

---

# Badania nad wdrożeniem systemu ECVET dla uczniów (faza testowa)

---

Inytucja zlecająca: Dyrektoriat Generalny,  
Komisji Europejskiej ds. Edukacji i Kultury

KONTRAKT – 2005 - 4996 / 001 - 001 PIL-PILOTP



## SPRAWOZDANIE KOŃCOWE Wersja skrócona

**Didier GELIBERT**  
ANFA  
41-49 rue de la Garenne  
92313 Sèvres Cedex  
France  
[www.anfa-auto.fr](http://www.anfa-auto.fr)



**Richard MANIAK**  
Ministère de l'Éducation Nationale  
Inspection Générale - DGESCO  
110, rue de Grenelle  
75007 Paris  
France



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



DG Éducation et culture

WPROWADZENIE.....	3
PODSUMOWANIE.....	4
1. Cele badania.....	4
2. Podejście metodologiczne .....	4
3. Organizacja współpracy.....	6
4. Analiza podsystemów .....	8
5. Diagnostyka i propozycje .....	11
6. Kluczowi dostarczyciele szkoleń.....	13
7. Realizacja zadań .....	14
8. Podsumowanie .....	15

#### Lista stosowanych skrótów

ANFA	Association Nationale pour la Formation Automobile / Krajowe Stowarzyszenie Kształcenia Branży Motoryzacyjnej
CEC	Europejskie Ramy Kwalifikacji
CEDEFOP	Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
DG EAC	Dyrektoriat Generalny Komisji Europejskiej ds. Edukacji i Kultury (Directorate-General for Education and Culture)
EEE	Europejski Obszar Gospodarczy
ECVET	Europejski System Zbierania i Przenoszenia Punktów Kredytowych
EQF	Europejskie Ramy Kwalifikacji (European Qualification Framework)
ETF	Europejska Fundacja Kształcenia (European Training Foundation)
FPI	Wstępne Kształcenie Zawodowe
MENESR	Francuskie Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań (Francja)
SWOT	Mocne Strony, Słabe Strony, Szanse, Zagrożenia (Strength Weakness Opportunities Threats)

## WPROWADZENIE

---

W ramach badań nad możliwością wdrożenia wytycznych ECVET, zamówionych przez Dyрекcję Generalną ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej badanie ECVET CONNEXION dotyczy w szczególności perspektyw wdrożenia projektu do oferty wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego. Badanie ECVET REFLECTOR<sup>1</sup> prowadzone równolegle dotyczy elementów certyfikacji. Wyniki obu badań zostały wspólnie przedstawione na seminarium europejskim, które odbyło się w Berlinie 30 listopada 2006 roku.

Badanie ma na celu zrealizowanie zaleceń Komisji Europejskiej dla krajów członkowskich dotyczącego wprowadzenia systemu punktów kredytowych do europejskiego kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto, analiza i wykorzystane w badaniach narzędzia mogą pomóc różnorodnym krajowym interesariuszom w określeniu swojej pozycji w stosunku do innych systemów oraz możliwości dopasowania krajowego systemu. Konkretnie propozycje działań i uzyskane wyniki zostały opracowane zarówno na użytek Komisji, jak i krajowych interesariuszy.

Badanie zostało przeprowadzone przez Krajowe Stowarzyszenie Kształcenia Sektora Motoryzacyjnego (ANFA) oraz Francuskie Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań (MENESR). ANFA jest Wspólnym Organem Udziałowców i Funduszem Zabezpieczenia Kształcenia w branży usług samochodowych we Francji. MENESR jest głównym organem zatwierdzającym i dostarczycielem wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego we Francji. Ponadto obydwie instytucje współpracują z gronem ekspertów krajowych oraz komitetem sterującym o zróżnicowanym składzie, co ma zapewnić jego całkowitą bezstronność.

Analiza tekstu przygotowana przez zespół roboczy pracujący nad wdrożeniem wytycznych ECVET, a następnie analiza projektu tekstów poddanych konsultacji pokazały, że proponowane zalecenie dotyczy przede wszystkim systemu certyfikacji oraz, że wpływ na ofertę kształcenia jest domniemany i nie został nigdy jasno określony. Wyjaśnienie tego wpływu jest zatem wstępnym celem badania.

Po określeniu warunków wdrożenia ECVET do organizacji szkoleniowych celem badania jest ocena możliwości adaptacji wytycznych ECVET przez systemy kształcenia oraz problemów jakie należy pokonać, aby móc wprowadzić te wytyczne w życie. Ponadto badanie pozwoli na wyodrębnienie nadrzędnych działań, które należy przeprowadzić w związku z wdrożeniem wytycznych oraz wskaże osoby kierujące tymi działaniami. Podczas gdy projekt ECVET jest często postrzegany jako innowacyjny w kształceniu i szkoleniu zawodowym, badanie nie jest ani porównaniem systemów w oparciu o wyniki, ani też poszukiwaniem najlepszego systemu. Jest to pewien rodzaj zagłębienia się w „szczegóły” poszczególnych systemów, co prowadzi do zróżnicowanych wniosków, do gradacji w różnych wymiarach zdolności systemów do ujednoczenia wytycznych ECVET, którego zadaniem w pierwszej kolejności<sup>2</sup> jest pomóc młodym ludziom w uzyskaniu dostępu do wstępnego szkolenia zawodowego.

---

<sup>1</sup> Prowadzony przez Instytut Badawczy Kształcenia Zawodowego i Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego (Niemcy)

<sup>2</sup> Biorąc pod uwagę dziedzinę badań, dopomóc osobie w pełnej akceptacji siebie

# PODSUMOWANIE

## 1. Cele badania

Badanie „ ECVET CONNECTION” ma na celu przeanalizowanie systemów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie pod kątem oferty szkolenia (rodzaje, organizacja, programy, realizacja oferty, itd.). W ten sposób z jednej strony określone zostaną przeszkody we wcielaniu w życie wytycznych zaproponowanych przez ECVET, a z drugiej strony sformułowane będą zalecenia, które ułatwią jego rozwój.

