

ValiSkills – Metodyka

Przewodnik postępowania
ustalającego zakres nabytych
kompetencji zawodowych.

Partnerzy projektu:



IHK-Projektgesellschaft mbH
OSTBRANDENBURG



Europäischer Verband für Weiterbildung
Fédération européenne pour la formation continue
Professione continua per la formazione continua
British Federation for Adult Learning



KOMPETANZE VEST
LIMITED



Programm für
lebenslanges
Lernen

Projekt **ValiSkills** sfinansowano przy wsparciu Komisji Europejskiej. Odpowiedzialność za opublikowane treści ponoszą wyłącznie autorzy. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za przetwarzanie, wykorzystywanie zawartych w publikacji danych.

1	Przedmowa	6
2	ValiSkills – innowacyjna procedura ustalania zakresu nabytych kompetencji zawodowych	11
2.1	Cele projektu.....	10
2.2	Od modułowych form uzupełniania kwalifikacji zawodowych poprzez egzaminy eksternistyczne do uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie.....	12
2.3	Europejskie normy oraz zasady przeprowadzenia walidacji ...	17
2.4	ValiSkills – innowacyjny produkt europejskich praktyk	21
2.5	Sposób postępowania	21
2.5.1	Doradztwo i informacja wstępna	22
2.5.2	Ustalenia i ewidencja	23
2.5.3	Ekspertyza i ocena	24
2.6	Uczestnicy postępowania	24
2.6.1	Odbiorcy	24
2.6.2	Doradztwo	26
2.6.3	Biegli i rzeczoznawcy	26
2.6.4	Gwarancja jakości i rozwoju	27
2.7	Zasady pracy z grupami docelowymi	28
3	Uczestnicy – oddziaływanie bezpośrednie.....	33
3.1	Klienci - odbiorcy usług „ValiSkills“	33
3.2	Specyficzne grupy odbiorców.....	35
3.2.1	Pracownicy niewykwalifikowani	35
3.2.2	Młodzi dorośli (25 – 34 lat) nieposiadający świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe	36

3.2.3 Osoby z zagranicznym świadectwem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe	37
3.3 Doradcy – kompleksowy proces wsparcia „Valiskills“	38
3.4 Opiniodawcy – ocena całościowa	47
4 Proces: Ekspert egzaminacyjny – potwierdzenie, dokumentacja	49
4.1 Doradztwo, zebranie podstawowych informacji (Faza 1)	49
4.1.1 Informacje wstępne	50
4.1.2 Ustalenie warunków brzegowych	50
4.2 Ustalenia i rejestracja (Faza 2)	52
4.2.1 Planowanie przebiegu postępowania	53
4.2.2 Dokumentowanie za pomocą „Valiskills-ePortfolio“	57
4.3 Wymagania w odniesieniu do doradztwa i określanie wymogów	60
5 Proces: Oceny i ekspertyzy	66
5.1 Przebieg procesu dokonywania oceny predyspozycji	66
5.2 Podstawy oceny predyspozycji zawodowych, ustalenia	69
5.3 Profil predyspozycji zawodowych , kompetencje	70
5.4 Warunki ramowe	74
5.5 Wnioski końcowe - indywidualny plan podnoszenia kwalifikacji zawodowych	76
6 Zapewnienie jakości postępowania	78
6.1 Proces: Kompletność oraz dostosowanie	82
6.2 Kompetencje zawodowe doradców oraz ekspertów	84
6.2.1 Doradztwo	87
6.2.2 Organizacja	89
6.3 Transfer	90

6.3.1	Warunki przystąpienia do egzaminu	91
6.3.2	Egzamin	92
6.3.3	Treking	93
6.4	Kontrola jakości	94
6.4.1	Zewnętrzni audytorzy	95
6.4.2	Mechanizmy interwencyjne	95
6.4.3	Dokumentacja	96
Stopka redakcyjna.....		100

1. Przedmowa

Warunkiem działalności na rzecz równości, poczucia spójności społecznej i aktywności obywatelskiej jest zapewnienie równości szans obywateli w dostępie do edukacji, stworzenie możliwości uczenia się przez całe życie. Wybór ścieżki edukacyjnej decyduje nie tylko o przyszłym, zgodnym z kompetencjami zawodowymi, miejscu pracy, ale również o przyszłej aktywności w życiu społecznym obywateli. Fachowcy - ludzie dysponujący odpowiednią wiedzę, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym - są filarem dokonującego się rozwoju gospodarczego, wzrostu konkurencyjności oraz dobrobytu społecznego.

Zasoby wykwalifikowanej kadry pracowniczej nabierają egzystencjalnego wymiaru społecznego, nie tylko w obliczu zachodzących zmian demograficznych, ale i w obliczu dokonującej się zmiany oczekiwań nowoczesnego, opartego na wiedzy rynku pracy. Wspieranie uczenia się przez całe życie oraz dbałość o aktualizowanie kwalifikacji zawodowych we wszystkich fazach aktywności zawodowej obywateli, odgrywają dziś kluczowe znaczenie.

Istnieje wiele możliwości zabezpieczenia potrzeb w tym zakresie. Poza tzw. pierwszym, pełnowartościowym wykształceniem zawodowym młodych ludzi, kształcenie ustawiczne ma dziś coraz większe znaczenie. Ważną grupę odbiorców kształcenia ustawicznego stanowią osoby dorosłe o formalnie niepełnym wykształceniu lub osoby dorosłe niewykwalifikowane - bez ukończonej i poświadczonej świadectwem, nauki zawodu (pracownicy przyuczeni i niewykwalifikowani).

„Aby zmniejszyć obszary biedy oraz osiągnąć cel zatrudnienia 75% obywateli, Europa musi dać swoim obywatelom szansę dopasowania się do obecnie oczekiwanego poziomu umiejętności zawodowych oraz umożliwić im poszerzanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności”¹

Globalny kryzys gospodarczy doprowadził w Europie (od 2008 roku) do dramatycznie niekorzystnego położenia osób dorosłych posiadających niepełne kwalifikacje zawodowe. I choć obecnie udział osób niewykwalifikowanych w grupie zatrudnionych się zmniejsza, to stan bezrobocia tej grupy jest ciągle jeszcze największy.² I obejmuje obecnie rzeszę ok. 70, 7 miliona ludzi.³

Również w Niemczech udział przedstawicieli przekrojowych w grupach wiekowych osób zatrudnionych i nieposiadających statusu pracownika wykwalifikowanego jest zbyt wysoki i wynosi 10% – 15%. Szczególną uwagę należy zwrócić na grupę niewykwalifikowanych młodych dorosłych (około 2 miliony osób w wieku 26 – 35 lat), przed którymi jeszcze perspektywa długoletniej - 30-to, 40-to letniej pracy zawodowej. **Dokształcenie zawodowe tej grupy jest dziś najistotniejszym zadaniem edukacyjnym i społecznym.**

Wyzwania dot. kształcenia zawodowego osób dorosłych realizowane są m.in. poprzez przykładowe formy kształcenia ustawicznego,

¹ Komisja Europejska (2013) Zalecenia 2013 (publikacja 17.09.2013)

² Rada Unii Europejskiej (2013) Wspólny raport dot. zatrudnienia, Bruksela 4.3.2013.
Str.9

³ Eurostat (2013) Dane dot. kadry pracowniczej w UE (publikacja 15.7.2013)

tw. starszej kadry pracowniczej.

Tego typu działania edukacyjne realizowane są, aż do skutecznego uzyskania pożądaných kwalifikacji, dających możliwość skorzystania z ofert pośrednictwa pracy lub umożliwiających powrót do zawodu (np. po okresie urlopu wychowawczego).

Niemniej istotnym zagadnieniem jest uznawalność (na zasadzie tzw. równoważności) zagranicznych świadectw zawodowych.

Wielu niewykwalifikowanych pracowników zna oczekiwania swoich pracodawców, zna procesy i przebiegi technologiczne, posiada odpowiednią wiedzę, doświadczenie i umiejętności zawodowe, które jednakże, z przyczyn formalnych (brak świadectwa) nie mogą być uwzględniane i pozostają „zamknięte”.

Pracownicy ci potrzebują indywidualnych ofert kształcenia zawodowego. Ofert zgodnych z ich umiejętnościami i dostosowanych do ich sytuacji zawodowej. Takich, które uwzględnią już nabyte przez nich kompetencje zawodowe i wiodą do uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Podstawą do zaoferowania indywidualnych form edukacyjnych jest ocena pracowniczych kompetencji zawodowych oraz wypracowanie na tej podstawie odpowiednich - *indywidualizowanych procedur postępowania*.

Procedura postępowania ustalającego zakres nabytych kompetencji zawodowych „*Valiskills*” jest instrumentem specjalnie dopasowanym zarówno do oczekiwań ww. grupy docelowej, jak i do wypełnienia

powyżej wspomnianych procedur postępowania.

Przyjęta w **ValiSkills** procedura jest efektem realizacji unijnego projektu, realizowanego w ramach programu edukacji ustawicznej (Akcja - Kształcenie Zawodowe „Leonardo da Vinci”). Powstała ona w wyniku współpracy partnerskich placówek z czterech krajów europejskich:

- ABU Akademia Wsparcia, Promocji i Kwalifikacji Zawodowej Sp. z o.o., Berlin (Niemcy / Lider konsorcjum)
- IHK - Izba Handlowo Przemysłowa - Frankfurt /Odra (Niemcy)
- SVEB Szwajcarski Związek Kształcenia Ustawicznego, Zurych, (Szwajcaria)
- „Kompetencje – Zachód” - Bergen (Norwegia)
- Grupa Doradcza Tirol (Austria)

Strona internetowa **ValiSkills** (www.valiskills.eu) oraz europejska baza danych ADAM (<http://www.adam-europa.eu>) „**ValiSkills**” informują wyczerpująco na temat przedmiotu, przebiegu i osiągniętych rezultatów niniejszego innowacyjno - transferowego projektu realizowanego w latach 2012 – 2014.

Rezultaty partnerskich, dwuletnich prac projektowych umożliwiają ich dalszy rozwój, dają możliwość wymiany oraz wdrożenia innowacyjnych i sprawdzonych w praktyce procedur, służących wsparciu osób o niepełnych lub niedostosowanych do wymogów pracodawcy/ rynku pracy kompetencjach pracowniczych.

Służą również wsparciu osób bez jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych.

Możliwości współpracy w powyżej przedstawionym zakresie przekraczają granice działalności projektowej. Uzyskane rezultaty stanowią naturalny wkład w rozwój europejskiej polityki edukacyjnej.

Realizatorzy projektu chcieliby w tym miejscu podziękować Unii Europejskiej za umożliwienie realizacji projektu.

Nasze podziękowanie kierujemy również do zagranicznych partnerów wspierających, którzy poprzez doradztwo i informację, jakich nam udzielili, przyczynili się w znacznym stopniu do sukcesu całego przedsięwzięcia. Podziękowania kierujemy również do Instytutu Federalnego ds. Kształcenia Zawodowego Niemieckiej Agencji Narodowej „Kształcenie dla Europy“.

2. ValiSkills – innowacyjna procedura postępowania ustalającego zakres nabytych kompetencji zawodowych.

2.1. Cele projektu;

Procedury *ValiSkills* służą do ustalenia i oceny kompetencji zawodowych u osób dorosłych, które dążą do uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, potwierdzanych świadectwem ukończonej edukacji zawodowej. Osoby te posiadają wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz odpowiednie - specyficzne dla wykonywanego zawodu, kompetencje. Ich kompetencje wykorzystywane są w realizacji zadań pracowniczych, mimo iż osoby te nie posiadają (z różnych przyczyn) żadnego formalnego świadectwa końcowego edukacji zawodowej - pracownicy „niewykwalifikowani” - „przyuczeni do pracy w zawodzie”.

Osoby te podlegają różnym formom dyskryminacji na rynku pracy. Stanowią oni tzw. grupę podwyższonego ryzyka – grupę zagrożoną bezrobociem.

Procedury zatrudnienia osób dorosłych określają, w sposób jednoznaczny, konieczność wykazania formalnie udokumentowanych kompetencji zawodowych. Niezależnie od tego, w jakiej formie, w jaki sposób i kiedy kwalifikacje, kompetencje i umiejętności zawodowe zostały nabyte.

Prowadzone w ramach projektu *ValiSkills* prace w szczególności odnosiły się do grupy pracowników posiadających, z formalnego punktu widzenia, niepełne kwalifikacje zawodowe oraz do osób niewykwalifikowanych, poszukujących pracy.

Wypracowane procedury umożliwiają jednakże, nie tylko ich zastosowanie w odniesieniu do edukacji zawodowej osób dorosłych (np. w formie doksztalcania starszych pracowników), ale znajdują również zastosowanie w procedurach z zakresu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego.

Realizacja kolejnej fazy projektu umożliwi dalszą modyfikację tych procedur.

2.2. Od modułowych form podwyższania kwalifikacji zawodowych, poprzez egzamin eksternistyczny, do uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

W Niemczech są sprawdzane i od kilku lat wdrażane, modele efektywnego nauczania osób o formalnie niskich kwalifikacjach zawodowych. Oferują one osobom dorosłym różne formy edukacyjne, ułatwiające ich skuteczne przygotowanie do uzyskania świadectw potwierdzających klasyfikacje zawodowe.

Zaliczyć do nich należy w szczególności tzw. **uzupełniające doksztalcanie modułowe** (UDM), jako strukturalny element przyszłego rozwoju edukacji zawodowej lub jako dyskutowana jeszcze, tzw. „trzecia droga” prowadząca do uzyskania końcowego świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. (Niezależnie od posiadanego świadectwa pierwszej nabytej kwalifikacji zawodowej lub świadectwa tzw. „ukończonego przebranżowienia zawodowego”).

UDM bazuje na doświadczeniach zawodowych osób o niepełnych kwalifikacjach, bądź osób niewykwalifikowanych. Służy przygotowaniu tych osób do uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje

zawodowe poprzez przystąpienie do *egzaminu eksternistycznego*, zdawanego w uprawnionym ośrodku egzaminacyjnym (w Niemczech IHK- Izba Handlowo – Przemysłowa oraz HWK - Izba Rzemieślnicza).

Egzamin eksternistyczny podlega takim samym wymogom i regulacjom, jak szkolny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w określonym zawodzie, mimo, iż nie wpisuje się on w klasyczny system kształcenia dualnego (np. w szkole przyzakładowej lub zawodowej) ani w system edukacji szkolnej (w zasadniczej szkole zawodowej).

Eksternistyczne uzyskane świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe, jest traktowane na równi z uzyskanym świadectwem w systemie kształcenia dualnego.

Możliwości uzyskania przez osoby dorosłe (starsze niż 25 lat) tą drogą uzupełniającego, uznawalnego świadectwa potwierdzającego kwalifikacje dualnego szkolnictwa zawodowego, cieszy się ostatnio coraz większym zainteresowaniem.

Ustawa o Szkolnictwie Zawodowym (§45.2 BBiG - Ustawa o Szkolnictwie Zawodowym) oraz Ustawa o Rzemiośle (§37.2 HWO) stanowi, iż „.... o *dopuszczeniu do egzaminu końcowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w **szczególnych przypadkach*** decyduje udokumentowane zatrudnienie w zawodzie o kwalifikacjach, do zdobycia, których, dążymy...”.

Staż zawodowy odpowiada, co najmniej, półtorarocznemu okresowi ustawowego okresu edukacyjnego (tzn. 4, 5 lat, w przypadku trzyletniej edukacji dualnej). Dopuszcza się odstępianie od konieczności udokumentowania tzw. czasu minimalnego w sytuacji, gdy przedłożone świadectwa pracy dokumentują wymagane, nabyte w

praktyce umiejętności zawodowe. Dokumentacja ta umożliwia dopuszczenie do egzaminu eksternistycznego.

Bazująca na Internecie, **procedura** postępowania ustalającego zakres nabytych kompetencji zawodowych – **ValiSkills**, wspiera skutecznie osoby dorosłe posiadające doświadczenie zawodowe, w tym, by tzw. „*innym sposobem*” mogły udowodnić spełnienie kluczowych wymogów uprawnionej placówki egzaminacyjnej. Tym samym **umożliwia im przystąpienie do egzaminu eksternistycznego**.

Kluczowe kompetencje zawodowe ustalane są przy zastosowaniu odpowiednich procedur. Dokonanie oceny kompetencji odbywa się w oparciu o przyjęte wskaźniki.

Uznane na podstawie procedur **ValiSkills** kompetencje zawodowe decydują o dopuszczeniu do egzaminu eksternistycznego. Stanowią one jednocześnie podstawę planowania, dopasowanego do potrzeb zdającego, zakresu i treści ewentualnego cyklu modułowego uzupełnienia koniecznych kwalifikacji.

