

Biuletyn

Programu Leonardo da Vinci



ISSN 1898-9365

01⁽⁹⁾

2013

ECVET w projektach Programu Leonardo da Vinci Przegląd projektów z elementami ECVET

Publikacja została sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.



Biuletyn Programu Leonardo da Vinci

Wydawca:



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu

„Uczenie się przez całe życie”

Program Leonardo da Vinci

ul. Mokotowska 43

00-551 Warszawa

tel.: 22 463 13 81/82

fax: 22 463 10 21

www.leonardo.org.pl

Zespół Redakcyjny:

Magdalena Przygońska

Wojciech Stęchły

Agnieszka Włodarczyk

Konsultacja merytoryczna:

Wojciech Stęchły

Korekta:

Agnieszka Pawłowicz

Projekt graficzny, skład:

fijn [assi kootstra]

Druk:

P. U. H. „JANTER” s.c

Sławomir Terlikowski,

Marek Jankowicz

ISSN 1898-9365

Nakład: 1000 egz.

Biuletyn jest rozpowszechniany bezpłatnie.

Spis treści

3 Od redakcji

01 Wstęp do systemu ECVET

- 4 **Wdrażanie systemu ECVET w kontekście zmian w szkolnictwie zawodowym**
Izabela Laskowska
- 5 **Pionierskie warsztaty – praktyczne podstawy ECVET**
Joanna Croisier
- 6 **Projekt NetECVET, europejska sieć współpracy na rzecz ECVET**
- 7 **Dokumenty ECVET**
- 8 **Dobre praktyki ECVET w Europie**

02 ECVET w projektach programu „Uczenie się przez całe życie”

Dobre praktyki programu „Uczenie się przez całe życie”:

projekty realizowane przez polskie instytucje:

- 9 — ECVET w Grodzisku Mazowieckim, Anna Wrona
- 10 — Zainwestuj w siebie-praktyki zagraniczne uczniów techników! Krzysztof Świerk
- 11 — ECOLAV – Rozwój kompetencji ekologicznych w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy, Grzegorz Grodek
- 12 — Kwalifikacje grafika, Maciej Tylkowski
- 13 — W laboratorium chemicznym, Urszula Gancarz-Łobodzińska
- 14 — Kształcenie modułowe montera suchej zabudowy, Katarzyna Sławińska
- 15 — Potwierdzanie kwalifikacji nabywanych w procesie pracy w budownictwie – doświadczenia projektu „APL-Bud. Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce”, Jakub A. Kus
- 16 — ECVET-BUD - Mobilność w sektorze budownictwa, Maksym Pimenow
- 17 — Kwalifikacja – Zarządzanie logistyczne w sektorze energii odnawialnych, Mariusz Trojański
- 18 — Europejski Broker Transferu Technologii, Karolina Tomczyk, Karolina Tomczyk
- 19 — Konkurs 2013 – projekty transferu innowacji o tematyce ECVET, Magdalena Przygońska

03 Pilotaż systemu ECVET

- 20 **Pilotaż ECVET w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Elblągu**
Dorota Piotrowska, Wojciech Stęchły

04 Wsparcie dla ECVET – Zespół Krajowych Ekspertów ECVET

- 21 **Eksperci ECVET radzą**
Lechosław Szafranek
- 22 **ECVET w innych krajach, czyli zapiski z wizyt studyjnych Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET**
Horacy Dębowski, Wojciech Stęchły

Od redakcji

Drodzy Czytelnicy!

z przyjemnością przedstawiamy Państwu numer Biuletynu poświęcony Europejskiemu Systemowi Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym – ECVET. Temat ciekawy, a jednocześnie budzący niepokój wiele wątpliwości, bo ECVET to stosunkowo nowy system, jeszcze nieokrzesany w Polskiej praktyce. Większość projektów realizowanych w ramach programu Leonardo da Vinci rozpoczęło się, gdy wiedza o rozwiązaniach ECVET była stosunkowo niewielka. Dlatego też w projektach tych dopiero wypracowywano rozwiązania pozwalające lepiej zrozumieć, opisać i wykorzystać rozwiązania systemu ECVET. W Biuletynie prezentujemy rzeczywiste wyniki wybranych projektów mając nadzieję, że doświadczenia innych zainspirują Państwa do realizacji własnych działań. Tym bardziej, że tematyka ECVET jest kluczowa we wdrażanym od 2014 roku programie Erasmus+. Zachęcamy więc Państwa do przygotowywania projektów podejmujących temat uznawania i porównywania kwalifikacji, opisywania efektów uczenia się oraz realizowania mobilności międzynarodowych zgodnie z zaleceniami ECVET.

Przygotowując ten numer chcieliśmy uspołnić i wyjaśnić stosowaną w projektach terminologię, tak aby czytając o realizowanych przedsięwzięciach mogli Państwo jednocześnie dowiedzieć się więcej o samym systemie. W tym celu umieściliśmy na marginesach artykułów niezbędne definicje, które pomogą poruszać się w gąszczu specjalistycznego słownictwa, a także komentarze odnoszące się do samych tekstów. Wsparcie realizatorów projektów o tematyce ECVET, to także jedno z głównych zadań Krajowego Zespołu Ekspertów ECVET, który rozpoczął swoje prace w Polsce w 2012 r. i nadal je kontynuuje.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane przykłady projektów uwzględniających zagadnienia systemu ECVET pozwolą Państwu lepiej zrozumieć jego założenia a także przekonać się, że ECVET nie jest tak bardzo skomplikowany. Jednocześnie pragniemy podziękować wszystkim autorom tekstów zamieszczonych w biuletynie za ogromne zaangażowanie i twórczą współpracę.

Życzymy miłej lektury,

Redakcja

Izabela Laskowska,
zastępca dyrektora programu Erasmus+
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Wdrażanie systemu ECVET w kontekście zmian w szkolnictwie zawodowym

Obecnie system ECVET w Polsce jest w fazie przygotowawczej, a decyzja o włączeniu go do polskiego systemu kształcenia wymaga jeszcze wielu rozmów i konsultacji¹. Należy również zauważyć, że problematyka akumulowania i przenoszenia osiągnięć, w tym system ECVET, jest istotną częścią prac prowadzonych w projekcie systemowym Instytutu Badań Edukacyjnych *Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowej Ramy Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*.

Z początkiem roku szkolnego 2012/2013 nastąpiło wiele zmian w funkcjonowaniu systemu szkolnictwa zawodowego. Przepisy wchodzące w życie 1 września 2012 r. na mocy ustawy z 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw wymusiły wprowadzenie niezbędnych modyfikacji oraz korekt w organizacji pracy placówek kształcenia zawodowego, programach nauczania oraz w sposobach planowania i realizowania zajęć dydaktycznych.

Znowelizowanie ustawy zgodnie z założeniami Ministerstwa Edukacji Narodowej ma wpływać na zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowanie go z dynamicznie rozwijającym się rynkiem pracy. Konieczność wprowadzenia zmian w ustawie wynikała z obserwowanego w ostatnich latach spadku zainteresowania edukacją zawodową oraz zgłaszaną przez pracodawców potrzebą zaktualizowania treści przekazywanych w toku nauczania.

Celem wprowadzanej reformy jest:

- poprawa jakości i efektywności kształcenia zawodowego oraz zwiększenie jego atrakcyjności poprzez systemowe powiązanie szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy;
- zwiększenie dostępności i elastyczności kształcenia zawodowego oraz systemu potwierdzania kwalifikacji.

W wielu aspektach zmiany w ramach modernizacji kształcenia zawodowego są spójne z wytycznymi sformułowanymi w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącymi ECVET².

Istotną nowością jest wyodrębnienie kwalifikacji wymaganych w określonych zawodach. We wrześniu 2012 r. przestał obowiązywać egzamin zawodowy po zakończeniu nauki. W nowym systemie egzamin będzie odbywał się na różnych etapach kształcenia i będzie przeprowadzany z zakresu poszczególnych

kwalifikacji, a nie jak dotychczas z całej podstawy programowej. Zdobywanie danego zawodu może wiązać się z wymogiem uzyskania kilku kwalifikacji, a potwierdzeniem ich posiadania są świadectwa. Po uzyskaniu wszystkich świadectw potwierdzających kwalifikacje wyodrębnione dla zawodu zdający otrzyma dyplom w danym zawodzie.

Od 1 września 2012 r. w systemie szkolnym funkcjonują:

- szkoły prowadzące kształcenie zawodowe;
- trzyletnia zasadnicza szkoła zawodowa;
- czteroletnie technikum;
- szkoła policealna;
- następujące szkoły ogólnokształcące dla dorosłych:
 - szkoła podstawowa dla dorosłych (szósta klasa?);
 - trzyletnie gimnazjum dla dorosłych;
 - trzyletnie liceum ogólnokształcące dla dorosłych.

Dorośli mają możliwość połączenia zdobywania wykształcenia ogólnego z nabywaniem kwalifikacji zawodowych w systemie pozaszkolnym (na kwalifikacyjnych kursach zawodowych).

Do najważniejszych zmian wynikających z nowych uwarunkowań prawnych w kształceniu zawodowym należy zaliczyć **wprowadzenie nowej kwalifikacji zawodów oraz nowych podstaw programowych kształcenia w zawodzie**. W nowej podstawie programowej określono zakres wiedzy i umiejętności zawodowych, kompetencji interpersonalnych i społecznych, które uczeń ma zdobyć w procesie kształcenia. Kompetencje te opisano w formie oczekiwanych efektów kształcenia. Uznano bowiem, że określenie efektów wyodrębnionych w zawodzie kwalifikacji wesprze proces dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców i rynku pracy. Te same efekty kształcenia są realizowane w toku kształcenia ustawicznego (kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych)³. Podstawa programowa zawiera obecnie:

1. ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego;
2. efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie;
3. efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów;
4. efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach danego obszaru kształcenia;
5. wskazanie możliwości uzyskania dodatkowych kwalifikacji w ramach danego obszaru kształcenia.

¹ Working paper no 18 *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe*, Cedefop, 2013.

² Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie ustanowienia Europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) (2009/C/155/02).

³ *Modernizacja programów nauczania w kształceniu zawodowym. Rozwijanie kompetencji kluczowych uczniów*. Materiały edukacyjne do kursów szkoleniowych w ramach projektu *Kompetentny nauczyciel zawodu* realizowanego przez Wyższą Szkołę Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej.

Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach

Podstawa programowa kształcenia w zawodach to zestaw celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględnianych w programach nauczania. Podstawa programowa jest ukierunkowana na efekty kształcenia i umożliwia planowanie dalszej ścieżki uczenia się. Dokument ten uwzględnia:

- 193 zawody oraz wyodrębnione w nich 252 kwalifikacje;
- cele kształcenia i oczekiwane efekty kształcenia;
- warunki realizacji kształcenia w zawodzie;
- możliwości uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji w zawodach w ramach obszaru kształcenia określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (istotne z punktu widzenia doradztwa zawodowego).

Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach ma istotne znaczenie dla jakości kształcenia realizowanego w szkołach, a także otwiera nowe możliwości rozwoju ustawicznej edukacji zawodowej osób dorosłych zainteresowanych uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji lub zmianą zawodu.

Podstawa programowa a pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego

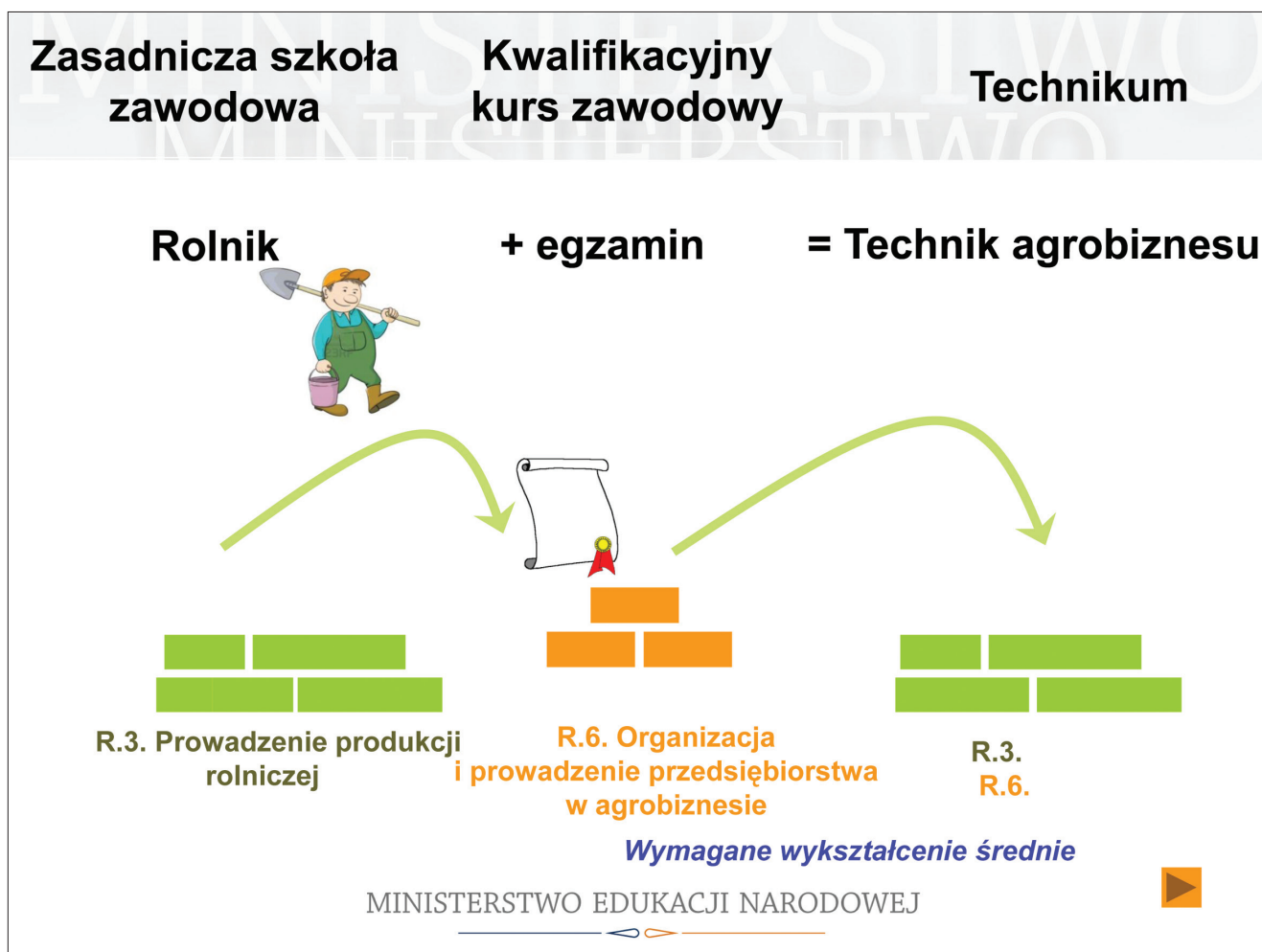
Rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych określa nowe rodzaje form pozaszkolnych oraz warunki, organizację i tryb prowadzonego w nich kształcenia. W celu zwiększenia elastyczności i dostępności kształcenia zawodowego ustanowiono **nowe rodzaje form pozaszkolnych**: kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych oraz turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników. W treści rozporządzenia proponuje się prowadzenie takich kursów w zakresie zestawów efektów kształcenia:

- wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji;
- wspólnych dla wszystkich zawodów;
- wspólnych dla grupy zawodów.

To stwarza możliwość rozłożenia edukacji zawodowej w czasie osobom, które z różnych względów nie mogą w cyklu ciągłym kończyć edukacji w ramach pełnej kwalifikacji.

Kwalifikacje w podstawach programowych i w systemie ECVET są definiowane bardzo podobnie. Kwalifikacja w zawodzie to wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu →

Prezentacja: Piotr Bartosiak, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego *Modernizacja kształcenia zawodowego a ECVET.*



egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego DzU z 2012, poz. 7).

W ramach reformy szkolnictwa zawodowego wprowadzono nowy sposób ujmowania zawodów szkolnych jako kwalifikacji złożonych z jednej, dwóch lub trzech wyodrębnionych kwalifikacji zawodowych oraz komponentu wykształcenia ogólnego. Otwiera to możliwość zdobywania następnych zawodów szkolnych bez potrzeby rozpoczynania nauki każdego zawodu od początku, poprzez dodanie (transfer) do posiadanych już kwalifikacji, kolejnych odpowiednio dobranych kwalifikacji. Każda kwalifikacja jest oddzielnie walidowana, a aby ją uzyskać, należy podejść do egzaminu zewnętrznego, który przeprowadzają okręgowe komisje egzaminacyjne (OKE). Od roku szkolnego 2012/2013 system uzyskiwania kwalifikacji zawodowych został otwarty dla osób uczących się w formach pozaszkolnych oraz pracujących. Wcześniej zarówno osoby, które ukończyły pozaszkolne formy kształcenia, jak i te, które kompetencje zawodowe nabyły w miejscu pracy lub w wyniku nieformalnego uczenia się, nie miały możliwości formalnego potwierdzenia efektów uczenia się w systemie egzaminów organizowanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Osoby, które ukończyły 18 lat i nie są uczniami szkół mogą przystąpić do egzaminów eksternistycznych, przeprowadzanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Po ich zdaniu można uzyskać świadectwa ukończenia każdego typu szkoły oraz zdobywane w szkołach kwalifikacje zawodowe. W systemie oświaty istnieje również możliwość przystąpienia do egzaminu po ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego, który należy do pozaszkolnych form kształcenia.

Należy podkreślić zatem, że w podstawie programowej kształcenia w zawodach opracowanej w ramach modernizacji kształcenia zawodowego, w poszczególnych zawodach wyodrębnione zostały kwalifikacje, przy czym dla każdej z nich wskazano również jej elementy składowe – grupy efektów kształcenia, które odpowiadają koncepcji jednostek (zestawów) efektów uczenia się w systemie ECVET. Co więcej, zmodernizowany system kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych umożliwia stopniowe nabywanie kwalifikacji na kursach umiejętności zawodowych, których zakres może obejmować poszczególne zestawy efektów kształcenia (jednostki efektów uczenia się) ujęte w kwalifikacjach opisanych w podstawie programowej kształcenia w zawodach. Osoba podejmująca kształcenie na kwalifikacyjnym kursie zawodowym posiadająca zaświadczenie o ukończeniu kursu umiejętności zawodowych, na swój wniosek złożony podmiotowi prowadzącemu kwalifikacyjny kurs zawodowy, jest zwalniana z zajęć dotyczących efektów kształcenia zrealizowanych na kursie umiejętności zawodowych.

Standardy jakości kształcenia zawodowego

Pewne elementy systemu ECVET zostały także uwzględnione w *Standardach jakości kształcenia zawodowego*⁴. Stanowią one

dobrowolne narzędzie, które może być wykorzystywane przez dyrektorów i nauczycieli szkół oraz placówek prowadzących kształcenie zawodowe przy podejmowaniu działań mających na celu podnoszenie jakości pracy, zwiększenie efektywności kształcenia oraz poprawę wizerunku szkoły. W ramach standardu VII. Współpraca z partnerami krajowymi i zagranicznymi zaleca się, aby:

- porozumienia o programie zajęć realizowanych za granicą, stosowane w ramach współpracy z partnerami zagranicznymi, wykorzystywały Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym ECVET;
- osiągnięcia uczniów uzyskane w trakcie europejskiej wymiany uczniów były dokumentowane i gromadzone w ramach Indywidualnego wykazu osiągnięć w oparciu o system ECVET.

