

**Europejski system transferu osiągnięć
w kształceniu i szkoleniu zawodowym
System ECVET**

Poznaj system ECVET lepiej - pytania i odpowiedzi

Wersja zmieniona luty 2011

Dossier 2011.3115			
Titre de travail: ECVET Questions and answers			
Langue	Numéro de catalogue	ISBN-13	DOI
EN	NC-30-11-070-EN-N	978-92-79-19916-5	10.2766/15437

**Europejski system transferu osiągnięć
w kształceniu i szkoleniu zawodowym
System ECVET**

Poznaj system ECVET lepiej – pytania i odpowiedzi

**KOMISJA EUROPEJSKA
Edukacja i Kultura
Uczenie się przez całe życie: Polityki i Program
Szkolenie zawodowe. Leonardo da Vinci**

Niniejszy dokument został zatwierdzony przez grupę roboczą o nazwie ECVET Users' Group skupiającą przedstawicieli państw członkowskich UE i krajów stowarzyszonych oraz przedstawicieli partnerów społecznych w Europie.

Następujący członkowie grupy roboczej mieli wkład w opracowanie niniejszego dokumentu: Hanna Autere (Ministerstwo Edukacji, Finlandia), Mounir Baati (Europejska Fundacja Kształcenia), Alain Bultot (Ministere de l'enseignement obligatoire, Wspólnota francuskojęzyczna, Belgia), Gabriela Ciobanu (Krajowe Centrum Kształcenia Technicznego i Zawodowego, Rumunia), Isabelle le Mouillour (Cedefop), Richard Maniak (Ministere de l'education nationale, Francja działający w imieniu zespołu ds. wspierania ECVET), Anne Potters (CINOP w imieniu sieci tematycznych ECVET Narodowych Agencji programu „Uczenie się przez całe życie”), Brigitte Trocme (Ministere de l'education nationale, Francja), Christian Sperle (UAPME – Europejska Unia Rzemiosła Małych I Średnich Przedsiębiorstw).

Grupa wspierana była przez GHK Consulting, Bruksela (Daniela Uličná). Koordynacja: Michel Aribaud i Erik Hess (Komisja Europejska, DG EiK). Luty 2011.

Ponadto następujący eksperci mieli wkład w opracowanie poprzedniej wersji dokumentu: Stefan Eliasson (Elof Lindalus Gymnasium – Szwecja), Didier Gélibert (Association Nationale pour la Formation Automobile – Francja), Angela Lambkin (Further Education and Training Awards Council – Irlandia), Jos Noesen (Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle – Luksemburg), Maria Brosch (Bundesministerium für Bildung und Forschung -Niemcy), Sabine Tritscher-Archan (Institut für Bisdinsforschung der Wirtschaft – Austria).

Wprowadzenie

Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (System ECVET) to europejski dokument, który ma na celu wspieranie uczenia się przez całe życie, europejskiej mobilności osób uczących się oraz elastycznych ścieżek kształcenia prowadzących do osiągnięcia kwalifikacji.

Przyjęty przez Parlament Europejski i Radę (18 czerwca 2009)¹¹, system ECVET jest na etapie progresywnego wdrażania.

Koncepcje i zasady systemu ECVET zostaną przetestowane, a następnie wprowadzone w życie w celu zapewnienia, że warunki stopniowego stosowania systemu ECVET w systemie kwalifikacji w sektorze VET zostaną spełnione w całej Europie do 2012 r. Z tej perspektywy, niniejszy dokument zawierający pytania i odpowiedzi ma na celu wspieranie i zachęcanie do realizacji projektów, inicjatyw i eksperymentów z zastosowaniem systemu ECVET na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym. Opracowanie opiera się na Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady (szczególnie Załącznikach do niego). Dokument umożliwia zainteresowanym osobom zapoznanie się z systemem ECVET.

W Zaleceniu w sprawie systemu ECVET Komisja Europejska została wezwana do opracowania przewodników i narzędzi dla użytkowników systemu ECVET. Niniejszy dokument zawierający pytania i odpowiedzi jest pierwszym z serii przewodników skierowanych do wszystkich interesariuszy zaangażowanych w realizację systemu ECVET. W ślad za niniejszą publikacją zostaną opracowane dodatkowe dokumenty opisujące sposób stosowania systemu ECVET w określonych kontekstach (np. mobilność geograficzna) lub skierowanych do różnych grup odbiorców (np. instytucje świadczące usługi szkolenia: szkoły lub przedsiębiorstwa). System poradnictwa będzie ewoluował wraz z postępowaniem we wdrażaniu systemu ECVET wraz z pojawiającymi się nowymi przykładami, nowymi pytaniami i potrzebami.

Posługując się tym dokumentem należy pamiętać, że:

- Dokument zawierający pytania i odpowiedzi nie jest podręcznikiem wdrażania systemu ECVET. Mając na względzie różnorodność systemów kwalifikacji w Europie oraz różnorodność możliwych zastosowań koncepcji i procesów systemu ECVET, nie jest możliwe ani pożądane, aby taki podręcznik został opracowany na poziomie europejskim.
- Dokument został opracowany z perspektywy europejskiej i dlatego przedstawia różne możliwości i pola interpretacji sposobu stosowania systemu ECVET, poszczególnych koncepcji i zasad. Możliwe jest, że w określonych systemach kwalifikacji jedynie niektóre z przedstawionych opcji będą mieć zastosowanie.

Do kogo adresowany jest dokument „pytania i odpowiedzi”?

Niniejszy dokument adresowany jest do osób zaangażowanych w prowadzenie eksperymentów lub wdrażanie systemu ECVET. Mogą to być osoby odpowiedzialne za tworzenie polityki, właściwe instytucje odpowiedzialne za projektowanie i przyznawanie kwalifikacji, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (np. centra szkoleniowe lub przedsiębiorstwa), a także inni interesariusze.

Jakie informacje można znaleźć w tym dokumencie?

Dokument „pytania i odpowiedzi” zawiera wyjaśnienie i przykłady kluczowych koncepcji i procesów systemu ECVET. Przedstawia praktyczne przykłady możliwych do zastosowania podejść pochodzące z realizowanych projektów i inicjatyw.

Dokument został opracowany w formie pytań i odpowiedzi. Lista pytań, z których każde odnosi się do kluczowych aspektów systemu ECVET, została zamieszczona na początku opracowania. Dzięki liście czytelnicy mogą z łatwością znaleźć wymagane informacje w dokumencie.

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:PL:PDF>

Struktura opracowania

Dokument „pytania i odpowiedzi” został podzielony na trzy części:

Część A – przedstawia wyjaśnienia podstawowych koncepcji i procesów

Część B – przedstawia funkcje właściwych instytucji w ramach systemu ECVET

Część C – zawiera przykłady i możliwe podejścia do konkretnych zastosowań koncepcji i procesów systemu ECVET, które zostały przedstawione w części A. Przykłady te ilustrują przedstawione wyjaśnienia i nie stanowią wyczerpujących podejść do danego zagadnienia. Chcąc zaczerpnąć inspirację z podanych przykładów należy je dostosować do określonych sytuacji w praktyce. Przykłady zostały opracowane w latach 2009-2010 na podstawie dokumentacji dostępnej w tym czasie i zaczerpnięte z ówczesnie realizowanych projektów pilotażowych i inicjatyw z zastosowaniem systemu ECVET, jak również opierają się na przykładowych systemach kwalifikacji, w których zostały już wprowadzone niektóre zasady systemu ECVET.

Tekst pisany kursywą oznacza, że jest to dosłowny cytat z Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

Spis treści

Wprowadzenie	5
Spis treści	7
Lista pytań	8
Część A – Kluczowe koncepcje i procesy	12
Efekty uczenia się	12
Jednostki efektów uczenia się	13
Punkty ECVET	19
Transfer i akumulacja osiągnięć	21
ECVET i kształcenie pozaformalne i nieformalne	24
Porozumienie o Partnerstwie (PoP)	25
Porozumienie o programie zajęć	27
Indywidualny wykaz osiągnięć	27
Część B – Funkcje właściwych instytucji w ramach systemu ECVET	29
Właściwe instytucje w systemie ECVET	29
Użytkownicy systemu ECVET: potencjalne role szkół zawodowych, centrów szkoleniowych i przedsiębiorstw	31
Przykłady realizacji funkcji w systemie ECVET przez właściwe instytucje zaangażowane w projekty pilotażowe w systemie ECVET	32
Część C – Przykłady i ilustracje	35
C1. Opisywanie kwalifikacji na podstawie efektów uczenia się	36
C2. Kto definiuje jednostki?	43
C3. Zależność między jednostkami a pełnymi kwalifikacjami na przykładzie jednostek wspólnych dla kilku kwalifikacji	44
C4. Łączenie efektów uczenia się w jednostki	46
C5. Kluczowe kompetencje i jednostki	48
C6. Związek między jednostkami a programami kształcenia i szkolenia	49
C7. Różne rodzaje jednostek	51
C8. Jednostki i poziomy	52
C9. Wykorzystanie kluczowych czynności do celów porównywania kwalifikacji	52
C10. Jednostki w strukturze ramowej projektów partnerskich w celu realizacji mobilności z wykorzystaniem systemu ECVET	54
C11. Opisy jednostek ECVET	60
C12. Przyporządkowanie punktów ECVET do kwalifikacji	64
C13. Przyporządkowanie punktów ECVET do jednostek	65
C14. Przykład opisu kryteriów oceny	68
C15. Przykład walidacji i uznawania efektów uczenia się, które nie odpowiadają pełnej jednostce w macierzystym systemie kwalifikacji	72
C16. Elementy składowe porozumienia o partnerstwie	73
C17. Elementy składowe porozumienia o programie zajęć	74
C18. Możliwości wykorzystania dokumentu Europass - Mobilność jako indywidualnego wykazu osiągnięć	75
C19. Przykładowe wykorzystanie systemu ECVET oraz zastosowanie transferu i akumulacji osiągnięć	77

Lista pytań

Efekty uczenia się	12
Czym są efekty uczenia się?	12
W jaki sposób opisywane są efekty uczenia się?	12
W jaki sposób efekty uczenia się wykorzystywane są w systemie ECVET?	13
Jednostki efektów uczenia się	13
Czym jest jednostka i jaki ma związek z kwalifikacją?	13
Dlaczego konieczne jest stosowanie jednostek w systemie ECVET?	13
W jaki sposób można korzystać z systemu ECVET w systemie kwalifikacji, w którym nie są stosowane jednostki uczenia się?	13
W jaki sposób można łączyć efekty uczenia się, aby tworzyć jednostki?	14
Jakie informacje mogą być wykorzystane do projektowania jednostki efektów uczenia się?	14
W jaki sposób jednostki efektów uczenia się powinny być opisywane do celów systemu ECVET?	15
Kto definiuje jednostki uczenia się?	15
Jaki jest związek pomiędzy jednostkami efektów uczenia się a formalnymi programami kształcenia i szkolenia?	16
Czy istnieje 'idealny' rozmiar jednostki?	16
Czy występują różne typy jednostek uczenia się?	17
Czy jednostki efektów uczenia się przypisane są do określonego poziomu?	17
Czy możliwe jest przenoszenie jednostek efektów uczenia się pomiędzy poziomami ram kwalifikacji?	18
W jaki sposób jednostki efektów uczenia się stosowane są w ramach systemu ECVET do celów projektów partnerskich związanych z mobilnością?	18
Punkty ECVET	19
Czym są punkty ECVET?	19
Ile punktów ECVET przypisanych jest do kwalifikacji oraz jak to się robi?	19
Ile punktów ECVET przypisanych jest do jednostki efektów uczenia się oraz jak to się robi?	19
Kto przyznaje punkty ECVET?	20
Jaką rolę odgrywają punkty ECVET w procesie transferu i akumulacji?	20
W jaki sposób punkty ECVET stosowane są do celów transferu i akumulacji w systemach, w których punkty kredytowe są już stosowane?	20
Jaka jest różnica pomiędzy punktami ECVET a osiągnięciami?	20
Czy 10 punktów ECVET zawsze jest równe 10 punktów ECVET?	20
Co oznacza fakt, że uzyskałem x punktów ECVET?	21
Transfer i akumulacja osiągnięć	21
Czym jest osiągnięcie odpowiadające efektom uczenia się?	21
Czym jest transfer osiągnięć?	21
Czym jest akumulacja osiągnięć?	21
Czy zasada akumulacji jest kompatybilna z oceną końcową?	22
W jaki sposób zorganizowany jest transfer osiągnięć w ramach projektów partnerskich z wykorzystaniem systemu ECVET?	22
Co oznacza termin instytucja macierzysta i instytucja goszcząca?	22
Kto zajmuje się organizacją oceny efektów uczenia się?	22
Gdzie opisane są wymogi dot. oceny?	22
Kto dokonuje walidacji ocenionych efektów uczenia się?	23
Jaki wpływ może mieć system ECVET na podniesienie poziomu zapewnienia jakości oceny?	23
Czy możliwy jest transfer efektów uczenia się, które nie odpowiadają pełnej jednostce?	23
W jaki sposób zorganizowany jest transfer osiągnięć poza ramami projektów partnerskich z wykorzystaniem systemu ECVET?	23
ECVET i kształcenie pozaformalne i nieformalne	24
Czy ECVET ma zastosowanie do kształcenia pozaformalnego i nieformalnego?	24
W jaki sposób ECVET ułatwia walidację kształcenia pozaformalnego i nieformalnego?	24
Porozumienie o Partnerstwie (PoP)	25
Czym jest Porozumienie o Partnerstwie?	25
Dlaczego Porozumienie o Partnerstwie jest potrzebne?	25
Kto podpisuje Porozumienie o Partnerstwie?	25
Czy możliwe jest stosowanie Porozumienia o Partnerstwie do celów innych niż mobilność geograficzna?	25
Co zawiera Porozumienie o Partnerstwie?	25
Czy istnieje szablon Porozumienia o partnerstwie?	26
W jaki sposób system ECVET może być stosowany poza ramami Porozumienia o partnerstwie?	26
Czy możliwe jest stosowanie dokumentów Europass jako części Porozumienia o partnerstwie?	26

Porozumienie o programie zajęć	27
Czym jest porozumienie o programie zajęć?	27
Dlaczego porozumienie o programie zajęć jest potrzebne?	27
Kto zawiera porozumienie o programie zajęć?	27
Co zawiera porozumienie o programie zajęć?	27
Jaka jest różnica pomiędzy porozumieniem o programie zajęć a PoP?	27
Indywidualny wykaz osiągnięć	27
Czym jest indywidualny wykaz osiągnięć?	27
Kto jest posiadaczem indywidualnego wykazu osiągnięć?	27
Czym iwo różni się od porozumienia o programie zajęć?	28
Czy możliwe jest stosowanie dokumentu Europass mobilność jako indywidualnegowykazu osiągnięć?	28
Właściwe instytucje w systemie ECVET	29
Kim są właściwe instytucje w systemie ECVET?	29
Czy obowiązuje proces akredytacji w celu mianowania właściwych instytucji, które mogą przyznawać punkty ECVET?	29

Co znaczy ...?	
Termin	Definicja/ wyjaśnienie
Ocena efektów uczenia się *	Metody i procesy prowadzące do określenia zakresu, w jakim uczący się faktycznie przyswoił określoną wiedzę, opanował określone umiejętności i zdobył określone kompetencje.
Kompetencje **	Udowodniona zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywana w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej.
Właściwa instytucja*	Instytucja odpowiedzialna za opracowywanie i przyznawanie kwalifikacji lub uznawanie jednostek lub pełniącą inne funkcje związane z systemem ECVET, takie jak przyporządkowywanie punktów ECVET kwalifikacjom i jednostkom oraz ocena, walidacja i uznawanie efektów uczenia się zgodnie z zasadami i praktykami państw uczestniczących.
Akumulacja osiągnięć	Proces, w ramach którego uczący się mogą stopniowo uzyskać kwalifikacje dzięki kolejnym ocenom efektów uczenia się.
Osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się (osiągnięcia)*	Zbiór indywidualnych efektów uczenia się danej osoby, które zostały ocenione i mogą być akumulowane do celów uzyskania kwalifikacji lub transferowane do innych programów kształcenia/uczenia się lub do innych kwalifikacji.
Transfer osiągnięć	Proces, w ramach którego efekty uczenia się osiągnięte w jednym kontekście mogą zostać uwzględnione w innym kontekście. Transfer osiągnięć opiera się na procesie oceny, walidacji i uznawania.
Punkty ECVET*	Liczbowe określenie ogólnej wartości efektów uczenia się w ramach kwalifikacji oraz względnej wartości jednostek w stosunku do pełnej kwalifikacji.
Formalny kontekst uczenia się***	Uczenie się, które ma miejsce w zorganizowanym środowisku instytucjonalnym (np. w instytucji kształcenia lub szkolenia lub podczas wykonywania obowiązków zawodowych) w ramach zaplanowanego procesu uczenia się (pod względem celów, czasu i zasobów). Z punktu widzenia osoby uczącej się, formalne uczenie się ma charakter celowy. Zazwyczaj prowadzi do walidacji i certyfikacji.
Wiedza**	Efekt przyswajania informacji poprzez uczenie się. Wiedza jest zbiorem faktów, zasad, teorii i praktyk powiązanych z dziedziną pracy lub nauki.
Porozumienie o programie zajęć	Zindywidualizowany dokument, który określa warunki określonej mobilności. Określa również efekty uczenia się, jakie dana osoba ucząca się powinna osiągnąć oraz metodę ich oceny, walidacji i uznawania.
Efekty uczenia się*	Stwierdzenie tego, co uczący się wie, co rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji.
Program uczenia się (kształcenia i szkolenia) ***	Zbiór podejmowanych działań, treści i/lub metod w celu osiągnięcia celów kształcenia lub szkolenia (zdobycia wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji), realizowanych w formie logicznej sekwencji przez określony okres czasu.
Porozumienie o partnerstwie	Umowa pomiędzy właściwymi instytucjami, która określa sposób przenoszenia i akumulacji osiągnięć. Formalnie określa zakres współpracy partnerskiej w zakresie systemu ECVET poprzez wzajemne potwierdzenie akceptacji statusu i procedur zaangażowanych właściwych instytucji. Umowa określa również procedury współpracy partnerskiej.
Uczenie się pozaformalne i nieformalne****	Uczenie się pozaformalne nie jest zapewnione przez instytucję kształcenia lub szkolenia i zazwyczaj nie prowadzi do certyfikacji. Jednakże ze strony osoby uczącej się jest działaniem celowym i ma ustalone cele, zakres czasowy i rodzaj wsparcia. Uczenie się nieformalne wynika z codziennych działań związanych z pracą, życiem rodzinnym lub czasem wolnym. Nie ma zorganizowanej formy i zazwyczaj nie prowadzi do certyfikacji. W większości przypadków, nie ma charakteru celowego w przypadku osoby uczącej się.
Kwalifikacja*	Formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w efekcie stwierdzenia przez właściwą instytucję, że osiągnięte przez daną osobę efekty uczenia się są zgodne z określonymi standardami.

(Krajowy) system kwalifikacji**	Wszystkie aspekty działalności państw członkowskich związane z uznawaniem uczenia się i inne mechanizmy łączące kształcenie i szkolenie z rynkiem pracy i społeczeństwem obywatelskim. Obejmuje on opracowanie i wdrażanie rozwiązań instytucjonalnych i procedur związanych z zapewnianiem jakości, oceną i przyznawaniem kwalifikacji. Krajowy system kwalifikacji może składać się z kilku podsystemów i może obejmować krajowe ramy kwalifikacji.
(Krajowe) ramy kwalifikacji**	Narzędzie służące do klasyfikowania kwalifikacji na wyszczególnione według przyjętego zespołu kryteriów poziomy osiągnięć w uczeniu się, które ma na celu integrację i koordynację krajowych podsystemów kwalifikacji oraz poprawę przejrzystości, dostępności, rozwoju i jakości kwalifikacji w odniesieniu do rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego.
Uznawanie efektów uczenia się*	Proces oficjalnego poświadczania uzyskanych efektów uczenia się poprzez przyznanie pełnych kwalifikacji lub ich elementów składowych - jednostek uczenia się.
Umiejętności *	Zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.
Indywidualny wykaz osiągnięć	Dokument zawierający informacje o osiągnięciach (pozytywnie ocenionych efektach uczenia się) osoby uczącej się. Wykaz stanowi zapis osiągnięć osoby uczącej się.
Jednostka efektów uczenia się (jednostka)*	Składnik kwalifikacji, będący spójnym zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji, który może podlegać ocenie i walidacji.
Walidacja efektów uczenia się*	Proces potwierdzania, że określone, poddane ocenie efekty uczenia się uzyskane przez uczącego się odpowiadają konkretnym efektom wymaganym w ramach jednostki lub kwalifikacji.
Dostawca usług kształcenia i szkolenia zawodowego***	Każda organizacja lub indywidualny dostawca usług kształcenia lub szkolenia. Dostawcy usług kształcenia i szkolenia mogą być organizacjami utworzonymi w tym celu lub mogą mieć inny charakter, np. mogą być pracodawcami zapewniającymi szkolenie w ramach działalności biznesowej. Dostawcy usług szkoleniowych również uwzględniają osoby indywidualne, które świadczą usługi szkoleniowe.

* Definicja przyjęta w Zaleceniu w sprawie ECVET

** Definicja przyjęta w Zaleceniu w sprawie ERK

*** Definicja z publikacji Cedefop (2008) Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities²

**** Definicja ze strony internetowej DG EAC poświęconej walidacji pozaformalnych i nieformalnych kontekstów uczenia się³

² Dostępne pod adresem <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx>

³ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc52_en.htm

Część A – Kluczowe koncepcje i procesy

Efekty uczenia się

Czym są efekty uczenia się?

Efekty uczenia się oznaczają określenie tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się (patrz Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji - ERK⁴).

Efekty uczenia się mogą być stosowane do różnych celów, takich jak określenie deskryptorów ram kwalifikacji, zdefiniowanie kwalifikacji, opracowanie programów nauczania, prowadzenie oceny itd. Efekty uczenia się ustalane są na różnych poziomach szczegółowości, w zależności od ich celu i kontekstu.

Efekty uczenia się określane są w procesie projektowania kwalifikacji. Istnieją zróżnicowane podejścia do określania i opisywania efektów uczenia się, w zależności od systemu kwalifikacji. Aby uzyskać dalsze informacje patrz [Rozdział C.1](#).

Efekty uczenia się można zdobywać za pośrednictwem wielu różnych ścieżek uczenia się, trybów uczenia się (w szkole, w miejscu pracy itd.), w różnych kontekstach uczenia się (formalnym, pozaformalnym i nieformalnym) oraz w zróżnicowanym otoczeniu (tj. w różnych krajach i systemach kształcenia i szkoleń...).

Zazwyczaj struktury ramowe kwalifikacji określają ogólny poziom efektów uczenia się dla danej kwalifikacji. Do celów systemu ECVET, Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) stosowane są jako punkt odniesienia dla poziomów efektów uczenia się.

W jaki sposób opisywane są efekty uczenia się?

Efekty uczenia się opisywane są z użyciem terminologii i deskryptorów obowiązujących w systemie kwalifikacji.

Europejska definicja efektów uczenia się, która uwzględnia takie terminy jak wiedza, umiejętności i kompetencje (patrz Zalecenie w sprawie ERK), stanowi wspólny denominator, który odpowiada wielu istniejącym podejściom do opisywania efektów uczenia się.

System ECVET nie zapewnia szablonu ani taksonomii w zakresie formatu opisów efektów uczenia się. Takie szablony lub klasyfikacje mogą obowiązywać na poziomie krajowym, regionalnym lub systemowym (na przykład jako część krajowego systemu kwalifikacji).

Jednak przy wdrażaniu systemu ECVET nadrzędne znaczenie ma zapewnienie, że efekty uczenia się dot. kwalifikacji i jednostek uczenia się są jednoznacznie określone i opisane w celu umożliwienia zrozumienia kwalifikacji oraz podjęcia decyzji co do tego czy:

- kwalifikacje uwzględnione w strukturze ramowej projektu partnerskiego dot. mobilności prowadzą do wykonywania takiego samego lub podobnego zawodu;
- efekty uczenia się, jak opisano dla danego otoczenia lub kontekstu, są porównywalne z tymi przewidzianymi dla innego otoczenia lub kontekstu.

Przykłady różnych podejść do opisywania efektów uczenia się zostały przedstawione w [Rozdziale C.1](#).

W celu zapoznania się z dalszymi informacjami nt opisywania jednostek uczenia się z punktu widzenia efektów uczenia się, patrz rozdziały poświęcone jednostkom uczenia się.

W przypadku projektów partnerskich stosujących system ECVET do celów mobilności międzynarodowej, użytecznym może być opracowanie narzędzi takich jak współrzędne lub szablony w celu określenia które efekty uczenia się mogą zostać osiągnięte podczas mobilności oraz opisanie ich w spójny sposób, aby:

- określić co dana osoba ucząca się powinna osiągnąć po zakończeniu okresu mobilności w sposób zrozumiały dla wszystkich: dostawców usług kształcenia i szkolenia, firm szkoleniowych i uczących się.
- porównać kwalifikacje obowiązujące w różnych systemach kwalifikacji.
- podkreślić podobieństwa pomiędzy kwalifikacjami i efektami uczenia się w instytucjach partnerskich.
- określić które efekty uczenia się nie są przewidziane w ramach kwalifikacji przyznawanych przez instytucje partnerskie.

Jednakże korzystanie z takich narzędzi uzależnione jest od potrzeb poszczególnych projektów partnerskich.

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:PL:PDF>

<p>W jaki sposób efekty uczenia się wykorzystywane są w systemie ECVET?</p>	<p>Aby móc wdrożyć system ECVET, należy opisać kwalifikacje za pomocą efektów uczenia się. Następnie efekty uczenia się należy pogrupować w celu utworzenia jednostek uczenia się (patrz Rozdział nt jednostek uczenia się).</p> <p>Ocenione efekty uczenia się stanowią osiągnięcia. Osiągnięcia z kolei stanowią podstawę dla przenoszenia pomiędzy kontekstami uczenia się oraz akumulacji efektów uczenia się (patrz Rozdział nt transferu i akumulacji osiągnięć).</p> <p>W systemie ECVET, efekty uczenia się stanowią podstawę do transferu i akumulacji osiągnięć. Efekty uczenia się nie są uzależnione od procesu uczenia się, treści edukacyjnych ani kontekstu uczenia się, w jakim zostały osiągnięte i dlatego możliwe jest wykorzystanie ich do określenia czy osiągnięcia osoby uczącej się w danym otoczeniu lub kontekście uczenia się porównywalne są z tym co dana osoba miała osiągnąć w innym otoczeniu lub kontekście uczenia się.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładem obrazującym, w jaki sposób efekty uczenia się (na podstawie określenia podstawowych obowiązków zawodowych) mogą zostać wykorzystane w celu określenia wspólnych cech kwalifikacji obowiązujących w różnych systemach, patrz Rozdział C.9.</p>
--	--

Jednostki efektów uczenia się

<p>Czym jest jednostka i jaka ma związek z kwalifikacją?</p>	<p><i>Jednostka oznacza składnik kwalifikacji, będący spójnym zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji, który może podlegać ocenie i walidacji.</i></p> <p>Jednostki umożliwiają stopniowe osiągnięcie kwalifikacji dzięki przenoszeniu i akumulacji efektów uczenia się. Są one poddawane ocenie i walidacji, w wyniku czego możliwa jest weryfikacja i odnotowanie czy osoba ucząca się osiągnęła przewidywane efekty uczenia się.</p> <p>W zależności od obowiązujących przepisów, jednostki mogą być wspólne dla kilku kwalifikacji lub opracowane specjalnie na potrzeby konkretnej kwalifikacji. Aby zapoznać się z przykładami, patrz Rozdział C.3. Jednostki są akumulowane na podstawie wymogów dla danej kwalifikacji. Wymogi te mogą być mniej lub bardziej restrykcyjne, w zależności od tradycji i praktyki związanych z danym systemem kwalifikacji oraz od sposobu, w jaki zaprojektowano standardy kwalifikacji.</p> <p>Jednostki mogą być stosowane do usystematyzowania formalnych programów kształcenia i szkolenia (patrz poniżej).</p>
<p>Dlaczego konieczne jest stosowanie jednostek w systemie ECVET?</p>	<p>Celem systemu ECVET jest <i>ułatwić transfer, uznawanie i akumulację efektów uczenia się osób zamierzających uzyskać określoną kwalifikację.</i></p> <p>Jest to możliwe, ponieważ każda jednostka jest udokumentowana, a efekty uczenia się, które zawiera są poddane ocenie i walidacji. Dlatego uczący się mogą:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stopniowo (jednostka po jednostce lub zestaw jednostek po zestawie jednostek) akumulować efekty uczenia się z zamiarem uzyskania danej kwalifikacji; • Uzyskać uznanie efektów uczenia się osiągniętych w innych kontekstach bez konieczności przeprowadzenia ponownej oceny (tzn, że jednostki mogą być przenoszone, ponieważ uczący się mogą przedstawić instytucjom goszczącym dowody, że zostali poddani ocenie z pozytywnym skutkiem oraz osiągnęli wymagane efekty uczenia się).
<p>W jaki sposób można korzystać z systemu ECVET w systemie kwalifikacji, w którym nie są stosowane jednostki uczenia się?</p>	<p>W krajach gdzie kwalifikacje nie są projektowane na podstawie jednostek lub gdzie nie jest możliwa akumulacja jednostek, możliwe jest stosowanie systemu ECVET do celów mobilności poprzez utworzenie jednostek stosowanych wyłącznie do celów mobilności.</p> <p>W takich przypadkach, jednostki stosowane do celów mobilności nie stanowią elementu struktury kwalifikacji, lecz stanowią zestaw efektów uczenia się, który tworzy część kwalifikacji opracowaną przez osobę uczącą się, która zostanie osiągnięta przez osobę uczącą się podczas mobilności i która zostanie poddana ocenie zagranicą. Osiągnięcia zdobyte do celów tej jednostki mogą być przenoszone, a efekty uczenia się zostaną poddane walidacji poprzez zwolnienie osoby uczącej się w odpowiedniej części ścieżki kształcenia i szkolenia w instytucji macierzystej (co oznacza, że nie jest konieczne ponowne uczenie się tego samego). Jednak efekty uczenia się zostaną uznane tylko w przypadku, gdy ocena końcowa prowadząca do przyznania kwalifikacji zakończy się sukcesem.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami, w których opisano działanie projektów pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET, patrz Rozdział C.10.</p>

<p>W jaki sposób można łączyć efekty uczenia się, aby tworzyć jednostki?</p>	<p>Jednostki uczenia się powinny być <i>skonstruowane i zorganizowane w taki sposób, aby były spójne z daną kwalifikacją</i>.</p> <p>Aby pogrupować efekty uczenia się w jednostki, konieczne jest określenie, które efekty mają ze sobą związek. Obowiązują różne kryteria wg których efekty uczenia się mogą zostać pogrupowane w jednostki, a wybór kryteriów uzależniony jest od systemu kwalifikacji. Na przykład:</p> <ul style="list-style-type: none"> • efekty uczenia się odnoszą się do tego samego zestawu zadań/ obowiązków zawodowych (na przykład efekty uczenia się wchodzące w zakres jednostki pod nazwą „mycie i pielęgnacja włosów”); • efekty uczenia się mają związek z tym samym produktem lub sposobem produkcji (na przykład efekty uczenia się wchodzące w zakres jednostki pod nazwą „przygotowywanie potraw z grilla”); • efekty uczenia się mogą również zostać pogrupowane na podstawie etapów procesu produkcji lub procesu świadczenia usług (na przykład efekty uczenia się wchodzące w zakres jednostki pod nazwą „informowanie klienta o charakterze działań konserwacyjnych”); lub • efekty uczenia się mogą tworzyć jednostkę, ponieważ odnoszą się do tej samej dziedziny wiedzy, umiejętności lub kompetencji (na przykład kompetencje związane z posługiwaniem się językiem obcym mogą tworzyć osobną jednostkę). <p>Aby zapoznać się z przykładami łączenia efektów uczenia się w jednostki, patrz Rozdział C.4.</p> <p>Kwalifikacje w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego mogą uwzględniać efekty uczenia się, które jednoznacznie wiążą się z umiejętnościami danej osoby wykorzystywanymi w miejscu pracy, lecz równie często uwzględniają efekty uczenia się odnoszące się do kluczowych kompetencji⁵. W różnych systemach kwalifikacji efekty uczenia się, które mają bezpośredni związek z określonymi obowiązkami zawodowymi pogrupowane są w jednostki uczenia się wraz z kompetencjami kluczowymi lub też (niektóre) efekty uczenia się, które są powiązane z kompetencjami kluczowymi tworzą odrębne jednostki.</p> <p>Ogólna zasada jest taka, że efekty uczenia się wchodzące w skład kwalifikacji powinny być oceniane tylko raz (chyba, że przewidywany poziom wyników osoby uczącej się jest wyższy). Dlatego te same efekty uczenia się zazwyczaj nie wchodzą w zakres różnych jednostek uczenia się. Jednak w niektórych przypadkach może okazać się koniecznym zdefiniowanie zakresu wiedzy, umiejętności i kompetencji, które są powiązane ze wszystkimi lub z określoną grupą jednostek uczenia się. Na przykład efekty uczenia się dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia; ochrony środowiska; higieny; lub w niektórych przypadkach kompetencji kluczowych. Nawet jeżeli te efekty uczenia się są wspólne lub mają charakter przekrojowy dla danej kwalifikacji, powinny być one jednoznacznie określone w opisie jednostki uczenia się.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami łączenia kompetencji kluczowych w jednostki uczenia się, patrz Rozdział C.5.</p>
<p>Jakie informacje mogą być wykorzystane do projektowania jednostki efektów uczenia się?</p>	<p>W realizowanych projektach pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET podkreśla się znaczenie wykorzystania obowiązków służbowych, zadań lub procesów jako punktów odniesienia dla projektowania jednostek efektów uczenia się. Jest to szczególnie przydatne w przypadku, gdy jednostki efektów uczenia się dotyczą efektów uczenia się związanych z określonymi zawodami.</p> <p>Wykorzystanie informacji, które odzwierciedlają rzeczywistość wykonywania zawodu, do którego przygotowuje dana kwalifikacja jako podstawy do projektowania jednostek efektów uczenia się ma wiele zalet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podczas gdy opisy kwalifikacji w różnych systemach i w poszczególnych krajach są zróżnicowane, zadania, obowiązki i procesy realizowane w miejscu pracy są często bardzo podobne. • W realizowanych projektach pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET wykazano, że określenie części kwalifikacji, które mogą być przenoszone jest relatywnie łatwe, gdy instytucje partnerskie uzgodnią do realizacji jakich obowiązków/ zadań/ procesów przygotowuje kwalifikacja. Jednak zadanie to może być skomplikowane w przypadku, gdy przedmiotem dyskusji są na przykład programy nauczania. • Takie podejście ułatwia również przekazywanie informacji o treści kwalifikacji interesariuszom spoza sektora kształcenia i szkoleń, czyli np. pracodawcom. • Wykorzystanie obowiązków, zadań i procesów jest również kompatybilne z oceną efektów uczenia się w miejscu pracy lub w sytuacjach związanych z pracą. • Takie podejście jest również odpowiednie do celów oceny, walidacji i uznawania efektów

