnym rozpoczęcia szkolenia jest posiadanie dyplomu na poziomie III (poziom 5 EQF) lub udowodnione 2 lata doświadczenia w dziale zarządzania zasobami ludzkimi albo w obszarze szkoleń i kształcenia. Selekcja kandydatów odbywa się na podstawie złożonego *dossier* oraz rozmowy z komisją. *Dossier* składa się m.in. ze szczegółowego CV, listu motywacyjnego oraz dokumentów potwierdzających doświadczenie zawodowe i wykształcenie.

Komisja rekrutacyjna składa się z 2 trenerów oraz kierownika szkolenia, którzy oceniają dotychczasowe doświadczenie kandydata, jego wykształcenie oraz plan szkolenia. Rozmowa ma również na celu sprecyzowanie wymagań i oczekiwań kandydata.

Szkolenie trwa maksymalnie 16 miesięcy i składa się łącznie z 400 godzin, w tym z 330 godzin szkolenia teoretycznego oraz 70 godzin praktyki. Raz w miesiącu odbywa się 3-dniowe szkolenie teoretyczne.

Tabela I.5. Przebieg szkolenia oraz koszty

Nazwa modułu	Zawartość modułu	Czas trwania	Koszt
1. Ekspertyza – Doradztwo	1. Sprawdzenie możliwości pomyślnego przeprowadzenia procesu VAE 2. Doradzanie przedsiębiorstwu i/lub kandydatowi w poszukiwaniu odpowiedniej kwalifikacji i przygotowanie do wejścia w proces 3. Komercjalizacja doradztwa	12 dni (84 godziny)	2100 euro
2. Organizacja	1. Kwestie organizacyjne oraz wsparcie firm i kandydatów zaangażowanych w proces VAE 2. Opracowywanie strategii komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej 3. Inicjowanie i organizowanie partnerstw	8 dni (56 godzin)	1400 euro

² Informacje dostępne pod adresem: <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=16997> (dostęp: 19.10.2015 r.).

3. Koncepcja i pilotaż narzędzia	1. Opracowywanie mechanizmów doradztwa VAE 2. Opracowywanie narzędzi monitorowania jakości 3. Doradzanie grupie doradców 4. Organizowanie i koordynowanie poszczególnych wydarzeń 5. Zaprojektowanie i wdrożenie systemu szkoleń dla przewodników-facylitatorów	12 dni (84 godziny)	2100 euro
4. Poradnictwo	1. Wspieranie kandydata w przygotowaniu <i>dossier</i> 2. Opracowanie i wdrożenie planu działań w przypadku częściowej walidacji lub jej braku 3. Przygotowanie kandydata na rozmowę z jury	15 dni (105 godzin)	2625 euro
Podsumowanie szkolenia teoretycznego		47 dni (330 godzin)	6900 euro

Źródło: Strona internetowa IRIS: http://www.institut-iris.fr/La-formation-de-conseiller-en-VAE-descriptif_91.html (dostęp: 28.04.2016 r.)

Szkolenie można odbyć w ramach indywidualnego konta kształcenia CPF (szerzej patrz: aneks 2) lub indywidualnego urlopu szkoleniowego CIF. W drugim przypadku OPCA pokrywa część lub całość kosztów.

Uzyskania dyplomu „Doradcy VAE” poprzez VAE³

Procedura VAE w wypadku dyplomu „Doradca VAE” zawsze obejmuje dwa etapy: przygotowanie *dossier* oraz rozmowę z *jury*. Koszty poszczególnych etapów obejmują:

1. Ocenę złożonego *dossier*: 100 euro
2. Doradztwo indywidualne: 1450 euro w przypadku finansowania indywidualnego oraz 1700 euro w przypadku finansowania przez przedsiębiorstwo (koszt doradztwa grupowego jest niższy: 1300 euro przy finansowaniu indywidualnym lub 1500 euro przy finansowaniu przez przedsiębiorstwo).
3. Rozmowę z *jury*: 100 euro.

³ Informacje dostępne pod adresem: http://www.institut-iris.fr/Validation-par-la-VAE-du-diplome-de-Conseiller-en-VAE_96.html (dostęp : 19.10.2015 r.).

ZAŁĄCZNIK Id. Paszport ukierunkowania zawodowego (*passeport orientation formation*)

Niniejszy załącznik zawiera tłumaczenie dokumentu opracowanego przez francuskie służby zatrudnienia *Pôle emploi* „paszport ukierunkowania zawodowego”.

Czym jest paszport ukierunkowania zawodowego?

Paszport jest dokumentem, który pozwoli Państwu podsumować posiadane kompetencje i stworzyć własny plan zawodowy. Mogą Państwo pracować nad tym dokumentem wspólnie z doradcą z *Pôle emploi* w ramach warsztatu „Rozpoznać swoje atuty i kompetencje”.

Jaki jest cel paszportu?

- Określenie i zebranie informacji na temat stanu swojej wiedzy, kompetencji i umiejętności zawodowych nabytych w czasie kariery zawodowej.
- Określenie obszarów zainteresowań, zalet i wad.
- Określenie zawodów, które leżą w obszarze Państwa zainteresowań.
- Stworzenie planu zawodowego, który będzie uwzględniał Państwa kompetencje i aspiracje.
- Stworzenie strategii poszukiwania pracy.
- Położenie nacisku na mobilność zawodową.

Mogą Państwo uzupełniać paszport ukierunkowania zawodowego przez cały okres kariery zawodowej, tak aby zawierał dowody wszystkich doświadczeń zawodowych, bilanse kompetencji, szkolenia, staże oraz wolontariat.

Następne strony posłużą Państwu za przewodnik i pomogą wypełnić kolejne karty paszportu.

Doświadczenie: kluczowe momenty kariery

Czy wykonywali Państwo różne zawody lub podejmowali działania niemieszczące się w ramach obowiązków zawodowych? Niektóre doświadczenia sprawiły Państwu przyjemność, inne nie. Ważne jest rozpoznanie tych „kluczowych momentów”, aby móc określić, czego Państwo oczekują od nowego stanowiska.

Państwa doświadczenie (zawodowe oraz pozazawodowe)

Poniżej znajdują Państwo kilka rad, które pomogą zebrać i opisać „kluczowe momenty”:

- Proszę opisać sytuację (kontekst, okoliczności...).
- Proszę przedstawić cel.
- Proszę opisać swoją rolę.
- Proszę wymienić wykonywane zadania (przy użyciu czasowników operacyjnych).
- Proszę przedstawić rezultaty.

Dekorować	Nosić	Koordynować	Uczyć, kształcić	Łączyć	Asystować
Urządzać	Przewozić	Zamawiać	Redagować	Montować	Wspierać
Konstruować	Czyścić	Zarządzać	Obliczać	Produkować	Leczyć
Burzyć	Tworzyć	Prowadzić	Planować	Dopasowywać	Kontrolować
Kopać	Rozwijać	Nawigować	Klasyfikować	Ciąć	Stosować (zasadę, procedurę)
Wydobywać/ wyciągać	Mierzyć	Gotować	Informować	Obrabiać	
Kłąć	Pisać	Uprawiać	Pytać	Drukować	Pilnować (miejsca)
Instalować	Komponować	Orać	Doradzać	Stosować (produkty)	Nadzorować (maszynę)

Wybory zawodowe**Jakich zawodowych wyborów Państwo dokonywali?**

W czasie swojej kariery zawodowej byli Państwo zmuszeni do podejmowania decyzji, dokonywania samodzielnych wyborów oraz takich narzuconych przez okoliczności. W zależności od sytuacji poszczególne wybory mogły mieć pozytywne bądź negatywne skutki. Proszę się zastanowić nad nimi, odpowiadając na kilka pytań:

- 1) Jaki był Państwa wybór?
- 2) Jakie były opcje?
- 3) Czym kierowali się Państwo przy podejmowaniu decyzji?
- 4) Jakie były przeszkody? Jak się Państwo dopasowali do okoliczności?
- 5) Dziś, w oparciu o posiadane doświadczenie, jakie inne informacje wydają się Państwu przydatne do podjęcia przyszłej decyzji?

Kompetencje

Po przeprowadzeniu analizy momentów kluczowych w Państwa karierze zawodowej należy przystąpić do stworzenia listy nabytych kompetencji, tak aby lepiej je eksponować. Proszę być bardzo precyzyjnym przy wypisywaniu kompetencji!

Parę definicji, żeby lepiej zrozumieć, czym są kompetencje:

- **Kompetencja** składa się z wiedzy teoretycznej oraz nabytych umiejętności praktycznych. Przykładowo: kompetencja „wiedzieć, jak zrobić chleb” wymaga znajomości przepisu (wiedza teoretyczna), posiadania wiedzy na temat wyrabiania ciasta (umiejętności praktyczne) oraz świadomości tego, że warunki atmosferyczne mają wpływ na wyrastanie ciasta (doświadczenie).
- **Kompetencje techniczne** oznaczają opanowanie wiedzy, zasad działania lub obsługi konkretnych maszyn – nabytych w określonej branży. Kompetencje techniczne opierają się na wiedzy teoretycznej, umiejętnościach praktycznych oraz doświadczeniu. Przykłady: wykonanie bilansu księgowego, zamontowanie silnika, złożenie deklaracji celnej, wykonanie płatności.
- **Kompetencje społeczne** – ich posiadanie oznacza umiejętność komunikowania się i budowania pozytywnych relacji z otoczeniem (relacje zawodowe i prywatne).
- **Kompetencje transferowalne** mogą być używane bez względu na branżę czy wykonywany zawód, na przykład: zdolność do pracy w grupie, przestrzeganie ustalonych terminów.

Kilka przykładów istniejących kompetencji:

Kompetencje techniczne:

(proszę wymienić umiejętności w danej branży)

- mechanika,
- elektryka,
- prace budowlane,
- transport i logistyka,
- prace biurowe i księgowość.

Kompetencje społeczne:

- negocjowanie,
- argumentowanie,

- praca zespołowa,
- umiejętność reagowania w trudnych sytuacjach,
- perswadowanie.

Kompetencje transferowalne:

- bycie samodzielnym,
- bycie wytrwałym,
- pewność siebie,
- otwartość na nowe doświadczenia.

Kształcenie

Po szczegółowym opisie swoich doświadczeń i kompetencji, proszę podsumować dotychczasowe kształcenie (w ramach edukacji szkolnej, wyższej oraz kształcenia ustawicznego). Ten dodatkowy etap będzie dopełnieniem listy kompetencji, ale także ułatwi dokonanie wyboru w zakresie przyszłych szkoleń.

Zainteresowania oraz wartości ważne przy wykonywaniu danego zawodu

Zwykle jest tak, że lepiej wykonujemy pracę, którą lubimy. Aby dokonać dobrego wyboru zawodowego, takiego, który będzie się pokrywał z Państwa aspiracjami i oczekiwaniami, bardzo istotne jest określenie Państwa zainteresowań oraz wartości ważnych przy wykonywaniu danego zawodu.

Jakie są Państwa zainteresowania?

Proszę stworzyć listę swoich zainteresowań – posłuży Państwu do określenia potencjalnych zawodów i branż, a także przyszłego środowiska pracy, np.:

- produkcja lub naprawa przedmiotów,
- ruch, przebywanie na świeżym powietrzu,
- rozwijanie kreatywności,
- wsłuchiwanie się w swoje emocje,
- poszukiwanie rozwiązań estetycznych,
- bycie przydatnym dla innych,
- podejmowanie ryzyka,
- zarządzanie, kierowanie,

- podejmowanie inicjatywy,
- stosowanie przepisów,
- przestrzeganie norm,
- prowadzenie badań,
- robienie konkretnych rzeczy,
- praca z ludźmi.

Jakie są Państwa wartości?