Podsumowanie

Działania w obszarze ECVET w ramach modernizacji kształcenia zawodowego i ustawicznego widoczne są w następujących inicjatywach⁵:

- nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach;
- opis kwalifikacji w języku efektów kształcenia (*learning outcomes*);
- wyodrębnienie zestawów efektów kształcenia (części) w poszczególnych kwalifikacjach (= *units of learning outcomes*);
- zestawy efektów kształcenia (części kwalifikacji) stanowią składnik kwalifikacji będący spójnym zbiorem wiedzy i umiejętności zawodowych. Kwalifikacja składa się z kilku części, które mogą podlegać ocenie;
- możliwość organizacji form pozaszkolnych (kształcenie w formach kursowych) w zakresie wynikającym z tematyki danej części kwalifikacji – kursy umiejętności zawodowych;
- wprowadzenie możliwości potwierdzania wiedzy i umiejętności zawodowych nabytych w ramach pozaformalnego i nieformalnego uczenia się, egzamin eksternistyczny zawodowy – egzamin eksternistyczny potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji.

Można stwierdzić, że wiele elementów systemu ECVET, które zostały opisane w specyfikacji technicznej *Zalecenia ECVET*, dotyczących: budowania programów kształcenia w oparciu o efekty uczenia się i jednostki efektów uczenia się, przenoszenia i akumulowania zaliczonych efektów uczenia się oraz walidacji efektów uczenia się uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się zostało wprowadzonych w polskim systemie kształcenia i szkolenia zawodowego. ◀

⁴ *Standardy jakości kształcenia zawodowego*, Krajowy Ośrodek Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Warszawa, wydanie pierwsze 2013.

⁵ Prezentacja: Piotr Bartosiak, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego *Modernizacja kształcenia zawodowego a ECVET*.

Joanna Croisier,
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Pionierskie warsztaty – praktyczne podstawy ECVET

Europejski System Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym – ECVET to wprawdzie temat niezupełnie nowy, ale wciąż nie do końca poznany. Nie ma chociażby jednolitego sposobu wymawiania tej nazwy: możemy usłyszeć wersję całkowicie spolszczoną [ecwet], angielską [i: si 'vet], czy – najbardziej popularne – [ekwet]. I nawet, jeśli w wymowie i podejściu do ECVET widać wyraźne różnice, to wydaje się, że panuje zgoda co do jednego: akumulowanie i przenoszenie (transfer) osiągnięć zawodowych między różnymi krajami i rodzajami edukacji (formalną, pozaformalną i nieformalną) to zagadnienie ważne i potrzebne oraz tendencja rozwoju na przyszłość, do której już dziś musimy się dobrze przygotować.

Aby móc przenosić osiągnięcia zawodowe, porównywać, uznawać i walidować, pierwszym podstawowym krokiem jest ustalenie, czym są osiągnięcia i jak je skonkretyzować. Zachętą do podejmowania działań w tym kierunku było ustanowienie jednego z priorytetów krajowych w projektach mobilności programu Leonardo da Vinci w roku 2012 i 2013 dotyczącego dokumentowania osiągnięć uczniów zdobytych w trakcie stażu zagranicznego *zgodnie z ideą europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)*.

Jak dokumentować to, czego uczniowie uczą się podczas swoich zagranicznych staży? Nie ma przecież obowiązujących formularzy i szablonów, jakie można byłoby zastosować. Ramowym dokumentem, który ułatwia realizację transferu osiągnięć między dwoma instytucjami z różnych krajów jest **Porozumienie o partnerstwie** (*Memorandum of Understanding*) – czyli pisemnie wyrażona zgoda i akceptacja wzajemnej współpracy instytucjonalnej dotyczącej oceny, walidacji i uznawania osiągnięć zawodowych. Niemniej nawet te ogólnie stosowane porozumienie nie ma oficjalnego wzoru i każda instytucja tworzy własne. Dzięki podpisanemu porozumieniu o partnerstwie polski beneficjent programu LdV opracowuje wspólnie z zagranicznym partnerem **Porozumienie o programie zajęć** – *Learning Agreement*, z którego bezpośrednio wynika program stażu/wymiany. I zwykle te dwa dokumenty dołączano do wniosku projektowego na etapie konkursu projektów mobilności LdV w roku 2012 i 2013.

Jak konkretnie i operacyjnie polscy beneficjenci – szkoły, firmy, urzędy pracy – opisują osiągnięcia zawodowe zaplanowane do realizacji w trakcie stażu? Jak je przenoszą z zagranicznych instytucji do polskich warunków i co się z tym dalej dzieje? Nie ma gotowych wzorców, wszystko jest na etapie tworzenia. Jako Narodowa Agencja programu LdV chcieliśmy uczestniczyć w tym procesie i stworzyć przestrzeń do dyskusji i refleksji nad zastosowaniem systemu ECVET do opisywania, uznawania i walidowania osiągnięć zawodowych zdobywanych w ramach projektów mobilnościowych LdV.



Warsztaty ECVET dla realizatorów projektów mobilności. Prace w grupach.

Nie byliśmy pewni, czy taka praktyczna dyskusja jest naszym beneficjentom potrzebna. O ECVET dużo się mówi – czasem ogólnie, czasem trochę abstrakcyjnie, czy może nawet niezdarne. Organizowane są ciekawe konferencje teoretyczne – jak ta z 29 października 2013 roku, dotycząca systemu ECVET jako instrumentu wspierania mobilności uczniów w projektach europejskich.

Ale robocze warsztaty skierowane do wąskiej grupy instytucji, nastawione na pracę w grupach? Tego jeszcze nie było – czy więc istnieje potrzeba takich spotkań? W tej sytuacji skierowaliśmy zapytanie e-mailowe do wszystkich instytucji realizujących projekty mobilnościowe Leonardo da Vinci z roku 2012 i 2013, które we wniosku projektowym zaznaczyły realizację ww. priorytetu krajowego, z prośbą o ewentualną deklarację zainteresowania udziałem w roboczych warsztatach dotyczących tematyki ECVET w projektach mobilności LdV. Otrzymaliśmy około 50 entuzjastycznych odpowiedzi wyrażających zainteresowanie uczestnictwem w tym pionierskim doświadczeniu, z czego 41 osób potwierdziło swój udział w warsztatach. Warsztaty dotyczące realizacji systemu ECVET odbyły się 15 listopada 2013 roku w warszawskiej bibliotece miejskiej na Koszykowej. Uczestnicy, którzy stawili się w komplecie, pracowali w pięciu branżowych grupach: mechanicznej, rolniczo-ogrodniczej, gastronomicznej, turystyczno-hotelarskiej i międzysektorowej, a warsztaty prowadził Wojciech Stęchły, ekspert z Instytutu Badań Edukacyjnych i Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET.

Zajęcia rozpoczęły się prezentacją podstawowych pojęć stosowanych w ramach ECVET. Wojciech Stęchły cierpliwie i precyzyjnie tłumaczył, z jakich elementów składa się osiągnięcie zawodowe (*credit*), czyli zdobyte umiejętności, wiedza i inne kompetencje, które zostały sprawdzone oraz potwierdzone i stanowią gotowy materiał do transferu. Na osiągnięcie składa się zbiór mniejszych elementów: efektów uczenia się opisanych w kategoriach wiedzy (tego, co uczący – a w tym →

przypadku stażysta – wie), umiejętności (tego, co potrafi wykonać) oraz kompetencji (czyli zdolności do samodzielnego i odpowiedzialnego działania) w wyniku procesu uczenia się. Efekty uczenia się są pogrupowane w jednostki i dopiero jako ocenione indywidualne efekty uczenia się stanowią osiągnięcie i mogą być akumulowane lub przenoszone do uzyskania kwalifikacji.



Warsztaty ECVET dla realizatorów projektów mobilności. Prace w grupach.

Określenie, jakie efekty uczenia się mają być zdobyte, w jakim czasie i jak ocenione jest to podstawowa praca, którą należy wykonać przed rozpoczęciem mobilności. I tego etapu dotyczyła pierwsza część pracy w grupach. Uczestnicy posługując się podstawą programową, wybierali efekty uczenia się możliwe do uzyskania w trakcie czterotygodniowej mobilności.

Dla zawodu fryzjer były to m.in. efekty uczenia z zakresu: *wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych włosów: – organizuje stanowisko fryzjerskie do planowego zabiegu fryzjerskiego, wykonuje czynności mycia włosów z zastosowaniem różnych metod i technik*. Widać było wśród uczestników, szczególnie przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych, że jest to pytanie, z którym na co dzień muszą się mierzyć i określenie możliwości do uzyskania efektów uczenia w ciągu czterech tygodni nie stanowi większego problemu. Gorącą dyskusję wywołało pytanie o wystarczająco szczegółowe opisanie efektów uczenia się i możliwość sprawdzenia, czy obie strony jednakowo je rozumieją. Wszyscy uczestnicy potwierdzili, że im bardziej szczegółowo opisane efekty uczenia się, tym łatwiej je później zweryfikować. Jest to szczególnie ważne w przypadku pracy z kwalifikacjami w tym samym zawodzie, ale z różnych krajów, gdyż każdy kraj określa własne kwalifikacje oraz potrzebne do ich uzyskania efekty uczenia się, które oczywiście nie są tożsame z efektami uczenia się w kwalifikacjach w innych krajach.

Druga część pracy w grupach dotyczyła działań w trakcie mobilności – sprawdzania (oceniania), czy zakładane efekty uczenia się zostały osiągnięte. Każda grupa zastanawiała się, kto, w jaki sposób i kiedy powinien oceniać osiągnięte efekty uczenia się. Najczęściej wymienianymi metodami oceny były: wykonanie dzieła, obserwacja oraz teoretyczna rozmowa sprawdzająca (w przypadku np. fryzjerów, gdy wykonanie zabiegu uzależnione jest od obecności i zgody klienta). Praktycznie wszyscy zgodzili się, że najbardziej kompetentną osobą do przeprowadzenia procesu oceny w przypadku staży zagranicznych jest przedstawiciel organizacji bezpośrednio przyjmującej stażystów na praktyki zawodowe. Wynika to z samej idei

ECVET, opartej na zaufaniu pomiędzy instytucjami, sformalizowanej w postaci podpisanego *Porozumienia o partnerstwie*. Zaproponowano wiele pomysłów na kryteria oceny: wykonanie vs. niewykonanie, poprawność, jakość itp. Wymieniono kilka przykładów skal ocen: liczbowa, procentowa, posługiwanie się literami czy symbolami.

Trzecia część pracy w grupach odnosiła się do uznawania osiągnięć w instytucji macierzystej po zrealizowaniu mobilności. To rzeczywiście chyba najtrudniejszy, a jednocześnie najważniejszy etap w procesie transferu osiągnięć zawodowych. Przede wszystkim zauważalna była duża rozpiętość podejść do problemu: niektóre instytucje w sposób mniej lub bardziej dowolny przekładają uzyskaną w trakcie stażu ocenę na wartość na polskiej skali (1-6) i uznają tę ocenę poprzez potraktowanie jej jako całościowej lub częściowej oceny praktyk zawodowych. Inne (w mniejszości) weryfikują zdobyte umiejętności poprzez wewnętrzne egzaminy i testy – chociaż zostało to uznane za niezgodne z ideą ECVET. Jeszcze inne instytucje, jak np. urzędy pracy, nie dysponują żadnymi narzędziami do weryfikacji zdobytych osiągnięć, ponieważ nie mają takich do tego prawnego umocowania. Padło ważne pytanie o to, czy osiągnięte efekty uczenia się staną się częścią kwalifikacji w Polsce. W tej części było dużo pytań bez odpowiedzi, co jednoznacznie pokazało potrzebę z jednej strony dalszych rozmów w obrębie tematu uznawania osiągnięć, a z drugiej konieczność standaryzacji i systemowych rozwiązań.

Ciekawym uzupełnieniem warsztatów była prezentacja narzędzia Toolkit i strony www.ecvet-toolkit.eu oferującej wsparcie na wszystkich etapach cyklu projektu powiązanego z ECVET: ustanawiania partnerstwa, przed, po i w trakcie mobilności.

Podsumowując te pierwsze doświadczenia przeprowadzania praktycznych warsztatów ECVET, można stwierdzić, że istnieje potrzeba stworzenia przestrzeni wymiany informacji w zastosowaniu ECVET wewnątrz poszczególnych sektorów zawodowych i międzysektorowo. Świadczy o tym chociażby 100-procentowa frekwencja i bardzo pozytywne, życzliwe nastawienie uczestników do idei ECVET i samych warsztatów. Jak uczestnicy wskazali w ankietach, takie warsztaty wprowadziły nie przekazując gotowych rozwiązań i nie dając odpowiedzi na wszystkie pytania, ale na pewno tworzą odpowiednie środowisko do rozwoju i wspierania idei ECVET. Znaczący tutaj wydaje się fakt, że przestrzeń dialogu tworzona jest przez Narodową Agencję programu Leonardo da Vinci, czyli podmiot obiektywny, z doświadczeniem, mający szeroką wizję edukacji i kształcenia zawodowego.

Uderza też pewien zauważalny paradoks – konfrontacji między teoretycznym i wstępnym stadium zaawansowania prac nad ECVET a konkretną rzeczywistością, z jaką mierzy się większość szkół realizujących projekty mobilności LdV, które decydują się na przełożenie uzyskanych w trakcie stażu ocen na polską skalę. Bardzo często w tych projektach polski nauczyciel siada obok przedstawiciela organizacji zagranicznej i wspólnie ustalają, co znaczy polskie 1-6 a co np. angielskie certyfikaty gold, bronze, silver i jak to można ze sobą porównać. I ta rzeczywistość domaga się ujednolicenia i standaryzacji. Wszyscy na to czekamy. ◀

Projekt NetECVET, europejska sieć współpracy na rzecz ECVET

ECVET Mobility Toolkit Narzędzie wsparcia jakości w mobilności

Okiem autora

ECVET Mobility Toolkit, czyli zestaw narzędzi ECVET wspierający mobilności, został stworzony przez sieć 14 narodowych agencji, aby pomóc włączyć zasady ECVET do mobilności organizowanych w ramach programu Leonardo da Vinci. Celem tej inicjatywy jest poprawa jakości stażu zagranicznego i ułatwienie uznawania efektów uczenia się osiągniętych podczas praktyk. Narzędzia te (*toolkit*) mogą być też z powodzeniem wykorzystywane w przypadku dowolnych (pozostałych) mobilności. *ECVET Mobility Toolkit* jest dopasowany do podstawowej struktury *przed-w trakcie-po mobilności* i oferuje narzędzia, wzory i modele, a także przykłady dobrych praktyk i filmy wideo przydatne na kolejnych etapach przygotowywania mobilności. Są tu również materiały pomocne w trakcie organizowania procesu ECVET na poziomie lokalnym, jak też przy tworzeniu partnerstwa na poziomie międzynarodowym.

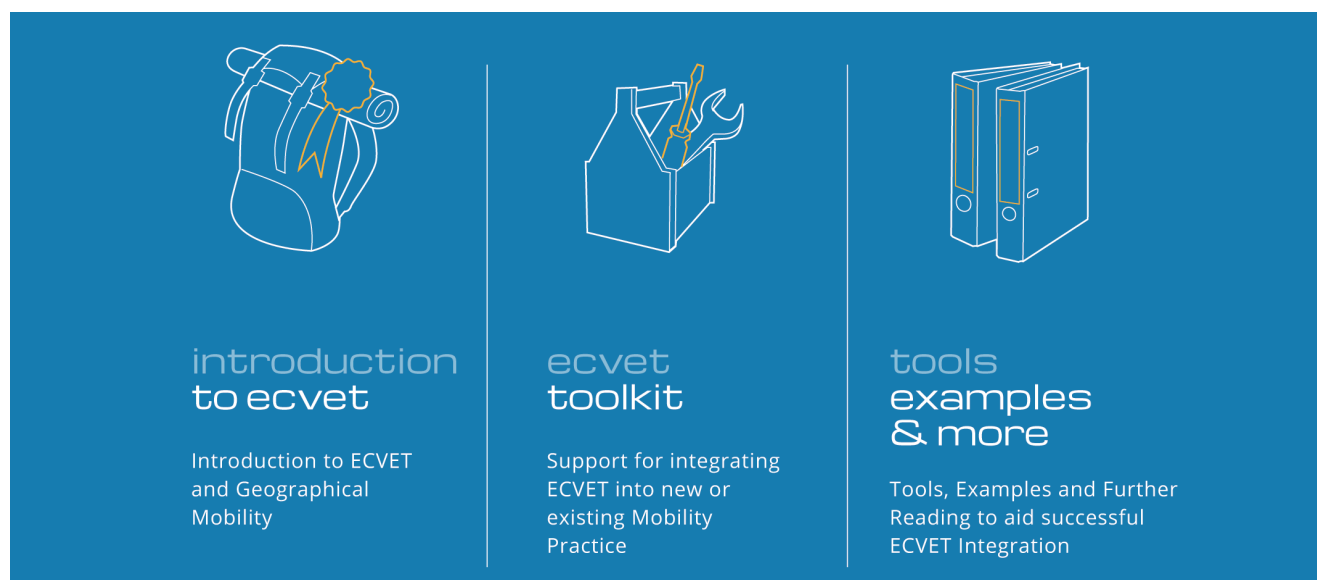
Projekt NetECVET, europejska sieć współpracy na rzecz ECVET

NetECVET to sieć współpracy 14 Narodowych Agencji programu „Uczenie się przez całe życie”, sieć która została utworzona w ramach projektu realizowanego od grudnia 2010 do listopada 2013. Polska NA również w nim uczestniczyła. ECVET Mobility Toolkit jest głównym rezultatem projektu. Jak z niego korzystać przedstawia krótki przewodnik użytkownika: www.ecvet-toolkit.eu/site/userguide

Wszystkie przedstawione materiały i rozwiązania zostały przetestowane i wypróbowane w wielu projektach pilotażowych i mobilnościowych realizowanych w ostatnich latach. Ponadto na stronie pokazano też dorobek kilku krajowych pilotażowych rozwiązań ECVET, takich jak fiński FINECVET czy doświadczenia austriackie. Mamy nadzieję, że w przyszłości narzędzia te będą z pożytkiem wykorzystywane w realizacji głównego typu mobilności w ramach programu Erasmus+ w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego.

Mika Saarinen,

Dyrektor Wydziału w Centrum Mobilności Międzynarodowej CIMO, Finlandia



ECVET Mobility Toolkit <http://www.ecvet-toolkit.eu/>

Okiem koordynatora

Toolkit powstał na bazie rezultatów wypracowanych podczas siedmiu europejskich warsztatów (m.in. w tematach: „evaluation, recognition and validation of learning outcomes”, „definition and description of learning outcomes” oraz „quality management”), w których różnorodne elementy systemu ECVET zostały przedstawione i przedyskutowane w odniesieniu do działań praktycznych (więcej o projekcie: <http://netecvet.com/>). Intencją ECVET Mobility Toolkit jest zwiększenie mobilności międzynarodowej w Europie oraz podniesienie ich jakości.