## 2. Podejście metodologiczne

Badanie dotyczy wstępnego szkolenia zawodowego oraz przyuczenia do zawodu<sup>3</sup> w Europie – krajach członkowskich, krajach z europejskiej strefy gospodarczej (EEE), krajach kandydujących oraz krajach przed-akcesyjnych. Pod uwagę bierze się rodzaj, organizację oraz realizację oferty szkolenia zawodowego, jak również proces wzajemnego uznawania typów szkolenia, w odniesieniu do systemu ECVET.

ECVET obejmuje całe szkolenie zawodowe z perspektywy uczenia się przez całe życie<sup>4</sup>. Tymczasem badanie ogranicza się do wstępnego szkolenia zawodowego. To zasadnicze sformułowanie jest sprecyzowane w specyfikacji istotnych warunków zamówienia (tzw. Terms of Reference) niniejszego badania wydanych przez instytucję zlecającą. Oznacza to zatem, iż ustawiczne szkolenie zawodowe, chociaż czasami wspomniane przez niektórych ankietowanych w trakcie badań, nie zostało wzięte pod uwagę ani w wynikach, ani w zaleceniach. Z tej samej przyczyny kształcenie nieformalne i incydentalne nie zostało uwzględnione.

Koncepcja oferty szkoleniowej obejmuje *«ogół procesów kształcenia, zaproponowanych przez organizacje prowadzące szkolenia<sup>5</sup> (jednostki prywatne, państwowe lub zrzeszenia). Szkolenia mające na celu uzyskanie certyfikatów i/lub uzyskanie kwalifikacji są prowadzone na prośbę finansującej jednostki publicznej bądź prywatnej»*.

W procesie szkolenia (identyfikacja, opracowanie, dostarczanie wiedzy, ewaluacja i certyfikacja), oferta szkoleniowa powstaje po opracowaniu ścieżek szkoleniowych przed dostarczeniem szkolenia.

Oferta szkoleniowa określa w szczególności: tytuł, dziedziny, specjalizacje, oceny, przebieg (oraz sekwencje), cele, sposoby, odbiorców, sposoby dostępu do kształcenia, przewidywane kwalifikacje / certyfikaty. Chodzi tu zatem o pełny katalog opisujący taką bądź inną dostępną formę szkolenia umożliwiającą uzyskanie danej kwalifikacji.



W badaniu ECVET CONNEXION rozszerzono definicję w celu przedstawienia oferty szkoleniowej jako dynamicznej, korespondującej z całym procesem. Zatem oferta szkoleniowa składa się z szeregu etapów, począwszy od opracowania oferty, dostarczenia szkolenia, po ewaluację wyników nauczania

<sup>3</sup> Odpowiednio do źródła (EAC 64)

<sup>4</sup> W tym samym sensie, ECVET dotyczy kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego; badanie ogranicza się do kształcenia formalnego.

<sup>5</sup> Prowadzący kształcenie: organ bądź osoba prowadząca kształcenie. Patrz: prowadzący kształcenie muszą być organami wyspecjalizowanymi w tego typu usługach lub wykonywać tę działalność w powiązaniu z inną działalnością zawodową. Musi również zrzeszać niezależnych pracowników, którzy proponują swoje usługi kształcenia. Źródło: Cedefop, 2003.

Wytyczne ECVET, które poddane zostały konsultacji opierają się na intencjach politycznych takich jak: poprawa ogólnej jakości szkolenia zawodowego w Europie, upowszechnianie Europejskich systemów szkolenia zawodowego w ramach granic i poza nimi oraz rozwój uczenia się przez całe życie, co ma zapobiegać społecznemu wykluczeniu. Jednym z celów strategicznych umożliwiających osiągnięcie tych zamierzeń jest mobilność uczniów w ramach różnych systemów.

Sprzyja ona upowszechnianiu innowacji i dobrych praktyk, jednakże wymaga wprowadzenia wytycznych, które wspierają zarówno współpracę między systemami, jak i rozwój wzajemnego zaufania.

Badanie ECVET Connexion dotyczy 3 płaszczyzn problemowych:

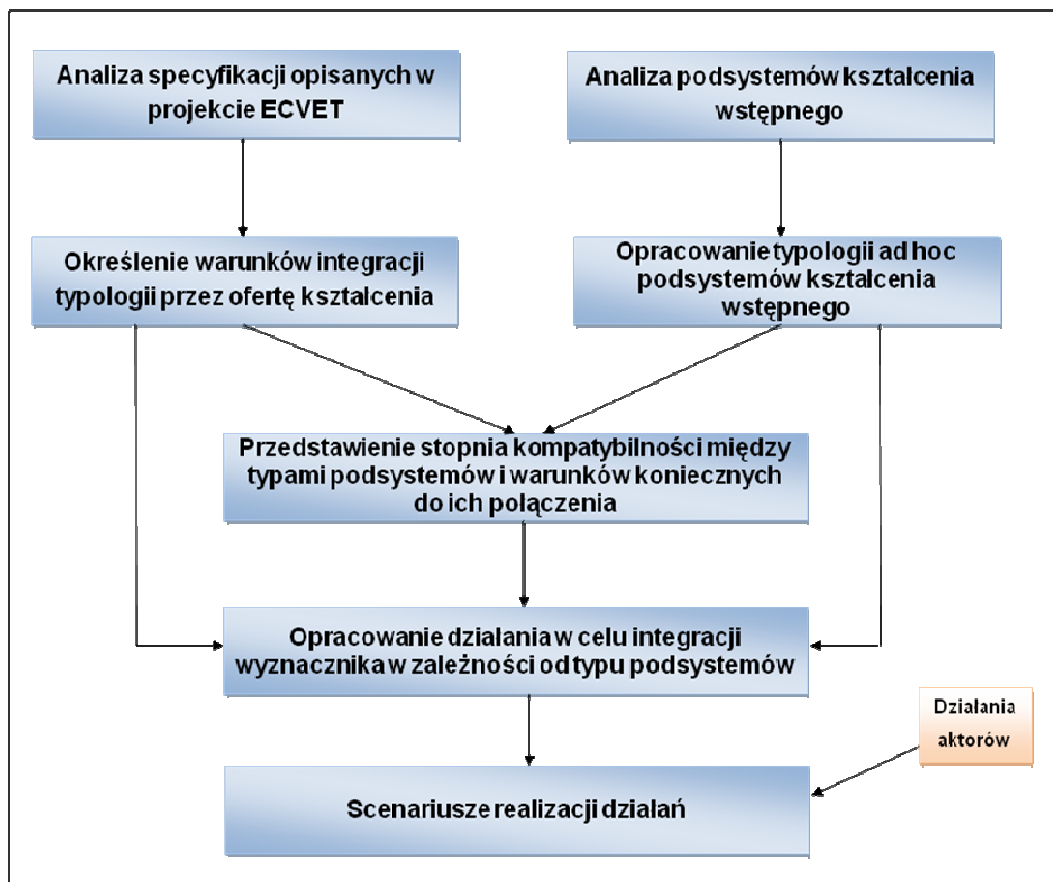


1. Czy wytyczne ECVET w swoich założeniach poddają w wątpliwość fundamentalne zasady systemów szkolenia zawodowego w Europie i w ten sposób zmieniają ich funkcję społeczną i organizacyjną?
2. Jeśli fundamentalne zasady nie są poddane w wątpliwość, to czy wprowadzenie w życie wytycznych ECVET spowoduje gruntowne zmiany w relacjach między interesariuszami oraz w funkcjonowaniu właściwych wytycznych? Jakie warunki muszą spełnić systemy? Jaki jest dystans pomiędzy aktualnymi systemami a wytycznymi ECVET?
3. Jakie nadrzędne działania muszą zostać podjęte w pierwszej kolejności w skali systemów i w skali europejskiej, aby ułatwić wprowadzenie ECVET w życie (aby Obywatel i Uczeń mogli wydajnie z nich korzystać) oraz jak wdrożyć je w skuteczny sposób?

Odpowiedź wskazuje na 2 problemy:

- ▶ Pierwszy z nich to otrzymanie globalnego, aczkolwiek niepełnego wizerunku systemów szkolenia zawodowego w Europie, który odzwierciedlałby ich różnorodność. Celem nie jest dokładne rozpoznanie każdego systemu, ale oszacowanie możliwości wprowadzenia wytycznych ECVET na skalę europejską. Dlatego też odwoływanie się do typologii ad hoc jest konieczne, aby wszystkie kraje mogły odpowiednio umiejscowić swoje systemy.
- ▶ Drugi to ukazanie wpływu wytycznych na ofertę szkolenia. Wytyczne odnoszą się do opisu certyfikacji jednostek wyrażonych w formie wyników kształcenia, które zostały zgromadzone i opatrzone punktami kredytowymi. Chodzi zatem o zalecenia skierowane przede wszystkim do kompetentnych władz odpowiedzialnych za certyfikację, podczas gdy wpływ na innych użytkowników systemów nie jest wzięty pod uwagę, ani w specyfikacji technicznej, ani w dokumencie konsultacyjnym. Zatem badanie ma na względzie przedstawienie systemu ECVET w odniesieniu do wszystkich aspektów, przede wszystkim tych związanych z jego wdrożeniem, mając na uwadze, że definicje niektórych punktów nie zostały jeszcze ukończone.

Zatem badanie ECVET Connexion jest opracowane według następującej metodologii:



### 3. Organizacja współpracy

Krajowe Stowarzyszenie Kształcenia Sektora Motoryzacyjnego (ANFA) oraz Francuskie Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań (MENESR) zdecydowały się na współpracę w celu przeprowadzenia badania. Współpraca między ministerstwem –głównym dostarczycielem szkolenia zawodowego we Francji – i sektorem – w pełni zaangażowanym w tę dziedzinę – pozwala w sposób przykładowy zilustrować konieczność uwzględnienia w ECVET kwestii różnorodności punktów widzenia względem tego pomysłu.

Różnorodność ta jest wyrażona poprzez opinie sieci ekspertów (w sumie 38), których poproszono o udział w badaniu (w tym: przedstawiciele organizacji centralnych 13, przedstawiciele organizacji regionalnych 3, przedstawiciele organizacji sektorowych 8, dostarczyciele szkoleń 8, przedstawiciele organizacji specjalizujących się w analizie szkolenia 5).

Realizacja badania ECVET CONNEXION przebiegała od stycznia 2006 do grudnia 2006. Pierwsza faza „dynamiczne badanie systemów wstępnego szkolenia zawodowego” trwała od stycznia do czerwca 2006, faza druga „badania nad realizacją zadań” zakończyła się w grudniu 2006.