Które z poniższych punktów są najważniejsze według Państwa? Proszę wybrać 3 lub 4 wartości, a następnie ustawić je w kolejności:

- Status (chcę, aby moje zalety były dostrzeżone, chcę być popularny i doceniany przez innych);
- Władza (prestiż, wpływy, uznanie społeczne);
- Ryzyko, stymulacja (podejmowanie wyzwań, pokonywanie trudności);
- Wolność, niezależność (kreatywność, bycie samodzielnym, niezależnym, odróżnianie się od innych, wybieranie swoich celów, bycie panem swojego czasu i pracy);
- Pomaganie innym, solidarność (ochrona innych, poprawa dobrostanu ludzi, opieka nad innymi);
- Bezpieczeństwo (stabilizacja społeczeństwa, stabilizacja jednostki);
- Konkurencja (robienie czegoś ekscytującego, śmiałość, duża konkurencja);
- Wynagrodzenie (mieć wysokie dochody).

Środowisko pracy

W jakim środowisku chcieliby Państwo się rozwijać?

Paszport ukierunkowania zawodowego kończy się zasadniczo w tym właśnie miejscu: pomógł podsumować dotychczasową ścieżkę kariery oraz określić Państwa zalety. Jeśli poszukują Państwo takiej samej pracy, jaką mieli dotychczas, najważniejsze już zostało zrobione!

Jeśli natomiast chcą Państwo zmienić branżę i pracować w nowym zawodzie, to paszport ukierunkowania zawodowego przygotowany przez *Pôle Emploi* może pomóc w przygotowaniu nowego planu oraz w zorganizowaniu działań, które doprowadzą do jego realizacji.

Plan zawodowy

Chcą Państwo zmienić zawód? Za pomocą tabeli znajdującej się w paszporcie proszę opisać wybraną ścieżkę (ścieżki). Uzupełnienie tabeli pozwoli Państwu uwzględnić wszystkie kluczowe elementy i sprecyzować odpowiedni cel zawodowy.

Plan działania

Aby osiągnąć cel, muszą Państwo stworzyć plan działania i wypisać poszczególne jego etapy. Proszę je zapisać w tabeli znajdującej się w niniejszym paszporcie.

Rozpoznanie zawodów, warunków pracy oraz rynku zatrudnienia

Przed podjęciem działań pozwalających na zaistnienie w danej branży, ważne jest zdobycie następujących informacji:

- możliwości oferowane przez rynek,
- rozpoznanie wybranego zawodu/zawodów (lokalizacja, zmiana ofert),
- wynagrodzenia w danej branży,
- warunki dostępu do danego zawodu (kryteria rekrutacji),
- warunki wykonywania zawodu,
- warunki pracy, z uwzględnieniem Państwa osobistych ograniczeń: rodzina, mobilność, stan zdrowia itp.

Proszę pamiętać o korzystaniu z praktycznego przewodnika „Dobrze wybrać swój przyszły zawód”, który jest dostępny w placówce *Pôle emploi* lub na stronie: www.pole-emploi.fr/candidat/la-reconversion-professionnelle.

Plan kształcenia

Może okazać się, że aby zrealizować plan zawodowy, należy odbyć jedno szkolenie lub kilka.

Przewodnik praktyczny „Szkolenie, dlaczego? Jak?” opisuje szczegółowo działania, które należy podjąć oraz szkolenia dostępne dla osób, które poszukują pracy (a także dla osób aktywnych zawodowo). Proszę dokładnie go przeczytać i streścić w paszporcie to, co wydaje się Państwu potrzebne.

Następnie mogą Państwo powrócić do tego tematu w czasie spotkania z doradcą.

PASZPORT

Korzystając ze wskazówek zamieszczonych na wcześniejszych stronach, proszę uzupełnić poszczególne rubryki paszportu ukierunkowania zawodowego.

KARTA 1. Doświadczenie: kluczowe momenty kariery zawodowej**KARTA 2. Wybory zawodowe****KARTA 3. Kompetencje****KARTA 4. Kształcenie****KARTA 5. Zainteresowania oraz wartości ważne przy wykonywaniu danego zawodu****KARTA 6. Plan zawodowy****KARTA 7. Plan kształcenia****KARTA 1. Doświadczenie: kluczowe momenty kariery zawodowej**

Proszę zapisać poniżej kluczowe momenty Państwa kariery zawodowej:

Kontekst (firma, stowarzyszenie):	Od.....do.....
Zajmowane stanowisko:	
Cele:	
Jakie zadania Państwu powierzano?	
Jakie były ich rezultaty?	
Jakie korzyści wynieśli Państwo z tego doświadczenia?	
Wykorzystywane kompetencje:	

KARTA 2. Wybory zawodowe

Kluczowe momenty: analiza Państwa dotychczasowych wyborów zawodowych.

Jaki był Państwa wybór?

Jakie były inne opcje?

Jaka była Państwa główna motywacja?

Jakie przeszkody Państwo napotkali? Jak dopasowali się Państwo do okoliczności?

Dziś, na podstawie posiadanego doświadczenia, jakie inne informacje wydają się Państwu przydatne do podjęcia przyszłej decyzji?

KARTA 3. Kompetencje

Jakich kompetencji powinna wymagać Państwa przyszła praca, uwzględniając plan zawodowy i/lub dotychczasowe poszukiwania pracy?

Kompetencje techniczne

Kompetencje społeczne

Kompetencje transferowalne

KARTA 4. Kształcenie

Jakie szkolenia Państwo odbyli?

Tytuł/Przedmiot kształcenia lub stażu (proszę doprecyzować, czy kształcenie miało charakter szkolny, uniwersytecki czy ustawiczny)	Data i nazwa instytucji kształcącej	Jeśli to możliwe: dyplom/walidacja	Opis (proszę podać najważniejsze przedmioty, nabyte kompetencje)	Wiedza i kompetencje, które chciałbym/chciałabym wykorzystywać

KARTA 5. Zainteresowania oraz wartości ważne przy wykonywaniu danego zawodu

Proszę wymienić swoje kręgi zainteresowań:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Proszę wymienić wartości (zaczynając od najważniejszej), które są dla Państwa istotne w pracy:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

W jakim środowisku zawodowym chcą Państwo pracować?

Wielkość przedsiębiorstwa: _____

Branża, w której działa: _____

Sposób wynagradzania: _____

Praca wykonywana zespołowo/indywidualnie: _____

Możliwość rozwoju, kształcenia, rozwijania kompetencji: _____

Godziny pracy (stałe, zmienne): _____

Organizacja zadań (zmienne, zaplanowane): _____

Mobilność: _____

Odpowiedzialność: _____

Status w firmie: _____

Typ umowy (umowa na czas nieokreślony, określony, umowa tymczasowa):

KARTA 6. Plan zawodowy

Rozważana ścieżka kariery:	
Zainteresowania, wartości, oczekiwania:	
Atuty, które będą sprzyjać osiągnięciu celu (działania, kształcenie):	Kompetencje, które muszą Państwo rozwinąć
Perspektywy na rynku pracy:	
Moje osobiste ograniczenia:	

PLAN DZIAŁANIA

Opisane poszczególne etapy/zabiegów/działania do zrealizowania/priorytetów	Terminy	Ważne punkty (wymagające dodatkowej uwagi i ostrożności)	Nadzór nad poszczególnymi etapami	
			Wykonano tak/nie	Jeśli nie wykonano – należy podjąć działania korygujące

KARTA 7. Plan kształcenia

Proszę wypisać tutaj szkolenia, które mogłyby być przydatne w realizacji Państwa projektu.

Szkolenie nr _____ w dniu _____

- Tytuł szkolenia

- Nazwa instytucji przeprowadzającej szkolenie

- Dokument potwierdzający kształcenie

- » Dyplom

- » Zaświadczenie o ukończeniu stażu

- Warunki szkolenia

- Miejsce, gdzie odbywa się szkolenie _____

- Czas trwania _____

- Warunki, które należy spełnić, aby wziąć udział w szkoleniu

- Data zgłoszenia _____ Data złożenia dokumentacji _____

- Wymagany poziom _____

- Wymagane dokumenty:

- Finansowanie (proszę skonsultować się ze swoim doradcą)

Szkolenie nr ____ w dniu _____

▪ Tytuł szkolenia

– Nazwa instytucji przeprowadzającej szkolenie

▪ Dokument potwierdzający kształcenie

» Dyplom

» Zaświadczenie o ukończeniu stażu

▪ Warunki szkolenia

– Miejsce, gdzie odbywa się szkolenie _____

– Czastrwania _____

▪ Warunki, które należy spełnić, aby wziąć udział w szkoleniu

– Data zgłoszenia _____ Data złożenia dokumentacji _____

– Wymagany poziom _____

– Wymagane dokumenty:

▪ Finansowanie (proszę skonsultować się ze swoim doradcą)

WYKAZ PRZYDATNYCH INSTYTUCJI I STRON INTERNETOWYCH:

Pôle emploi: www.pole-emploi.fr

Onisep : www.onisep.fr

Krajowa Komisja ds. Certyfikacji Zawodowych: www.cncp.gouv.fr

Oficjalna strona francuskiej administracji państwowej: www.service-public.fr

Ministerstwo Pracy: www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Portal informacyjny nt. kształcenia i zawodów: www.orientation-pour-tous.fr

Możecie Państwo także zapoznać się ze stronami sieci Carif-Oref, wykazami szkoleń zawodowych oraz stronami różnego typu instytucji zajmujących się kształceniem.

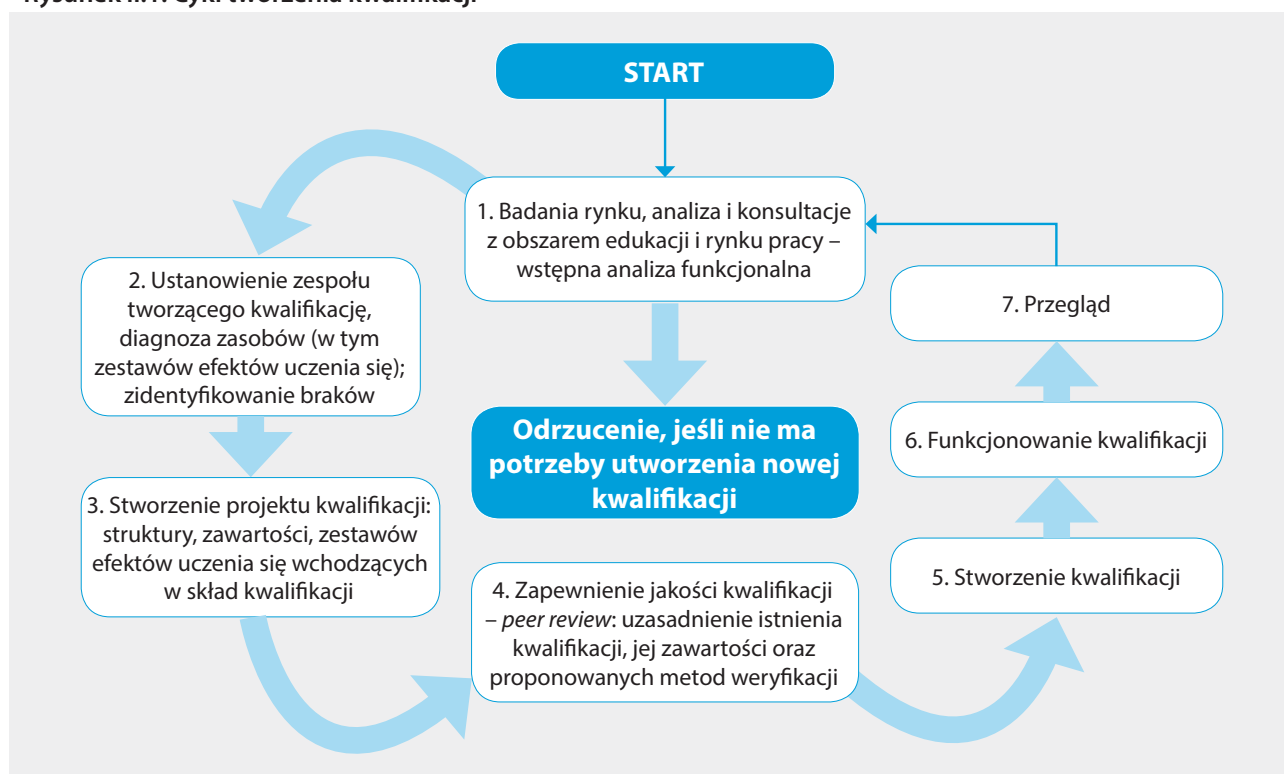
www.pole-emploi.fr

ZAŁĄCZNIK IIa. Struktura i powstanie kwalifikacji w Szkocji

Ogólne informacje o tworzeniu kwalifikacji

Kwalifikacje są opracowywane przez poszczególne *awarding bodies*. Ogólny cykl tworzenia kwalifikacji przedstawia rysunek II.1.