Pierwsze informacje zwrotne od użytkowników były bardzo pozytywne, stwierdzili oni m.in.: „wystarczą jedynie trzy kliknięcia, aby dotrzeć do odpowiednich efektów uczenia się dla florystów” albo „lista sprawdzająca dla partnerstwa ECVET jest dokładnie tym czego potrzebujemy”. To tylko dwa spośród wielu zachęcających komentarzy.

Sibilla Drews,

koordynator projektu NetECVET, Dyrektor Programu Leonardo da Vinci BIBB, Niemcy →

Okiem użytkownika

Z Europejskim Systemem Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET) w kontekście mobilności zagranicznych miałam możliwość zapoznać się bliżej w Bonn, w maju 2013 r., podczas spotkania w Narodowej Agencji przy Federalnym Instytucie Kształcenia Zawodowego (BIBB). Niezwykle interesujące warsztaty, wymiana doświadczeń koordynatorów projektów z niemal całej Europy stała się tłem i jednocześnie doskonałym uzupełnieniem do testowania nowego narzędzia internetowego ECVET-Toolkit, dostępnego obecnie poprzez stronę internetową www.ecvet-toolkit.eu. Narzędzie oceniam bardzo wysoko ze względu na jego wieloaspektowość i uniwersalność. To nie tylko doskonałe źródło informacji na temat systemu ECVET, ale również e-przewodnik dla wszystkich zaangażowanych w mobilność zagraniczną: praktykantów, studentów, pracodawców oraz kadry nauczycielskiej. Warto podkreślić, że narzędzie to jest efektem wielomiesięcznej pracy, rozważań oraz modernizacji dokony-

wanych nie tylko przez praktyków – koordynatorów mobilności zagranicznych z całej Europy, ale również osoby z mniejszym doświadczeniem, wskazujące potrzebną wiedzę i funkcjonalność portalu. Toolkit jest zatem zbiorem doświadczeń i wiedzy powstałym w odpowiedzi na oczekiwania oraz realne potrzeby. Przejrzysta budowa strony oparta na krokach: przed – w trakcie – po mobilności, zawarte w tych elementach *check-listy*, w sposób przejrzysty i bardzo pomocny pozwalają koordynatorowi projektu kontrolować przygotowania, przebieg, a także fazę ewaluacyjną i walidacyjną stażu w ramach programów mobilnościowych. To właśnie *check-listy* stały się dla mnie dodatkowym, łatwo dostępnym sposobem kontroli jakości koordynowanych staży zagranicznych oraz, co najważniejsze, praktycznym narzędziem wykorzystywanym na co dzień w pracy.

Urszula Martyka-Wiecha,

nauczycielka języka niemieckiego, Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących im. S. Żeromskiego w Częstochowie
koordynatorka projektów Leonardo da Vinci

Dokumenty ECVET

Prezentujemy dokumenty, które są ważne dla wszystkich pracujących bądź zainteresowanych systemem ECVET:

- **Podstawa ustanowienia ECVET – Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) z dnia 19 czerwca 2009.**
- **Zastosowanie systemu ECVET do celów mobilności geograficznej, część II przewodnika dla użytkowników systemu ECVET**

ECVET i mobilność geograficzna

Znaczne zwiększenie transnarodowej mobilności osób uczących się i nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji uzyskanych przez nich za granicą będzie istotnym wyzwaniem na przyszłość.

Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego⁴

Podczas gdy mobilność w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego jest już rzeczywistością, ambicją polityczną Europy jest znaczne zwiększenie liczby i czasu trwania staży i wymian. Rozwój mobilności w celach edukacyjnych w tym sektorze wymaga wprowadzenia wielu działań wspierających, dostosowanych do potrzeb osób kształcących i szkolących się zawodowo, takich jak: nauka języków obcych, zapewnienie możliwości finansowania lub działań przygotowawczych lub towarzyszących. Uznawanie kwalifikacji i zapewnienie przejrzystości osiągnięć uczących się stanowią podstawę mobilności w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego. System ECVET został zaprojektowany jako jeden z instrumentów europejskich służących usprawnieniu uznawania i zapewnieniu przejrzystości kwalifikacji. Pozostałe narzędzia to, na przykład, europejskie ramy kwalifikacji i dokumenty Europass.

⁴ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_pl.pdf

źródło: www.ecvet-team.eu



- **Necessary conditions for ECVET implementation**
Źródło: ecvettoolkit





Using ECVET to Support Lifelong Learning

ANNOTATED EXAMPLES OF HOW ECVET CAN
BE USED TO SUPPORT LIFELONG LEARNING

Note prepared by the ECVET Users' Group



źródło: www.ecvet-team.eu

- **Zastosowanie systemu ECVET do wsparcia uczenia się przez całe życie**

Dobre praktyki ECVET w Europie

Jak rozumieć ECVET?



Źródło: ecvettoolkit

Jakie rozwiązania ułatwiające realizację np. mobilności ECVET powstały w Europie? Które z nich są dobrze przygotowane? Czy są gotowe narzędzia do wykorzystania w mobilności ECVET? Gdzie szukać podpowiedzi? Realizując projekty mobilności o tematyce ECVET warto korzystać z tzw. dobrych praktyk. Poniżej przedstawiamy kilka z nich. Zanim jednak zaczniemy przygodę z ECVET podpowiadamy jak rozpocząć mobilność ECVET? Zachęcamy do obejrzenia filmu: <https://www.youtube.com/>

Baza ADAM



Strona europejskiej bazy projektów i produktów ADAM

W bazie ADAM w zakładce tematycznej wskazane są projekty o tematyce ECVET, które zostały ocenione przez ekspertów jako dobra praktyka. Ich analiza została przeprowadzona w ramach projektu NetECVET, o którym piszemy na stronie 9 biuletynu. Zapraszamy do odwiedzenia bazy: www.adam-europe.eu

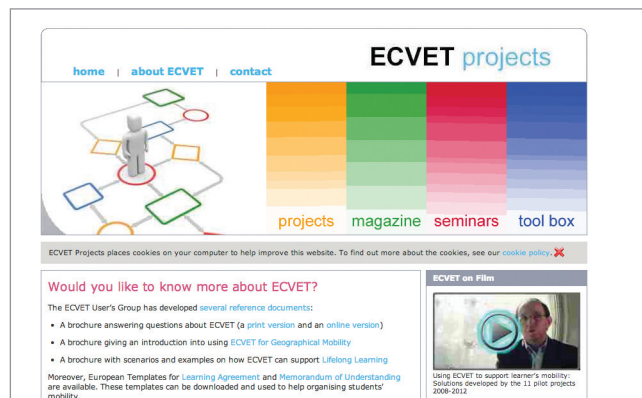
Program Leonard da Vinci



Strona Programu Leonardo da Vinci

Na stronie programu Leonardo da Vinci w zakładce „Wasze Projekty” umieszczone są ciekawe działania finansowane z programu „Uczenie się przez całe życie” wśród, których również są te o tematyce ECVET. Zapraszamy na stronę: <http://www.leonardo.org.pl/>

Projekty Pilotażowe ECVET



Strona projektów pilotażowych ECVET

Komisja Europejska przygotowała dwa konkursy na projekty pilotażowe nt. ECVET w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” tak, aby sprawdzić rozwiązania systemu ECVET w krajach europejskich. Celem pierwszej fazy (projekty realizowane w latach 2008-2012) było testowanie wdrażania systemu ECVET jako mobilności geograficznej. Celem drugiej fazy (projekty realizowane w latach 2011-2014) było wsparcie wdrażania ECVET na poziomie krajowym. Zapraszamy na stronę: <http://www.ecvet-projects.eu/>

Dobre praktyki programu „Uczenie się przez całe życie” – projekty realizowane przez polskie instytucje:

- ECVET w Grodzisku Mazowieckim
- Zainwestuj w siebie – praktyki zagraniczne uczniów techników!
- ECOLAV – Rozwój kompetencji ekologicznych w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy
- Kwalifikacje grafika
- W laboratorium chemicznym
- Kształcenie modułowe monterów suchej zabudowy
- Potwierdzanie kwalifikacji nabywanych w procesie pracy w budownictwie doświadczenia projektu „APL-Bud. Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce”
- ECVET-BUD – Mobilność w sektorze budownictwa
- Kwalifikacja – Zarządzanie logistyczne w sektorze energii odnawialnych
- Europejski Broker Transferu Technologii
- Konkurs 2013 – projekty transferu innowacji o tematyce ECVET

Anna Wrona,
wicedyrektor Zespołu Szkół nr 1
w Grodzisku Mazowieckim,
koordynator projektów

ECVET w Grodzisku Mazowieckim

Numer projektu:

2013-1-PL1-LEO01-37758

Tytuł:Ponadnarodowe staże zawodowe
kluczem do świata europejskiej
gastronomii i hotelarstwa**Beneficjent:**Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku
Mazowieckim**Strona internetowa:**

www.zs1grodzisk.pl

Akcja:Leonardo da Vinci
– Projekty Mobilności

Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku Mazowieckim rozpoczął wdrażanie projektu mobilności *Ponadnarodowe staże zawodowe kluczem do świata europejskiej gastronomii i hotelarstwa*, realizowanego w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci IVT (konkurs 2013), we wrześniu 2013 r. To już drugie przedsięwzięcie tego typu adresowane do młodzieży z klas gastronomicznych i hotelarskich, które uwzględnia ideę ECVET (Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym).

W czerwcu 2013 r., w wyniku konkursu 2012, 32-osobowa grupa uczestników projektu *Profesjonalizm zawodowy i integracja kulturowa jako efekt ponadnarodowych staży* udała się do Nicei, by w czasie 3-tygodniowego pobytu na Lazurowym Wybrzeżu w tamtejszych restauracjach i hotelach zdobywać kwalifikacje zawodowe, językowe, kulturowe i społeczne zgodnie z zasadami ECVET. Warto podkreślić fakt, że uczniowie ZS nr 1 odbywają swój staż zawodowy we Francji już od roku 2010. Szkoła od kilku lat współpracuje bowiem z Honorowym Konsulem Polski w Nicei oraz organizacją goszczącą – Stowarzyszeniem Restauratorów (UNION PATRONALE DES CAFETIERS RESTAURATEURS ET METIERS DE LA NUIT

CÔTE D’AZUR). Realizacja projektów mobilności ma pomóc w wykształceniu samodzielnego, pewnego siebie absolwenta, który będzie kreatywny, komunikatywny, otwarty na świat, konkurencyjny na rynku pracy i gotowy profesjonalnie wykonywać obowiązki zawodowe. Stażyści poznają tajniki kuchni francuskiej i śródziemnomorskiej, jak również pogłębiają umiejętności dotyczące obsługi konsumenta i gościa hotelowego. Sprawniej posługują się językiem francuskim, są komunikatywni, ale jednocześnie widzą potrzebę dalszego rozwijania swoich umiejętności językowych. Stają się także bardziej samodzielnymi i zaradnymi.

Po zakończeniu praktyki uczestnicy projektów otrzymują dokument Europass Mobilność, polsko-francuski certyfikat, a od 2013 r. także indywidualny wykaz osiągnięć (IWO) w ramach ECVET. Aby stażyści mogli uzyskać kwalifikacje zgodnie z zasadami ECVET, podczas wizyty przygotowawczej przedstawiciele organizacji wysyłającej i goszczącej podpisują *Porozumienie o partnerstwie*, które zawiera cele porozumienia, okres ważności, informacje o partnerach, programie stażu, certyfikatach jakości, obowiązkach stron, gwarancji jakości, ocenie, walidacji i uznaniu. Przed rozpoczęciem stażu podpisuje się również (obie organizacje i stażysta) *Porozumienie o programie zajęć*, które uwzględnia przewidziane do zdobycia kwalifikacje, efekty uczenia się oraz sposób oceniania, by umożliwić transfer osiągnięć odpowiadających efektom uczenia się. Francuscy pracodawcy oceniają efekty uczenia się, odnotowują wyniki obserwacji i egzaminu praktycznego na karcie oceny (dokument pomocniczy, na jego podstawie wypełnia się Indywidualny wykaz osiągnięć – IWO), następnie potwierdzają je podpisem i pieczęcią. Instytucja goszcząca w przypadku uzyskania oceny pozytywnej przyznaje uczestnikowi punkty ECVET, co zapisuje

się w Indywidualnym wykazie osiągnięć, który otrzymuje stażysta jako pisemne potwierdzenie aktualnego poziomu kompetencji zawodowych. Instytucja wysyłająca dokonuje walidacji i uznania efektów.

Proces zastosowania systemu ECVET do transferu i akumulacji wyników uczenia się przebiega następująco: instytucja wysyłająca (macierzysta), goszcząca i uczący się (stażysta/uczestnik projektu) podpisują *Porozumienie o programie zajęć* przed rozpoczęciem mobilności (wcześniej obie ww. instytucje zawarły *Porozumienie o partnerstwie*). Następnie, w wyniku odbycia stażu zawodowego, uczestnik uzyskuje wiedzę, umiejętności i kompetencje. Efekty uczenia się zostają ocenione przez instytucję goszczącą, a stażysta zdobywa osiągnięcia (wraz z powiązаныmi punktami ECVET). W projektach ZS nr 1 osiągnięcia ECVET odpowiadające jednostkom są przyznawane w przypadku otrzymania od instytucji goszczącej minimum 55 proc. punktów możliwych do uzyskania w wyniku oceny lokalnej za każdą jednostkę o charakterze zawodowym. Natomiast punkty ECVET przypisane danej jednostce efektów są przyznawane w przypadku otrzymania od instytucji goszczącej minimum 50 proc. punktów możliwych do uzyskania za każdą jednostkę o charakterze językowym, personalnym i społecznym w wyniku oceny lokalnej. Francuscy pracodawcy, wystawiając oce-

Takie podejście do punktów ECVET nie jest zgodne z ideą systemu. Tzn. punkty nie mają być przenoszone (przenoszone są osiągnięcia), a jedynie stanowią dodatkową informację o tych osiągnięciach.

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.

Warto wspomnieć, że jest jeszcze znaczenie terminu osiągnięcia. Jego angielski odpowiednik – *credit* oznacza przypisanie lub uznanie czegoś za właściwe dla danej osoby lub instytucji, ale także uznanie zasług. W kontekście uczenia się jest to przypisanie osobie cechy, np. konkretnej umiejętności i wiedzy oraz jednocześnie stwierdzenie, że zasłużyła ona na potwierdzenie tych efektów uczenia się.

W systemie ECVET zdobywa się efekty uczenia się (osiągnięcia), którym może towarzyszyć określona liczba punktów. Punkty te informują o tym, jak wiele wysiłku trzeba włożyć w zdobycie osiągnięć, jak skomplikowane są zawarte w nich efekty oraz jak ważne są na rynku pracy czy w dalszym uczeniu się. Punkty te stanowią tylko dodatkową informację. Nie są one konieczne, by akumulować i przenosić osiągnięcia. Uwaga! Przenoszone są zawsze osiągnięcia – potwierdzone efekty uczenia się, a nie punkty.

nę lokalną, oceniają zgodnie z własnym systemem, tzn. mogą przyznać od 0 do 20 pkt za każdą ocenianą jednostkę. Jeżeli w procesie oceny uczeń otrzymał wystarczającą liczbę punktów (55 proc. lub 50 proc.), to uzyskuje osiągnięcie, czyli zestaw potwierdzonych efektów uczenia się. Uzyskane osiągnięcia mogą mieć zarówno charakter ściśle zawodowy, jak i charakter językowy lub dotyczyć kompetencji personalnych i społecznych. Liczba punktów ECVET przyznana stażystcie jest taka sama jak ich liczba przyporządkowana do danej jednostki. Jeżeli uczestnik dostanie ocenę umożliwiającą zaliczenie, to otrzymuje pełną liczbę punktów ECVET. Osiągnięcia wraz z punktami zapisuje się w Indywidualnym wykazie osiągnięć, następuje transfer efektów uczenia się. Uzyskane punkty są walidowane przez instytucję wysyłającą (macierzystą), następnie uznawane i akumulowane w ramach kwalifikacji.

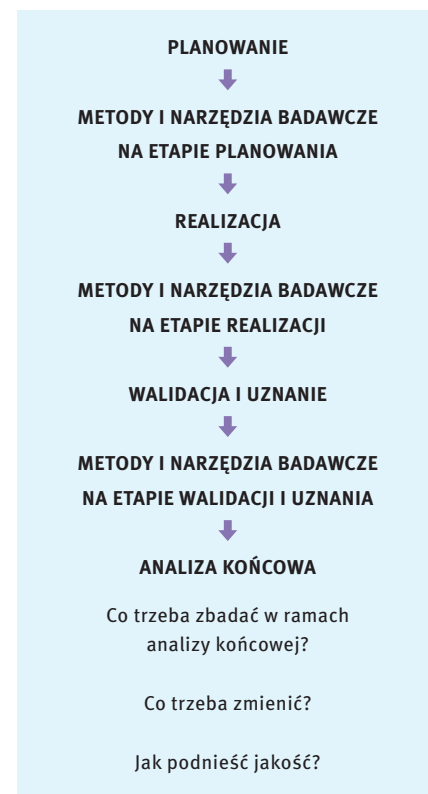
Trzeba podkreślić fakt, że kwalifikacje przewidziane do zdobycia zgodnie z ideą ECVET powinny być skorelowane z celami projektu oraz programem stażu zawodowego. Ważne jest wspólne uzgodnienie przez partnerów założeń i celów projektu oraz opracowanie programu stażu.

Nie należy zapomnieć o porównaniu kształcenia umiejętności i sprawności wchodzących w skład praktyki z podstawą programową (dla poszczególnych kwalifikacji w zawodach). Program stażu bowiem powinien zostać opracowany w nawiązaniu do funkcjonującej w Polsce podstawy programowej oraz jakości obowiązującej w organizacji goszczącej. W przypadku ZS nr 1 program jest uzgodniony nie tylko z organizacją goszczącą i przedsiębiorcami francuskimi (restauratorami i hotelarzami), ale także z polskimi pracodawcami. Praca nad projektem w każdej jego fazie powinna być celowa, przemyślana



Fot. ze zbiorów beneficjenta

i zaplanowana. Planowanie to niezwykle ważny etap podejmowanych działań, mający istotny wpływ na przyszły sukces projektu.