Indywidualny plan uzupełnienia kwalifikacji w zawodzie uzależniony jest od dokładnego określenia wykazywanych kompetencji i umiejętności zawodowych oraz od doświadczenia zawodowego kandydata. Stanowią one podstawę programową, czasową i organizacyjną budowanego procesu douczania. Proces ten jest dopasowany do indywidualnych możliwości kandydata.

Dokształcanie ma strukturę modułową i jest dopasowane, w porozumieniu z uprawnionymi organami egzaminacyjnymi, do obszarów zawodowej działalności pracownika.

Każdy moduł zamyka sprawdzian osiągniętych częściowych kwalifikacji zawodowych. Wyniki sprawdzianu zostają odnotowywane w dokumentacji **ValiSkills**.

Uzupełniające kształcenie modułowe, jako alternatywna ścieżka edukacyjna, stanowi szybki i niedrogi sposób zdobycia świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

W procesie praktycznego, modułowego nauczania zawodowego wiedza wyuczona łączy się bezpośrednio z praktyką zawodową, a sposób jej nauczania jest odpowiednio dopasowany do wieku odbiorcy (Teoria Nauczania Dualnego). Współpraca z pracodawcami umożliwia uczącym się zachowanie stosunku pracy również w czasie okresu kształcenia.

I w końcu, program **ValiSkills** służy udokumentowaniu osiągniętych wyników nauki, potrzebnych do dokonania zgłoszenia kandydata na egzamin eksternistyczny. (Procedura ta nie jest taka sama, jak procedura dopuszczenia do eksternistycznego egzaminu zawodowego absolwenta tradycyjnego kształcenia dualnego).

Niezależnie od przyjętych procedur projektowych programu **ValiSkills**, ukierunkowanych przede wszystkim na zakończenie modułowego procesu kształcenia uzyskaniem świadectwa, możliwe jest zastosowanie owych procedur również w innych obszarach; np. w kształceniu ustawicznym, w pośrednictwie pracy lub w innych formach indywidualnego rozwoju zawodowego obywateli.

W ramach niniejszego projektu opracowano i przetestowano na początek metodologię kształcenia dla jednego zawodu „**kupiec w handlu detalicznym**”. W pracach uwzględniliśmy obowiązujące, w tym względzie w Niemczech, kryteria ustawowe (BBiG -Ustawa o Szkolnictwie

Zawodowym, IHK) oraz wymogi obowiązujące w ramach systemu UDM - uzupełniającego kształcenia modułowego.

W przyszłości zamierzamy **zaadaptować** wypracowane obecnie i już stosowane w praktyce **procedury**, jak również przyjętą w programie metodologię działań, **do procesu edukacyjnego kolejnych zawodów**. Zadanie to wymaga jednakże opracowania specyficznych wskaźników dla każdego zawodu.

Dążymy do wdrożenia przez nas wypracowanych **procedur, do systemu edukacji zawodowej** osób o niepełnych kwalifikacjach zawodowych, lub pracowników o kwalifikacjach niedostosowanych do wymogów pracodawcy, bądź osób niespełniających wymogów zmieniającego się rynku pracy.

Kontynuacja rozpoczętych prac nad rozwojem metodologii działania oraz w zakresie stosowanych obecnie procedur, zostały ujęte w kolejnym programie projektu „*ValiSkills II*”.

2.3. Europejskie normy i zasady dokonywania walidacji.

Państwa członkowskie Unii Europejskiej wyznaczyły w ramach tzw. „Procesu Kopenhaskiego” (dot. wspierania ścisłej współpracy krajów europejskich w zakresie kształcenia zawodowego i szkolenia zawodowego), „**priorytety dot. poprawy wyników jakościowych i wzrostu atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego**”.

Priorytety te precyzują m.in. „Zasady i normy kształcenia oraz procedury walidacji zawodowej edukacji poza- i nieformalnej”.⁴⁵

Zalecenia ekspertów europejskich kierowane zarówno do podmiotów decyzyjnych, jak i do fachowców ds. walidacji, bazują na przyjętych w roku 2004 wspólnych europejskich zasadach w tym zakresie.

Otwierają one nowe możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych poprzez uznanie udokumentowanego doświadczenia i nabytych umiejętności w trakcie wykonywanej pracy zawodowej, bądź umiejętności pozyskanych w innych obszarach i sferach życia (wiedza normatywna). Metoda „*ValiSkills*” opiera się o tę zasady.

Rada Europy poleca państwom członkowskim (Zalecenia z 20.12 2012 r., w sprawie walidacji uczenia się poza- i nieformalnego”), by do roku 2018 wprowadzone zostały regulacje, które **umożliwią dokonanie walidacji** pozyskanych przez obywateli wiedzy, umiejętności i kompetencji, nabytych również w oparciu o uczenie się poza- jak i nieformalne. **Na podstawie wyników przeprowadzonej walidacji możliwym staje się, więc uznanie pełnych, bądź częściowych kwalifikacji zawodowych.**

⁴/5 CEDEFOP, 2009, www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF.

⁵ Pozostałe instrumenty: EQR, ECVET, EUROPASS< EQAVET – ustawy dot. uczenia się przez całe życie oraz doradztwa w tym zakresie

2.4 „ValiSkills” – innowacyjny produkt europejskich doświadczeń

W tym miejscu należy przede wszystkim podkreślić występowanie w poszczególnych państwach europejskich różnic, co do zasad uznawalności praktycznych, zdobytych drogą pozaformalnego uczenia się, umiejętności zawodowych. Podczas, gdy w jednych krajach procedury dot. walidacji czy certyfikowania kompetencji zawodowych, stosowane są w praktyce już od wielu lat (np. Norwegia, Szwajcaria, Francja, Luksemburg), to w innych krajach, uzyskanie świadectwa potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, możliwe jest ciągle jeszcze, jedynie na podstawie egzaminu teoretycznego lub/i praktycznego, zdawanego przed stosownym, powołanym do tego celu, organem egzaminacyjnym i/lub na podstawie zaliczonej praktyki zawodowej.

Do takich państw, w których uzyskanie świadectwa potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oznacza konieczność zdania „egzaminu zewnętrznego” przed Izbą Handlowo Przemysłową bądź Izbą Rzemieśniczą, należą Niemcy.

Procedury postępowania ustalającego zakres nabytych kompetencji zawodowych „ValiSkills” opierają się na sprawdzonych metodach stosowanych w Szwajcarii (Metody walidacji dla 12 zawodów) oraz w Norwegii (pn. „Realkompetense”).

Nasi partnerzy, posiadający wieloletnie doświadczenie praktyczne w tym zakresie, uczestniczyli w pracach projektu, dot. wypracowania i rozwoju metod oraz procedur dokonywania walidacji. Przeanalizowali i sprawdzili możliwość przeniesienia swoich doświadczeń do

niemieckiego systemu kształcenia zawodowego, lub choćby włączenia ich doświadczeń do stosowanych w Niemczech procedur uznawalności świadectw.

Korzystną, w tym przypadku, okazała się tradycja kształcenia dualnego trzech uczestniczących w projekcie krajów partnerskich (Niemcy, Austria, Szwajcaria).

Szwajcarskie ustawodawstwo dot. kształcenia zawodowego, umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie bez uczestnictwa obywatela w procesie nauczania i bez konieczności zdania egzaminu - Art.31 - Kandydaci wykazują w „inny sposób” posiadane (ramowe) kwalifikacje w konkretnym zawodzie. Ich metoda walidacyjna została wypracowana zarówno na podstawie wskaźników tzw. profilu kwalifikacyjnego, jak i na podstawie obowiązujących regulacji partnerskich organizacji socjalnych (OdA - Organizacja Pracy). Badania prowadzone były we współpracy z ministerstwem właściwym ds. określania profilu wymogów kształcenia ogólnego (SBFI).

Do udowodnienia zawodowych kompetencji przed ekspertami egzaminacyjnymi prowadzą w Szwajcarii trzy drogi: kształcenie formalne, obserwacja praktyki (prezentacja na stanowisku pracy) i/ lub tzw. „lupa” (dokumentacja pisemna - pisemny opis wykonywanych czynności zawodowych). System szwajcarski, bazujący na praktycznych kompetencjach zawodowych, nie przewiduje stosowania ani pisemnego, ani ustnego egzaminu.

Kompleksowy system szwajcarski, jest dobrym, wartym wykorzystania przykładem dla prowadzonych działań reformatorskich w Niemczech.

W Norwegii, osobom dorosłym (od 25 roku życia) nieposiadającym ukończonej edukacji zawodowej (poziom sekundarny II), przysługuje

prawo do oceny i walidacji ich kompetencji zawodowych (kompetencje realne) na podstawie tzw. Zawodowego *Curriculum Edukacyjnego* dla zawodu, do którego zdobycia dążą.

W rezultacie, walidacja *Curriculum Edukacyjnego* prowadzi do uznania poświadczanych kwalifikacji zawodowych lub, w przypadku, gdy *poziom kompetencji zawodowych okazuje się być niewystarczający*, umożliwia zaplanowanie indywidualnego toku uzupełniającego doskonalenia zawodowe.

Procedury norweskich, tzw. „Kompetencji realnych” omijają tradycyjne procedury egzaminacyjne. Umożliwiają, w interesie wszystkich zainteresowanych obniżenie kosztów jak i efektywne wykorzystanie nakładów zarówno finansowych, jak i czasowych.

Procedury projektu *ViliSkills* oparte zostały w pierwszym rządzie na szwajcarskim modelu walidacyjnym, w szczególności na fazie 1 (dot. zebrania informacji i doradztwa), jak i na fazie 2 (tzw. fazie bilansowania).

„*ValiSkills - e portfolio*” stanowi, oparty o Internet, instrument do samodzielnego określenia własnych kompetencji zawodowych, bądź do ustalenia ich z pomocą osób trzecich.

Do dokonania eksperckiej oceny wykazywanych za pośrednictwem e - portfolio kompetencji zawodowych, wykorzystano zaś w szczególności, doświadczenia norweskiego instrumentu pn.„kompetencje realne”. *ValiSkills* jest programem przewidującym również praktyczne wdrożenie dodatkowych faz walidacyjnych,

opracowanych na podstawie szwajcarskich procedur walidacyjnych (faza 4 „walidacja”, faza 5 „certyfikacja”).

W Niemczech brakuje jednakże obecnie odpowiednich warunków polityki oświatowej do kompleksowego wdrożenia całego programu.

System procedur *ValiSkills* służących ustalaniu kompetencji zawodowych, zgodnych z obowiązującymi wytycznymi, **stanowi dodatkowy** (niezależnie od ograniczonych dziś jeszcze możliwości zastosowania go w praktyce), **instrument wydajnego planowania procesu uczenia się osób o niskich kwalifikacjach zawodowych**.

Procedury te umożliwiają wykazanie posiadanych już kompetencji pracowniczych oraz zawężają zakres i czas trwania procesu kształcenia zawodowego do niezbędnego minimum. Zastosowanie *ValiSkills* umożliwia nie tylko zdobycie, w jak najszybszym czasie, dodatkowych możliwości zatrudnienia, ale otwiera nowe perspektywy pracownicze na rynku pracy.

2.5 Sposób postępowania

ValiSkills służy ustaleniu oraz potwierdzeniu nabytych kompetencji zawodowych w odniesieniu do konkretnego zawodu (Ramy Kwalifikacji Zawodowych), **stanowi podstawę włączenia osób**, które nie ukończyły dualnego, bądź szkolnego toku edukacji zawodowej, **do systemu modularnego kształcenia uzupełniającego** (lub włączenia do innej formy kształcenia), **stanowi podstawę ubiegania się o uzyskanie** na podst. egzaminu eksternistycznego, **świadcstwa końcowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe**.

Procedury te znajdują również zastosowanie w przypadku uzupełniania czy podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bądź w innych, tzw. przypadkach przystosowawczych, wymagających udokumentowania zawodowych kompetencji. Procedury potwierdzenia kompetencji podzielono na trzy fazy. Odpowiadają one jednolitemu europejskiemu systemowi w prezentowanym poniżej zakresie:

2.5.1 Zebranie wstępnych informacji - doradztwo wstępne.

Przekazanie pierwszych, wstępnych informacji umożliwia osobom zainteresowanym zorientowanie się w procedurach *ValiSkills*. Doradztwo ma charakter motywacyjny. Ekspert doradczy wyjaśnia kandydatowi opcjonalne możliwości wykorzystania dostępnych procedur do jego potrzeb. Doradztwo służy stronom zainteresowanym za podstawę wykorzystania procedur dopasowanych do indywidualnych potrzeb.

System procedur *ValiSkills* wymaga utworzenia, za zgodą klienta, zbioru różnego typu danych personalnych osoby, której świadczona będzie usługa doradcza. Zebranie danych poprzedza bezwzględnie przestrzegana gwarancja ochrony danych osobowych. Dane osobowe stanowią punkt wyjścia wszelkich, prowadzonych działań doradczych. Zbiór danych posłuży min. do wyznaczenia celów postępowania doradczo - opiekuńczego, do wyznaczenia treści, zakresu i przebiegu postępowania prowadzącego do osiągnięcia wyznaczonych standardów kwalifikacyjnych, odpowiadających obowiązującym normom prawnym.

ValiSkills wymaga zastosowania jednocześnie różnych, adekwatnych do oczekiwań osoby, której świadczona jest usługa doradcza, metod oraz wdrożenia odpowiedniego instrumentarium, jakim jest z pewnością e-portfolio. ValiSkills wymaga aktywnego uczestnictwa osoby zainteresowanej w dokumentowaniu (wspólnie z wykwalifikowanym personelem doradczym) własnych umiejętności i kompetencji zawodowych.

Pierwsze spotkanie doradcze ma z reguły charakter doradztwa standardowego, stosowanego w odniesieniu do każdego potencjalnego klienta ze wskazaniem modułowego uzupełniania kwalifikacji zawodowych.

2.5.2 Określanie i potwierdzenie kompetencji.

Określenie i potwierdzenie kompetencji zawodowych klienta następuje poprzez zastosowanie internetowego instrumentu -

e- portfolio ValiSkills.

Wykwalifikowany doradca personalny zachęca klienta do wykorzystania e-portfolio oraz wspiera go w wypełnianiu dokumentacji potwierdzającej posiadane kompetencje zawodowe. Charakterystyczne dla tej fazy postępowania doradczego, jest pro-aktywne uczestnictwo klientów.

2.5.3 Ekspertyza i ocena.

Dokonanie ekspertyzy i oceny przedkładanych poświadczeń świadczących o kompetencjach zawodowych klienta, przejmują niezależni eksperci branżowi. Wskaźniki do oceny udokumentowanych poświadczeń dla konkretnego zawodu, zdefiniowane zostały w Ramach Kwalifikacji Zawodowych wynikających z Ramowych Planów Nauczania oraz z ustawowo przyjętych wymogów egzaminacyjnych.

Ważnym elementem tej fazy projektowej jest wspólna ocena rezultatów ekspertyzy - dokonana wraz z klientem. Jej rezultaty stanowią, bowiem, podstawę wypracowania dalszego, indywidualnego planu dostosowania modułowego programu uzupełniania kwalifikacji oraz przygotowania klienta do egzaminu końcowego poświadczającego kwalifikacje zawodowe. Późniejsza faza uznawania/ akredytacji świadectw przez uprawniony do tego organ, nie jest obecnie przedmiotem prezentowanej tu koncepcji.

2.6 Uczestnicy procesu weryfikacyjnego.

Wdrażanie w kolejnych fazach projektowych, instrumentów i metod dostosowanych bezpośrednio do potrzeb klienta, wymaga zaangażowania wykwalifikowanych kadr.

2.6.1. Klienci / odbiorcy

Procedury **ValiSkills** powstały w oparciu o wieloletnie doświadczenia polityki zatrudnieniowej oraz w oparciu o doświadczenia zawodowe osób dorosłych generalnie zmotywowanych do uczenia się (np. w formie modułowego uzupełniania kwalifikacji), których celem jest zdobycie końcowego świadectwa potwierdzającego ich kwalifikacje zawodowe. Procedury te uwzględniają jednocześnie specyfikę docelowej grupy -osób dorosłych, o niepełnych kwalifikacjach zawodowych, odzwyczajonych już od uczenia się i częstokroć posiadających niedobre doświadczenia dawniej odbywanej edukacji w ramach formalnych ścieżek edukacyjnych (np. w szkole).

W efekcie zebranych doświadczeń, należy podkreślić, iż osoby te wymagają szczególnego rodzaju opieki w okresie zarówno doradztwa, jak i w trakcie uzupełnienia kwalifikacji. Nie tylko indywidualna sytuacja zatrudnieniowa klienta, ale także wiele innych czynników wymaga dużej elastyczności w pracy z tą grupą klientów.