Rysunek II.1. Cykl tworzenia kwalifikacji



Źródło: Boyd (2014).

Proces powstawania kwalifikacji zaczyna się od określenia zapotrzebowania na nią. Może to nastąpić w wyniku badań bądź konsultacji z konkretną branżą. W wypadku kwalifikacji zawodowych typu SVQ, często tworzonych we współpracy z sektorowymi radami ds. umiejętności (ang. *Sector Skills Councils, SSC*) przy udziale pracodawców, ich powstanie jest odpowiedzią na zapotrzebowanie zgłaszane przez rynek pracy.

Po podjęciu decyzji o tworzeniu kwalifikacji, zespół odpowiedzialny za ten proces sprawdza dostępne zasoby, m.in. to, czy w innych kwalifikacjach danej instytucji nie ma zestawów efektów uczenia się, które można wykorzystać w nowo projektowanej kwalifikacji. W kolejnym kroku projekt kwalifikacji jest poddawany wewnętrznej kontroli, w trakcie której zespół ekspertów sprawdza zawartość

kwalfikacji, w tym jej uzasadnienie, efekty uczenia się oraz proponowane metody weryfikacji.

Projekty nowych kwalifikacji powinny być skonsultowane z właściwymi podmiotami. W wypadku kwalifikacji zawodowych są to odpowiednie SSC bądź SQA (kwalifikacje typu SVQ), natomiast dla kwalifikacji nadawanych przez szkoły i college'e – instytucją akredytującą jest SQA. Zapewnianiem jakości w szkolnictwie wyższym, w tym opiniowaniem kwalifikacji, zajmuje się QQA Scotland.

Struktura kwalifikacji

Kwalifikacje w Wielkiej Brytanii, w tym w Szkocji, są złożone z mniejszych części – zestawów efektów uczenia się (ang. *units*). Zestawy stanowią spójną całość. Każdy z nich ma określony poziom w SCQF i przypisaną liczbę punktów⁴ (ang. *credit points*) odzwierciedlających nakład pracy potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia się.

Do informacji podawanych na temat zestawów efektów uczenia się należą: nazwa, poziom w SCQF, objętość (liczba punktów), efekty uczenia się oraz kryteria i metody ich weryfikacji (por. ramka II.1).

Ramka II.1. Elementy opisu zestawu efektów uczenia się. Przykład kwalifikacji nadawanej przez *Scottish Qualifications Authority*

Opis zestawu efektów uczenia się zawiera następujące elementy:

- nazwę;
- poziom w SCQF oraz objętość;
- krótkie streszczenie, w którym podane są: cel kształcenia, efekty uczenia się, kwalifikacje, w skład których dany zestaw wchodzi obowiązkowo, odesłanie do dokumentów uzupełniających: „Unit Assessment Support”, „Unit Support Notes”, „Course Assessment Specification”;
- rekomendowane warunki wstępne (o dopuszczeniu kandydata do kształcenia w zakresie danej kwalifikacji decyduje instytucja kształcąca);
- efekty uczenia się wraz z kryteriami weryfikacji;
- metody weryfikacji efektów uczenia się;
- umiejętności transferowalne, kształcone w ramach danego zestawu efektów uczenia się (*skills for learning, skills for life and skills for work*).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SQA (2013).

W modelu szkockim kryteria weryfikacji stanowią doprecyzowanie efektów uczenia się (por. tabela II.1). Efekty uczenia się i kryteria ich weryfikacji tworzą całość, która dostarcza uczącemu się nie tylko informacji o tym, jaki jest rezultat procesu uczenia się, ale także jakie działania musi podjąć, aby udowodnić, że rezultat ten został osiągnięty. Ponadto do zestawu efektów uczenia się podawane są metody jego weryfikacji.

⁴ Jeden punkt odpowiada 10 godzinom nauki poświęconym przez przeciętnego ucznia na osiągnięcie zdefiniowanych efektów uczenia się.

Tabela II.1. Przykład opisu zestawu efektów uczenia się „Organizacja pracy w gotowaniu” (3 poziom ERK)

Nazwa zestawu efektów uczenia się (unit):	Organizacja pracy w gotowaniu (<i>Organisational Skills for Cooking</i>)
Pierwszy efekt uczenia się:	Uczący się: 1. dobierze przepisy, a następnie na ich podstawie przygotuje dwudaniowy posiłek <u>poprzez</u> :
Kryteria weryfikacji pierwszego efektu uczenia się:	1.1 dobranie właściwych przepisów na danie główne i przystawkę bądź deser oraz określenie kosztu składników dla całego posiłku, 1.2 przygotowanie dań zgodnie z przepisami, 1.3 ocenienie przygotowanych dań pod względem wyglądu, smaku i konsystencji, 1.4 pracę zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny.
Drugi efekt uczenia się:	Uczący się: 2. wdroży harmonogram przygotowania dwudaniowego posiłku <u>poprzez</u> :
Kryteria weryfikacji drugiego efektu uczenia się:	2.1 efektywne dobranie sprzętu i zorganizowanie stanowiska pracy, 2.2 wykonanie poszczególnych czynności zgodnie z harmonogramem, 2.3 pracę zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny.
Metody weryfikacji efektów uczenia się (odnoszą się do wszystkich efektów uczenia się w danym zestawie):	Uzyskanie efektów uczenia się poświadcza się w praktyce, w wyniku obserwacji. Efekt pierwszy i drugi zazwyczaj ocenia się łącznie, musi więc być jasne, które kryteria i metody weryfikacji odnoszą się do każdego z nich. Zademonstrowanie uzyskania pierwszego efektu uczenia się wymaga od uczących się przygotowania dwudaniowego posiłku. Zademonstrowanie uzyskania drugiego efektu wymaga stworzenia harmonogramu, w razie potrzeby z pomocą nauczyciela. Osoby oceniające powinny sprawdzić, czy zostały spełnione wszystkie wymagania zawarte w „Assessment Standard”. Przykłady znajdują się w dokumencie „Unit Assessment Support”. Porady na temat możliwych sposobów nauczania oraz oceniania znajdują się w dokumencie „Unit Support Notes”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SQA (2013).

ZAŁĄCZNIK IIb. Studium przypadku – walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej w Glasgow Caledonian University

*Glasgow Caledonian University (GCU)*⁵ stosuje walidację efektów wcześniejszego uczenia się (*Recognitoin of Prior Learning, RPL*) w ramach swojej strategii zwiększania dostępu do edukacji wyższej. Obecnie obowiązująca polityka dotycząca RPL została wprowadzona w 2011 roku (GCU, 2014a).

Dzięki stosowaniu RPL w GCU można:

- uzyskać wstęp na uniwersytet bez spełnienia formalnych wymagań wstępnych, po udowodnieniu posiadania odpowiednich kompetencji;
- uzyskać dostęp do danego programu kształcenia w trakcie jego trwania, np. rozpocząć studia od razu na drugim roku;
- potwierdzić efekty uczenia się wchodzące w skład programu kształcenia bądź kwalifikacji, co w rezultacie skutkuje skróceniem okresu nauki (GCU, 2014b).

Efekty uczenia się, które mają być potwierdzone w wyniku RPL, muszą:

- znajdować się na poziomach od 7 do 12 SCQF (od 5 do 8 ERK);
- odpowiadać zawartości danego programu nauczania bądź kwalifikacji – nie jest przy tym wymagane, aby były identyczne z wymaganiami, powinny jednak być z nimi porównywalne;
- być udokumentowane (potwierdzone dowodami).

GCU nie nadaje całej kwalifikacji w oparciu o RPL; co najmniej 50% efektów uczenia się zawartych w programie ostatniego roku musi być uzyskanych w wyniku studiów w *Glasgow Caledonian University*, np. w trakcie praktyk studenckich.

Proces RPL na GCU składa się z 3 głównych etapów:

I. Uzyskanie informacji i doradztwo

Kandydat do walidacji wypełnia formularz zgłoszeniowy, który składa w dziale rekrutacji. Ten kieruje aplikację do osoby odpowiedzialnej za RPL w danej jednostce uniwersytetu⁶, np. kierownika wydziału. Osoba ta wyznacza indywidualnego doradcę ds. RPL, którego zadaniem jest współpraca

⁵ Uczelnia ta jest jednym z 15 uniwersytetów w Szkocji i jedną z 18 szkół wyższych w tym kraju.

⁶ GCU składa się z czterech jednostek: *School of Health and Life Sciences*, *School of Engineering and Built Environment*, *Glasgow School for Business and Society* oraz *Scottish Centre for Work Based Learning*.

z kandydatem nad przygotowaniem się do walidacji i przeprowadzenie go przez ten proces, a także pośredniczenie między kandydatem a uniwersytetem.

Doradcą takim jest ekspert z danego przedmiotu bądź dziedziny, który ma wiedzę na temat procedury RPL. Na spotkaniu wstępnym z kandydatem:

- udziela informacji o procedurze;
- przeprowadza wstępną identyfikację posiadanych przez kandydata kompetencji w celu określenia, czy należy procedować jego podanie;
- pomaga określić, w jaki sposób należy dalej postępować (GCU, 2014c).

II. Przygotowanie dowodów na posiadanie efektów uczenia się

Osoba, która chce poddać się walidacji, powinna przedstawić dowody na to, że nabyła wymagane efekty uczenia się. W ich przygotowaniu wspomaga ją doradca ds. RPL, m.in. poprzez pomoc w:

- identyfikacji zdarzeń, w wyniku których kandydat uzyskał kompetencje;
- identyfikacji i selekcji efektów uczenia się, a także określeniu ich poziomu w SCQF;
- dokumentacji kompetencji i doborze najbardziej odpowiednich dowodów;

a także poprzez udzielenie kandydatowi informacji zwrotnej.

Dowody na posiadanie efektów uczenia się powinny spełniać następujące warunki:

- 1) być właściwe, tzn. odpowiadać kompetencjom, o których mają świadczyć i jednocześnie być wiarygodne i przekonujące;
- 2) być wystarczające, tzn. posiadać odpowiednią głębię i zakres, tak, aby oddać wymagane efekty uczenia się;
- 3) być prawdziwe, tzn. potwierdzać kompetencje rzeczywiście posiadane przez kandydata;
- 4) być aktualne.

Ramka II.2. Przykładowe metody dokumentowania efektów uczenia się stosowane w GCU

Dowody na posiadanie wymaganych kompetencji mogą być uzyskiwane i gromadzone m.in. poprzez:

- portfolio i e-portfolio,
- metody deklaratywne, np. autorefleksję,
- opinię z miejsca pracy bądź wyniki oceny pracownika,
- udokumentowany przebieg wolontariatu,
- wyniki pracy projektowej,
- zapis wywiadu ustrukturyzowanego oraz wypowiedzi ustnych,
- wyniki egzaminu bądź konkretnych zadań,
- wyniki symulacji i obserwacji,
- porównanie zidentyfikowanych efektów uczenia się do wymagań programu kształcenia bądź charakterystyk poziomów SCQF,
- dowody dostarczone przez pracodawcę.

Źródło: GCU (2014c, s. 6).

III. Weryfikacja

Doradca ds. RPL przekazuje aplikację asesorowi w celu weryfikacji efektów uczenia się na podstawie zgromadzonych dowodów.

Rolę asesora może pełnić ekspert z danego przedmiotu bądź obszaru, który ma wiedzę na temat procedury RPL. Co do zasady nie powinna to być osoba, która uczestniczyła we wcześniejszych etapach walidacji (celem zachowania bezstronności).