⁵ W Europejskich ramach odniesienia w zakresie kompetencji kluczowych zdefiniowano osiem 'kluczowych kompetencji': 1) Porozumiewanie się w języku ojczystym 2) Porozumiewanie się w językach obcych 3) Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne 4) Kompetencje informatyczne 5) Umiejętność uczenia się 6) Kompetencje społeczne i obywatelskie 7) Inicjatywność i przedsiębiorczość 8) Świadomość i ekspresja kulturowa. Aby uzyskać więcej informacji nt Europejskich ram odniesienia w zakresie kluczowych kompetencji, patrz: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_en.htm

	<p>uczenia się osiągniętych w ramach uczenia się w kontekstach pozaformalnych i nieformalnych. Obowiązki, zadania i procesy zawodowe są również często zdefiniowane w profilach zawodów, do których dana kwalifikacja przygotowuje. W takim przypadku, profil zawodu może stanowić podstawę dla definiowania jednostek uczenia się. Jednak istnieją kwalifikacje, które przygotowują do wykonywania kilku zawodów i dlatego też tylko jeden profil zawodowy nie może zostać określony. W przypadku takich kwalifikacji nadal możliwe jest odniesienie do obowiązków, zadań lub procesów, choć mogą one nie być bezpośrednio związane z jednym profilem zawodu.</p>
<p><i>W jaki sposób jednostki efektów uczenia się powinny być opisywane do celów systemu ECVET?</i></p>	<p>Jednostki efektów uczenia się powinny być opisane w czytelnych i zrozumiałych kategoriach poprzez odwołanie się do wiedzy, umiejętności i kompetencji, które się na nie składają.</p> <p>Opisy jednostek mają podstawowe znaczenie dla sukcesu procesów w ramach systemu ECVET, ponieważ stanowią one podstawę dla zapewnienia przejrzystości kwalifikacji. Opis jednostek efektów uczenia się umożliwi właściwym instytucjom i instytucjom z sektora kształcenia i szkolenia zawodowego działającym w różnych systemach kwalifikacji oraz pracodawcom zrozumienie charakterystyki jednostek efektów uczenia się oraz oceny, która miała miejsce w innym kontekście. Dwa aspekty mają tu podstawowe znaczenie: jednoznaczna terminologia oraz przejrzystość i łatwość zrozumienia treści.</p> <p>Specyfikacje jednostek efektów uczenia się powinny obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nazwę ogólną jednostki; <p>W przypadku jednostek efektów uczenia się obejmujących efekty uczenia się bezpośrednio związane z realizacją określonych obowiązków/ zadań lub procesów w miejscu pracy, nazwa powinna być wymowna z punktu widzenia rynku pracy. Powinna również określać podejście oparte na efektach uczenia się. Innymi słowy, powinna obejmować wiedzę, umiejętności i kompetencje (i nie powinna wiązać się z nazwą nauczanego przedmiotu).</p> <p>Wymowa i jednoznaczność nazwy jednostki efektów uczenia się ma szczególnie duże znaczenie przy przekazywaniu informacji pracodawcom.</p> <ul style="list-style-type: none"> • nazwę ogólną kwalifikacji, do której (których) jednostka odnosi się, tam gdzie to ma zastosowanie, • odniesienie do kwalifikacji zgodnie z poziomem ERK oraz, w stosownych przypadkach, z poziomem krajowych ram kwalifikacji, oraz liczbę punktów ECVET związanych z daną kwalifikacją, • efekty uczenia się uwzględnione w jednostce; <p>Poziom szczegółowości opisu jednostki powinien odpowiadać celom, do których opis został stworzony oraz uwzględniać grupę docelową. Jeżeli opis ma za zadanie przekazać informacje nt treści kwalifikacji osobom uczącym się lub pracodawcom, poziom szczegółowości będzie niższy niż w przypadku, gdy opis będzie stosowany do przeprowadzenia oceny.</p> <p>Opis jednostki powinien składać się z dwóch części: streszczenia przedstawiającego ogólny opis efektów uczenia się (do celów informacji ogólnych) oraz szczegółowy opis zawierający informacje takie jak kryteria oceny (stosowane przez kadrę nauczycielską, oceniających itd.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • procedury i kryteria oceny efektów uczenia się, • punkty ECVET związane z daną jednostką (aby uzyskać więcej informacji, patrz Rozdział nt punktów ECVET), • ramy czasowe obowiązywania jednostki, tam gdzie to ma zastosowanie. <p>Jeżeli w krajowych standardach określono dodatkowe wymogi lub ograniczenia dot. jednostek efektów uczenia się i ich opisu, na przykład ramy czasowe, należy je zamieścić w specyfikacji jednostki efektów uczenia się.</p> <p>Dwa przykłady jednostek efektów uczenia się opracowanych z przestrzeganiem takich kryteriów przedstawiono w Rozdziale C.11.</p>
<p><i>Kto definiuje jednostki uczenia się?</i></p>	<p>To zależy od ram instytucjonalnych i ról, jakie właściwe instytucje odgrywają w systemie kwalifikacji (aby zapoznać się z przykładami, patrz Rozdział C.2). Na przykład:</p> <ul style="list-style-type: none"> • W niektórych systemach, jednostki efektów uczenia się definiowane są w ramach standardów kwalifikacji. Dlatego są definiowane na poziomie centralnym przez właściwe instytucje odpowiedzialne za opracowywanie kwalifikacji (np. ministerstwa, organizacje sektorowe). • W innych systemach, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego mogą być odpowiedzialne za definiowanie jednostek efektów uczenia się na podstawie standardów kwalifikacji opracowanych na poziomie centralnym. • Występują również pośrednie podejścia, gdzie określona liczba jednostek efektów uczenia się dla danych kwalifikacji określana jest przez właściwe władze odpowiedzialne za opracowywanie kwalifikacji na poziomie centralnym, a inna część jednostek efektów uczenia się definiowana jest przez instytucje innego typu (na poziomie regionalnym lub na poziomie dostawcy usług edukacyjnych). Zdarza się również tak, że właściwe władze na poziomie krajowym odpowiedzialne za projektowanie kwalifikacji definiują wymogi ogólne dla

	<p>jednostek uczenia się, lecz szczegółowe wymagania dla tych jednostek efektów uczenia się (w miarę możliwości, z uwzględnieniem projektowania podjednostek efektów uczenia się) opracowywane są na poziomie dostawcy usług edukacyjnych.</p> <p>Stosując system ECVET do celów międzynarodowej mobilności, jednostki efektów uczenia się czasami są dostosowywane lub opisywane przez zaangażowanych partnerów działających w ramach sieci (międzynarodowych lub krajowych). Takie podejście zapewnia, że jednostki efektów uczenia się dostosowane są do celu przenoszenia osiągnięć w kontekście mobilności geograficznej pomiędzy zainteresowanymi instytucjami partnerskimi. Jeżeli jednostki efektów uczenia się zdefiniowane są w ten sposób, oraz aby umożliwić uznawanie osiągnięć odpowiadających jednostkom efektów uczenia się po powrocie osoby uczącej się do instytucji macierzystej, należy zapewnić, że istnieją jasne struktury ramowe za pomocą których instytucje partnerskie mogą rozwijać lub opisywać jednostki efektów uczenia się z tytułu mobilności, które mogą również podlegać transferowi.</p>
<p>Jaki jest związek pomiędzy jednostkami efektów uczenia się a formalnymi programami kształcenia i szkolenia?</p>	<p>Jak określono powyżej, jednostki efektów uczenia się stanowią komponenty kwalifikacji. Jako takie, determinują treść i w miarę możliwości strukturę programu. Treści nauczania i wszystkie działania związane z uczeniem się, które wchodzi w skład programu są opracowywane z myślą by umożliwić osobom uczącym się (zgodnie z ich potrzebami, możliwościami i wcześniejszymi osiągnięciami) rozwijanie efektów uczenia się zdefiniowanych w jednostkach efektów uczenia się oraz w ramach kwalifikacji.</p> <p>Dlatego, dla tych samych kwalifikacji mogą istnieć różne programy kształcenia i szkolenia oraz indywidualne ścieżki uczenia się (patrz Rozdział C.6).</p> <p>Program kształcenia lub szkolenia składa się z różnych działań edukacyjnych, takich jak moduły nauczania, praktyki zawodowe, prace projektowe itd. Program nauczania powiązany jest z takimi działaniami edukacyjnymi i określa cele uczenia się, treści, metody oceny, materiał itd.). Program określa sposób, w jaki działania edukacyjne są zorganizowane. Związek pomiędzy jednostkami efektów uczenia się a zestawami działań edukacyjnych zależy od systemu kwalifikacji. Na przykład zestaw działań edukacyjnych może odpowiadać jednostce efektów uczenia się, określonej liczbie jednostek efektów uczenia się, a nawet części jednostki (patrz Rozdział C.6).</p> <p>Czasem programy opracowywane są w ten sposób by prowadziły do stopniowego osiągnięcia jednostek uczenia się. Na przykład, działania edukacyjne, jakie osoba ucząca się powinna przedsięwziąć w pierwszych miesiącach szkolenia prowadzą do jednej lub kilku jednostek uczenia się. Następnie realizowany jest kolejny zestaw działań edukacyjnych, który prowadzi do kolejnych jednostek uczenia się. W innych systemach, jednostki efektów uczenia się zostaną osiągnięte dopiero po realizacji całego programu nauczania. Istnieją również sytuacje pośrednie, w których ocena progresywna łączy się z oceną końcową.</p>
<p>Czy istnieje 'idealny' rozmiar jednostki?</p>	<p>Nie istnieje idealny rozmiar jednostki.</p> <p>W niektórych systemach stosowane są jednostki efektów uczenia się o relatywnie niedużym rozmiarze. To oznacza, że jednostka zawiera niewielką liczbę efektów uczenia się, a kwalifikacja zawiera wiele jednostek uczenia się.</p> <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jednostki efektów uczenia się można zrealizować przez krótki okres nauki (pod warunkiem, że spełniono wstępne wymogi) i dlatego szczególnie są one odpowiednie do potrzeb mobilności geograficznej. • Mogą również być odpowiednie dla dorosłych uczących się, którzy łączą naukę z zatrudnieniem lub uczących się, którym grozi przedwczesne ukończenie dłuższych programów nauki. <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ze względu na większą liczbę jednostek efektów uczenia się wchodzących w skład danej kwalifikacji, takie podejście wskazuje na potrzebę przeprowadzenia większej liczby ocen. • Fragmentacja kwalifikacji i ocen może utrudniać określenie czy osoba ucząca się jest w stanie połączyć i wykorzystać zdobytą wiedzę, umiejętności i kompetencje. <p>W innych systemach jednostki efektów uczenia się traktowane są jako większe zestawy efektów uczenia się i zazwyczaj kwalifikacje obejmują niewielką liczbę jednostek uczenia się.</p> <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ocena większej liczby jednostek umożliwia uczącym się zademonstrowanie umiejętności połączenia wiedzy, umiejętności i kompetencji prowadzących do świadczenia bardziej złożonych usług lub tworzenia bardziej skomplikowanych produktów. • Liczba ocen sumatywnych jest ograniczona. <p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Większa liczba działań edukacyjnych wymagana jest w celu przygotowania się do realizacji jednostki. Dlatego realizacja pełnej jednostki w kontekście krótkotrwałej międzynarodowej mobilności może okazać się utrudniona.

	<ul style="list-style-type: none"> • Czas trwania działań edukacyjnych przygotowujących do realizacji jednostki może być zbyt długi dla uczących się spoza sektora wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego, aby możliwa była akumulacja osiągnięć w ich przypadku. <p>Dlatego rozmiar jednostki efektów uczenia się będzie uzależniony od praktyk stosowanych w danym systemie kwalifikacji oraz od celu realizacji jednostki. Na przykład, jednostki efektów uczenia się, które zostały zaprojektowane jako mające znaczenie dla rynku pracy (np. w ramach kwalifikacji częściowych) zazwyczaj są zbyt duże. Z drugiej strony, jeżeli jednostki efektów uczenia się zostały zaprojektowane specjalnie do celów mobilności lub jeżeli zostały zaprojektowane dla określonej grupy docelowej, takiej jak np. dorośli, wtedy mogą być mniejsze.</p>
<p><i>Czy występują różne typy jednostek uczenia się?</i></p>	<p>Tak. Związki pomiędzy jednostką, a standardem kwalifikacji mogą być różne. W zależności od systemu kwalifikacji, a nawet od kwalifikacji, jednostki efektów uczenia się mogą być obowiązkowe, opcjonalne (uczący się mają wybór z określonego zestawu jednostek uczenia się) lub „dowolne” (uczący się mają pełną swobodę wyboru dowolnych jednostek uczenia się).</p> <p>Niektóre jednostki efektów uczenia się są obowiązkowo wymagane do osiągnięcia kwalifikacji. Oznacza to, że wszyscy posiadacze kwalifikacji musieli zrealizować te jednostki efektów uczenia się.</p> <p>Inne jednostki efektów uczenia się mogą być opcjonalne. Oznacza to, że uczący się mają wybór z wcześniej określonego zestawu jednostek efektów uczenia się. Przy projektowaniu kwalifikacji można określić, że opcjonalne jednostki efektów uczenia się mogą być wykorzystane do osiągnięcia określonych specjalizacji (np. kwalifikacje przygotowujące do zawodu kelnera i barmana mogą mieć wspólną podstawę, tj. obowiązkowe jednostki efektów uczenia się, oraz uwzględniać opcjonalne jednostki efektów uczenia się). Opcjonalne jednostki efektów uczenia się często są stosowane, aby zapewnić uczącym się swobodę wyboru języka obcego.</p> <p>Ponadto w niektórych systemach kwalifikacji występują jednostki efektów uczenia się, które uczący się mogą dowolnie wybierać. Oznacza to, że uczący się mogą wybrać pewne jednostki efektów uczenia się, które nie stanowią podstawy kwalifikacji, do której się przygotowują i mogą zdecydować się na realizację zupełnie dowolnych jednostek. Wolny wybór jednostek efektów uczenia się może być zapewniony, aby dać uczącym się możliwość odkrycia aspektów zawodu/dziedziny nauki, które nie są związane z kwalifikacją, do osiągnięcia której przygotowują się.</p> <p>Zastosowanie opcjonalnych lub dowolnych jednostek efektów uczenia się może zapewnić uczącym się większą elastyczność przy projektowaniu ścieżek uczenia się. Zapewnia również możliwość uznawania efektów uczenia się, które odpowiadają innowacjom w zakresie nowych technologii lub procesów. Podczas gdy ich ogólne zastosowanie uzależnione jest od systemu kwalifikacji, istnieje również możliwość, że w ramach jednego systemu, w niektórych kwalifikacjach stosowane są opcjonalne lub dowolne jednostki efektów uczenia się, podczas gdy w przypadku innych taka dowolność nie występuje. Może to być uzależnione od poziomu lub typu kwalifikacji czy zawodu (w pewnych sektorach odpowiednim jest zastosowanie wspólnej podstawy jednostek efektów uczenia się i opcjonalnych jednostek efektów uczenia się, podczas gdy w innych nie będzie to możliwe).</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami, patrz Rozdział C.7.</p>
<p><i>Czy jednostki efektów uczenia się przypisane są do określonego poziomu?</i></p>	<p>W Zaleceniu w sprawie ECVET nie zdefiniowano czy jednostki efektów uczenia się posiadają określony poziom czy nie. W praktyce, istnieją systemy kwalifikacji, w których jednostki są przypisane do określonego poziomu (niekoniecznie do tego samego co ogólna kwalifikacja). W innych jedynie pełne kwalifikacje przypisane są do określonego poziomu. Zależy to od zasad obowiązujących w systemie kwalifikacji.</p> <p>Na wybór ten wpływ może mieć sposób, w jaki jednostki efektów uczenia się i poziomy ERK są stosowane w systemie kwalifikacji. Na przykład, jeżeli jednostki efektów uczenia się mogą służyć jako częściowe kwalifikacje, mogą one być przypisane do określonego poziomu. Jednostki efektów uczenia się mogą również być przypisane do poziomów w systemach, gdzie dana jednostka może wchodzić w zakres kilku różnych kwalifikacji (w tym kwalifikacji na różnych poziomach). Z drugiej strony, w systemach, w których każda jednostka jest przypisana do konkretnej kwalifikacji lub może stanowić jedynie część kwalifikacji na tym samym poziomie, przypisanie jednostki uczenia się do określonego poziomu może okazać się niepraktyczne.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami, patrz Rozdział C.8.</p>

<p><i>Czy możliwe jest przenoszenie jednostek efektów uczenia się pomiędzy poziomami ram kwalifikacji?</i></p>	<p>To również uzależnione jest od zasad obowiązujących w danym systemie kwalifikacji.</p> <p>Jak stwierdzono powyżej, w niektórych systemach, w których jednostki są przypisane do określonych poziomów, nie ma potrzeby by wszystkie jednostki efektów uczenia się były przypisane do tego samego poziomu co kwalifikacja. Tak więc jednostka może być przenoszona z jednego poziomu do innego, jeżeli (właściwe władze) uznają, że ma to znaczenie dla kwalifikacji.</p> <p>W systemach, w których jednostki efektów uczenia się nie mają przypisanego poziomu, możliwe jest przenoszenie jednostek efektów uczenia się pomiędzy poziomami (pod warunkiem, że zasady na to pozwalają) w oparciu o porównanie efektów uczenia się. W innych systemach może to nie być możliwe i przenoszenie osiągnięć może mieć miejsce jedynie pomiędzy kwalifikacjami na tym samym poziomie.</p> <p>Patrząc z perspektywy międzynarodowej, może być tak, że kwalifikacje przygotowujące do tego samego zawodu są opisane za pośrednictwem różnych poziomów ERK. Może to wynikać z wielu powodów, takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ERK nie zostały zaprojektowane w celu opisania pojedynczych kwalifikacji, lecz systemów kwalifikacji. W poziomach ERK mowa jest o poziomach krajowych systemów lub ram kwalifikacji (a nie pojedynczych kwalifikacji). Dlatego umiejscowienie kwalifikacji w odniesieniu do poziomów ERK będzie uzależnione od tego, w jaki sposób kwalifikacja została opisana w krajowych strukturach ramowych kwalifikacji lub gdzie jest umiejscowiona w krajowym systemie kwalifikacji. • Podczas gdy zawody, do wykonywania których przygotowują kwalifikacje na pierwszy rzut oka wydają się takie same, w rzeczywistości obowiązki i zadania realizowane przez osoby w miejscu pracy nie są takie same. Poziom autonomii czy złożoności zadań może być różny w poszczególnych krajach, co może skutkować różnicami w poziomie kwalifikacji. <p>Problem ten często występuje w projektach pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET. Ze zrealizowanych prac wynika, że możliwe jest przenoszenie osiągnięć odpowiadających jednostkom efektów uczenia się, które stanowią część kwalifikacji opisanych za pomocą różnych poziomów ERK, pod warunkiem, że obowiązki i zadania, do realizacji których przygotowuje jednostka są porównywalne (i tym samym efekty uczenia się również są porównywalne).</p>
<p><i>W jaki sposób jednostki efektów uczenia się stosowane są w ramach systemu ECVET do celów projektów partnerskich związanych z mobilnością?</i></p>	<p>Aby umożliwić transfer osiągnięć nabytych w różnych kontekstach, właściwe instytucje muszą ustalić czy efekty uczenia się, których dana jednostka dotyczy i standardy oceny w kraju goszczącym są porównywalne z tymi stosowanymi w instytucji macierzystej.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładem tego, w jaki sposób można porównywać kwalifikacje z zastosowaniem kluczowych obowiązków zawodowych, patrz Rozdział C.2.</p> <p>Stosując system ECVET do celów mobilności, jak miało to miejsce w przypadku projektów pilotażowych, partnerzy opracowali różne podejścia do określania tego czy efekty uczenia się zawarte w jednostkach efektów uczenia się w poszczególnych krajach/ systemach są porównywalne. Takie podejścia można pogrupować w następujący sposób:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Określenie porównywalnych jednostek efektów uczenia się – jednostki efektów uczenia się, które obowiązują w systemach kwalifikacji partnerów, które zostały uznane za porównywalne mogą być przenoszone. • Zaprojektowanie jednostek efektów uczenia się ‘otwartych na mobilność’ – jednostki efektów uczenia się zaprojektowane specjalnie do celów mobilności geograficznej. Nie muszą one odpowiadać pełnej jednostce w systemach kwalifikacji partnerów (nie we wszystkich systemach kwalifikacji stosowane są jednostki uczenia się). • Utworzenie ‘referencyjnych jednostek uczenia się’ – referencyjna struktura jednostki efektów uczenia się, do jakiej partnerzy mogą porównać jednostki efektów uczenia się obowiązujące w ich systemach kwalifikacji z przestrzeganiem określonych zasad. <p>Zaprojektowanie ‘wspólnych jednostek uczenia się’ – jednostki efektów uczenia się, które są wspólne dla właściwych instytucji w projekcie partnerskim: tj. takie same jednostki są zawarte we wszystkich kwalifikacjach, których dotyczy projekt partnerski. Ogólne efekty uczenia się każdej jednostki są takie same dla partnerów projektu, jednak niekoniecznie każdy szczegół jednostki musi być zgodny.</p> <p>Takie podejścia zostały szczegółowo objaśnione i omówione na przykładach w Rozdziale C.10.</p>

Punkty ECVET

Czym są punkty ECVET?

Punkty ECVET oznaczają liczbowe określenie ogólnej wartości efektów uczenia się w ramach kwalifikacji oraz względnej wartości jednostek w stosunku do pełnej kwalifikacji.

Wraz z jednostkami uczenia się, opisami efektów uczenia się i informacjami nt poziomu kwalifikacji, punkty ECVET mogą być pomocne w zrozumieniu kwalifikacji. Liczba punktów ECVET przypisanych danej kwalifikacji wraz z innymi specyfikacjami może określać na przykład to czy zakres kwalifikacji jest wąski czy szeroki.

Liczba punktów ECVET przyporządkowanych danej jednostce zapewnia uczącym się informacje na temat względnej wagi zakumulowanych osiągnięć. Zapewnia również uczącym się informacje na temat tego co jeszcze muszą osiągnąć.

Ile punktów ECVET przypisanych jest do kwalifikacji oraz jak to się robi?

Aby umożliwić jednolite podejście do stosowania punktów ECVET, zakłada się, że efektem uczenia się, uzyskiwanym w ciągu jednego roku formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego, w pełnym wymiarze godzin, odpowiada 60 punktów ECVET.

W przypadku danej kwalifikacji, jeden formalny kontekst uczenia się jest brany pod uwagę jako punkt odniesienia i na podstawie 60 punktów ECVET uzyskanych w ciągu jednego roku formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego, łączna liczba punktów ECVET zostaje przypisana takiej kwalifikacji.

W wielu krajach europejskich opisy kwalifikacji są odrębne od programów kształcenia i szkolenia przygotowujących do tych kwalifikacji. Ponadto możliwe jest, że do tych samych kwalifikacji można przygotować się realizując różne programy. Dlatego w systemie ECVET punkty przyporządkowane są do kwalifikacji, a nie do programów kształcenia i szkolenia. Jednak przy podejmowaniu decyzji o przyporządkowaniu konkretnej liczby punktów ECVET do danej kwalifikacji, jeden program formalnego kształcenia zostaje wybrany jako punkt odniesienia. Właściwe instytucje odpowiedzialne za projektowanie kwalifikacji decydują które programy zostają wybrane jako punkty odniesienia (najczęściej są to programy wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego lub najbardziej popularne programy kształcenia). Liczba punktów ECVET przyporządkowanych danej kwalifikacji ustalana jest na podstawie czasu trwania wybranych programów referencyjnych oraz konwencji ECVET w sprawie punktów ECVET (patrz [Rozdział C.12](#)).

Ile punktów ECVET przypisanych jest do jednostki efektów uczenia się oraz jak to się robi?

Każdej jednostce przyporządkowana jest określona liczba punktów ECVET na podstawie ich względnej wagi w ogólnej kwalifikacji oraz łącznej liczby punktów ECVET przypisanych do kwalifikacji. Względna waga jednostki ustalana jest z zastosowaniem jednego lub kilku poniższych podejść:

- *względne znaczenie efektów uczenia się, które składają się na daną jednostkę, dla uczestnictwa w rynku pracy, zdobycia w przyszłości wyższych kwalifikacji lub dla integracji społecznej;*

Ta metoda przyporządkowania punktów ECVET opiera się na wartości, jaką poszczególni gracze przypisują poszczególnym jednostkom efektów uczenia się, które stanowią część kwalifikacji. Na przykład niektóre jednostki efektów uczenia się mogą być uwzględnione w podstawie profilu zawodowego, którego dotyczy kwalifikacja. Możliwe jest podjęcie decyzji, że takim podstawowym jednostkom efektów uczenia zostanie przypisana większa liczba punktów ECVET niż pozostałym. Również możliwym jest, że niektóre jednostki efektów uczenia się umożliwią przechodzenie na inne poziomy kwalifikacji (np. wiedza ogólna, umiejętności i kompetencje umożliwią przejście do szkolnictwa wyższego).

- *trudność, zakres i objętość efektów uczenia się w ramach danej jednostki;*

To podejście zasadza się na ocenie poziomu złożoności, zakresu i objętości wiedzy, umiejętności i kompetencji składających się na daną jednostkę w odniesieniu do tych zawartych w kwalifikacji. Może bazować na wskaźnikach takich jak poziom wyników stosowany do oceny efektów uczenia się. Na przykład: poziom wiedzy technicznej, teoretycznej i ogólnej, który należy uruchomić w celu wykorzystania przewidywanych umiejętności i kompetencji; liczba procedur lub metod, które należy przestrzegać, poziom złożoności kombinacji tych procedur lub metod; zróżnicowanie i poziom złożoności materiałów i dokumentacji, z jakiej należy korzystać.

- *wysiłek, jaki uczący się musi włożyć w zdobycie wiedzy, umiejętności lub kompetencji wymaganych w ramach danej jednostki;*

Ta metoda przyporządkowania punktów ECVET zasadza się na programie kształcenia i szkolenia, który traktowany jest jako punkt odniesienia oraz ocenie poziomu wysiłku, jaki uczący się musi włożyć (który można przełożyć na nakład pracy lub hipotetyczny czas nauki) potrzebny do osiągnięcia przewidywanych efektów uczenia się.

Przykłady podejść do przyporządkowania punktów ECVET jednostkom efektów uczenia się opisano w [Rozdziale C.13](#).

<p>Kto przyznaje punkty ECVET?</p>	<p>Przyporządkowanie punktów ECVET stanowi zazwyczaj jeden z etapów opracowywania kwalifikacji i jednostek uczenia się. Przyporządkowanie punktów ECVET do kwalifikacji i/lub jednostek efektów uczenia się jest zadaniem właściwych instytucji odpowiedzialnych za projektowanie kwalifikacji lub instytucji upoważnionych do przyporządkowywania punktów ECVET w danym kraju lub w danym systemie kwalifikacji.</p> <p>W kontekście obecnie realizowanych projektów pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET, zakres instytucji, które zajmują się przyporządkowywaniem punktów ECVET jest szeroki. Obejmują one ministerstwa, organizacje sektorowe, partnerów społecznych i centra szkoleniowe.</p>
<p>Jaką rolę odgrywają punkty ECVET w procesie transferu i akumulacji?</p>	<p>Transfer jednostki wiąże się zazwyczaj z transferem związanych z nią punktów ECVET, co pozwala na ich uwzględnienie – zgodnie z przepisami krajowymi lub regionalnymi – podczas uznawania efektów uczenia się, poddanych transferowi. W razie konieczności, właściwa instytucja może ponownie rozważyć, ile punktów ECVET należy wziąć pod uwagę w danym przypadku, pod warunkiem, że ustanowione do tego celu zasady i metody są przejrzyste i opierają się na zasadach zapewniania jakości.</p> <p>Zgodnie z postanowieniami Zalecenia w sprawie ECVET (patrz cytaty powyżej) oraz jak przedstawiono w Rozdziale poświęconym transferowi i akumulacji osiągnięć, przenoszenie osiągnięć wiąże się z walidacją i uznawaniem efektów uczenia się ocenianych w innym kontekście. Temu procesowi towarzyszy wpisanie punktów ECVET do indywidualnego wykazu osiągnięć, jednak punkty ECVET nie są przedmiotem przenoszenia osiągnięć. Podobnie proces akumulacji dotyczy ocenionych i poddanych walidacji efektów uczenia się, a nie punktów ECVET.</p> <p>Punkty ECVET zapewniają informacje instytucji odpowiedzialnej za przenoszenie efektów uczenia się i ich uznawanie na temat względnej wagi jednostki efektów uczenia się/kwalifikacji, jakie osoba uczą się już zdobyła (szczególnie gdy transfer ma miejsce poza kontekstem uznawanej mobilności).</p> <p>W praktyce, gdy osiągnięcia osoby uczącej się zostają przeniesione i zakumulowane w postaci określonej liczby punktów ECVET, zostają one zapisane w indywidualnym wykazie osiągnięć wraz ze specyfikacjami jednostek i informacjami nt efektów uczenia się.</p>
<p>W jaki sposób punkty ECVET stosowane są do celów transferu i akumulacji w systemach, w których punkty kredytowe są już stosowane?</p>	<p>W krajach gdzie istnieją krajowe systemy punktów kredytowych, właściwe instytucje zawierają porozumienia w zakresie konwersji krajowych punktów kredytowych na punkty ECVET.</p>
<p>Jaka jest różnica pomiędzy punktami ECVET a osiągnięciami?</p>	<p>Punktów ECVET nie należy mylić z osiągnięciami. Osiągnięcia oznaczają efekty uczenia się, które osoba ucząca się już osiągnęła (patrz Rozdział poniżej nt transferu i akumulacji osiągnięć), Punkty ECVET zapewniają informacje nt kwalifikacji i jednostek uczenia się. Innymi słowami, podczas gdy osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się wiążą się z daną osobą i jej osiągnięciami (osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się nie istnieją niezależnie od osoby, która je osiągnęła), punkty ECVET powiązane są ze strukturą i opisem kwalifikacji (niezależnie od tego czy ktoś osiągnął kwalifikację czy nie).</p> <p>Osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się mogą być przenoszone i akumulowane, pod warunkiem, że właściwa instytucja uzna, że osiągnięcia te są istotne i mogą zostać wzięte pod uwagę jako część kwalifikacji, do której przygotowuje się osoba ucząca się (lub o uznanie których się ubiega). Punkty ECVET zapewniają informacje na temat osiągnięć, które zostały przeniesione i zakumulowane przez osobę uczącą się (np. jaka jest względna waga jednostki efektów uczenia się, które osoba ucząca się już osiągnęła).</p>
<p>Czy 10 punktów ECVET zawsze jest warte 10 punktów ECVET?</p>	<p>Ogólnie liczba punktów ECVET przyporządkowanych danej jednostce nie posiada wartości absolutnej. Oznacza to, że 10 punktów ECVET odpowiadających jednej jednostce w kwalifikacji A niekoniecznie równa się 10 punktom ECVET odpowiadających innej jednostce w kwalifikacji B. Porównywać można jedynie efekty uczenia się.</p> <p>W ramach zorganizowanej mobilności, instytucje partnerskie ustalają liczbę punktów ECVET, które zostaną z góry przyporządkowane jednostce (jednostkom) związanym z mobilnością. Następnie, po powrocie osoby uczącej się do instytucji macierzystej, zostanie jej przyznana uzgodniona liczba punktów ECVET za osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się zdobyte zagranicą.</p> <p>Poza takimi zorganizowanymi wymianami osób uczących się, możliwe jest pełne uznanie osiągnięć uczących się przez właściwe instytucje, lecz liczba przyznanych punktów ECVET może być różna od tej, jaką przyznałaby instytucja goszcząca. Może to być spowodowane na</p>

	przykład faktem, że względna waga jednostki jest różna w dwóch systemach.
Co oznacza fakt, że uzyskałem x punktów ECVET?	<p>W przypadku kwalifikacji fakt, że została opisana za pomocą 120 punktów ECVET oznacza, że efekty uczenia się wchodzące w zakres tej kwalifikacji zazwyczaj osiągane są w ciągu dwóch lat formalnego kształcenia. Nie oznacza to jednak, że wszystkie osoby, które posiadają tę kwalifikację poświęciły dwa lata nauki na przygotowanie się do niej.</p> <p>Krótsze lub dłuższe programy prowadzące do uzyskania tej kwalifikacji mogą być dostępne. Ponadto indywidualna osoba ucząca się może potrzebować mniej lub więcej czasu, aby osiągnąć określone efekty uczenia się.</p> <p>W przypadku kwalifikacji, w odniesieniu do których nie istnieją programy kształcenia formalnego przygotowujące do osiągnięcia określonych efektów uczenia się (tj. do kwalifikacji można przygotować się jedynie za pomocą różnych działań w kontekście kształcenia pozaformalnego lub za pomocą uznania kształcenia pozaformalnego i nieformalnego), oznacza to, że kwalifikacja jest porównywalna, od względem wielkości, do kwalifikacji, która zostałaaby zdobyta w ciągu dwóch lat kształcenia formalnego.</p> <p>W przypadku jednostki, fakt, że przypisano jej 5 punktów ECVET nie ma znaczenia bez informacji nt liczby punktów ECVET przypisanych do danej kwalifikacji i pozostałych jednostek efektów uczenia się.</p>