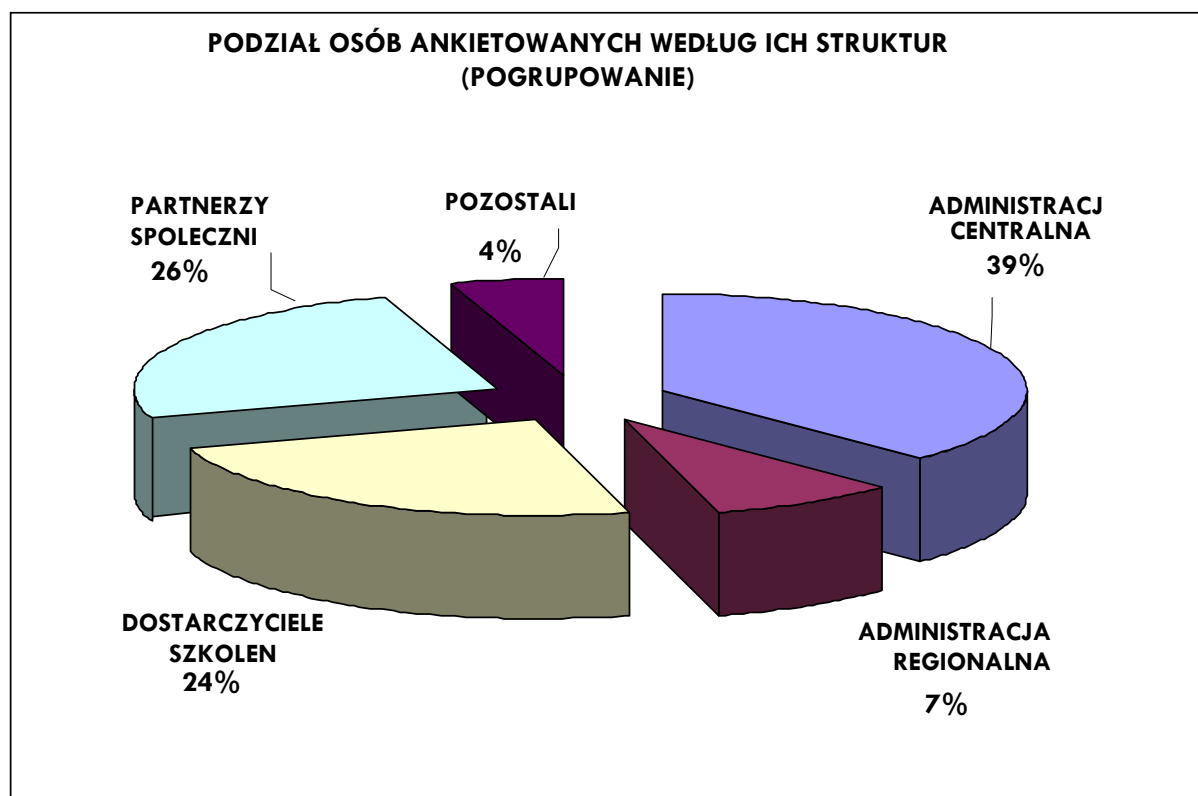
Podejście obejmuje zasadę badania polegającą na stworzeniu stałego dialogu z komitetem sterującym, ekspertami krajowymi oraz interesariuszami w celu zweryfikowania informacji i założeń, a następnie zatwierdzenia sposobu pracy i otrzymanych rezultatów.

Uwzględniono tutaj tradycyjne etapy tego typu badania: gromadzenie informacji, analizę systemów pod względem wdrożenia wytycznych ECVET, diagnostykę i program działania.

Gromadzenie informacji odbywało się na dwa sposoby: pierwszym etapem były spotkania indywidualne<sup>6</sup> z lokalnymi ekspertami z wykorzystaniem przygotowanej ankiety, natomiast drugi etap obejmował spotkania grupowe (platformy) w oparciu o konkretne studium przypadku obecnie badanego. Do każdego z etapów zostali mianowani liderzy stref spośród członków komitetu sterującego.

W wyniku realizacji pierwszego etapu dokonano pierwszej analizy oraz zidentyfikowano tendencje w systemach poszczególnych krajów. Informacje o tych tendencjach udało się zgromadzić dzięki przeprowadzeniu platform w 19 krajach, w których tendencje te zostały potwierdzone i dopasowane. Krajowi eksperci przeprowadzili debaty na temat możliwości wprowadzenia wytycznych ECVET do krajowych systemów szkolenia zawodowego, ilustrując w swoich badaniach wybrane przypadki branżowe oparte na rzeczywistych projektach.

Kwestionariusze zostały rozdane ponad 170 interesariuszom związanych z systemami szkolenia (minimum 7 interesariuszy na każdy kraj będącego przedmiotem zaawansowanych badań) W ramach platform udało się zebrać ponad 190 osób.



<sup>6</sup> 21 krajów było zaangażowanych w badania (badania dokumentacji i wystąpień), 9 było obiektem badań w oparciu o raport przedstawiony przez lokalnego eksperta, 2 (Malta i Islandia) były obiektem badań w ramach analizy dokumentacji, ale otrzymane informacje nie pozwalają na włączenie zawartych danych.

## 4. Analiza podsystemów

---

ECVET jest systemem mającym na celu ułatwienie przepływu i gromadzenie wyników kształcenia, co pozwala na uzyskanie opisu certyfikacji w oparciu o jednostki wyników kształcenia, które mogą być przenoszone i gromadzone (wiedza, umiejętności i kompetencje), którym są przyporządkowane punkty kredytowe.

Specyfikacje techniczne dotyczą zakresu certyfikacji. Tworzą one pierwszy „warunek”, który nie jest jednak wystarczający, zidentyfikowano również pozostałe warunki.



Poza tym wytyczne ECVET nie mogą być ograniczone do ogółu specyfikacji technicznych, które mają być zastosowane w systemach wstępnego kształcenia zawodowego, ale powinny być integralną częścią całego projektu, by nadać mu pełne znaczenie.

WARUNEK jest ogółem dyspozycji, które posiada dostawca szkoleń umożliwiającym mu stworzenie dogodnych warunków dla zintegrowania wytycznych ECVET.