2.6.2. Doradcy.

Zadaniem doradców *ValiSkills* jest wspieranie i towarzyszenie klientom w przejściu przez kolejne fazy procesu walidacyjnego. Doradcy orientują się w oczekiwaniach grupy docelowej, z którą pracują i kierują tą grupą klientów, aż do osiągnięcia wyznaczonego celu.

Doradcy posiadają wiedzę w zakresie formalnych wymogów dot. konkretnego zawodu (tutaj: kupiec w handlu detalicznym). Wspierają klientów motywując ich i aktywizując jednocześnie do działań, do których ci nie przywykli (np. zdobywanie poświadczeń, praca z wykorzystaniem banku danych PC).

Nasi doradcy zostali specjalnie wyedukowani dla potrzeb pracy z tego typu klientem.

2.6.3. Biegli /rzecznicy.

Biegli są ekspertami zawodowymi dokonującymi eksperckiej oceny udokumentowanych kwalifikacji i dokonują porównania dostarczonej dokumentacji z podstawami uznawalności wymogów kwalifikacyjnych konkretnego zawodów. Biegłymi bywają np. członkowie komisji egzaminacyjnych uprawnionych organów egzaminacyjnych (IHK, HWK). Są oni częstokroć również instruktorami zawodu i znają z własnego doświadczenia nie tylko zadania produkcyjno - zawodowe, ale i wymagania edukacyjne tzw. Ramy Kwalifikacyjne. Znają również

założenia Ramowych Programów Nauczania. Biegli są, więc w stanie ocenić i uznać/ bądź nie uznać, przedkładane dowody potwierdzanych kwalifikacji zawodowych. Potrafią porównać zawartość przedkładanej dokumentacji do wymogów umożliwiających zdobycie upragnionego przez klienta świadectwa. Ocenę opierają na dokumentacji ujętej w e-portfolio lub poprzez zastosowane, pogłębionego instrumentarium metod badawczych (np. wywiad, opis zakresu wykonywanych czynności pracowniczych, bądź bezpośrednią prezentację wykonania powierzonego zadania).

2.6.4 Gwarancja jakości i rozwoju.

Wdrażanie odpowiednio dobranych procedur z zachowaniem podstawowych standardów edukacyjnych w odniesieniu do osób dorosłych, przy jednoczesnym uwzględnieniu predyspozycji zawodowych osób posiadających niepełne kwalifikacje zawodowe, zapewnia odpowiednio wysokie poziom świadczonych usług doradczych. Dlatego doradcom umożliwia się, na każdym etapie projektu, udział w odpowiednio dobranych szkoleniach oraz udostępnia się im najnowsze materiały wspierające.

2.7 Założenia, zasady pracy z grupami docelowymi.

Uzyskanie upragnionego świadectwa końcowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe jest znakiem postępu oraz rozwoju personalnego osoby dorosłej o niepełnych kwalifikacjach zawodowych.

Rozwój personalny oznacza uznanie społeczne, szacunek dla własnych osiągnięć oraz jest najczęściej zapowiedzią pojawiających się nowych szans zawodowych.

Z przeprowadzonych badań szwajcarskich uczestników walidacji wynika, że absolwenci postępowania, uznali je za *wyjątkowo korzystną* drogę do zdobycia świadectwa ukończenia edukacji zawodowej.⁶ Z uwagi na dotychczasowe doświadczenia zarówno osobiste, jak zawodowe, osoby te w ogóle nie liczyły już na pojawienie się takiej szansy.

Wdrażane procedury walidacyjne mogą, więc prowadzić do sukcesu, pod warunkiem jednakże dostosowania procedur i metod postępowania do możliwości osób dorosłych, oraz do wyrażanych przez nich oczekiwań względem poprawy warunków życia zawodowego.

Celem wdrażania procedur *ValiSkills* jest po pierwsze właściwe *określenie zadań oraz ustalenie i udokumentowanie* kompetencji zawodowych dokonywane na podstawie analizy dotychczasowych zawodowych doświadczeń klienta. Opracowanie indywidualnego zakresu kompetencji zawodowych należy rozumieć, jako początek procesu rozwoju zarówno kompetencji pracowniczych jak i rozwoju kwalifikacji zawodowych. Działania te prowadzą do odkrywania

⁶ Urząd ds. Młodzieży oraz Doradztwa Zawodowego Kantonu Zurich, Ewaluacja Walidacji, Zurich 2013

własnych możliwości i predyspozycji klienta oraz do rozwoju jego kompetencji życiowych. Motywują do działania i do nauczania się zaradności życiowej oraz wspierają akceptację dla nowych wyzwań zawodowych. Samodzielność w kierowaniu własnym życiem jest tu celem nadrzędnym. Osoby dorosłe muszą nabrać przekonania, iż są w stanie przejąć odpowiedzialność za własne postępowanie i za konsekwencje podejmowanych przez siebie decyzji. Odkrywanie własnych kompetencji życiowych, jak i wsparcie aktywności personalnej klienta, stanowią podstawę podejmowanych działań doradczych.

Efekty tego oddziaływania znajdują odzwierciedlenie w wystawianej przez doradcę opinii. Faza opiniowania zmiany postawy osób dorosłych, w skutek podjętego oddziaływania doradczego, jest szczególnie ważnym momentem.

W tej fazie procesu doradczego, procedury oddziaływania bezpośredniego, nabierają, w odbiorze klientów, ludzkiego wymiaru. Osiągnięte wyniki uwiadcniają dobitnie zdobycie przez doradcę, bądź niezdobycie autorytetu w oczach klienta. Świadczą o tym dobitnie decyzje, jakie podejmuje osoba wspierana – proponowane rozwiązania odpowiadają wyobrażeniom osoby wspieranej, bądź nie odpowiadają.

Ocena, której dokonują doradcy, powinna prowadzić, podobnie jak cały cykl doradczy, do wzmocnienia silnych stron klienta. Powinna z założenia być nastawiona na wyrażanie uznania dla kompleksowej postawy odbiorcy świadczonych usług. Nie powinna ona, w żadnym przypadku, skupiać się jedynie na wykazywaniu deficytów, czy niedoskonałości. Jej celu nie mogą stanowić działania prowadzące bezpośrednio do selekcji. Ocena nie powinna mieć sformalizowanego oraz fragmentarycznego charakteru. Powinna ona, za każdym razem,

prowadzić do odzwierciedlenia wyważonego i kompleksowego opisu osoby wspieranej. W innym przypadku istnieje zagrożenie, że zalecane metody i sposoby podnoszenia bądź nabywania nowych kompetencji zawodowych, mogłyby okazać się nietrafione, bądź nieakceptowane.

Nietrafność oceny indywidualnych możliwości klienta, **nieskuteczność** prognozowanej drogi rozwoju, **chybiony dobór** indywidualnego sposobu dojścia do wymaganych / upragnionych kwalifikacji zawodowych **stoi wyraźnie w sprzeczności z całą ideą walidacji.**

Definicja pojęcia Kompetencje.

W projekcie *ValiSkills* przyjmujemy następującą definicję kompetencji;

- są to kognitywne (poznawcze) zdolności osobowe oraz nabyte umiejętności służące rozwiązywaniu określonych problemów, jak również, powiązane z nimi; motywacja, gotowość wolicjonalna i socjalna oraz umiejętność odpowiedzialnego zastosowania tychże w zmiennych sytuacjach, w celu pokonywania trudności.⁷

Człowiek zderza się w swoim naturalnym otoczeniu z sytuacjami, w których jedynie wykorzystanie własnych umiejętności umożliwia pokonanie trudności, względnie pozwolą na osiągnięcie wyznaczonego celu. Odnosząc się do powyżej zaprezentowanej

⁷ Franz E. Weinert (Hrsg), Pomiary wyników w szkołach, Weinheim und Basel, 2001, S. 27f

definicji oraz do opisu kompetencji należy przyjąć, iż nie wystarczy stwierdzić, że potrafimy to, czy tamto. Dopiero konkretna sytuacja, która wymaga z naszej strony skutecznej reakcji (– skorzystania z wiedzy czy umiejętności), udowadnia posiadane kompetencje do wykonania konkretnego zadania lub rozwiązania problemu. Grafika poniżej ilustruje te zależności;

Definicja kompetencji w działaniu



Tabela. 1: Porównanie. Anita Colander Gerster, 2006

Gesellschaft CH -q

Konkretnym dowodem kompetencji w działaniu, niezależnie od tego, czy nabyte zostały formalnie, czy ścieżką poza- lub nieformalną, są reakcje, czyli podejmowane w konkretnej sytuacji działania. Umiejętność dokonania oceny zarówno przedsięwziętych działań, jak i umiejętność przewidywania ich skutków, dowodzą również kompetencji.

Przed grupą docelową – osób dorosłych o niepełnych kwalifikacjach zawodowych, poprzeczkę „wymagań” zawieszono dość wysoko. Dotyczą one między innymi;

- kompetencji językowych (umiejętność wystawiania się, pisanie, percepcji języka zawodowego), - samodyscypliny - umiejętności zaplanowania czasu potrzebnego do wykonania powierzonego zadania, - samodzielności i zachowania dyscypliny pracy,- wykorzystywania takich osobistych umiejętności, których zastosowania wymagają procedury.

Uwagę należy skupiać przede wszystkim na poszukiwaniu metod prowadzących do zmniejszenia trudności w pokonywaniu wszelkich przeciwności.

Należy również pamiętać, że tej grupie docelowej, łatwiej jest z reguły wykazać posiadane kompetencje w praktycznym działaniu, niż rozpisać przebieg podejmowanych działań na papierze. Dlatego wszyscy uczestnicy projektu zobligowani zostali do odpowiedzialnego i konsekwentnego wykorzystywania wszelkich dostępnych metod przypisanego im zakresu dokonywanej oceny.

3. Uczestnicy – oddziaływanie bezpośrednie

3.1 *ValiSkills*- klienci/ odbiorcy usług.

Do grupy klientów *ValiSkills* - zaliczają się osoby dorosłe, w przedziale wiekowym 25 – 64, zatrudnione, ale nieposiadające lub posiadające formalnie nieodpowiednie/ niepełne kwalifikacje zawodowe lub osoby tej samej grupy wiekowej poszukujące pracy.

Jest to grupa niejednorodna i obejmuje w najszerszym tego słowa znaczeniu:

- osoby z lub bez świadectwa ukończenia szkoły (Sekundarstufe 1 – szkoła średnia pierwszego stopnia), - osoby powracające do zawodu (np. po urlopie wychowawczym) posiadające wcześniej ukończoną edukacją zawodową, - osoby dorosłe o kwalifikacjach już nieaktualnych i nieznajdujących zastosowania, - osoby, których zagraniczne świadectwa potwierdzające kwalifikacje zawodowe nie są respektowane w Niemczech (zasada równoważności).

Wszyscy oni, na ogół bardzo pozytywnie zmotywowani, mogą zostać uczestnikami różnego rodzaju kursów dokształcania bądź uzupełniania kwalifikacji.

Są oni świadomi tego, że bez udokumentowanego wykształcenia zawodowego narażeni są na niekorzystne dla nich stosunki pracy albo wręcz zagrożeni bezrobociem. Podczas, gdy

świadectwo potwierdzające ich kwalifikacje zawodowe zwiększa ich atrakcyjność zawodową oraz otwiera szanse zrobienia kariery na rynku pracy.

Niezależnie jednakże od sytuacji osobistej, w jakiej się znaleźli, nie są w stanie lub częstokroć nie chcą, ze względów rodzinnych, socjalnych, ze względu na wiek lub z innych powodów, rozpocząć ponownie okresu edukacji obejmującego dwu- trzyletni cykl.

Ponieważ dla osób zatrudnianych na stanowiskach wymagających zaledwie niskich kwalifikacji lub dla zatrudnionych do wykonywania jedynie zadań pomocniczych możliwym jest skorzystanie z oferty edukacyjnej tzw. modułowego uzupełnienia kompetencji pracowniczych, a osoby poszukujące z kolei pracy można skierować na kursy Re- kwalifikacji zawodowej umożliwiające im zdobycie w szybkim tempie pożądanych kwalifikacji, mają oni wszyscy możliwość odzyskania lub uzyskania statusu osoby wykwalifikowanej - poszukiwanej na rynku pracy. Decydującym dla wyboru odpowiedniej i korzystnej formy doksztalcania powinny być (niezależnie od sytuacji, w jakiej się osoby te znalazły) ich indywidualne zawodowe predyspozycje i wynikające z tego potrzeby oraz możliwości kwalifikacyjne. Podstawą korzystnych i dopasowanych do indywidualnych potrzeb planów podnoszenia kwalifikacji przez osoby poszukujące pracy i nieposiadające świadectw potwierdzających kwalifikacje zawodowe, są kompetencje i doświadczenie pracownicze nabyte w miejscu pracy.

Program **ValiSkills** oferuje odpowiednią metodologię dokonywania oceny owych pracowniczych umiejętności i oceny przydatności doświadczeń zawodowych.

3.2 Specyficzne grupy odbiorców

3.2.1 Pracownicy niewykwalifikowani.

Przedsiębiorstwa zatrudniają, poza grupą fachowców, również osoby o formalnie niepełnych kwalifikacjach i osoby nieposiadające świadectw potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Personel pomocniczy (osoby przyuczone bądź Re-kwalifikowane) rości sobie prawo do zajmowanego miejsca pracy, na podstawie wykonywanych przez wiele lat czynności. Potencjał tej grupy pracowniczej jest częstokroć jednakże niewykorzystywany i nie prowadzi do ich rozwoju zawodowego, mimo iż ich miejsca pracy podlegają ciągle procesowi przekształceń i wymagają podnoszenia kwalifikacji osób obsługujących te miejsca.

Fachowcy natomiast – dzięki posiadanemu wykształceniu, orientują się w całokształcie zachodzących w firmie zmian, a poza tym są oni włączeni w zakładowe formy doksztalcania, co daje im możliwość szybszego dostosowania się do zmieniających się warunków pracy. **Trzyletnia edukacja zawodowa jest** zdaniem osób zatrudnionych i nieposiadających kwalifikacji zawodowych oraz osób o niepełnych kwalifikacjach, zarówno z ich punktu widzenia, jak i z punktu widzenia ich pracodawców **nie do przyjęcia**.

Modułowe, krótkie cykle doksztalcania oferują w tym względzie drogę alternatywną.

Osoby zatrudnione posiadają, zdobyte w wyniku wykonywanej pracy umiejętności praktyczne - co spełnia jeden z wymogów koniecznych do uzyskania świadectwa. Umiejętności te oraz ich praktyczna wiedza są uwzględniana w kreowaniu zindywidualizowanego planu

podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Deficyt praktycznej wiedzy zawodowej należy uzupełnić.

Trudną do pokonania barierę stanowią dla osób dorosłych odzwyczajonych od szkoły i do tego częstokroć z tzw. negatywnymi doświadczeniami szkolnym, zarówno braki wiedzy teoretycznej, jak i brak wypracowanej strategii uczenia się oraz brak doświadczenia w zdawaniu egzaminów.

Osoby te muszą na nowo nauczyć się umiejętności przyswajania wiedzy oraz umiejętności stosowania przyswojonej wiedzy w praktyce. Zakres materiału, jaki jest do nauczania się, może zostać połączony w trakcie realizowanych zadań pracowniczych z praktyką zawodową oraz, co ważne, powinien być przekazywany w odpowiedni do wieku i możliwości percepcyjnych odbiorcy, sposób.

3.2.2 Dorosła młodzież (25 – 34 lata) nieposiadająca świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe

Specyficzną grupę odbiorców programu *ValiSkills* stanowią młodzi ludzie o niepełnych kwalifikacjach zawodowych. W Niemczech około jedna szósta obywateli w wieku 25 – 34 lata nie posiada świadectwa kwalifikacji zawodowych. Powody takiego stanu rzeczy są różne. Wyraźnie trudniej jest tej grupie zintegrować się na rynku pracy, niż ich wykwalifikowanym rówieśnikom.

Mimo, iż przez okres trzech do czterech dekad ta grupa wiekowa powinna być jeszcze czynna zawodowo i zostać objęta

socjalnym obowiązkowym ubezpieczeniem, to okazuje się, że zaledwie połowa tych młodych ludzi znalazła zatrudnienie.

W sytuacji systematycznie zwiększającego się zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych, obniżają się, w dalszym ciągu, szanse zatrudnienia grupy młodych ludzi bez kwalifikacji zawodowych. Przyniesie to z całą pewnością, szczególnie biorąc pod uwagę zachodzące zmiany demograficzne, bardzo negatywne skutki dla całego społeczeństwa.