Transfer i akumulacja osiągnięć

Czym jest osiągnięcie odpowiadające efektom uczenia się?	<p><i>Osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się (osiągnięcia) oznaczają zbiór indywidualnych efektów uczenia się danej osoby, które zostały ocenione i mogą być akumulowane do celów uzyskania kwalifikacji lub transferowane do innych programów kształcenia/uczenia się lub do innych kwalifikacji.</i></p> <p>Osiągnięcie odnosi się do faktu, że osoba ucząca się osiągnęła wymagane efekty uczenia się, które zostały ocenione pozytywnie, a rezultat oceny został udokumentowany w indywidualnym wykazie osiągnięć. Na podstawie takiej dokumentacji, inne instytucje mogą uznać osiągnięcia osób uczących się.</p> <p>Osiągnięcie jest terminem odrębnym od punktów ECVET. Aby zapoznać się z rozróżnieniem pomiędzy osiągnięciami a punktami ECVET, patrz Rozdział nt punktów ECVET.</p>
Czym jest transfer osiągnięć?	<p>Transfer osiągnięć to proces, za pomocą którego efekty uczenia się osiągnięte w jednym kontekście mogą zostać uwzględnione w innym kontekście. Transfer osiągnięć opiera się na procesie oceny, walidacji i uznawania.</p> <p>Aby możliwy był ich transfer, efekty uczenia się muszą zostać poddane ocenie. Rezultat oceny zostaje zapisany w indywidualnym wykazie osiągnięć osoby uczącej się w formie osiągnięcia odpowiadającego efektom uczenia się. Na podstawie rezultatów oceny, osiągnięcie może zostać poddane walidacji i uznane przez inną właściwą instytucję.</p> <p>Istnieją dwa scenariusze transferu osiągnięć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transfer w ramach projektu partnerskiego • Transfer poza projektem partnerskim <p>Objaśnienia przedstawiono poniżej:</p> <p>W przypadku, gdy transfer osiągnięć ma miejsce w ramach zorganizowanej mobilności realizowanej zgodnie z postanowieniami porozumienia o programie zajęć i w przypadku, gdy ocena jest pozytywna, osiągnięcia powinny automatycznie zostać poddane walidacji i uznane.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami zastosowania systemu ECVET do celów transferu i akumulacji osiągnięć patrz 'przykłady z życia wzięte' w Rozdziale C.19.</p>
Czym jest akumulacja osiągnięć?	<p>Akumulacja osiągnięć to proces, za pośrednictwem którego osoby uczące się mogą stopniowo zdobywać kwalifikacje dzięki stopniowej ocenie i walidacji efektów uczenia się.</p> <p>O akumulacji osiągnięć decyduje właściwa instytucja odpowiedzialna za przyznawanie kwalifikacji. Kwalifikacja zostaje przyznana w przypadku, gdy osoba ucząca się zakumulowała wymagane osiągnięcia i wszystkie warunki niezbędne do przyznania kwalifikacji zostały spełnione.</p> <p>W systemie ECVET akumulacja jest możliwa dzięki zastosowaniu jednostek efektów uczenia się, które można stopniowo poddawać ocenie, walidacji i uznawaniu zgodnie z wymogami i zasadami systemów kwalifikacji dot. akumulacji. Takie zasady określają, które efekty uczenia się są akumulowane do celów zdobycia kwalifikacji jak również metodę oceny i walidacji.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami zastosowania systemu ECVET do celów transferu i akumulacji osiągnięć, patrz 'przykłady z życia wzięte' w Rozdziale C.19.</p>

<p><i>Czy zasada akumulacji jest kompatybilna z oceną końcową?</i></p>	<p>Tak, możliwe jest połączenie oceny za każdą jednostkę i wynikającą z nich akumulację jednostek efektów uczenia się w jedną ocenę końcową. Zadaniem takiej oceny końcowej nie jest ponowna weryfikacja tego, że każdy efekt uczenia, który został poddany ocenie został osiągnięty. Końcowa ocena ma na celu weryfikację tego czy osoby uczące się potrafią połączyć osiągnięte efekty uczenia się w różne jednostki efektów uczenia w celu realizacji złożonych zadań lub opracowywania produktów/ realizacji projektów.</p>
<p><i>W jaki sposób zorganizowany jest transfer osiągnięć w ramach projektów partnerskich z wykorzystaniem systemu ECVET?</i></p>	<p>W ramach projektów partnerskich realizowanych z wykorzystaniem systemu ECVET, transfer osiągnięć przewidziany jest w porozumieniu o programie zajęć (patrz Rozdział C.17). Porozumienie określa które efekty uczenia się mogą zostać osiągnięte podczas mobilności oraz w jaki sposób będą oceniane</p> <p>Jeżeli osoba ucząca się została pozytywnie oceniona przez instytucję goszczącą, oznacza to, że efekty uczenia się przewidywane dla określonych jednostek efektów uczenia się zostały osiągnięte. Zostaje to zapisane w indywidualnym wykazie osiągnięć osoby uczącej się. Instytucja macierzysta poddaje walidacji i automatycznie uznaje osiągnięcia osoby uczącej się, jak określono w porozumieniu o programie zajęć.</p> <p>W przypadku efektów uczenia się osiągniętych w innych okolicznościach i kontekstach, które odpowiadają części jednostki w systemie krajowym, możliwa jest walidacja i uznanie oceny wyników w ramach oceny ciągłej (jeżeli taka występuje). W każdym przypadku, osoba ucząca się powinna zostać zwolniona z części programu, która odpowiada odpowiednim efektem uczenia się.</p>
<p><i>Co oznacza termin instytucja macierzysta i instytucja goszcząca?</i></p>	<p><i>Instytucja macierzysta to instytucja, która przeprowadzi walidację i uzna efekty uczenia się osiągnięte przez osobę uczącą się.</i> W kontekście projektów partnerskich realizowanych z zastosowaniem systemu ECVET, instytucja macierzysta wysyła osobę uczącą się na wyjazd i do niej powraca osoba ucząca się.</p> <p><i>Instytucja goszcząca zapewnia szkolenie prowadzące do uzyskania efektów uczenia się oraz ocenia osiągnięte efekty uczenia się.</i> W kontekście projektów partnerskich realizowanych z zastosowaniem systemu ECVET, instytucja goszcząca przyjmuje mobilną osobę uczącą się i zapewnia działania edukacyjne (moduły, kursy, praktyki itd.) oraz przeprowadza ocenę.</p> <p>W praktyce, funkcje instytucji goszczącej może realizować kilka organizacji wspólnie: zadania związane z zapewnieniem działań edukacyjnych oraz te związane z oceną osiągnięć osoby uczącej się mogą być realizowane przez różne organizacje. Podobnie zadania instytucji macierzystej, takie jak walidacja i uznawanie, mogą również być realizowane przez więcej niż jedną organizację.</p> <p>Wszystkie informacje nt zakresu obowiązków instytucji macierzystej i goszczącej powinny zostać przedstawione w Porozumieniu o partnerstwie (PoP).</p> <p>Aby zapoznać się z zakresem obowiązków właściwych instytucji w ramach systemu ECVET, patrz Część B.</p>
<p><i>Kto zajmuje się organizacją oceny efektów uczenia się?</i></p>	<p>Instytucja goszcząca organizuje ocenę efektów uczenia zgodnie z postanowieniami porozumienia o programie zajęć. Oceny mogą dokonywać jedynie nauczyciele, instruktorzy, pracodawcy itd. w zależności od ustaleń dot. oceny kształcenia i szkolenia i procedur stosowanych w kontekście kraju goszczącego.</p> <p>Jednak, ważnym jest, aby przed realizacją mobilności, instytucja macierzysta i goszcząca omówiły stosowane metody oceny i zapoznały się z profilami oceniających, aby upewnić się, że spełniają oni wymogi zapewnienia jakości stosowane w instytucji macierzystej, która dokona walidacji osiągnięć (nie oznacza to, że metody oceny i profile osób oceniających powinny być takie same w instytucji macierzystej i goszczącej).</p>
<p><i>Gdzie opisane są wymogi dot. oceny?</i></p>	<p>Przed realizacją mobilności, partnerzy powinni omówić i uzgodnić metody oceny efektów uczenia się podczas mobilności. Powinni również uzgodnić kto i w jaki sposób zapewni przestrzeganie jakości tego procesu.</p> <p>Wymogi dot. oceny powinny zostać opisane w porozumieniu o programie zajęć i mogą zostać sformalizowane w PoP (patrz Rozdział C.16 i C.17).</p>

<p><i>Kto dokonuje walidacji ocenionych efektów uczenia się?</i></p>	<p>Instytucja macierzysta dokonuje walidacji efektów uczenia się ocenionych przez instytucję goszczącą. W ramach tego procesu instytucja macierzysta korzysta z indywidualnego wykazu osiągnięć osoby uczącej się w celu zweryfikowania czy zdefiniowane efekty uczenia się do celów mobilności zostały pozytywnie ocenione przez instytucję goszczącą.</p> <p>W ramach walidacji kształcenia formalnego, pozaformalnego czy nieformalnego realizowanego poza projektem partnerskim, właściwa instytucja uprawniona do przyznawania kwalifikacji lub jednostek efektów uczenia lub osiągnięć dokonuje walidacji (w miarę możliwości po zorganizowaniu oceny) efektów uczenia się danej osoby uczącej się.</p> <p>Partnerzy powinni zapewnić, że osoba ucząca się, która została poddana ocenie w innym kontekście i której osiągnięcia są przenoszone jest traktowana równie sprawiedliwie jak inna osoba ucząca się w ramach systemu krajowego. Jeżeli, na przykład w systemie stosowane są oceny przy zaliczeniach, partnerzy powinni znaleźć sposób na zapewnienie, że mobilne osoby uczące się otrzymają oceny odpowiadające ich wynikom.</p>
<p><i>Jaki wpływ może mieć system ECVET na podniesienie poziomu zapewnienia jakości oceny?</i></p>	<p>Każda jednostka zawiera opis efektów uczenia się oraz kryteria oceny (patrz Rozdział C.11 (pierwszy przykład) i C.14). Korzystanie z jednostek efektów uczenia się ma wpływ na podniesienie jakości procesu oceny, ponieważ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oceniający może z łatwością znaleźć powiązanie pomiędzy treścią jednostki, a kryteriami oceny; • Wskaźniki i kryteria osiągnięcia wymogów przez osobę uczącą się mogą zostać wyrażone w jednoznaczny sposób.
<p><i>Czy możliwy jest transfer efektów uczenia się, które nie odpowiadają pełnej jednostce?</i></p>	<p>Tak, jest możliwy w zależności od zasad dot. oceny, walidacji i/lub uznawania obowiązujących w danym systemie kwalifikacji.</p> <p>Szczególnie w przypadku mobilności geograficznej, osiągnięcie efektów uczenia się, które odpowiadają pełnej jednostce może być utrudnione.</p> <p>W niektórych projektach pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET przewidziano rozwiązania pozwalające na transfer efektów uczenia się, które nie odpowiadają pełnej jednostce. Jednak sposób, w jaki takie części jednostek efektów uczenia się mogą zostać poddane walidacji i uznane w systemie krajowym jest różny dla poszczególnych systemów kwalifikacji.</p> <p>Aby zapoznać się z praktycznymi przykładami, patrz Rozdział C.15.</p>
<p><i>W jaki sposób zorganizowany jest transfer osiągnięć poza ramami projektów partnerskich z wykorzystaniem systemu ECVET?</i></p>	<p><i>Aby zastosować system ECVET do celów efektów uczenia się osiągniętych w kontekście kształcenia pozaformalnego i nieformalnego lub poza strukturami ramowymi PoP [porozumienia o partnerstwie], właściwa instytucja, która jest uprawniona do przyznawania kwalifikacji lub jednostek efektów uczenia się lub osiągnięć powinna ustanowić procedury i mechanizmy identyfikacji, walidacji i uznawania takich efektów uczenia się poprzez przyznawanie odpowiednich jednostek efektów uczenia się i związanych z nimi punktów ECVET.</i></p> <p>Porozumienie o programie zajęć nie ma racji bytu poza strukturą ramową współpracy partnerskiej. Dlatego decyzja o uznawaniu leży wyłącznie w gestii właściwej instytucji w systemie, w którym osoba ucząca się chce uzyskać uznanie osiągnięć. Taka instytucja powinna sprawdzić czy efekty uczenia się, które osoba ucząca się osiągnęła i które zostały poddane ocenie (tak zostało to udokumentowane w indywidualnym wykazie osiągnięć) są porównywalne z wymogami ich systemu (np. czy są porównywalne ze standardami kwalifikacji?). Jeżeli tak, właściwa instytucja może zdecydować o walidacji i uznaniu osiągnięć osoby uczącej się.</p> <p>W przypadkach, gdy efekty uczenia się nie zostały wcześniej poddane ocenie, właściwa instytucja może wymagać od osoby uczącej się by ta poddała się procedurze walidacji i uznawania kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego.</p>

ECVET i kształcenie pozaformalne i nieformalne

Czy ECVET ma zastosowanie do kształcenia pozaformalnego i nieformalnego?

Tak, w Zaleceniu określono, że:

- ECVET ułatwia opracowanie elastycznych i zindywidualizowanych ścieżek, jak również uznawanie efektów uczenia się osiąganych w ramach pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.
- W przypadku gdy system ECVET byłby stosowany do efektów uczenia się uzyskanych w kontekście pozaformalnym lub nieformalnym lub poza ramami określonymi w porozumieniu o partnerstwie, właściwa instytucja, która jest upoważniona do nadawania pełnych kwalifikacji lub ich elementów składowych – jednostek lub przyznawania osiągnięć, powinna ustanowić procedury i mechanizmy służące identyfikowaniu, walidacji i uznawaniu takich efektów uczenia się poprzez przyznawanie odpowiednich jednostek i odpowiadających im punktów ECVET.

W jaki sposób ECVET ułatwia walidację kształcenia pozaformalnego i nieformalnego?

Proces walidacji kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w celu uzyskania kwalifikacji zazwyczaj realizowany jest w następujących etapach⁶:

- Identyfikacja wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych w ramach działań indywidualnych w społeczności, miejscu pracy itd.
- Udokumentowanie efektów uczenia się za pomocą dowodów, takich jak opisy wcześniejszych obowiązków zawodowych, opracowanie portfolio lub ocena.
- Walidacja efektów uczenia się na podstawie standardów oraz referencyjnych lub przewidywanych efektów uczenia się.
- Przyznanie kwalifikacji lub części kwalifikacji (uznanie efektów uczenia się).

ECVET ułatwia realizację powyższego procesu ze względu na to, że:

- Opisuje wiedzę, umiejętności i kompetencje wymagane do celów kwalifikacji i związanych z nią jednostek uczenia się. To ułatwia właściwej instytucji określenie tego, co osoba ucząca się już osiągnęła w porównaniu do pełnego zakresu wymogów do celów kwalifikacji.
- System ECVET może być stosowany, aby umożliwić osobie uczącej się osiągnięcie pewnych jednostek efektów uczenia się dzięki walidacji kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, a innych dzięki walidacji kształcenia formalnego.
- Ułatwia dokumentowanie efektów uczenia się osiągniętych za pomocą narzędzi takich jak indywidualny wykaz osiągnięć.

Dlatego system ECVET ułatwia osobie ucząca się osiągnięcie kwalifikacji częściowo dzięki walidacji i uznaniu kształcenia pozaformalnego i nieformalnego oraz dzięki uzyskaniu pozostałych jednostek efektów uczenia się w ramach formalnego kształcenia.

⁶ http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_en.pdf

Porozumienie o Partnerstwie (PoP)

Czym jest Porozumienie o Partnerstwie?	PoP jest umową zawieraną przez właściwe instytucje, która określa struktury ramowe transferu osiągnięć. PoP formalizuje współpracę partnerską w ramach systemu ECVET dzięki potwierdzeniu akceptacji statusu i procedur zaangażowanych właściwych instytucji. PoP ustanawia również procedury współpracy partnerskiej.
Dlaczego Porozumienie o Partnerstwie jest potrzebne?	<p>Transfer osiągnięć jest ułatwiony dzięki wzajemnemu zaufaniu zaangażowanych właściwych instytucji. Jak określono w Zaleceniu w sprawie ECVET, takie zaufanie zostaje wzmocnione dzięki zawarciu PoP.</p> <p>Aby uznać osiągnięcia, właściwa instytucja musi mieć pewność, że wymagane efekty uczenia się zostały poddane ocenie w rzetelny i wiążący sposób. Musi również mieć przekonanie, że osiągnięcia osoby uczącej się rzeczywiście dotyczą wymaganych efektów uczenia się oraz, że są one na odpowiednim poziomie.</p> <p>Poprzez zawarcie PoP, właściwe instytucje powinny uznać podejścia do projektowania jednostek uczenia się, oceny, walidacji, uznawania i zapewnienia jakości stosowane przez partnera. Dzięki temu procesowi, mogą podejmować świadome decyzje co do warunków, w jakich mogą uznać osiągnięcia zdobyte w systemach partnerów.</p>
Kto podpisuje Porozumienie o Partnerstwie?	<p>PoP zawierane są przez <i>właściwe instytucje</i>, uprawnione, <i>każda na własnym obszarze działania, do nadawania pełnych kwalifikacji lub jednostek oraz przyznawania osiągnięć za efekty uzyskane w uczeniu się, dla celów ich transferu i walidacji.</i></p> <p>Należy pamiętać, że w zależności od organizacji danego systemu kwalifikacji, jedna instytucja może być uprawniona do realizacji więcej niż jednej funkcji w systemie kwalifikacji oraz w ramach systemu ECVET. Właściwą instytucją może być ministerstwo, władze nadające kwalifikacje, władze regionalne, przedstawiciele lub izby pracodawców itd.</p>
Czy możliwe jest stosowanie Porozumienia o Partnerstwie do celów innych niż mobilność geograficzna?	<p>Tak. Partnerstwa do celów transferu osiągnięć z zastosowaniem systemu ECVET mogą również być tworzone do celów innych niż tylko międzynarodowa mobilność geograficzna. Zasady ECVET i stosowanie umów w formie PoP to jedna z metod, która może ułatwiać proces uznawania efektów uczenia się z perspektywy uczenia się przez całe życie do celów takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pozioma progresja osób uczących się (na tym samym poziomie): PoP może zostać zawarte przez właściwe władze operujące w różnych systemach kwalifikacji w celu umożliwienia osobom uczącym się posiadającym kwalifikacje uzyskane w jednym systemie kwalifikacji (na przykład w ramach kształcenia dorosłych) uzyskanie uznania w celu zdobycia podobnych kwalifikacji w innym systemie kwalifikacji (na przykład szersze kwalifikacje, do których zazwyczaj dochodzi się dzięki wstępnemu kształceniu i szkoleniu zawodowemu);• Pionowa progresja osób uczących się (na inny poziom): PoP może zostać zawarte przez właściwe władze uprawnione do przyznawania kwalifikacji i operujące na różnych poziomach w celu umożliwienia uznawania osiągnięć osób uczących się przechodzących na kolejny poziom w przypadkach, gdy kwalifikacje na niższym poziomie mają wspólne lub porównywalne efekty uczenia się z kwalifikacjami na wyższym poziomie. Takie działanie jest możliwe w systemach kwalifikacji, w których kwalifikacje zostały zaprojektowane jako ścieżki kształcenia z wieloma punktami wejścia i wyjścia. Możliwa jest również progresja z kształcenia i szkolenia zawodowego trzeciego stopnia (w niektórych systemach na poziomie 5. ERK) do kwalifikacji na poziomie szkolnictwa wyższego lub na poziomie 6. ERK.
Co zawiera Porozumienie o Partnerstwie?	<p>PoP zawiera oświadczenia, za pomocą których zainteresowane strony:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>wzajemnie akceptują swój status jako właściwych instytucji,</i>• <i>uznają, że stosowane przez drugą stronę kryteria i procedury zapewniania jakości oraz oceny, walidacji i uznawania są odpowiednie do celu transferu osiągnięć,</i> <p>Taka umowa bazuje na przejrzystości informacji dotyczących powyższych procesów.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>zgadzają się na warunki działania partnerstwa, zwłaszcza w odniesieniu do celów, czasu trwania i ustaleń dotyczących możliwości aktualizacji porozumienia o partnerstwie,</i> <p>Takie warunki będą uzależnione od celów i kontekstu projektów partnerskich.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>uznają porównywalność określonych kwalifikacji do celu transferu osiągnięć, przy zastosowaniu poziomów referencyjnych ustalonych przez ERK,</i> <p>Poziom szczegółowości w zakresie powyższego punktu jest uzależniony od partnerstwa.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>są świadomi tego, które podmioty i właściwe instytucje mogą oprócz nich brać udział w opisywanym procesie i jakie mogą pełnić w nim funkcje.</i> <p>PoP definiuje role właściwych instytucji w odniesieniu do funkcji, takich jak podpisanie porozumienia o programie zajęć, ocena, wystawienie osobie uczącej się indywidualnego wykazu itd.</p>

	<p>Aby zapoznać się z postanowieniami PoP zawartych w ramach projektów pilotażowych z zastosowaniem systemu ECVET, patrz Rozdział C.16.</p>
<p><i>Czy istnieje szablon Porozumienia o partnerstwie?</i></p>	<p>Nie został jeszcze opracowany wspólny szablon PoP.</p> <p>Właściwe instytucje mogą zdecydować o formacie i strukturze najlepiej dostosowanej do ich potrzeb, pod warunkiem, że będą przestrzegać wytycznych opisanych powyżej.</p> <p>Przykłady PoP zostaną opracowane w ramach prac projektów pilotażowych z zastosowaniem systemu ECVET. W celu opracowania wspólnego szablonu takiego dokumentu, konieczne jest po pierwsze przetestowanie różnych opcji, przeprowadzenie oceny zalet i wad oraz osiągnięcie porozumienia w sprawie najbardziej odpowiedniego formatu.</p> <p>Na stronie internetowej projektów można zapoznać się z przykładami PoP opracowanymi w ramach projektów pilotażowych z zastosowaniem systemu ECVET⁷.</p>
<p><i>W jaki sposób system ECVET może być stosowany poza ramami Porozumienia o partnerstwie?</i></p>	<p>Zawarcie PoP jest zalecane w przypadku realizacji zorganizowanej mobilności. Jednak jeżeli zainteresowane instytucje (np. dostawcy usług kształcenia i szkolenia zawodowego) mają zaufanie do procedur stosowanych w instytucjach partnerskich oraz są uprawnione do uznawania osiągnięć bez zawarcia umowy z drugą instytucją (np. ministerstwem, przedstawicielami pracodawców lub władzami regionalnymi), mogą realizować wymiany bezpośrednio na podstawie porozumienia o programie zajęć.</p> <p>Tak więc możliwy jest transfer osiągnięć bez zawarcia PoP. Powyższe może również dotyczyć przypadków ad-hoc osób uczących się, które nie uczestniczyły w zorganizowanej mobilności, lecz chciałyby uzyskać uznanie efektów uczenia się. W takich przypadkach właściwa instytucja powinna ustanowić procedury i mechanizmy identyfikacji, walidacji i uznawania określonych efektów uczenia się. Aby uzyskać więcej informacji na ten temat, patrz Rozdział pt. ECVET i kształcenie pozaformalne i nieformalne.</p>
<p><i>Czy możliwe jest stosowanie dokumentów Europass jako części Porozumienia o partnerstwie?</i></p>	<p>Suplement do świadectwa Europass, który zawiera opis kwalifikacji przygotowanych przez osoby uczące się uczestniczące w mobilności (w tym efekty uczenia się i w miarę możliwości jednostki uczenia się), jest użytecznym dokumentem, który może stanowić część PoP. Dzięki zastosowaniu suplementu, można uniknąć opisywania kwalifikacji obowiązujących w systemach partnerskich.</p>

⁷ <http://www.ecvet-projects.eu/Toolbox/ToolboxList.aspx?id=16>

Porozumienie o programie zajęć

<p>Czym jest porozumienie o programie zajęć?</p>	<p>Porozumienie o programie zajęć to zindywidualizowany dokument, który określa warunki określonej mobilności, w tym efekty uczenia się, jednostki efektów uczenia się i powiązane z nimi punkty ECVET, jakie dana osoba ucząca się powinna osiągnąć.</p> <p><i>Porozumienie o programie zajęć powinno stwierdzać, że jeżeli uczący się uzyskał zakładane efekty uczenia się i otrzymał pozytywną ocenę od instytucji goszczącej, to instytucja macierzysta powinna dokonać ich walidacji i uznać je – zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi przez właściwą instytucję – jako część wymogów, które należy spełnić, by uzyskać określoną kwalifikację.</i> Dlatego porozumienie o programie zajęć stanowi zobowiązane wobec osoby uczącej się, że jej osiągnięcia zostaną uznane, pod warunkiem, że będą na poziomie zgodnym z przewidywaniami.</p>
<p>Dlaczego porozumienie o programie zajęć jest potrzebne?</p>	<p>Porozumienie o programie zajęć ułatwia uznawanie osiągnięć zdobytych podczas zorganizowanej mobilności. Dzięki porozumieniu, instytucja goszcząca i macierzysta oraz osoba ucząca się posiadają informacje o celach i warunkach mobilności oraz o zadaniach poszczególnych stron. Przestrzeganie porozumienia o programie zajęć umożliwia automatyczne uznawanie osiągnięć po powrocie osoby uczącej się, bez konieczności przeprowadzenia dodatkowej oceny lub badania treści merytorycznej mobilności.</p>
<p>Kto zawiera porozumienie o programie zajęć?</p>	<p>Porozumienie o programie zajęć jest zawierane przez następujące strony:</p> <ul style="list-style-type: none"> • instytucja macierzysta (<i>instytucja odpowiedzialna za walidację i uznanie efektów uczenia się osiągniętych przez osobę uczącą się</i>) • instytucja goszcząca (<i>zapewnia szkolenie prowadzące do uzyskania określonych efektów uczenia się oraz przeprowadza ocenę osiągniętych efektów uczenia się</i>) • osoba ucząca się.
<p>Co zawiera porozumienie o programie zajęć?</p>	<p>Porozumienie o programie zajęć zawiera informacje dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tożsamości osoby uczącej się; • czasu trwania mobilności; • efektów uczenia się, jakie osoba ucząca się powinna osiągnąć i związanych z nimi punktów ECVET (odpowiadających względnej wadze jednostki w krajowym systemie); <p>Możliwe jest uwzględnienie dodatkowych informacji, na przykład tych związanych z oceną działań edukacyjnych.</p> <p>Przykłady porozumień o programie zajęć będą opracowywane w ramach prac projektów pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET. W celu porównania treści porozumień o programie zajęć opracowanych w ramach prac projektów pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET, patrz Rozdział C.17.</p> <p>Przykładowe porozumienia o programie zajęć można znaleźć na stronie internetowej projektów pilotażowych z wykorzystaniem systemu ECVET⁸.</p>
<p>Jaka jest różnica pomiędzy porozumieniem o programie zajęć a PoP?</p>	<p>Porozumienie o Partnerstwie jest dokumentem ramowym, który definiuje warunki, na podstawie których osiągnięcia zdobyte w systemach krajów partnerskich mogą zostać uznane. Porozumienie może dotyczyć grupy lub nawet dużej liczby kwalifikacji.</p> <p>Porozumienie o programie zajęć jest bardziej szczegółowym dokumentem. Zostaje zawarte w odniesieniu do danego okresu mobilności i opisuje konkretne efekty uczenia się jak również metodę ich oceny.</p>

Indywidualny wykaz osiągnięć

<p>Czym jest indywidualny wykaz osiągnięć?</p>	<p>Indywidualny wykaz osiągnięć stanowi zapis osiągnięć edukacyjnych, który zawiera informacje nt ocenionych efektów uczenia się <i>osoby uczącej się, przyznanych jednostek uczenia się i punktów ECVET</i>. Określa również tożsamość osoby uczącej się oraz właściwe instytucje, które dokonały oceny, walidacji i uznały osiągnięcia osoby uczącej się.</p>
<p>Kto jest posiadaczem indywidualnego wykazu osiągnięć?</p>	<p>Indywidualny wykaz osiągnięć jest dokumentem, którego właścicielem jest osoba ucząca się.</p>

⁸ <http://www.ecvet-projects.eu/ToolBox/ToolBoxList.aspx?id=17&type=1>

<p><i>Czym IWO różni się od porozumienia o programie zajęć?</i></p>	<p>Podczas gdy porozumienie o programie zajęć opisuje co osoba ucząca się powinna osiągnąć, indywidualny wykaz osiągnięć dokumentuje konkretne osiągnięcia osoby uczącej się.</p>
<p><i>Czy możliwe jest stosowanie dokumentu Europass mobilność jako indywidualnego wykazu osiągnięć?</i></p>	<p>Dokument Europass mobilność określa instytucję macierzystą i goszczącą oraz przedstawia opis osiągniętych efektów uczenia się. Może być stosowany jako część indywidualnego wykazu osiągnięć, choć dodatkowe informacje, takie jak nazwa jednostki i informacje o ocenie są wymagane.</p> <p>Aby zapoznać się z przykładami tego, w jaki sposób dokument Europass mobilność może zostać uwzględniony w indywidualnym wykazie osiągnięć, patrz Rozdział C.18.</p>

Część B – Funkcje właściwych instytucji w ramach systemu ECVET

Właściwe instytucje w systemie ECVET

Kim są właściwe instytucje w systemie ECVET?

„Właściwa instytucja” oznacza instytucję odpowiedzialną za opracowywanie i przyznawanie kwalifikacji lub uznawanie jednostek lub pełniącą inne funkcje związane z systemem ECVET, takie jak przyporządkowywanie punktów ECVET kwalifikacjom i jednostkom oraz ocena, walidacja i uznawanie efektów uczenia się zgodnie z zasadami i praktykami państw uczestniczących.

Szeroki zakres organów pełniących różne funkcje w systemach kwalifikacji stanowi największe wyzwanie dla wprowadzenia wspólnych metodologicznych struktur ramowych, takich jak system ECVET, w europejskim środowisku kształcenia i szkolenia zawodowego. W zależności od systemu, tę samą funkcję (np. projektowanie kwalifikacji i jednostek) mogą pełnić zupełnie różne instytucje (np. ministerstwa na poziomie regionalnym lub krajowym, partnerzy społeczni, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego).

Aby zapanować nad tak wysokim poziomem złożoności, system ECVET odnosi się do różnych funkcji w systemie kwalifikacji, a nie do typów zaangażowanych instytucji. Instytucje zaangażowane we wdrażanie i realizację systemu ECVET zwane są właściwymi instytucjami.

Dlatego też w pierwszej kolejności użytkownicy systemu ECVET muszą zapoznać się z odpowiednimi rolami poszczególnych instytucji w danym systemie kwalifikacji. Muszą przeanalizować ich kompetencje w systemie kwalifikacji oraz to, w jakim zakresie odnoszą się one do głównych funkcji systemu ECVET. Funkcje systemu ECVET oraz sposób, w jaki odnoszą się one do obowiązków w systemie kwalifikacji zostały przedstawione w Tabeli 1.

Poza funkcjami, które odnoszą się do projektowania i przyznawania kwalifikacji (wyszczególnionych w Tabeli 1), można określić wiele funkcji ‘pomocniczych’, które dotyczą na przykład dostarczanie informacji i wskazówek lub aspektów takich jak finansowanie mobilności, szkolenie nauczycieli i osób odpowiedzialnych za ocenianie itd.

Korzystając z informacji w Tabeli 1 należy pamiętać, że jedna instytucja może być kompetentna w zakresie szerszym niż tylko jedna funkcja w systemie kwalifikacji i systemie ECVET, co jest uzależnione od konstrukcji danego systemu kwalifikacji.