Należy oszacować charakterystyczne cechy podsystemów wstępnego szkolenia zawodowego, biorąc pod uwagę warunki wprowadzenia i wykorzystania wytycznych ECVET z punktu widzenia oferty szkoleniowej.

Zatem przyjęcie wytycznych ECVET (techniczność jest warunkiem wstępnym) sugeruje uwzględnienie 3 pozostałych warunków (elastyczności, niezależności i przenikalności), aby metoda ta mogła być wykorzystana w krajowych podsystemach wstępnego szkolenia zawodowego.

Wyróżnia się następujące warunki:

- ▶ techniczność: zintegrowanie specyfikacji technicznych ECVET
- ▶ elastyczność ścieżek szkoleniowych
- ▶ autonomia ośrodków szkoleniowych
- ▶ przenikalność: otwartość na mobilność, zaufanie między partnerami

Każdy z 4 warunków odpowiada na specyficzne i niemożliwe do pominięcia potrzeby, które są konieczne do wdrożenia wytycznych ECVET. Należy również podkreślić, iż nie wystarczy formalne przyjęcie wytycznych ECVET przez kompetentne władze, aby dostawcy szkolenia mogli i/lub chcieli stosować ten system.

Pierwszy poziom analizy pozwala na uzyskanie ogólnego wizerunku podsystemów wstępnego szkolenia zawodowego w Europie, biorąc od uwagę warunki zastosowania wytycznych ECVET. Ogólnie ok. 50% podsystemów osiąga lub przekracza próg minimalny konieczny do realizacji wytycznych ECVET w odniesieniu do 3 warunków. W odniesieniu do warunku „autonomii” tylko 1 na 3 podsystemy osiągnął próg minimalny.

Niemniej jednak, dany system może być bardziej przychylny jednemu, a mniej przychylny innemu warunkowi.



Poniższa tabela ukazuje sytuację w 30 przeanalizowanych podsystemach.

**Rozmieszczenie podsystemów pod względem liczby spełnionych, najważniejszych warunków:**

Liczba podsystemów, w których stopień 4 jest osiągnięty dla 4 warunków.	8
Liczba podsystemów, w których stopień 4 jest osiągnięty dla 3 warunków.	5
Liczba podsystemów, w których stopień 4 jest osiągnięty dla 2 warunków.	2
Liczba podsystemów, w których stopień 4 jest osiągnięty dla 1 warunku.	10 (*)
Liczba podsystemów, w których stopień 4 nie jest osiągnięty dla żadnego z warunków.	5 (**)

(\*) 8 z nich jest na etapie zmian, (\*\*) 4 z nich są na etapie zmian.

Source: ECVET Connexion study, County Studies

Liczne punkty analizy ukazują powtarzalność funkcjonowania, organizacji i procesów pomiędzy różnymi podsystemami wstępnego szkolenia zawodowego.

Poza tym liczne podsystemy mogą zostać pogrupowane, jeśli mają podobne rozwiązania i odniesienie dla wszystkich analizowanych punktów. Ogólne założenie ich organizacji mówi, iż możliwe jest zdefiniowanie oraz nazwanie ich podstawowych celów: wówczas grupa staje się typem podsystemów.

Typologia ta ma fundamentalne znaczenie dla badania. Jeśli pojawia się konflikt między zasadami wytycznych ECVET i podstawami któregoś podsystemu, wówczas ECVET nie może zostać wdrożony do niego bez rozwiązania tego konfliktu.

Podstawy danego podsystemu szkolenia zawodowego są określone przez zadania, jakie interesariusze (bądź nawet całe społeczeństwo) danego podsystemu przypisali szkoleniu zawodowemu.

Podstawy te są nośnikami wartości społecznych, łącznie z postrzeganiem pojęcia zawodu oraz nośnikami zaufania, które zostało ulokowane w systemie szkolenia, aby zapewnić konkurencyjność przedsiębiorstw i gospodarki.

Zatem podstawy powinny być odróżniane od sposobów działania, które postrzegane są jako bardziej elastyczne z czasem.