Szczególnie wysoki odsetek osób z niepełnymi kwalifikacjami odnotowujemy w grupie żyjących w Niemczech 2,5 milionów młodych dorosłych wywodzących się ze środowisk migracyjnych. Procentowy udział tej grupy to ok. 37% i znacznie przekracza te same wskaźniki dla grupy niewywodzących się ze środowiska migracyjnego.⁸

Ta grupa wiekowa, niezależnie od warunków ich życia, nie dąży do zdobycia kwalifikacji zawodowych. Najczęściej nie wykazuje zainteresowania żadnym typem dwu-/ trzyletniego formalnego, dualnego kształcenia zawodowego.

By uzyskać świadectwo kwalifikacji zawodowych korzystają oni najczęściej z oferowanych możliwości alternatywnych. Znaczenia nabiera w tym przypadku możliwość uzyskania świadectwa kwalifikacji zawodowych na bazie zdobytych doświadczeń, wiedzy i umiejętności pracowniczych.

Wspierając proces podnoszenia kwalifikacji Agencje Pracy wdrażają programy wsparcia (np. dla zatrudnionych program „Filas”, „Wegebau” (budowa dróg).

⁸ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2012, S. 43

3.2.3 Osoby z zagranicznymi świadectwami kwalifikacji zawodowych.

Dla osób, które zdobyły kwalifikacje zawodowe poza granicami istnieje możliwość uznania w Niemczech świadectw na podstawie zdanego egzaminu tzw. „uznania równości wykształcenia”.

„Potwierdzania równości wykształcenia” dokonują powołane do tego organy. Dokonują one również oceny posiadanego doświadczenia zawodowego w odniesieniu do treści wymogów niemieckiego zawodu referencyjnego.

W sytuacji uznania tylko części zakresu równości wykształcenia możliwe jest uzupełnienie stwierdzonych deficytów w formie uzupełniających kwalifikacji wyrównawczych.

ValiSkills jest odpowiednim instrumentem do przeprowadzenia powyżej opisanej procedury.

Raport Europejskiego Instytutu ds. Szkolnictwa, w dokumencie „*Osoby dorosłe o niepełnych kwalifikacjach – pomoc w drodze wyjścia z bezrobocia*” wyjaśnia europejską strategię w odniesieniu do tej grupy i uzmysławia znaczenie kwalifikacji zawodowych dla długotrwałego zatrudnienia.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_de.pdf.

3.3. Doradcy – kompleksowy proces wsparcia ValiSkills.

Doradcy są osobami towarzyszącymi i nadzorującymi kompleksowe wdrażanie procedur walidacyjnych programu **ValiSkills**. W roli osoby aktywnie towarzyszącej procesowi walidacyjnemu są oni

odpowiedzialni za doradztwo oraz za opiekę nad osobami dorosłymi o niepełnych kwalifikacjach zawodowych w zakresie przygotowania i zmotywowania ich do przystąpienia modułowego cyklu dokształcania.

W projekcie **ValiSkills** rola ta została ograniczona do wdrożenia procedur w zakresie jednego zawodu – **kupiec detaliczny**.

Doradca jest pierwszym partnerem personalnym klienta w kwestiach osobistych, proceduralnych jak i w zakresie dotyczącym zarówno problemów jak i pytań zawodowych. Doradca wyjaśnia indywidualne zasady dostępności procedur **ValiSkills**, uwrażliwia i moderuje sposób postępowania klienta.

Doradztwo indywidualne służy podjęciu indywidualnych decyzji w sprawie wyboru metod uzupełniania kwalifikacji. Po uzyskaniu wyczerpujących informacji, klient otrzymuje od doradcy kluczowe informacje dot. metodologii pracy i procedur programu ValiSkills. Informacje przybliżają cele, treści, przebieg programu oraz uzasadniają sposób włączania kolejnych instrumentów, takich jak np. e-portfolio.

Doradca towarzyszy klientom w przejściu kolejnych procedur i koordynuje jednocześnie pracę wszystkich zaangażowanych aktorów tego przedsięwzięcia. Doradca jest w procesie tym zdany jednakże na aktywną współpracę lub choćby gotowość do współpracy klienta.

Ustawa o Szkolnictwie Zawodowym.

Zasady rejestracji (BBiG) §45 - „w szczególnych przypadkach”

Doradztwo stanowi ofertę kierowaną do osób indywidualnych i dotyczy wszystkich faz życia oraz sytuacji życiowych odbiorcy. Doradca wspiera i rozpoznaje jednostkowe kompetencje, wspiera pokonywanie trudności, analizuje i opracowuje sposoby rozwiązywania problemów. Wspiera osoby w samodzielnym i odpowiedzialnym

kształtowaniu własnej biografii edukacyjnej i zawodowej.

Chodzi z reguły o dobrowolne, czasowo ograniczone, proceduralne, odpowiadające zainteresowaniom i zmierzające do osiągnięcia wyznaczonych celów **interakcje pomiędzy poszukującym rady i doradzającym**.⁹

Doradca jest osobą udzielającą odbiorcy indywidualnemu rad. Pracuje najczęściej, jako wykwalifikowany łącznik pomiędzy zaangażowanymi „aktorami”, tzn. pomiędzy odbiorcą usług doradczych i placówkami edukacji zawodowej. Do jego kompetencji należą, poza stałym świadczeniem usług doradczo-opiekuńczych na rzecz klienta indywidualnego, również współpraca z zewnętrznymi ekspertami placówek edukacyjnych bądź instytucji ds. zatrudnienia. W chwili rozpoczęcia stosowania wybranych procedur walidacyjnych, dopasowanych do potrzeb uczestnika postępowania, należy pamiętać, aby jeden i ten sam doradca, jako kompetentna „osoba zaufania”, stała u boku klienta od pierwszego spotkania aż do końcowego egzaminu kwalifikacyjnego. Metody świadczonych usług doradczych mogą zostać, w trakcie pracy z klientem, zmienione. Można je modyfikować dostosowując do indywidualnych oczekiwań klienta. Modyfikacje te należy odnotować w dokumentacji stosowanych procedur.

⁹ Schiersmann : 2011, S. 429

Wymagany profil doradczy i kwalifikacje zawodowe doradcy.

Wymagany profil doradczy zdefiniowany został, jako systematyczne zestawianie wniosków wynikających ze wszystkich zastosowanych kluczowych procedur walidacyjnych programu *ValiSkills*.

Do procedur programu *ValiSkills* transferowano i zaadaptowano najważniejsze zagadnienia innowacyjnego programu szwajcarskiej walidacji „CH-Q”. Część składową szwajcarskiego programu walidacyjnego „CH-Q” stanowi zarówno charakterystyka działań „aktorów” postępowania doradczego, jak i opis cech osobowościowych osób, którym udziela się rad. Wybrany opis cechy adaptowaliśmy bezpośrednio do opisu osób, którym świadczymy usługi doradcze w *ValiSkills*.

„W postępowaniu CH-Q chodzi o pełną ofertę doradczą, która kieruje zdolnościami, kompetencjami i kwalifikacjami odbiorców indywidualnych. Naczelnym zadaniem jest rozwój i zakotwiczenie koncepcji działania i systemu, opartych na kompetencjach znajdujących zastosowanie w istotnych obszarach zawodowych. Na pierwszym planie znajdują się doświadczenie, ocena i walidacja zawodowych i interdyscyplinarnych kompetencji, które nabyte zostały w sposób formalny bądź nieformalny i dotyczą wszystkich sfer życia.¹⁰”

Dopiero na podstawie krótkiego opisu „CH-Q” można bezpośrednio opracować zakres pierwszych oczekiwań w stosunku do doradcy.

¹⁰Źródło: Bundesinstitut Berufsbildung BiBB

Opierając się na procedurach przyjętych w „CH-Q” można dokonać charakterystyki dwóch zasadniczych kompetencji, których posiadanie jest niezbędne w przypadku osoby doradcy:

Kompetencje w działaniu są niezbędną cechą, jaką powinien posiadać doradca, by umiejętnie kierować klientem w czasie świadczenia usługi doradczej. Oczekiwany efekt kompetentnego działania prowadzi do samodzielnego zarządzania kompetencjami odbiorcy i daje się przedstawić w następujący sposób:

Zakres koniecznych kompetencji można określić w sposób następujący:

Zakres niezbędnych kompetencji w działaniu.

rejestrować - uwzględnąć - zapisywać/ oceniać,
wykazywać kompetencje i osiągnięcia,

odnotowywać i wykazywać sposoby postępowania,

stwarzać perspektywy i je realizować.

systematycznie prowadzić i porządkować
dokumentację kompetencji w działaniu i
kwalifikacji

Kompetencje w działaniu: uczestnictwo w procesie nauki i opieka proceduralna:

Inna ważna kompetencja działania doradcy, polega na objęciu fachową opieką klienta, który podjął naukę oraz na towarzyszeniu mu w realizowanych działaniach.

Doradcy powinni kierować klientami zgodnie z wyznaczoną, bądź planowaną koncepcją działania oraz zgodnie z ustalonymi kryteriami jakościowymi. Powinni im towarzyszyć i służyć radą.

Obszary niezbędnych kompetencji w działaniach tej fazy postępowania, dają się określić, jak poniżej:

- Kompetencje metodyczne - wykreować podejście dydaktyczne (Planowanie; zarządzanie kompetencjami)
- Towarzyszenie procesom
- Informowanie, kierowanie i doradzanie

Poza tymi podstawowymi, odnoszącymi się raczej do kompetentnego sposobu postępowania doradcy, wyróżniać należy; fachowość, metodyczne podejście do klienta, cechy osobowościowe, postawę społeczną. Zostały one opisane w poniższym krótkim zestawieniu;

Krótkie zestawienie niezbędnych kompetencji doradcy programu

ValiSkills (profil doradcy)

Kryteria	Opis
Obszary pracy/ działań	<ul style="list-style-type: none"> • Doradztwo i wsparcie osób z niepełnymi kwalifikacjami w procesie uzupełniania kwalifikacji zawodowych, • Doradztwo i opieka od pierwszego spotkania konsultacyjnego, poprzez uczestnictwo w procesie walidacyjnym, aż do doprowadzenia do udziału klienta w egzaminie eksternistycznym i do uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (doradztwo indywidualne w zawodzie handel detaliczny – kupiec detaliczny)
Wymagania	<ul style="list-style-type: none"> • Poziom kwalifikacji zawodowej - poziom 5 lub 6 EQF (Europejskie Normy Kwalifikacyjne) • Zarządzanie kompetencjami własnymi (CH-Q 1 poziom kwalifikacji wg systemu szwajcarskiego)
Kompetencje zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość zasad wdrażania kolejnych etapów doradztwa podczas całego procesu dokształcania oraz planowanie działań doradczych w okresie podnoszenia kwalifikacji, • Znajomość profilu zawodowego • Znajomość systemu szkolnictwa zawodowego (BBiG) (dopuszczenie do egzaminu, walidacja, uznawalność) • Umiejętność budowania i umacniania powiązań kontaktów sieciowych klienta, • Znajomość możliwości i procedur udzielania wsparcia i finansowania
Kompetencje metodyczne	<ul style="list-style-type: none"> • Zarządzanie kompetencjami własnymi, • Znajomość metod prowadzących do określenia i dokumentowania kompetencji klienta. • Wywiad biograficzny, jako metoda oceniania. • Kompetencje w zakresie profesjonalnego wyciągania wniosków (samo- refleksja). • Opieka w czasie nauki oraz nadzór realizacji działań etapowych. • Doradztwo w czasie nauki i opieka na kolejnych etapach rozwojowych prowadzących do stworzenia biografii życia zawodowego klienta. • Organizacja i planowanie procesów edukacyjnych klienta. • Godna zaufania atmosfera prowadzonych spotkań

	<p>doradczych.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność rozpoznawania i zaspakajania potrzeb klienta poszukującego porad. • Umiejętność określenia wspólnie z klientem zakresu oczekiwań doradczych. • Umiejętność zdiagnozowania problemu oraz określenia jego struktury. • Umiejętność doboru odpowiedniej strategii działań doradczych, prowadzących do rozwiązania zaistniałego problemu. • Umiejętność rozwiązywania problemów z wykorzystaniem dostępnych środków i metod. • Umiejętność rozpoznania warunków koniecznych do efektywnego prowadzenia działań doradczych. • Umiejętność opracowania indywidualnych strategii wdrażanych rozwiązań i planów działania. • Profesjonalizm w działaniu i doradzaniu.
Kompetencje społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność komunikowania się i niekonfliktowość • Szacunek, odpowiedzialność i tolerancja • Empatia i otwartość na innych • Wytrwałość i umiejętność wsłuchiwania się i zadawania pytań (dopytywania) • Uprzejmość i gotowość do niesienia pomocy • Dążność do osiągnięcia celu i rozwiązania problemu
Kompetencje osobowościowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wykazują zdolność i gotowość do kontynuacji nauki • Jest odporny i nie jest konfliktowy

3.4 Ekspert-egzaminator. Ocena kompleksowa.

Ekspert sprawdza i ocenia wytworzone w trakcie procesu walidacyjnego dokumenty oraz poświadczenia kompetencji zawodowych. Decyduje o tym, czy opis zakresu kompetencji jest zrozumiały i przejrzysty oraz czy spełnia formalne wymogi i standardy docelowego zawodu. Eksperci – egzaminatorzy zamykają proces ustalania kompetencji w formie raportu zatwierdzającego poziom kompetencji, bądź, w przypadku niespełnienia wymogów w którejś z części, wskazują możliwości uzupełnienia braków.

Podkreślić należy, jak ważnym dla rozwoju osobistego osoby dorosłej o niepełnych kwalifikacjach, w procesie ustalania jego kompetencji, staje się uświadomienie własnych umiejętności. Osoby te zdają sobie sprawę z tego, że „coś potrafią”, są również w stanie nazwać swoje umiejętności.

Pełna oczekiwań postawa osób dorosłych, uczestniczących w tym procesie prowadzi za każdym razem do osiągnięcia w końcowej opinii rzeczoznawców, całkowitego bądź częściowego sukcesu. Dlatego tak ważna w tej fazie jest dokładność, staranność. Walidacja stawia wysokie wymagania osobom oceniającym. Muszą oni zachować obiektywizm i unikać wszędzie tam, gdzie to możliwe wpływu osób trzecich - decydować niezależnie. Dlatego wskazanym jest zachowanie odpowiedniego dystansu do całego procesu ustalania kompetencji. Jednocześnie jednakże rzeczoznawcy są uczestnikami procesu i ich opinia stanowi integralną część całego procesu. Ich postawa ma znaczący wpływ na wiarygodność i akceptację wyników walidacji.

Proces uznawania dokumentacji poświadczającej kompetencje zawodowe musi mieć charakter kompleksowy, i powinien

przebiegać przy zachowaniu tych samych sprzyjających warunków, jakie towarzyszyły wszystkim dotychczasowym częściom procesu.

Uznawanie kwalifikacji zawodowych polega na rzetelnej ocenie kompetencji pracowniczych, ocenie doświadczenia zawodowego oraz do oceny tą drogą nabytych nie tylko umiejętności, ale i wiedzy zawodowej.

Ocena nie może odnosić się jedynie do deficytów, nie może prowadzić do selekcji i nie powinna ograniczać się jedynie do formalistycznego przestrzegania regulaminu egzaminacyjnego.

Każdy z aspektów ma znaczenie dla rzetelnie przeprowadzanego i sprawiedliwie zakończonego postępowania. Należą do nich również sprawiedliwe podejście rzeczoznawcy, co nadaje autentyczności całej sytuacji dokonywania oceny. Dla rzeczoznawców wywodzących się z praktyk egzaminacyjnych opartych o tradycyjny system sprawdzania wiedzy, przestawianie się na proces osadzony na sprawdzaniu kompetencji wymaga umiejętnego i niełatwego przestawienia się. Walidacja stawia na pierwszym planie umiejętności praktycznego wykorzystania nabytych kompetencji zawodowych.

4. Proces: potwierdzanie I dokumentowanie

4.1 Doradztwo – zebranie wstępnych informacji (faza 1)

Celem fazy pierwszej (doradztwo ogólne, informacja wstępna) jest dokładne i kompetentne zapoznanie grupy docelowej z informacjami na temat przebiegu planowanych procedur walidacyjnych. Poza przekazaniem podstawowych informacji wstępnych, ważnym jest zbudowanie atmosfery wzajemnego zaufania, uwrażliwienie uczestników na sposób procedowania i zmotywowanie ich do działania.