Czy obowiązuje proces akredytacji w celu mianowania właściwych instytucji, które mogą przyznawać punkty ECVET?

Taki proces akredytacji nie występuje na poziomie europejskim. Właściwe instytucje mogą przyznawać punkty ECVET pod warunkiem, że są do tego upoważnione w danym systemie kwalifikacji.

Dostawcy usług kształcenia i szkolenia zawodowego z sektora prywatnego, którzy są uprawnieni do projektowania i przyznawania kwalifikacji mogą również stosować system ECVET w celu opisywania kwalifikacji i uznawania osiągnięć osób uczących się. Co się tyczy osiągnięć osób uczących się zdobytych w takich instytucjach, uznawanie uzależnione jest od ustaleń w ramach współpracy partnerskiej oraz porozumienia o partnerstwie, jakie prywatni dostawcy zawierają z innymi właściwymi instytucjami. Uznawanie osiągnięć nie jest gwarantowane poza ramami współpracy partnerskiej i porozumienia o partnerstwie.

Tabela 1 | System ECVET i różne funkcje w systemach kwalifikacji VET oraz systemie świadczenia usług w sektorze VET

Poniższa tabela przedstawia różne funkcje, jakie właściwe instytucje mogą pełnić w systemach kwalifikacji (na białym tle) oraz funkcje, jakie pełnią w odniesieniu do systemu ECVET (na niebieskim tle). Niektóre funkcje (na granatowym tle) mają zastosowanie do realizacji systemu ECVET, lecz również występują w systemach kwalifikacji.

Tabela pokazuje na przykład, że instytucje, które posiadają kompetencje do projektowania kwalifikacji zazwyczaj są właściwe do opisywania kwalifikacji w kategoriach jednostek efektów uczenia się oraz w kategoriach punktów ECVET. Jednak instytucje te mogą przekazać tę funkcję innym właściwym instytucjom. Tabela może być pomocna dla osób odpowiedzialnych za opracowywanie ram realizacji systemu ECVET, aby zrozumieć, kto jest odpowiedzialny za co w odniesieniu do wdrażania systemu ECVET w systemach krajowych.

Przykład tego jak korzystać z niniejszej tabeli podczas realizacji „partnerstw ECVET” został przedstawiony w opisie projektu Recomfor poniżej.

System kwalifikacji	Zarządzanie i finansowanie	Funkcje związane z opracowaniem koncepcji			Funkcje związane z realizacją			
		Projektowanie kwalifikacji	Projektowanie programów kształcenia i szkolenia formalnego lub pozaformalnego	Projektowanie procesu i procedur oceny / walidacji	Realizacja programów kształcenia i szkolenia formalnego lub pozaformalnego	Ocena efektów uczenia się (kształcenie i szkolenie formalne, pozaformalne i nieformalne)	Walidacja efektów uczenia się (kształcenie i szkolenie formalne, pozaformalne i nieformalne)	Certyfikacja/ uznawanie efektów uczenia się (z uwzględnieniem przyznawania kwalifikacji, świadectw, dyplomów...)
Zapewnienie jakości (zarówno w systemach kwalifikacji jak i w odniesieniu do ECVET)								
Funkcje wspierające (zarówno w systemach kwalifikacji jak i w odniesieniu do ECVET): informowanie, doradztwo, dokumentacja i komunikacja								
Funkcje związane z systemem ECVET	Zarządzanie i finansowanie	Projektowanie elementów ECVET			Stosowanie systemu ECVET do celów akumulacji i transferu			
		Opis kwalifikacji w kategoriach jednostek efektów uczenia się Przypisywanie punktów ECVET do kwalifikacji i jednostek	Powiązanie pomiędzy jednostkami efektów uczenia się a programem kształcenia i szkolenia formalnego lub pozaformalnego	Powiązanie pomiędzy procesami oceny/ walidacji, osiągnięciem jednostek efektów uczenia się oraz przyznanie powiązanych punktów ECVET	Praktyczne zastosowanie efektów uczenia się i osiągnięć do celów mobilności	Zawarcie Porozumienia o programie zajęć Ocena efektów uczenia się oraz przyznanie odpowiednich osiągnięć	Zapisanie poddanych ocenie efektów uczenia się i osiągnięć w indywidualnym wykazie osiągnięć Walidacja efektów uczenia się i odpowiednich osiągnięć Przyznanie uczącemu się powiązanych punktów ECVET	Uznanie procesu i efektów uczenia się w celu uwzględnienia osiągnięć przy przyznawaniu kwalifikacji (tj. transfer i akumulacja)
Zawarcie porozumienia o Partnerstwie								
(wszystkie strony mogą zawierać PoP bezpośrednio lub poprzez przedstawicieli)								

Użytkownicy systemu ECVET: potencjalne role szkół zawodowych, centrów szkoleniowych i przedsiębiorstw

<i>Jakie role mogą odgrywać szkoły zawodowe i centra szkoleniowe w korzystaniu z systemu ECVET?</i>	<p>Szkoły zawodowe i centra szkoleniowe jak również ich pracownicy mogą odgrywać różne role w korzystaniu z systemu ECVET, na przykład:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mogą pełnić rolę instytucji wysyłającej (macierzystej). Na przykład, mogą chcieć zapewnić osobom uczącym się możliwość realizacji nauki w innym kraju lub mogą zidentyfikować potrzeby związane z nauką, które można zaspokoić poprzez uczestnictwo w zajęciach w organizacji partnerskiej zagranicą. Instytucje zapewnią również walidację i uznawanie osiągnięć uczących się po ich powrocie.• Mogą pełnić rolę instytucji przyjmującej osoby uczące się z zagranicy. Jako instytucja przyjmująca mogą zapewnić zajęcia edukacyjne przygotowujące do osiągnięcia uzgodnionych efektów uczenia się oraz przeprowadzić odpowiednią ocenę. Mogą również współpracować z inną organizacją(-ami), które oferują zajęcia edukacyjne (np. z przedsiębiorstwami) oraz mogą pełnić rolę w zapewnieniu jakości działań edukacyjnych i oceny.• Mogą pełnić rolę instytucji, do której uczący się wnioskuje o uznanie osiągnięć zdobytych w innym kontekście, kraju lub instytucji. Taka instytucja zbada dowody związane z efektami uczenia się, jakie zostały osiągnięte oraz z oceną i podejmie decyzję czy osiągnięcia mogą zostać poddane walidacji i uznaniu.• Mogą pełnić rolę dostawcy usług kształcenia i szkolenia zawodowego, którego oferta zapewnia osobom uczącym się możliwości akumulacji osiągnięć w perspektywie uczenia się przez całe życie.
<i>Jakie role mogą odgrywać przedsiębiorstwa i inni przedstawiciele rynku pracy w korzystaniu z systemu ECVET?</i>	<p>Przedsiębiorstwa, partnerzy społeczni lub inni przedstawiciele rynku pracy mogą również odgrywać wiele ról w korzystaniu z systemu ECVET, na przykład:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mogą pełnić rolę instytucji wysyłającej. Podobnie jak szkoły zawodowe i centra szkoleniowe, mogą oni być dostawcami usług formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego i mogą uczestniczyć w wymianach osób uczących się z partnerami z innych krajów lub systemów.• Mogą również współpracować ze szkołami zawodowymi i centrami szkoleniowymi i mogą zachęcać je do realizacji wymian osób uczących się. Mogą być świadome zapotrzebowania na określone umiejętności na rynku pracy, które mogą zostać zaspokojone dzięki mobilności i współpracy ze szkołami zawodowymi i centrami szkoleniowymi. Dzięki współpracy partnerskiej mogą one zaspokoić takie zapotrzebowanie poprzez wysyłanie uczących się zagranicę.• Mogą pełnić rolę instytucji przyjmującej osoby uczące się z zagranicy. Przedsiębiorstwa mogą przyjmować uczących się z zagranicy i zapewnić im możliwości osiągnięcia przewidywanych efektów uczenia się za pomocą nauki w miejscu pracy.• Mogą pełnić rolę instytucji wysyłającej. Podobnie jak szkoły zawodowe i centra szkoleniowe, mogą oni być dostawcami usług formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego i mogą uczestniczyć w wymianach osób uczących się z partnerami z innych krajów lub systemów. <p>Organizacje te mogą również odgrywać rolę w planowaniu zajęć edukacyjnych, szkoleń, podczas oceny, walidacji i uznawania efektów uczenia się oraz w przyznawaniu świadectw, jak również w procesach prowadzących do definiowania kwalifikacji i jednostek efektów uczenia się.</p>

Przykłady realizacji funkcji w systemie ECVET przez właściwe instytucje zaangażowane w projekty pilotażowe w systemie ECVET

ECVET ASSET	<p>Główni partnerzy Projektu ECVET ASSET to centra szkoleń zawodowych przygotowujące do kwalifikacji w sektorze motoryzacji.</p> <p>W odniesieniu do funkcji w systemie ECVET zaprezentowanych w tabeli powyżej, centra te odpowiedzialne są głównie za:</p> <ul style="list-style-type: none">• realizację programu formalnego kształcenia,• ocenę efektów uczenia się;• W niektórych z krajów partnerskich (np. Finlandia) partnerzy są odpowiedzialni za walidację i uznawanie efektów uczenia się;• W innych krajach partnerskich (np. Francja lub Rumunia), walidacja i uznawanie obejmuje również inne kompetentne instytucje, takie jak rady ds. walidacji we Francji lub zewnętrzne centra egzaminacyjne w Rumunii. <p>W żadnym z krajów partnerskich centra szkoleniowe nie są odpowiedzialne za projektowanie kwalifikacji lub jednostek. Mogą one być częściowo odpowiedzialne za projektowanie programów oraz procedur oceny i walidacji. Ogólna odpowiedzialność za funkcję koncepcyjną leży po stronie instytucji krajowych (np. ministerstw, krajowych instytutów kształcenia i szkolenia zawodowego lub przedstawicieli sektora).</p> <p>Podejście zastosowane w projekcie ECVET ASSET jest skierowane na powiązanie instytucji właściwych ds. funkcji koncepcyjnych z projektem koncentrującym się na testowaniu systemu ECVET. Właściwe instytucje dokonują walidacji opisów jednostek sporządzonych przez centra szkoleniowe. Zawierają one również porozumienia o partnerstwie, w których przedstawiają struktury ramowe mobilności i transferu osiągnięć. Walidacja i zawarcie porozumienia o partnerstwie gwarantuje, że kiedy uczący się zrealizują jednostki zagranicą centra szkoleniowe (w miarę możliwości wspólnie w innymi zainteresowanymi instytucjami) będą mogły poddać takie osiągnięcia walidacji i uznać je.</p> <p>Aby uzyskać więcej informacji, patrz strona internetowa projektów pilotażowych ECVET, zakładka poświęcona projektowi ASSET⁹.</p>
SME Master Plus	<p>Project SME Master Plus jest realizowany przez czterech partnerów reprezentujących izby rzemieślnicze w uczestniczących krajach.</p> <p>W zależności od kraju i systemu kwalifikacji, izby odpowiedzialne są za funkcje koncepcyjne, jak również elementy funkcji związanej z realizacją, a mianowicie:</p> <ul style="list-style-type: none">•Projektowanie kwalifikacji, programów kształcenia i szkolenia oraz procesów oceny i walidacji (np. w dualnym systemie w Niemczech lub w zakresie kwalifikacji sektorowych we Francji);• Ocena i walidacja efektów uczenia się (także w przypadku dualnego systemu w Niemczech);• W innych systemach centra szkoleniowe mogą być odpowiedzialne za ocenę i walidację (np. w Holandii). <p>Izby zazwyczaj nie świadczą szkoleń bezpośrednio, lecz robią to za pośrednictwem centrów szkoleniowych.</p> <p>Aby zapewnić, że instrumenty (jednostki, Pop i porozumienia o programie zajęć) zaprojektowane przez Izby są odpowiednie do celów mobilności, projekt SME Master Plus ma za zadanie zacieśnienie współpracy w ramach sieci centrów szkoleniowych, które będą prowadzić testy i przedstawić informacje zwrotne nt opisów jednostek oraz warunków mobilności określonych w Pop i porozumieniach o programie zajęć.</p> <p>Aby uzyskać więcej informacji, patrz strona internetowa projektów pilotażowych ECVET, zakładka poświęcona projektowi SME Master¹⁰.</p>

⁹ <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=9>

¹⁰ <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=10>

<p>Projekt Recomfor</p>	<p>Projekt Recomfor skupia instytucje, które są odpowiedzialne za projektowanie kwalifikacji w dziedzinie handlu międzynarodowego na poziomie krajowym i/lub sektorowym. Są to ministerstwa, agencje publiczne odpowiedzialne za kształcenie i szkolenie zawodowe oraz organizacje sektorowe (np. izby, rady sektorowe).</p> <p>Organizacje te są upoważnione do:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektowania kwalifikacji i przekazywania kwalifikacji do 'jednostek referencyjnych' zaprojektowanych przez projekt partnerski Recomfor (patrz również Część C.4); • W zależności od systemu kwalifikacji, w niektórych przypadkach są one właściwe do uznawania osiągnięć i/lub projektowania zasad oceny i walidacji. <p>Ogólnie instytucje te nie są odpowiedzialne za prowadzenie szkoleń lub ocenę. Dlatego każda właściwa instytucja biorąca udział w projekcie partnerskim angażuje krajową/regionalną sieć centrów szkoleniowych, które organizują uznawaną mobilność w ramach ustalonych przez partnerstwo.</p> <p>Aby uzyskać więcej informacji, patrz strona internetowa projektów pilotażowych ECVET¹¹.</p> <p>W Pop opracowanym przez projekt Recomfor, każda właściwa instytucja musi wskazać swoje funkcje w danym systemie kwalifikacji. W tym celu stosowane są funkcje przedstawione w Tabeli 1 powyżej. Zamiast zwracać się do każdej instytucji o opisanie ich ról i zakresu kompetencji, partnerzy stosują kody przedstawione poniżej w celu określenia głównych obowiązków.</p>			
	<p>Funkcje koncepcyjne</p>	<p>Projektowanie elementów systemu ECVET</p>	<p>Funkcje związane z realizacją</p>	<p>Stosowanie systemu ECVET do celów akumulacji i transferu</p>
	<p>A1 Projektowanie kwalifikacji</p>	<p>B1 Opis kwalifikacji pod względem jednostek efektów uczenia się i przypisania punktów ECVET do kwalifikacji i jednostek</p>	<p>C1 Realizacja programów kształcenia formalnego lub pozaformalnego</p>	<p>D1 Praktyczne stosowanie efektów uczenia się i osiągnięć do celów mobilności</p>
	<p>A2 Projektowanie programów kształcenia formalnego lub pozaformalnego</p>	<p>B2 Powiązanie jednostek efektów uczenia się z programami kształcenia formalnego lub pozaformalnego</p>	<p>C2 Ocena efektów uczenia się (formalnego, pozaformalnego i nieformalnego)</p>	<p>D2 Ustanowienie porozumień o programie zajęć, efektów uczenia się i przyznawanie odpowiednich osiągnięć</p>
	<p>A3 Projektowanie procesów i procedur oceny/ walidacji</p>	<p>B3 Powiązanie pomiędzy procesami oceny/ walidacji / realizacją jednostek efektów uczenia się a przyznawaniem powiązanych punktów ECVET</p>	<p>C3 Walidacja efektów uczenia się (formalnego, pozaformalnego i nieformalnego)</p>	<p>D3 Zapisywanie ocenionych efektów uczenia się i osiągnięć w indywidualnym wykazie osiągnięć, walidacja efektów uczenia się i odpowiednich osiągnięć</p>
			<p>C4 Certyfikacja/ uznawanie efektów uczenia się (w tym przyznawanie kwalifikacji, certyfikatów, dyplomów...)</p>	<p>D4 Uznawanie efektów uczenia się i procesu prowadzącego do uwzględnienia osiągnięć przy przyznawaniu kwalifikacji (tj. transfer i akumulacja)</p>

¹¹ <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=17> lub <http://www.recomfor.eu/>

Projekt CAPE-SV

Projekt partnerski CAPE-SV skupia instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego w dziedzinie sztuk performatywnych. Instytucje te mają różny status: jeden uniwersytet, jedno kolegium, prywatne jednostki kształcenia i szkolenia specjalizujące się w sztukach performatywnych oraz instytucje szkoleniowe, które działają pod nadzorem władz sektorowych lub regionalnych. Wszyscy partnerzy projektu posiadają bardzo dużą autonomię w odniesieniu do wszystkich funkcji związanych z wdrażaniem systemu ECVET oraz zgodnie z zasadami, na jakich działają:

- Instytucje samodzielnie projektują swoje kwalifikacje i jednostki;
- Autonomicznie decydują o programach kształcenia, sposobach i metodach oceny i walidacji;
- Samodzielnie realizują nauczanie, ocenę, walidację i uznawanie.

W rezultacie, w tym przypadku instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego są właściwe do realizacji niemal wszystkich funkcji określonych w Tabeli 1. Wyjątkiem jest tu jedynie funkcja związana z zapewnieniem jakości, jako że niezależny podmioty są odpowiedzialne za zapewnienie jakości w odniesieniu do wszystkich tych właściwych instytucji (np. część z nich jest akredytowana przez organizację sektorową, a inne są akredytowane przez ministerstwo).

Aby uzyskać więcej informacji, patrz strona internetowa projektów pilotażowych ECVET, zakładka poświęcona projektowi CAPE- SV¹².

¹² <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=7>

Część C – Przykłady i ilustracje

Wprowadzenie:

W tej części przedstawiono konkretne przykłady zasad i procesów ECVET realizowanych w praktyce. Jak określono we wstępie, alternatywy przedstawione w przykładach nie są wyczerpujące. Przykłady te mają na celu przedstawić czytelnikom możliwe i zrealizowane w praktyce zastosowania systemu ECVET. Z przykładów tych można czerpać inspirację do dalszych eksperymentów i wdrażania, jednak nie mają one służyć jako poradnik dla implementacji systemu ECVET.

Zastrzeżenie:

Przykłady zostały opracowane w latach 2010-2011. Opierają się na dwóch typach źródeł:

- Trwające projekty pilotażowe z wykorzystaniem systemu ECVET, które jeszcze nie zostały zakończone i tym samym pełna ewaluacja ich wyników jeszcze nie jest dostępna. Jednak w przykładach tych przedstawiono wstępne wnioski z prac; lub
- Systemy kwalifikacji, które już stosują pewne zasady i procesy ECVET. W przypadkach, gdzie przykłady zostały zaczerpnięte bezpośrednio z systemów kwalifikacji (a nie z projektów), nie stanowią one przykładów wdrażania systemu ECVET jako takich. W większości systemów opisanych w celu zilustrowania zasad systemu ECVET wykorzystywane są jedynie pewne aspekty systemu, głównie do celów wewnętrznych (w ramach systemu), nigdy do celów międzynarodowej mobilności.

Dlatego też, jak wspomniano powyżej, przykłady te należy uznać za ilustracje i źródła inspiracji dla innych inicjatyw i projektów. W każdym przypadku podejścia powinny być dostosowane do określonych kontekstów lub potrzeb określonych projektów partnerskich.

Przedstawione tu przykłady i ilustracje nie stanowią wyczerpującego zestawu podejść do implementacji systemu ECVET.

Więcej przykładów można znaleźć na stronie: www.ecvet-projects.eu

C1. Opisywanie kwalifikacji na podstawie efektów uczenia się

W zależności od systemu kwalifikacji stosowane są różne metody i podejścia do identyfikowania i opisywania zastosowanych efektów uczenia się. Ponadto efekty uczenia się są wykorzystywane do różnych celów (kwalifikacje, programy, ocena). Różnice te przedstawiono poniżej.

Sposób wykorzystania efektów uczenia się do projektowania kwalifikacji w wybranych krajach UE:

Holandia

Komitet Doradczy ds. Edukacji i Rynku Pracy w Holandii opublikował w 1999 r. propozycję zatytułowaną *Zmiana podejścia do kluczowych kompetencji* w reakcji na postulat pracodawców, że umiejętności wymagane w pracy są lepiej pozyskiwane w toku pracy niż w ramach formalnej edukacji. Zdefiniowano szczegółowe profile kompetencji dla 291 zawodów, określając w każdym przypadku dokładny zakres obowiązków i kompetencji zawodowych, wraz z powiązaniem z nimi kryteriami sukcesu, z podziałem na główne zadania techniczne i te związane z danym stanowiskiem oraz kluczowe zachowania. W ramach dalszego podziału wskazuje się na konkretne umiejętności związane z danym stanowiskiem, z których niektóre stanowią połączenie aspektów behawioralnych i związanych z danym stanowiskiem. Każda kompetencja została sklasyfikowana jako posiadająca jeden lub większą liczbę następujących „wymiarów”:

- wymiar metodologiczno-proceduralny związany bezpośrednio ze specyfiką zawodu, który odnosi się do kompetencji zawodowych, takich jak techniki prawidłowego wykonywania podstawowych funkcji i kluczowych zadań;
- wymiar administracyjno-organizacyjny i strategiczny, który odnosi się do kompetencji zawodowych umożliwiających funkcjonowanie w kontekście całej organizacji pracy; wymiar społeczno-komunikacyjny, który odnosi się do kompetencji zawodowych pozwalających nawiązywać i utrzymywać kontakty, współpracować, uczestniczyć w pracy zespołowej, itp.;
- wymiar rozwojowy, który odnosi się do kompetencji zawodowych przyczyniających się do rozwoju indywidualnego, rozwoju zespołu, zawodu, organizacji lub działalności.

Źródło: Cedefop (2009): *The shift to learning outcomes*. s. 73¹³. Więcej informacji: Broszura na temat holenderskiego systemu kwalifikacji w języku angielskim¹⁴.

Kompetencje związane z kwalifikacjami w kształceniu i szkoleniu zawodowym są opisane w Części C za pomocą:

- zbioru 25 kompetencji wspólnych dla wszystkich kwalifikacji w kształceniu i szkoleniu zawodowym
- kluczowych zadań związanych ze specyfiką danego zawodu, z podziałem na procesy pracy.

Każdy proces pracy jest szczegółowo opisany w tabeli, która zawiera:

- nazwę kluczowego zadania,
- nazwę procesu pracy,
- pożądaną wynik procesu pracy,
- powiązane kompetencje,
- komponenty kompetencji (opisane szczegółowo w kontekście procesu pracy),
- wskaźniki efektywności,
- wiedzę i kompetencje zawodowe; ponieważ system edukacji opiera się na kompetencjach, wiedza jest zawsze rozpatrywana w kontekście jej praktycznego zastosowania.

Przykład: wyciąg z kwalifikacji „Sprzedawca w handlu detalicznym” (Holandia)

Pełna kwalifikacja została opisana za pomocą 5 kluczowych zadań i 22 procesów pracy. Poniższy wyciąg przedstawia opis jednego procesu pracy odbywającego się w ramach kluczowego zadania „odbiera i obsługuje towary”.

¹³ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12900.aspx>

¹⁴ http://www.colo.nl/publications.html?file=tl_files/publicaties/publicaties%202010/colo-bro-preparedforthefuture2010.pdf

Tabela 2 | Kwalifikacja: Sprzedawca w handlu detalicznym, kluczowe zadanie nr 1 Odbiera i obsługuje towary

Kluczowe zadanie nr 1 Odbiera i obsługuje towary			
1.1 Proces pracy: odbiera towary			
Opis	Sprzedawca w handlu detalicznym, wraz ze współpracownikami, przygotowuje potrzebne narzędzia i zwroty oraz zapewnia dostępność miejsca na nowe dostawy. W chwili otrzymania towaru sprawdza dostawę z użyciem dokumentów towarzyszących. Sprawdza dostawę pod względem ilościowym, odnotowuje ewentualne odstępstwa w dokumentach dostawy i zgłasza ten fakt przełożonemu. Przekazuje dostawcy wszelkie zwroty.		
Pożądany wynik	Sprawdzona została ilość i jakość dostarczonego towaru. Towar został odebrany w sposób bezpieczny i zgodnie z przepisami (niderlandzki: arbo). W przypadku odchyień sprzedawca postąpił zgodnie z procedurami.		
Kompetencja (niderlandzki: Competentie)	Komponent(y)	Pożądane wyniki	Wiedza i kompetencje zawodowe (niderlandzki: Vakkennis en vaardigheden)
Współpraca i konsultacje	Konsultacje z innymi	W chwili otrzymania towaru kilkakrotnie i w porę konsultuje się ze współpracownikami, aby upewnić się, że współpracownicy znają sekwencję zadań, podział zadań i priorytety.	W odniesieniu do konkretnej firmy, gdzie odbywa się okres szkolenia praktycznego: <ul style="list-style-type: none"> • Ogólna znajomość handlu detalicznego • Znajomość <ul style="list-style-type: none"> • sposobów unikania strat towaru • wymaganej dokumentacji • środków transportu
Wykorzystanie materiałów i zasobów	Efektywne wykorzystanie materiałów i zasobów oraz ich odpowiedni dobór	Wybiera odpowiednie narzędzia do odbioru towaru i wykorzystuje je w odpowiedni sposób, który minimalizuje ryzyko utraty towaru i pozwala na jego sprawny odbiór.	
Zapewnienie jakości	Monitorowanie poziomu jakości i produkcji Osiąganie poziomu produkcji Systematyczna praca	Odbiera i sprawdza towar w zorganizowany i dokładny sposób i odnotowuje odchylenia, starając się przy tym pracować w odpowiednim tempie i w odpowiedni sposób, aby jak najlepiej zapobiegać stratom towaru.	
Postępowanie zgodnie z instrukcjami i procedurami	Postępowanie zgodnie z instrukcjami Praca zgodnie z ustalonymi procedurami	Wykazuje się zdyscyplinowaniem, postępując zgodnie z instrukcjami, przestrzegając wskaźników i ustalonych procedur, upewniając się, że towar jest odbierany w bezpieczny sposób i zgodnie z przepisami (niderlandzki: arbo wet) i procedurami.	

Uwaga: Powyższe nie stanowi oficjalnego tłumaczenia. Źródło: Kenniscentrum Handel¹⁵

Francja

We Francji kwalifikacje zawodowe, które podlegają różnym Ministerstwom¹⁶ właściwym do spraw kwalifikacji, są opracowywane lub weryfikowane przez komisje konsultacyjne ds. kształcenia zawodowego (CPC). Komisje te przybierają nieco inny kształt w poszczególnych ministerstwach, lecz zawsze składają się z

¹⁵ Szczegółowe informacje w języku niderlandzkim są dostępne na stronie: <http://www.kchandel.nl/kch/Beroepskwalificaties/kwalificatiedossiers-handel-2010-2011/Pages/Verkoper.aspx>

¹⁶ Są to ministerstwa właściwe ds. rolnictwa, edukacji (edukacja obowiązkowa i wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe), szkolnictwa wyższego, pracy, polityki społecznej, zdrowia i sportu.

przedstawicieli ministerstwa, pracodawców, pracowników i ekspertów branżowych. Poniżej zostały wymienione główne fazy formułowania efektów uczenia się:

- Analiza potrzeb: analiza potrzeb, która może zostać zamówiona przez któregośkolwiek z interesariuszy, uwzględnia: kierunki rozwoju w danej dziedzinie, sposoby rekrutacji w danej branży, perspektywy wiążące się z danymi kwalifikacjami, różne tryby nauki najlepiej przystosowane do ich nabywania oraz znaczenie wniosku o analizę w odniesieniu do istniejących dyplomów.
- Standard zawodowy: faza ta polega na „budowaniu tożsamości kwalifikacji”. Standard określa się na podstawie kompetencji wymaganych do wykonywania zawodu, a proces ten wymaga znacznego wkładu profesjonalistów.
- Standardy kompetencji: etap ten polega na przełożeniu czynności zawodowych na kompetencje, które należy nabyć (wiedza i umiejętności). Kluczową rolę w tej fazie odgrywa nauczyciel.
- Standardy oceny: realizacja tej fazy ta należy do obowiązków właściwego Ministerstwa. Określane są przepisy dotyczące egzaminów (treść, długość, waga poszczególnych przedmiotów), warunki nadania kwalifikacji i liczba godzin zajęć.

Źródło: Cedefop (2009): *The shift to learning outcomes*. s.76

Francuskie kwalifikacje w kształceniu i szkoleniu zawodowym, podlegające Ministerstwu Edukacji, są opisywane za pomocą:

- kompetencji; oraz
- powiązanej z nimi wiedzy (technicznej)

Kompetencje i związana z nimi wiedza są pogrupowane w większe zbiory (patrz Tabela 3 poniżej). Jednostki składają się z jednego lub kilku zbiorów kompetencji. Aby zrozumieć opisy kwalifikacji, należy pamiętać, że zbiór wiedzy nie musi koniecznie odpowiadać jednemu zbiorowi kompetencji, lecz może stanowić podstawę dla kilku zbiorów kompetencji.

Ilustruje to przykład kwalifikacji w sektorze budowlanym zatytułowanej „Roboty publiczne” przedstawiony w Tabeli 3 i 4 poniżej.

Tabela 3 | Związek pomiędzy zbiorami kompetencji a zbiorami wiedzy (Baccalaureat Professionnel – Roboty publiczne – Francja)

(Baccalaureat Professionnel – Roboty publiczne – Francja)

(Zbiory) Kompetencji	Powiązana wiedza (zbiory)	Aspekty administracyjne i prawne działań budowlanych	Komunikacja budowlana i techniczna	Wygoda użytkowników	Naukowe i techniczne podejście do	Technologia budowlana	Bezpieczeństwo i higiena pracy
Gromadzenie i ewidencjonowanie informacji		•	•	•	•	•	•	..
Zapoznanie się z dokumentacją techniczną		•	•	•	•	•	•	..
Organizacja placu budowy		•	•	•	•	•	•	..
Wybór sprzętu, materiałów i narzędzi							•	..
Ocena potrzeb zespołowych							•	..
Szacowanie kosztów			•			•		..
.....								..

Tabela 4 | Opis dwóch zbiorów kompetencji tworzących jedną jednostkę (Baccalaureat Professionnel – Roboty publiczne – Francja)

Jednostka 21 – Ilościowe zarządzanie potrzebami i zasobami			
Zbiór kompetencji	Musi umieć (kompetencja)	Warunki (oceny)	Kryteria oceny
Ocena potrzeb zespółotowych	Obliczyć iloŝć materiaów wymaganych do realizacji zadania budowlanego	Projekt wykonawczy Plany wysokoŝciowe	Stan potrzebnych elementów jest kompletny
	Ocenić podłoże wymagane do składowania danego materiau	Zastosowany materiał opakowaniowy	Wyliczona powierzchnia pozwala na bezpieczne składowanie materiau
	Zaplanowaó wymagane materiały na podstawie postępu robót	Planowanie	Zapewniona jest ciągłość wykonywania robót
Szacowanie kosztów	Dokonaó podziału budowy na podstawowe jednostki	Informacje rynkowe Dziennik budowy	Podział jest zgodny z informacjami rynkowymi
	Szacowaó lub opracowaó proporcje (czas przypadający na jednostkę, itp.)	Informacje rynkowe	Szacunki uwzględniają: <ul style="list-style-type: none"> • dostępne zasoby • dane przedsiębiorstwa • itp.
	Ustalió koszty (dla całości lub części budowy): <ul style="list-style-type: none"> • zasobów ludzkich • materiaów • sprzętu 	... Cena wynajmu Zamówienia dostawy	Wszystkie parametry zostały uwzględnione
	Opisaó tryb obliczania ceny sprzedaży	Wszystkie składniki ceny sprzedaży zostały uwzględnione

Źródło (w języku francuskim): *Bac Pro Travaux Publics* (tłumaczenie nieoficjalne)¹⁷

Hiszpania

W Hiszpanii kaŝda kwalifikacja składa się z jednostek kompetencji oraz z moduów zawodowych (patrz równieŝ punkt C.6). Jednostki kompetencji stanowią ogniwo międy kwalifikacjami nadawanymi przez róŝne właŝciwe organy (Ministerstwo Edukacji i Pracy). Podczas gdy jednostki kompetencji są definiowane jako czynności wykonywane w pracy, moduły zawodowe są opisywane za pomocą efektów uczenia się. Zbiór efektów uczenia się kaŝdego modułu zawodowego (jednostki uczenia się) jest postrzegany jako kompetencja umieszczona w kontekŝcie. Kaŝdy efekt uczenia się jest opisywany i oceniany jako całość (wiedza, umiejętności i kompetencje nie są opisywane oddzielnie), z uwzględnieniem kompetencji osobistych i społecznych. Zbiór powyŝszych treści wspólistnieje w sposób zintegrowany pod względem procedur, koncepcji i postaw. Tabela 5 poniŝej przedstawia przykłaó opisu efektów uczenia się w module zawodowym – wyciąg z kwalifikacji „Dyplomowany Technik w inwestycjach budowlanych”. Wyciąg został wybrany tak, aby zilustrowaó opisy efektów uczenia się, które dotyczą jednostek (moduów zawodowych zgodnie z terminologią hiszpańską) ŝciśle powiązanych z czynnościami zawodowymi, jak równieŝ kluczowe kompetencje (przedsiębiorczoŝć) oraz przekrojowe efekty uczenia się (praktyczne szkolenie w miejscu pracy).