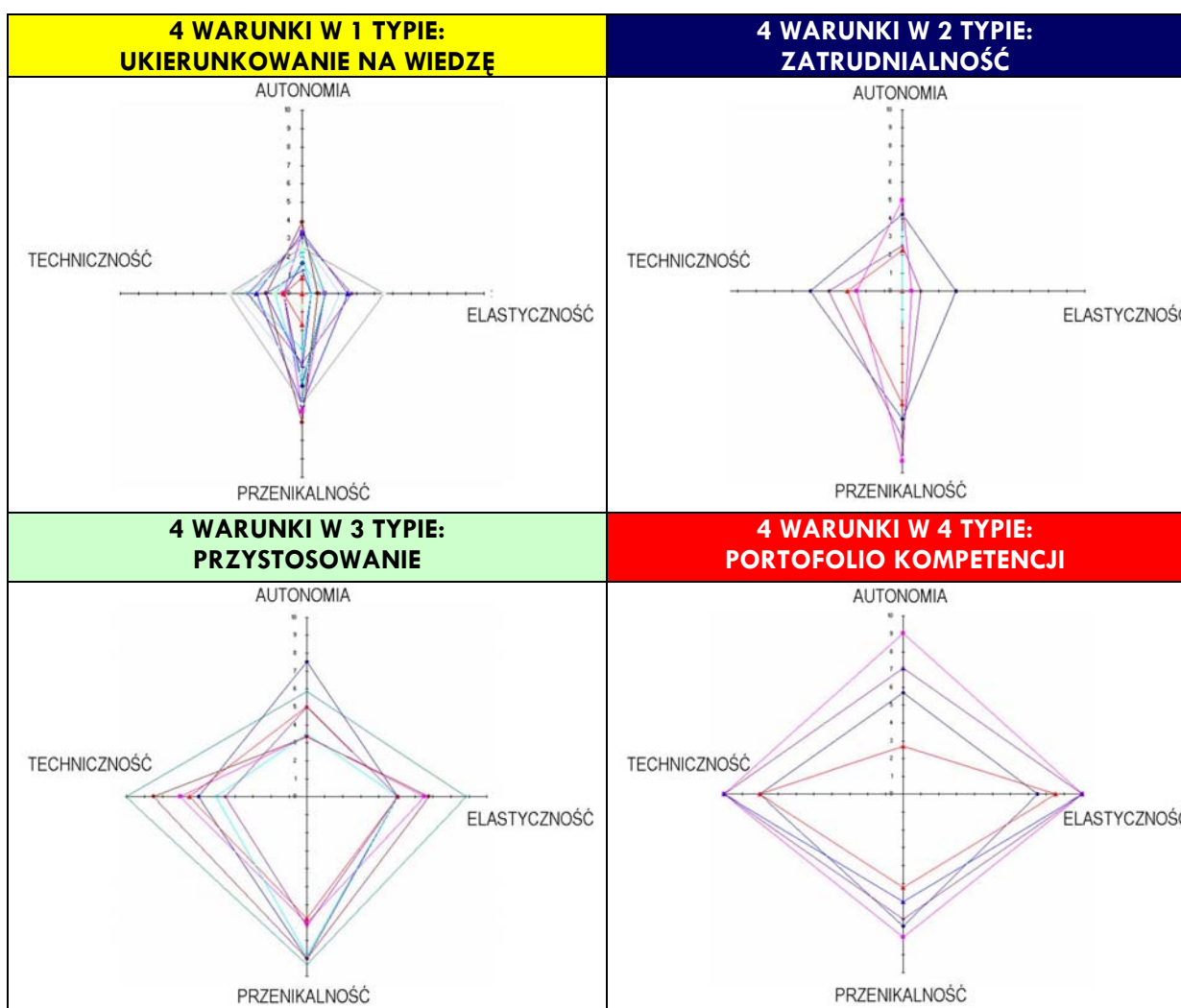
Dla skonstruowania takiej typologii dokonane obserwacje zostały zsyntetyzowane i zgrupowane według charakterystycznych cech. Dany podsystem został zaklasyfikowany w typie, który jest mu najbliższy. Wszystkie podsystemy szkolenia mają na celu wprowadzenie młodych ludzi na rynek pracy, doskonalenie ich wiedzy, ułatwienie zatrudnienia oraz przenoszenie kompetencji umożliwiających dostosowanie się do zmian. Tymczasem każdy typ koncentruje się na specyficznych aspektach. Typologia ta została utworzona w oparciu o cele (wartości wnoszone przez systemy), a nie w oparciu o działanie systemów.

## Typologia 4 podsystemów kształcenia

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;"><b>UKIERUNKOWANIE NA WIEDZĘ</b></p>	<p>Kształcenie jest postrzegane jako okres poprzedzający aktywne życie zawodowe, w którym nabywane są podstawy wykorzystywane w okresie późniejszym, na których to oparta będzie zatrudnialność. Po tym okresie uczący się jest konfrontowany z rzeczywistą sytuacją zawodową: zdobył umiejętności i kompetencje na praktyce, a pracodawca powinien je dostosować do rzeczywistej sytuacji.</p> <p><b>Zatrudnialność uczącego się jest odłożona w czasie</b></p>
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;"><b>ZATRUDNIALNOŚĆ</b></p>	<p>Kształcenie koncentruje się na zawodzie. Bliski związek z kręgami zawodowymi na wszystkich etapach procesu jest istotnym elementem systemu. Przedsiębiorstwa są « kluczowym interesariuszem » procesu kształcenia. Uczący się musi być w stanie podjąć pracę po ukończeniu kształcenia.</p> <p><b>Dąży się do bezpośredniej zatrudnialności uczących się</b></p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;"><b>PRZYSTOSOWANIE</b></p>	<p>Kształcenie jest skoncentrowane na przystosowaniu zawodowym: opis zawodu ma szeroki zakres. Zawód jest postrzegany jako wyuczony jedynie po okresie adaptacji oraz sprawdzeniu nabytych kompetencji. Adaptacja odbywa się w okresie pierwszego zatrudnienia.</p> <p><b>Zatrudnialność uczącego się jest potencjalna</b></p>
<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;"><b>PORTOFOLIO KOMPETENCJI</b></p>	<p>Kształcenie skupia się na nabywaniu kwalifikacji progresywnie i indywidualnie. Składa się z niezależnych modułów, które mogą być odpowiednio łączone/zestawiane po zapoznaniu się z wymaganiami stanowiska wykonywanej pracy. Ścieżka kształcenia jest wytyczana przez sukcesywne zatwierdzanie nabytych umiejętności, które wzbogacają listę kompetencji uczącego się. Zatrudnialność uczącego się pozwala na opracowanie « elastycznej » listy kompetencji.</p> <p><b>Zatrudnialność jest kształtowana poprzez gromadzenie kompetencji przez uczącego się</b></p>

## 5. Diagnostyka i propozycje

Poniższe schematy przedstawiają funkcjonowanie podsystemów kształcenia szkolenia zawodowego. Uwzględniają one zestawienie (komentarz: w sensie połączenie) 4 warunków koniecznych do wprowadzenia wytycznych ECVET. Zatem im bardziej jeden podsystem koncentruje się wokół punktu 0, tym jest bardziej oddalony od fazy spełnienia tych warunków. Z drugiej strony, im bardziej podsystem się rozprasza (jest otwarty), tym bliżej jest fazy spełnienia 4 warunków i jawi się jako potencjalnie lepiej przygotowany na wdrożenie wytycznych ECVET.