Fazy postępowania walidacyjnego:



4.1.1 Informacje wstępne

Doradca informuje klientów w atmosferze godnej zaufania na temat warunków brzegowych oraz celów, jakim należy sprostać oraz informuje o zakresie usług doradczych. Kolejne kroki stawiane na drodze do określenia kompetencji w programie *ValiSkills* wyjaśniane są klientowi w szczegółach i uświadamiają jednocześnie zarówno szanse, jak i zagrożenia z tym związane.

Doradca rozpoznaje zakres konkretnych oczekiwań oraz motywację klienta, następnie aktywizuje i namawia do współuczestnictwa w procesie walidacji lub też w innej awizowanej formie uzupełniania kwalifikacji. Na końcu tej fazy dot. przekazywania informacji wstępnej, sprawdza czy i jakie możliwe są kolejne kroki, dokumentuje zakres sprawdzonych możliwości i ustala wspólnie z klientem w harmonogramie czasowym zdobywania tzw. kolejnych kamieni milowych.

4.1.2 Ustalenie warunków brzegowych.

Bardzo ważne znaczenie dla całego przebiegu procesu walidacyjnego ma pełna, pełnowartościowa i zgodna z wymogami formalnymi dokumentacja dot. wiedzy, umiejętności i kompetencji klienta.

Doradca informuje o sensie i konieczności zebrania osobistych informacji i danych klienta i zapewnia jednocześnie o odpowiednim, ostrożnym korzystaniu i obchodzeniu się danymi personalnymi. Klient otrzymuje od doradcy materiały pomocnicze objaśniające procedury walidacji, przygotowaną uprzednio listę (Check-listę), specyficzną dokumentację służącą do udokumentowania poświadczeń

personalnych czynności zawodowych oraz kwalifikacji oraz zostaje przeszkolony w zakresie ochrony danych osobowych

Przebieg doradztwa wstępnego
Wyjaśnić warunki brzegowe doradztwa: Określenie celu doradztwa; Zbudować atmosferę wzajemnego zaufania; Określić ramy czasowe (wyjaśnić i dać do podpisania zobowiązanie dot. ochrony danych osobowych).
Opisać zakres działań doradczych i wyjaśnić procedury walidacyjne: co jest możliwe?/ Wyznaczyć granice procesu doradczego.
Wyjaśnić sytuację klienta - jakie są jego życzenia i cele? /Względnie konieczne zadanie pytań uzupełniających.
Przekazać listę dot. założeń proceduralnych i wyjaśnić zasadę tworzenia biografii zawodowej.
Zaplanować personalny harmonogram czasowy - kamienie milowe.
Ustalić kolejne kroki i kolejne terminy.

4.2 Ustalenia i rejestracja (Faza 2)

Po zakończeniu doradztwa wstępnego następuje indywidualne ustalenie i rejestracja wiedzy personalnej, umiejętności i kompetencji. Dane osobowe są decydujące dla dalszego procedowania walidacyjnego. W procesie walidacyjnym dokonuje się porównania przedłożonych poświadczeń specyficznych kompetencji klienta w odniesieniu do obowiązującego profilu oficjalnych wymogów kompetencyjnych dla zawodu kupiec detaliczny. W rezultacie wypracowywany zostaje dla klienta zakres zalecanych działań, które gwarantują udział i sukces w egzaminie eksternistycznym w zawodzie kupiec w handlu detalicznym. Szczególny charakter procedur polega na tym, żeby nabyte przez klienta drogą nieformalną kompetencje zawodowe tak (nadać taką formę) udokumentować, by stały się równoważne tym, które zostały uzyskane na ścieżce formalnej edukacyjnej zawodowej.

Podczas egzaminu formalnego do zawodu kupca detalicznego wszyscy jego uczestnicy są traktowani jednakowo. W odniesieniu do naszych klientów, uwzględniając formalnie poświadczenia kompetencji, szczególną uwagę należy zwrócić na nabyte nieformalnie i poza-formalnie kompetencje. Jest to możliwe za pośrednictwem doradcy.

Identyfikowanie:

- Poprzez przeanalizowanie tzw. samo - refleksji klienta.
- Na podstawie proceduralnych wymogów zawodu „kupiec w handlu detalicznym“.

W rezultacie takiego zbilansowania możliwym jest wypracowanie wspólnie z klientem tzw. „biografii ścieżki zawodowej” (dossier) uwzględniającej kompetencje, możliwości, predyspozycje klienta.

4.2.1 Planowanie przebiegu postępowania

Po pierwszej fazie - przekazania podstawowych informacji następuje faza 2 – ustalenie i rejestracja indywidualnych warunków uczestnictwa. Należą do niej:

- Sprawdzenie przedłożonych zaświadczeń poświadczających wykonywanie konkretnych czynności zawodowych, ścisły/ kompletny życiorys, jak również pierwsza ocena posiadanych umiejętności i uzdolnień.
- Ewentualne luki w dotychczasowym przebiegu pracy zawodowej uzupełnić, niejasności wyjaśnić.
- Sprawdzenie, czy doświadczenie praktyczne jest wystarczające do dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego.
- Wprowadzenie w procedury „*e-portfolio ValiSkills*”, wyjaśnienie korzyści z posiadania Europassa.
- Sprawdzenie, czy dane o kliencie umożliwiają przeprowadzenie walidacji, czy są kompletne i czy możliwym jest przekazanie ich do eksperta – rzeczoznawcy.
- Wyjaśnienie (na podstawie pytań otwartych do klienta) oraz ustalenie harmonogramu kolejnych zadań, które spełnić musi uczestnik.

- Wyjaśnienie dalszego postępowania, np. konieczności włączenia ekspertów- rzeczoznawców.¹¹

Najważniejsze znaczenie tej fazy, ma sprawdzenie formalno - prawnych procedur dopuszczających do egzaminu eksternistycznego.

Wymogi formalne dopuszczenia do egzaminu (BBIG § 45 - Dopuszczenie w szczególnych przypadkach.

Dopuszczenie do egzaminu końcowego staje się również możliwe, jeśli daje się udowodnić, że osoba była czynna zawodowo przynajmniej półtoraroczny okres czasu, który zapisany jest, jako minimalny czas nauki, w tym samym zawodzie, w którym zamierza zdawać egzamin. Do okresu pracy zawodowej wliczany jest również czas poświęcony na naukę w innym zawodzie. Dopuszcza się rezygnację z udokumentowania czasu minimalnego w całości lub częściowo, jeśli możliwym jest udowodnienie na podstawie świadectw lub na podstawie innych poświadczeń, że osoba ubiegająca się, nabyła takie umiejętności w zawodzie handlowym, które umożliwiają jej dopuszczenie do egzaminu.¹²

Prawnie określone poświadczenia zgodnie z §45 zawierają formalne dowody zawodowych umiejętności w formie świadectw, lub też innych dokumentów osobowych. Dokumentację, w czasie ustanawiania procedur dopuszczenia do egzaminu, należy złożyć np. w IHK – Ostbrandenburg (instytucja uprawniona). Dokumentacja zawiera:

- Tabelaiczne zestawienie przebiegu życia zawodowego,
- Świadectwo potwierdzające najwyższy etap ukończonej nauki,
- Dokumentację, która poświadcza umiejętności zawodowe, szczególnie wykaz czynności zawodowych / świadectwa pracy, z których wynikają poszczególne, opanowane przez klienta

¹¹ Źródło: www.ihk-ostbrandenburg.de

¹² <http://www.ihk-berlin.de>

czynności zawodowe jak i zakres wykonywanych przez klienta czynności. (Opis stanowiska pracy klienta),

- Świadectwa i zaświadczenia o zakończonej (częściowo odbytej/ przerwanej) nauce,
- Zaświadczenia o rezultatach podjętego kształcenia/ np. kursy uzupełniające,
- Zaświadczenia o nabytych dodatkowych kwalifikacjach,
- Inne zaświadczenia, na podstawie, których można odczytać inne posiadane, zawodowe umiejętności.

Szczególną uwagę należy zwrócić na to, iż:

- w przypadku świadectw szkolnych oraz świadectw pracy wystarczające są kopie tych dokumentów,
- zaświadczenia wydane w innym niż język niemiecki należy dostarczyć łącznie z tłumaczeniem.
- jeśli niemożliwe jest dostarczenie świadectw i zaświadczeń, należy podać nam partnera do kontaktu w tej sprawie, po to byśmy mogli sprawdzić, czy uzyskać można potwierdzenie zgłaszanych uprawnień w innej formie.¹³
- doradcy *ValiSkills* sprawdzą, tak samo jak ekspert- rzeczoznawca w uprawnionej placówce najpierw formalnie niezbędną dokumentację drogi zawodowej zgodnie z wytycznymi BBiG i następnie, na ich podstawie, opracują indywidualny zakres uzupełniającego, zawodowego szkolenia/ kształcenia klienta.

¹³ Quelle: www.ihk-ostbrandenburg.de

Uzupełniając do wyżej podanych zaleceń, należy podkreślić, że zakres umiejętności wynikających z wykonywanych czynności zawodowych można udowodnić (§ 46 BBiG) również w inny sposób.

BBiG, § 46 Decyzja o dopuszczeniu do egzaminu eksternistycznego

O dopuszczeniu do egzaminu końcowego decyduje uprawniony organ/instytucja. Jeśli uzna ona spełnienie wymogów egzaminacyjnych za niewystarczające, wtedy decyduje komisja egzaminacyjna. Za okres stażu zawodowego uznaje się również okresy kształcenia w innych zawodach tego samego profilu. (§ 45 ust. 2 pkt 2 BBiG). Odnosi się to w szczególności do zawodów pokrewnych. W ten sposób np. pracownica, która rozpoczęła naukę w zawodzie sprzedawczyni i po roku naukę tą przerwała, może poprzez doliczenie jej okresu edukacji w zawodzie sprzedawca zostać dopuszczona do egzaminu w zawodzie kupiec w handlu detalicznym - jeśli jest w stanie udowodnić wymagane w tym profilu zawodowy trzy i pół roku pracy w handlu. Drugą możliwością dopuszczenia do egzaminu jest, gdy ubiegający się jest w stanie udowodnić wymagane handlowe umiejętności zawodowe. W tym przypadku prawo nie precyzuje żadnego okresu stażu zawodowego. Klient zostaje dopuszczony do egzaminu końcowego, jeśli przyswoił sobie poprzez uczestnictwo w modułowym systemie doksztalcania, wymagane umiejętności i wymaganą wiedzę zawodową.¹⁴

W odniesieniu do tego „innego” sposobu udokumentowania umiejętności i wiedzy opracowano procedury *ValiSkills*, które służą obecnie do określania kompetencji w zakresie jednego zawodu – **kupiec w handlu detalicznym**. Szczególnego znaczenia nabierają takie procedury, (poza formalnymi możliwościami udokumentowania kompetencji zawodowych,) które umożliwiają udokumentowanie wiedzy nabytej drogą poza- lub nieformalną oraz udokumentowanie umiejętności i kompetencji nabytych w wyniku wykonywania czynności pracowniczych.

¹⁴ <http://www.ihk-berlin.de>

Doradcy **ValiSkills** otrzymali do dyspozycji zestaw profesjonalnych metod i instrumentów umożliwiających zastosowanie zindywidualizowanych, dostosowanych do specyfiki klienta procedur postępowania ustalającego zakres kompetencji zawodowych klienta. Ważnym instrumentem jest opracowane w projekcie **Valiskills-e-Portfolio** - wirtualnateczka osobowa do analizy i dokumentowania formalnych i nieformalnych poświadczeń oraz kompetencji zawodowych w odniesieniu do prawnych wymogów zawodu kupiec handlu detalicznego (Walidacja). Poza umiejętnością sklasyfikowania koniecznych, tzw. „technicznych warunków brzegowych”, zadanie to wymaga od doradcy umiejętności dokonywania analitycznej oceny danych, umiejętności współpracy z klientem oraz bardzo wysokich osobistych kompetencji w działaniu. Kompetencje indywidualne klientów nie dają się zmierzyć za pomocą komputera, pomiary wymagają fachowości, empatii i umiejętności wczuwania się doradcy w sytuację klienta.

4.2.2 Dokumentowanie za pomocą „Valiskills-ePortfolio” - wprowadzenie

ValiSkills-e-Portfolio jest internetową bazą danych powstałą dla wsparcia zarówno klienta, jak i doradcy podczas ustalania oraz dokumentowania wiedzy, zawodowych kompetencji oraz nabytych w trakcie pracy zawodowej umiejętności klienta. ValiSkills-e-Portfolio umożliwia wypracowanie wymaganej dokumentacji kwalifikacyjnej. Utworzenie tej dokumentacji stanowi punkt wyjścia do rozpoczęcia intensywnych działań w okresie poprzedzającym uzyskanie dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego. O dopuszczeniu do

egzaminu decyduje uprawniona instytucja, tu IHK- Handwerkskammer – Izba Rzemieślnicza.ValiSkills-e-Portfolio może być również stosowane w procesie oficjalnej uznawalności równości świadectw zagranicznych.

Systematyczne dokumentowanie kompetencji, dokonywane na podstawie specyficznych, zawodowych kryteriów jest ważne w planowaniu, wyznaczeniu i wdrożeniu celów edukacyjnych i zawodowych klienta. Do dokonania rejestracji na platformie **e-Portfolio-ValiSkills** dokumentacja może być dalej samodzielnie uzupełniane przez klienta. Zadaniem personelu doradczego w ramach procedur ValiSkills jest nauczanie osób dorosłych pracy z e-Portfolio, - stosowania go i uzupełniania dla potwierdzenia własnych kompetencji. Dane osobowe są w ValiSkills- e-Portfolio zabezpieczone, dostępne jedynie ich właścicielowi lub osobie przez niego upoważnionej. Są to, poza doradcami/opiekunami również eksperci - rzeczoznawcy, którzy poddają ocenie zawartą w portfolio dokumentację.

W pracy z ValiSkills-ePortfolio uczestnicy postępowania mają do dyspozycji materiały informacyjne. Ulotki, materiały informacyjne dotyczą również kolejnych działów, takich jak np. tworzenie zastrzeżonej dokumentacji rzeczoznawczej. Poniżej podany przykład – materiał informacyjny – zamieszczone wskazówki wspierają naszych współpracowników (rzeczoznawców, supervisorów, doradców) przy wdrożeniu ValiSkills-e-Portfolio w pracy z klientem:

Login als Kandidat
oder Rollenträger

URL:

www.epf-valskills.eu

- Der Kandidat gelangt über den oben stehenden URL auf die ValiSkills-ePortfolio-Seite.
- Ein Kandidat, der noch keine Registrierung durchgeführt hat, wählt «Neuregistrierung» und führt die Registrierung durch.
- Anschließend wählt er sich mit seinen Zugangsdaten über den URL ein.
- Als Rollenträger (Gutachter / Supervisor / Berater) sind Sie von der Administration erfasst und informiert worden.
- Sie können sich über den oben stehenden URL mit den Ihnen mitgeteilten Daten über «Mein ePortfolio» einloggen.

Für eine Neuregistrierung als
Kandidat wählen Sie
«Neuregistrierung»



Zum Einloggen als Kandidat oder
Rollenträger wählen Sie «Mein
ePortfolio»

Materiał informacyjny/ ulotka

4.3 Wymagania w odniesieniu do doradztwa w fazie rejestracji, gromadzenia danych i określania wymagań

W profilu pożądanych wymagań stawianych wobec odbiorców usług doradczych ustalono, że jednym z najważniejszych zadań jest samodzielne, aktywne zarządzanie własnymi kompetencjami. Do zadań odbiorcy usług doradczych należą zebranie poświadczeń, udokumentowanie nabytych w trakcie pracy zawodowej osobistych kompetencji, udokumentowanie osiągnięć. Doradcy są specjalnie przygotowani, by służyć klientom optymalnym wsparciem w tym zakresie.

Oczekiwania w stosunku do uczestnika (Doradca - wdrażanie i wspieranie)	
Kompetencje i osiągnięcia - ustalać, ocenić, udowodniać	Odwierciedlić sposób postępowania
Ocena przebiegu własnej biografii zawodowej i personalnej - Jakie elementy należy uwzględnić, celem dostosowania do przyjętych procedur postępowania?	Klient jest w stanie poprawnie zinterpretować i wyciągać wnioski płynące z oceny własnej oraz z oceny osób trzecich
Rejestracja i relatywizacja oceny - Umiejętności w działaniach pracowniczych, ocena osiągnięć i kompetencji.	Jest w stanie, w konkretnej sytuacji zawodowej (na podstawie doświadczeń), przemyśleć i zrozumieć sposób przyjętego postępowania oraz potrafi przewidzieć konsekwencje własnego zachowania.
Ocena stopień opanowania wykonywanych czynności zawodowych, – Jakość kompetencji zawodowych w stosunku do obowiązujących wymagań ustawowych.	Sprawiedliwa samoocena, ocena możliwości rozwoju zawodowego, w kontekście oceny własnej postawy w konkretnych sytuacjach, w miejscu pracy.
Znajomość własnych umiejętności osobistych oraz kompetencji zawodowych – Umiejętność obiektywnego odzwierciedlenia w profilu e-Portfolio.	Rozpoznawanie własnych mocnych i słabych stron.