¹⁷ <http://www2.cndp.fr/archivage/valid/brochadmin/bouton/a056.htm>

Tabela 5 | Wyciąg z kwalifikacji „Dyplomowany Technik w inwestycjach budowlanych” (Hiszpania)

Moduł zawodowy	Efekty uczenia się
Instalacje w budownictwie	<ul style="list-style-type: none"> • Projektuje instalacje wodno-kanalizacyjne i sanitarne wraz z rysunkami i dokonuje pomiarów ich elementów, stosując przy tym właściwe przepisy. • Projektuje instalacje elektroenergetyczne i teletechniczne wraz z rysunkami i dokonuje pomiarów ich elementów. • Projektuje instalacje wentylacyjne wraz z rysunkami i dokonuje pomiarów ich elementów. • Projektuje instalacje gazowe i grzewcze wraz z rysunkami i dokonuje pomiarów ich elementów. • Projektuje instalacje klimatyzacyjne wraz z rysunkami i przy użyciu symboli zgodnych z odpowiednimi normami. • Projektuje instalacje wykrywania i gaszenia pożaru wraz z rysunkami i dokonuje pomiarów ich elementów. • Projektuje specjalne instalacje (m.in. windy, piorunochrony, fotowoltaiczna energia słoneczna i centralny wlot powietrza), stosując odpowiednie symbole i przestrzegając obowiązującego prawodawstwa.
Przedsiębiorczość	<ul style="list-style-type: none"> • Jest świadom umiejętności związanych z przedsiębiorczością, analizuje wymagania wynikające z stanowisk pracy i działalności gospodarczej. • Określa możliwości stworzenia małego przedsiębiorstwa, ocenia czynniki wpływające na wydajność i uwzględnia wartości etyczne. • Prowadzi działania na rzecz stworzenia i prowadzenia firmy, wybiera jej strukturę prawną i określa związane z nią zobowiązania prawne. • Wykonuje podstawowe zadania w zakresie zarządzania administracyjnego i finansowego na poziomie MŚP, określa główne zobowiązania rachunkowe i podatkowe oraz wypełnia dokumentację.
Praktyczne szkolenie w miejscu pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Identyfikuje strukturę i organizację przedsiębiorstwa, wiążąc je z rodzajem świadczonych usług. • W swojej pracy stosuje zasady sumienności i etyki zgodnie ze specyfiką stanowiska pracy i procedurami ustanowionymi przez firmę. • Uzyskuje informacje na potrzeby przygotowania projektów budowlanych i robót, analizuje informacje techniczne i gromadzi dane w celu zlokalizowania, zaprojektowania i opisanie istotnych elementów. • Opracowuje projekty budowlane, proponuje rozwiązania oraz przygotowuje dokumentację graficzną i pisemną. • Projektuje wyposażenie obiektów budowlanych, wstępnie wymiaruje ich elementy, przygotowuje jego rysunki i plany. • Ocenia projekty i roboty budowlane, wykonuje obmiary, przygotowuje kosztorysy i certyfikaty. • Współpracuje przy planowaniu projektów budowlanych i robót, przygotowując, dostosowując lub aktualizując plany i programy. • Zarządza dokumentacją projektów budowlanych i robót, kopiuje i wypełniając ją zgodnie z ustalonymi kryteriami jakości.

Źródło: Hiszpańskie Ministerstwo Edukacji

Przykład z międzynarodowego projektu partnerskiego

Jak pokazano w części A, w projektach partnerskich na rzecz mobilności międzynarodowej, partnerzy projektu często wspólnie opisują efekty uczenia się dla jednostek mających być przedmiotem mobilności, aby zapewnić obopólne zrozumienie i przejrzystość treści jednostek wykorzystywanych w mobilności. Takim przykładem jest przedstawione tu podejście wykorzystane w projekcie OPIR.

Partnerzy projektu OPIR najpierw dokonali identyfikacji kluczowych czynności w poszczególnych zawodach, które były wspólne dla wszystkich instytucji partnerskich (patrz punkt C.9). Po określeniu, które główne czynności są wspólne dla kwalifikacji w krajach partnerskich, zostały one opisane za pomocą efektów uczenia się, z podziałem na wiedzę, umiejętności i kompetencje. Efekty uczenia się dla kluczowej czynności „Stylizacja włosów (czesanie, suszenie, itp.) kobiet i mężczyzn” zostały przedstawione w tabeli 6.

Tabela 6 | Opis efektów uczenia się dla kluczowej czynności „Stylizacja włosów” (OPIR¹⁸)

Wiedza	Umiejętności	Kompetencja
<p>C.1.S.1. Właściwości włosów (wytrzymałość, elastyczność, porowatość, reakcja na działanie wody, właściwości elektrostatyczne, ...).</p> <p>C.1.S.2. Rodzaje fryzur dopasowanych do rysów twarzy i typu włosów.</p> <p>C.1.S.3. Techniki układania włosów: prostowanie, lokowanie, czesanie, itd.</p>	<p>C.1.A.1. Rozpoznawanie właściwości włosów.</p> <p>C.1.A.2. Proponowanie fryzury klientowi i dopasowywanie jej do jego wymagań.</p> <p>C.1.A.3. Wybór techniki stylizacji włosów zgodnej z wybraną fryzurą.</p>	<p>C.1. Doradzanie klientowi w samodzielny i odpowiedzialny sposób w celu wybrania fryzury.</p> <p>Doradzanie nowemu lub stałemu klientowi w niezależny i samodzielny sposób w celu wybrania fryzury, uwzględniając przy tym jego preferencje lub ogólny styl.</p>
<p>C.2.S.1. Kryteria przygotowania miejsca dla klienta (w sposób dostosowany do klienta i zapewniający wygodę).</p> <p>C.2.S.2. Sprzęt ochronny (fartuch, peleryna, ...).</p>	<p>C.2.A.1. Wskazanie klientowi miejsca.</p> <p>C.2.A.2. Wybór odpowiednich środków ochronnych.</p> <p>C.2.A.3. Założenie środków ochronnych na klienta.</p>	<p>C.2. Odpowiednie przygotowanie klienta do wykonania fryzury z uwzględnieniem zasad higieny oraz zasad i procedur BHP.</p> <p>Mając na uwadze uzgodnioną fryzurę, wybór odpowiednich technik niezbędnych do jej wykonania.</p>
<p>C.3.S.1. Akcesoria zabezpieczające dla fryzjera.</p> <p>C.3.S.2. Przyrządy (szczotki, grzebienie, klamry do włosów, ...).</p> <p>C.3.S.3. Urządzenia (suszarka, lokówka, prostownica, ...).</p> <p>C.3.S.4. Weryfikacja prawidłowego działania urządzeń.</p> <p>C.3.S.5. Organizacja stanowiska pracy.</p> <p>C.3.S.6. Zastosowanie zasad higieny (dezynfekcja urządzeń, ...) i bezpieczeństwa względem klienta i fryzjera.</p>	<p>C.3.A.1. Zabezpieczenie fryzjera.</p> <p>C.3.A.2. Wybór odpowiednich narzędzi i urządzeń.</p> <p>C.3.A.3. Sprawdzenie działania urządzeń.</p> <p>C.3.A.4. Umieszczenie produktów i urządzeń na stanowisku pracy.</p>	<p>C.3. Rozpoczęcie przygotowań do realizacji wybranej fryzury, przygotowanie urządzeń, materiałów i produktów, z uwzględnieniem zasad higieny i bezpieczeństwa.</p> <p>Odpowiednie przygotowanie klienta do wykonania fryzury, z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i higieny.</p>
<p>C. 4-5.S.1. Techniki stylizacji włosów: prostowanie, lokowanie, czesanie, ...</p> <p>C. 4-5.S.2. Techniki suszenia włosów: suszarka ręczna, suszarka stojąca, ...</p> <p>C. 4-5.S.3. Techniki czesania: grzebień, szczotka, z użyciem rąk.</p> <p>C. 4-5.S.4. Kryteria jakości dobrej fryzury.</p> <p>C. 4-5.S.5. Poprawa objętości włosów zgodnie z rysami twarzy.</p> <p>C. 4-5.S.6. Czesanie i produkty modelujące.</p> <p>C. 4-5.S.7. Kwestia ergonomii pracy fryzjera (pozycja, obsługa urządzeń, ...).</p>	<p>C.4-5.A.1. Korzystanie z przyrządów i urządzeń.</p> <p>C. 4-5.A.2. Nadawanie włosom formy zgodnie z przyjętą techniką (prostowanie, lokowanie, czesanie, ...).</p> <p>C. 4-5.A.3. Suszenie włosów.</p> <p>C. 4-5.A.4. Wykonanie fryzury.</p> <p>C. 4-5.A.5. Wybór produktów fryzjerskich i modelujących.</p> <p>C. 4-5.A.6. Użycie tych produktów.</p> <p>C. 4-5.A.7. Stosowanie zasad higieny i bezpieczeństwa.</p> <p>C. 4-5.A.8. Przyjmowanie ergonomicznych pozycji.</p>	<p>C.4. Zastosowanie odpowiednich technik zgodnie z wybraną formą fryzury, oczekiwaniami klienta, typem włosów i ich stanem, rysami twarzy i wybraną fryzurą.</p> <p>Samodzielne przygotowanie do wykonania wybranej fryzury, samodzielne przygotowanie narzędzi, materiałów i produktów, z uwzględnieniem środków bezpieczeństwa i higieny.</p> <p>C.5. Użycie najodpowiedniejszych urządzeń i produktów, przyjmując odpowiednie ergonomiczne pozycje.</p> <p>Samodzielne wykonanie fryzury z wykorzystaniem przyjętych technik, materiałów i produktów, dostosowanych do uzgodnionej fryzury.</p>
<p>C.6.S.1. Doradzanie klientowi: pielęgnacja fryzury w domu.</p>	<p>C.6.A.1. Porady dla klienta do stosowania w domu.</p>	<p>C.6. Polecenie produktów i zabiegów, których klient powinien używać w celu uwypuklenia lub utrzymania rezultatów.</p>

¹⁸ Projekt OPIR jest projektem pilotażowym finansowanym ze środków finansowych przeznaczonych na realizację działań scentralizowanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w latach 2008-2010. Więcej informacji na stronie: <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=8>

		Samodzielne doradzanie klientowi na temat zabiegów i produktów pomagających w utrzymaniu nowej fryzury.
--	--	---

Źródło: OPIR (tłumaczenie z języka francuskiego)

C2. Kto definiuje jednostki?

W części niniejszego dokumentu zawierającej pytania i odpowiedzi przedstawiono kilka wariantów odpowiedzi na pytanie, kto definiuje jednostki. Ogólnie rzecz biorąc, odpowiedź na to pytanie zależy od podziału kompetencji pomiędzy interesariuszami działającymi w systemach kwalifikacji. Poniżej przedstawiono różne alternatywy na przykładzie istniejących systemów kwalifikacji.

Jednostki są projektowane przez ten sam organ, który projektuje całą kwalifikację:

- We Francji komisje trójstronne (komisje konsultacyjne ds. kształcenia zawodowego) projektują i zatwierdzają kwalifikacje w przypadku kwalifikacji określanych przez ministerstwa właściwe do spraw kwalifikacji. Jednostki są definiowane w ramach tego samego procesu. Każda kwalifikacja zawodowa składa się z kilku jednostek, które definiuje się jako część standardu kwalifikacji.
- W Niemczech pełne kwalifikacje nie są zdefiniowane w kategoriach jednostek, lecz istnieją eksperymentalne działania w tym kierunku. Jednym z przykładów są kroki podejmowane przez Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego w celu zdefiniowania wspólnych jednostek (w języku niemieckim używa się terminu „moduły szkoleniowe”) dla kwalifikacji w dualnym systemie kształcenia, powiązanych z 14 zawodami. Jednostki te (tzw. „moduły szkoleniowe”) są ujednoczone na szczeblu krajowym, podlegają certyfikacji i transferowi. Są one związane z kwalifikacjami przygotowującymi do wykonywania uznanych zawodów wymagających szkolenia. Zostały zaprojektowane z myślą o konkretnych grupach osób, tj. młodych ludziach, którzy ubiegają się o staż w ramach dualnego systemu kształcenia, lecz nie znajdują miejsca. Osoby te są wprowadzane do system szkoleń przygotowawczych, a celem tej inicjatywy jest umożliwienie uznawania jednostek zdobywanych przez młodych ludzi w ramach przygotowawczego kształcenia i szkolenia zawodowego w systemie podwójnym, gdy znajdą oni staż na późniejszym etapie uczenia się. Wspomniane moduły szkoleniowe są obecnie testowane w ramach programu Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań (BMBF) – Jobstarter-Connect¹⁹.
- W Anglii, w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych akredytowanych w ramach Struktury Kwalifikacji i Osiągnięć (Qualifications and Credit Framework), organy przyznające i definiujące kwalifikacje są odpowiedzialne również za projektowanie jednostek. Jednostki i kwalifikacje są formułowane po zakończeniu procesu zatwierdzania rad sektorowych. Podczas definiowania kwalifikacji organy je przyznające mogą korzystać z już istniejących jednostek (które zostały opracowane w ramach innych kwalifikacji), jak również mogą definiować nowe jednostki, które są swoiste dla nowej proponowanej kwalifikacji.

Standard kwalifikacji jest określany na szczeblu centralnym (systemowym), a jednostki mogą być projektowane przez inne podmioty, np. przez placówki kształcenia i szkolenia zawodowego:

- Podejście to jest obecnie testowane w ramach niemieckiej inicjatywy pilotażowej DECVET²⁰. Inicjatywa BMBF ma na celu zbadanie w ramach dziesięciu projektów pilotażowych, czy system zdobywania osiągnięć oparty na jednostkach może zwiększyć przejrzystość i sprzyja wertykalnej i horyzontalnej drożności systemowej zarówno wewnątrz, jak i pomiędzy różnymi niemieckimi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego. Inicjatywa skupia się na następujących czterech kluczowych podsystemach niemieckiego sektora kształcenia i szkolenia zawodowego, które uznaje się obecnie za posiadające znaczące braki w zakresie mobilności i mechanizmów swobodnego przechodzenia między różnymi ścieżkami:
 - przechodzenie od przygotowania zawodowego do wstępnego kształcenia zawodowego w systemie dualnym,
 - przenoszenie wspólnych nakładających się kwalifikacji zawodowych w jednym obszarze zawodowym we wstępnym kształceniu zawodowym w systemie dualnym,
 - przechodzenie od kształcenia i szkolenia w szkole w pełnym wymiarze godzin do wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego w systemie dualnym,
 - prawnie regulowane doskonalenie zawodowe, w ramach którego uznaje się efekty uczenia się zdobyte w systemie dualnym, dodatkowe kwalifikacje i/lub doświadczenie zawodowe.

Na podstawie przepisów dotyczących szkoleń i programów ramowych określających kwalifikacje w Niemczech projekty DECVET identyfikują podstawowe czynności wchodzące w skład poszczególnych kwalifikacji i określają je w kategoriach jednostek podlegających transferowi. Należy zaznaczyć, że w tej inicjatywie jednostki są przeznaczone wyłącznie do celów transferu i uznawania i nie stanowią one

¹⁹ Więcej informacji na temat programu Jobstarter Connect (w języku niemieckim) można znaleźć na stronie: <http://www.jobstarter.de/de/1208.php>

²⁰ Więcej informacji na temat inicjatywy DECVET znajduje się na stronie: http://www.decvet.net/en/Home/site_2/

certyfikowanych elementów kwalifikacji. Innymi słowy, osobom uczącym się, które przygotowują się do zdobycia danej kwalifikacji za pośrednictwem ścieżki tradycyjnej, nie „przyznaje się” tych jednostek. Jednostki są używane wyłącznie w celu określenia, które elementy mogą zostać uznane, w odniesieniu do osób uczących się, które chcą przejść z jednego systemu do drugiego.

Wreszcie istnieją również sytuacje mieszane:

- W Słowenii 70% standardu kwalifikacji i powiązanych jednostek jest definiowanych na szczeblu krajowym przez rady sektorowe, przy wsparciu ze strony Narodowego Instytutu Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, i podlega zatwierdzeniu przez Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu. Pozostałe 30% standardu kwalifikacji i powiązanych jednostek jest definiowanych bezpośrednio przez placówki kształcenia i szkolenia zawodowego. Mają one pełną autonomię w zakresie decyzji co do efektów uczenia się w ramach tych 30%, a także w jaki sposób uczenie się zostanie zorganizowane, będzie oceniane i poddawane walidacji. Taka elastyczność została wprowadzona w celu umożliwienia placówkom dostosowania swojej oferty do lokalnych i regionalnych potrzeb w zakresie umiejętności oraz umożliwienia im bardziej szczegółowego określenia profili absolwentów.

C3. Zależność między jednostkami a pełnymi kwalifikacjami na przykładzie jednostek wspólnych dla kilku kwalifikacji

Jak wspomniano w części A niniejszego dokumentu, niektóre jednostki mogą być wspólne dla kilku kwalifikacji. Przykłady takich przypadków znajdujemy we wstępnym kształceniu i szkoleniu zawodowym w Rumunii oraz w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Finlandii.

Rumunia

W rumuńskich systemach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego wszystkie kwalifikacje opierają się na jednostkach efektów uczenia się. Dokument opisujący poszczególne kwalifikacje nosi nazwę „Standard szkolenia” i posiada następującą strukturę:

- Nazwy jednostek efektów uczenia się
- Poziom kwalifikacji
- Liczba punktów zaliczeniowych
- Efekty uczenia się
- Kryteria oceny wyników
- Wymagania w zakresie oceny

Każdej kwalifikacji przypisane są trzy „rodzaje jednostek”:

- Jednostki, które są wspólne dla wszystkich kwalifikacji w ramach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego na tym samym poziomie. Jednostki te dotyczą kluczowych kompetencji, takich jak porozumiewanie się w językach obcych, umiejętność krytycznego myślenia i rozwiązywaniu problemów, umiejętności informatyczne i informacyjne, rozwój osobisty, przedsiębiorczość itp.
- Jednostki, które są wspólne dla wszystkich kwalifikacji w ramach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego na tym samym poziomie w danym obszarze zawodowym. Na przykład wszystkie kwalifikacje w dziedzinie Handlu na poziomie 4 ERK zawierają następujące jednostki: Marketing, Finansowanie, Zasoby Ludzkie, Otoczenie Biznesowe i Planowanie Operacyjne.
- Jednostki, które są charakterystyczne dla danej kwalifikacji.

Podejście to ilustruje schemat 1 poniżej.

Schemat 1 | Struktura kwalifikacji w Rumunii

Podstawowe jednostki efektów uczenia się					
Ogólne jednostki zawodowych efektów uczenia się			Ogólne jednostki zawodowych efektów uczenia się		
Wyspecjalizowana jednostka zawodowych efektów uczenia się	Wyspecjalizowana jednostka zawodowych efektów uczenia się	Wyspecjalizowana jednostka zawodowych efektów uczenia się	Wyspecjalizowana jednostka zawodowych efektów uczenia się	Wyspecjalizowana jednostka zawodowych efektów uczenia się	Wyspecjalizowana jednostka zawodowych efektów uczenia się
Dziedzina szkolenia „handel”			Dziedzina szkolenia „turystyka”		

Schemat 2 | Przykłady jednostek w rumuńskiej kwalifikacji „Technik handlowiec” (poziom 4 ERK)

Jednostki swoiste dla kwalifikacji „Technik handlowiec”	Jednostka „Sprzedaż”	Jednostka „Handel elektroniczny”	Jednostka „Zarządzanie zapasami”	Jednostka „Techniki handlowe”
	Jednostka „Badanie rynku”	Jednostka „Dostawa towarów”	Jednostka „Ochrona konsumenta i środowiska”	Jednostka „Reklama i promocja”
Jednostka wspólna dla wszystkich kwalifikacji w dziedzinie Handlu	Jednostka „Marketing”	Jednostka „Zasoby ludzkie”	Jednostka „Zarządzanie jakością”	
	„Finansowanie”	Jednostka „Otoczenie biznesowe”	Jednostka „Planowanie operacyjne”	
Jednostki wspólne dla wszystkich kwalifikacji na poziomie 4 ERK	Jednostka „Porozumiewanie się w języku obcym”	Jednostka „Umiejętność krytycznego myślenia i rozwiązywaniu problemów”	„Umiejętności informatyczne i informacyjne”	Jednostka „Rozwój zawodowy”
			Jednostka „Przedsiębiorczość”	Jednostka „Rozwój zawodowy”

Źródło: Krajowe Centrum ds. Szkolnictwa Zawodowego i Technicznego (Rumunia)

Finlandia

W Finlandii kwalifikacje zawodowe składają się z jednostek, które są obowiązkowe lub fakultatywne; jednostki fakultatywne obejmują kursy podlegające dowolnemu wyborowi. Ponadto osoby uczące się mają również możliwość zdobycia jednostek kwalifikacji w liczbie przekraczającej wymagane minimum (co podnosi wartość kwalifikacji) w celu spełnienia wymagań właściwych danemu sektorowi lub zaspokojenia lokalnych potrzeb zawodowych oraz wzbogacenia umiejętności zawodowych kandydata. Istnieje szereg jednostek, które są wspólne dla wszystkich kwalifikacji w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego na tym samym poziomie. Są to jednostki, które dotyczą efektów uczenia się związanych z ogólnymi dziedzinami edukacji, takimi jak: język ojczysty (4 fińskie punkty zaliczeniowe); drugi język urzędowy (1 fiński punkt zaliczeniowy); matematyka (3 fińskie punkty zaliczeniowe); itp. (w sumie 20 fińskich punktów zaliczeniowych). Istnieją również wspólne jednostki, które dotyczą efektów bardziej specyficznych dla kształcenia i szkolenia zawodowego, takich jak przedsiębiorczość (10 fińskich punktów zaliczeniowych). Gama proponowanych jednostek fakultatywnych jest także wspólna dla wszystkich kwalifikacji. Oznacza to, że osoby uczące się, przygotowujące się do uzyskania dowolnej kwalifikacji tego typu, mogą wybierać spośród jednostek takich jak: szkolenie w miejscu pracy (2 krajowe punkty zaliczeniowe), informatyka (do 4 krajowych punktów zaliczeniowych), ochrona środowiska (do 4 krajowych punktów zaliczeniowych), itp.

C4. Łączenie efektów uczenia się w jednostki

Jak wspomniano w części A niniejszego dokumentu, istnieją różne kryteria, według których efekty uczenia się można połączyć w jednostki. Poniższe przykłady ilustrują podejścia, w których efekty uczenia się zostały połączone w jednostki według:

- Kluczowych czynności zawodowych
- Obszarów kompetencji
- Produktu lub usługi

Podejście oparte na kluczowych czynnościach zawodowych (Cominter²¹)

Jednym z podejść do grupowania efektów uczenia się jest przypisanie ich ze względu na kluczowe czynności zawodowe leżące w zakresie obowiązków na danym stanowisku, do których realizacji są one przydatne (zob. również przykład w projekcie OPIR w punkcie C1).

Na przykład w projekcie Cominter²² stwierdzono, że zawód Sprzedawca Import i Eksport może zostać opisany za pomocą pięciu kluczowych czynności, tj.:

- Prowadzenie badań i monitorowanie działalności handlowej
- Transakcje eksportowe
- Transakcje importowe
- Koordynowanie usług w celu skutecznej realizacji transakcji importowych i eksportowych
- Zarządzanie relacjami i kontaktami w różnych kontekstach i kulturach.

Powyższe czynności można dalej podzielić na zadania. Na przykład dla czynności „przeprowadzanie badań i monitorowanie działalności” wyróżnia się następujące podstawowe zadania:

- Stały monitoring rynku
- Zbieranie informacji zagranicą
- Przygotowanie do podjęcia decyzji

Na podstawie tych czynności i zadań zawodowych w ramach projektu opisano niżej przedstawione jednostki (i podjednostki) kwalifikacji. Jednostki są wyraźnie powiązane z kluczowymi czynnościami. Podjednostki odnoszą się do konkretnych metod pracy, działań lub produktów, które razem tworzą daną czynność (patrz Tabela 7).

Każda jednostka opisuje efekty uczenia się w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania czynności na poziomie nowo zatrudnionego absolwenta (w przeciwieństwie do doświadczonego pracownika).

Tabela 7 | Grupowanie efektów uczenia się w jednostki według kluczowych czynności (projekt Cominter)

Jednostki	Podjednostki
Marketing międzynarodowy	Badania rynku i planowanie na rynkach zagranicznych
	System informacji biznesowej
Transakcje eksportowe	Pozyskiwanie klientów/partnerów i utrzymywanie współpracy
	Negocjowanie
Transakcje importowe	Identyfikacja potencjalnych dostawców i pozyskiwanie dostaw
	Organizowanie negocjacji
Zarządzanie międzynarodową działalnością handlową	Wybór i współpraca z dostawcami usług
	Zarządzanie międzynarodową administracją działalności
Praca w środowisku wielokulturowym	Język A – biznesowy angielski
	Język B – biznesowy język obcy
	Zarządzanie i komunikacja międzykulturowa

Źródło: Cominter *Pełny profil wspólnej certyfikacji „Sprzedawca Import i Eksport”*

²¹ Projekt Cominter był projektem pilotażowym finansowanym ze środków finansowych przeznaczonych na realizację działań scentralizowanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w latach 2006-2007 (kontynuacją projektu był projekt Recomfor). Więcej informacji na stronie: <http://www.cominter-europe.org/>

²² <http://www.recomfor.eu>

Podejście oparte na obszarach kompetencji (VQTS²³)

Kolejnym podejściem do grupowania efektów uczenia się w jednostki jest odwołanie się do szerszego obszaru kompetencji. W ramach podejścia zaprezentowanego w projekcie VQTS zdefiniowano szereg obszarów kompetencji dla danej dziedziny zawodowej (które są następnie szerzej opisane pod względem etapów rozwoju kompetencji). Jeden obszar kompetencji obejmuje różne formy wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do realizacji podstawowych zadań pracowniczych w danej dziedzinie zawodowej. Te podstawowe zadania pracownicze muszą mieć empiryczne podstawy w świecie pracy (w praktyce/miejscu pracy). Opisywane i szeregowane są tylko holistyczne kompetencje, które faktycznie istnieją w świecie zawodowym. Podobnie jak podstawowe zadania pracownicze łączy złożony stosunek z procesem pracy, tak obszary kompetencji charakteryzują się pewną złożonością.

Opierając się na kluczowych czynnościach (lub podstawowych zadaniach pracowniczych), identyfikowana jest różna liczba obszarów kompetencji, w zależności od złożoności, zakresu czynności czy możliwości zdobycia pracy w określonym zawodzie.

W projekcie VQTS określono następujące obszary kompetencji dla obszaru zawodowego „Mechatronika”:

- utrzymywanie i zapewnianie niezawodności systemów mechatronicznych;
- instalacja i demontaż systemów i obiektów mechatronicznych;
- instalacja i nastawianie elementów mechatronicznych w systemach i na liniach produkcyjnych;
- projektowanie, dostosowywanie i budowanie systemów i obiektów mechatronicznych zgodnie z potrzebami klienta i projektem budowy;
- przekazywanie systemów mechatronicznych do eksploatacji oraz zapewnianie klientom wsparcia technicznego i gospodarczego;
- nadzór i ocena zarówno sekwencji technologicznej w systemach i obiektach mechatronicznych, jak i sekwencji eksploatacyjnej (w tym zapewnienie jakości);
- instalacja, konfiguracja, programowanie i testowanie sprzętu i oprogramowania do sterowania i regulacji systemów i obiektów mechatronicznych;
- przygotowanie i rozpowszechnianie informacji technicznych stosownie do systemów mechatronicznych poszczególnych przedsiębiorstw;
- diagnozowanie i naprawa usterek w systemach i obiektach mechatronicznych, doradzanie klientom, jak unikać awarii, oraz modyfikowanie i rozbudowa systemów mechatronicznych.

Więcej informacji i pełen opis zestawienia kompetencji VQTS można znaleźć na stronie internetowej projektu VQTS²⁴.

Podejście oparte na produkcji/usłudze (Baltic Education²⁵)

Następnym podejściem do grupowania wyników uczenia się w jednostki jest ich przydział według produktów lub usług świadczonych przez osoby posiadające daną kwalifikację. W projekcie Baltic Education określono następujące jednostki dla kwalifikacji „Malarz tapeciarz”:

- malowanie (wewnątrz i na zewnątrz);
- klejenie i tapetowanie;
- lakierowanie i malowanie metalu;
- roboty izolacyjne;
- kładzenie wykładzin;
- tynkowanie;
- roboty budowlane bezzaprawowe (suche);
- prace projektowe i remontowe.

Źródło: Baltic Education: Kształcenie i szkolenie zawodowe w Regionie Morza Bałtyckiego – modularyzacja jednostek kwalifikacji dla zawodu „Malarz tapeciarz”

²³ Projekt VQTS był projektem finansowanym ze środków finansowych przeznaczonych na realizację działań zdecentralizowanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w latach 2005-2006 (kontynuacją projektu był projekt VQTS II w latach 2007-2009). Więcej informacji można znaleźć na stronie: <http://www.vocationalqualification.net/vqts/>

²⁴ <http://www.vocationalqualification.net>

²⁵ Projekt Baltic Education był projektem finansowanym ze środków finansowych przeznaczonych na realizację działań scentralizowanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w latach 2006-2007. Więcej informacji można znaleźć na stronie: <http://www.baltic-education.eu/index.html>

C5. Kluczowe kompetencje i jednostki

W części A dokumentu przedstawiono różne sposoby łączenia kluczowych kompetencji w jednostki efektów uczenia się na potrzeby kwalifikacji zdobywanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Sposoby te zostały zilustrowane trzema przykładami opisanymi poniżej.

Irlandia

W irlandzkim systemie zdobywania kwalifikacji zawodowych, nad którym czuwa FETAC, niektóre kluczowe kompetencje lub przekrojowe umiejętności (na przykład te związane z komunikacją w języku ojczystym) są systematycznie pogrupowane w osobne jednostki. Na przykład w celu uzyskania kwalifikacji w zakresie **Obróbki chemicznej**, osoba ucząca się musi zdobyć wszystkie poniższe komponenty kwalifikacji (każdy komponent składa się z jednostek)²⁶:

- **Pompy, sprężarki, silniki** (obejmuje następujące jednostki: BHP, pompy, napędy, sprężarki, silniki)
- **Zbiorniki, przewody rurowe, zawory i osuszacze pary** (obejmuje następujące jednostki: BHP, zbiorniki, przewody rurowe, zawory, osuszacze pary)
- **Komunikacja** (obejmuje następujące jednostki: słuchanie i czytanie, czytanie i pisanie, komunikacja niewerbalna i wizualna, technologie komunikacyjne)
- **Doświadczenie zawodowe** (obejmuje następujące jednostki: planowanie i przygotowanie, doświadczenie, przegląd i ocena)

Oprócz tych czterech składników osoba ucząca się musi zaliczyć trzy kolejne komponenty wybrane z ogólnie ustalonego szeregu opcji. Powyższa lista pokazuje, że efekty uczenia się powiązane z kluczowymi kompetencjami, takimi jak komunikacja, są zgrupowane w ramach osobnych składników kwalifikacji i są zdefiniowane w odrębnych jednostkach. Dla przykładu w Tabeli 8 poniżej przedstawiono ogólne efekty uczenia się dla składnika „Komunikacja”. Bardziej szczegółowy opis efektów uczenia się dla tej jednostki można znaleźć na stronie FETAC²⁷.

Tabela 8 | Opis efektów uczenia się dla kluczowych kompetencji w ramach komponentu kwalifikacji „Komunikacja” (Irlandia)

Opis ogólnych efektów uczenia się dla komponentu kwalifikacji „Komunikacja”

- wykształcenie świadomości istotnej roli komunikacji w interakcjach międzyludzkich
- nabycie umiejętności komunikacyjnych istotnych dla rozwoju zawodowego i osobistego
- zrozumienie zasad i praktyk komunikacyjnych związanych z gromadzeniem i przekazywaniem informacji
- nabycie umiejętności i sprawności przekazywania i interpretowania znaczeń w formie pisemnej, ustnej i wizualnej
- wykształcenie krytycznego podejścia do treści i środków komunikacji
- zgłębianie możliwości zastosowania nowoczesnych technologii komunikacyjnych i informacyjnych oraz ich wykorzystanie w życiu osobistym i zawodowym

Szczegółowe efekty uczenia się dla jednostki „Słuchanie i mówienie” (jedna z czterech jednostek wchodzących w skład powyższego komponentu)

Osoba ucząca się powinna:

- rozumieć kluczowe terminy używane w teorii komunikacji, takie jak nadawca, odbiorca, komunikat, kod, kanał, komunikowanie, hałas komunikacyjny, reakcja zwrotna i kontekstu, ze szczególnym naciskiem na odniesie do życia zawodowego
- rozpoznawać rodzaje słuchania wymagane w różnych kontekstach, np. rozumienie, interpretacja i otrzymywanie informacji
- wykazywać szereg zachowań towarzyszących słuchaniu, stosownie do danego kontekstu, takich jak kontakt wzrokowy, wyraz twarzy, aktywne słuchanie przejawiające się np. potakiwaniem, kontrola własnych reakcji
- stosować techniki komunikacji odpowiednie do różnych sytuacji w pracy i poza nią, takich jak rozmowy, wywiady, oficjalne prezentacje, odbieranie/przekazywanie informacji i rozmowy telefoniczne
- aktywnie uczestniczyć w dyskusji grupowej i negocjacyjnym podejmowaniu decyzji
- współpracować i aktywnie uczestniczyć w oficjalnych spotkaniach
- przygotować i wygłosić ustną prezentację oraz odpowiadać na pytania

Źródło: FETAC²⁸

²⁶ Więcej informacji na temat tej kwalifikacji znajduje się na stronie:

<http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getMajorAwardDetails&majorAwardId=5404&fromPage=awardsByNFQLevel>

²⁷ <http://www.fetac.ie/doc/WelcomeServlet?DocId=0901df9e80002207>

²⁸ <http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getMinorAwardDetails&minorAwardId=1917>

Finlandia

W Finlandii ponadgimnazjalne kwalifikacje zdobywane w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego składają się z tzw. „jednostek zawodowych” i „zasadniczych jednostek przedmiotowych”. „Zasadnicze jednostki przedmiotowe” zawierają efekty uczenia się, które uzupełniają umiejętności zawodowe, w celu wyposażenia osób uczących się w kompetencje, umiejętności i wiedzę, które będą im potrzebne w pracy, w dalszej nauce i w życiu obywatela; mogą one być zastąpione ogólnokształcącą edukacją licealną. Obowiązkowe zasadnicze jednostki przedmiotowe obejmują kluczowe kompetencje, takie jak języki, matematyka, wychowanie fizyczne, jak również kultura i sztuka.