Podstawą sukcesu realizowanego projektu – zwłaszcza odnoszącego się do ECVET – jest znalezienie kompetentnego partnera. Powinno się potwierdzić jego wiarygodność oraz sprawdzić, czy jest to organizacja certyfikowana, która zapewni właściwy poziom odbywania stażu i ma prawo uznać jego efekty. W tym celu warto odbyć wizytę przygotowawczą, dokonać hospitacji miejsc praktyk, jak →

również przeanalizować dokumenty udostępnione przez organizację goszczącą oraz ustalić obowiązki obu stron. Istotną kwestią jest także planowanie oceniania, jego metod i technik. W przypadku wdrażania projektu uwzględniającego ideę ECVET ważne jest wspólne opracowanie Indywidualnego wykazu osiągnięć (IWO). W celu usprawnienia oceniania ZS nr 1 wprowadził również Kartę oceny i Dzienniczek stażu, w którym uczestnicy opisują każdy dzień praktyki, a opiekunowie odnotowują swoje uwagi. Warto zastanowić się nad tym, czy wybrane metody i techniki oceniania są adekwatne do typu ocenianych umiejętności, a także czy wprowadzenie dzienniczków stażu daje wystarczające informacje o jego przebiegu. Trzeba również pamiętać o zaplanowaniu zarządzania ryzykiem, starać się przewidzieć ewentualne sytuacje trudne i sposób rozwiązywania problemów. W fazie wdrażania projektu konieczne jest monitorowanie przebiegu stażu przez przedstawicieli obu organizacji. Wszyscy uczestnicy projektu muszą znać ustalone procedury i kryteria oceniania. W wyniku analizy końcowej powinno się natomiast ustalić efekty i określić wartość dodaną. Po zakończeniu praktyki poddaje się analizie wpisy w Dzienniczkach stażu, przeprowadza wśród uczestników ankietę ewaluacyjną

ocenającą staż pod kątem wartości merytorycznych, stopnia realizacji celów, zaspokojenia potrzeb, dla których projekt był realizowany, sukcesów/trudności napotkanych w czasie jego trwania, stopnia rozwoju osobowościowego czy kwalifikacji pozazawodowych (społecznych i kulturowych). Wskazane jest też przeprowadzenie wywiadu z przedstawicielami organizacji goszczącej i bezpośrednimi organizatorami praktyk lub objęcie ich ankietą ewaluacyjną. Cieszy fakt, że 100 proc. uczestników zrealizowanych przez Zespół Szkół nr 1 projektów zaliczyło staż, uzyskało pochwały od pracodawców oraz propozycje zatrudnienia. Uczniowie otrzymali dokument Europass Mobilność, polsko-francuski certyfikat oraz Indywidualny wykaz osiągnięć (konkurs 2012). W wyniku wdrażania projektów stażyści odbyli praktykę we Francji zgodnie ze swoim zawodem (restauracje i hotele w Nicei). Pracowali w grupach 2-, 3- i 4-osobowych (kuchnia/obsługa konsumenta/gościa hotelu; 120 godzin; 15 dni roboczych), zdobywając nowe doświadczenie z zakresu gastronomii i hotelarstwa oraz jednostki efektów uczenia się zgodnie z ECVET. Stażyści w przyszłości chcą powrócić do Nicei (trzem z nich już to się udało) i podjąć pracę w tamtejszych restauracjach, aby podnosić swoje kwalifi-

kacje zawodowe i językowe, a następnie powrócić do Polski i znaleźć atrakcyjną pracę w wyuczonym zawodzie. Ponadto zachęcają innych uczniów do szkolenia umiejętności językowych i udziału w zagranicznych stażach. Dzielą się zdobytym doświadczeniem, z powodzeniem biorą udział w konkursach z zakresu gastronomii i obsługi konsumenta, a w czasie zajęć z przedmiotów zawodowych, np. technologii gastronomicznej, prezentują innym uczniom poznane podczas stażu techniki pracy. Szkoła wzbogaciła swoją ofertę edukacyjną i podniosła jakość kształcenia zawodowego, co przełożyło się na korzystny nabór do ZS nr 1. Dzięki realizacji projektów poszerzono również współpracę ze Stowarzyszeniem Restauratorów w Nicei (wprowadzono – obok restauracji – hotele jako miejsca odbywania stażu; większa liczba francuskich restauratorów jest zainteresowana szkoleniem polskich praktykantów), Honorowym Konsulem Polski, restauratorami i hotelarzami. Zarówno strona polska, jak i francuska będą dążyć do pogłębiania wzajemnych relacji i są zainteresowane dalszą współpracą. Opracowanie i wdrażanie projektów wymaga wiele czasu i wysiłku ze strony przedstawicieli organizacji partnerskich. Daje jednak satysfakcję i zadowolenie z efektów włożonej pracy. ◀

Krzysztof Świerk,

nauczyciel w Zespole Szkół Technicznych w Turku
koordynator projektu

Zainwestuj w siebie – praktyki zagraniczne uczniów techników!

Numer projektu:

2012-1-PL1-LEO01-27953

Tytuł:

Zainwestuj w siebie – zdobądź niezbędne umiejętności w ramach praktyk Leonardo da Vinci

Beneficjent:

Zespół Szkół Technicznych w Turku

Strona internetowa:

<http://zst.net.pl/>

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Mobilności

Kilka słów o projekcie: ile osób wyjechało na staż? Dokąd? Na jak długo? W jakich instytucjach odbywały się praktyki?

W ramach projektu Zainwestuj w siebie – zdobądź niezbędne umiejętności w ramach praktyk Leonardo da Vinci 26 osób wyjechało na staże do Duisburga i Lipska w Niemczech. Czas trwania praktyk został dobrany do potrzeb uczestników i uwzględniał wymagania programu nauczania dla danego zawodu. Wyjazdy trwały odpowiednio: grupa technik logistyk – 4 tygodnie, grupa technik mechatronik – 2 tygodnie, grupa technik mechanik – 4 tygodnie.

W ramach praktyk zawodowych uczniowie kształcący się w zawodzie technik logistyk we współpracy ze szkołą partnerską Kaufmännisches Berufskolleg Walther Rathenau w Duisburgu odbyli praktyki w firmach: DHL Supply Chain oraz CTS GmbH. Członkowie grup: technik mechanik oraz technik mechatronik poznali natomiast formę dualnego kształcenia (bardzo popularną w kraju naszego sąsiada), opartą o zintegrowaną współpracę pomiędzy zakładami pracy a placówkami kształcącymi zawodowo. Uczestnicy z klas o profilach mechanik i mechatronik odbyli praktyczne szko-

ECVET i opisywanie kwalifikacji

Zgodnie z założeniami systemu ECVET kwalifikacje powinny być opisywane przy pomocy efektów uczenia się. Jednym z celów systemu ECVET jest zwiększanie przejrzystości i czytelności kwalifikacji, aby organizowana mobilność mogła prowadzić do uzyskania i uznania właściwych efektów uczenia się.

Na początku współpracy, w procesie analizowania efektów uczenia się partnerzy mogą uznać, że zasadne jest opisanie tylko jednostek efektów uczenia się, które są wspólne dla kwalifikacji w różnych krajach i które mogą być osiągnięte w trakcie mobilności. Dobrze opisane efekty uczenia się i jednostki powinny być zrozumiałe zarówno dla partnerów i osób uczących się, jak też wskazywać, w jaki sposób mogą one być sprawdzane i według jakich kryteriów oceniający ma uznać, że uczeń osiągnął określone efekty.

lenie w Zentrum für Aus- und Weiterbildung Leipzig GmbH połączone z późniejszą praktyką w firmach: WWH Werkzeug – Produktions – und Handels GmbH oraz Nussbaum GmbH.

Dlaczego zdecydowali się Państwo na realizację projektu z elementami systemu ECVET?

Ponieważ nasza placówka od kilku lat prowadzi ożywioną współpracę mię-

dzinie realizują staże za granicą. Pozwoliło to na jeszcze lepsze dostosowanie praktyk organizowanych dla uczestników do potrzeb rynku pracy, a zdobywane kwalifikacje stały się bardziej przejrzyste i prostsze do analizy przez potencjalnych przyszłych pracodawców.

Prosimy opowiedzieć o tym, jak powstało Porozumienie o partnerstwie oraz Porozumienie o programie zajęć.

Zaangażowanie w projekt firm współpracujących z Zespołem Szkół Technicznych w Turku dało możliwość rozwinięcia formy tworzenia porozumień poprzez zaangażowanie w przygotowywanie ich treści również specjalistów z różnych działów firm produkcyjnych. *Porozumienie o partnerstwie oraz Porozumienie o programie zajęć* były uzgadniane podczas wizyty przygotowawczej do projektu, a następnie na bieżąco omawiane już podczas jego trwania, głównie drogą telefoniczną oraz e-mailową, ale wykorzystywano również narzędzia takie jak np. wideokonferencje.

Do określenia kryteriów oraz procedur oceny, walidacji, a także sposobu uznawania efektów kształcenia w danych zawodach poza specjalistami z zaprzyjaźnionych firm, dodatkowo do tworzenia porozumień włączyły się także komisje przedmiotowe z Zespołu Szkół Technicznych, które zweryfikowały wymagania stawiane przez zakłady pracy i dopasowały je do potrzeb programów nauczania. Skupiono się też na zdefiniowaniu zadań poszczególnych instytucji, w szczególności w zakresie określania, uznawania oraz walidacji umiejętności wyselekcjonowanych w ramach ECVET dla poszczególnych obszarów edukacyjnych.

W jaki sposób zostały określone i ocenione efekty uczenia się?

Efekty uczenia się zostały wyznaczone na podstawie analizy przeprowadzonej

przez komisje przedmiotowe, które w głównej mierze uwzględniały wymagania programów nauczania dla danych zawodów. Ogromną pomoc, w określeniu oraz analizie sposobu uznawania efektów uczenia się, wnieśli do projektu przedstawiciele zaangażowanych zakładów pracy z okolic Turku. Specjaliści z wybranych dziedzin wyznaczyli najważniejsze do zdobycia przez uczestników umiejętności praktyczne oraz zaproponowali sposób ich oceniania. Dzięki wypracowanej podstawowej formie ECVET, określającej efekty i sposób ich oceny, pracownicy w zakładach pracy, gdzie uczniowie odbywali praktykę określili możliwości realizacji zadań oraz ich sprawdzania. Obowiązki zostały podzielone pomiędzy poszczególne osoby, a instytucje wspólnie zaakceptowały, że będą korzystały z zasad ECVET. Ocena efektów uczenia się została dokonana na podstawie wcześniej ustalonej i zaakceptowanej przez instytucje partnerskie skali punktowej odnoszącej się do danych kwalifikacji. Oceny dokonali wykwalifikowani pracownicy firm, w których uczestnicy odbywali praktyki, a wyniki zostały zaakceptowane przez

→

Fragment porozumienia o programie zajęć przygotowanego w ramach projektu

COMPETENCES AND SKILLS TO BE ACQUIRED (English or national language):

Mechatronics

COMPETENCES AND SKILLS	GRADES (1 - 6)
Zapoznanie ze strukturą zakładu i organizacją pracy, poznanie norm jakościowych	5
Znajomość zakresu obowiązków pracowników na poszczególnych działach produkcyjnych	4
Poznanie zasad BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska	6
Zastosowanie się do przepisów BHP, ochrony ppoż i środowiska na stanowisku pracy	5
Znajomość pracy systemów mechatronicznych wykorzystywanych w dziale obróbki metalu	6
Wiedza z zakresu budowy obrabiarek CNC	6
Znajomość funkcji programowych i umiejętność wykorzystania ich w programowaniu CNC	5
Umiejętność obsługi obrabiarki CNC: uruchamianie, zerowanie, bazowanie	6
Umiejętność doboru parametrów procesu skrawania	6

Źródło: materiały beneficjenta



foto: ze zbiorów beneficjenta

dzynarodową, uznaliśmy, że realizacja projektu zawierająca elementy systemu ECVET będzie dla nas szansą na rozwój w wielu dziedzinach działalności szkoły. Pierwszym powodem, który skłonił nas do udziału była zwykła ciekawość, chęć uczestniczenia w czymś nowym i innowacyjnym. Po zapoznaniu się dokładnie z ramami ECVET wiedzieliśmy już, że system ten stanie się również świetną okazją do zacieśniania współpracy pomiędzy naszą szkołą a placówkami partnerskimi. Podczas procesu ustalania i podpisywania *Porozumienia o partnerstwie* stało się dla nas jasne, że ECVET to idealny sposób na systematyzację i wyznaczenie priorytetów szkoły oraz dookreślenie kluczowych kompetencji dla danego obszaru edukacyjnego. W definiowaniu kwalifikacji i jednostek zaangażowani byli specjaliści z zakładów pracy, tych lokalnych z okolic naszego miasta, ale także ci, którzy w danej dzie-

koordynatora instytucji macierzystej. Jakie korzyści – w porównaniu ze zwykłymi projektami mobilności – niesie realizacja projektu z elementami systemu ECVET? Czy ma on wpływ na trwałość osiągniętych rezultatów?

Z pewnością korzyści jest wiele, część z nich przyniesie pewne efekty w późniejszym czasie, ale na tę chwilę mogliśmy wymienić m.in. poprawę transparentności celów w ramach osiągniętych umiejętności kluczowych oraz poprawę wzajemnej relacji między instytucjami partycypującymi w projekcie, oczywiście dzięki wzajemnej współpracy w realizacji ECVET z zakładami oraz ośrodkami szkolenia. Zakłady pracy, z którymi ZST ma podpisane umowy partnerskie, z chęcią angażują się w działania związane z poprawą jakości kształcenia zawodowego, ponieważ liczą w przyszłości na dobrze wyszkoloną technicznie kadrę pracowników. Zastosowanie elementów ECVET pociągnęło za sobą zaangażowanie do współpracy pracowników z lokalnych

przedsiębiorstw, dzięki czemu w szkole uda się poprawić system kształcenia, ukierunkowując go na potrzeby rynku pracy, co zdecydowanie można uznać za trwały rezultat. Do trwałych rezultatów można zaliczyć również umiejętności zdobyte przez uczestników i potwierdzone w ramach ECVET. Z pewnością system sprawi, że nabyte kwalifikacje staną się bardziej przejrzyste i czytelne dla uczestników oraz dla potencjalnych pracodawców. Będąc przy temacie trwałości rezultatów, warto też wspomnieć, że w obecnym roku szkolnym, w nowym projekcie IVT, szkoła ponownie zadeklarowała chęć realizacji elementów systemu ECVET, w głównej mierze z uwagi na korzyści, jakie przyniósł on dotychczas.

Jakie rady/sugestie chciałby Pan przekazać instytucjom, które przymierzają się do realizacji projektu mobilności z systemem ECVET?

Przed wszystkim zachęcam wszystkich beneficjentów do zaangażowania się w

tworzenie projektów z wykorzystaniem systemu ECVET. Jest to nie tylko okazja do poprawy przejrzystości uznawania kwalifikacji we wspólnocie UE, ale również proces, który wskazuje beneficjentom kierunki rozwoju systemu kształcenia zawodowego, dzięki współpracy z pracodawcami. System służy poprawie jakości kształcenia oraz dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

W naszym przypadku współpraca z zakładami pozwoliła ukierunkować proces edukacyjny na konkretne potrzeby. To tylko kilka z zalet, jakie odkryliśmy jako szkoła. Jestem przekonany, że pod hasłem ECVET odnajdziemy jeszcze wiele rzeczy, które w przyszłości pozwolą nam doskonalić proces kształcenia. Najważniejsze, aby do wdrażania systemu ECVET dobrze się przygotować, dokonać sumiennych analiz oraz pozostawać w dobrych relacjach zarówno z instytucją partnerską, jak również z innymi partycypującymi w projekcie. ◀

Grzegorz Grodek,
pracownik 36,6 Competence Centre
koordynator projektu

ECOLAV – Rozwój kompetencji ekologicznych w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy



Numer projektu:

2012-1-GB2-LEO04-08473 3

Tytuł:

Rozwój kompetencji ekologicznych w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy

Beneficjent:

36.6 Competence Centre

Strona internetowa:

<http://ecolav-project.eu/>

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Partnerskie

36,6 Centrum Kompetencji to instytucja parasol zrzeszająca profesjonalistów z wielu dziedzin, którzy działają na rzecz rozwoju lokalnego poprzez międzynarodową wymianę doświadczeń. Projekt pt. ECOLAV – Rozwój kompetencji ekologicznych w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy (www.ecolav-project.eu)

wpisuje się w profil działalności naszej organizacji. Poprzez jego realizację możemy wpłynąć na kształtowanie systemów kształcenia zawodowego w Europie, tak aby uwzględniały one kwestie zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska naturalnego.

Projekt ECOLAV jest w trakcie realizacji (2012-2014), a jego rezultaty to m.in.: podstawy programowe kształcenia zawodowego w różnych specjalizacjach z uwzględnieniem kompetencji ekologicznych; wytyczne dla włączenia kompetencji ekologicznych do programów kształcenia, zgodne z systemem ECVET; raport na temat potrzeb rynku pracy; spotkania ponadnarodowe i grupy fokusowe.

Do tej pory odbyły się trzy międzynarodowe seminaria projektu, którym towarzyszyły warsztaty i panele dyskusyjne. Seminaria były okazją do porównania

systemów kształcenia zawodowego w krajach partnerskich. Przedstawiono sposoby akredytacji zdobytych kompetencji, dotychczasowe doświadczenia i dobre praktyki w zakresie kompetencji ekologicznych (ze szczególnym naciskiem na kształcenie w zakresie odnawialnych źródeł energii), jak również sposoby współpracy szkół zawodowych z biznesem.

Wśród dobrych praktyk, które poznaliśmy, są m.in. Szkockie Ramy Kwalifikacji (*The Scottish Credit and Qualifications Framework SCQF*) – system funkcjonujący z powodzeniem od 2001 r. Zaprezentowano szkockie doświadczenia z wdrażania, założenia systemu oraz instytucje zaangażowane w jego funkcjonowanie. Dobrym przykładem współpracy świata edukacji i biznesu jest działalność Energy Skills Partnership w Szkocji. Jest to sieć skupiająca college'e i firmy

z sektora energetycznego. Dzięki koordynacji działań i stałej współpracy szkoły kształcą umiejętności w specjalizacjach zgłaszanych przez biznes, dla zaspokojenia potrzeb rynku pracy. Współpraca w sieci ESP odbywa się w ramach grup tematycznych, związanych z określonymi rodzajami energii.

W zakresie uznawania kwalifikacji zdobytych za granicą swoje działania zaprezentowała niemiecka sieć IQ Network (Integration durch Qualifizierung). Jej celem jest ułatwienie integracji imigrantów na niemieckim rynku pracy. Sieć prowadzi doradztwo zawodowe i szkolenia dla ubiegających się o uznanie kwalifikacji zdobytych poza systemem kształcenia w Niemczech. Przedstawiono Przedstawiciel sieci zaprezentował przykłady

uznawania doświadczeń zawodowych i wykształcenia w różnych profesjach, w tym m.in. specjalista ds. ochrony środowiska. Proces ten trwa około trzech miesięcy od złożenia wniosku o uznanie kwalifikacji. Istotne jest dostarczenie tłumaczeń wszystkich dokumentów potwierdzających kwalifikacje oraz zakresu obowiązków służbowych (w przypadku uznawania doświadczenia zawodowego). Właściwa komisja dokonuje analizy i podejmuje decyzję o pełnym uznaniu kwalifikacji lub kieruje na dodatkowe szkolenia, jeśli kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nie są wystarczające. Osoby, które starają się o uznanie kwalifikacji lub chcą kontynuować naukę zawodu mogą skorzystać z pomocy instytucji do tego uprawnionej. W znalezieniu

właściwej instytucji, która jest odpowiedzialna za uznawanie kwalifikacji w danym zawodzie pomocna może być wyszukiwarka :

www.anererkennung-in-deutschland.de.