Source: ECVET Connexion study, County Studies

Dzięki porównaniu 4 powyższych wykresów można zyskać ogólną perspektywę na analizowane europejskie podsystemy pod względem wdrożenia wytycznych ECVET. Schemat pokazuje również możliwe współdziałania między podsystemami tego samego, bądź innego typu.

Współpraca w ramach tego samego typu ułatwia identyfikację oraz podjęcie działań sprzyjających tworzeniu większej zgodności z warunkami koniecznymi do wdrożenia ECVET. W rezultacie, w przypadku każdego typu (za wyjątkiem typu 1) zawsze istnieją podsystemy, które mają najlepsze wyniki w kwestii tylko jednego warunku, co wystarcza aby były kompatybilne z wytycznymi ECVET.

Możliwa jest współpraca między systemami różnych typów mającą na celu zoptymalizowanie stopnia kompatybilności w oparciu o istniejące praktyki.

Przedstawione propozycje i działania mają na celu pokonanie przeszkód, które mogłyby się pojawić przy wdrażaniu wytycznych ECVET do wstępnego szkolenia zawodowego. Są one owocem analizy wyników oraz wypowiedzi zebranych wśród ok. 180 osób oraz wniosków z platform zorganizowanych w prawie 20 krajach, które zgromadziły ponad 190 osób. Pokazana jest różnica między propozycjami, które odnoszą się do specyfikacji technicznych wytycznych ECVET i obecnie istniejącymi warunkami w systemie wstępnego szkolenia zawodowego pod względem wdrożenia.

<b>Propozycje</b>
<b>PRACA NAD ZESTAWIENIEM SPECYFIKACJI TECHNICZNYCH WYTYCZNYCH ECVET (TECHNICZNOŚĆ)</b>
1. Wymiana dobrych praktyk
2. Identyfikacja elementów systemów w największym stopniu przystosowanych do wdrożenia specyfikacji technicznych
3. Prace nad istotnością organizacji jednostek
<b>Działania</b>
<b>SPRZYJANIE MOBILNOŚCI I UŁATWIANIE INDYWIDUALIZACJI ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA (ELASTYCZNOŚĆ)</b>
1. Sprzyjanie wprowadzeniu szkoleń modułowych dostosowanych do mobilności
2. Wydłużanie okresu mobilności geograficznej
3. Ułatwianie zatwierdzania wyników kształcenia poprzez wzajemne zaufanie w kwestii oceny
4. Stworzenie zgodnej organizacji kształcenia w celu zarządzania mobilnością
<b>DOSKONALENIE WIEDZY PRZEDSTAWICIELI LOKALNYCH (AUTONOMIA)</b>
1. Rozwijanie wiedzy w zakresie tworzenia kwalifikacji
2. Rozwijanie wiedzy w zakresie ewaluacji
3. Rozwijanie wiedzy w zakresie wprowadzenia w życie projektów dotyczących mobilności
4. Utworzenie centrów szkoleniowych w oparciu o podejście modułowe i zarządzanie zindywidualizowaną ścieżką kształcenia
<b>TWORZENIE POŁĄCZEŃ MIĘDZY SYSTEMAMI (PRZENIKALNOŚĆ)</b>
1. Opracowanie jednolitej oferty kształcenia <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ promowanie metodologii pisemnych</li> <li>▶ opracowanie wspólnych programów nauczania (podejście odgórne)</li> <li>▶ korzystanie z bieżących doświadczeń (podejście oddolne)</li> </ul>
2. Rozwój sieci
3. Określenie i wykorzystanie związków między wytycznymi ECVET i istniejącymi narzędziami europejskimi (EUROPASS, EQF, itd)
4. Rozwój specyficznych jednostek (poświęconych mobilności)

## 6. Kluczowi dostarczyciele szkoleń

---

Interesariuszami wstępnego szkolenia zawodowego są: przedstawiciele administracji centralnej, wydawnictwa pedagogiczne, jednostki badawczo-pedagogiczne, centra kształcenia, instytucje branżowe, izby konsularne, przedsiębiorstwa, związki zawodowe, rodzice uczących się, uczący się.

Trudno jednoznacznie stwierdzić i dokładnie przeanalizować rolę i wpływ każdego z nich na proces szkolenia. Zdecydowano się zatem na ograniczenie badania do „kluczowych interesariuszy” zwykle zauważalnych w innych ankietach i badaniach dotyczących tej tematyki, którzy mogą mieć zasadniczy wpływ na wdrożenie wytycznych ECVET.

Interesariusze objęci badaniem zostali pogrupowani według klasycznych kategorii<sup>7</sup>:

- ▶ instytucje typu « administracja »
- ▶ instytucje reprezentujące « środowisko gospodarcze »
- ▶ centra szkoleniowe
- ▶ przedsiębiorstwa

Analiza procesu szkolenia pozwoliła na pokazanie różnych funkcji, jakie spełniają poszczególni interesariusze szkolenia zawodowego; zatem każdy z nich może być, odpowiednio do systemu i etapu procesu, jednostką doświadczalną, jednostką kontrolującą, dostawcą szkoleń lub doradcą. Te 4<sup>8</sup> role zostały przedstawione następująco:

- ▶ jednostka pilotażowa
- ▶ jednostka kontrolująca
- ▶ dostawca szkoleń
- ▶ doradca

Te funkcje (role) zawarte są we wszystkich podsystemach wstępnego kształcenia zawodowego. Dla systemów scentralizowanych, zarządzanych przez jedną dominującą jednostkę, często ministerstwo, funkcje pilotażowa i kontroli (czasami funkcje organizacyjne) mogą być przez niego skumulowane. Różnorodność pozostaje jednak regułą, pokazując, że rola jednostki, a nie jej rodzaj jest kluczowym punktem w działaniu.