Jednak niektóre kluczowe kompetencje są również włączone do „jednostek zawodowych”. Krajowe wymagania dotyczące kwalifikacji zawodowych, które regulują różne kwalifikacje zawodowe na poziomie licealnym, określają kluczowe umiejętności uczenia się przez całe życie, które są ujęte w wymaganiach dotyczących umiejętności zawodowych stawianych dla jednostek zawodowych i zasadniczych przedmiotów. Te kluczowe umiejętności uczenia się przez całe życie obejmują uczenie się i rozwiązywanie problemów, współdziałanie i współpracę, etykę zawodową, zrównoważony rozwój, estetykę, kompetencje komunikacyjne i medialne, jak również aktywne postawy obywatelskie i znajomość różnych kultur.

C6. Związek między jednostkami a programami kształcenia i szkolenia

Jak wspomniano w części A niniejszego dokumentu, jednostki stanowią elementy kwalifikacji, a nie programów kształcenia i szkolenia. Jednak program i podejmowane w jego ramach działania edukacyjne przygotowują do zdobywania kwalifikacji i jednostek, a co za tym idzie między jednostkami a programem może istnieć wyraźny związek.

Belgia – Wspólnota francuska

We wspólnocie francuskojęzycznej w Belgii autonomia placówek kształcenia i szkolenia w zakresie organizacji usługi stanowi główny filar systemu kształcenia i szkolenia (autonomia oświatowa jest zagwarantowana w Konstytucji). W rezultacie organy odpowiedzialne za system kwalifikacji nie mogą określać sposobu, w jaki placówki te będą organizować ścieżkę uczenia się. Celem toczącej się reformy systemu kwalifikacji jest:

- zapewnienie spójności kwalifikacji na poziomie krajowym poprzez określenie wspólnie uzgodnionych jednostek dla każdej kwalifikacji; oraz
- ochrona autonomii placówek poprzez pozwolenie im na w pełni samodzielne decydowanie, jak będą wyglądać ścieżki kształcenia prowadzące do uzyskania określonych jednostek i kwalifikacji.

Hiszpania

W hiszpańskim systemie kwalifikacji „jednostka kompetencji” jest minimalną zbitką kompetencji zawodowych, która może podlegać uznawaniu i uzyskać częściową akredytację. „Jednostki kompetencji” są wspólnym punktem odniesienia dla różnych wydziałów edukacji i pracy, które opracowują kwalifikacje. Stanowią one podstawę dla tworzenia kwalifikacji zdobywanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego i związanych z nim programów edukacyjnych i szkoleniowych. Kwalifikacje definiowane przez Ministerstwo Edukacji są oparte na strukturze modułowej. Programy kształcenia i szkolenia organizowane są w moduły zawodowe, które mogą być dwojakiego rodzaju: moduły związane z „jednostką kompetencji” (najbardziej specyficzne) i moduły przekrojowe lub zasadnicze, które pomagają budować podstawowe umiejętności przekrojowe związane z kompetencją zawodową leżącą u podstaw danej kwalifikacji. Moduły zawodowe składają się z obszarów wiedzy teoretycznej i praktycznej. Jeżeli profil zawodowy danej kwalifikacji tego wymaga, włączane są moduły zapewniające szkolenie w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych, języków i zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy. We wszystkich innych kursach szkolenie tego typu jest przekrojowo włączane w moduły zawodowe tworzące daną kwalifikację.

W Hiszpanii moduły zawodowe mogą być powiązane z „jednostkami kompetencji” na różne sposoby:

- w postaci zależności jeden do jednego, gdzie jeden moduł przygotowuje do zdobycia jednej określonej „jednostki kompetencji”;
- moduł może również przygotowywać do zdobycia kilku „jednostek kompetencji” lub kilka modułów może przygotowywać do osiągnięcia jednej „jednostki kompetencji”;
- niektóre moduły nie odnoszą się do konkretnej „jednostki kompetencji”, lecz mogą mieć stosunek przekrojowy do kilku z nich.

Moduły zawodowe są dość duże (patrz przykład poniżej) i mogą być dalej dzielone na moduły szkoleniowe przez placówki kształcenia i szkolenia zawodowego przy formułowaniu konkretnego programu kształcenia i szkolenia.

Źródło: Refernet Spain (2009) *Spain: VET in Europe – Country Report*²⁹

Poniższy przykład opisu kwalifikacji „Dyplomowany Technik w inwestycjach budowlanych” ilustruje tę zależność między „jednostkami kompetencji” a modułami.

Tabela 9 | Dyplomowany Technik w inwestycjach budowlanych (Hiszpania)

Ogólna kompetencja: Sporządzanie dokumentacji technicznej projektów budowlanych, opracowywanie projektów przebudowy oraz zarządzanie dokumentami i ich kontrola w celu realizacji projektu, z uwzględnieniem przepisów prawa, regulacji środowiskowych i przepisów BHP

Jednostki kompetencji (w Krajowym Katalogu Kwalifikacji Zawodowych)	Moduły zawodowe	Liczba godzin dydaktycznych	Rodzaj modułu
brak	0562. Obiekty budowlane	100	Walidacja przez system edukacji
	0573. Szkolenie i doradztwo zawodowe	90	
	0574. Przedsiębiorczość	60	
UC0638_3: Opracowywanie projektów budowlanych	0563. Projekty budowlane	290	Bezpośrednio powiązane z jednostkami kompetencji
UC0639_3: Realizacja i monitorowanie sporządzania projektów budowlanych	0570. Opracowywanie mieszkaniowych projektów budowlanych	160	
UC0876_3: Zarządzanie systemami dokumentacji w projektach budowlanych	0571. Opracowywanie projektów budowlanych innych niż mieszkaniowe	120	
UC0874_3: Śledzenie planowania procesu budowy	0566. Ustalanie harmonogramu budowy	80	
UC0875_3: Kontrolowanie kosztów budowy	0564. Pomiary i oceny budowlane	80	
UC0879_3: Przeprojektowywanie projektów budowlanych	0565. Wytyczanie robót budowlanych	130	
UC1195_3: Wspomaganie procesu certyfikacji energetycznej budynków	0569. Efektywność energetyczna w budownictwie	60	
UC0640_3: Projektowanie instalacji	0568. Instalacje w budownictwie	130	
UC1162_3: Opracowywanie projektów instalacji grzewczych			
UC1280_3: Opracowywanie projektów instalacji rurociągowych			
brak	0567. Projektowanie i budownictwo	130	Wynikające z profilu zawodowego. Wspólne dla szeregu jednostek kompetencji
	0572. Inwestycje budowlane	40	
	0575. Praktyczne szkolenie w	400	

²⁹ http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_ES.pdf

Źródło: Hiszpańskie Ministerstwo Edukacji

C7. Różne rodzaje jednostek

W części A dokonano rozróżnienia na jednostki:

- obowiązkowe
- fakultatywne
- „dowolne”

Przykład: Jednostki obowiązkowe i fakultatywne (Irlandia)

W Irlandii w celu uzyskania kwalifikacji (dyplomu) w zakresie Farmacji osoby uczące się muszą:

- zaliczyć następujące **komponenty obowiązkowe** (z których każdy składa się z jednostek): Podstawowe umiejętności farmaceutyczne; Ogólne czynności farmaceutyczne
- wybrać jeden z następujących trzech **składników fakultatywnych**: Farmacja w zakresie aktywnych składników farmaceutycznych; Farmacja w zakresie gotowych środków farmaceutycznych; Biofarmacja

Przykład: Jednostki podlegające wolnemu wyborowi (Finlandia)

W Finlandii kwalifikacje zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym (120 punktów zaliczeniowych³⁰) składają się z modułów kwalifikacji zawodowych (90 punktów zaliczeniowych) oraz zasadniczych jednostek przedmiotowych uzupełniających umiejętności zawodowe (20 punktów zaliczeniowych), które mogą być obowiązkowe lub fakultatywne, jak również jednostek podlegających wolnemu wyborowi (10 punktów zaliczeniowych).

- **Jednostki zawodowe** oparte są na jednostkach pracy i jednostkach stanowiskowych istniejących w świecie zawodowym i obejmują co najmniej 20 punktów zaliczeniowych za praktyczne szkolenie w miejscu pracy. Ponadto wszystkie kwalifikacje zawierają jednostki zawodowe stawiające wymagania w zakresie umiejętności zawodowych dotyczących kluczowych kompetencji, takich jak przedsiębiorczość, a także kompetencji ukierunkowanych na dbanie o zdrowie i zdolność do pracy. Każda kwalifikacja wiąże się również z końcowym projektem. Jednostki zawodowe są podzielone na następujące kategorie:
 - podstawowe jednostki swoiste dla danej dziedziny (obowiązkowe i wspólne dla wszystkich kwalifikacji w danej dziedzinie);
 - jednostki specjalizacyjne (częściowo fakultatywne: jeżeli osoba ucząca się chce nabyć konkretną specjalizację, musi je wybrać);
 - inne jednostki fakultatywne (placówki kształcenia i szkolenia zawodowego decyduje, jakie inne jednostki fakultatywne będą oferowane osobom uczącym się).
- **Zasadnicze jednostki przedmiotowe** uzupełniają umiejętności zawodowe w celu wyposażenia osób uczących się w umiejętności i wiedzę, które będą im potrzebne w pracy, w dalszej nauce i w życiu obywatela; mogą one być zastąpione ogólnokształcącą edukacją licealną. Obowiązkowe zasadnicze jednostki przedmiotowe obejmują języki, matematykę, wychowanie fizyczne, jak również kulturę i sztukę. Jednostki te są wspólne dla wszystkich kwalifikacji zdobywanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego tego samego typu.
- **Jednostki podlegające dowolnemu wyborowi** mogą być jednostkami zawodowymi, zasadniczymi jednostkami przedmiotowymi lub jednostkami o charakterze ogólnym lub związanym z zainteresowaniami.

Osoby uczące się mogą również wybrać moduły z innych kwalifikacji zawodowych, dodatkowych lub specjalizacyjnych jako część swoich ponadgimnazjalnych kwalifikacji zawodowych. Spowoduje to uzyskanie przez nich dodatkowego osiągnięcia (punktów zaliczeniowych). Ponadto mogą one zwiększyć swoje szanse na dalszą naukę w drodze ogólnokształcącego kursu na poziomie ponadgimnazjalnym i egzaminu maturalnego lub poprzez indywidualne dobieranie większej liczby jednostek zawodowych niż wymaga tego zakres danej kwalifikacji.

Osoby uczące się mogą również zdecydować się na zaliczenie jednej lub większej liczby jednostek kwalifikacji równocześnie, stosownie do ich indywidualnych możliwości uczenia się, okoliczności życiowych lub zawodowych. W takich przypadkach placówki kształcenia i szkolenia zawodowego sporządzają dla osób

³⁰ Mowa tutaj o krajowym systemie punktów zaliczeniowych.

uczących się odpowiedni plan, aby umożliwić im zdobycie pełnej kwalifikacji we współpracy z miejscem pracy (o ile jest to możliwe).

Przykład tego, jak taka struktura kwalifikacji i różne typy jednostek umożliwiają dobieranie indywidualnych ścieżek uczenia się w Finlandii, jest zaprezentowany w części C.19.

Źródło: Fińska Narodowa Rada Edukacji

C8. Jednostki i poziomy

Jak wskazano w części A niniejszego dokumentu, jednostki i poziomy uzależnione są od systemu kwalifikacji i sposobu, w jaki poziomy i jednostki są używane, na przykład:

- W Czechach pełne kwalifikacje mogą zawierać kilka częściowych kwalifikacji. Takie częściowe kwalifikacje można uznać za jednostki, ponieważ mogą one być akumulowane w celu uzyskania pełnej kwalifikacji. Każda częściowa kwalifikacja jest jednak znacząca na rynku pracy również z osobna; na przykład w niektórych przypadkach uzyskanie licencji handlowej jest uwarunkowane osiągnięciem częściowej kwalifikacji. Dlatego każdej częściowej kwalifikacji przypisano poziom. Częściowa kwalifikacja może znajdować się o jeden poziom niżej, na tym samym poziomie lub o jeden poziom wyżej niż poziom pełnej kwalifikacji.
- W Wielkiej Brytanii, w ramach Struktury Kwalifikacji i Osiągnięć (Qualifications and Credit Framework), każda jednostka posiada poziom i mieści się „w ramach struktury” (struktura opiera się na bazie danych jednostek, jak również bazie danych kwalifikacji). Wynika to z faktu, że jednostki są używane do budowania różnych kwalifikacji (istnieje wiele jednostek, które są wspólne dla kilku kwalifikacji). Podczas projektowania nowej kwalifikacji organ przyznający kwalifikacje może korzystać z istniejących jednostek, jak również dodawać nowe jednostki. Jednostki mogą być na innym poziomie niż pełna kwalifikacja. Na przykład jednostka taka jak *Mówienie w języku francuskim*, która znajduje się na poziomie 3 w brytyjskiej Strukturze Kwalifikacji i Osiągnięć (QCF) (poziom 4 ERK), może równie dobrze być częścią kwalifikacji na wyższym poziomie. Jednak co najmniej 50% jednostek w danej kwalifikacji (50% pod względem punktów zaliczeniowych) musi być na tym samym poziomie co pełna kwalifikacja.
- We Francji tylko pełne kwalifikacje mają przypisany poziom. Między niektórymi jednostkami w różnych kwalifikacjach istnieje równoważność, co oznacza, że w pewnych przypadkach możliwe jest uznanie jednostki będącej częścią kwalifikacji A, nawet jeżeli osoba przygotowuje się do zdobycia kwalifikacji B. Jest to jednak możliwe tylko w przypadku kwalifikacji na tym samym poziomie. Ponadto jednostki nie mogą być przenoszone do innej kwalifikacji, jeżeli nie została osiągnięta pełna kwalifikacja.

C9. Wykorzystanie kluczowych czynności do celów porównywania kwalifikacji

W celu umożliwienia transferu osiągnięć pomiędzy różnymi systemami kwalifikacji (np. w dwóch różnych krajach) instytucje partnerskie muszą określić, czy efekty uczenia się w jednym systemie pasują do drugiego systemu. Jest to warunkiem uznawania osiągnięć.

Pierwszym krokiem w procesie porównywania jest ustalenie, czy przedmiotowe kwalifikacje są podobne. Odbywa się to poprzez porównanie ich poziomu (za pomocą ERK), zawodów, do jakich prowadzą te kwalifikacje, oraz określonych dla nich efektów uczenia się.

Dwa przykłady podane poniżej (Tabela 10 i 11) przedstawiają podejście, w którym instytucje partnerskie identyfikują podobieństwa i różnice między kwalifikacjami w następujących etapach:

1. Po zapoznaniu się z efektami uczenia się dla przedmiotowych kwalifikacji identyfikowane są kluczowe czynności w danym zawodzie;
2. Następnie kwalifikacje z systemu instytucji partnerskiej przyrównuje się do tych kluczowych czynności, umożliwiając tym samym identyfikację podobieństw.

Jak przedstawiono w poniższych tabelach, wielkość różnic może być bardzo zróżnicowana w zależności od kwalifikacji – kwalifikacje dla fryzjerów są bardzo podobne we wszystkich systemach partnerskich, podczas gdy w przypadku kwalifikacji w dziedzinie mechaniki samochodowej ujawniło się o wiele więcej różnic.

Tabela 10 | Kluczowe czynności w zawodzie „Fryzjer” wyrażone w kwalifikacjach przygotowujących do zdobycia tego zawodu w systemach instytucji partnerskich (OPIR³¹ projekt pilotażowy ECVET)

Kluczowe czynności wspólne dla wszystkich instytucji partnerskich uczestniczących w projekcie	
Poniższe kluczowe czynności zostały określone przez zespół ekspertów, którzy posiadają dogłębną wiedzę na temat kwalifikacji krajowych dotyczących tego zawodu w danym systemie. Niektóre z kluczowych czynności można zidentyfikować we wszystkich kwalifikacjach w ramach partnerstwa, podczas gdy inne są swoiste dla jednej lub kilku kwalifikacji. Kluczowe czynności ponumerowane od 1 do 8 są wspólne dla wszystkich przedmiotowych kwalifikacji.	
1	Mycie włosów i stosowanie odżywek (rozpoznanie typu włosów i skóry głowy, dobór odpowiednich produktów do typu włosów i skóry głowy, wybór odpowiedniej techniki fryzjerskiej) <ul style="list-style-type: none"> Przygotowanie i uporządkowanie stanowiska pracy Stosowanie się do wymogów higieny, bezpieczeństwa, ochrony środowiska i zasad ergonomii pracy
2	Wykonywanie prostych (podstawowych) fryzur męskich i damskich <ul style="list-style-type: none"> Przygotowanie i uporządkowanie stanowiska pracy Stosowanie się do wymogów higieny, bezpieczeństwa, ochrony środowiska i zasad ergonomii pracy
3	Stylizacja włosów (czesanie, suszenie, itp.) kobiet i mężczyzn <ul style="list-style-type: none"> Przygotowanie i uporządkowanie stanowiska pracy Stosowanie się do wymogów higieny, bezpieczeństwa, ochrony środowiska i zasad ergonomii pracy
4	Wykonywanie trwałych fryzur: <ul style="list-style-type: none"> trwała ondulacja, ondulacja wodna, ... Przygotowanie i uporządkowanie stanowiska pracy Stosowanie się do wymogów higieny, bezpieczeństwa, ochrony środowiska i zasad ergonomii pracy
5	Farbowanie, dekoloryzacja, pasemka: <ul style="list-style-type: none"> mieszanie, nakładanie, spłukiwanie produktów ... Przygotowanie i uporządkowanie stanowiska pracy Stosowanie się do wymogów higieny, bezpieczeństwa, ochrony środowiska i zasad ergonomii pracy
7	Komunikacja z klientem
8	Organizacja pracy i planowanie

Kluczowe czynności swoiste dla niektórych państw uczestniczących w partnerstwie		ES – Andalużja	ES – Katalonia	BE – Wspólnota francuska	IT – Lombardia	RO	FR	CH – rejon francuskojęzyczny
9	Strzyżenie brody i wąsów oraz zabiegi z nimi związane							
10	Proponowanie fryzury dopasowanej do stylu klienta i doradzanie w zakresie dostępnych usług Uwaga: w niektórych systemach czynność ta jest wykonywana, lecz nie jest oceniana							

Źródło: OPIR (projekt pilotażowy ECVET)

³¹ Projekt OPIR jest projektem pilotażowym finansowanym ze środków finansowych przeznaczonych na realizację działań scentralizowanych, realizowanym wskutek zaproszenia do składania wniosków w 2008 r. w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Więcej informacji na stronie: <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=8>

Tabela 11 | Kluczowe czynności w zawodzie „Mechanik samochodowy” wyrażone w kwalifikacjach przygotowujących do zdobycia tego zawodu w systemach instytucji partnerskich (OPIR³² projekt pilotażowy ECVET)

Kluczowe czynności		ES – Andalużja	ES – Katalonia	BE – Wspólnota francuska	IT – Lombardia	RO	FR	CH – rejon francuskojęzyczny
1	Planowanie i organizacja produkcji							
2	Przygotowanie maszyn i systemów							
3	Zapewnienie projektu produktu (planowanie)							
4	Zapewnienie przygotowania produktu (informacje o zasobach, konfiguracja, testowanie i nastawy)							
5	Zapewnienie jakości produkcji							
6	Uczestnictwo w podnoszeniu jakości							
8	Stosowanie się do przepisów BHP							
9	Umiejętność odczytywania i interpretacji dokumentów technicznych (projektów, norm, dokumentacji, ...)							
10	Korzystanie z oprogramowania CAD do sporządzania rysunków							

C10. Jednostki w strukturze ramowej projektów partnerskich w celu realizacji mobilności z wykorzystaniem systemu ECVET

Zgodnie z tym, co zostało omówione w części A, istnieją różne sposoby wykorzystania jednostek zgodnych z mobilnością przez projekty partnerskie służące międzynarodowej mobilności geograficznej. Poniższe przykłady ukazują następujące trzy przypadki:

- W ramach projektu partnerskiego uzgadnia się, że jednostki (efekty uczenia się) w formie istniejącej w kwalifikacjach krajowych systemów kwalifikacji są równoważne i w związku z tym mogą podlegać transferowi;
- Na podstawie analizy elementów wspólnych kwalifikacji w swoich systemach partnerzy projektu określają niewielką liczbę jednostek grupujących efekty uczenia się występujące we wszystkich kwalifikacjach, ale niekoniecznie stanowiące jednostki w obrębie tychże systemów. Będąc „otwarte na mobilność” jednostki te opracowano jako szczególnie odpowiednie do mobilności;
 - Partnerzy projektu określają zbiór wspólnych jednostek odniesienia, do których każdy z nich odnosi kwalifikacje i jednostki występujące w systemach kwalifikacji. Takie jednostki referencyjne służą jako narzędzie przekładu;
 - Partnerzy projektu określają zbiór wspólnych jednostek występujących w kwalifikacjach wszystkich ich systemów. Na poziomie ogólnym efekty uczenia się dla tych jednostek są takie same w systemach krajów partnerskich i mogą w związku z tym być uznawane.

Uzgadnianie równoważności pomiędzy efektami uczenia się (VaLOGreg⁵³)

³² Projekt OPİR jest projektem pilotażowym finansowanym ze środków finansowych przeznaczonych na realizację działań scentralizowanych, realizowanym wskutek zaproszenia do składania wniosków w 2008 r. w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Więcej informacji na stronie: <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=8>

Projekt VaLOGreg nie zajmuje się opracowywaniem wspólnych jednostek czy odniesień, lecz poddaje bezpośrednio analizie istniejące kwalifikacje celem uzgodnienia równoważności efektów uczenia się dla wszystkich jednostek (w przypadkach, w których występują) bądź kwalifikacji (w przypadkach, gdy w systemie nie stosuje się jednostek).

W tym celu w ramach projektu określa się najpierw, które kwalifikacje w dziedzinach projektowych (dot. mechaników i elektrotechników) są w szerokim ujęciu porównywalne. Prowadzona jest analiza profilu stanowiska pracy, zakresu czynności oraz głównych zadań zawodowych.

Każda kwalifikacja jest następnie analizowana przez grupę ekspertów krajowych (w dziedzinie tej konkretnej kwalifikacji) w odniesieniu do kryteriów ECVET. Oznacza to, że każda grupa ekspertów tworzy opis kwalifikacji krajowej zgodny z wymogami ECVET (np. jednostki mają tytuły, opisane są efekty uczenia się dla każdej z nich itd.).

W trzecim etapie eksperci z każdej dziedziny omawiają i wspólnie stwierdzają zgodność bądź przystawalność oraz ewentualne różnice pomiędzy efektami uczenia się w kwalifikacjach krajów partnerskich. Następnie grupa koordynująca poddaje taki efekt walidacji. W rezultacie podejmowana jest decyzja dotycząca tego, które spośród istniejących efektów uczenia się można osiągnąć podczas mobilności z wykorzystaniem systemu ECVET.

W krajach zaangażowanych w projekt, w których systemach kwalifikacji nie istnieją jednostki, do celów danej mobilności grupuje się efekty uczenia się porównywalne do efektów w pozostałych krajach partnerskich projektu.

Źródło: VaLOGreg

Określanie jednostek „otwartych na mobilność” (ECVET ASSET³³)

Projekt ECVET ASSET określa niewielką liczbę jednostek wspólnych dla zaangażowanych partnerów, które są odpowiednie do celów mobilności. Podobnie jak w przykładzie poprzednim, najpierw określa się, które kwalifikacje są porównywalne w systemach krajów partnerskich.

Analizując kwalifikacje pod względem głównych czynności zawodowych partnerzy wskazują wspólne obszary kwalifikacji w systemach krajów partnerskich. Następnie wybiera się jedynie obszary (określone na tym etapie w odniesieniu do czynności zawodowych), które są odpowiednie do celów mobilności (patrz poniżej). Opisuje się je pod względem efektów uczenia się, natomiast porozumienia o programie zajęć opracowuje się uwzględniając ich ocenę i walidację. Jednostki te określa się jako „otwarte na mobilność”, ponieważ opracowano je, w taki sposób, aby odpowiadały kontekstowi mobilności tego projektu.

Kryteria opracowywania jednostek „otwartych na mobilność” są następujące:

- Zbieżność pomiędzy kwalifikacjami w krajach, których to dotyczy – oznacza to, że treść jednostki (efekty uczenia się) występuje w kwalifikacjach we wszystkich krajach partnerskich;
- Rozmiar jednostki – liczba i złożoność efektów uczenia się jednostki musi być odpowiednia dla okresu mobilności trwającego trzy tygodnie;
- Chronologia (progresja pedagogiczna) – partnerzy projektu uzgodnili, iż mobilność odbędzie się w drugiej części szkolenia (w niektórych systemach odpowiada to drugiemu rokowi). W związku z tym efekty uczenia się w tych jednostkach muszą być na poziomie (odnośnie złożoności) tego, co ma być osiągnięte w drugiej części programu kształcenia i szkolenia.

Przykład jednostki opracowanej przez ECVET ASSET odpowiadającej powyższym kryteriom przedstawiono poniżej w tabeli 12.

Aby ukończyć jednostkę w okresie mobilności spełnione muszą być następujące wymogi:

Wymogi techniczne:

- *Przed rozpoczęciem szkolenia przygotowującego do tej jednostki uczeń musi umieć wykonać konserwację standardowego systemu hamulcowego (wyłączając ABS).*

Wymogi metodyczne:

- *Przed rozpoczęciem szkolenia przygotowującego do tej jednostki uczeń musi umieć:*
 - *Odczytać schemat elektryczny,*
 - *Określać interakcje na systemach peryferyjnych,*
 - *Korzystać z oscyloskopu do wizualnego przedstawiania sygnałów z systemów pojazdu,*
 - *Przeprowadzać testy za pomocą narzędzia diagnostycznego,*
 - *Wybierać odpowiednie dokumenty do zadania, które ma wykonać.*

Źródło: ECVET ASSET

Tabela 12 | Przykład jednostki „otwartej na mobilność” z projektu ASSET

³³ ECVET ASSET był projektem pilotażowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w okresie 2008-2011. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=9>

Systemy stabilizacji pojazdu (ECVET ASSET)		
Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
<p>1: Systemy zapobiegające blokowaniu kół podczas hamowania:</p> <p>1.1: Teoria działania</p> <ul style="list-style-type: none"> • System wbudowany • System dodatkowy <p>1.2: Badanie obwodów</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obwód elektryczny (wejście/wyjście) • Obwód hydrauliczny <p>1.3: Strategia kontrolera logicznego</p> <p>1.4: Diagnostyka, konserwacja i serwisowanie</p> <p>2: Systemy przeciwoślizgowe:</p> <p>2.1: Teoria działania</p> <p>2.2: Obwody elektryczne (wejścia/wyjścia)</p> <p>2.3: Obwody hydrauliczne</p> <p>2.4: Interakcje pomiędzy systemami wspomagającymi</p> <p>2.5: Diagnostyka, konserwacja i serwisowanie</p> <p>2.6: Wiedza nt kontroli systemu napędu na cztery koła</p> <p>3: Systemy kontroli stabilności:</p> <p>3.1: Teoria działania</p> <p>3.2: Obwody elektryczne</p> <p>3.4: Obwody hydrauliczne</p> <p>3.5: Czujniki (wejścia/wyjścia)</p> <p>3.6: Diagnostyka, konserwacja i serwisowanie</p>	<p>U1: Wskazywanie elementów składających się na system zapobiegający blokowaniu kół podczas hamowania, połączeń elektrycznych i hydraulicznych oraz szczegółowych informacji dot. systemu przeciwoślizgowego i kontroli stabilności</p> <p>U2: Tworzenie procedury diagnostycznej uwzględniając możliwe interakcje pomiędzy systemami peryferyjnymi</p> <p>U3: Stosowanie procedury testowej</p> <p>U4: Wybór rodzaju czynności, jakie należy podjąć</p> <p>U5: Naprawa/wymiana komponentów systemów stabilizacji pojazdów</p>	<p>K1: Diagnostowanie i naprawa systemu stabilności pojazdu</p> <p>K2: Organizacja pracy z zachowaniem zasad BHP</p>

Tworzenie wspólnych jednostek referencyjnych (Recomfor/Cominter³⁴)

Metoda wykorzystująca wspólne jednostki referencyjne obejmuje trzy zasadnicze kroki:

1. Określenie referencyjnego profilu stanowiska pracy na poziomie europejskim (przez instytucje partnerskie). W przypadku projektów Recomfor i Cominter dotyczy to „asystenta sprzedaży ds. eksportu”. Profil opisany jest w odniesieniu do czynności i zadań. Jego opracowanie obejmuje konsultacje z przedstawicielami sektora. Bierze on pod uwagę specyficzne uwarunkowania krajowe, jednakże jego głównym celem jest położenie nacisku na kluczowe czynności.
2. Określenie wiedzy, umiejętności i kompetencji, które muszą opanować osoby uczące się celem zdobycia danej kwalifikacji.
3. Grupowanie tych efektów uczenia się w jednostki na podstawie kluczowych czynności.

Wdrożono elastyczne procedury służące dostosowaniu jednostek referencyjnych do rzeczywistych uwarunkowań kwalifikacji krajowych.

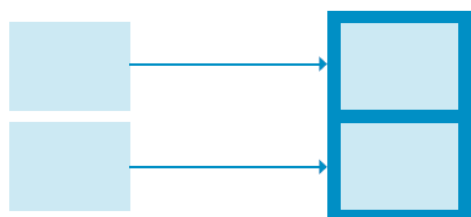
Wspólne jednostki referencyjne umożliwiają elastyczną adaptację do każdego systemu krajowego. Wspólny opis może być stosowany na kilka różnych sposobów:

³⁴ Projekt Recomfor (poprzedzony przez projekt Cominter) był projektem sieciowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w okresie 2008-2012. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.recomfor.eu/>

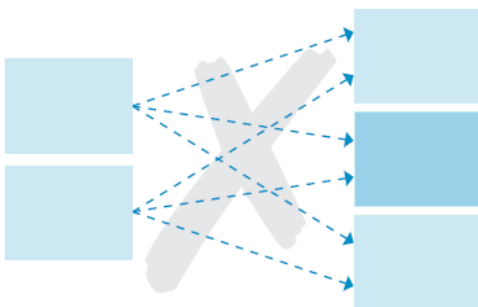
- W przypadku, gdy tworzy on kwalifikację krajową, wszystkie jednostki referencyjne zostają zachowane na poziomie krajowym i nie ma żadnych dodatkowych krajowych jednostek/efektów uczenia się;
- W przypadku, gdy jednostki referencyjne stanowią część szerszej kwalifikacji, do wspólnych jednostek referencyjnych można dodawać inne jednostki;
- W przypadku, gdy jednostki referencyjne mogą stanowić część kilku kwalifikacji, zachowuje się tylko część wspólnych jednostek referencyjnych i tworzą one kwalifikację samą w sobie.

Jednostki referencyjne, tak jak zostały zdefiniowane, stanowią wspólne zbiory efektów uczenia się, jednakże zawsze istnieje możliwość znalezienia innych zbiorów. W takim przypadku jednostki referencyjne można grupować tworząc większe jednostki lub jednostki referencyjne można dzielić tworząc zbiory mniejszych jednostek. W związku z tym ważnym jest, aby przestrzegać kilku prostych zasad celem zachowania zgodności z innymi systemami i tworzenia możliwości związanych z mobilnością (patrz schemat poniżej). Aby ułatwić uznawanie pomiędzy poszczególnymi systemami nie zaleca się dzielenia efektów uczenia się z jednej jednostki referencyjne na kilka jednostek razem z efektami uczenia się z innych jednostek referencyjnych (patrz drugi przykład poniżej).

Schemat 3 | Od jednostek referencyjnych do szerszych jednostek krajowych (projekt Recomfor)

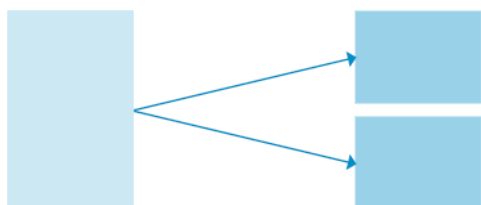


2 (lub więcej) jednostki referencyjne tworzą jedną jednostkę krajową.