Ważnym instrumentem pomocniczym dla dokonania rejestracji i udokumentowania danych – faktów biograficznych i kompetencji, jest wypracowany w ramach działań projektowych, tzw. *Web-Portal „Valiskills-e-Portfolio”*.

E-Portfolio składa się z digitalnych map zbiorczych, które można zarówno kopiować, jak i w razie potrzeby prezentować. W fazie „bilansowania personalnego” uczestnicy tworzą w swoim dossier (za pomocą e-Portfolio), bilans swoich własnych kompetencji. Udowadniają tym samym, jakie posiadają zawodowe kompetencje i czy odpowiadają one wymogom formalnym zawodu kupiec w handlu detalicznym.

Kompetencje zawodowe można uznawać zarówno na podstawie dokumentacji uzyskanej formalną ścieżką edukacyjną, jak też na podstawie zdobytych tzw. nieformalną ścieżką. Samodzielne zarządzanie kompetencjami zdobytymi zarówno formalnie, jak i nieformalnie jest tu kluczowe. Doradca moderuje tym „procesem uznaniowym” i wspiera uczestników podczas opracowania przez nich dossier personalnego. Ich dossier przekazywane jest następnie ekspertom-rzeczoznawcom celem dokonania oceny i wydania orzeczenia. Wydane orzeczenie zostaje omówione i poddane ocenie dokonywanej zarówno przez rzeczoznawcę i doradcę, jak i przez uczestnika. Następnie zostają opracowane zalecenia oraz wypracowana zostaje spersonifikowana strategia działania. Ważną częścią składową tego zbilansowania jest jednoznaczna identyfikacja potrzeb klienta w zakresie uzupełnienia kwalifikacji.

Doradca, jako osoba wspierająca w czasie całego procesu, koordynuje i kieruje uczestnikiem również w ciągu pełnego procesu uzupełniania kwalifikacji. Do kompetencji doradcy należą również; wyjaśnienie kwestii finansowych, identyfikacja potencjalnych usług

edukacyjnych niezbędnych dla wdrożenia odpowiedniego nauczania/uzupełnienia niezbędnej wiedzy oraz stały monitoring postępów prowadzących do przybliżenia klienta do egzaminu eksternistycznego zdawanego przed uprawnionym organem egzaminacyjnym.

Przewodnik doradczy

Niżej podane zestawienie służy doradcom, jako przewodnik do organizacji i kształtowania procesu doradczego we współpracy z klientem.

Korki/ zadania	Instrumenty/ metody
Doradztwo ogólne i informacje wstępne (rozmowa osobista i telefoniczna)	
Przygotowanie pierwszego spotkania doradczego	
Lista zadań / ankiety i materiały informacyjne- mieć w gotowości	
Zdobycie ewentualne informacji wstępnych dot. konkretnego zawodu. Informacje zawierają wskazówki dot. możliwości zdobycia świadectwa końcowego, np. kamienie milowe edukacji zawodowej, przebieg nauki.	
Przeprowadzenie pierwszej sesji doradczej	
Wyjaśnić warunki brzegowe dot. doradztwa: wyznaczenie celu doradztwa, harmonogram czasowy, (polecić podpisanie oświadczenia o ochronie danych osobowych)	Oświadczenie o ochronie danych osobowych
Opis oczekiwanych rezultatów doradztwa oraz opis procedur walidacyjnych; Jakie są zamiary, co jest punktem granicznym doradztwa.	Ulotka projektu materiały informacyjne dla klientów
Rozpoznanie sytuacji klienta; Jakie ma życzenia	Biografia edukacyjna klienta

i jakie cele? Ewentualnie postawić konieczne pytania uzupełniające.	
Przedstawić listę kontrolną (Checklista) wymogów uczestnictwa/ lista do spełnienia przez klienta – przekazać i ewent. wyjaśnić.	Lista kontrolna
Zaplanować spersonalizowany plan oczekiwań i plan harmonogramu działań	
Ustalić kolejność kroków i harmonogram następnych terminów	Ustalenie celów
Kolejna sesja doradcza: ujęcie i ustalenie wymogów klienta i wymogów wobec klienta	
Pierwsza ocena posiadanych zdolności i umiejętności Sprawdzanie ważności / kompletności przedkładanych zaświadczeń	Ankieta oceny własnej i osób trzecich
Ewentualne luki dotychczasowego przebiegu postępowania rozpoznać i wyjaśnić niejasności	Założenia interwiew biograficznego
Sprawdzić, czy zdobyte doświadczenie praktyczne jest wystarczające do dopuszczenia do eksternistycznego egzaminu	
Wyjaśnienie procedur „Valiskills-ePortfolio” i prezentacja korzyści z posiadania Europassu	Portal „Valiskills-ePortfolio” Portal - Europass
Sprawdzić, czy dokumentacja klienta umożliwia dokonanie walidacji, czy jest kompletna, gotowa do przekazania jej rzeczoznawcy	Dokumentacja / Profil- pass
Wyjaśnić otwarte pytania klienta i ustalić następne kroki i terminy	Ustalenie celów
Dalsze postępowanie, jak np. włączenie do procesu doradczego rzeczoznawców, wyjaśnienia bieżących kwestii	
Uznawanie i ocena	
Reprezentować sprawę klienta	
Uzupełnić dokumentację klienta zgodnie z uzgodnieniami poczynionymi z rzeczoznawcą	

Kolejne sesje doradcze: Ewaluacja rezultatów oceny rzeczoznawczej	
Przygotowanie kolejnych spotkań	
Dalsze poszukiwania możliwości dot. np. wsparcia na drodze do uznawalności kompetencji zawodowych; Niejasności wyjaśnić z uprawnioną placówką egzaminacyjną, itp.	
Przeprowadzenie kolejnego spotkania doradczego	
Informacja zwrotna do klienta; przekazanie zakresu oczekiwań ustalonej oferty dot. uzupełnienia kwalifikacji	
<p>Drogi do osiągnięcia celu – wyjaśnienia dot.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proces uzupełniania kwalifikacji; Jakie warianty są możliwe do zastosowania? • Kwestie finansowe; Opłaty i możliwości wsparcia finansowego. • Oferty edukacyjne; Ustalić z usługodawcami edukacyjnymi. 	
Ułożenie indywidualnego planu kwalifikacyjnego na podstawie przewodnika.	Plan kwalifikacyjny
Kolejna sesja doradcza: Ewaluacja kwalifikacji – finał zbilansowania kompetencji	
Sprawdzenie i ocena postępów w procesie uzupełnianiu kwalifikacji	
Zgłoszenie na egzamin eksternistyczny.	

Krótkie zestawienia czynności doradczych: Deklaracja uczestnictwa



5. Proces: Oceny i ekspertyzy.

5.1 Przebieg procesu dokonywania oceny rzeczoznawczej.

Klient decyduje sam, kiedy i na jakim etapie tworzenia osobistego e-portfolio przekazuje je do uprawnionej instytucji oceniającej. Elektroniczne *e-portfolio ValiSkills* zawiera całą dokumentację, tzn. poświadczenia drogi zawodowej, którymi klient dysponuje. Rzeczoznawca sprawdza czy wszystkie przedkładane dokumenty umożliwiają dokonania walidacji, czy dossier jest pełne i czy nie zapomniano o czymś ważnym. Z chwilą przekazania e-portfolio rozpoczyna się proces opiniowania rzeczoznawcy, który przebiega, jak poniżej:

Przebieg oceny rzeczoznawczej
1. Data wpływu wniosku
2. Przekazanie do dyspozycji ram postępowania oceniającego, podstawy oceny rzeczoznawczej: lista kontrolna, standardy, zasady potwierdzenia kompetencji, ...
3. Sprawdzenie uprawnień do składania wniosku, kompletność dokumentacji, celu walidacji,...
4. Dokonanie oceny na podstawie zestandaryzowanych procedur rzeczoznawczych i na podstawie doświadczenia eksperta. Analiza danych zawartych w e-portfolio, porównanie z profilem kompetencyjnym docelowego zawodu, pierwsza ocena.
5. Dopytanie wnioskodawcy w przypadku niejasności, luk, sugerowanych, ale niedokładnie opisanych kompetencji, wyjaśnienie wszelkich deficytów informacyjnych,...
6. Końcowa ocena i decyzja o spełnieniu bądź niespełnieniu wymogów,
7. Wypracowanie zaleceń dalszego postępowania, ogólne planowanie przebiegu uzupełniania kwalifikacji

8. Skomunikowanie się rzeczoznawcy z wnioskodawcą - rozmowa osobista. Porównanie i doprecyzowanie oczekiwań wnioskodawcy. Wypracowanie niezbędnych zaleceń dot. uzupełnienia kwalifikacji.
9. Zaplanowanie kolejnych kroków.
10. Przygotowanie zaleceń wynikających z poprzedniej sesji doradczej Przekazanie wniosków dokonanej oceny.

Doradztwo wynikające z poprzednich ustaleń: Zastosowanie rezultatów oceny rzeczoznawczej.
Przygotowanie zaleceń wynikających z ustaleń poprzedniego doradztwa
<ul style="list-style-type: none"> • Dalsza kwerenda – sprawdzenie np. możliwości wsparcia, modalności uznaniowej • Oferty kwalifikacyjne - wyjaśnienia z instytucjami uprawnionymi.
Przeprowadzenie kolejnego doradztwa
<ul style="list-style-type: none"> • Informacja zwrotna do wnioskodawcy: Dedukcja / przekazanie informacji dot. potrzeby uzupełnienia kwalifikacji • Drogi prowadzące do osiągnięcia celu - wyjaśnienia / ustalenia dot.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Konkretnie ułożenie procesu uzupełniania kwalifikacji. Jaki pakiet środków jest możliwy do wykorzystania? ○ Finansowanie- możliwości wsparcia finansowego. ○ Omówienie proponowanych usług edukacyjnych. • Ułożenie (na podstawie przewodnika) indywidualnego planu kwalifikacyjnego
Ewolucja kwalifikacji: zakończenie bilansowania kwalifikacji.
Sprawdzenie i ocena postępu dokształcania.
Opieka, wsparcie i zgłoszenie na egzamin eksternistyczny.
Coaching egzaminacyjny.

Przebieg oceny rzeczoznawczej
Doradztwo wynikające z poprzednich ustaleń
Dalsza kwerenda, np. dot. możliwości wsparcia finansowego, zasady uznawalności, oferty kwalifikacyjne- wyjaśnienie kwestii z uprawnioną instytucją itp.
Przeprowadzenie kolejnej sesji doradczej

Informacja zwrotna dla klienta: Ustalenia dot. sposobu uzupełniania kwalifikacji
<p>Drogi prowadzące do osiągnięcia celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkretnie ułożenie procesu doskonalenia: - Jakie procedury/ oferty są w zasięgu? • Wyjaśnienie kwestii finansowania / Możliwości wsparcia finansowego./ Ustalić zakres ofertowy usług edukacyjnych z uprawnioną placówką edukacyjną
Ułożenie indywidualnego planu kwalifikacyjnego (na podstawie przewodnika)
Zastosowanie rezultatów oceny rzeczoznawczej: ewaluacja kwalifikacji – końcowe zbilansowanie kompetencji zawodowych
Sprawdzenie i ocena postępu doskonalenia
Opieka, wsparcie, zgłoszenie na egzamin eksternistyczny

5.2 Podstawy dokonania oceny predyspozycji zawodowych – ustalenia - ocena i decyzja ostateczna.

Rzeczoznawcy posiadają odpowiednią wiedzę w zakresie oceny kompetencyjnego e-portfolio walidowanego zawodu oraz w zakresie stosowanych wymogów proceduralnych egzaminu eksternistycznego. Są oni zaznajomieni ze wskaźnikami i kryteriami, znają procedury przeprowadzania egzaminu, dokonywania oceny. Dysponują odpowiednimi metodami i instrumentami, które mogą zastosować przy dokonywaniu pomiarów przedkładanej dokumentacji w stosunku do obowiązujących standardów i wymogów kompetencyjnych.

Jako doświadczeni eksperci wiedzą również, kiedy zwrócić się bezpośrednio do wnioskodawcy o dodatkowe wyjaśnienia, jak działać z wycuciem, kiedy i jakie zastosować narzędzia pomiarowe.

Aby uzyskać opinię rzeczoznawcy, należy spełnić poniższe wymagania:

Podstawy oceny rzeczoznawczej
Profil kompetencyjny zawodu docelowego
Wyjaśnienia poszczególnych kompetencji, kryteriów, standardów - przykłady praktyczne
Zasady potwierdzania
Obowiązujące wymogi orzecznictwa
Wyjaśnienie i wykaz możliwości poświadczenia kompetencji: e-portfolio, dokumenty, świadectwa personalne, przykłady praktyk, inne/dodatkowe potwierdzenia opcjonalne
Komplet metod, zalecane procedury pomiarowe
Zasady orzecznictwa
Wytyczne dot. sprawozdawczości i przekazania rozstrzygnięć
Przewodnie wymogi planu kwalifikacyjnego

5.3 Profil wymogów / kwalifikacji – Kompetencje.

Rzeczoznawcy są uznanymi fachowcami i ekspertami konkretnych zawodów. Posiadają wiedzę w zakresie wymogów kwalifikacyjnych uznawanego zawodu. Są częstokroć praktykami i znają wymagany zakres biegłości wykonywania specyficznych czynności zawodowych. Dysponują nie tylko wykształceniem zawodowym wysokiej klasy, ale posiadają również odpowiednie metodyczno - dydaktyczne umiejętności pedagogiczne.

Wymagania w stosunku do rzeczoznawcy są z pewnością porównywalne z formalnie posiadanymi kompetencjami, jakimi wykazać się muszą eksperci egzaminacyjni.

Najistotniejszym elementem procesu walidacyjnego jest nie tyle samo ustalanie, na podstawie znajomości wymogów proceduralnych, progu kompetencyjnego kandydata, co umiejętność dopasowania ścieżek edukacyjnych, nie tylko na podstawie udokumentowanych osiągnięć kandydata, ale również przy uwzględnieniu jego możliwości i predyspozycji.

Z drugiej zaś strony walidacja polega na dokonaniu oceny możliwości edukacyjnych kandydata - stwierdzanych na podstawie dostarczonej pisemnej dokumentacji wnioskodawcy oraz w oparciu o ocenę tej dokumentacji dokonanej przez biegłego. Walidacja prowadzi do wyznaczenia ścieżki edukacyjnej umożliwiającej uzupełnienie brakującej, niezbędnej do uzyskania dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego wiedzy.

Rzeczoznawca w procesie walidacyjnym.

- Wnosi kompetencje eksperta egzaminacyjnego.
- Jest przygotowany do stosowania procedur oceniania i walidacji dokumentacji.
- Zna procedury gwarantujące wymaganą jakość kompetencji zawodowych.
- Zna wymogi określenia zakresu kompetencyjnego i procedury procesu walidacyjnego.
- Potrafi odróżnić procedury walidacyjne od procedur postępowania egzaminacyjnego.
- Zna profil kompetencyjny walidowanego zawodu na podstawie znajomości przebiegu procedur edukacyjnych i przebiegu obowiązujących praktyk zawodowych.
- Może dokonać analizy i oceny kompetencji wykonywanych czynności zawodowych na podstawie pisemnej dokumentacji dot. umiejętności zawodowych kandydata.
- Dysponuje różnorodnymi i koniecznymi metodami i instrumentami umożliwiającymi dokonanie pomiaru, zgodnie z obowiązującymi standardami.
- Potrafi przeprowadzić rozmowy i jest w stanie wzbudzić zaufanie, potrafi stworzyć korzystny psychologiczny klimat rozmowy z klientem.
- W sytuacji koniecznej, potrafi wdrożyć dodatkowe procedury weryfikacyjne.

- Potrafi, na podstawie zobiektywizowanych kryteriów, dokonać całościowej oceny kandydata - dossier wnioskodawcy.