Dzięki realizacji projektu mieliśmy okazję dzielić się doświadczeniami w zakresie włączania kompetencji ekologicznych do systemów kształcenia zawodowego oraz opracowania ram kwalifikacji ekologicznych z instytucjami z Czech, Chorwacji, Niemiec i Szkocji. Wspólnie opracowano podstawy programowe dla sektora energii odnawialnej w różnych specjalizacjach (np. energia słoneczna), które zostaną wykorzystane zarówno przez firmy szkoleniowe, jak i szkoły zawodowe. ◀

Maciej Tylkowski,

pracownik Stowarzyszenia Semper Avanti
koordynator projektu

Kwalifikacje grafika

Numer projektu:

2012-1-DE2-LEO04-11929 6

Tytuł:

European Partnership for Quality and Implementation of the European Credit System in VET II

Beneficjent:

Semper Avanti

Strona internetowa:

<http://semperavanti.org/>

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Partnerskie

Projekt *European Partnership for Quality and Implementation of the European Credit System in VET II* jest kontynuacją projektu partnerskiego dotyczącego ECVET z lat 2010-2012. Przed Polską stoi wyzwanie wdrożenia systemu ECVET, dlatego też Stowarzyszenie Semper Avanti aktywnie włączyło się w działania związane z tym zagadnieniem. Przede wszystkim celem projektu jest pogłębienie wiedzy na temat możliwości transferu osiągnięć w systemie kształcenia zawodowego w wybranym zawodzie oraz praktyczna nauka od partnerów z krajów, w których ECVET jest już wdrożony. Stowarzyszenie wspiera mobilność uczniów

i absolwentów różnych branż i kierunków. W ramach obecnego partnerstwa podjęte zostały prace nad kwalifikacją w zawodzie grafik. W trakcie prac nad ujednoliceniem efektów uczenia się wraz z programem kształcenia (modułu) pojawiają się pewne rozbieżności, które partnerzy starają się wyjaśnić przy wsparciu jednostek odpowiedzialnych za kształcenie w danym kraju. Za nami już połowa projektu.

Realizacja projektu z elementami systemu ECVET pozwala na aktywne włączenie wypracowanych rezultatów przy planowaniu i implementacji następnych pomysłów. W przypadku przedsięwzięcia pn. *European Partnership for Quality and Implementation of the European Credit System in VET II* będzie to opracowany

i przetestowany moduł dla zawodu grafik wraz z systemem certyfikacji i uznawalności zdobytych osiągnięć. W poprzednim projekcie partnerskim był to arkusz pozwalający na ocenę i uznawalność zdobytych umiejętności z zakresu kompetencji międzykulturowych i pracy w międzynarodowym środowisku. Nasze dotychczasowe doświadczenia pokazują, że planując realizację projektu z elementami systemu ECVET, należy przede wszystkim pamiętać, iż nieodłącznym jego elementem jest współpraca z instytucjami wspierającymi proces wdrażania ECVET: szkołami zawodowymi, kuratoriami oświaty, Instytutem Badań Edukacyjnych czy Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. ◀

ECVET a projektowanie kwalifikacji

System ECVET może być wykorzystany jako narzędzie do tworzenia nowych kwalifikacji. W podobny sposób, z wykorzystaniem podejścia opartego na efektach uczenia się i jednostkach efektów uczenia się, zaprojektowane były kwalifikacje funkcjonujące obecnie w podstawie programowej kształcenia w zawodach.

W przypadku realizacji projektu wykorzystującego ECVET partnerzy mogą podjąć się zaprojektowania nowej jednostki efektów uczenia się (lub także całej kwalifikacji). Należy jednak mieć na uwadze, że proces ten jest długotrwały i wymaga dobrej znajomości danego obszaru zawodowego oraz wiedzy o metodyce kształcenia.

Urszula Gancarz-Łobodzińska,
nauczyciel w Zespole Szkół Chemicznych w Bydgoszczy
koordynator projektu

W laboratorium chemicznym

Numer projektu:

2012-1-GB2-LEO04-08473 3

Tytuł:

Rozwój kompetencji ekologicznych w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy

Beneficjent:

36.6 Competence Centre

Strona internetowa:

<http://ecolav-project.eu/>

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Partnerskie

Zespół Szkół Chemicznych im. Ignacego Łukasiewicza w Bydgoszczy wraz z partnerami z Niemiec, Czech, Bułgarii, Słowacji, Węgier oraz Włoch zrealizował projekt partnerski pt. *Wypróbowanie podstaw wspieranego przez DG Kształcenie i Kultura projektu dla rozwijania ECVET „CREDCHEM” w praktyce roboczej w instytucjach kształceniowych zorientowanych na chemię* dofinansowany ze środków programu Leonardo da Vinci.

Wszystkie instytucje biorące udział w działaniach projektowych są w swoich krajach odpowiedzialne za kształcenie zawodowe w sektorze chemicznym. Dążą do umożliwienia ponadnarodowego uczenia się projektowego, które otwiera uczącym się nowy świat doświadczeń w coraz bardziej europejskim kontekście oraz zwiększa szanse na ich zatrudnienie.

W projekcie w ramach mobilności uczestniczyło ośmiu uczniów klasy III Technikum Chemicznego oraz 18 nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe i językowe. Lokalnie w przedsięwzięcie zaangażowanych było 50 uczniów Technikum Chemicznego i Technikum Ochrony Środowiska, a także 16 nauczycieli chemicznych przedmiotów zawodowych oraz języka niemieckiego i angielskiego.

W trakcie trwania projektu odbyło się pięć spotkań partnerskich – dwie wymiany doświadczeń uczniów w szkołach partnerskich w: Bratysławie (Słowacja) i Dreźnie (Niemcy) oraz trzy spotkania nauczycieli w Dreźnie, w tym dwa związane z wymianą doświadczeń w ramach *Letniej Akademii dla nauczycieli zawodów przyrodniczych* jako platformy informacyjno-komunikacyjnej.

Celem partnerstwa było zajmowanie się rozwinęta przez projekt *CREDCHEM* podstawą dla ECVET w zakresie *Praca w laboratorium chemicznym*, tj. przygotowanie jednostek efektów uczenia się (jednostek dydaktycznych), opisywaniem wyników nauczania dla jednostek efektów uczenia się oraz metodami pomiaru wyników nauczania. Przygotowanie i przetestowanie wyników projektu odbywało się w ramach mobilności uczniów.

Uczniowie podczas wymiany doświadczeń w Budapeszcie i w Dreźnie mieli okazję skonfrontować merytoryczną wiedzę i praktyczne umiejętności wyniesione ze szkoły, w której się kształcą, z wiedzą i doświadczeniem słowackich i niemieckich kolegów.

W laboratoriach chemicznych wykonywali zadania projektowe dotyczące metod spektrofotometrycznych i chromatograficznych na specjalistycznym sprzęcie i wysokiej jakości aparaturze. Zadania te były oceniane według kryteriów wspólnie opracowanych przez nauczycieli partnerskich szkół.

W Technikum Chemicznym realizujemy kształcenie zawodowe systemem modułowym (jako jedyna szkoła w regionie i jedna z nielicznych w całej Polsce).

System ten opiera się na nauczaniu poprzez praktykę, samodzielne poszukiwanie rozwiązań i wnioskowanie. W tym projekcie koncentrowaliśmy się głównie na jednostkach efektów uczenia, pokazuje korzyści dla szkoły kształcącej modułowo.

W działaniach projektowych brali udział uczniowie i nauczyciele, którzy nie mieli możliwości uczestniczenia w wymianach



Fot. z archiwum szkoły

Rezultat projektu – Praca w laboratorium chemicznym – to zbiór zadań projektowych i instrukcji, przygotowanych przez nauczycieli dla uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach laboratoryjnych. Partnerzy wspólnie opracowali kryteria oceniania uczniów.

Kształcenie modułowe a ECVET

System ECVET opiera się na efektach uczenia się. W ten sposób opisane są uzyskiwane przez uczących się kwalifikacje, a także ich mniejsze części – jednostki efektów uczenia się. Mogą one być uzyskiwane w różny sposób – w szkole, w miejscu pracy podczas samokształcenia. Nieważne, czy ktoś kształci się w układzie przedmiotowym czy modułowym – pod warunkiem, że osiągnie te same efekty. Sposób grupowania efektów uczenia się w systemie ECVET (według kryterium wykonywania danego zadania zawodowego lub procesu produkcji) oraz projektowanie kształcenia modułowego są sobie bardzo bliskie, choć wykorzystują inne perspektywy – efektów uczenia się (ECVET) i procesu kształcenia (moduły). Dlatego, aby zachować zgodność z duchem systemu ECVET, realizacja projektu powinna prowadzić do stworzenia jednostek złożonych z efektów uczenia się. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, by towarzyszyły im modułowe programy kształcenia.

międzynarodowych. Mieli oni okazję porównania różnych systemów edukacyjnych i metod nauczania, a także poznania ciekawych metod i praktyk w zakresie kształcenia zawodowego oraz nowoczesnych sposobów nauczania, m.in. uczenia się przez działanie w myśl reguły *learning by doing*. Udział w projekcie zmienił uczniów. W znacznym stopniu wpłynął na pokonanie bariery adaptacyjnej związanej z pracą zespołową w obcym kulturowo środowisku. Zmotywował młodzież do zwiększenia kwalifikacji zawodowych, wzmocnił postawę poszukującą, aktywną zawodowo i życiowo. Uzyskanie wysokich ocen za wykonane zadania oraz otrzymanie certyfikatów spowodowało wzrost wiary uczniów w posiadaną wiedzę i umiejętności. Podniesienie kwalifikacji młodych uczestników projektu oraz rozbudzenie ich kreatywności pozwoli na podniesie-

nie standardów jakości w kształceniu zawodowym w sektorze chemicznym. Projekt wpłynął także na zmianę wizerunku szkoły oraz wzrost jej prestiżu jako instytucji umożliwiającej rozwój zawodowy nauczycieli i uczniów, co sprzyja promocji placówki w środowisku lokalnym. Zwiększenie współpracy pomiędzy nauczycielami kształcenia zawodowego zaowocowało m.in. tworzeniem instrukcji do ćwiczeń laboratoryjnych, zadań projektowych, ECVET, przygotowywaniem mobilności uczniów. Dzięki realizacji tego przedsięwzięcia nauczyciele znacznie wzbogacili swoje pedagogiczno-zawodowe kompetencje (poszerzenie metodyczno-dydaktycznego instrumentarium). Stali się aktorami w przenoszeniu europejskich inicjatyw w obszarze kształcenia zawodowego (wprowadzenie ECVET). ◀

Katarzyna Sławińska,

pracownik Instytutu Technologii Eksploatacji -
Państwowego Instytut Badawczego

Kształcenie modułowe monterów suchej zabudowy

Numer projektu:

2010-1-PL1-LEO05-11472

Tytuł:

System wsparcia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla osób o niskich kwalifikacjach

Beneficjent:

Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy (Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki)

Strona internetowa:

www.skillsup.eu

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Transferu Innowacji

Projekt programu Leonardo da Vinci *Supporting system for nonformal and informal learning for low-skilled workers "SkillsUp"* realizowany był w latach 2011-2013 w konsorcjum złożonym z pięciu europejskich instytucji. Nad zapewnien-

niem prawidłowej jakości produktów tego przedsięwzięcia czuwal ewaluatorzy zewnętrzni z Polski i Słowacji. Celem projektu SkillsUp było doskonalenie kompetencji zawodowych pracowników branży budowlanej, a także stworzenie kursu, którego rezultaty uczenia się będą lepiej opowiadały na potrzeby rynku pracy w specjalności suchej zabudowy. Zgodnie z założeniami nabyte umiejętności zostaną zweryfikowane z wykorzystaniem koncepcji Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET)¹. Po dokonaniu samooceny za pomocą testów (wchodzących w skład pakietów edukacyjnych) kandydat będzie miał możliwość przejścia przez procedurę walidacji i certyfikacji przed komisją złożoną z przedstawicieli edukacji i pracodawców. Osoba, która spełni wszystkie kryteria otrzyma certyfikat umiejętności wraz z wyrażoną w punktach ECVET



Publikacja będąca rezultatem projektu pt. System wsparcia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla osób o niskich kwalifikacjach.

¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) (2009/C155/02).

kwalfikacja
formalny wynik
procesu oceny
i walidacji uży-
skany w efekcie
stwierdzenia
przez właściwą
instytucję, że
osiągnięte przez
daną osobę
efekty uczenia
się są zgodne
z określonymi
standardami

wartością zależną od poziomu złożoności danej jednostki efektów uczenia się. Przyznane certyfikaty będą ocenione przez krajowych i zagranicznych pracodawców – zostaną przez nich określone szanse na uzyskanie pracy w danym zawodzie (w kraju i za granicą). W trakcie realizacji działań projektowych z opracowanych przez partnerstwo rezultatów korzystało wiele szkół zawodowych o profilu budowlanym. Nastąpiło także wdrożenie rezultatów projektu w przemyśle poprzez udostępnienie oferty szkoleniowej i uzyskanie certyfikatu VCC w zawodzie monter suchej zabudowy, dostępnego na stronie www.vcci.eu

W gospodarce opartej na wiedzy i innowacjach kształcenie ustawiczne, nieformalne metody kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być skoncentrowane na uczeniu się poprzez praktyczne doświadczenie, a także powinny dążyć do zwiększenia efektywności oraz mobilności kształcenia i szkolenia zawodowego. Projekt SkillsUp skierowany był do szczególnej grupy beneficjentów – osób o niskich kwalifikacjach, które chcą zdobyć nowe umiejętności lub podnieść swoje kwalifikacje w branży budowlanej.

**jednostka
uczenia się
(jednostka)**
składnik
kwalifikacji,
będący spójnym
zbiorem wiedzy,
umiejętności
i kompetencji,
który może
podlegać ocenie
i walidacji

W systemie wsparcia pozaformalnego i nieformalnego uczenia się najważniejszą rolę odgrywa przygotowanie materiałów szkoleniowych. Opracowany na potrzeby projektu Program modułowy dla specjalizacji Technologia Systemów Suchoj Zabudowy wspiera ten proces. Program ten jest przeznaczony do realizacji w zawodowej szkole budowlanej poprzez powiązanie celów i materiału nauczania z procesem pracy i zadaniami zawodowymi. Opracowane zostały cztery pakiety edukacyjne (w języku polskim i angielskim) dla jednostek modułowych w specjalizacji Technologia systemów suchej zabudowy wewnątrz, zawierające poradniki dla ucznia i nauczyciela w następujących zadaniach zawodowych: rozpoznawanie materiałów stosowanych w systemach suchej zabudowy wewnątrz; montowanie systemów ścian działowych; montowanie systemów okładzin ściennych; montowanie systemów sufitów podwieszanych. Zasadniczym aspektem w realizacji projektu było opracowanie interaktywnego kursu dla doskonalenia kompetencji pracowników dla modułu Technologia



Publikacja będąca rezultatem projektu pt. System wsparcia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla osób o niskich kwalifikacjach.

systemów suchej zabudowy. Kurs taki, z wykorzystaniem interaktywnych form treści nauczania w postaci e-pakietów, został umieszczony na e-platformie. Dostępny jest w czterech wersjach językowych:

- polskiej www.skillsup.ugal.ro/pl;
- angielskiej www.skillsup.ugal.ro/;
- rumuńskiej www.skillsup.ugal.ro/ro
- włoskiej www.skillsup.ugal.ro/it.

Wprowadzenie modułowych pakietów i programów nauczania oraz zastosowanie komputerowego wspomagania szkoleń zwiększy dostępność kształcenia zawodowego, stworzy okazję do samo-kształcenia i przyczyni się do wzrostu jakości kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach.

E-pakiety są interaktywnymi kursami poprawy kompetencji pracowników, które sprawiają, że samokształcenie i doskonalenie umiejętności jest łatwiejsze w miejscu pracy, jak również umożliwia samodzielne uczenie się pracowników w dogodnym momencie i czasie. Uczestnik internetowego kursu może na bieżąco oceniać wzrost swoich umiejętności zawodowych

E-platforma daje możliwość przeprowadzenia samodzielnego szkolenia lub pracy pod okiem instruktora. Jest to propozycja dla tych, którzy chcieliby spróbować swoich sił w montażu suchej zabudowy wewnątrz. Elastyczna formuła za-

proponowanych środków dydaktycznych stanowi efektywne wsparcie rozwoju zawodowego.

W wyniku realizacji projektu opracowany został informatyczny System monitoringu i ewaluacji kompetencji pracowników (www.diagnozowaniekompetencji.pl) jako innowacyjne narzędzie wspierające zarządzanie i rozwój zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie, między innymi dla monterów suchej zabudowy. System ten nawiązuje do założeń EQF (Europejska Rama Kwalifikacji), które stanowią nowy sposób interpretowania kwalifikacji w całej Europie oraz punkt odniesienia do tworzenia ram kwalifikacji w każdym kraju. Umożliwia monitorowanie wymagań dotyczących kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz określanie potrzeb szkoleniowych.

W ramach omawianego przedsięwzięcia przygotowano film instruktażowy Montaż systemów ścian działowych i okładzin ściennych oraz e-booki w języku polskim, angielskim i rumuńskim: E-pakiet edukacyjny i platforma edukacyjna dla jednostek modułowych w specjalizacji „Technologia systemów suchej zabudowy wewnątrz”. Konstrukcja metodyczna i merytoryczna opracowanych materiałów została tak zaprojektowana, aby dzięki zamieszczeniu w przestrzeni Internetu umożliwiła samodzielne przyswajanie podstawowej wiedzy związanej z pracą na stanowisku montera systemów suchej zabudowy wewnątrz. ◀

Jak rozumiana jest kwalifikacja w ECVET?

Pojęcie kwalifikacji funkcjonuje w języku polskim w kilku różnych znaczeniach, sposób jego stosowania w systemie ECVET odbiega jednak od intuicyjnego rozumienia. Najbliższym słowem oddającym znaczenie „kwalifikacji” w ECVET jest certyfikat – ale tylko taki, który potwierdza efekty uczenia się. Jedną z najczęstszych pomyłek, gdy mowa o ECVET, jest posługiwanie się zamiennie słowami kwalifikacja i zawód, albo kwalifikacja i kurs. Mówiąc najkrócej w danym zawodzie, można zwykle uzyskać kilka różnych kwalifikacji, a ponieważ same zawody nie zawsze są opisane, może być tak, że brak jest w nich jeszcze kwalifikacji (formalnie potwierdzonych efektów uczenia się). Z kolei kurs lub szkolenie odnosi się do procesu kształcenia, który może oczywiście zakończyć się egzaminem i uzyskaniem kwalifikacji. Nie zawsze jednak musi się tak stać.