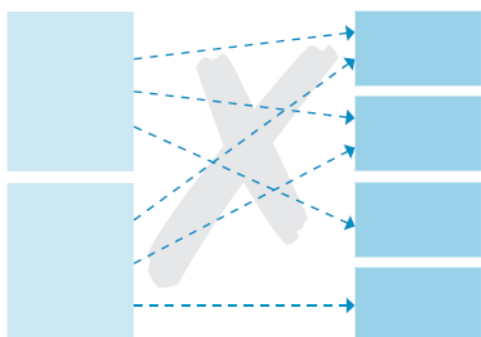


Nie zaleca się dzielenia efektów kształcenia z jednej jednostki referencyjnej na kilka nieporównywalnych jednostek.

Od jednostek referencyjnych do mniejszych jednostek



Efekty uczenia się z jednej jednostki referencyjnej można rozdzielić na szereg jednostek krajowych zachowując integralność jednostki odniesienia.

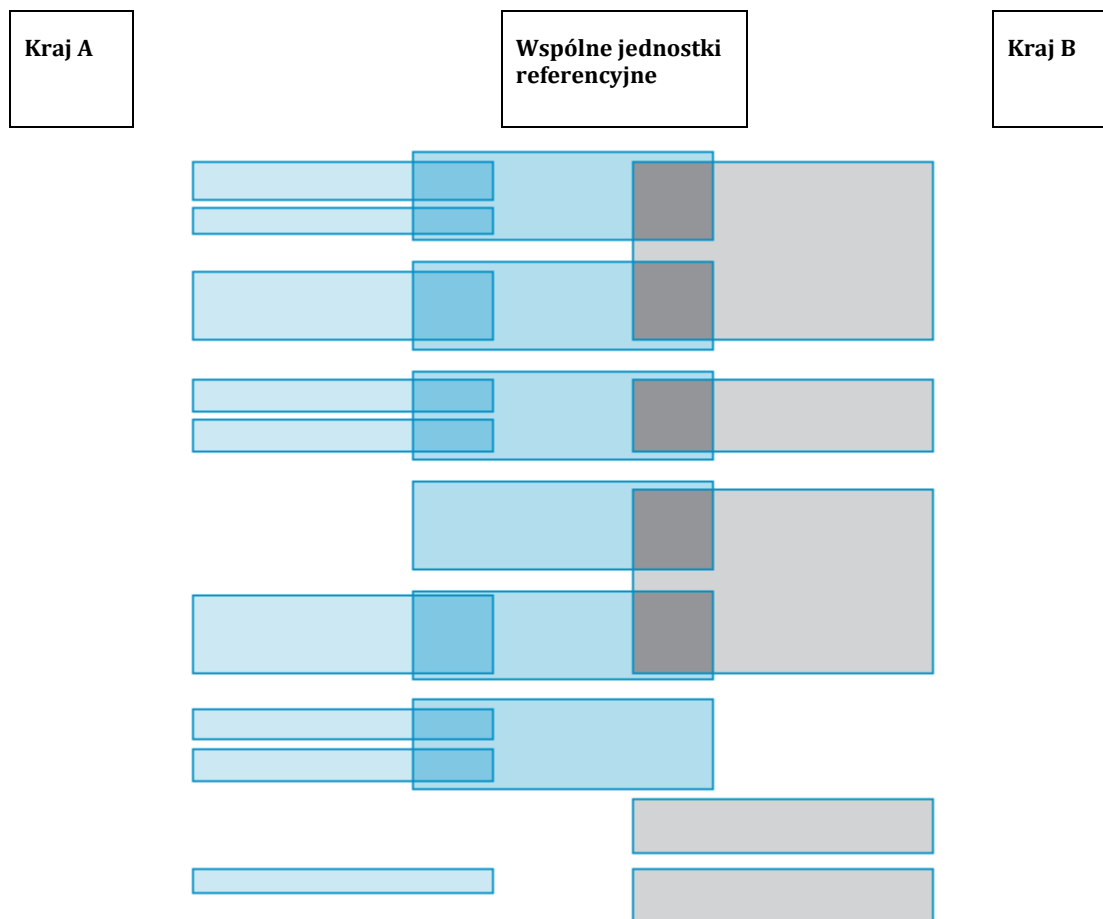


Nie zaleca się dzielenia efektów kształcenia z jednej jednostki referencyjnej na kilka jednostek krajowych, jeżeli prowadzi to do tworzenia nieporównywalnych jednostek.

Możliwe są również rozwiązania łączone, o ile zachowują one integralność jednostek odniesienia.

Dzięki temu mechanizmowi można porównywać kwalifikacje w różnych systemach oraz łatwo wskazywać i uznawać porównywalne jednostki.

Schemat 4 | Wspólne jednostki referencyjne i ich powiązanie z kwalifikacjami krajowymi.



Źródło: Recomfor

Określanie wspólnych jednostek (SME Master³⁵)

Projekt SME Master definiuje jednostki, które są wspólne dla kwalifikacji mistrza piekarza we wszystkich uczestniczących w nim krajach. Jednostki i ich efekty uczenia się zdefiniowane są na poziomie raczej ogólnym, co umożliwia różnicowanie na poziomie krajowym. Ponadto lista jednostek określonych w projekcie odzwierciedla obecny stan rzeczy odnośnie kwalifikacji mistrza rzemieślnika. Celem uwzględnienia zmian zachodzących w profilu tej kwalifikacji w przyszłości oraz pozostania otwartym na inne kraje, matrycę efektów uczenia się można rozszerzać dodając nowe jednostki. Jednostki istniejące należy systematycznie rewidować i w razie konieczności zmieniać je lub całkowicie usuwać.

W projekcie SME Master zaobserwowano, iż opisy stanowiska pracy mistrza rzemieślnika są bardzo podobne we wszystkich krajach partnerskich oraz, że obejmują kwalifikację przedsiębiorczą dla małych i średnich przedsiębiorstw łącząc umiejętności handlowe i zarządzania personelem ze specjalistyczną wiedzą techniczną i zawodową.

Pomimo różnic występujących we wszystkich krajach, wskazano również kilka zbieżności dotyczących struktury oraz treści szkolenia i kwalifikacji mistrza rzemieślnika. Poza obszarem właściwym dla kształcenia i szkolenia zawodowego (identycznym dla wszystkich programów kształcenia i szkolenia mistrza rzemieślnika w danym kraju), w którym szczególnie nacisk kładzie się na przekazywanie wiedzy związanej z zarządzaniem przedsiębiorstwem oraz umiejętności dydaktycznych i szkoleniowych, szkolenie obejmuje dziedzinę techniczną, w której przekazuje się właściwe dla danej branży kompetencje związane z zawodem bądź sektorem.

W pierwszym etapie wskazano dwa główne obszary czynności – „zarządzanie” i „technologię”. Podzielono je następnie na kilka jednostek. Po dalszym wyodrębnieniu stworzono dziesięć jednostek odpowiadających najważniejszym obszarom czynności mistrza rzemieślnika. Są to:

- Księgowość i controlling,
- Opracowywanie budżetów i kalkulacji,
- Przedsiębiorczość i zarządzanie finansami w małych i średnich przedsiębiorstwach,
- Zarządzanie zasobami ludzkimi,

³⁵ SME Master i SME Master Plus były projektami pilotażowymi finansowanymi przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w okresie 2006-2007 oraz 2008-2011. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://sme-master.schnittsteller.de/> oraz <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=10>.

- Nauczanie,
- Zarządzanie marketingiem i sprzedażą w małych i średnich przedsiębiorstwach,
- Produkcja piekarnicza,
- BHP w sektorze żywności,
- Zarządzanie jakością i bezpieczeństwem,
- Związane z zawodem zarządzanie przedsiębiorstwem.

W rezultacie matryca efektów uczenia się przedstawia efekty ujęte w kwalifikacji mistrza rzemieślnika wszystkich krajów partnerskich projektu SME Master. Kompetencje pojawiające się w pojedynczych profilach kwalifikacji (np. znajomość języków obcych we Francji) nie zostały uwzględnione. Uzyskano w ten sposób zorientowany na efekty uczenia się obraz „najmniejszego wspólnego mianownika”, tj. „profil kluczowej kwalifikacji” mistrza piekarza.

Źródło: SME Master³⁶

Stosowanie ECVET w kontekstach, w których nie opracowano krajowych kwalifikacji jako jednostek (Credchem)

Większość partnerów uczestniczących w projekcie Credchem stosuje systemy kwalifikacji, które nie określają kwalifikacji w formie jednostek (np. Niemcy albo Słowacja). Pomimo tego, chcą oni stosować system ECVET, aby ułatwić mobilność osób uczących się i zapewniać jej jakość. Zasada, na której opiera się działanie w ramach tego projektu, obejmuje:

- Wspólną metodologię wskazywania i opisywania efektów uczenia się wchodzących w skład kwalifikacji we wszystkich krajach partnerskich, oraz
- Stosowanie „jednostek mobilności” lub „jednostek dla mobilności”.

Jednostki mobilności stanowią zbiór efektów uczenia się uzgodnionych i określonych pomiędzy dwoma instytucjami partnerskimi (macierzystą i goszczącą). Efekty uczenia się tych jednostek występują w kwalifikacjach obu systemów nie stanowiąc jednakże jednostki na poziomie systemu. Dlatego też „jednostki mobilności” w formie stosowanej w projekcie Credchem są wytworem wspomagającym mobilność uczących się, ale nie są czymś, co tworzy kwalifikację. „Jednostki mobilności” w tym projekcie nie mogą zostać poddane walidacji ani uznane w systemie macierzystym jako jednostki. Są one poddawane walidacji jako część ścieżki kształcenia i szkolenia osoby uczącej się, a związane z nimi efekty uczenia się uznawane są jedynie w momencie uzyskania pełnej kwalifikacji.

Partnerzy projektu postrzegają stosowanie tego rodzaju „jednostek mobilności” jako znaczną wartość dodaną dla osób uczących się za granicą:

- Podnoszą one jakość mobilności – porozumienie dotyczące efektów uczenia się, jakie ma osiągnąć osoba ucząca się za granicą i przejrzystość tych efektów dają jasność co do tego, co instytucja goszcząca ma jej przekazać;
- Wspólna praca nad określaniem efektów uczenia się i analizowaniem kwalifikacji w odniesieniu do grup efektów uczenia się prowadzi do zwiększania wzajemnego zaufania pomiędzy właściwymi instytucjami w sektorze chemicznym.

Źródło: ECVET Magazine issue 4 (March 2011)³⁷

³⁶ http://stage.sunbeam-berlin.de/zdh/uploads/media/SME-Master_Manual_01.pdf

³⁷ <http://www.ecvet-projects.eu/Bulletins/Default.aspx>

C11. Opisy jednostek ECVET

W części A przedstawiono elementy, które należy zastosować przy opisywaniu jednostek efektów uczenia się służących mobilności międzynarodowej z wykorzystaniem systemu ECVET. Poniżej podano dwa przykłady takich opisów z projektów pilotażowych z zastosowaniem systemu ECVET.

Projekt pilotażowy ECVET - OPIR³⁸

Tytuł rodzajowy jednostki: Stylizacja fryzur

Tytuł kwalifikacji: Pełny tytuł zależy od kraju – zawód, do którego kwalifikacja ta przygotowuje to fryzjer

Poziom w Europejskich Ramach Kwalifikacji: *Nie został jeszcze określony (w zależności od systemu kwalifikacji)*

Punkty ECVET: Zależą od systemu kwalifikacji

Opis efektów uczenia się: Opis efektów uczenia się dla tej jednostki podano w rozdziale C1 (Tabela 5).

Kryteria i wskaźniki oceny: Tabela 13 poniżej przedstawia kryteria i wskaźniki oceny. Na ogół w procesie oceny stosuje się również ważenie każdej z kompetencji (co nie zostało tu uwzględnione): punkty (wartości procentowe) zostają przyznane, jeżeli osoba oceniająca może udzielić odpowiedzi twierdzącej odnośnie każdego wskaźnika oceny i wymagane jest uzyskanie co najmniej 60 procent, aby osoba ucząca się zaliczyła ocenę.

³⁸ Projekt OPIR jest projektem pilotażowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” zaproszenie do składania wniosków 2008. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=8>

Tabela 13 | Opis kryteriów i wskaźników oceny – kwalifikacja: fryzjer (projekt pilotażowy OPIR)

Kompetencje	Kryteria	Wskaźniki oceny
Doradzanie nowej lub stałej klientce w sposób odpowiedzialny i samodzielny celem uzgodnienia przyjętego modelu fryzury z uwzględnieniem jej życzeń bądź cech.	<i>1. Przyjęty wybór fryzury, która ma być wykonana</i>	1.1. Przestrzegane są procesy konieczne do określenia właściwości włosów.
		1.2. Zadawane pytania umożliwiają zrozumienie życzeń i preferencji klientki.
		1.3. Poczynione sugestie uwzględniają potrzeby i cechy klientki.
Właściwe przygotowanie klientki do realizacji fryzury z uwzględnieniem zasad higieny, zdrowia i bezpieczeństwa oraz związanych z nimi procedur. Wybór technik realizacji uwzględniający uzgodnioną fryzurę.	<i>2. Przyjęty wybór technik w odniesieniu do wybranej fryzury</i>	1.1. Wybór technik, jakie zostaną zastosowane, odpowiada cechom włosów klientki.
		1.2. Wybór technik musi umożliwiać osiągnięcie oczekiwanych rezultatów (fryzury).
Przeprowadzenie odpowiednich przygotowań potrzebnych do wykonania wybranej fryzury – urządzeń, materiałów, produktów, z zachowaniem zasad higieny, zdrowia i bezpieczeństwa. W pełni samodzielne właściwe przygotowanie klientki do realizacji fryzury z uwzględnieniem środków bezpieczeństwa, higieny i ochrony.	<i>3. Prawidłowe ustawienie i usadzenie klientki w celu realizacji wybranej fryzury</i>	1.1. Klientka usadzona jest w sposób umożliwiający uczniowi ergonomiczną pracę.
		1.2. Właściwie wybrano odpowiadającą normom bezpieczeństwa i higieny ochronę klientki.
		1.3. Klientkę wyposażono w odpowiednią ochronę (fartuch, pelerynkę itp.).
Zastosowanie wymaganych technik odpowiadających formie fryzury, oczekiwaniom klientki, rodzajowi i stanowi włosów, właściwościom morfologicznym oraz wybranej fryzurze. W pełni samodzielne przygotowanie do realizacji uzgodnionej fryzury narzędzi, materiałów i produktów z zachowaniem zasad higieny, zdrowia i bezpieczeństwa.	<i>4. Właściwe przygotowanie narzędzi, materiałów i produktów</i>	1.1. Wybór dotyczy narzędzi niezbędnych do wykonania wybranej fryzury.
		1.2. Wybór dotyczy wszystkich materiałów niezbędnych przy stanowisku pracy.
		1.3. Wybór dotyczy wszystkich produktów niezbędnych do wykonania wybranej fryzury.
		1.4. Sprawdzono prawidłowe działanie wszystkich narzędzi i materiałów.
		1.5. Sprawdzono higieniczność materiałów.
		1.6. Stanowisko pracy zorganizowane jest w sposób ułatwiający korzystanie z narzędzi, materiałów i produktów.
		1.7. Wszystkie czynności wykonywane są z zachowaniem standardów higieny i bezpieczeństwa.

<p>Stosowanie najbardziej odpowiednich urządzeń i produktów z wykorzystaniem najbardziej ergonomicznych pozycji.</p> <p>Samodzielna realizacja fryzury z zastosowaniem przyjętych technik, materiałów i produktów dostosowanych do uzgodnionej fryzury.</p>	<p><i>5. Prawidłowe wykonanie technik odpowiednich do wybranej fryzury</i></p>	5.1. Wymiary, napięcie i przypięcie klamer jest odpowiednie do danej techniki.
		5.2. Progresja jest logiczna.
		5.3. Gesty są zsynchronizowane.
		5.4. Suszenie włosów dostosowane jest do danej techniki.
		5.5. Włosy są wysuszone.
		5.6. Przy stosowaniu materiałów i narzędzi uczeń przyjmuje odpowiednie ergonomiczne pozycje.
		5.7. Czas poświęcony fryzurze jest odpowiedni (nie przekracza przewidzianego dla niej czasu).
		5.8. Podczas całego zabiegu przestrzegane są zasady higieny i bezpieczeństwa.
	<p><i>6. Prawidłowe wykonanie technik czesania odpowiednich do wybranej fryzury</i></p>	1.1. Efekt czesania jest dokładny i estetyczny.
		1.2. Uczeń ocenia końcową jakość swojej pracy dokonując ewentualnie dodatkowych poprawek.
		1.3. Wynik jest zgodny z tym, co zostało uzgodnione.
		1.4. Objętości są odpowiednie do wybranej fryzury.
	<p><i>7. Prawidłowe zastosowanie produktów</i></p>	1.1. Wybór produktów kosmetycznych jest prawidłowy i zgodny z przewidywanym rezultatem.
1.2. Ilość i rozmieszczenie zastosowanych produktów kosmetycznych jest odpowiednia (zgodna z długością i gęstością włosów, techniką itd.).		
1.3. Podczas całego zabiegu przestrzegano zasad przechowywania, konserwacji i obsługi produktów kosmetycznych.		
1.4. Zachowano zasady poszanowania środowiska w przypadku usuwania i recyklingu opakowań po kosmetykach.		
<p>Doradzenie produktów i zabiegów do ochrony i utrzymania uzyskanych efektów.</p> <p>Samodzielne doradzenie czynności i produktów służących zachowaniu uzyskanej fryzury.</p>	<p><i>8. Istotność porad odnośnie produktów/zabiegów i czesania</i></p>	1.1. Rady odnośnie produktów/zabiegów służących utrzymaniu fryzy oraz ich stosowania są prawidłowe.
		1.2. Rady odnośnie czynności służących zachowaniu fryzury są prawidłowe.

Uwaga: Inny przykład opisu kryteriów oceny dla jednostki podano w prezentacji projektu ECVET ASSET⁷¹ **Źródło:** OPI

⁷¹<http://www.ecvet-projects.eu/Seminars/presentations.aspx?id=30>

W tabeli 14 przedstawiono pokrótce jednostkę w formie opracowanej w ramach projektu pilotażowego ECVET - SME Master.

Tabela 14 | Prezentacja jednostki „Produkcja chleba, małych wyrobów piekarniczych i bułek” (SME Master)

Tytuł kwalifikacji:	Mistrz rzemiosła - piekarz		
Poziom w Europejskich Ramach Kwalifikacji:	<i>Nie został jeszcze określony</i>		
Tytuł rodzajowy jednostki:	Produkcja chleba, małych wyrobów piekarniczych i bułek		
Punkty ECVET:	<i>Liczba punktów ECVET będzie różna w poszczególnych krajach, w zależności od względnej wagi danej jednostki w danym kraju. Na tym etapie partnerzy projektu nie określili jeszcze liczby punktów ECVET dla tej jednostki.</i>		
Procedury i kryteria oceny:	<i>Uwaga: Nie są one określone w matrycy opisującej w sposób wspólny kwalifikacje. Są one opisane w poszczególnych porozumieniach o programie zajęć.</i>		
Efekty uczenia się:	<p>Uczeń potrafi wybrać składniki, metody produkcji i techniki dla różnych rodzajów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • chleba białego, ciemnego i mieszanego; • chleba tradycyjnego, specjalnego i organicznego; • małych produktów piekarniczych i bułek. <p>Potrafi stosować przepisy.</p>	Uczeń potrafi wykazać opanowanie produkcji tych rodzajów pieczywa.	Uczeń potrafi zaprojektować, ozdobić i zaprezentować te rodzaje pieczywa wg zamówień klientów.
			Uczeń potrafi modyfikować istniejące przepisy i metody produkcji tych rodzajów pieczywa.
			Uczeń potrafi tworzyć innowacyjne przepisy i metody produkcji pieczywa.

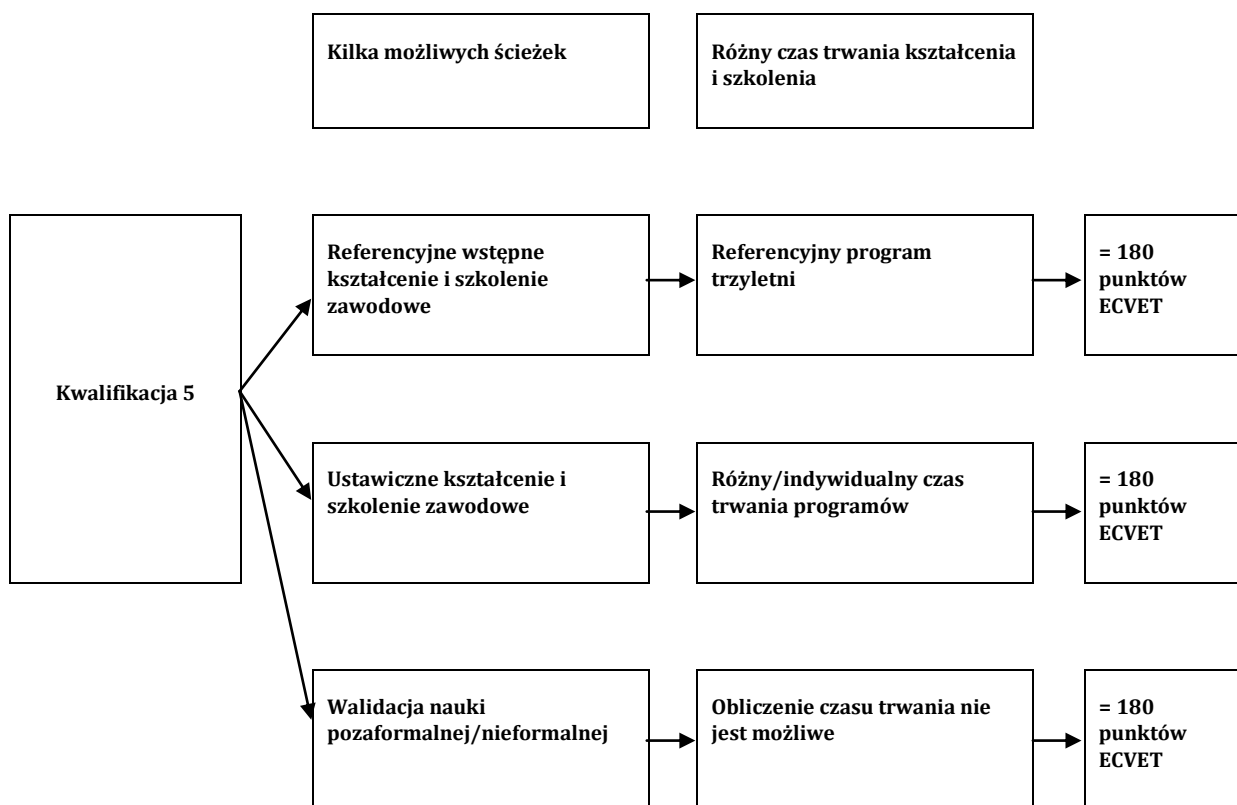
Źródło: SME Master Plus

⁴⁰SME Master i SME Master Plus były projektami pilotażowymi finansowanymi przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w okresie 2006-2007 oraz 2008-2011. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://sme-master.schnittsteller.de/> oraz <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=10>

C12. Przyporządkowanie punktów ECVET do kwalifikacji

Aby przyporządkować punkty ECVET do kwalifikacji należy wybrać ścieżkę odniesienia. Można tu zastosować najbardziej typową ścieżkę (w odniesieniu do liczby uczących się). Za pomocą reguły dotyczącej punktów ECVET określa się liczbę punktów ECVET (jeden rok = 60 punktów ECVET), np. 180 punktów dla kwalifikacji posiadającej ścieżkę odniesienia trwającą dwa lata. W rezultacie do kwalifikacji zostaje przyporządkowanych 180 punktów ECVET, mimo że można ją zrealizować na ścieżce trwającej krócej bądź dłużej (patrz schemat 5 poniżej).

Schemat 5 | Przyporządkowanie punktów ECVET



Dla przykładu, we Francji kwalifikację szkolnictwa średniego drugiego stopnia „Baccalauréat professionnel” (bakalaureat zawodowy) można uzyskać poprzez:

- Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe w szkole – standardowy czas trwania to trzy lata;
- Naukę zawodu - standardowy czas trwania to również trzy lata;
- Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe – czas trwania uzależniony jest od wcześniejszego doświadczenia bądź kwalifikacji słuchacza;⁴¹
- Pełną kwalifikację można również osiągnąć poprzez walidację nauki pozaformalnej i nieformalnej lub poprzez połączenie szkolenia ustawicznego i walidacji.

Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej⁴²

Jeżeli jako ścieżkę odniesienia przyjmie się program wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego (jest to najczęściej przyjmowana metoda) kwalifikacja bakalaureatu zawodowego posiadać będzie 180 punktów ECVET. Taka liczba punktów ECVET będzie obowiązywać niezależnie od sposobu uzyskania kwalifikacji.

⁴¹ Informacje pochodzą z katalogu oferty szkoleniowej Greta Tertiaire Sud 77: <http://www.greta-tersud77.org/CA-2008-2009.pdf>

⁴² <http://www.education.gouv.fr/cid2552/le-baccalaureat-professionnel.html>

C13. Przyporządkowanie punktów ECVET do jednostek

Względne znaczenie efektów uczenia się w jednostkach (Recomfor/Cominter⁴³)

Wspólną metodologię przyporządkowywania punktów w projekcie Cominter opracowano z uwzględnieniem faktu, iż żaden z krajów biorących udział w projekcie nie stosował systemu punktów. Wszystkie strony zaangażowane w proces certyfikacji (pracodawcy z danej branży, instytucje odpowiedzialne za proces certyfikacji, ośrodki szkoleniowe) aktywnie uczestniczyły w każdym etapie projektu. Tę samą metodę działania wykorzystano do opracowania metodologii przyporządkowywania punktów.

Etap 1: Przeprowadzono konsultacje z pracodawcami i organizacjami zawodowymi zaangażowanymi w projekt, aby ustalić istotność każdej z jednostek odnośnie wymogów związanych ze stanowiskiem (istotność i znaczenie efektów uczenia się w odniesieniu do czynności zawodowych). Znaczenie, wyrażone jako wartość procentowa, ukazuje względną wagę każdej z jednostek prowadząc do stworzenia hierarchii jednostek w danej kwalifikacji.

Etap 2: Przeprowadzono analizę efektów uczenia się w każdej jednostce odnośnie złożoności z punktu widzenia procesu uczenia się. Wykonali ją organizatorzy szkoleń na podstawie hierarchii wynikającej z etapu 1 (bez wprowadzania zmian). Ich celem było dokładne dopasowanie wartości procentowych przyporządkowanych do jednostek.

Przeniesienie przyporządkowania do jednostek referencyjnych do kontekstów krajowych:

- Punkty przyporządkowano wspólnym jednostkom referencyjnym – jednostki te mogą być dostosowane do każdego z kontekstów krajowych i w rezultacie w kwalifikacjach krajowych mogą nie być określane w dokładnie takiej samej formie;
- Celem zachowania spójności wspólnych prac przeniesienie punktów przyporządkowanych do jednostek na poziomie krajowym nie może prowadzić do różnicy większej niż 10% w stosunku do wspólnej definicji;
- Taką względną wartość jednostki wyraża się procentowo (w stosunku do wszystkich jednostek referencyjnych we wspólnym profilu). Powód, dla którego stosuje się wartości procentowe, wyjaśniony jest w przykładzie z projektu Cominter dotyczącym tego, jak różnią się jednostki referencyjne dostosowywane na poziomach krajowych.

Reguła ta, wyrażona jako wartość procentowa, będzie skuteczna dopiero wtedy, gdy każdy z krajowych systemów określi swoje własne zasady. Dlatego też, przyporządkowanie punktów ECVET (w formie przedstawionej w tabeli 15) ma charakter orientacyjny i umożliwia zmiany odpowiednie dla każdego systemu.

Tabela 15 | Wytyczne dotyczące względnej alokacji punktów ECVET

Podjednostki jednostek certyfikacyjnych	Punkty/%
UC1 Marketing międzynarodowy	20%
UC11 Badanie i planowanie rynku na rynkach zagranicznych	10
UC12 System Informacji biznesowej	10
UC2 Sprzedaż eksportowa	20%
UC 21 Wyszukiwanie klientów i kontakt z klientami/partnerami	10
UC 22 Negocjowanie	10
UC3 Zakupy importowe	20%
UC31 Wskazywanie potencjalnych dostawców i źródeł zaopatrzenia	10
UC32 Organizowanie negocjacji	10
UC4 Zarządzanie międzynarodowymi transakcjami handlowymi	20%
UC41 Wybieranie i współpraca z dostawcami usług	10
UC42 Zarządzanie międzynarodowym przedsiębiorstwem	10
UC5 Praca w kontekście wielokulturowym	20%
UC51 Angielski w biznesie - język obcy A	8
UC52 Inny język biznesowy – język obcy B	8
UC53 Zarządzanie i komunikacja międzykulturowa	4
RAZEM	100

⁴³ Projekt Recomfor (poprzedzony przez projekt Cominter) był projektem sieciowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w okresie 2008-2012. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.recomfor.eu/>

Tabela 16 | Przykład zastosowania wspólnej metodologii w kontekście krajowym - Rumunia

Podjednostki jednostek certyfikacyjnych	Punkty/%	Punkty ECVET	Punkty rumuńskie
UC1 Marketing międzynarodowy	20%	24	6
UC11 Badanie i planowanie rynku na rynkach zagranicznych	10	12	3
UC12 System Informacji biznesowej	10	12	3
UC2 Sprzedaż eksportowa	20%	24	6
UC 21 Szukanie klientów i kontakt z klientami/partnerami	10	12	3
UC 22 Negocjowanie	10	12	3
UC3 Zakupy importowe	20%	24	6
UC31 Wskazywanie potencjalnych dostawców i źródeł zaopatrzenia	10	12	3
UC32 Organizowanie negocjacji	10	12	3
UC4 Zarządzanie międzynarodowymi transakcjami handlowymi	20%	24	6
UC41 Wybieranie i współpraca z dostawcami usług	10	12	3
UC42 Zarządzanie międzynarodowym przedsiębiorstwem	10	12	3
UC5 Praca w kontekście wielokulturowym	20%	24	6
UC51 Angielski w biznesie - język obcy A	8	10	2.5
UC52 Inny język biznesowy – język obcy B	8	10	2.5
UC53 Zarządzanie i komunikacja międzykulturowa	4	4	1
RAZEM	100	120	30

Źródło: Recomfor⁴⁴

Hipotetyczny czas nauki (UK Qualifications and Credit Framework – Brytyjskie ramy kwalifikacji i osiągnięć)

W brytyjskich ramach kwalifikacji i osiągnięć (obejmujących Anglię, Walię i Irlandię Północną) wszystkie jednostki muszą określać wartość punktów (opisaną w odniesieniu do punktów za osiągnięcia). Musi się to opierać na przewidywanym czasie nauki. Czas ten definiuje się jako średni czas potrzebny osobom uczącym się na poziomie jednostki do uzyskania efektów uczenia się tej jednostki na poziomie podanym w kryteriach oceny.

Funkcją czasu uczenia się jest wskazanie ilości nauki związanej z osiągnięciem konkretnych efektów. Czas nauki nie jest precyzyjnym wskaźnikiem, ale oceną podjętą i uzgodnioną przez osoby posiadające wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie oraz rozumiejące konteksty, w których może odbywać się nauka. Zaangażowanie panelu lub grupy odpowiednich ekspertów wspomaga ten proces i pozwala uzyskać pewność, że wartość punktów będzie uznawana i akceptowana przez odpowiednich interesariuszy.

Pojęcie czasu nauki ma zastosowanie do nauki w różnorodnych kontekstach

Wskaźnik, jakim jest czas nauki, nie określa czasu rzeczywiście potrzebnego poszczególnym osobom uczącym się do osiągnięcia określonych efektów. Czas ten może być różny i wpływają na niego takie czynniki jak styl uczenia się danej osoby i jej wcześniejsze kształcenie. Należy podkreślić, że czas nauki nie stanowi ilości czasu poświęconego, np. liczby godzin odbywanych prób przez osobę uczącą się do przedstawienia lub liczby godzin, jaką spędza ona na szkoleniu w miejscu pracy. Nie jest to również liczba godzin spędzonych podczas kursu ani suma godzin rzeczywistego udziału w zadaniach związanych z nauką.

Proces ustalania wartości punktów skupia się na efektach uczenia się i kryteriach oceny w danej jednostce. Nie skupia się na sposobie realizacji pomagającym uczącym się w osiągnięciu tych efektów ani na kontekstach stosowania tego sposobu.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w UK Qualifications and Credit Framework, „Guidelines for writing credit-based units of assessment for the Qualifications and Credit Framework”⁴⁵

⁴⁴ <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=17>

⁴⁵ <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=17>

Względne znaczenie efektów uczenia się w jednostkach (OPIR⁴⁶)

W projekcie OPIR każdej kluczowej czynności, do której przygotowuje dana kwalifikacja, nadaje się określoną wagę (na poziomie projektu partnerskiego) wyrażoną jako procent całej kwalifikacji ogółem (podobnie jak w przykładzie projektu Cominter/Recomfor podanym powyżej). Na przykład dla kwalifikacji związanej z zawodem automatyka grupa kluczowych czynności odnoszących się do konserwacji otrzymuje wagę względną wynoszącą 25% w stosunku do pełnej kwalifikacji. Jest to następnie przekładane na systemy kwalifikacji w krajach partnerskich projektu.