W procesie weryfikacji brany jest pod uwagę m.in. poziom kompetencji, które dana osoba chce potwierdzić, wymagany nakład pracy⁷, wcześniej uzyskane kwalifikacje. Posiadane efekty uczenia się są porównywane do programu kształcenia. Na ich podstawie asesor wydaje decyzję, którą przekazuje osobie odpowiedzialnej za dany kierunek, kierownikowi wydziału bądź prorektorowi ds. uczenia się, nauczania i zapewniania jakości. Dotyczy ona liczby potwierdzonych efektów uczenia się (nadania określonej liczby osiągnięć).

Decyzja o potwierdzeniu efektów uczenia się jest następnie rozpatrywana i aprobowana przez Radę ds. Oceniania (GCU, 2014d). Uniwersytet ma 3 tygodnie na przekazanie wyników postępowania kandydatowi. Nie przysługuje od nich odwołanie, chyba że w trakcie popełniono błąd w procedurze.

Procedura potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych w całości w wyniku nieformalnego uczenia się może zająć od 3 do 12 miesięcy⁸. Za zapewnianie jakości RPL odpowiada prorektor ds. uczenia się, nauczania i zapewniania jakości.

⁷ W drodze RPL można się ubiegać o nadanie 10, 15, 20, 30 i 60 osiągnięć, o ile nie przekracza się limitu 50% efektów uczenia się zawartych w programie ostatniego roku (GCU, 2014d, s. 5).

⁸ Informacje dostępne pod adresem: <http://www.gcu.ac.uk/lead/leadthemes/recognitionofpriorlearning/> (dostęp: 19.10.2015 r.).

Poddanie się walidacji w celu uzyskania wstępu na studia jest bezpłatne – jest to traktowane jako alternatywny tryb rekrutacji. W wypadku potwierdzenia efektów uczenia się w celu skrócenia nauki, pobierane są opłaty, ale tylko jeśli po pierwszym spotkaniu z doradcą kandydat decyduje się na dalsze procedowanie. Wysokość opłat zależy od liczby efektów uczenia się, które mają być potwierdzone. Średni koszt całej procedury zaczyna się od 150 GBP (pierwsze spotkanie kosztuje 50 GBP, weryfikacja – 100 GBP) w wypadku niewielkiej liczby efektów uczenia się, a kończy na 290 GBP (za każde kolejne spotkanie pobierana jest opłata w wysokości 35 GBP; GCU, 2014a, s. 12).

ZAŁĄCZNIK IIIa. Walidacja w holenderskich podmiotach prywatnych – studia przypadków

Firma Vigor

Vigor jest prywatną instytucją zajmującą się m.in. szkoleniem, walidacją efektów uczenia się uzyskanych poza systemem formalnym oraz nadawaniem kwalifikacji asesorom. *Vigor* działa od 2002 r. Obecnie jest głównym podmiotem zajmującym się walidacją, który dostarcza usługi holenderskiemu sektorowi publicznemu oraz samorządom.

Działalność firmy obejmuje:

- walidację efektów uczenia się,
- szkolenia (w tym dla asesorów),
- doradztwo i *talent management*.

Głównymi grupami odbiorców usług *Vigor* są:

- służba zdrowia (w szczególności opieka nad niepełnosprawnymi),
- branża opieki nad młodzieżą,
- służba cywilna (głównie nauczyciele),
- sektor infrastruktury,
- branża IT,
- osoby wymagające pomocy ze strony „osobistych kuratorów” (prawnie przypisywanych opiekunów) ze względu na utratę kontroli nad swoimi finansami,
- osoby z grup defaworyzowanych na rynku pracy.

Vigor współpracuje z licznymi instytucjami, w tym z *Cinop*, organizacjami służby zdrowia i tzw. Centrami Mobilności. Firma dysponuje zapleczem ok. 30 aktywnych asesorów oraz ok. 40 emerytowanych.

Proces walidacji w *Vigorze*

Vigor przeprowadza walidację, zachowując podstawowe etapy procesu opisane w pkt 4 niniejszego opracowania z niewielkimi modyfikacjami. Są to:

- I. Analiza kluczowych umiejętności z perspektywy podmiotów zaangażowanych w proces (kandydata, jego pracodawcy itd.) – na tym etapie kluczową rolę odgrywa doradca.
- II. Wprowadzenie do procesu i analiza doświadczenia kandydata – na tym etapie kluczową rolę odgrywa doradca, ponadto mogą zostać zrealizowane trzy cele: 1) kandydat odświeża swoje spojrzenie na własne życie i doświadczenie, 2) doradca zyskuje podstawy do wybrania odpowiedniego asesora, 3) asesor zyskuje punkt oparcia do przeprowadzenia procesu oceny, bo już na tym etapie zbierane są dowody do portfolio.
- III. Weryfikacja – na tym etapie kluczową rolę pełni dwóch asesorów: 1) asesor bez wiedzy specjalistycznej z danej dziedziny, 2) asesor posiadający specjalistyczną wiedzę w danej dziedzinie.
- IV. Wydanie certyfikatu kompetencji w formie raportu.

Możliwe rezultaty procesu walidacji to:

- 1) uzyskanie certyfikatu kompetencji,
- 2) wydanie planu rozwoju osobistego.

Czasem sam certyfikat kompetencji wystarczy pracodawcy, u którego kandydat chce się zatrudnić (ok. połowa przypadków).

Autorski wkład *Vigoru* w proces walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną odnosi się do trzech zasadniczych kwestii:

- Podstawowym celem procesu walidacji jest określenie kompetencji kandydata i odnalezienie kwalifikacji, która im odpowiada w całości bądź w przybliżeniu. Doradcy nastawieni są na rozwój danej osoby, jednocześnie starają się nie stawiać kandydatowi celów nieosiągalnych. Kwalifikacja nie stanowi punktu wyjścia w procesie walidacji, jest natomiast celem.
- Przedstawiciele *Vigoru* nie są zwolennikami metody portfolio rozumianej jako główny cel walidacji. Twierdzą, że nie zawsze się sprawdza, dlatego też podejście do kandydata musi być zindywidualizowane. Kluczowe jest poznanie danej osoby i dopiero potem – szukanie dowodów na posiadane kompetencje. Można stworzyć portfolio właściwie dla każdego i dla każdej kwalifikacji, co nie oznacza, że portfolio będzie odpowiednio odzwierciedlać kompetencje kandydata. Portfolio powinno wyłonić się w trakcie rozmowy z kandydatem. Przedstawiciele *Vigoru* nie stosują metody START, bo jak twierdzą, zbyt ogranicza proces walidacji – otrzymuje się odpowiedzi, które asesor chce usłyszeć, nie odpowiedzi „prawdziwe”. Nie oznacza to, że kandydaci nie mają dostarczyć dowodów. Nacisk kładziony jest na to, by kandydaci opowiedzieli o swoich prawdziwych problemach – na tej podstawie można zrozumieć, jakie są potrzeby i ograniczenia tych osób oraz jak rozumieją one własną sytuację.

- W ramach działalności Vigoru promowane jest aktywne podejście do portfolio, które wymaga uzupełniania procesu zbierania dowodów dodatkowym uczeniem się kandydata, np. poprzez współpracę z instytucjami edukacyjnymi („nie można usunąć szkół z równania”).
- Czasem nie jest potrzebne budowanie portfolio, tylko odpowiednia diagnoza umiejętności kandydatów, którzy nie zawsze są świadomi tego, ile potrafią. Kluczowe jest zatem dowartościowanie kandydata. Ważne jest, by kandydaci byli dumni ze swojego *dossier*, bo zwiększa to ich szanse na zatrudnienie. Z tego samego powodu asesorzy muszą zawsze umieć dostrzec pozytywny aspekt doświadczeń kandydata.
- Certyfikat kompetencji wydawany przez *Vigor* jako jedyny uwzględnia dodatkową analizę umiejętności z zakresu postawy i zachowania kandydata w kontekście zawodowym.

Szkolenie asesorów

W ramach szkolenia asesorów *Vigor* prowadzi wykłady (rozpoczynające szkolenie) i warsztaty, organizowane są też próbne oceny kandydatów. Uczestnicy sporządzają również próbne certyfikaty kompetencji dla danego kandydata, którego niezależnie od nich ocenia także wyszkolony asesor.

World Travel Academy

*World Travel Academy (WTA)*⁹ jest prywatną instytucją szkoleniową i walidującą dla kilku kwalifikacji. Działa od 27 lat, świadczy usługi edukacyjne dla sektora turystycznego, prowadzi szkołę stewardów i stewardess lotniczych oraz szkołę hotelarską.

WTA jest właścicielem dwóch kwalifikacji, które wprowadziło do rejestru NLQF:

- międzynarodowy pracownik pokładowy w liniach lotniczych,
- agent usług lotniskowych.

WTA wprowadziło te kwalifikacje do rejestru przede wszystkim dlatego, że zależy im na lepszej międzynarodowej rozpoznawalności tych kwalifikacji, a szczególnie ich poziomie. Jest to o tyle ważne w wypadku „międzynarodowego pracownika pokładowego”, że międzynarodowi przewoźnicy lotniczy często o to pytają. Ponadto na rynku pojawiły się inne podmioty oferujące zbliżoną kwalifikację. Posiadanie kwalifikacji w rejestrze daje WTA przewagę konkurencyjną, gdyż osoby uczące się uznają kwalifikacje zarejestrowane za wiarygodne.

Dla zapewnienia jakości WTA rozdziela procesy kształcenia i walidacji – szkoła i centrum egzaminacyjne są osobnymi, niezależnymi od siebie działami firmy.

⁹ Strona internetowa WTA: <http://worldtravelacademy.nl/>.

„Międzynarodowy pracownik pokładowy w liniach lotniczych” jest przykładem kwalifikacji pozaformalnej, która ma swój odpowiednik w systemie formalnym. Obie kwalifikacje są na tym samym poziomie NLQF i mają podobne efekty uczenia się – wynika to z faktu, że bazują na tym samym profilu zawodowym wypracowanym w branży. Czas uzyskania tej kwalifikacji w WTA wynosi ok. 6 miesięcy, w systemie formalnym – 4 lata. WTA pobiera opłatę w wysokości 5700 euro, obejmuje ona kształcenie, materiały dydaktyczne oraz egzaminy.

WTA zakłada, że inne podmioty mogą kształcić w zakresie tej kwalifikacji, ale obecnie się to nie dzieje. Ponieważ WTA odpowiada za jakość kwalifikacji, nie zamierza powierzyć walidacji innym instytucjom.

W WTA stosowanych jest pięć głównych metod weryfikacji:

- test ze słuchu,
- test pisemny,
- portfolio,
- prezentacja na nagraniu wideo,
- wzajemne ocenianie się przez osoby uczące się.

WTA oferuje staże i praktyki, ale nie są one obowiązkowe. Egzaminy praktyczne są prowadzone w przypadku wybranych przedmiotów. W tym celu stosuje się metodę symulacji, w tym odgrywanie ról (szkoła posiada odtworzone wnętrze samolotu). W grupie egzaminatorów (łącznie 16) znajdują się przedstawiciele branży lotniczej. Każdy egzamin oceniany jest niezależnie przez dwie osoby, a w przypadku rozbieżności oceny powołuje się trzeciego egzaminatora. Decyzja dotycząca całego egzaminu podejmowana jest większością głosów przez 5-osobową komisję egzaminacyjną.

WTA ściśle współpracuje z Holenderskim Towarzystwem Egzaminacyjnym (NVE)¹⁰, które przygotowuje profile zawodowe osób zaangażowanych w walidację, takich jak: członek komisji egzaminacyjnej, asesor, menedżer egzaminów. WTA współpracuje również ze Stowarzyszeniem Egzaminacyjnym (*Associatie voor Examinering*)¹¹, które odgrywa istotną rolę w zapewnianiu jakości procesu walidacji prowadzonego w WTA:

- Stowarzyszenie co dwa lata przeprowadza audyt w centrum egzaminacyjnym i w szkole WTA;
- przedstawiciel Stowarzyszenia jest jednym z 5 członków każdej komisji egzaminacyjnej jako ekspert ds. procesu walidacji, sprawdzający metody, pytania egzaminacyjne itp.;

¹⁰ Strona internetowa NVE: <http://www.nvexamens.nl/>.

¹¹ Strona internetowa *Associatie voor Examinering*: <https://www.associatie.nl/>.