Jakub A. Kus,
sekretarz Związku Zawodowego „Budowlani”
przedstawiciel beneficjenta „APL-Bud. Uznawanie kompetencji pracowników
sektora budownictwa w Polsce”

Potwierdzanie kwalifikacji nabywanych w procesie pracy w budownictwie – doświadczenia projektu „APL-Bud. Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce”

Numer projektu:

2008-1-PL1-LEO05-02072

Tytuł:

Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce

Beneficjent:

Związek Zawodowy Budowlani, Warszawa

Strona internetowa:

www.zzbudowlani.pl

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Transferu Innowacji

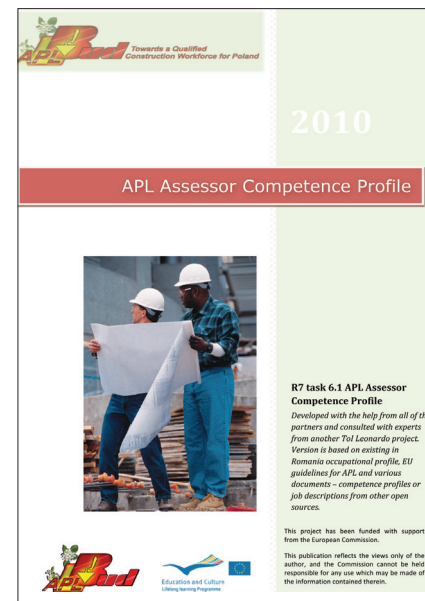
Koncepcja i partnerstwo

Koncepcja projektu APL-Bud powstała podczas dyskusji prowadzonych przez współpracujących ze sobą przez wiele lat partnerów zainteresowanych rozwiązywaniem kluczowych problemów rynku pracy w polskim sektorze budowlanym. W rezultacie uzgodnień Związku Zawodowego „Budowlani” i brytyjskiego ośrodka Cam-Prof., przy współudziale organizacji pracodawców Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości oraz

ECVET a walidacja efektów poza- i nieformalnego uczenia się

Termin walidacja pojawia się często w kontekście walidacji efektów poza- i nieformalnego uczenia się, czyli uznawania efektów uzyskanych np. miejscu pracy. W przypadku mobilności ECVET walidacja odnosi się jednak zazwyczaj tylko do ustalenia zgodności uzyskanych osiągnięć z wymaganiami macierzystej instytucji. System ECVET nie oferuje konkretnych rozwiązań dotyczących walidacji poza- i nieformalnego uczenia się. Jednak dzięki wykorzystaniu języka efektów uczenia się oraz określeniu kryteriów ich sprawdzania, otwiera drogę dla tego procesu. Także grupowanie efektów uczenia się w jednostki (zestawy zbliżone do tych, które rzeczywiście wykorzystywane, są w czasie pracy) ułatwia ich walidację.

ośrodka Edukacja i Praca, przygotowany został projekt odpowiadający potrzebom rynku pracy w budownictwie. Polscy pracownicy budowlani są wysoko cenieni na budowach całej Europy. System kształcenia formalnego w Polsce na poziomie szkoły zawodowej zapewnia z reguły wszechstronną wiedzę, jak i wysoki poziom umiejętności. Słabą stroną tego systemu jest jednak ograniczona zdolność reakcji na zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw i rynku pracy, a także zbyt mały dostęp do nowych technologii i bariera praktyk ograniczająca możliwości sprawdzenia umiejętności uczniów w warunkach placu budowy. W kraju wciąż brakuje specjalistów z wielu budowlanych grup zawodowych. Jednocześnie na budowach pracuje duża grupa doświadczonych pracowników o wysokich, choć niepotwierdzonych formalnie kwalifikacjach. Pracodawcy szacują, że grupa ta może obejmować nawet ponad 30 tys. osób – pozbawionych możliwości awansu zawodowego i częstokroć zmuszonych do pracy na czarno. W Polsce nie ma dotychczas możliwości potwierdzania nowych, cennych kwalifikacji nabytych za granicą przez pracowników migrujących. Występują też trudności z potwierdzaniem dodatkowych kwalifikacji uzupełniających i poszerzających ofertę i wartość pracownika na rynku pracy. Na tych właśnie problemach skoncentrowali się partnerzy APL-Bud. Beneficjentem projektu był Związek Zawodowy „Budowlani”. W sumie w pracach uczestniczyło dziesięć podmiotów prawnych, w tym pięć z Polski. Do partnerstwa APL-Bud zaproszone zostały publiczne oraz prywatne instytucje i organizacje, posiadające duże doświadczenie w obszarze edukacji, takie jak: Cam-Prof. (Wlk. Brytania/Pol-ska – pełniący rolę koordynatora prac), Edukacja i Praca (Polska), Konfederacja



Publikacja będąca rezultatem projektu pt.: Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce

Budownictwa i Nieruchomości (Polska), Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej (Polska), BAQ Research Institute on Employment Labour Qualifications (Niemcy), ECAP Consulenze (Włochy), Vocational House of Builders (Rumunia), POINT (Turcja), IFCOS – International Forum for Construction Occupational Standards (Wlk. Brytania) oraz Kelles Consulting (Belgia). W efekcie dwuletnich prac uzyskano rezultat mogący stanowić podstawę do stworzenia systemu potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy w budownictwie, który odpowiadałby potrzebom zainteresowanych pracowników i pracodawców, a jednocześnie byłby spójny z wprowadzonym w Polsce systemem egzaminu zewnętrznego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Produkty

Wśród najbardziej wartościowych produktów projektu należy wyróżnić:

walidacja efektów uczenia się – proces potwierdzania, że określone, poddane ocenie efekty uczenia się uzyskane przez uczącego się odpowiadają konkretnym efektom wymaganiom w ramach jednostki lub kwalifikacji

ocenianie 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

- porównawczą i skoncentrowaną na najważniejszych elementach procesu walidacji i certyfikacji analizę dobrych praktyk w wybranych krajach europejskich i niektórych innych krajach (*case studies*);
- szczegółowe porównanie kwalifikacji w wybranych zawodach budowlanych w krajach partnerstwa w oparciu o analizę efektów uczenia się, z wyodrębnieniem różnic pomiędzy poszczególnymi krajami i systemami;
- raport o barierach w uznawaniu kwalifikacji i różnicach w sposobach ich uznawania;
- metodologię (zastosowaną w projekcie, ale też dokument wskazujący możliwości różnych podejść metodologicznych);
- profil kompetencyjny asesora (oceniającego i tutora) w procesie uznawania kwalifikacji nabytych w procesie pracy wraz z modułami kursu przygotowawczego dla asesorów i procedurę zapewniania jakości;
- komplet dokumentów pomocniczych dla pracowników, pracodawców i asesorów w Polsce i za granicą;
- pilotaże i analityczne raporty z pilotaży w Polsce i kilku innych krajach UE;
- projekt struktury instytucji zajmującej się uznawaniem kwalifikacji nabywanych w miejscu pracy wraz z planem wdrożenia.

ECVET i EQAVET a APL-Bud

Projekt *APL-Bud* w bezpośredni sposób koresponduje z założeniami Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET). Jest jedną z pierwszych propozycji praktycznego wdrożenia uznawania osiągnięć w sektorze budowlanym pomiędzy systemami kształcenia formalnego i pozaformalnego oraz nieformalnym uczeniem się. W trakcie realizacji projektu partnerzy nie koncentrowali się na punktach ECVET dla poszczególnych efektów czy jednostek uczenia się, lecz na wypracowaniu wspólnych procedur i przede wszystkim na opracowaniu spójnego, akceptowanego przez partnerów systemu zapewniania jakości korespondującego z dokumentem referencyjnym EQARF, a następnie z EQAVET (Europejskim Systemem Zapewniania Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym) przyjętym w trakcie trwania projektu w 2009 r. O kompatybilności *APL-Bud* z ECVET świadczy nacisk, jaki w projekcie

położono na problem mobilności pracowników, niezależność projektowanej instytucji potwierdzającej kwalifikacje, niezależność procesu ewaluacji i wolny dostęp do procesu oceny, a także uwaga, jaką poświęcono zagadnieniom promocji, upowszechnienia informacji oraz warunkom uznawalności. Takie podejście, z perspektywy czasu, który upłynął od zakończenia projektu, okazało się właściwe. Zdaniem partnerów projektu właśnie to decyduje o znacznej popularności *APL-Bud* i jego wykorzystywaniu zarówno we wdrożeniach praktycznych, jak też jako rozwiązań transferowanych w innych projektach Leonardo da Vinci. Co ciekawe, *APL-Bud* sam był projektem transferu innowacji. W pracach nad nim wykorzystywano inicjatywy realizowane w ramach Leonardo da Vinci w latach poprzedzających, jak i równoległe m.in. takie jak *TRASFOBUILDING*, *SQF-CON*, *Bricklayer*. Było to przedsięwzięcie dynamiczne. Analizy dobrych praktyk i wizyty studyjne (szczególnie pierwsza, w ośrodku kształcenia pracowników budownictwa i jednocześnie w siedzibie instytucji certyfikacyjnej w Bircham-Newton w Wlk. Brytanii) wykazały, że niemożliwe jest skopiowanie i automatyczne wykorzystanie doświadczeń innych krajów w projekcie, a następnie zastosowanie ich w Polsce. Poszukiwania uniwersalnej płaszczyzny doprowadziły do rekomendowania normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 i dotyczy: „Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby” jako płaszczyzny wypracowywania wspólnych rozwiązań. Mocną stroną projektu był pełny pilotaż, w Polsce przeprowadzony przy znaczącym wsparciu: Zespołu Szkół Budowlanych w Gdańsku, ZETOM-CERT, Głównego Inspektora Pracy, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Kuratorium Oświaty w Gdańsku.

Po kilku latach doświadczeń możemy stwierdzić, że realizacja projektu *APL-Bud* daje m.in. możliwość:

- dostosowywania posiadanych kwalifikacji zawodowych do aktualnych potrzeb rynku pracy – na bazie podziału na jednostki efektów uczenia się i proponowane kwalifikacje częściowe;
- potwierdzenia i doskonalenia posiadanych kompetencji zawodowych w zawodzie, w którym zainteresowany

aktualnie pracuje i nie ma dokumentu potwierdzającego kwalifikacje;

- wspomagania tempa przekształceń i dostosowania do rzeczywistych potrzeb gospodarczych systemu edukacji w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego – w szczególności w ramach ścieżki pozaformalnej i nieformalnej;
- podniesienia roli i zaangażowania partnerów społecznych w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- pomocy w rozwiązaniu problemów uznawania kwalifikacji migrantów w Polsce oraz na obszarze UE;
- postawienia Polski w roli państwa wiodącego we wdrożeniu polityki UE w zakresie uznawania kwalifikacji zdobytych drogą nieformalną i przetestowania tego rozwiązania w praktyce.

Narzędziem, na którym oparto w projekcie uznawanie kwalifikacji zawodowych w budownictwie jest norma EN ISO/IEC 17024:2003. Norma ta w polskim ujęciu jest znana jako PN-EN ISO/ICE 17024:2004 i dotyczy: *Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby*.

Wnioski i rekomendacje

Osiągnięcia projektu dowodzą po raz kolejny, że wspólnym mianownikiem dla obszarów edukacji i rynku pracy są efekty uczenia się (*learning outcomes*). Dla pracodawcy jest w istocie mniej ważne, w jaki sposób pracownik uzyskał pożądane kwalifikacje zawodowe. Strategia UE do 2020 roku w obszarze edukacji oraz rynku pracy zwraca w szczególności uwagę na:

- modernizację systemów edukacyjnych, w tym podniesienie ich efektywności użytkowej w odniesieniu do rynku pracy;
- zdynamizowanie rozwoju wiedzy i umiejętności populacji w wieku produkcyjnym.

Strategia zakłada również działania związane z powstawaniem nowych umiejętności i zadań zawodowych. Właśnie te problemy mogą być rozwiązywane poprzez wdrożenie metodologii potwierdzania kwalifikacji wypracowanej i zastosowanej w projekcie *APL-Bud* w egzaminie pilotażowym przeprowadzonym w Polsce. Egzamin pilotażowy w Polsce przeprowadzony został zgodnie z procedurą i wymaganiami

normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 *Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby*. W odróżnieniu od stosowanych już systemów zarządzania jakością procesu edukacji pomysł zastosowania normy ISO 17024 obejmuje tylko i wyłącznie egzamin. Instytucja odpowiedzialna za egzamin jest instytucją niezależną od szkół i instytucji szkoleniowych, tak więc ma on charakter egzaminu zewnętrznego.

Partnerzy projektu APL-Bud rekomendują upowszechnienie tej normy w odniesieniu do uznawania kwalifikacji zawodowych nabywanych w procesie edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Już obecnie, po zapoznaniu się z efektami projektu APL-Bud, z możliwości tej skorzystały niektóre organizacje sektora obsługi nieruchomości, uzyskując odpowiednią akredytację szkoleniową w Polskim Centrum Akredytacji.

Istotną wartością uzyskaną w projekcie APL-Bud jest również podział zawodów na kwalifikacje cząstkowe, co ułatwi zdobywanie nowych kwalifikacji, w tym uzyskiwanie ich przez osoby bezrobotne lub nieposiadające kwalifikacji, a także zwiększy możliwości mobilności na rynku pracy. Partnerzy projektu wnioskuje o podział zawodów na kwalifikacje cząstkowe we wszystkich ścieżkach edukacyjnych.

Dla wykorzystania doświadczeń uzyskanych w projekcie APL-Bud niezbędne

jest dostosowanie przepisów dotyczących rynku pracy tak, aby umożliwiły stosowanie normy ISO 17024. Należy także zadbać o promocję wypracowanej metodologii potwierdzania kwalifikacji w środowisku pracobiorców, pracodawców, izb i stowarzyszeń zawodowych oraz wśród międzynarodowych gremiów, w tym partnerów społecznych europejskiego środowiska budowlanego. Partnerzy projektu uważają, że system potwierdzania kwalifikacji zawodowych może być obszarem porozumienia w ramach rozwiązań korzystających z doświadczeń europejskich funduszy parytetarnych. Tym samym problem ten powinien być przedmiotem uzgodnień Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Proces przygotowania do egzaminów walidujących, prowadzących wprost do uzyskania certyfikatu, musi być cały czas prowadzony lub mocno wspomagany przez poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe. Informacja o różnych ścieżkach potwierdzania kwalifikacji powinna znaleźć się w gimnazjum w programie przedmiotu przedsiębiorczość, jak też w programach szkół średnich. Podczas międzynarodowej konferencji, która odbyła się w ramach projektu *APL-Bud* w Brukseli w dniach 29-30.09.2010 r., uczestnicy stwierdzili, że przedsięwzięcie to jest mocno związane z Europejskimi Ramami Kwalifikacji oraz

z europejskimi wytycznymi dotyczącymi uznawania kwalifikacji. Podobne rekomendacje sformułowane zostały podczas konferencji krajowej zamykającej projekt.

Przeprowadzone analizy dowodzą, że nie wszystkie kraje uporały się z problemem walidacji kwalifikacji nabytych w wyniku kształcenia nieformalnego, samokształcenia oraz doświadczenia w pracy. Jednak wprowadzone w tych krajach systemowe rozwiązania oraz stopień zaawansowania w proces walidacji w stosunku do Polski jest znacznie większy. Doświadczenia partnerów wykazują, że walidacja kompetencji zawodowych w Polsce staje się koniecznością. Wynika ona z potrzeby dostosowania umiejętności zawodowych pracowników do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy, z dynamicznego postępu technicznego i technologicznego, rozwoju gospodarki, zmian w organizacji pracy, pogłębiania się konkurencyjności na krajowym i lokalnym rynku pracy, a także zobowiązań Polski wobec Unii Europejskiej. Należy pamiętać, że walidacja kompetencji nabytych w wyniku edukacji nieformalnej oraz doświadczenia w pracy będzie miała pozytywny wpływ na mobilność zawodową pracowników, planowanie kariery zawodowej, poprawę wiarygodności, motywację do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ułatwi również podejmowanie decyzji zawodowych. ◀

Maksym Pimenow,
pracownik Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)
Oddział w Gdańsku

ECVET-BUD - Mobilność w sektorze budownictwa

Numer projektu:

2012-1-PL1-LEO05-27451

Tytuł:

Mobilność w sektorze budownictwa poprzez ECVET

Beneficjent:

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa Oddział w Gdańsku

Strona internetowa:

www.tnoik.org/

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Transferu Innowacji

Projekt powstał, by zwiększyć jakość i atrakcyjność kształcenia oraz doskonalenia zawodowego poprzez transfer innowacyjnych praktyk. Jego celem jest identyfikacja, certyfikacja i uznawanie umiejętności nabywanych w różnych kontekstach szkoleniowych (w tym pozaformalnych i nieformalnych) w poszczególnych krajach UE, czyli promowanie przejrzystości kwalifikacji poprzez ocenę kompetencji nabytych na stanowisku pracy. Środkiem do realizacji tego celu będzie adaptacja modelu akumulowania i transferu osiągnięć ECVET (co jest

produktem projektu *M-ECVET-S* zrealizowanego przez partnera włoskiego Training2000). Model będzie bazował z jednej strony na wspólnych jednostkach efektów uczenia się, z drugiej zaś na wspólnych obszarach kompetencji (opierając się na rezultatach poprzednich projektów zrealizowanych przez partnerów: *Mapcom*, *APL-BUD*). Umożliwi to zarówno sprawną i elastyczną ocenę nabytych kompetencji w firmie, jak i ich walidację oraz certyfikację, dzięki porównaniu kompetencji z jednostkami efektów uczenia się. →



Strona: www.kwalifikacje.edu.pl

Praca w grupie partnerskiej polegała na opracowaniu wspólnych wytycznych, procedur i narzędzi niezbędnych do zaprojektowania standardu walidacji kompetencji dla wybranych profili zawodowych w sektorze budowlanym. Grupa partnerska dąży do realizacji założeń i celów strategicznych europejskiej strategii EUROPA 2020, wpisując się w krótkoterminowe osiągnięcia (*short-term deliverables*) określone w europejskiej Strategii ściślejszej współpracy w kształceniu i doskonaleniu zawodowym, zwanej procesem kopenhaskim. Zaawansowanie prac w krajach członkowskich związanych z wdrożeniem wspólnego instrumentu ECVET wyraźnie wskazuje na potrzebę zarówno intensyfikacji wysiłków dotyczących opracowywania konkretnych rozwiązań, jak i szerszego zaangażowania świata pracy dla jak najlepszego wypracowania rozwiązań, które są przejrzyste, elastyczne i łatwo adaptowane. Potencjałem projektu do wykorzystania jest zbudowanie pomostu pomiędzy światem edukacji i światem pracy poprzez włączenie w projektowany

(transferowany) model ECVET dwóch podejść: efektów uczenia się i kompetencji zawodowych. Dotychczas zrealizowano następujące rezultaty:

- 1) dokonano wyboru pięciu kwalifikacji (w trzech zawodach szkolnych) w sektorze budowlanym;
- 2) przeprowadzono analizę porównawczą jednostek efektów uczenia się w trzech wybranych zawodach szkolnych na bazie polskich podstaw programowych opracowanych przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEŻIU);
- 3) przeprowadzono analizę porównawczą kompetencji zawodowych w pięciu profilach zawodowych w oparciu o repertuar kompetencji zawodowych (technicznych, kluczowych i społecznych) opracowanych w ramach projektu *Mapcom* dla sektora budowlanego;
- 4) dokonano wspólnego dla wszystkich krajów partnerskich grupowania efektów uczenia się na bazie podstawy programowej – w tej chwili jednostki efektów uczenia się odpowiadają wprost tym znajdującym się w podstawie programowej i są podzielone na mniejsze komponenty;
- 5) przeprowadzono podział na tzw. formalne i pozaformalne efekty uczenia się, tj. efekty uczenia się występujące w podstawie programowej dla wybranych trzech zawodów oraz efekty uczenia się niewystępujące w podstawie programowej, ale istotne z punktu widzenia przedsiębiorców;
- 6) wybrano wspólne dla wszystkich krajów partnerskich obszary kompetencji dla pięciu profili zawodowych (pięć kwalifikacji w trzech zawodach szkolnych).

W ramach projektu został powołany Komitet sterujący składający się z przedstawicieli użytkowników końcowych, tj. MEN, IBE, KOWEŻIU oraz innych interesariuszy i aktorów kluczowych. Głównym zadaniem komitetu jest opiniowanie dotychczas opracowanych rezultatów i produktów, jak również dzielenie się własnymi opiniami dotyczącymi dalszych prac związanych z transferem/opracowaniem modelu ECVET.