Innym przykładem może być walidacja tej wartości procentowej przez przedstawicieli sektora we francuskojęzycznej części Belgii. Podczas opracowywania jednostek kwalifikacji belgijskiej do każdej z nich przyporządkowuje się określoną liczbę punktów ECVET na podstawie względnej jej wagi w stosunku do pełnej kwalifikacji i całkowitej liczby punktów ECVET, które kwalifikacji tej przyporządkowano. W rezultacie do jednostki związanej z konserwacją przyporządkowano 30 punktów ECVET, ponieważ pełna kwalifikacja we wspólnocie francuskojęzycznej w Belgii obejmuje 120 punktów.

⁴⁶ Projekt OPIR jest projektem pilotażowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” zaproszenie do składania wniosków 2008. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=8>

C14. Przykład opisu kryteriów oceny

Podany poniżej przykład z Finlandii przedstawia opis kryteriów oceny dla jednostki o nazwie „Podawanie dań i napojów” kwalifikacji „Usługi gastronomiczne”.

W Finlandii efekty uczenia się właściwe dla danej jednostki opisują tzw. „cele oceny”. Kryteria oceny opisywane są pod względem efektów uczenia się na trzech poziomach osiągnięć: dostatecznym, dobrym i celującym. Cele oceny stanowią opisy efektów uczenia się jednostek określonych na poziomie krajowym. Bardziej szczegółowe efekty uczenia się w procesie kształcenia i szkolenia określane są przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wymagane umiejętności dla omawianej jednostki są następujące:

Uczeń lub kandydat:

- Dbą o klientów i miejsce pracy,
- Przyjmuje i obsługuje klientów przez czas trwania realizacji usługi,
- Zna sprzedawane produkty i związane z nimi wymogi jakościowe,
- Prezentuje, sprzedaje i oferuje dania oraz napoje klientom i grupom klientów,
- Podczas obsługi klientów wykorzystuje umiejętności językowe właściwe dla sektora,
- Potrafi działać w zakresie sprzedaży napojów alkoholowych,
- Rejestruje sprzedaż i wystawia rachunki,
- Utrzymuje w porządku i organizuje miejsca przebywania klientów i miejsce pracy,
- Posługuje się podstawową terminologią gastronomiczną,
- Dbą o zadowolenie klientów,
- Ocenia własną pracę i efektywność.

Wszystkie jednostki wszystkich kwalifikacji opisywane są w odniesieniu do czterech aspektów: opanowania procesu pracy, opanowania metod pracy oraz narzędzi i materiałów, opanowania wiedzy, na której opiera się praca a także kluczowych umiejętności dla uczenia się przez całe życie.

Wykazanie umiejętności zawodowych (opis)

Uczeń lub kandydat zdobywający kwalifikację zawodową wykazuje umiejętności zawodowe pracując przy obsłudze klienta w restauracjach i stołówkach pracowniczych lub kuchniach instytucjonalnych we współpracy z innymi pracownikami w miejscu pracy. Dbą o klientów i miejsce pracy, prezentuje, sprzedaje i oferuje dania i napoje z menu lub na zasadzie cateringu, podaje napoje alkoholowe, rejestruje sprzedaż oraz prowadzi i wystawia rachunki. Podczas obsługi klientów uczeń lub kandydat wykazuje umiejętności językowe w sytuacjach związanych z jednym z celów oceny podanych w powyższej tabeli. Praca wykonywana jest w sposób umożliwiający sprawdzenie, czy dana umiejętność zawodowa spełnia ustalone wymagania.

Wykazywane umiejętności muszą spełniać następujące minimum:

- Całkowite opanowanie procesu pracy;
- Całkowite opanowanie metod pracy oraz wyposażenia i materiałów;
- Całkowite opanowanie wiedzy, na której opiera się praca, prezentacji dań i napojów, działania zgodnego z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz ekonomiczności i rentowności, podawania napojów alkoholowych oraz umiejętności językowych właściwych dla tego sektora (umiejętności te są wykazywane w odniesieniu do wcześniejszych umiejętności językowych danej osoby);
- Całkowite opanowanie kluczowych umiejętności dla uczenia się przez całe życie.

Elementy umiejętności zawodowych wymaganych w każdym z modułów, których wykazanie nie jest możliwe podczas wykazywania umiejętności lub egzaminu kwalifikacyjnego, demonstruje się podczas dodatkowych ocen umiejętności, np. rozmów czy zadań bądź za pomocą innych metod.

Tabela 17 | Fragment opisu kryteriów oceny dla jednostki „Podawanie dań i napojów” (Finlandia)

Cel oceny	Kryteria oceny		
	Dostateczny T1	Dobry H2	Celujący K3
1. Opanowanie procesu pracy	Uczeń lub kandydat		
Obsługa klientów	Dbą o miejsca przebywania klientów i miejsce pracy oraz utrzymuje je w porządku i organizuje.	Dbą o miejsca przebywania klientów i miejsce pracy oraz utrzymuje je w porządku i organizuje przez całą swoją zmianę.	Samodzielnie dbą o miejsca przebywania klientów i miejsce pracy zgodnie z rezerwacjami i konkretnymi potrzebami oraz utrzymuje je w porządku przez całą swoją zmianę.
	Przyjmuje klientów w sposób przyjazny, zgodny ze wzorcem obsługi stosowanym przez placówkę.	Przyjmuje klientów w sposób przyjazny, zgodny ze wzorcem obsługi stosowanym przez placówkę.	Przyjmuje klientów w sposób przyjazny, zgodny ze wzorcem obsługi stosowanym przez placówkę dostosowując swoje zachowanie do danej sytuacji.
.....
	Przestrzega porządku i harmonogramu pracy zgodnie z ustanowionymi zaleceniami.	Samodzielnie przestrzega porządku i harmonogramu pracy.	Płynnie przestrzega porządku i harmonogramu pracy zgodnie z zamówieniami i potrzebami klientów.
.....
Samooceń efektywności	Ocenia mocne i słabe strony swoich działań.	Ocenia mocne i słabe strony swoich działań oraz możliwości angażowania się w pracę zawodową.	Samodzielnie ocenia mocne strony swoich działań oraz możliwości angażowania się w pracę zawodową.
Cel oceny	Kryteria oceny		
2. Opanowanie metod pracy, narzędzi i materiałów	Dostateczny T1	Dobry H2	Celujący K3
	Uczeń lub kandydat		
Stosowanie metod i technik podawania dań i napojów	Zna oferowane produkty, listy produktów polecanych i zamówienia oraz wie, jak stosować odpowiednie techniki podawania.	Zna oferowane produkty, listy produktów polecanych, zamówienia i odpowiednie techniki podawania.	Samodzielnie zapoznał się z oferowanymi produktami, listami polecanych produktów, zamówieniami i technikami podawania.
	Nakrywa stoły klientów zgodnie z zaleceniami placówki oraz obchodzi się w sposób higieniczny z naczyniami i sztućcami.	Nakrywa stoły klientów zgodnie z zaleceniami placówki i bieżącymi potrzebami oraz obchodzi się w sposób higieniczny z naczyniami i sztućcami.	Samodzielnie nakrywa stoły klientów zgodnie z zaleceniami placówki i bieżącymi potrzebami oraz obchodzi się w sposób higieniczny i staranny z naczyniami i sztućcami.

	Serwuje dania w porcjach lub z naczyń do serwowania – pod nadzorem.	Serwuje dania w porcjach lub z naczyń do serwowania.	Serwuje dania w porcjach lub z naczyń do serwowania we współpracy z kuchnią i zgodnie z potrzebami.

	Korzysta z tacy do serwowania.	Samodzielnie i zgodnie z potrzebą korzysta z tacy do serwowania	Płynnie i zgodnie z potrzebą korzysta z tacy do serwowania
.....
Rejestrowanie sprzedaży i prowadzenie rachunków	Rejestruje sprzedaż i wystawia rachunki.	Płynnie rejestruje sprzedaż i wystawia rachunki.	Samodzielnie rejestruje sprzedaż i wystawia rachunki w różnych warunkach pracy.
	Prowadzi rachunki pod nadzorem.	Prowadzi rachunki zgodnie z ustanowionymi zaleceniami.	Samodzielnie prowadzi rachunki.
Cel oceny	Kryteria oceny		
3. Opanowanie wiedzy, na której opiera się praca	Dostateczny T1	Dobry H2	Celujący K3
	Uczeń lub kandydat		
Prezentowanie dań i napojów	Zna oferowane i polecane dania i napoje w stopniu pozwalającym na ich prezentację klientom w każdej sytuacji oraz polecanie odpowiednich napojów do każdego z dań, a także wyjaśnianie pochodzenia produktów.	Zna oferowane i polecane dania i napoje w stopniu pozwalającym na ich biegłą prezentację klientom w każdej sytuacji oraz polecanie odpowiednich napojów do każdego z dań, a także wyjaśnianie pochodzenia produktów.	Zna oferowane i polecane dania i napoje w stopniu pozwalającym na ich czynną prezentację klientom w każdej sytuacji oraz polecanie odpowiednich napojów do każdego z dań, a także dokładne wyjaśnianie pochodzenia produktów.
.....
Umiejętności językowe właściwe dla sektora (dla osób fińskojęzycznych)	Obsługuje klientów w języku fińskim i jest w stanie zapewnić częściową obsługę w języku szwedzkim oraz jednym języku obcym.	Obsługuje klientów w języku fińskim i radzi sobie z obsługą w języku szwedzkim oraz jednym języku obcym.	Obsługuje klientów w języku fińskim i biegle radzi sobie z obsługą w języku szwedzkim oraz jednym języku obcym.
Ekonomiczność i rentowność działania	Przy wykonywaniu swoich obowiązków bierze pod uwagę czasochłonność i zużywanie zasobów – pod nadzorem.	Przy wykonywaniu swoich obowiązków bierze pod uwagę czasochłonność i zużywanie zasobów zgodnie z ustanowionymi zaleceniami.	Przy wykonywaniu swoich obowiązków samodzielnie bierze pod uwagę czasochłonność i zużywanie zasobów w dążeniu do wspierania rentowności swojego miejsca pracy.
	Zna strukturę kosztów sektora i pracuje w sposób ekonomiczny – pod nadzorem.	Zna strukturę kosztów sektora i pracuje w sposób ekonomiczny.	Zna strukturę kosztów sektora i pracuje w sposób ekonomiczny i produktywny.
Zgodność działania z zasadami zrównoważonego rozwoju	Przestrzega zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju zasad działania obowiązujących w miejscu pracy.	Przestrzega zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju zasad działania obowiązujących w miejscu pracy.	W sposób odpowiedzialny przestrzega zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju zasad działania obowiązujących w miejscu pracy.
.....

Cel oceny	Kryteria oceny		
	Dostateczny T1	Dobry H2	Celujący K3
4. Kluczowe umiejętności dla uczenia się przez całe życie	Uczeń lub kandydat		
Uczenie się i rozwiązywanie problemów	Planuje swoją pracę i przyjmuje informacje zwrotne.	Planuje swoją pracę oraz przyjmuje i reaguje na informacje zwrotne.	Planuje swoją pracę oraz przyjmuje i reaguje na informacje zwrotne.
	Wymaga nadzoru w sytuacjach nowych oraz, gdy w środowisku działania występują zmiany.	Dostosowuje się do nowych sytuacji i zmian w środowisku działania zgodnie z ustanowionymi zaleceniami.	Samodzielnie wie, co robić, gdy w miejscu pracy występują zmiany i działa stosownie do sytuacji zmieniając w razie konieczności swoje nawyki.
Etyka zawodowa	Podczas obsługi równo traktuje wszystkich klientów biorąc pod uwagę różnice kulturowe bądź inne względy.	Podczas obsługi równo traktuje wszystkich klientów biorąc pod uwagę różnice kulturowe bądź inne względy.	Podczas obsługi równo i taktownie traktuje wszystkich klientów biorąc pod uwagę różnice kulturowe bądź inne względy.

Źródło: Fińska Krajowa Rada ds. Edukacji

C15. Przykład walidacji i uznawania efektów uczenia się, które nie odpowiadają pełnej jednostce w macierzystym systemie kwalifikacji

Jak zauważono w części A, czas trwania mobilności geograficznej nie zawsze umożliwi osobom uczącym się osiągnięcie pełnej jednostki za granicą. W wielu przypadkach pełne opanowanie oczekiwanych efektów uczenia się wymaga dłuższego okresu.

Projekty pilotażowe ECVET odnoszą się do tego problemu proponując rozwiązania, z których dwa przedstawiono poniżej.

Walidacja jednostek mobilności jako elementów oceny ciągłej (ECVET ASSET⁴⁷)

Zgodnie z tym, co przedstawiono w rozdziale C.10, w ramach projektu ECVET ASSET opracowywane są jednostki „otwarte na mobilność”, co oznacza m.in. że ilość i złożoność efektów uczenia się jest zgodna z długością okresu mobilności oraz momentem, w którym osoby uczące się podejmują naukę za granicą (w odniesieniu do wymogów). Prowadzi to do tworzenia jednostek zawierających względnie niewielką liczbę efektów uczenia się, o ile wymogi te są spełnione.

Projekt realizowany jest przez partnerów z różnych krajów, którzy muszą wyjaśnić, w jaki sposób jednostki te będą poddawane walidacji i uznawane w ich własnych systemach. We Francji, na przykład, jednostka mobilności dotycząca kontroli stabilności pojazdu stanowi część większej jednostki. Efekty uczenia się osiągnięte i ocenione w okresie mobilności będą, zatem poddawane walidacji jako element oceny ciągłej (contrôle en cours de formation⁴⁸). W danym systemie kwalifikacji będzie możliwe osiągnięcie pewnych jednostek poprzez ocenę ciągłą. Taka ocena obejmuje ograniczoną liczbę ocen (określoną w zasadach dotyczących kwalifikacji), które każdorazowo oceniają w pełni osiągnięte efekty uczenia się (w odniesieniu do efektów będących warunkiem przejścia do dalszych efektów uczenia się określonych w kwalifikacji). Jednostka mobilności taka jak jednostka opracowana w ramach projektu ECVET ASSET, może być poddawana walidacji jako jedna z ocen składających się na ocenę ciągłą.

Ocena pełnej jednostki zagranicą (OPIR⁴⁹)

Inną metodę przyjęto w projekcie OPIR, w którym okres mobilności umiejscowiony zostaje w momencie, w którym osoby uczące się zbliżają się do osiągnięcia efektów uczenia się przewidzianych dla danej jednostki. W okresie mobilności ukończą one proces nauki odnośnie tych efektów. Ocena za granicą dotyczyć będzie całej jednostki, a nie tylko efektów uczenia się osiągniętych podczas mobilności. W rezultacie, pomimo tego, że okres mobilności dotyczyć będzie jedynie części jednostki, ocenie zostanie poddana cała jednostka, a sama ocena zostanie poddana walidacji i uznana po powrocie do instytucji macierzystej.

⁴⁷ ECVET ASSET było projektem pilotażowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w okresie 2008-2011. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=9>

⁴⁸ Więcej informacji na temat modalności oceny sumatywnej dostępnych jest na stronie eduscol (wyłącznie w języku francuskim) <http://eduscol.education.fr/cid47722/controlle-en-cours-de-formation.html>

⁴⁹ Projekt OPIR jest projektem pilotażowym finansowanym przez działania scentralizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” zaproszenie do składania wniosków 2008. Więcej informacji można znaleźć pod adresem <http://www.ecvet-projects.eu/Projects/ProjectDetail.aspx?id=8>

C16. Elementy składowe porozumienia o partnerstwie

Nie istnieje jeszcze uzgodniony szablon bądź określona lista pozycji, które powinny być zawarte w porozumieniu o partnerstwie, a realizowane projekty wypróbują różne metody (od wersji „minimalistycznej” po bardziej szczegółową). W tabeli 18 poniżej przedstawiono główne elementy porozumienia z wybranych projektów pilotażowych ECVET.

W miarę postępowania prac projektów pilotażowych ECVET dodawane są przykłady porozumień o partnerstwie do części „Toolbox” na stronie projektu⁵⁰.

Tabela 18 | Co zawierają porozumienia o partnerstwie projektów ECVET?

Pozycje występujące w porozumieniach o partnerstwie większości projektów	Uwagi
Wprowadzenie (czego dotyczy porozumienie i jaki jest jego status)	
Wskazanie właściwych instytucji zawierających porozumienie (nazwa, adres itp.)	W niektórych projektach wskazana jest również rola osoby podpisującej.
Opis właściwych instytucji zawierających porozumienie (kompetencje w systemie kwalifikacji)	Niektóre projekty stosują opis słowny, inne odwołują się do funkcji instytucji właściwych, zgodnie z opisem w Pytaniach i Odpowiedziach ECVET.
Kwalifikacje, których dotyczy porozumienie	Poziom szczegółowości opisywania kwalifikacji jest różny dla poszczególnych porozumień – niektóre wymieniają jedynie tytuły kwalifikacji w krajach partnerskich, inne dołączają również opisy jednostek, które będą przedmiotem mobilności, w formie aneksu.
Jednostki efektów uczenia się	Niektóre projekty wymieniają jedynie tytuły jednostek określonych jako wspólne, inne dołączają również opisy efektów uczenia się w formie aneksu. Kilka porozumień nie odnosi się do jednostek (występują one tylko w porozumieniu o programie zajęć).
Okres obowiązywania porozumienia	
Podpisy i sformułowania, na mocy których instytucje przyjmują warunki porozumienia	
Pozycje dodatkowe występujące w niektórych porozumieniach o partnerstwie	Projekty, w których pozycje te występują
Wskazanie organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego uprawnionych do realizacji mobilności z wykorzystaniem systemu ECVET w ramach porozumienia	ASSET VaLOGReg (rodzaje organizatorów, niekoniecznie dokładne nazwy instytucji)
Informacje o charakterze i/lub czasie trwania mobilności	Aerovet M.O.T.O
Podział obowiązków dotyczących mobilności pomiędzy instytucją macierzystą a goszczącą (kto wykonuje konkretne czynności)	Aerovet M.O.T.O
Zobowiązanie dotyczące określonych zasad jakościowych odnośnie różnych aspektów mobilności	Aerovet M.O.T.O Recomfor
Informacje o tym, kto będzie dokonywał oceny i ewentualnie, w jaki sposób	Aerovet (również informacje na temat różnych poziomów osiągnięć, które będą stosowane przez oceniających) M.O.T.O
Informacje o tym, w jaki sposób efekty uczenia się będą poddawane walidacji i uznawane	Aerovet (wskazanie, kto jest odpowiedzialny za ten aspekt) Recomfor (wskazanie, w jaki sposób jednostki referencyjne odnoszą się do certyfikacji krajowych)

⁵⁰ <http://www.ecvet-projects.eu/Toolbox/ToolboxList.aspx?id=16>

C17. Elementy składowe porozumienia o programie zajęć

Podobnie jak w przypadku porozumień o partnerstwie, nie istnieje jeszcze uzgodniony szablon bądź określona lista pozycji, które powinny być zawarte w porozumieniu o programie zajęć, a realizowane projekty wypróbowują różne metody. W tabeli 19 poniżej przedstawiono różnice pomiędzy wybranymi projektami oraz ich elementy wspólne.

W miarę postępowania prac projektów pilotażowych ECVET dodawane są przykłady porozumień o programie zajęć do części „Toolbox” na stronie projektu⁵¹.

Tabela 19 | Co zawierają porozumienia o programie zajęć projektów pilotażowych ECVET?

Pozycje występujące w porozumieniach o programie zajęć większości projektów	Uwagi
Wprowadzenie (czym jest porozumienie o programie zajęć i jak z niego korzystać)	
Wskazanie osoby, której dotyczy porozumienie o programie zajęć (imię i nazwisko oraz inne dane)	
Wskazanie instytucji macierzystej i goszczącej (nazwa itp.)	Niektóre projekty dołączają również opis ich ról.
Kwalifikacja, do której przygotowuje się osoba ucząca się	
Tytuł(-y) i opis(-y) jednostki(-ek) efektów kształcenia, których dotyczy dana mobilność (czego dana osoba nauczy się podczas mobilności) oraz związane z tym punkty ECVET*	Informacje te czasem dołączone są w formie aneksu.
Informacje o procedurze oceny danej osoby uczącej się (kto i w jaki sposób będzie dokonywał oceny)	Kilka projektów dołącza do porozumienia o programie zajęć tabelę oceny, z której korzystać będzie oceniający.
Podstawowe informacje o okresie mobilności (jej termin, dane osoby kontaktowej)	Informacje w tym punkcie posiadają różny charakter.
Podpisy trzech stron (instytucji goszczącej i macierzystej oraz osoby uczącej się)	
Pozycje dodatkowe występujące w niektórych porozumieniach o programie zajęć	Projekty, w których pozycje te występują
Zadania, w których osoba ucząca się będzie uczestniczyć podczas mobilności	M.O.T.O Recomfor
Praktyczne aspekty dotyczące mobilności, np. wymogi dotyczące znajomości języka, koszty, zakwaterowanie, ubezpieczenie itp.	ASSET VaLOGReg Recomfor
Ogólny opis podziału zadań (pomiędzy instytucją macierzystą a goszczącą)	Credchem Recomfor
Zobowiązania poszczególnych stron	ASSET Recomfor

* W zależności od sposobu, w jaki punkty ECVET są stosowane w danym projekcie

⁵¹ <http://www.ecvet-projects.eu/Toolbox/ToolboxList.aspx?id=17>

C18. Możliwości wykorzystania dokumentu Europass - Mobilność jako indywidualnego wykazu osiągnięć

Europass – Mobilność jest dokumentem dotyczącym każdego zorganizowanego okresu mobilności (zwanego wyjazdem Europass – Mobilność) spędzonego przez daną osobę w innym kraju europejskim w celu nauki i szkolenia. Obejmuje to na przykład:

- Praktykę w firmie,
- Semestr akademicki w ramach programu wymiany,
- Praktykę wolontariacką w organizacji pozarządowej.

Wyjazd monitorowany jest przez dwie instytucje partnerskie – w kraju pochodzenia i w kraju goszczącym. Obaj partnerzy uzgadniają cel, treść i czas trwania wyjazdu. W kraju goszczącym wskazywany jest opiekun. Partnerami mogą być uczelnie, szkoły, placówki szkoleniowe, firmy, organizacje pozarządowe itp.

Źródło: Strona internetowa Europass⁵²

Europass – Mobilność zawiera informacje wskazujące osobę uczącą się oraz instytucję goszczącą i macierzystą. Zawiera też opis umiejętności i kompetencji nabytych podczas mobilności (patrz tabela 20), w tym kompetencji kluczowych (np. języka bądź TIK). Zastosowanie systemu ECVET umożliwi odniesienie tego dokumentu do efektów uczenia się i jednostek kwalifikacji w systemie macierzystym. Szablon Europass – Mobilność daje też obecnie możliwość zapisywania informacji na temat przedmiotów zaliczonych podczas mobilności, przy czym informacje o przedmiotach można zastąpić informacjami o jednostkach efektów uczenia się wraz z punktami ECVET przyznawanymi za daną jednostkę.

Tabela 20 | Fragment szablonu Europass - Mobilność

5.a OPIS UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI ZDOBYTYCH PODCZAS EUROPEJSKIEJ ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA (NR)				
	Wykonywane czynności/zadania			
(29a) (*)				
	Zdobyte umiejętności i kompetencje zawodowe			
(30a)	<i>Możliwość zastosowania opisu ECVET</i>			
	Zdobyte sprawności i umiejętności językowe (o ile nie zostały ujęte w rubryce „Umiejętności i kompetencje zawodowe”)			
(31a)	<i>Możliwość zastosowania opisu ECVET</i>			
	Zdobyte umiejętności i kompetencje w zakresie obsługi komputera (o ile nie zostały ujęte w rubryce „Umiejętności i kompetencje zawodowe”)			
(32a)	<i>Możliwość zastosowania opisu ECVET</i>			
	Zdobyte umiejętności i kompetencje organizacyjne (o ile nie zostały ujęte w rubryce „Umiejętności i kompetencje zawodowe”)			
(33a)	<i>Możliwość zastosowania opisu ECVET</i>			
	Zdobyte umiejętności i kompetencje społeczne (o ile nie zostały ujęte w rubryce „Umiejętności i kompetencje zawodowe”)			
(34a)	<i>Możliwość zastosowania opisu ECVET</i>			
	Inne zdobyte umiejętności i kompetencje			
(35a)	<i>Możliwość zastosowania opisu ECVET</i>			
	Data		Podpis osoby odpowiedzialnej/opiekuna	Podpis posiadacza
(36a) (*)		(37a) (*)		(38a) (*)

⁵² <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernay/InformationOn/EuropassMobility.csp>

	d	m	rr			
	d	m				
<p>Uwaga: Tabela jest nieważna bez podpisu opiekuna oraz posiadacza Europass-Mobilność. Wypełnienie rubryk oznaczonych gwiazdką jest obowiązkowe.</p>						

C19. Przykładowe wykorzystanie systemu ECVET oraz zastosowanie transferu i akumulacji osiągnięć

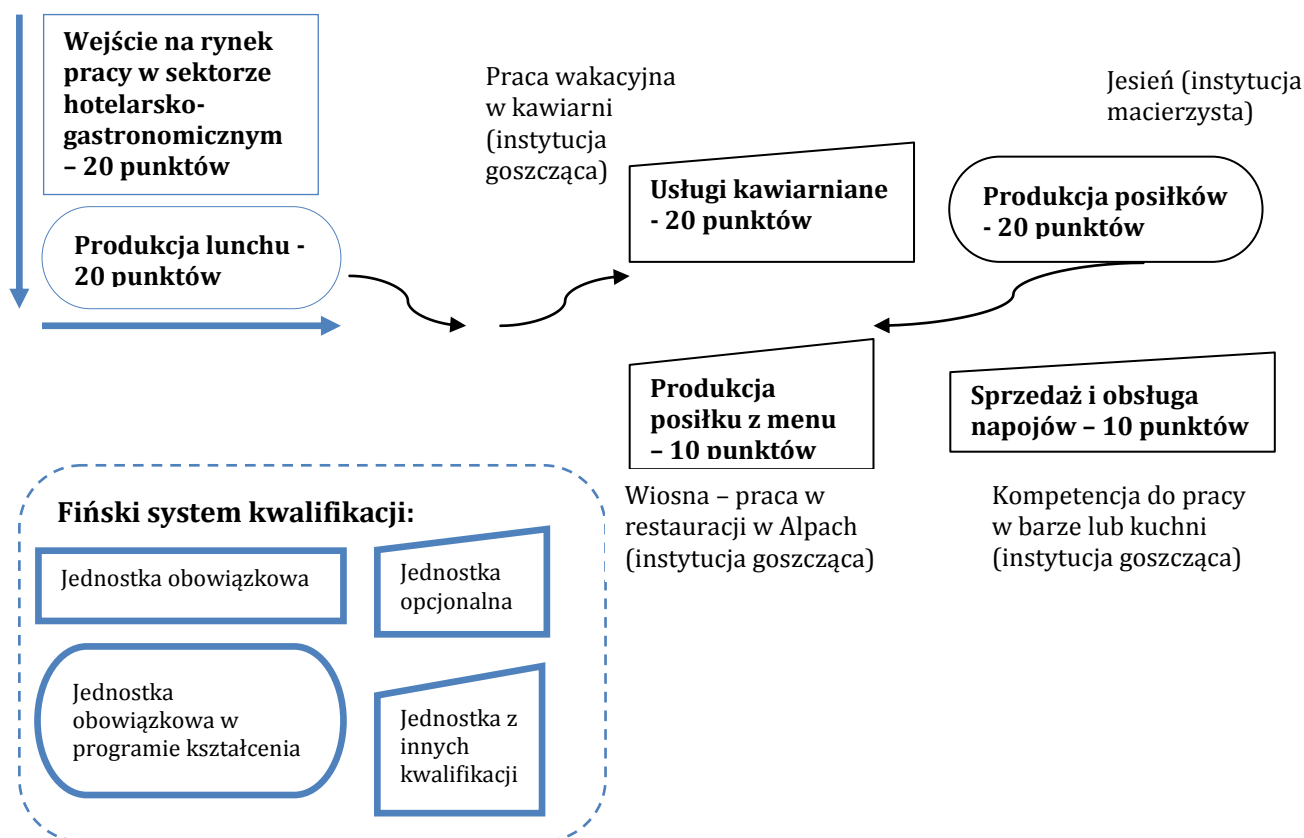
Ostatni rozdział niniejszego dokumentu przedstawia przykłady autentycznych doświadczeń ilustrujący praktyczne zastosowanie systemu ECVET celem wspomagania indywidualnych ścieżek kształcenia.

Indywidualna ścieżka kształcenia Simo – jeżdżącego na snowboardzie kucharza (Finlandia)

Przykład przygotowany przez Hannę Autere (Fińska Krajowa Rada ds. Edukacji)

Zgodnie z tym, co omówiono w rozdziale C.7, fiński system kwalifikacji sprzyja rozwijaniu zindywidualizowanych ścieżek kształcenia łącząc jednostki obowiązkowe i opcjonalne (jako jednostki dowolne). Przedstawiona poniżej historia Simo ukazuje sposób dopasowania pojęć technicznych do ścieżki kształcenia młodego człowieka.

Schemat 6 | Ścieżka kształcenia Simo (jeżdżącego na snowboardzie kucharza) oraz transfer i akumulacja jego osiągnięć



Simo czynnie jeździ na snowboardzie od siódmego roku życia. Chcąc połączyć swoje ulubione hobby z nauką i pracą znajduje szkołę umiejscowioną w pobliżu stoków narciarskich. Rozpoczyna naukę w Instytucie Levi w Lapońskim Kolegium Zawodowym, co daje mu możliwość nie tylko jeżdżenia na snowboardzie, ale również pracy i nauki prowadzącej do uzyskania kwalifikacji zawodowej w miejscowości narciarskiej, w której usytuowana jest szkoła.

Jesienią Simo rozpoczyna naukę prowadzącą do uzyskania kwalifikacji zawodowej „Usługi hotelarsko-gastronomiczne”. Innymi słowy – chce zostać kucharzem. Pierwsza jednostka, którą przygotowuje, jest obowiązkowa i nazywa się „Wejście na rynek pracy w sektorze hotelarsko-gastronomicznym”. Simo wykazuje swoją kompetencję w teście umiejętności przeprowadzonym w niewielkim bistro. Po świętach kontynuuje naukę w Instytucie Levi. Następną jednostką, którą przygotowuje jest „Produkcja lunchu” stanowiącą część programu kształcenia kucharzy, która jest dla niego obowiązkowa. Nauka w szkole dostosowana jest do sezonu narciarskiego, dlatego Simo ma możliwość pracy podczas sezonu narciarskiego w restauracji serwującej lunchy oraz zdawania testu wykazującego umiejętności w kwietniu, przed zakończeniem sezonu.

Simo jest w świetnej formie. Przez całą wiosnę mógł codziennie, w wolnym czasie, jeździć na snowboardzie. Latem zatrudnia się w małej kawiarni w archipelagu Turku/Åbo. Menu kawiarni obejmuje również lunchy. Dzięki temu uzgadnia ze szkołą, iż w sierpniu wykaże się umiejętnościami w zakresie jednostki o nazwie „Usługi kawiarniane”, która jest dla niego opcjonalna. Jesienią kontynuuje naukę w szkole przystępując do drugiej jednostki obowiązkowej w programie kształcenia kucharzy – „Produkcja posiłków”.

W sezonie świątecznym Simo znajduje pracę w restauracji w miejscowości narciarskiej, gdzie wykazuje swoją kompetencję w „**Produkcji posiłków**”. Zaliczywszy testy umiejętności we wszystkich jednostkach obowiązkowych swoich kwalifikacji zawodowych Simo zaczyna mierzyć wyżej. Udaje mu się znaleźć zatrudnienie na okres sezonu narciarskiego w Alpach Austriackich. Wieczorami pracuje w kuchni restauracji a dni spędza jeżdżąc na snowbardzie. Przed okresem mobilności w Austrii Simo podpisuje porozumienie o programie zajęć w swojej macierzystej placówce szkoleniowej. Dzięki temu wie dokładnie, w jaki sposób jego okres kształcenia w miejscu pracy zagranicą zostanie uznany w ramach jego kwalifikacji. Nauczyciel Simo uzgadnia z jego austriackim pracodawcą docelowe efekty uczenia się oraz to, w jaki sposób zostaną ocenione. W trakcie negocjacji okazuje się, że zadania Simo w miejscu pracy będą dość wymagające i że efekty uczenia się odpowiadać będą opcjonalnej jednostce kwalifikacji o nazwie „**Produkcja posiłku z menu**’.

Simo postanawia pozostać w Alpach do lata, a właściciel austriackiej restauracji pozwala mu tam nadal pracować. Jednym z powodów zostania w Alpach nieco dłużej jest to, że Simo poznał Włoszkę Giuliettę, która również kształci się w tej samej dziedzinie. Giulietta jest odważną dziewczyną, świetnie jeździ na snowboardzie i nie boi się nowych wyzwań.

Po wakacjach Simo postanawia wrócić do domu, aby kontynuować naukę. Razem z Giuliettą zastanawiają się nad możliwością jej przyjazdu do Finlandii, gdzie mogłaby podjąć pracę lub naukę. Posiadając kompetencję do pracy na stanowisku kucharza Simo może obecnie znaleźć zatrudnienie w małej restauracji lub w sprzedaży i obsłudze klientów w barze. Chcąc poszerzyć swoje kompetencje postanawia wykazać się umiejętnościami z zakresu „**Sprzedaż i obsługa napojów**”.