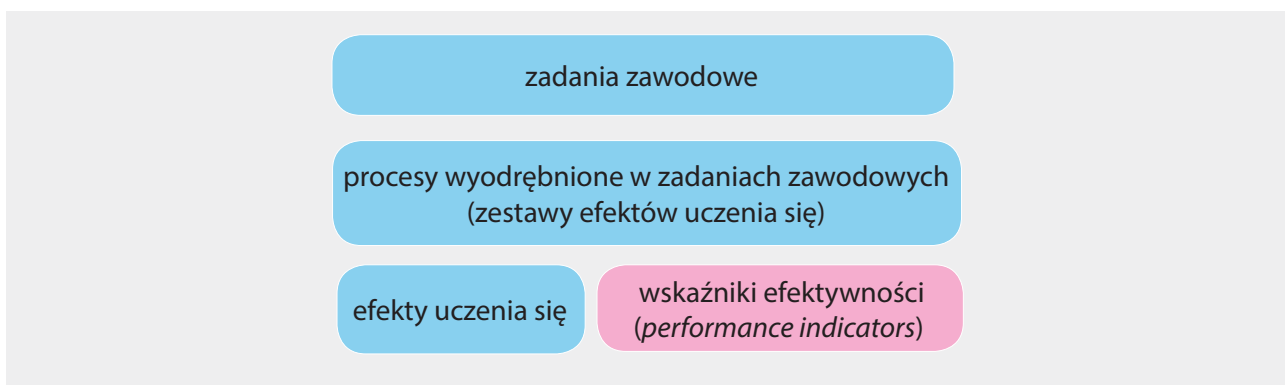
- Stowarzyszenie pełni funkcję komisji odwoławczej dla osób uczących się i egzaminowanych w WTA;
- Stowarzyszenie gwarantuje przejęcie odpowiedzialności za istniejącą dokumentację egzaminów, gdyby WTA przestało istnieć. Jeśli Stowarzyszenie przestałoby istnieć, WTA ma obowiązek niezwłocznego podpisania analogicznego porozumienia z inną zewnętrzną instytucją.

ZAŁĄCZNIK IIIb. Opis kwalifikacji na przykładzie kwalifikacji uzyskiwanych w szkołach zawodowych w Holandii

Kwalifikacje zawodowe uzyskiwane w szkołach zawodowych (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) są tworzone przez Centra Eksperckie ds. Kształcenia Zawodowego oraz Rynku Pracy (*Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*, KBBs). Współpracują przy tym z przedstawicielami rynku pracy i edukacji zawodowej (Colo, 2008, s. 7).

Każde Centrum działa w jednym sektorze bądź branży. W 2010 r. istniało 17 takich placówek. Są one zrzeszone w stowarzyszenie Colo. W skład rady zarządzającej Colo wchodzi przedstawiciele pracodawców, pracowników oraz instytucji prowadzących kształcenie zawodowe.

Rysunek III.1. Model opisu kwalifikacji na przykładzie kwalifikacji zawodowej



Źródło: Opracowanie własne.

Proces prowadzący do powstania kwalifikacji zawodowych uzyskiwanych w MBO przebiega w 5 etapach:

I. Stworzenie mapy zawodów w danym sektorze – na podstawie analizy strukturalnej sektora; mapa zawiera listę zawodów funkcjonujących w gospodarce w danym sektorze oraz powiązania między nimi.

II. Opracowanie profili kompetencji zawodowych – dla każdego zawodu wyszczególnionego w mapie zawodów tworzony jest jeden profil. Stanowi on opis wszystkich czynności i zadań zawodowych wykonywanych w ramach zawodu oraz umiejętności wymaganych od doświadczonego (pracującego co najmniej 3 lata) pracownika.

Zadania zawodowe są definiowane jako „zestaw powiązanych ze sobą czynności, pogrupowanych ze względu na wspólny cel i/lub czas wykonywania. Zadanie zawodowe można opisać jako typową sytuację, w której doświadczony pracownik (profil kompetencji zawodowych) bądź pracownik początkujący (profil kwalifikacji zawodowej, por. pkt III) powinien być w stanie się odnaleźć. Na zadanie zawodowe

zazwyczaj składa się kilka procesów pracy. Profile kompetencji zawodowych oraz profile kwalifikacji zawodowych zawierają od 3 do 7 zadań. Razem z procesami pracy, zadania zawodowe stanowią kontekst, w jakim wykonywana jest dana praca i w jakim stosuje się w praktyce uzyskane kompetencje¹² (KCH International, 2010f, s. 5).

Zadania zawodowe i wyszczególnione w ich ramach procesy są zestawiane z listą 25 kompetencji transferowalnych, stworzoną na potrzeby szkolnictwa zawodowego i układane w matrycę (tabela III.1). Dzięki temu widoczne jest powiązanie między kompetencjami a procesami zawodowymi. Matryca jest także częścią profilu kwalifikacji (szerzej patrz: pkt III).

Tabela III.1. Matryca wybranych kompetencji na przykładzie kwalifikacji asystent gastronomii*

Zadanie zawodowe 1. Wykonywanie prostych czynności w gastronomii		Kompetencje													
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	(...)	Y
		Inicjowanie decyzji i zadań	Kierowanie	Prowadzenie	Okazanie uwagi i zrozumienia	Współpraca i konsultacje	Postępowanie etyczne i pełne zaufania	Budowanie relacji i sieci	Przekonywanie i wpływanie	Prezentacja	Formułowanie i raportowanie	Zastosowanie umiejętności zawodowych	Zaangażowanie materiałów i środków		Umiejętność działania rozwijającego firmę
Procesy pracy															
1	Przygotowanie pomieszczeń do pracy					●							●		
2	Ułożenie wszystkiego na właściwych miejscach					●						●	●		
3	Przygotowanie produktów przed wydaniem					●						●	●		
4	Przygotowanie zamówienia przed podaniem					●							●		
5	Podliczenie zamówienia											●			
6	Uzupełnienie dziennego zaopatrzenia														
7	Posprzątanie pomieszczeń, umycie narzędzi i maszyn					●							●		

* Hol. *horeca assistant*; kwalifikacja prezentowana w trakcie międzynarodowego seminarium ekspertów EVCET, które odbyło się 4–6.07.2012 r. w Warszawie.

¹² Tłumaczenie własne.

Profile kompetencji zawodowych są aktualizowane nie rzadziej niż co 5 lat.

Mapa zawodów oraz profile kompetencji zawodowych są tworzone przez przedstawicieli sektora (np. stowarzyszenia handlowe) i konsultowane ze środowiskiem zawodowym, które je zatwierdza. Procesy te są koordynowane przez Colo.

III. Określenie powiązań między kwalifikacjami w danym sektorze oraz stworzenie profili kwalifikacji zawodowych – profile kompetencyjne w jednym sektorze są porównywane między sobą, a także z profilami w innych sektorach, a następnie, jeśli zachodzi między nimi znaczne podobieństwo, grupowane. Na tej podstawie podejmowana jest decyzja o stworzeniu profili poszczególnych kwalifikacji.

Profil kwalifikacji może powstać na bazie pojedynczego profilu kompetencji zawodowych, jak i ich grupy (także profili pochodzących z różnych sektorów). W tym wypadku w profilu kwalifikacji wyszczególnia się wszystkie możliwe warianty.

Profil kwalifikacji zawodowych składa się z 2 części:

- zasadniczej (wykaz zawartych w niej informacji określiło Ministerstwo Edukacji) oraz
- rozwinięcia (wykaz zawartych w niej informacji określa dane Centrum Eksperckie).

Tabela III.2. Informacje ujęte w profilu kwalifikacji zawodowych nadawanych w szkolnictwie zawodowym

część zasadnicza	1. informacje ogólne: nazwa profilu kwalifikacji; data; wersja; właściciel; podmiot, który opracował profil; dokumenty źródłowe i referencyjne; podmiot zatwierdzający profil i data zatwierdzenia
	2. informacje szczegółowe: krótki opis profilu; jego umiejscowienie względem profili innych kwalifikacji oraz powiązania z nimi; sektor oraz typ szkoły, w jakim można uzyskać kwalifikację; warianty wynikające z oparcia profilu kwalifikacji na grupie profili kompetencji zawodowych; procedury egzaminacyjne; moduły, które można uzyskiwać osobno (tam, gdzie to możliwe); świadectwo, które jest nadawane po uzyskaniu wszystkich efektów uczenia się; wymagania narzucone przez przepisy prawne, które należy spełnić, by móc wykonywać zawód
	3. lista zadań zawodowych
	4. lista kluczowych problemów (krótka informacja o typowych problemach, wyborach bądź dylematach, z którymi może się spotkać pracownik)
	5. ogólna matryca kompetencji

rozwińnięcie	1. warianty wynikające z oparcia profilu kwalifikacji na grupie profili kompetencji zawodowych (jeśli znajdują zastosowanie): nazwa, krótki opis, lista zadań zawodowych, kluczowe problemy i kompetencje
	2. zadania zawodowe: szczegółowy opis zadań zawodowych oraz – w odniesieniu do każdego zadania zawodowego – wyszczególnienie: procesów składających się na dane zadania, ról/zakresu odpowiedzialności, stopnia skomplikowania, podziału pracy osób wykonujących dane zadanie, środków, wymogów odnośnie do jakości poszczególnych procesów i produktów, możliwych wyborów oraz problemów wiążących się z każdym zadaniem
	3. kompetencje (efekty uczenia się) i wskaźniki efektywności, opisujące, jak ma się zachowywać i działać osoba, która uzyskała kompetencje w kontekście danego procesu pracy; wskaźniki efektywności mogą się odnosić zarówno do procesu (stosowanych metod, procedury), jak i do jego wyników (produktu, usługi)*
	4. skład profilu kwalifikacji zawodowych: różnice między kwalifikacją (niezmienną) a wariantami wynikającymi z oparcia profilu kwalifikacji na grupie profili kompetencji zawodowych; lista zadań zawodowych, kluczowych problemów oraz kompetencji dla kwalifikacji i dla wariantów
	5. zestawy efektów uczenia się, które można uzyskiwać osobno (<i>certified units</i>): nazwa, zadania zawodowe, kluczowe problemy, kompetencje
	6. szczegółowa matryca kompetencji dla części głównej kwalifikacji (niezmiennej) oraz dla wariantów – z odniesieniem do kryteriów weryfikacji
	7. uzasadnienie – dokument zawierający opis procesu tworzenia profilu kwalifikacji wraz z uzasadnieniem wszystkich podjętych w trakcie decyzji

*Oryg. angielski: „Performance indicators describe visible behaviour, which is shown by the learner who acquired the competence in the context of the work process. Performance indicators may refer to both the process (method, procedure) and the result (product, service) of a certain action and/or behavior”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie KCH International (2010).

Szczegółową matrycę kompetencji przedstawia tabela III.3.

Tabela III.3. Szczegółowa matryca kompetencji na przykładzie kwalifikacji „Asystent w gastronomii”*

Zadanie zawodowe 1. Wykonywanie prostych czynności w gastronomii	
1.1. Proces: Przygotowanie pomieszczeń przedsiębiorstwa	
Opis	Asystent gastronomii przygotowuje pomieszczenia przedsiębiorstwa wg wskazówek kolegów lub przełożonych zgodnie z istniejącymi przepisami i wskazówkami. Przygotowuje taras, porządkuje pomieszczenie kawiarni, salę restauracyjną, salę produkcyjną czy pomieszczenie do wydawania w barze szybkiej obsługi i bufecie. Sprząta na tyle, na ile jest to potrzebne. Kontroluje zaopatrzenie bufetu w: sztucce, serwis, szkło, serwetki, art. jednorazowego użytku i inne potrzebne artykuły oraz uzupełnia bufet wg potrzeb. Prosi na czas o pomoc swoich kolegów i sam taką pomoc niesie, jeżeli jest potrzebna.