Produkty działań projektowych, a przede wszystkim model akumulowania i przenoszenia osiągnięć oraz *Porozumienie o partnerstwie* będą wykorzystywane przez przedstawicieli grupy docelowej w krajach partnerskich dla:

- organizacji mobilności (sporządzanie i podpisywanie umów szkoleniowych stricte zgodnych z podpisanym *Porozumieniem o partnerstwie*, które zawiera precyzyjne opisy jednostek efektów uczenia i kompetencji zawodowych, które mają być nabyte w trakcie mobilności);
- dokonywania ocen nabytych kompetencji zawodowych (wyszczególnionych w umowach szkoleniowych) ściśle według określonych procedur, narzędzi i specyfik wymienionych w *Porozumieniu o partnerstwie*;
- dokonywania walidacji nabytych kompetencji (odpowiadających wyodrębnionym komponentom jednostek efektów uczenia się) ściśle według określonych procedur, narzędzi i specyfik wyszczególnionych w *Porozumieniu o partnerstwie*;
- akumulowania i przenoszenia osiągnięć i/lub punktów ECVET przez pracowników/studentów/uczniów w celu uzyskania i/lub uzupełnienia kwalifikacji. ◀

Numer projektu:

2011-1-PL1-LEO05-19920

Tytuł:

Zarządzanie logistyczne w sektorze energii odnawialnych

Beneficjent:

Bydgoska Szkoła Wyższa

Strona internetowa:

www.elompres.eu

Akcja:

Leonardo da Vinci – Projekty Transferu Innowacji

Mariusz Trojański

pracownik biura ds. współpracy międzynarodowej w Bydgoskiej Szkole Wyższej
koordynator projektu

Kwalifikacja – Zarządzanie logistyczne w sektorze energii odnawialnych

W ramach programu Leonardo da Vinci Transfer Innowacji Bydgoska Szkoła Wyższa opracowała interdyscyplinarną kwalifikację Zarządzanie logistyczne w sektorze energii odnawialnych (ELOMPRES). Szkolenie przygotowujące do jej

uzyskania składa się z dwóch części: teoretycznej – dostępnej online oraz praktycznej, która polega na rozwiązywaniu konkretnych problemów na wybranych przykładach, w formie pracy zespołowej. Dodatkowo, dla osób chcą-

Zgodnie z zaleceniami ECVET i ERK efekty uczenia się rozumiane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Nie oznacza to jednak, że muszą one być sformułowane w podziale na te trzy grupy.

Wymienianie osobno wiedzy, umiejętności i kompetencji jest przydatne w procesie kształcenia (szczególnie przedmiotowego), wprowadza jednak szereg trudności np. związanych z koniecznością zdecydowania, czy dany efekt powinien zostać umieszczony w kategorii wiedzy czy umiejętności lub koniecznością wielokrotnego powtarzania określonych treści w każdej z kategorii.

Warto również pamiętać, że zgodnie z zaleceniem ERK, trzecia grupa efektów uczenia się – kompetencje, odnoszą się do kategorii takich jak odpowiedzialność i samodzielność. Między innymi z powodu tej niejednoznaczności w Polskiej Ramie Kwalifikacji doprecyzowano nazwę tej grupy jako „kompetencje społeczne”.

cych pogłębić swoją wiedzę stworzono podręcznik stanowiący uzupełnienie materiału omawianego podczas szkolenia.

Szkolenia zostały przeprowadzone przez wszystkich partnerów: z Czech, Grecji,

Litwy i Polski. Zaowocowało to decyzją o pilotażowym wprowadzeniu systemu ECVET, co umożliwiłoby porównywanie rezultatów szkolenia i uznawanie umiejętności zawodowych specjalistów z poszczególnych krajów. W tym celu efekty uczenia się całej kwalifikacji podzielone zostały na moduły, z których każdy składa się z określonych jednostek uczenia się. Takie podejście umożliwiło bardziej precyzyjne przypisanie punktów ECVET do każdej jednostki. Przykład opisu rezultatów jednostki efektów uczenia się przedstawia Tabela 1.

W przypadku projektu *ELOMPRES* metodologia ECVET opiera się wyłącznie na efektach uczenia się, niezależnie od sposobu ich zdobywania. Forma szkolenia jest dowolna – brane są pod uwagę również szkolenia wewnątrzzakładowe czy samokształcenie. Proces przypisywania punktów ECVET rozpoczyna się od analizy ścieżki nauczania i obciążenia uczestnika pracą jako głównym kryterium przyznawania punktów. Przy obliczaniu i przydzielaniu punktów ECVET używamy dwóch współczynników:

jeden odnosi się do Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK), a drugi jest związany z relatywną złożonością każdej jednostki nauczania. Współczynnik ERK opiera się na ośmiu poziomach referencyjnych, poziom piąty został wybrany dla kwalifikacji Zarządzanie logistyczne w sektorze energii odnawialnej (wyższy dyplom zawodowy).

Dla tego, jak i wszystkich pozostałych poziomów ERK, stosowane są następujące deskryptory: wiedza, umiejętności i kompetencje. Dla opisywanego poziomu kwalifikacji w projekcie zastosowano współczynnik ERK równy 1,2. Współczynnik złożoności materiału jest miarą względnej złożoności jednostki nauczania w porównaniu ze stopniem złożoności dla całej kwalifikacji. Złożoność określana jest w odniesieniu do wagi rezultatów nauczania, które muszą być osiągnięte (w zakresie od 0,60 do 1,25). Współczynnik złożoności jest stosowany na poziomie jednostki uczenia się. Całe szkolenie trwa 180 godzin i podzielone jest na trzy moduły, do których przypisywana jest odpowiednia waga wy- →

Tabela 1. Przykład opisu jednostki nauczania

MODUŁ	M3	BIZNES	Poziom EQF	3	Waga	20%
Jedn. Naucz.	LU1	Analiza i zarządzanie ryzykiem		Punkty ECVET		3
Efekty uczenia się						
Wiedza		Umiejętności		Kompetencje		
Uczestnik:		Uczestnik:		Uczestnik:		
zna podstawy zarządzania ryzykiem		potrafi zbierać niezbędne informacje i dane		potrafi zastosować zebrane dane i informacje		
rozumie znaczenie analizy ryzyka		potrafi wykorzystywać wiedzę z zakresu analizy ryzyka w praktyce		potrafi zarządzać ryzykiem		
potrafi omówić różne rodzaje ryzyka w OZE		potrafi wybrać właściwy model ryzyka		potrafi wprowadzić działania prewencyjne		
rozumie proces modelowania ryzyka		potrafi zaprojektować optymalny plan eliminowania ryzyka		potrafi analizować dane i informacje		
potrafi wymienić działania prewencyjne				potrafi wdrożyć procedury eliminowania ryzyka		
zna metodologię eliminowania ryzyka				potrafi delegować zadania innym pracownikom		
				potrafi przekazywać zdobytą wiedzę		
				potrafi pobudzać zainteresowanie uzupełnianiem wiedzy i umiejętności		
				potrafi stawiać odpowiednie pytania i określać problemy do rozwiązania		
Procedura oceny		Interaktywny test samooceny poziomu opanowanej wiedzy i jej rozumienia; ocena wykonania zadań praktycznych				
Czas		10 godzin nauki własnym tempem + 5 godzin zajęć praktycznych				

Tabela 2. Struktura punktów ECVET

Moduły i Jednostki Nauczania	ECVET
Moduł 1.: Energia	4
Produkcja i konsumpcja energii odnawialnej	2
Charakterystyka i technologie odnawialnych źródeł energii	2
Moduł 2.: Logistyka i zarządzanie	41
Podstawy zarządzania łańcuchem dostaw	7
Zarządzanie łańcuchem zaopatrzenia	9
Zarządzanie łańcuchem produkcji	9
Zarządzanie łańcuchem dystrybucji	9
Transport	7
Moduł 3.: Biznes	6
Analiza i zarządzanie ryzykiem	3
Zarządzanie procesem biznesowym	3

Karolina Tomczyk,
pracownik Uniwersytetu Łódzkiego
koordynator projektu

Europejski Broker Transferu Technologii

Numer projektu:

526817-LFP-1-2012-1-IT-LEONARDO-LMP

Tytuł:

Europejski Broker Transferu Technologii

Beneficjent:

Uniwersytet Łódzki

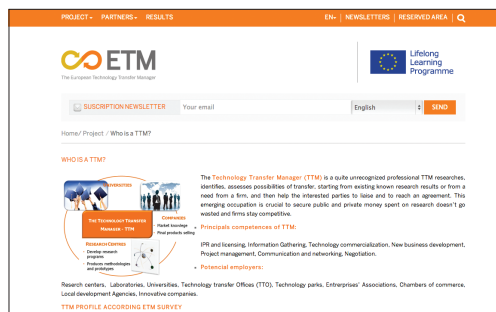
Strona internetowa:

www.etmproject.eu

Akcja:

Projekty Centralne

Celem projektu **ETM – Europejski Broker Transferu Technologii** (ang. *The European Technology Transfer Manager*), realizowanego przez Uniwersytet Łódzki, a finansowanego ww ramach partnerstwa międzynarodowego jest podniesienie rangi profesji brokera transferu technologii (ang. *Technology Transfer Manager – TTM*). W ramach projektu zostanie



Strona projektu www.etmproject.eu

określony profil kompetencji TTM (efekty uczenia się), na którego podstawie partnerzy opracują dedykowany kurs oraz procedurę akredytacji zgodną z wymogami ECVET (Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym).

W dłuższym okresie konsorcjum projektowe ma nadzieję wesprzeć politykę Unii Europejskiej ukierunkowaną na stymulowanie komercjalizacji wyników badań naukowych i technologii powstających w ośrodkach naukowo-badawczych. Obecnie bowiem w Europie transfer wyników badań i wynalazków do przemysłu jest znacznie bardziej ograniczony niż w Stanach Zjednoczonych, Chinach czy Indiach. Decyzja o wykorzystaniu ECVET była podyktowana wynikami wstępnych badań innych inicjatyw poświęconych tematyce szkoleń dla TTM. Okazało się, że często projekty te nie opracowywały programów szkoleń zgodnie z zasadami ECVET. Poświęcały one także zbyt wiele uwagi samym instytucjom szkoleniowym kosztem osób w nich uczestniczących, które stoją w centrum zainteresowania systemu ECVET. Dlatego też jednym z głównych założeń projektu jest promowanie korzystania z systemu ECVET. W tym celu konsorcjum opracuje m.in. następujące produkty:

- profil kompetencji (efekty uczenia się)

rażona w procentach (%) oraz dziewięć jednostek nauczania (przedmiotów). W Tabeli 2 przedstawiono strukturę punktów ECVET przydzielonych dla prezentowanej kwalifikacji.

Każdy uczestnik szkolenia może swobodnie wybierać moduły i jednostki nauczania. W przypadku ominięcia danej jednostki lub modułu powinien on udokumentować swoją wiedzę na dany temat w inny sposób np. przedstawić certyfikat, dyplom itp..

Szkolenie (wyłącznie część teoretyczna) dostępne jest na witrynie Bydgoskiej Szkoły Wyższej pod adresem: <http://bsw.edu.pl> ◀

dla europejskiego brokera transferu technologii, przygotowany zgodnie z wytycznymi ECVET, który będzie określał kluczowe obszary kompetencji z uwzględnieniem niezbędnej wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznych. Każda z jednostek efektów uczenia się będzie miała określoną liczbę punktów ECVET;

- procedurę akredytacji (poświadczenia kompetencji) osób pracujących na stanowisku brokera, która pozwoli na ocenę, transfer, legalizację i gromadzenie rezultatów kształcenia (osiągnięć ECVET) zdobytych w sposób formalny, nieformalny i pozaformalny;

- wytyczne dotyczące procesu akredytacji dla osób prowadzących szkolenia i organizujących kursy szkoleniowe dla brokerów transferu technologii;

- wytyczne dotyczące stosowania ECVET w zakresie kwalifikacji zawodowych.

Obecnie prace projektowe skupiają się na finalizowaniu poszczególnych modułów szkoleniowych. W najbliższych miesiącach partnerzy będą testować opracowane materiały, a także opracowywać wytyczne dotyczące procesu akredytacji. Więcej informacji o projekcie dostępnych jest na stronie internetowej www.etmproject.eu/. Wszelkie zapytania prosimy kierować na adres: karolina.tomczyk@uni.lodz.pl ◀

Magdalena Przygońska,
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

ECVET konkurs 2013

Coraz więcej składanych do Narodowej Agencji aplikacji zakłada wykorzystanie w projekcie elementów systemu ECVET. Spośród zaakceptowanych w konkursie 2013 wniosków warto wyróżnić zwłaszcza cztery instytucje: Stowarzyszenie „Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości”, Uniwersytet Ekonomiczny w Wrocławiu, Stowarzyszenie Kolegium Lekarzy Rodzinnych w Polsce oraz Politechnikę Warszawską. Dla dwóch ostatnich beneficjentów będzie to kontynuacja projektów Transferu Innowacji zakończonych w 2012 r., wzbogaconych o elementy systemu ECVET. Kolegium Lekarzy Rodzinnych zamierza opracować metodologię oceny kompetencji nauczycieli Medycyny Rodzinnej, by wesprzeć proces ich harmonizacji oraz uznawania na poziomie europejskim. Konsorcjum partnerskie skupia najwyższej rangi ekspertów w dziedzinie kształcenia lekarzy rodzinnych, co ma zagwarantować wysoką jakość projektu oraz aktywne zaangażowanie głównej grupy docelowej. Produkty opracowane w ramach projektu pozwolą indywidualnym nauczycielom na ocenę poziomu ich kompetencji i porównanie z umiejętnościami profesjonalistów z innych krajów europejskich. Jak twierdzi Katarzyna Dubas, koordynatorka projektu, *wsparcie procesu harmonizacji kompetencji lekarzy rodzinnych na poziomie europejskim jest priorytetowe w świetle skali procesu migracji kadr medycznych oraz wymogów współczesnego, globalnego rynku pracy*. Analizą kompetencji będzie się zajmować również Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu. Projekt e-VIRTUE ma na celu przygotowanie profili zawodowych w obszarze e-learningu zawierających umiejętności zgodne z wymogami Europejskich Ram Kwalifikacji oraz oczekiwaniami rynku pracy. Zawody te to m.in.: learning technology strategist, virtual classroom facilitator czy blended learning curriculum designer. Już samo przetłumaczenie tych nazw na język polski jest nie lada wyzwaniem. Zidentyfikowane profile zawodowe będą zapisane w języku efektów kształcenia, co umożliwi

liwi przyznawanie punktów ECVET dla określonych jednostek efektów uczenia się. Ponadto, grupa partnerska opracuje zbiór przykładów dobrych praktyk, co polepszy jakość szkoleń związanych z e-learningiem i zmniejszy dysproporcję pomiędzy popytem a podażą na rynku specjalistów ds. e-learningu. Politechnika Warszawska także postanowiła sobie ambitne zadanie – zamierza opracowywać program europejskich studiów podyplomowych z zakresu zarządzania w budownictwie. Partnerzy wypracują wspólny zakres studiów, wybiorą materiały dydaktyczne dla co najmniej dziesięciu przedmiotów, opracują metodologię, schemat organizacyjny studiów oraz przejrzysty system rozpoznawania kwalifikacji zawodowych wśród inżynierów budowlanych. Zdaniem Pawła Nowaka, koordynatora projektu, *ujednolicenie systemu rozpoznawania kwalifikacji menedżerskich znacznie ułatwi mobilność kadr budowlanych w Europie oraz wymianę studentów i wykładowców w ramach nowego programu Erasmus+*. Testowaniem europejskiego systemu transferu osiągnąć w szkoleniu zawodowym zajmować się będzie również Stowarzyszenie „Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości”. Grupą docelową projektu będą pracownicy sektora budowlanego, którzy zostaną zaangażowani w proces tworzenia innowacyjnej aplikacji webowej z wbudowanym modulem porównywania kwalifikacji. *Branża budowlana dotkliwie odczuła skutki kryzysu ekonomicznego. Obecnie tylko najlepsi pracownicy mogą liczyć na stałe zatrudnienie w tym sektorze. Oprócz umiejętności liczą się tutaj także wiedza oraz kwalifikacje zdobyte podczas pracy i szkoleń. W praktyce napotyka się jednak problem ich porównania oraz uznawania. Jako instytucja działająca w obszarze rozwoju kwalifikacji zawodowych jesteśmy zainteresowani rozwiązaniami systemowymi, które w sposób przejrzysty pozwoliłyby na transfer, uznawanie i akumulację zdobywanych osiągnięć. Wyodrębnienie jednostkowych efektów uczenia*



Strona programu Leonardo da Vinci, projekty transferu innowacji; www.leonardo.org.pl

się w ramach kwalifikacji zdobywanych przez pracowników budowlanych pozwoli na rzetelne porównanie ich znaczenia dla systemów kształcenia w poszczególnych krajach. Będzie to podstawą do walidacji oraz uznawania kompetencji zdobywanych na drodze poza- i nieformalnego uczenia się. Naszym zdaniem Europejski system transferu osiągnąć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) jest realną szansą na stopniowe ujednolicenie systemów kształcenia wśród państw członkowskich. Realizowany przez nasze stowarzyszenie projekt „CONVET” jest szczególnym przykładem zastosowania systemu ECVET ze względu na grupę docelową, która została objęta wsparciem. Duża mobilność pracowników budowlanych powoduje konieczność wsparcia elastycznego przepływu dla wykwalifikowanych osób pomiędzy krajami UE, co stanowi szansę na skuteczną walkę z bezrobociem w tej branży – twierdzi Małgorzata Mikłosz, koordynatorka projektu. Mamy nadzieję, że realizacja projektów z elementami systemu ECVET przyniesie same korzyści! ◀

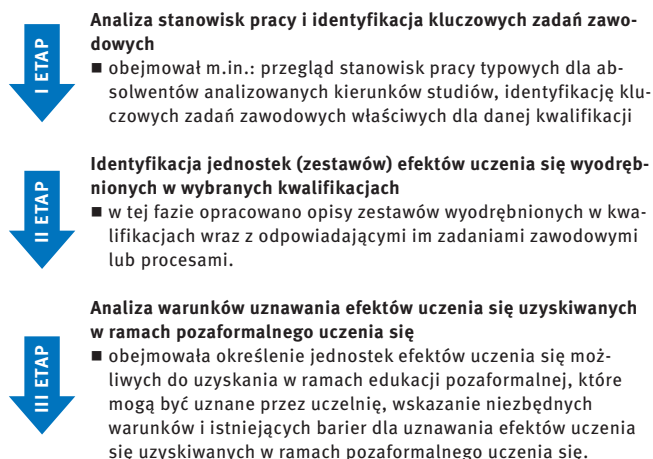
Pilotaż ECVET w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Elblągu

W pierwszej połowie 2013 r. Instytut Badań Edukacyjnych zlecił pilotaż obejmujący sprawdzenie elementów ECVET przez Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w Elblągu. Sprawdzał on możliwość wykorzystania jednostek (zestawów) efektów uczenia się do porównywania kompetencji wymaganych na rynku pracy z efektami uczenia się zawartymi w kwalifikacjach nadawanych przez wyższą szkołę zawodową. Innymi słowy testowano, czy wykorzystywane w pracy kompetencje można odnaleźć w programach kształcenia tej uczelni. Wynik takiego porównania pozwala stwierdzić, czy kwalifikacje nadawane w tej uczelni są przydatne na rynku pracy, a także czy system ECVET może być w tym pomocny. Dodatkowym zagadnieniem, które poddano analizie, była możliwość uznania, na potrzeby danego programu kształcenia, efektów uczenia się zdobytych na drodze nieformalnej (w miejscu pracy). Wnioski w tym zakresie, ze względu na swoją złożoność, stały się materiałem wyjściowym do kolejnego pilotażu.