Przegląd kompetencji i czynności zawodowych rzeczoznawcy:

Kryteria	Opis
Obszary pracy	Ocena rzeczoznawcza dostarczonej dokumentacji (dossier) oraz tzw. uzupełniających poświadczeń kompetencji zawodowych - weryfikacja dokumentacji, co do zgodności z ustawowo obowiązującym profilem kompetencyjnym konkretnego zawodu. Wydanie decyzji o dopuszczeniu do egzaminu eksternistycznego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe lub wydanie decyzji częściowej z zaleceniem uzupełnienia braków kwalifikacyjnych.
Wymagania	<p>Założenia formalne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wykształcenie zawodowe • Odpowiednie umiejętności pedagogiczne i metodyczno-dydaktyczne • Doświadczenie i umiejętność zarządzania kompetencjami • Dodatkowe kwalifikacje w zakresie analizy i oceny pisemnych dowodów/ oświadczeń kompetencyjnych.
Kompetencje zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> • Jest zaznajomiony z celami, przebiegiem i z kolejnością faz ustalania kompetencji oraz planowania kształcenia • Zna wymagany profil kompetencyjny w konkretnym zawodzie • Zna system kształcenia zawodowego (w/g. BBiG) • Jest zaznajomiony z obowiązującymi rozporządzeniami w zakresie edukacji zawodowej i zasad dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego i jest zaznajomiony z wymogami egzaminacyjnymi. • Zna źródła wsparcia i możliwości finansowania.
Kompetencje metodyczne	<ul style="list-style-type: none"> • Potrafi, na podstawie dostarczonej pisemnej dokumentacji zweryfikować kompetencje zawodowe wnioskodawcy i je ocenić, • Posiada niezbędną wiedzę na temat stosowanych metod i instrumentów walidacyjnych • Jest w stanie, na podstawie ściśle określonych kryteriów opracowanych do zbudowania dossier dokonać oceny kandydata - jeśli to konieczne, potrafi dobrać inne dodatkowe metody bądź instrumenty badawcze, • Potrafi zainicjować włączenie dodatkowych materiałów dowodowych i jest w stanie rozstrzygnąć, kiedy i w jakiej formie

	<p>włączenie klienta do pracy ma sens i prowadzi do miarodajnego odzwierciedlenia jego gotowości do pogłębiania wiedzy, sposób myślenia i działania.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potrafi komunikować się zarówno pisemnie jak i ustnie w sposób rzeczowy i przyjazny w stosunku do klienta.
Kompetencje socjalne	<ul style="list-style-type: none"> • Dysponuje umiejętnościami komunikacyjnymi, unika sytuacji konfliktowych, jest tolerancyjny, a oceny dokonuje odpowiedzialnie i sprawiedliwie. • Jest osobą empatyczną, wyrozumiałą dla wnioskodawców i sytuacji, w jakiej oni się znajdują. • Dąży do osiągnięcia wyznaczonego celu i do rozwiązania zaistniałych problemów.
Kompetencje personalne/ osobowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wykazuje gotowość do nauki i umiejętność ciągłego uczenia się • Jest wytrzymały/ odporny.

5.4 Warunki ramowe.

Aby dokonać możliwie obiektywnej oceny i unikać konfliktu interesów, rzeczoznawcy nie powinni nawiązywać żadnych relacji osobistych ze swoimi klientami, nie powinni łączyć rezultatów dokonanej walidacji ani z relacjami zawodowymi, ani z relacjami osobistymi z tymi osobami.

Rzeczoznawcy są zobowiązani do zachowania wymaganego dystansu, zarówno w odniesieniu do ocenianych osób, jak i w odniesieniu do oceny przeprowadzonego procesu doradczego, - jednakże bez konieczności wyłączenia się z przebiegu tego procesu. e-Portfolio daje możliwość ujęcia w dossier poza plikami tekstowymi również plików audio, jak i graficznych albo nawet chronionych prezentacji osobistych filmów wideo.

Tak atrakcyjna platforma ułatwia dokonanie oceny. Za pomocą nowoczesnych technologii, możliwym staje się precyzyjne ustalenie punktów ciężkości, a deklarowane osiągnięcia daje się łatwo porównać i ocenić.

Stosowanie nowoczesnych technik może stanowić jednakże również zagrożenie, jeśli instytucja dokonująca oceny ograniczy się jedynie do wymiany danych za pośrednictwem nowoczesnych nośników, których obsługa może sprawiać kłopot szczególnie osobom starszym nieposiadającym w tym zakresie koniecznych kompetencji.

Dlatego niezbędnym staje się nawiązanie bezpośrednich kontaktów, szczególnie w sytuacji występujących nieścisłości i niejasności. Rozmowa osobista z klientem staje się wręcz niezbędna w momencie przekazania oceny oraz w sytuacji przedłożenia informacji o konieczności uzupełnienia kwalifikacji.

Celem nadrzędnym zastosowanych procedur umożliwiających określenie kompetencji jest wsparcie wnioskodawcy w dążeniu do

podwyższania kwalifikacji zawodowych. Jest to możliwe jedynie wtedy, gdy osoba składająca wniosek, na każdym etapie, traktowana jest z szacunkiem.

Rozdział 5 powstał w oparciu o publikacje raportów dokonywanych ocen rzeczoznawczych oraz przy współpracy zaangażowanego do tego zadania personelu fachowego szacownych instytucji:

- BBT Urząd Federalny ds. Szkolnictwa i Technologii, Bern: Koncepcja kształcenia ekspertów w zakresie innych procedur kwalifikacyjnych, Bern
- CEDEFOP: Europejskie Centrum Wspierania Edukacji Zawodowej, Europejski przewodnik do walidacji uczenia się formalnego i pozaformalnego, Luxemburg 2009 (Wydanie 1)

5.5 Wnioski końcowe - indywidualny plan podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Po ustaleniu poziomu posiadanych kompetencji zawodowych następuje planowanie indywidualnego planu uzupełniania kwalifikacji. Określenie koniecznych do uzupełnienia modułów kwalifikacyjnych, oraz konieczność pokonania tzw. etapowych kamieni milowych, które umożliwią dopuszczenie do egzaminu eksternistycznego, stanowią podstawę planowanego indywidualnego programu uzupełniania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Niemniej ważnym elementem tej układanki jest uzyskanie od pracodawcy czasu wolnego, bądź wyrażenie zgody na opracowanie i wdrożenie zmodyfikowanej siatki godzinowej w okresie edukacyjnym pracownika.

- Dostarczenie portfolio kandydata do instytucji uprawnionej do wydania orzeczenia w sprawie dopuszczenia do egzaminu oraz uprawnionej do przeprowadzenia egzaminu zawodowego - Izba Rzemieślnicza / Izba Handlowo - Przemysłowa

Kamienie milowe / zadania	Instrumenty/ metody
Ustalenie, na podstawie przeprowadzonej oceny, kompetencji, zakresu zaleceń dot. potrzeb kwalifikacyjnych kandydata	Portfolio
Wyznaczenie, akceptacja i przyjęcie do realizacji, (podczas indywidualnych ustaleń z klientem) niezbędnych do przeprowadzenia procedury weryfikacyjnej, modułów kompetencyjnych. Ustalenie sposobu poświadczenia tzw. częściowych składowych modułów oraz omówienie możliwości skorzystania z dodatkowego wsparcia.	Zalecenia na podstawie oceny fachowości
Przygotowanie harmonogramu czasowego z uwzględnieniem terminarza upoważnionych do przeprowadzenia egzaminów ośrodków egzaminacyjnych. Ustalenie terminu	Kalkulacja czasowa

prezentacji praktycznych kompetencji zawodowych oraz daty dostarczenia dokumentacji potwierdzającej kwalifikacje.	
Ustalenie indywidualnego planu działania dopasowanego do przyjętego harmonogramu czasowego.	Harmonogram kolejności wykonania zadań obowiązujący klienta

6. Zapewnienie jakości świadczonych usług.

„Jakość, to nie jest przypadek, zawsze jest to wynik przemyślanych dążeń, do których spełnienia zmierzamy“ John Ruskin.

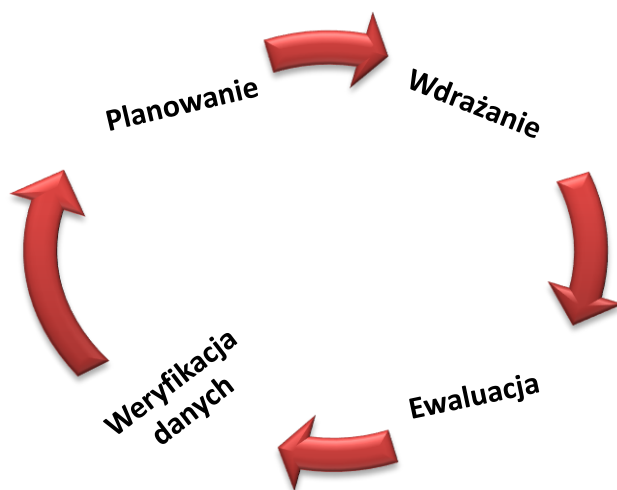
Zapewnienie standardów jakościowych ma dla przebiegu stosowanych w ValiSkills procedur ogromne znaczenie. Jednakże zapewnienie wysokiej jakości, w wyniku stosowanych w czasie doradztwa zawodowego procedur, jest bardzo trudnym zadaniem. Doradztwo zawodowe wymaga w pierwszym rzędzie stosowania standardowych procedur. Z drugiej strony wiemy jednakże, że uwzględnienie potrzeb klienta ma znaczenie podstawowe dla wyników zastosowanych działań. Instytut Federalny Szkolnictwa Zawodowego wypowiedział się jednoznacznie w kwestii najistotniejszych działań zapewniających zachowanie wysokiej jakości doradztwa zawodowego (w/g BBiG i HWO z dnia 12.03.2014).

Według DIN EN ISO 8402, 1995-08 - liczba 3.5 – „zapewnienie jakości każdego planowanego i systematycznego działania realizowanego w ramach obowiązującego systemu, należy rozumieć, jako zapewnienie odpowiedniej jakości każdej zaplanowanej i systematycznie realizowanej czynności, która, w ramach przyjętych procedur jest urzeczywistniana i wyjaśniana, w taki sposób, żeby zapewnić wzajemne zaufanie i jednomyślność w dążeniu do spełnienia wymogów kwalifikacyjnych”.

Zapewnienie standardów jakościowych, gwarantuje możliwość zsumowania rezultatów wszystkich podjętych działań dla zapewnienia niezmiennej, wysokiej, jakości uzyskanych produktów/ skutków. Standardy jakościowe powinny być zbieżne z wytycznymi PDCA, zapisanymi w Europejskich Ramach Odniesienia dla zapewnienia standardów kwalifikacji zawodowych (Ramy -EQAVET):

Cykl kwalifikacyjny

Europejskie Ramy Odniesienia dla zapewnienia jakości kształcenia i doksztalcania zawodowego.



W tym celu wyznaczono następujące kamienie milowe, które zapewniają orientację w przebiegu kluczowych aktywności:

Sposób zarządzania;

- Wymagania zgodne z oczekiwaniami klienta.
- Umiejętność dokonania samooceny.
- Polityka wspierania podnoszenia kwalifikacji współpracowników.
- Wykorzystanie danych oraz informacji zwrotnych dot. poprawy/rozwoju kształcenia zawodowego

- Włączenie grup zainteresowanych (lobbyistów)

Podczas opracowywania procedur *ValiSkills* przestrzegano kolejność działań: Kultura zarządzania dotyczy zarówno wyboru doradców, jak i wspierania dobrej aury i nastawienia klientów (01), wybrane procedury dopasowane są np. do możliwości percepcyjnych klienta (02), procedury e-portfolio bazują na danych kompetencjach (03), doradcy zostali odpowiednio wyszkoleni/ dobrani (04), działania wspierające aktywność trekingową klientów ma zapewnić poprawę ich statusu (05), wsparcie i opieka doradcy i rzeczoznawcy umożliwia klientowi spełnienie jakościowych kryteriów kwalifikacji zawodowych (06).

W zasadzie możliwe są dwa podejścia do kwestii sposobu zapewnienia jakości: - jakościową standaryzację procesu doradczego powinna gwarantować realizacja listy wszystkich zadań zawartych w plikach sekwencyjnych planowanych przedsięwzięć.

Lista zadań do zrealizowania w relacjach „klient – doradca” daje się jednak gorzej znormalizować. Warto zastosować tu, tzw. „konstrukcje pomocnicze”, jak np. doskonalenie doradcze zgodne z wymogami certyfikacji ISO 17024.

Ustawa dot. wyrównywania szans integracyjnych na rynku pracy ogłoszona została w trzecim tomie Kodeksu Prawa Socjalnego (SGB III).Regulacje te odnoszą się do poprawy jakości usług na rynku pracy oraz do wzrostu wydajności systemu wspierającego długofalową politykę rozwoju rynku pracy.

Do świadczenia usług na rynku pracy mogą zostać dopuszczone jedynie takie podmioty, które są w stanie udowodnić dotychczasowe osiągnięcia i dokonania, zatrudniają wykwalifikowany personel, są niezawodnym partnerem instytucji rynku pracy i zapewniają wysoką jakość świadczonych usług- system QM. Partnerzy ABU gGmbH posiadają takie uprawnienia, np. certyfikaty wg AZAV (Akredytacja dopuszczająca do prowadzenia działań wspierających, na podstawie DIN ISO 9001). Spełnienie warunków akredytacji obowiązuje wszystkie podmioty w zakresie prowadzonych działań wspierania rynku pracy zgodnie z SGB II i III.

W projekcie *ValiSkills* zostały spełnione warunki i wskaźniki, jakich stosowanie przewidziane jest do pomiaru wydajności oddziaływania w systemie edukacji zawodowej:

- Przygotowanie Projektu/ Przedsięwzięcia, który opiera się o realistycznie przyjęte teorie oddziaływania;
- Zastosowanie odpowiednich wskaźników stosowanych na różnych płaszczyznach łańcucha oddziaływania (Wskaźniki przebiegu procedur procesowych i wskaźniki oddziaływania);
- Identyfikacja grupy kontrolnej i porównawczej w momencie rozpoczęcia działań;
- Ustanowienie punktu odniesienia dla grup badanych i grup porównawczych;
- Budowa monitoringu stopnia oddziaływania, który umożliwia ciągły monitoring danych, a co za tym idzie umożliwia dokonywanie analizy porównawczej;
- Identyfikacja, sprawdzanie i stosowanie danych sekundarnych (statystyki narodowe, itp.);

- Stosowanie odpowiednio dopasowanej strategii i metod gromadzenia danych;
- Wykorzystanie rezultatów pomiarów skuteczności w procesie wspólnego uczenia się, – jako zamiar sam w sobie, ale również z uwzględnieniem ewentualnych przyszłych interwencji;
- Wspólne pomiary skuteczności z udziałem narodowych i międzynarodowych organizacji, jak i innych darczyńców/ udziałowców / zleceniodawców;
- Wzmocnienie narodowego monitoringu i wydajności ewaluacyjnych w kraju partnera 11

6.1 Proces: komplementarność i dostosowanie

Poza bezpośrednim procesem doradczym, którego celem jest spełnienie warunków dopuszczenia kandydata do egzaminu eksternistycznego, doradztwo może odgrywać równie ważną rolę w sytuacjach pośrednich. W bezpośrednim procesie przygotowawczym do egzaminu eksternistycznego, lub w sytuacji, gdy wymagania dot. dopuszczenia do egzaminu jeszcze nie zostały spełnione, tzn. w procesie modułowego uzupełnienia kwalifikacji.

Po dokonaniu pomiaru, jakości tzw. kwalifikacji wejściowych i wyjściowych (Output-/Outcome), możliwym staje się systematyczne wdrożenie dostosowanych do wyników przeprowadzonych pomiarów metod oddziaływania. Zapewnienie odpowiedniej jakości usług, gwarantuje zastosowanie takich komplementarnych działań, które umożliwiają wypracowanie standardów w zakresie:

- Dobór odpowiedniej grupy doradczej.
- Strukturyzacja zróżnicowanych modułowych ofert uzupełniania kwalifikacji.
- Planowanie procesu podnoszenia kwalifikacji przy uwzględnieniu indywidualnych potrzeb kwalifikacyjnych klienta.
- Przeprowadzenie szkoleń w zakresie podnoszenia i dopasowania kompetencji zawodowych doradców – dostosowanie metod oddziaływania do zdiagnozowanych potrzeb.
- Ustalenie zakresu kompetencji uczestników na poziomie poszczególnych faz modułowego uzupełniania kwalifikacji
- Dokumentacja i ewentualna certyfikacja uzyskanych kompetencji zawodowych.¹⁵

Powyżej podane punkty zostaną spełnione na podstawie dokumentacji każdego pojedynczego przypadku oraz na podstawie przepisów regulujących przebieg procesu doradczego.

15 Perspektive Berufsabschluss (Hrsg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bielefeld 2013, S.18

6.2 Kompetencje zawodowe doradców oraz ekspertów.

W tym rozdziale określone zostaną wymagania zawodowe w stosunku do osób świadczących usługi doradcze i rzeczoznawcze. Kwalifikacje zawodowe umożliwiają wypracowanie i dobór korzystnych metod postępowania.