---

<sup>7</sup> Typologia wykorzystanych reprezentantów w Badaniu ECVET Reflector różni się w niewielkim stopniu od powyższej, przede wszystkim za względu na cel w jakim jest prowadzone badanie. W rezultacie, istotnym jest, aby rozróżnić przedstawicieli przedsiębiorstw sensu stricto, z powodu specyficznej roli, jaką każdy typ „struktury” może mieć w kwestii oferty kształcenia.

<sup>8</sup> Rola jest pojmowana poprzez pryzmat „działania w procesie”.

## 7. Realizacja zadań

PROPOZYCJE & DZIAŁANIA	INTERESARIUSZE				KOMISJA *
	JEDNOSTKA PILOTAŻOWA	JEDNOSTKA KONTROLUJĄCA	DOSTAWCA SZKOLEŃ	DORADCA	
<b>PRACA NAD ZESTAWIENIEM SPECYFIKACJI TECHNICZNYCH WYTYCZNYCH ECVET (TECHNICZNOŚĆ)</b>					
1. Wymiana dobrych praktyk	X			X	X
2. Identyfikacja elementów systemów w największym stopniu przystosowanych do wdrożenia specyfikacji technicznych	X			X	
3. Prace nad istotnością organizacji jednostek	X	X			X
<b>SPRZYJANIE MOBILNOŚCI I UŁATWIANIE INDYWIDUALIZACJI ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA (ELASTYCZNOŚĆ)</b>					
1. Sprzyjanie wprowadzeniu szkoleń modułowych dostosowanych do mobilności	X	X	X	X	X
2. Wydłużanie okresu mobilności geograficznej			X		X
3. Ułatwianie zatwierdzania wyników kształcenia poprzez wzajemne zaufanie w kwestii oceny	X	X	X		X
4. Stworzenie zgodnej organizacji kształcenia w celu zarządzania mobilnością	X		X		
<b>DOSKONALENIE WIEDZY PRZEDSTAWICIELI LOKALNYCH (AUTONOMIA)</b>					
1. Rozwijanie wiedzy w zakresie tworzenia kwalifikacji	X		X	X	
2. Rozwijanie wiedzy w zakresie ewaluacji		X	X		
3. Rozwijanie wiedzy w zakresie wprowadzenia w życie projektów dotyczących mobilności			X	X	X
4. Utworzenie centrów szkoleniowych w oparciu o podejście modułowe i zarządzanie zindywidualizowaną ścieżką kształcenia			X		X
<b>TWORZENIE POŁĄCZEŃ MIĘDZY SYSTEMAMI (PRZENIKALNOŚĆ)</b>					
1. Opracowanie jednolitej oferty kształcenia					
▶ promowanie metodologii pisemnych	X				X
▶ opracowanie wspólnych programów nauczania (podejście odgórne)	X				X
▶ korzystanie z bieżących doświadczeń (podejście oddolne)	X		X		
2. Rozwój sieci			X		X
3. Określenie i wykorzystanie związków między wytycznymi ECVET i istniejącymi narzędziami europejskimi (EUROPASS, EQF, itd)	X	X			X
4. Rozwój specyficznych jednostek (poświęconych mobilności)	X		X	X	X

\* La Commission Européenne dans son rôle d'impulsion, d'expertise et de conseil a été ajoutée aux acteurs concernés / European Commission was added to the concerned stakeholders as initiator, expertise provider, and counsellor.

## 8. Podsumowanie

---

Reasumując, uczestnicy kształcenia zawodowego w Europie są przychylni w kwestii wprowadzenia w życie wytycznych ECVET.

Badanie ECVET Connexion pokazuje następujące niezbędne założenia:

- 1- Wytyczne ECVET nie mogą być ograniczone do przyjęcia specyfikacji technicznych, ale zakłada wypełnienie także innych warunków. Należą do nich: elastyczność oferty szkoleniowej, niezależność przysługująca dostawcom szkoleń oraz podatność interesariuszy szkolenia zawodowego (czyli otwartość na mobilność i na innych interesariuszy europejskich). Powinno się prowadzić działania w ramach poszczególnych podsystemów, tak by przybliżać je do specyfikacji technicznych. Warunek „niezależności” jest tym, który będzie wymagał największego wysiłku ze strony ogółu podsystemów i większości typów.
- 2- Potencjalnie ECVET może być zrealizowany w różnych podsystemach, ponieważ całość specyfikacji technicznej jest obecna we wszystkich typach systemów w sposób mniej lub bardziej widoczny. Realizacja będzie szybsza bądź wolniejsza, w zależności od typu systemów.
- 3- Zasadnicze znaczenie, oprócz czystych zasad technicznych, ma wzajemne zaufanie. Ma ono wpływ na wytyczne ECVET jako całość oraz na warunki wdrożenia.
- 4- Działania, poprzez które podsystemy mogą spełniać określone warunki mają na celu zasadniczo integrację kulturową interesariuszy, jak również rozwój wiedzy (w kwestii indywidualizacji ścieżki kształcenia, ewaluacji itd.), oraz realizację projektów dotyczących wspólnego opracowywania programów nauczania, rozwój i upowszechnianie projektów w ramach wspólnej struktury informacyjnej, jak również docieranie z informacją do młodzieży (ostateczni beneficjenci).

ECVET nie może ograniczać się do badania jedynie nad wstępnym szkoleniem zawodowym, ale wpisuje się w proces uczenia się przez całe życie. Analiza i realizacja ECVET muszą uwzględniać również kształcenie ustawiczne, rezultaty kształcenia nabyte w wyniku kształcenia formalnego i nieformalnego, walidację umiejętności nabytych poprzez doświadczenie itd.

Należałoby podkreślić, że w centrum wytycznych ECVET stoi osoba. Co za tym idzie, ostatecznym beneficjentem badania ECVET Connexion jest młody człowiek korzystający ze wstępnego szkolenia zawodowego (w szczególności praktykanci).