Pilotaż przeprowadzono na kwalifikacjach nadawanych przez PWSZ w Elblągu w ramach dwóch kierunków studiów:

- Informatyka – studia inżynierskie o profilu praktycznym;
- Administracja (specjalność: Administracja bezpieczeństwa publicznego) – studia licencjackie o profilu praktycznym.

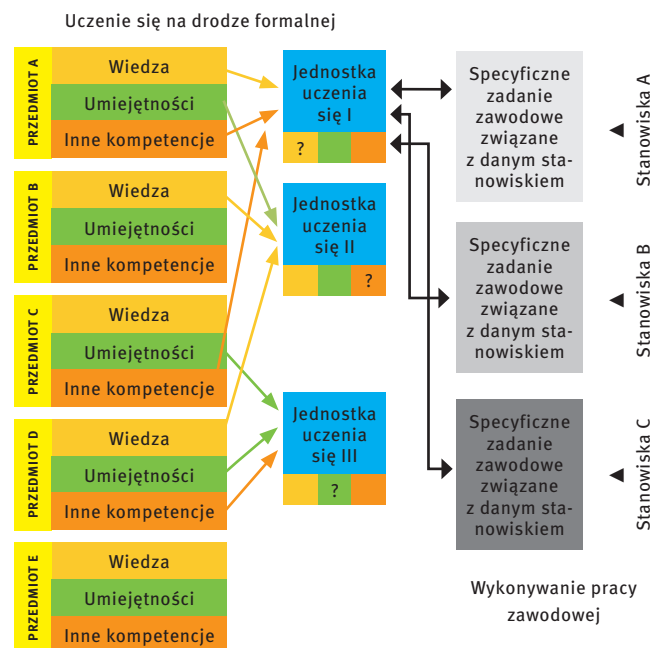
Na zasadniczą część pilotażu składały się trzy etapy pracy:



Rysunek 1. Pilotaż koncepcji systemu przenoszenia i akumulowania osiągnięć w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Elblągu – etapy projektu
Źródło: ibe.edu.pl

Najtrudniejszym elementem w pilotażu było porównanie efektów kształcenia zapisanych w uczelnianych programach kształcenia z kompetencjami użytecznymi w miejscu pracy. Opisy stanowisk pracy, wymagań w ofertach pracy itp. były sformułowane w zupełnie inny, często bardzo odmienny sposób, niż uczelniane efekty kierunkowe. Jednak dzięki zaangażowaniu wieloletnich praktyków z PWSZ w Elblągu, którzy dobrze znali

oba te środowiska (akademickie i zawodowe), udało się zidentyfikować wspólne dla nich jednostki efektów uczenia się.



Rysunek 2. Identyfikacja efektów uczenia się (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) jako warunek konieczny uznawania osiągnięć zdobywanych na drodze formalnego uczenia się (czy na tym rysunku widnieją: Specyficzne zadanie zawodowe związane – jeśli tak proszę to poprawić)
Źródło: ibe.edu.pl

Nie zawsze jednak były one w pełni spójne. Zakres wiedzy i umiejętności przekazywanych w uczelni często wykraczał poza ramy umiejętności i wiedzy wykorzystywanych w praktyce. Z drugiej strony dzięki przeprowadzonemu porównaniu udało się zidentyfikować takie efekty, których w programach uczelnianych brak.

Bardzo ważnym etapem projektu była analiza nakładu pracy uczącego się, niezbędnego do osiągnięcia zidentyfikowanych jednostek uczenia się na drodze kształcenia formalnego i oszacowanie objętości wyodrębnionych efektów uczenia się. Dzięki przeprowadzonym działaniom pilotażowym sformułowano wnioski, że system ECVET może być wykorzystywany w zawodowych uczelniach wyższych, m.in. do celu oceny trudności, zakresu i wysiłku ponoszonego przez studenta w ramach poszczególnych przedmiotów, a także (a może przede wszystkim) do oceny odbywanych staży lub praktyk zawodowych. Może to być również znaczące narzędzie w procesach doskonalenia funkcjonujących programów kształcenia. Dokonane porównania otwierają też możliwości przeprowadzenia potwierdzenia uzyskania wyodrębnionych jednostek uczenia się, czyli walidacji efektów poza- lub nieformalnego uczenia się (uczenia w miejscu pracy lub samodzielnego uczenia się). ◀

Lechosław Szafranek,
pracownik Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji
koordynator projektu *Zespół Krajowych Ekspertów ECVET*
2012-2013

Eksperci ECVET radzą

Projekt *Zespół Krajowych Ekspertów ECVET 2012-2013* był wynikiem konkursu zorganizowanego przez Komisję Europejską dla narodowych agencji programu „Uczenie się przez całe życie”. Głównymi celami projektu jest promocja rozwoju i wdrożenia systemu ECVET w Polsce, jako elementu idei uczenia się przez całe życie i strategii Europa 2020, oraz implementacja działań wskazanych w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

Prace Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET wpisują się w szerszy kontekst działań podjętych w Polsce w celu modernizacji Systemu Kształcenia Zawodowego, jak również wdrażania Polskiej Ramy Kwalifikacji i efektów uczenia bazujących na zintegrowanym systemie kwalifikacji. Niektóre elementy systemu ECVET, takie jak: rozwój programów edukacyjnych opartych na efektach kształcenia, jednostki kształcenia, przenoszenie osiągnięć oraz uznawanie kształcenia nieformalnego i pozaformalnego, opisane w technicznych specyfikacjach *ECVET Recommendation*, zostały wdrożone jako część reformy z roku 2012 dotyczącej formalnego kształcenia zawodowego (IVET) i ustawicznego kształcenia zawodowego (CVET). Dlatego prace Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET skupione zostały głównie wokół promocji założeń ECVET jako narzędzia wspierającego mobilność w ramach kształcenia się przez całe życie (LLL) bardziej niż rozwoju rozwiązań systemowych.

W ramach projektu planowana jest realizacja następujących zadań:

- udział i organizacja konferencji i seminariów dla osób zainteresowanych tematyką ECVET w Polsce, zarówno krajowych, jak i regionalnych;
- opracowanie i upowszechnianie materiałów promocyjnych i informacyjnych takich jak broszury, ulotki, prezentacje, tłumaczenia wybranych raportów i dokumentów zarówno w formie publikacji, jak i poprzez stronę internetową projektu;
- formułowanie wytycznych i wskazówek dla dalszego rozwoju ECVET w Polsce zawierające analizę SWOT systemu kształcenia zawodowego;
- opracowanie materiałów dotyczących stanu wdrażania ECVET w Polsce;
- współpraca z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Kształcenia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej oraz Instytutem Badań Edukacyjnych w obszarze wdrażania programów nauczania obejmujących system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w Polsce;
- współpraca z Ekspertami Bolońskimi celem zapewnienia wspólnego podejścia do ECTS i ECVET.

Zdobywając szerszą wiedzę o różnych europejskich podejściach do problemu akumulacji i przenoszenia osiągnięć



Ulotka Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET.

w kształceniu zawodowym, członkowie Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET aktywnie uczestniczą w międzynarodowych konferencjach, seminariach i warsztatach, a także wizytach studyjnych.

Zespół Krajowy Ekspertów ECVET kontynuuje prace od 1 kwietnia 2014 roku. Obecnie do najważniejszych jego działań należą: kontynuacja i upowszechnianie wyników prac realizowanych w latach 2012-2013, popularyzowanie informacji na temat ECVET, wspieranie władz krajowych w dalszym rozwoju systemu ECVET w Polsce, wspieranie realizatorów projektów mobilności zawodowej, promowanie systemu ECVET wśród pracodawców. ◀

Zapraszamy na stronę Ekspertów ECVET: www.eksperciecvet.org.pl/
Kontakt: Aleksandra Bałchan-Wiśniewska
tel. : 22-46-31-295
ecvet@frse.org.pl

Horacy Dębowski,
pracownik Instytutu Badań Edukacyjnych
członek Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET

Wojciech Stęchły,
pracownik Instytutu Badań Edukacyjnych
członek Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET

ECVET w innych krajach, czyli zapiski z wizyt studyjnych Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET



Wizyta Zespołu Ekspertów ECVET w Finlandii, maj 2013.

Jednym z zadań Zespołu Krajowych Ekspertów ECVET jest badanie doświadczeń w innych krajach i ich wykorzystywanie w Polsce. W tym celu w roku 2013 zorganizowaliśmy dwie wizyty studyjne: w styczniu członkowie Zespołu udali się do Bonn, do Federalnego Instytutu Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB), a w maju odwiedzili Centrum Międzynarodowej Mobilności (CIMO) w Helsinkach.

System ECVET jest narzędziem, które wspiera proces uczenia się przez całe życie, jednak może być wykorzystywany na wiele różnych sposobów, z których dwa są szczególnie warte uwagi. Po pierwsze, ECVET może wspomagać organizację i planowanie praktyk oraz staży w taki sposób, by przynosiły one jak najwięcej korzyści uczącym się – wytyczne ECVET zawierają wskazówki dotyczące tego, co i w jakiej kolejności uzgadniać z partnerem. Po drugie, sposób opisywania kwalifikacji wynikający z założeń ECVET może być wykorzystany w skali systemu (np. w systemie edukacji zawodowej, kształcenia w zakładach rzemieślniczych itp.) dla zwiększenia elastyczności ścieżek uczenia się oraz modernizacji systemu. W Finlandii prace nad wdrożeniem ECVET w skali systemowej trwają już od dłuższego czasu, a Niemcy organizują wiele projektów mobilności z wykorzystaniem ECVET i posiadają bogaty dorobek w tym zakresie.

niczych itp.) dla zwiększenia elastyczności ścieżek uczenia się oraz modernizacji systemu. W Finlandii prace nad wdrożeniem ECVET w skali systemowej trwają już od dłuższego czasu, a Niemcy organizują wiele projektów mobilności z wykorzystaniem ECVET i posiadają bogaty dorobek w tym zakresie.

ECVET w Niemczech

W niemieckim systemie kształcenia zawodowego istnieje duże zróżnicowanie między landami. Różnice dotyczą m.in. rozumienia zawodów, określania efektów uczenia się w kwalifikacjach, przebiegu procesu kształcenia, stosowanych metod sprawdzania i oceniania. Dużo do powiedzenia w każdym z landów mają partnerzy społeczni, czyli organizacje żywo zainteresowane edukacją – związki zawodowe, organizacje pracodawców, przemysł, rzemiosło itd. Z uwagi na te rozbieżności wdrożenie ECVET w skali systemu jest trudne, a prace koncentrują się na projektach mobilnościowych. W tym zakresie system dualny w Niemczech daje dużo możliwości, ponieważ mobilności za granicą mogą obejmować do 1/4 czasu kształcenia praktycznego – czyli nawet dziewięć miesięcy. W czasie wizyty mieliśmy okazję porozmawiać z ekspertami ECVET z Niemiec, badaczami obszaru zawodowego oraz przedstawicielami narodowej agencji. Dyskusje, często bardzo szczegółowe, dotyczyły konkretnych rozwiązań i przyjętych podejść w realizowanych projektach. Niektóre z nich koncentrują się na tym, jak formułować efekty uczenia się, by były czytelne i zrozumiałe (projekt *MOVET*), inne próbują dokonać jak najlepszych porównań między kwalifikacjami w różnych krajach (*I CARE*), niektóre wreszcie skupiają się na procesie sprawdzania i oceniania, starając się zapewnić, by był on możliwie najbardziej rzetelny i wiarygodny, a jednocześnie wykorzystywał nie tylko tradycyjne egzaminy czy wykonanie dzieła (*TRIFT*).

fot. Agnieszka Włodarczyk

Programm für lebenslanges Lernen

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim
Bundesministerium für Bildung und Forschung
BIBB

Testing and implementing ECVET in Germany

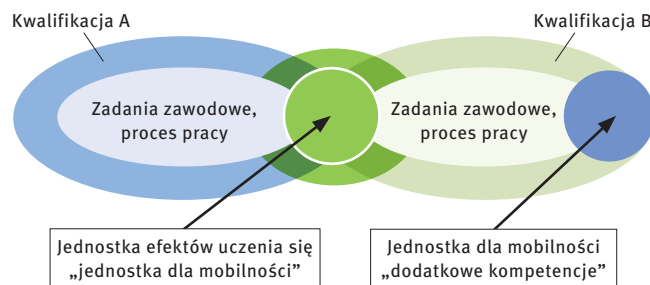
Peer Learning Activity ECVET-Experts
Bonn 21.01.2013

Karin Küßner, National Contact Point ECVET, NA-BIBB

© NA beim BIBB

Wdrażanie systemu ECVET w Niemczech. Wizyta Zespołu Ekspertów ECVET w Niemczech, styczeń 2013.

Z rozwiązań wartych przytoczenia warto wskazać na jednostki efektów uczenia się tworzone specjalnie na potrzeby mobilności (Rys. 1.), co jest popularną praktyką w projektach wykorzystujących ECVET. W niektórych przypadkach jednostki te mogą stanowić pewne dodatkowe kompetencje, niewchodzące w skład programu kształcenia w kraju wysyłającym uczniów. Na przykład niemiecki czeladnik-piekarz wyjeżdżający do Francji będzie podczas stażu w tym kraju uczył się piec bagiety i croissantsy zgodnie z francuską tradycją. Takie rozwiązanie widocznie wzbogaca umiejętności ucznia, a dobrze opisane jednostki sprawiają, że kompetencje te są potem lepiej widoczne na rynku pracy.



Rys. 1. Jednostki efektów uczenia się dla celów mobilności
Źródło: Opracowanie własne Zespół Ekspertów ECVET Polska

Podczas wizyty dyskutowaliśmy również o projekcie *TRIFT*. Stanowi on przykład połączenia opisu efektów uczenia z kryteriami sprawdzania oraz wykorzystania metodologii VQTS¹, tzn. że efekty uczenia się opisane są w macierzy kompetencji, pokazującej kolejne stopnie rozwoju kompetencji zawodowych w wybranych obszarach. Do każdego efektu przypisanych jest kilka (np. sześć) stwierdzeń, które pełnią dwójaką rolę:

- 1) stanowią uszczegółowienie ogólnie sformułowanego efektu uczenia się;
- 2) są stwierdzeniami, które w procesie sprawdzania (*assessment*) są następnie weryfikowane. W projekcie zastosowano zróżnicowane metody oceniania kształtującego, między innymi samoocenę, uczniowie realizowali projekty, korzystano również z obserwacji. Stosowane metody oceniania (*grading*) zostały dopasowane tak, by możliwe było ich przełożenie na systemy oceniania stosowane w szkołach uczniów biorących udział w projekcie. Wymiany w ramach działań projektowych były realizowane w czasie ośmiu tygodni i prowadzone z wybranymi uczniami.

ECVET w Finlandii

Finlandia jest jednym z państw, w których wdrażanie ECVET zostało uznane za krajowy priorytet jeszcze przed publikacją Zalecenia Parlamentu i Rady w 2009 r. Proces wdrażania ECVET w Finlandii sięga co najmniej roku 2004. Obecnie Finowie koncentrują się na informowaniu interesariuszy o zasadach działania systemu oraz korzyściach z jego stosowania. Zakłada się, że system będzie wdrożony w 2014 r., co Finowie rozumieją jako jego powszechne stosowanie i dobre rozumienie, a nie tylko wprowadzenie specyfikacji technicznych do rozwiązań w kwalifikacjach. Dotychczasowe doświadczenia z ECVET zo-

stały szeroko opisane w raportach z kolejnych edycji projektu *FINECVET*. Jak podkreślali gospodarze, założenia systemu ECVET wpisują się w przyjętą strategię rozwoju kapitału ludzkiego w ich kraju i służą jej realizacji.

W systemie kształcenia i szkolenia zawodowego wiele elementów ECVET zostało już wprowadzonych: kwalifikacje są opisane przy pomocy efektów uczenia się i podzielone na jednostki (jednostki raczej duże, wymagające ok. półrocznej nauki), wykorzystywane są punkty (*credit points*) oraz istnieje możliwość uznawania efektów poza- i nieformalnego uczenia się. System kształcenia i szkolenia zawodowego w Finlandii ma wysoki prestiż. W 2008 r. po raz pierwszy liczba uczniów szkół zawodowych była większa niż uczniów szkół ogólnokształcących (liceów). Co więcej, dużą rolę przykładu się do nauki za granicą, aż 13 proc. uczących się w fińskich szkołach zawodowych ma doświadczenia z mobilnością.



Prezentacja systemu Kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście ECVET w Finlandii. Wizyta Zespołu Ekspertów ECVET, maj 2013.

W Finlandii instytucje nadające kwalifikacje mają stosunkowo dużą autonomię, jednak – co warto podkreślić – lista zawodów, w których kształci się w szkole jest reglamentowana przez fińskie ministerstwo edukacji. Ministerstwo odgórnie narzuca też liczbę uczniów przygotowujących się do danego zawodu, aby uniknąć sytuacji niedopasowania popytu na pracę ze strony pracodawców z podażą kompetencji szkolnych. W tym kontekście strona fińska podczas wizyty studyjnej podkreślała znaczenie kooperacji pomiędzy ministerstwem edukacji i ministerstwem pracy oraz systemu prognozowania popytu na pracę, który w Finlandii uznawany jest za jeden z najlepszych na świecie. W projektowaniu kwalifikacji zawodowych bardzo ważną rolę odgrywają partnerzy społeczni, przede wszystkim związki zawodowe i organizacje pracodawców. Podkreślany był również status nauczyciela, zwłaszcza w obszarze edukacji zawodowej. Nauczyciele zawodowi mają wysoki status społeczny, jednocześnie wymagania odnośnie osób kształcących w szkołach zawodowych są bardzo wysokie, m.in. każdy nauczyciel musi odbyć kurs przygotowania pedagogicznego (60 punktów ECTS).

Obie wizyty stanowiły cenne źródło wiedzy o wykorzystywaniu ECVET w różnych krajach i kulturach, do różnych celów, a także o przeszkodach, z jakimi zarówno Niemcy, jak i Finowie muszą się ciągle mierzyć. ◀

www.trift.eu

¹ Wkrótce ukaże się tłumaczenie materiału dot. metodologii VQTS.



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



Program
Uczenie się
przez całe życie

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu

„Uczenie się przez całe życie”

Program Leonardo da Vinci

ul. Mokotowska 43

00-551 Warszawa

tel.: 22 463 13 81/82

fax: 22 463 10 21

www.frse.org.pl

www.leonardo.org.pl

Образование и култура

Oktatás és Kultúra

Educação e Cultura

Edukazzjoni u kultura

vzdelávanie a kultúru

Edukacja i Kultura

Onderwijs en Cultuur

Oideachais agus Cultúir

Educație și cultură

Koulutuksen ja kulttuurin

Bildung und Kultur

Utbildning och kultur

vzdelávanie a kultúru

undervisning og kultur

Izobraženje i kultura

Hariduse ja kultuuri

vzdělávání a kulturu

Εκπαίδευση και πολιτισμός

Éducation et culture

Izglītības un kultūras

Education and Culture

Švietimo ir kultūros

Uddannelse og Kultur

Educación y Cultura

Istruzione e cultura