Kwalifikacje

Warunkiem sine qua non profesjonalnego doradztwa jest profesjonalizm doradcy - odpowiednie wykształcenie podstawowe uzupełniane o tzw. kwalifikacje dodatkowe uzyskiwane w trakcie ciągłego doskonalenia zawodowego. Kwalifikacje zawodowe doradcy sprawdza, na podstawie udostępnionej dokumentacji, pracodawca. Określa zakres kompetencyjny i odnotowuje jego uczestnictwo w procesie podnoszenia kwalifikacji, uczestnictwo w różnych formach doskonalenia zawodowego.

Postawa i założenia.

Kompetentne doradztwo, oparte o niezbędne kwalifikacje zawodowe doradcy, jest warunkiem podejmowania kompetentnych działań wspierających oraz działań umożliwiających wybór korzystnych, zgodnych z przyjętym schematem proceduralnym, metod oddziaływania. Doradztwa, wg C. Rogersa, ma charakter otwartego i wspierającego oddziaływania terapeutyczno-komunikacyjnego.

Zawodowe Know-how

Doradcy posiadają specyficzną wiedzę fachową z zakresu poradnictwa, mogą ją udokumentować, potrafią zastosować. Niezbędna wiedza i umiejętność zastosowania różnych metod w takich dziedzinach, jak:

- Procedury dostępności do zawodów reglamentowanych, przepisy branżowe w tym zakresie np. (pozwolenie „wyjątkowe”).
- Procedury ustalania równoważności kwalifikacji (zgodnie z BQFG).
- Procedury zgodne z § 10 ustawy o wysiedleńcach dot. grupy tzw. późnych wysiedleńców.
- Procedury dot. dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego (§ 45 ust. 2 BBiG).

Doradca powinien znać procedury i zakres kompetencji instytucji pośredniczących, urzędów, ośrodków edukacyjnych, itp. Po to, by móc udzielić odpowiedniego wsparcia, należy udokumentować w CV zakres kompetencji know-how.

Ważniejsze kompetencje know-how:

- Dot. zawodów referencyjnych,
- Dot. kwalifikacji uzupełniających lub dostosowujących do wymogów potencjalnego pracodawcy,
- Dot. wsparcia finansowego (SGB II i III jak i programy pomocowe na miejscu)
- Dot. prawna pobytowego i jego znaczenia

Kompetencje interkulturalne

Aby móc świadczyć usługi doradcze osobom pochodzenia migracyjnego niezbędnym jest posiadanie niezbędnych kompetencji interkulturalnych.

Wrażliwość językowa

Wrażliwość językowa doradcy ma wpływ, na jakość świadczonych usług doradczych – nie jest ważne, co mówi doradca, tylko to, co rozumie osoba, której udzielamy porad doradczych. W procesie doradczym ważne jest uwrażliwienie na reakcję zwrotną.

Strategia polityczna na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn

Doradcy powinni zachować dla siebie osobisty stosunek w odniesieniu do specyficznych preferencji płciowych osób, którym doradzają. (Deklaracja równego traktowania powinna znaleźć się w zapisach dostarczanego Curriculum).

6.2.1 Doradztwo

Warunki

Zapewnienie odpowiedniej oprawy i warunków lokalowych, w jakich świadczone są usługi doradcze zapewniają jej skuteczność: dyskrecja, zapewnienie spokoju itp.

Przejrzystość

Doradcy muszą działać w sposób przejrzysty i kierować się interesem osób na rzecz, których świadczy usługi wspierając ich w drodze prowadzącej do osiągnięcia celu. Oznacza to, że zobligowani są do zachowania przejrzystości działań (Checklista) w zakresie:

- Przestrzegania uregulowań prawnych dot. „egzaminu równoważnego”,
- Zachowania procedur doradztwa zawodowego,
- Przejrzystego określenia celów i zakresu usług doradczych
- Ustalenia przebiegu procedur **ValiSkills**,
- Konsekwencji wdrażania kolejnych kroków/ etapów,
- Przestrzegania terminowości dokonywanych płatności klientów,
- Kalkulacji powstałych kosztów za tzw. procedury alternatywne (analiza kwalifikacji na podst. § 14 BQFG).

„Doradztwo proceduralne” oznacza, że doradcy przejmują funkcję osoby udzielającej informacji i osoby towarzyszącej i wspierającej klienta, któremu doradza w trakcie całego procesu. Podejmowanie stosownych decyzji jest zadaniem osoby na rzecz, której świadczona jest usługa doradcza. (Ich wzajemne relacje oraz postawa względem wdrażanych procedur, są do sprawdzenia np. w formie przeprowadzonego wywiadu lub na podstawie zawartości Curriculum)

Dokumentacja

Checklista oraz prowadzenie niezbędnej dokumentacji z przebiegu procesu doradczego to jedno z istotniejszych i bezwzględnie wymaganych zadań, jakie ma do wykonania doradca; – w znaczeniu QM doradcy są osobami zobowiązanymi do prowadzenia pełnej dokumentacji, która podlega wyrywkowej kontroli. Dokumentację oraz wyniki kontroli zobowiązani są udostępnić kolejnemu audytorowi.

Ochrona danych

Wdrażając system cyfrowy należy zapewnić ochronę danych chronionych zgodnie z obowiązującymi w tym względzie przepisami prawnymi dot. ochrony danych osobowych. Poza tym doradcy powinni złożyć pisemne zobowiązanie o zachowaniu tajemnicy zawodowej,

która zapewnia w dużym stopniu zachowanie anonimowości osobom korzystającym z ich usług.

6.2.2 Organizacja

Klarowność, kompetencje, odpowiedzialność

W firmie realizującej zadanie obowiązują wewnętrzne przepisy dot. wypełniania obowiązków służbowych, które regulują zakresy obowiązków, kompetencje, odpowiedzialność doradców

.

Management - zarządzanie kwalifikacjami

Placówka doradcza posiada system zarządzania kwalifikacjami, np. LQW, dot. zachowania standardów postępowania i zasad doskonalenia procedur doradczych. Częścią składową tego systemu jest pakiet procedur służących do monitorowania wytworzonej dokumentacji oraz co zdaje się być elementem najważniejszym wypracowaną metodologię podnoszenia kwalifikacji zawodowych doradców, poprzez doksztalcanie własnych pracowników.

Analiza kryteriów stosowanych procedur wykazuje, iż standaryzacja takich kryteriów, jak *obiektywizm*, *walidacyjność*, *realizm*, może być gwarantem ich osiągnięcia.¹⁶

¹⁶ Porównanie do Böhringer/Splittstößer/Beinke: „Jednomysłność uznawalności kompetencji zawodowych w procesie uzupełniania kwalifikacji”. Düsseldorf 2011

6.3 Transfer

Powyżej zaprezentowano procedury postępowania w projekcie ValiSkills oraz impulsy i sugestie wynikające z ich praktycznego zastosowania – są one warte odnotowania szczególnie przy okazji transferu procedur do praktyki usług doradczych.

Perspektywa uzyskania świadectwa końcowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe



Źródło: perspektywy uzyskania świadectwa końcowego, potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (SANQ Berlin)

6.3.1 Warunki dopuszczenia do egzaminu

Decyzja o dopuszczeniu do egzaminu eksternistycznego zostaje wydana na podstawie złożonego wniosku. Musi on zostać złożony na piśmie i dostarczony do uprawnionej do przeprowadzenia egzaminu placówki egzaminacyjnej /ośrodka egzaminacyjnego (podst. Prawna - § 6 BQFG - w przypadku zawodów limitowanych, w przypadku nielimitowanych § 13 BQFG)

Uprawniona placówka zawiadamia w ciągu miesiąca; czy i jakie dokumenty należy uzupełnić.

Spełnienie warunków proceduralnych celem ustalenia kompetencji zawodowych oraz spełnienie wymogów formalnego dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego jest możliwe do określenia na podstawie „portfolio uzupełniania kwalifikacji zawodowych”;

- Placówki edukacyjne, które oferują kształcenie / uzupełniania kwalifikacji, są zobowiązane do przeprowadzenia postępowania umożliwiającego potwierdzenie przygotowania fachowego wnioskodawcy, a co za tym idzie uprawniającego do złożenia wniosku o dopuszczenie do egzaminu eksternistycznego.
- Złożenie wniosku o dopuszczenie do egzaminu następuje poprzez dostarczenie „portfolio nabytych kwalifikacji zawodowych” (*dla Berlina zostało wypracowane specjalnie instrumentarium w tym zakresie*), do placówki wdrażającej w/w. procedury, pod warunkiem spełnienia wszystkich wymogów dopuszczenia do egzaminu, w tym dostarczenia dokumentacji poświadczającej doświadczenia zawodowe bądź plan uzupełniania kwalifikacyjny lub ukończenia wymaganych modułów edukacyjnych.

- Decyzja musi zostać wydana najpóźniej na trzy miesiące po rozpoczęciu modułu rozpoczynającego prace nad kontrolą dostarczonej dokumentacji.

Wniosek

Do wniosku należy dołączyć tabelaryczne zestawienie (w języku niemieckim) etapów ukończonej edukacji lub listę wyuczonych czynności zawodowych, wykaz dokumentów potwierdzających tożsamości wnioskodawcy, jak również uzyskane zagranicą świadectwa poświadczające nabyte doświadczenie zawodowe (podstawowy ValiSkills- Outcom), informacje o nieskładaniu, do tej pory podobnego wniosku.

Sprawdzanie dokumentacji

Podstawę dokonania niezbędnej kontroli dokumentów stanowi § 3 ust. 2 BQFG, z którego wynika wymóg dostarczenia dowodów potwierdzających posiadane kwalifikacje. Z przedłożonej dokumentacji musi wynikać jednoznacznie; wykonywania, jakich czynności nauczył się wnioskodawca (primärer ValiSkills-Outcome).

6.3.2 Egzamin

Po spełnieniu wszystkich wymogów formalnych i przejściu niezbędnych kroków (*wykonanie wszystkich zadań Checklisty, dostarczenie wymaganej dokumentacji i pozytywny efekt kontroli dokumentacji*)

wnioskodawca zostaje dopuszczony do egzaminu eksternistycznego. Wnioskodawca może przystąpić do egzaminu.

6.3.3 Tracking

Tracking może być też rozumiany, jako przełom w sposobie oddziaływania: uczestnicy programu dokształcania/ uzupełniania kwalifikacji, mają zostać przesiani przez gęste sito zastosowanychw projekcie działań, które udzielą odpowiedzi na pytanie, czy spełniają/ są w stanie spełnić wymogi „zdania egzaminu“. Czy uda im się, spełnić wymagania równie dobrze, jak uczestnikom, o podobnym pułapie warunków wyjściowych, którzy nie uczestnicząw projekcie, czy też wypadną gorzej od nich.

6.4 Nadzór kwalifikacji –kontrola jakości.

Przyjęty przez firmy edukacyjne system realizacji edukacyjnych działań projektowych wymusza stałą modyfikację aranżowanych aktywności.

Kontrola jakości w **ValiSkills** zakłada zewnętrzny nadzór audytorski w zakresie stosowanych procesów. W sytuacjach koniecznych (jak, np. w czasie warsztatów w styczniu 2014 r. w Berlinie), audytorzy dokonują niezbędnych interwencji.

Wnioski wynikające z przeprowadzanych kontroli wpływają na strukturę projektu modułowego. Powstały w praktyce i przyjęty „pakiet reguł” jest gwarantem przestrzegania norm.

Kontrola jakości w projekcie **ValiSkills** przebiega w czterech obszarach: (1) rejestracja, rozpoznanie, zrozumienie związków przyczynowo - skutkowym, (2) kontrola uzyskiwanych efektów, (3) wierne odzwierciedlanie przebiegu nauczania „lessons learned, „(4) zewnętrzna legitymizacja programu – zewnętrzne badanie aspektów przydatności, długoterminowości, skuteczności/ efektywności.¹⁷ Wymienione powyżej obszary kontroli uwzględniono już na etapie planowania i strukturyzacji ValiSkills, ale jedynie w takim zakresie, w jakim organizacje wdrażające projekt (ABU oraz Izba Handlowo-Przemysłowa) są w stanie je powziąć przy zastosowaniu instrumentarium, jakim dysponują i jakie od lat wykorzystują w prowadzonej działalności.

¹⁷ Za bardziej wnikliwe, detalicznie opracowane następstwa dokonywanych ewaluacji odpowiedzialne jest Centrum Ewaluacyjne Uniwersytetu w Saarland, które prezentuje obszerne opracowania naukowe dot. pokłosa ewaluacyjnego. Centrum umożliwia skorzystanie z prezentowanych prac. (www.ceval.de).

Cele kwalifikacyjne osiągane są w wyniku prowadzonego, stałego monitoringu oraz dzięki prowadzonym badaniom przesiewowym (on-going Evaluation) przy jednoczesnym zastosowaniu Checklisty i analizie jakościowych danych wyjściowych (Output), w formie np. wywiadu.

Wewnętrzna ewaluacja dostarcza osobom zaangażowanym w realizację działań jak również ich audytorom niezbędnych ekspertyz rzeczowych, których efekty dają się szybko wcielić w życie.¹⁸

6.4.1 Audytorzy zewnętrzni

Zewnętrznymi audytorami w projekcie *ValiSkills* są, między innymi, rzeczoznawcy. Jest to zgodne z zasadą audytu zewnętrznego, w którym audytorzy są niezależni od organizatora wdrażającego projekt. Z reguły, zewnętrzni audytorzy wykazują dużą niezależność, solidne kompetencje metodyczne i profesjonalną wiedzę ewaluacyjną. Są kompetentni w zawodzie prowadzonych zadań. Niezależność ułatwia im zainicjowanie koniecznych zmian.

6.4.2 Mechanizmy interwencyjne

¹⁸ Koncepcje QM i ewaluacyjna mają te same założenia dot. osiągalności celu: poprawa, jakości usługi. Koncepcje te są procedurami uzupełniającymi a nie konkurencyjnymi względem siebie.

Interwencją są działania podejmowane w celu dokonania zmiany zaistniałej sytuacji / stanu. Rozbieżne wskaźniki – sprzeczne z wyznaczonymi celami projektowymi (dot. uczestnictwa w działaniach kwalifikacyjnych, liczba rezygnacji z uczestnictwa w projekcie, „niezdawalności egzaminu”...) wymuszają interwencję poprzez wdrożenie działań, które powinny zostać ustalone już na etapie zawierania umowy projektowej w ujęciu „od szczegółu do ogółu”.

6.4.3 Dokumentacja

Zastosowany system wdrażania koncepcji kwalifikacyjnych QM wymaga stałego prowadzenia bieżącej dokumentacji.

Wdrażany system działań kwalifikacyjnych zakłada niezbędność/ obowiązek stałe prowadzonej i na bieżąco uzupełnianej dokumentacji. Bieżąca dokumentacja prowadzona jest w oparciu o tzw. Checkliste – lista kontrolna, oraz poprzez odnotowanie faktu pokonania kolejnych kamieni milowych. Systemowi kontrolnemu podlegają wszyscy zaangażowani w realizację procesu podnoszenia kwalifikacji, (tzn. zainteresowani odbiorcy usług, doradcy, audytorzy), w stopniu odzwierciedlającym ich zaangażowanie w projekcie. Kontrolę przeprowadza się np. po zakończonym etapie doradztwa wstępnego i po przekazaniu / uzyskaniu informacji wstępnych, po zakończeniu etapu doradczego wdrażającego ustalenia poprzedniego etapu, (tj.: rejestracja i ocena kompetencji uczestnika, ocena dokumentacji walidacyjnej opracowanej przez doradcę, kontrola oceny rzeczoznawczej, zalecenia audytorskie, informacje zwrotne, dotyczące indywidualnych planów podnoszenia kwalifikacji, ocena

osiągniętych w trakcie realizacji poszczególnych etapów celów
częstkowych, sukcesów projektowych).

Stopka redakcyjna

Wydawca

ABU Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH

Beilsteiner Straße 118

12681 Berlin

Tel.: +49 30 549960-110

Fax: +49 30 549960-111

info@abu-ggmbh.de

www.valiskills.eu

1. Wydanie

Berlin, August 2014

Redakcja

Hans-Joachim Borchert

Autorzy

Hans-Joachim Borchert, ABU gGmbH, Berlin

Erna Kunze, ABU gGmbH

Hans-Peter Hauser, SVEB, Zürich

Øivind H. Solheim, Kompetanse Vest, Hylkje

Dr. Kurt Seipel, Berater Tirol, Innsbruck

Hartmut Schäfer, IHK-Projektgesellschaft Frankfurt (Oder)

Tłumaczenie

Urszula Berlińska

Projekt

Claudia Ruhland, ABU gGmbH