Pożądany rezultat procesu	Zostają dokonane uzgodnienia z kolegami i przełożonymi. Pomieszczenia kawiarni, restauracji czy baru szybkiej obsługi są posprzątane i gotowe do użycia. Zapas w bufecie jest na odpowiednim poziomie. Zakład może o czasie zostać otwarty.	
Wiedza i umiejętności	Kompetencje (z listy 25 kompetencji dla edukacji zawodowej)	Wskaźniki efektywności
W**: przepisy wewnątrzzakładowe w zakresie bezpieczeństwa, higieny, BHP, HACCP i ochrony środowiska <ul style="list-style-type: none"> ▪ W: materiały i środki do zaopatrzenia bufetu ▪ W: procedury i techniki dla uzupełnienia zapasów ▪ W: środki czystości 	Współpraca i uzgodnienia <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dostosowanie się od okoliczności ▪ Radzenie się innym i angażowanie się we współpracę 	Regularne komunikowanie się ze współpracownikami lub przełożonymi, zwracanie się o pomoc w wypadku zauważenia problemów lub błędów, a także wspieranie współpracowników – w celu właściwego przygotowania zakładu.
	Zaangażowanie materiałów i środków <ul style="list-style-type: none"> ▪ Używanie materiałów i środków w sposób celowy ▪ Wybieranie właściwych materiałów i środków 	Wybieranie potrzebnych środków i materiałów, efektywne ich wykorzystywanie na potrzeby utrzymania czystości i porządku, troskliwe kontrolowanie zapasów bufetu, wybieranie potrzebnych produktów i uzupełnianie zapasów bufetu, tak aby pomieszczenia zakładu były gotowe i bufet zaopatrzony w sposób właściwy.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ U: Niderlandzki: mówienie ▪ U: Niderlandzki: umiejętność prowadzenia rozmowy ▪ U: Niderlandzki: słuchanie ▪ U: Niderlandzki: czytanie ▪ U: rachunki: liczby ▪ U: rachunki: proporcje ▪ U: rachunki: mierzenie i pomiary 	Postępowanie zgodne z procedurami i instrukcjami <ul style="list-style-type: none"> ▪ Postępowanie zgodne z instrukcjami ▪ Praca zgodna z prawnymi dyrektywami ▪ Praca wg istniejących procedur ▪ Okazywanie zdyscyplinowania 	Praca przy przygotowywaniu pomieszczeń zakładu w sposób uporządkowany, stosowanie się do istniejącego planu i instrukcji kolegów i przełożonych, przestrzeganie przepisów zakładu i prawnych dyrektyw.

* Kwalifikacja przedstawiona na międzynarodowym seminarium ekspertów ECVET w dniach 4-6 lipca 2013 r. w Warszawie. Przekład z języka holenderskiego.

** Wyjaśnienia skrótów: W – wiedza, U – umiejętność.

IV. Opracowanie standardu kwalifikacji na bazie profilu kwalifikacji.

W standardzie znajdują się:

- dwie części (część zasadnicza i rozwinięcie) składające się na profil kwalifikacji zawodowej,

- dokumenty źródłowe:
 - » wszystkie wykorzystane profile kompetencji zawodowych;
 - » tzw. profil uczenia się i funkcjonowania w społeczeństwie – w jego skład wchodzi kompetencje potrzebne do kontynuowania nauki i niezbędne w życiu społecznym. Profil został opracowany przez Komitet Sterujący dla Edukacji Zawodowej i obowiązuje we wszystkich sektorach;
 - » poświadczenie umiejętności posługiwania się językiem;
 - » pozostałe dokumenty ważne z punktu widzenia tworzenia bądź zrozumienia profilu kwalifikacji.

ZAŁĄCZNIK IVa. Dwa studia przypadku instytucji pełniących funkcję CQEP

Szkoła średnia im. Markiza de Pombal – walidacja dla kwalifikacji akademickich

Szkoła średnia im. Markiza de Pombal (*Escola Secundaria Marques de Pombal*) to znajdująca się w Lizbonie szkoła o długich tradycjach, założona w 1888 r. jako Szkoła Wzornictwa Przemysłowego im. Markiza de Pombal. W latach siedemdziesiątych XX w. ze szkoły technicznej została przekształcona w szkołę ogólnokształcącą. Obecnie pełni również funkcję centrum ds. kwalifikacji i kształcenia zawodowego CQEP – prowadzi walidację kompetencji akademickich z poziomu podstawowego i średniego połączoną z doksztalaniem osób dorosłych. Dysponuje doświadczonym zespołem zajmującym się RVCC, składającym się z dwóch psychologów, 17 nauczycieli i koordynatora procesu.

W wypadku kwalifikacji akademickich punktem odniesienia dla walidacji są kompetencje kluczowe określone dla kolejnych poziomów edukacji formalnej o charakterze ogólnokształcącym. Na poziomie podstawowym dotyczą one obszarów: matematyka dla życia, język i komunikacja, obywatelstwo i zatrudnialność, technologie informacyjno-komunikacyjne. Na poziomie średnim kompetencje określone są dla obszarów: kultura, język i komunikacja; społeczeństwo, technologia i nauka; obywatelstwo i profesjonalizm.

Ze względu na charakter walidowanych kompetencji, w procesie RVCC prowadzonym przez szkołę najważniejsze jest zdiagnozowanie kandydata oraz wspieranie go w pisaniu „opowieści życia” i przygotowaniu końcowego produktu procesu, tzw. „reference book”, w którym kandydat odnosi swoje życiowe doświadczenie do kompetencji kluczowych i specyficznych dla każdego z wyżej wymienionych obszarów. Doradca jest osobą prowadzącą kandydata przez wiele miesięcy. Pomaga on kandydatowi zrozumieć znaczenie poszczególnych kompetencji oraz odnaleźć możliwe przykłady z jego życia, które mogłyby świadczyć o ich posiadaniu. Ukierunkowuje go, wspiera, motywuje, udziela informacji i wyjaśnień.

Procesowi RVCC przeprowadzanemu w szkole średniej im. Markiza de Pombala zawsze towarzyszy równoległy proces uzupełniania braków kompetencyjnych kandydata w ramach specjalnych programów kształcenia dostosowanych do jego potrzeb, które stanowią integralny element walidacji.

Proces walidacji trwa ok. 6–8 miesięcy i zorganizowany jest jako seria spotkań (sesji) z kandydatami – indywidualnych lub grupowych. Liczebność grup biorących udział w sesjach ograniczona jest do 17–18 osób. Przy uwzględnieniu podziału procesu na etapy, sesje te zorganizowane są następująco:

1. Rejestracja (1 sesja) – obejmuje zebranie informacji o kandydacie, informację na temat oferty kształcenia oraz RVCC, zaplanowanie dalszych działań.
2. Diagnoza (1–2 sesje) – stworzenie profilu kandydata w oparciu o różne narzędzia diagnostyczne.
3. Informowanie i ukierunkowanie (2–4 sesje) – obejmuje informowanie kandydata, analizę jego możliwości edukacyjnych oraz możliwości zdobycia kwalifikacji, służy określeniu Indywidualnego Planu Postępowania (*Personal Career Project*).
4. Doradztwo indywidualne (1 sesja) – służy podjęciu decyzji odnośnie do dalszych działań i stworzeniu planu realizacji RVCC dla danej osoby.

4.1. Realizacja procesu RVCC

Identyfikowanie i dokumentowanie kompetencji oraz uczenie się.

- i. Tworzenie portfolio (sesje z opiekunami 4 razy w miesiącu po 2–3 godziny), polegające na:
 - Pisaniu przy wsparciu doradcy „opowieści życia”,
 - Szukaniu i wskazywaniu dowodów pochodzących z różnych obszarów życia (praca, edukacja, życie prywatne, aktywność społeczna) na posiadanie kompetencji kluczowych – na podstawie spisanej „opowieści życia”.
- ii. Równoległy udział w zajęciach prowadzonych w szkole w godzinach wieczornych, według dostosowanych do indywidualnej sytuacji programów kształcenia.

5. Weryfikacja kompetencji:

- a. Prowadzona w szkole (40% oceny):
 - i. Samoocena (20% oceny),
 - ii. Ocena portfolio przez nauczycieli (80% oceny);
- b. Egzamin zewnętrzny (60% oceny).

6. Certyfikacja – przyznanie pełnej kwalifikacji lub przyznanie częściowej kwalifikacji wraz z planem zdobycia pełnej kwalifikacji.

Na swoje własne potrzeby pracownicy zespołu wypracowali autorskie narzędzie dla psychologów w postaci scenariusza wywiadu nieustrukturyzowanego do identyfikowania kompetencji kandydatów.

Proces RVCC prowadzony przez szkołę jest całkowicie darmowy. Wymaga za to poświęcania czasu – ok. 6–8 miesięcy pracy z doradcą, pracy własnej, nauki. Usługa cieszy się dużym zainteresowaniem. Wiosną 2015 roku ok. tysiąca osób oczekiwało na możliwość rozpoczęcia walidacji. Do końca procesu dociera ok. 80% kandydatów.

Z doświadczeń zespołu wynika, że osobom przystępującym do walidacji największą trudność sprawia pisanie długich, a co więcej – refleksyjnych oraz osobistych tekstów – zadanie, do którego osoby te nie są przyzwyczajone. Z drugiej strony stworzenie opowieści życia i portfolio przynosi satysfakcję, podnosi samoocenę i zachęca do dalszego działania. Kluczowymi kompetencjami osób pracujących z kandydatami jest skuteczne doradztwo, aktywne słuchanie i głęboko humanistyczna postawa w każdym działaniu.

Centrum Kształcenia Zawodowego w Metalurgii i Metaloplastyce – walidacja dla kwalifikacji zawodowych

Centrum Kształcenia Zawodowego w Metalurgii i Metaloplastyce (*Centro de Formacao Profissional da Industria Metalurgica e Metalomecanica*, CENFIM) jest największym sektorowym centrum szkoleniowym w Portugalii, posiadającym 13 filii w całym kraju. W każdej z nich funkcjonuje CQEP. CENFIM działa w sektorze metalurgii i metaloplastyki, współpracuje z Instytutem Zatrudnienia w Ministerstwie Pracy oraz ze zrzeszeniami sektorowymi. Prowadzi kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób młodych i dorosłych, jak również dla pracowników przedsiębiorstw, z którymi współpracuje. Centrum wdrożyło system zapewniania jakości ISO 2001, w ramach którego m.in. śledzi losy swoich absolwentów – wskaźnik zatrudnialności wynosi wśród nich 90%. W centrum zatrudnionych jest ok. 130 osób, ale do jego dyspozycji pozostaje ok. 500–600 nauczycieli, w większości praktyków z sektora, szkolonych do nauczania młodzieży i osób dorosłych, w mniejszym stopniu nauczycieli szkolnych.

CENFIM ma w ofercie kształcenie w miejscu pracy oraz indywidualne programy kształcenia, które tworzone są z myślą o współpracy z sektorem metalurgicznym. W nim bowiem 95% firm stanowią małe i średnie przedsiębiorstwa, które często mają trudności w kształceniu pracowników.

CENFIM prowadzi proces RVCC dla kwalifikacji zawodowych w sektorze metalurgii i metaloplastyki. Dysponuje doświadczonym zespołem prowadzącym proces RVCC, w którego skład każdorazowo wchodzi nauczyciele, dwóch psychologów lub socjologów i koordynator procesu.

Proces RVCC w CENFIM przebiega zgodnie z procedurą przewidzianą przez ANQEP:

1. Rejestracja;
2. Diagnoza;
3. Informowanie i doradztwo;

4. Wybór dalszej ścieżki: projekt planu szkolenia zawodowego lub skierowanie do procedury RVCC;
5. Procedura RVCC:
 - 5.2. Rozpoznanie kompetencji przy użyciu narzędzi: portfolio, bilans kompetencji, identyfikacja kompetencji
 - 5.3. Weryfikacja kompetencji
 - 5.3.1. Samoocena (20% końcowej oceny). Samoocena kompetencji przebiega według formularza i jest weryfikowana przez osoby trzecie.
 - 5.3.2. Ocena przez jury (80% końcowej oceny). Ocena obejmować może: wywiad techniczny, analizę portfolio, dodatkowe zadania/testy praktyczne, obserwację w miejscu pracy.

