



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



kwalfikacje
po europejsku

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się

Warszawa 2013

Redakcja merytoryczna:

dr Ewa Bacia

Recenzenci:

prof. dr hab. Grażyna Praweńska-Skrzypek

prof. dr hab. Zdzisław Szyjewski

Autorzy:

dr Ewa Bacia

Piotr Stronkowski

Borys Martela

Bartosz Kosiński

Klaudia Łubian

Magda Andrzejewska

Konsultacje merytoryczne:

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

dr Tomasz Saryusz-Wolski

Redakcja językowa:

Emilia Danowska-Florczyk

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel.: +48 22 241 71 00

www.ibe.edu.pl

ISBN: 978-83-61693-40-6

Skład i druk:

Drukarnia GC

ul. Sycowska 20

02-266 Warszawa

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013

*Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego
Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”*

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Wprowadzenie	5
Część 1. Wprowadzenie do zagadnień walidacji efektów uczenia się w kontekście prac nad krajowym systemem kwalifikacji w Polsce	7
1.1. Najważniejsze definicje	7
1.2. Problematyka walidacji w dokumentach europejskich	9
1.3. Badania stosowanych procedur potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych w wyniku edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	11
1.3.1. Metodologia badania	12
1.3.2. Przebieg badania	13
Część 2. Wyniki badań empirycznych wybranych rozwiązań walidacji efektów uczenia się w Polsce	17
2.1. Zapotrzebowanie na potwierdzanie kompetencji	17
2.1.1. Walidacja jako odpowiedź na zapotrzebowanie rynku	17
2.1.2. Kwalifikacja jako uwiarygodnienie kompetencji	19
2.1.3. Kwalifikacja jako narzędzie motywacji w samorozwoju	20
2.1.4. Kwalifikacja jako droga do profesjonalizacji zawodu	22
2.1.5. Zapotrzebowanie na procedury walidacji w perspektywie kariery zawodowej	24
2.1.6. Czynniki wpływające na popularność przedsięwzięć walidacyjnych	25
2.1.7. Walidacja w oczach pracodawców	28
2.2. Rodzaje przedsięwzięć walidacyjnych w Polsce – próba systematyzacji	31
2.2.1. Przedsięwzięcia walidacji efektów uczenia się regulowane przez państwo	32
2.2.2. Przedsięwzięcia walidacji efektów uczenia się nieregulowane państwowo	34
2.3. Wybór kompetencji podlegających walidacji	36
2.3.1. Znaczenie opisu efektów uczenia się oraz standardów egzaminacyjnych	36
2.3.2. Opis efektów uczenia się i standardy egzaminacyjne w analizowanych przedsięwzięciach	38
2.4. Procedury i metody walidacji	39
2.4.1. Fazy i etapy procedury potwierdzania kompetencji	39
2.4.2. Warunki przystąpienia do procedury walidacyjnej	40
2.4.3. Kursy i szkolenia jako element towarzyszący walidacji	42
2.4.4. Metody potwierdzania kompetencji	45
2.5. Zapewnianie jakości walidacji	47
2.5.1. Kontrola jakości oparta na odpowiednich rozporządzeniach	48
2.5.2. Kontrola jakości oparta na normie ISO	49
2.5.3. Norma jakościowa oparta na innych standardach międzynarodowych	50
2.5.4. Kontrola jakości na bazie procedur opracowanych wewnętrznie	50
2.5.5. Wymóg spełniania warunków wstępnych	51
2.5.6. Poziom standaryzacji procedury walidacji	51
2.5.7. Przygotowanie egzaminatorów oraz weryfikacja jakości ich pracy	52
2.5.8. Wymóg odnawiania certyfikatu po określonym czasie	53
2.6. Finansowanie walidacji	54
2.6.1. Projekty o charakterze systemowym	54
2.6.2. Inicjatywy oddolne	55
2.6.3. Projekty bazujące na istniejących rozwiązaniach prawnych	56
2.6.4. Wpływ sposobu finansowania projektów na procedury walidacji	56