Ocena odbywa się na skali od 0 do 200 punktów i dokonywana jest przez zespół składający się ze wszystkich osób, które brały udział w kolejnych etapach walidacji kompetencji kandydata.
 - 5.4. Egzamin (ustny, pisemny lub praktyczny) prowadzony przez zewnętrznych asesorów – wprowadzony odgórnie jako dodatkowy element weryfikacji;
6. Pełna certyfikacja lub częściowa certyfikacja połączona z ofertą dalszego kształcenia zawodowego w centrum albo planem samokształcenia lub kształcenia w miejscu pracy.

Metoda portfolio w wypadku umiejętności technicznych polega przede wszystkim na gromadzeniu wykonanych zadań lub przeprowadzonych projektów o charakterze technicznym.

W ramach procesu stosowane są narzędzia opracowane przez ANQEP do walidacji kompetencji zawodowych, czyli formularz do oceny portfolio (do oceny umiejętności technicznych), scenariusz wywiadu technicznego, matryca do obserwacji w miejscu pracy oraz matryca do ewaluacji zadań praktycznych w warunkach symulowanych.

ZAŁĄCZNIK Va. Informacje zawarte w fińskich certyfikatach

Ramka V.1. Informacje zawarte w certyfikatach ukończenia szkoły średniej zawodowej

Certyfikat ukończenia szkoły średniej zawodowej zawiera następujące informacje:

- nazwisko i ID kandydata;
- nazwę i zakres kwalifikacji (120 punktów/3 lata);
- nazwę programu nauczania;
- tytuł kwalifikacji zgodnie z rozporządzeniem Ministerstwa Edukacji i Kultury;
- moduły ukończone usystematyzowane w moduły: zawodowe (90 punktów), przedmioty podstawowe (20 punktów) i moduły fakultatywne (10 punktów), ich zakres i uzyskane oceny,
- nazwę i zakres pracy dyplomowej,
- zakres nauki poprzez pracę zawodową;
- datę i podpis;
- pieczęć instytucji kształcącej.

Certyfikat kompetencji zawiera następujące informacje:

- nazwisko i ID kandydata;
- nazwę i zakres kwalifikacji (120 punktów/3 lata);
- nazwę programu nauczania;
- tytuł kwalifikacji;
- umiejętności zawodowe nabyte poprzez realizację modułu (nazwa i zakres modułu, krótki opis nabytych umiejętności zawodowych, nazwa miejsca nabycia umiejętności, ocena – a w wypadku osób uczących się o specjalnych potrzebach opis kompetencji i umiejętności zademonstrowanych podczas testu kompetencji);
- data i podpis przewodniczącego komisji do spraw kwalifikacji;
- pieczęć instytucji kształcącej.

Ramka V.2. Informacje zawarte w certyfikacie poświadczającym zdobycie kwalifikacji

W **certyfikacie poświadczającym zdobycie kwalifikacji** zawarte są również takie informacje jak:

- dane instytucji kształcącej lub podmiotu wydającego certyfikat;
- nazwa instytucji kształcącej lub podmiotu, jeśli nie zostały zawarte wcześniej;
- akredytacja Ministerstwa Edukacji i Kultury dla dostawcy usług edukacyjnych (instytucji kształcącej);
- podstawa prawna dla prowadzonego szkolenia;
- informacja o zgodności prowadzonego szkolenia z wymaganiami kwalifikacyjnymi ustanowionymi przez Fińską Narodową Radę ds. Edukacji;
- informacja o zatwierdzeniu kwalifikacji przez Ministerstwo Edukacji i Kultury;
- warunki dopuszczenia i krajowy poziom kwalifikacji;
- definicja zakresu kwalifikacji, roku szkolnego i punktów;
- uprawnienie do podjęcia dalszych studiów;
- skala ocen;
- specjalne regulacje dotyczące praktyki zawodowej.

ZAŁĄCZNIK Vb. Przykładowe wymagania kwalifikacyjne – teleinformatyka

Opis kwalifikacji (wybrane fragmenty)¹³:

Osoba, która zdobyła kwalifikację zawodową w zakresie teleinformatyki, ma wiedzę specjalistyczną oraz umiejętności zawodowe, pozwalające na pracę w zróżnicowanych branżach. Jest w stanie wykorzystywać swoje umiejętności zawodowe w zróżnicowanym i zmieniającym się otoczeniu. Jej umiejętności zawodowe pozwalają zarówno na pracę w charakterze pracownika, jak i przedsiębiorcy. (...) Osoba, która ukończyła program lub specjalizację z zakresu obsługi technicznej, potrafi zainstalować i przetestować sprzęt komputerowy, aplikacje i połączenia sieciowe odpowiednie dla środowiska pracy klienta oraz przeprowadzić klienta przez proces konfiguracji, dbając o poprawne funkcjonowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania. (...) Dbą o bezpieczeństwo danych i tworzenie kopii zapasowych. (...) Zna odpowiednią terminologię w języku angielskim (...).

Struktura kwalifikacji (wybrane fragmenty):

Tabela V.3. Fragment struktury kwalifikacji teleinformatyka

Kwalifikacja zawodowa w zakresie teleinformatyki, 120 punktów	
W szkolnictwie średnim zawodowym	W systemie CBQ
4. Moduły zawodowe, 90 pkt	4. Moduły zawodowe
Kwalifikacja zawiera co najmniej 20 punktów za naukę poprzez pracę zawodową, minimum 5 punktów za przedsiębiorczość oraz minimum 2 punkty za pracę dyplomową	
4.1. Moduły obowiązkowe dla wszystkich, 30 pkt	4.1. Moduły obowiązkowe dla wszystkich
4.1.1. Serwisowanie, 20 pkt	4.1.1. Serwisowanie
4.1.2. Zakup i wdrażanie systemów, 10 pkt	4.1.2. Zakup i wdrażanie systemów
4.2. Program nauczania z zakresu obsługi technicznej, 40 pkt	4.2. Specjalizacja z zakresu obsługi technicznej
4.2.1. Obsługa techniczna, 20 pkt	4.2.1. Obsługa techniczna
4.2.2. Wdrożenie i wsparcie usług, 20 pkt	4.2.2. Wdrożenie i wsparcie usług
Dodatkowo 20 punktów do wyboru spośród modułów z Programu programowania lub modułów fakultatywnych (modułów dla wszystkich oraz modułów dla szkolnictwa średniego zawodowego)	Dodatkowo kandydat musi wybrać jeden z kursów Programu programowania lub 2 spośród modułów fakultatywnych (modułów dla wszystkich)
(...)	(...)

¹³ Pełny przykład zob. *Opetushallitus* (2012).

<p>4.4. Moduły fakultatywne dla wszystkich:</p> <p>4.4.1. Produkcja multimedialna, 10 pkt</p> <p>4.4.2. Elektroniczne usługi produkcyjne, 10 pkt</p> <p>4.4.3. Zarządzanie systemem oprogramowania i wirtualizacji, 10 pkt</p> <p>4.4.4. Cross-media publishing, 10 pkt</p> <p>4.4.5. Zarządzanie bazami danych, 10 pkt</p> <p>4.4.6. Stosowanie zintegrowanego środowiska programistycznego, 10 pkt</p> <p>4.4.7. Testowanie, 10 pkt</p> <p>4.4.8. Wykorzystanie systemów informatycznych, 10 pkt</p> <p>4.4.9. Zarządzanie bezpieczeństwem danych, 10 pkt</p> <p>4.4.10. Standaryzacja procesu obsługi technicznej, 10 pkt</p> <p>4.4.11. Moduły podstawowych kwalifikacji zawodowych, 5–20 pkt</p> <p>4.4.12. Moduły pogłębionych kwalifikacji zawodowych</p> <p>4.4.13. Moduły specjalistycznych kwalifikacji zawodowych</p> <p>4.4.14. Moduły politechniczne, 5–10 pkt</p> <p>4.4.15. Moduły lokalne*, 5–10 pkt</p>	<p>4.4. Moduły fakultatywne dla wszystkich:</p> <p>4.4.1. Produkcja multimedialna</p> <p>4.4.2. Elektroniczne usługi produkcyjne</p> <p>4.4.3. Zarządzanie systemem oprogramowania i wirtualizacji</p> <p>4.4.4. Cross-media publishing</p> <p>4.4.5. Zarządzanie bazami danych</p> <p>4.4.6. Stosowanie zintegrowanego środowiska programistycznego</p> <p>4.4.7. Testowanie</p> <p>4.4.8. Wykorzystanie systemów informatycznych</p> <p>4.4.9. Zarządzanie bezpieczeństwem danych</p> <p>4.4.10. Standaryzacja procesu obsługi technicznej</p> <p>4.4.11. Moduły podstawowych kwalifikacji zawodowych</p> <p>4.4.12. Moduły pogłębionych kwalifikacji zawodowych</p> <p>4.4.13. Moduły specjalistycznych kwalifikacji zawodowych</p>
<p>4.5. Inne moduły fakultatywne dla szkolnictwa średniego zawodowego:</p> <p>4.5.1. Przedsiębiorczość, 10 pkt</p> <p>4.5.2. Szkolenie instruktazowe w miejscu pracy, 2 pkt</p> <p>4.5.3. Pogłębianie modułów zawodowych, 5–10 pkt</p> <p>4.5.4. Przedmioty podstawowe, 0–10 pkt**</p> <p>4.5.5. Przedmioty z zakresu edukacji średniej ogólnokształcącej, 0–10 pkt**</p>	
<p>4.6. Moduły poszerzające podstawowe kwalifikacje zawodowe:</p> <p>4.6.1. Działalność gospodarcza, 10 pkt</p> <p>4.6.2. Moduły kwalifikacji zawodowych (podstawowych, pogłębionych, specjalistycznych)</p> <p>4.6.3. Poszerzone moduły lokalne, 10 pkt</p>	<p>4.6. Moduły poszerzające podstawowe kwalifikacje zawodowe:</p> <p>4.6.1. Działalność gospodarcza</p> <p>4.6.2. Moduły kwalifikacji zawodowych (podstawowych, pogłębionych, specjalistycznych)</p>

5. Przedmioty podstawowe, 20 pkt		
5.1. Obowiązkowe przedmioty dla wszystkich:	Obowiązkowe	Fakultatywne
5.1.1. Język ojczysty	4 pkt	0–4 pkt
5.1.2. Drugi język narodowy	1 pkt	0–4 pkt
5.1.2.1. Drugi język narodowy, szwedzki	1 pkt	
5.1.2.2. Drugi język narodowy, fiński	2 pkt***	
(...)	(...)	(...)
5.2. Moduły fakultatywne:		
5.2.1. Moduły fakultatywne w zakresie przedmiotów obowiązkowych (5.1.1–5.1.9.)		
5.2.2. Ochrona środowiska		0–4 pkt
(...)	(...)	(...)
	16 pkt***	4 pkt
6. Moduły do wyboru, 10 pkt		
Kwalifikacja zawiera minimum 1,5 punktu za doradztwo.		

* Moduły zawierające umiejętności zawodowe pożądane na lokalnym i regionalnym rynku pracy.

** Przedmioty podstawowe i przedmioty z zakresu edukacji średniej ogólnkształcącej realizowane w ramach modułów fakultatywnych nie mogą przekraczać 10 punktów.

*** W wypadku nauki w języku szwedzkim obowiązkowe przedmioty podstawowe sumują się do 17 pkt.

Źródło: Tłumaczenie własne na podstawie Opetushallitus (2012).

Opis modułu kwalifikacji z kryteriami weryfikacji (fragmenty):

Program nauczania z zakresu obsługi technicznej – (moduł) Obsługa techniczna

Wymagane umiejętności zawodowe: osoba ucząca się/kandydat jest w stanie:

- obsługiwać środowisko teleinformatyczne i świadczone w jego ramach usługi,
- zarządzać systemem oprogramowania,
- wirtualizować system oprogramowania,
- zapewniać bezpieczeństwo danych.

Tabela V.4. Fragmenty opisu modułu kwalifikacji Obsługa techniczna z kryteriami oceny*

Zakresy oceny	Kryteria oceny		
1. Opanowanie procesu wykonywania pracy	1 – dopuszczający	2 – dobry	3 – celujący
	Osoba ucząca się/kandydat		
Planowanie	planuje i przygotowuje się do zadania pod nadzorem	planuje i przygotowuje się do zadania	samodzielnie planuje i przygotowuje się do pracy projektowej
Wdrażanie	ocenia wykonaną przez siebie pracę w odniesieniu do otrzymanych instrukcji	ocenia wykonaną przez siebie pracę pod kątem rozwoju zawodowego oraz samodzielnego radzenia sobie z nowymi sytuacjami	samodzielnie ocenia wykonaną przez siebie pracę, uzasadnia swoją ocenę, ocenia i rozwija swoje metody i środowisko pracy
	(...)	(...)	(...)
Testowanie	(...)	(...)	(...)
Dokumentowanie	(...)	(...)	(...)
2. Opanowanie metod pracy, urządzeń i materiałów	1 – dopuszczający	2 – dobry	3 – celujący
	Osoba ucząca się/kandydat		
Sieci informacyjne i utrzymanie systemu	(...)	(...)	(...)
Obsługa użytkowników	tworzy nazwy użytkowników i dodaje je do grup użytkowników	tworzy nazwy użytkowników i zarządza prawami dostępu w ramach grup użytkowników	używa skryptu w celu automatyzacji dodawania nazw użytkowników i ustawień dostępu
Opieka nad bazami danych	(...)	(...)	(...)
Wirtualizacja	(...)	(...)	(...)
Zarządzenie bezpieczeństwem danych	(...)	(...)	(...)
Kopie zapasowe	przygotuje i przeprowadza zaplanowane tworzenie kopii zapasowych	zarządza tworzeniem kopii zapasowych i odzyskiwaniem danych z kopii zapasowych	samodzielnie przygotowuje plan tworzenia kopii zapasowych i przeprowadza proces zgodnie z planem
Rozwiązywanie problemów ze sprzętem i oprogramowaniem	(...)	(...)	(...)

Zwiększanie efektywności pracy	(...)	(...)	(...)
3. Wykorzystanie podstawowej wiedzy	1 – dopuszczający	2 – dobry	3 – celujący
	Osoba ucząca się/kandydat		
Wiedza dotycząca sieci informacyjnych	(...)	(...)	(...)
Wybór licencji na oprogramowania	monitoruje okresy ważności licencji na używane przez organizację oprogramowanie	sprawuje opiekę nad licencjami na używane przez organizację oprogramowanie	wybiera odpowiednie dla organizacji licencje na oprogramowanie
Wybór oprogramowania i urządzeń systemu	(...)	(...)	(...)
Zarządzanie danymi użytkowników	(...)	(...)	(...)
Opieka nad bazami danych	dodaje, usuwa i edytuje dane w bazie danych pod nadzorem	dodaje, usuwa i edytuje dane w bazie danych	tworzy struktury baz danych w odniesieniu do specyfikacji
Przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych	(...)	(...)	(...)
Opanowanie metod tworzenia kopii zapasowych	(...)	(...)	(...)
4. Kluczowe umiejętności dla uczenia się przez całe życie	1 – dopuszczający	2 – dobry	3 – celujący
	Osoba ucząca się/kandydat		
Uczenie się i rozwiązywanie problemów	(...)	(...)	(...)
Oddziaływanie i współpraca	(...)	(...)	(...)

Etyka zawodowa	kieruje się wytycznymi z zakresu etyki zawodowej	kieruje się wytycznymi z zakresu etyki zawodowej	pracuje zgodnie z wartościami reprezentowanymi przez organizację i przestrzega etyki zawodowej
	przestrzega tajemnicy zawodowej	przestrzega tajemnicy zawodowej	przestrzega tajemnicy zawodowej
	przestrzega przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i ochrony prywatności w wykonywanych zadaniach	przestrzega przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i ochrony prywatności w pracy	przestrzega przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i ochrony prywatności w ramach wszystkich prowadzonych działań
Zdrowie, bezpieczeństwo i możliwość funkcjonowania	(...)	(...)	(...)

* Wymagania Kwalifikacyjne nie zawierają odniesienia poziomu kwalifikacji do poziomów w projektowanej ramie kwalifikacji.

Źródło: Tłumaczenie własne na podstawie Opetushallitus (2012).

Ocena: tabela zawiera zakresy oceny (efekty uczenia się podlegające ocenie) wraz z kryteriami oceny, które odpowiadają trzem poziomom, na jakich demonstrowana jest dana kompetencja. Również w wypadku szkolnictwa średniego zawodowego zakresy oceny stanowią podstawową zawartość modułu.

Sposoby demonstrowania umiejętności zawodowych: osoba ucząca się/kandydat demonstruje swoje umiejętności zawodowe poprzez obsługę systemu oprogramowania. Praca wykonywana jest w stopniu pozwalającym na ocenę, czy umiejętności przystają do wymagań kwalifikacyjnych. Demonstracja umiejętności zawodowych musi obejmować co najmniej:

- opanowanie procesu wykonywania pracy;
- opanowanie metod pracy, urządzeń i materiałów (z wyłączeniem wirtualizacji),
- wykorzystanie podstawowej wiedzy;
- wykorzystanie kluczowych umiejętności dla uczenia się przez całe życie.

Jeśli wymagane umiejętności nie mogą być zademonstrowane poprzez pokaz umiejętności lub test kompetencji, proces oceny może mieć postać m.in. rozmowy, wykonania zadania czy projektu.

ZAŁĄCZNIK Vc. Przykładowe informacje zbierane przez system AIPAL

Ramka V.5. Przykładowe informacje zbierane przez system AIPAL

Zgłaszanie się kandydata w celu zdobycia kwalifikacji systemu CBQ:

- Czy omawiano z Tobą rodzaje posiadanych kompetencji (wcześniejsze uczenie się, doświadczenie zawodowe, inne)?
- Czy omawiano z Tobą rodzaje umiejętności zawodowych, które były wymagane dla wybranej kwalifikacji? Jeśli tak, to na ile byłeś(aś) zadowolony(a) z przebiegu konsultacji?
- Czy zostałeś(aś) poinformowany(a) o różnych formach wsparcia finansowego przysługującego w toku uczenia się i zdobywania kwalifikacji w systemie CBQ (pomocy finansowej, stypendiach i innych świadczeniach)?

Zdobycie kwalifikacji:

- Czy posiadałeś(aś) kompetencje, które mogły zostać uznane jako część kwalifikacji?
- Jeśli tak, na ile byłeś(aś) zadowolony(a) z procesu uznawania swoich kompetencji?
- Czy byłeś(aś) zaangażowany(a) w praktyczne ustalenia dotyczące testu kompetencji?
- Jeśli tak, na ile byłeś(aś) zadowolony(a) z tych uzgodnień?
- Czy prezentowałeś(aś) swoje kompetencje w zadaniu praktycznym poza instytucją kształcącą? Jeśli tak, na ile byłeś(aś) zadowolony(a) z przebiegu testu kompetencji?

Uzyskiwanie wymaganych umiejętności zawodowych (szkolenia przygotowujące do zdobycia kwalifikacji):

- Na ile byłeś(aś) zadowolony(a) ze szkolenia przygotowawczego?
- Czy zostałeś(aś) zapoznany z umiejętnościami zawodowymi wymaganymi dla wybranej kwalifikacji?
- Czy otrzymywałeś(aś) porady od instytucji kształcącej (lub centrum praktyk zawodowych)/z miejsca pracy podczas praktycznej nauki? Jeśli tak, na ile byłeś(aś) zadowolony z otrzymanych porad?

Bibliografia

Boyd, A. (2014). *SQA awarding body*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych w Szkockim Urzędzie do spraw Kwalifikacji, 21.10.2014, Glasgow.

Colo (2008). *Prepared for the future. Dutch qualifications for labour market*. Pobrano z http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professionisti/apprendistato/approfondimenti/apprendistato-nel-mondo/Netherlands_Colobrochurepreparedforthefuture.pdf

Gossema, V. i Hardy-Dubernet, A. Ch. (2005). Bilans de compétences. Et Bilans de compétences approfondis: vrais ou faux jumeneaux? *Première Synthèses*, 07.1. Pobrano z http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200502_n-07-1_bilan-des-competences-et-bilan-des-competences-approfondis.pdf

[GCU] Glasgow Caledonian University (2014a). *Recognition of Prior Learning at GCU. GCU RPL Policy*. Pobrano z <http://www.gcu.ac.uk/media/ggap/content/RPL%20at%20GCU%20-%20Policy%20V4.pdf>

[GCU] Glasgow Caledonian University (2014b). *Recognition of Prior Learning at GCU. A Student's Guide*. Pobrano z <http://www.gcu.ac.uk/media/gcalwebv2/study/rpl/RPL%20at%20GCU%20%20A%20Student's%20Guide%20V4.pdf>

[GCU] Glasgow Caledonian University (2014c). *Recognition of Prior Learning at GCU. An Advisor's Guide*. Pobrano z <http://www.gcu.ac.uk/media/ggap/content/RPL%20at%20GCU%20%20An%20Advisor's%20Guide%20V4.pdf>

[GCU] Glasgow Caledonian University (2014d). *Recognition of Prior Learning at GCU. An Assessor's Guide*. Pobrano z <http://www.gcu.ac.uk/media/ggap/content/RPL%20at%20GCU%20%20An%20Assessor's%20Guide%20V4.pdf>

KCH International (2010). *Dutch competence-based qualification system: background, structure, procedure, concepts, and formats*. Pobrano z http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.project-nqf-sqf.eu%2Ffileadmin%2FDateien%2FWorkpackages%2FWP2%2FKCH_2010_Dutch_competence-based_qualification_system.doc&ei=urd9U8qDEaeJywPk4oGoAw&usq=AFQjCNG00rreFQNTT4lqgNvLv81cJMpwA&bvm=bv.67229260,d.bGQ

Labruyère, Ch. (2004). *Zmiany we francuskim systemie kwalifikacji zawodowych w latach 2000*. Wystąpienie podczas wizyty studyjnej przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych w Céreq, 24.06.2014, Marsylia.

Opetushallitus (2012). *Requirements for vocational qualifications. Vocational qualification in information and communications technology 2010*. Pobrano z http://www.opph.fi/download/140549_vocational_qualification_in_information_and_technology_2010.pdf

SQA (2013). *Organisational skills for cooking*. Pobrano z http://www.sqa.org.uk/files_ccc/CfE_Unit_N5_PracticalCookery_OrganisationalSkillsforCooking.pdf

Strona internetowa IRIS: http://www.institut-iris.fr/La-formation-de-conseiller-en-VAE-descriptiif_91.html (dostęp: 28.04.2016 r.)

Zagraniczne systemy walidacji. Przegląd rozwiązań

Jakie rozwiązania dotyczące walidacji efektów uczenia się są stosowane za granicą? Jak przebiega walidacja we Francji, Szkocji, Holandii, Portugalii i Finlandii, kto może do niej przystąpić, kto ją przeprowadza? Jak zapewnia się jej jakość? A wreszcie – jakie są jej koszty i jaka skala zainteresowania?

Publikacja odpowiada na szereg pytań dotyczących zagranicznych systemów walidacji. Jest skierowana przede wszystkim do osób zainteresowanych problematyką walidacji efektów uczenia się – zwłaszcza tych, które odpowiadają za projektowanie rozwiązań dotyczących tego procesu.

Instytut Badań Edukacyjnych

Głównym zadaniem Instytutu jest prowadzenie badań, analiz i prac przydatnych w rozwoju polityki i praktyki edukacyjnej.

Instytut zatrudnia badaczy zajmujących się edukacją – pedagogów, socjologów, psychologów, ekonomistów, politologów i przedstawicieli innych dyscyplin naukowych – wybitnych specjalistów w swoich dziedzinach, o różnych doświadczeniach zawodowych, które obejmują, oprócz badań naukowych, także pracę dydaktyczną, doświadczenie w administracji publicznej czy działalność w organizacjach pozarządowych.

Instytut uczestniczy w realizacji międzynarodowych projektów badawczych oraz projektów systemowych współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel. +48 22 241 71 00

ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskich Funduszy Wiedza Edukacja Rozwój.

Egzemplarz bezpłatny.