Część 3. Przykłady rozwiązań systemowych w krajach Unii Europejskiej	59
3.1. Poziom regulacji	59
3.1.1. Francja	60
3.1.2. Holandia	61
3.1.3. Czechy	62
3.1.4. Niemcy	63
3.2. Standardy kompetencji	64
3.3. Standardy kwalifikacji i standardy oceny	65
3.4. Kwalifikacje pełne i częściowe	67
3.5. Przebieg procedury walidacyjnej oraz wykorzystywane metody	68
3.6. Zapewnianie jakości	72
3.7. Zaangażowanie partnerów społecznych	73
3.8. Zasięg stosowanych procedur	73
3.9. Mocne i słabe strony stosowanych rozwiązań	75
3.10. Podsumowanie	76
Część 4. Rekomendacje z badań z komentarzem	79
4.1. Potrzeba stworzenia zintegrowanego systemu walidacji	79
4.2. Zapewnienie jakości	80
4.3. Metody oceny efektów uczenia się	81
4.4. Zaangażowanie praktyków	82
4.5. Informacja i doradztwo	83
4.6. Rozwiązania instytucjonalne	83
4.7. Finansowanie	84
4.8. Podsumowanie: Znaczenie badań dla dalszych prac nad krajowym systemem walidacji	84
Bibliografia	87

Wprowadzenie

We współczesnym świecie coraz większe znaczenie ma edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne. Wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne zdobywamy nie tylko poprzez naukę w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, lecz także dzięki uczestnictwu w różnego rodzaju kursach i szkoleniach organizowanych przez pracodawców, organizacje obywatelskie czy inne podmioty. Uczymy się również bez wykorzystania programów prowadzonych przez podmioty kształcące, bez obecności zewnętrznego nauczyciela, sami, w sposób zamierzony lub nieintencjonalny. Uczymy się przez całe życie. Dochodzimy różnymi ścieżkami do efektów uczenia się, które wymagają potwierdzenia, abyśmy mogli nabyć kwalifikacje. Jednym z podstawowych założeń zintegrowanego krajowego systemu kwalifikacji w Polsce ma być zapewnienie każdemu możliwości walidacji efektów uczenia się, niezależnie od sposobu ich osiągnięcia. Wprowadzenie zintegrowanego systemu kwalifikacji zmienia perspektywę postrzegania samych kwalifikacji. Punktem ciężkości stają się efekty uczenia się, a nie sam proces kształcenia. W tej sytuacji niezbędne jest stworzenie systemu walidacji efektów uczenia się nabytych pozaformalnie i nieformalnie, z zapewnieniem wysokiej jakości kwalifikacji uzyskiwanych w tym systemie.

Poszerzanie i potwierdzanie nabytych wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych ma znaczenie dla rozwoju osobistego, rynku pracy i edukacji, zarówno z perspektywy lokalnej, krajowej, jak i europejskiej. Znajduje to odzwierciedlenie w rozwiązaniach proponowanych przez Europejską i Polską Ramę Kwalifikacji. Dzięki tym instrumentom system kwalifikacji w Polsce ma być bardziej przejrzysty, a nadawane w kraju kwalifikacje, porównywalne z kwalifikacjami uzyskanymi w innych krajach. Ma to też ułatwić rozwój osobisty i zawodowy osób. Unii Europejskiej zaś przynieść korzyści w obszarze konkurencyjności, zatrudnienia i spójności.

Nadrzędnym celem prac nad zintegrowanym krajowym systemem kwalifikacji i Polską Ramą Kwalifikacji jest zapewnienie wiarygodności kwalifikacjom nadawanym w Polsce. System kwalifikacji musi budzić zaufanie, gwarantowane przez ich jakość. Na jakość kwalifikacji, o której nabycie może się starać każdy użytkownik systemu, bezpośredni wpływ ma jakość procesu walidowania.

W projekcie systemowym „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie¹”, realizowanym przez Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, prowadzone są prace nad systemem walidacji, który sprzyja osiągnięciu odpowiedniej jakości uzyskiwanych kwalifikacji. Wypracowywane propozycje uwzględniają istniejące w Polsce, dobrze funkcjonujące praktyki. W celu ich zebrania i przeanalizowania w latach 2011–2012 zrealizowano „Badanie stosowanych procedur potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego”. Badanie to zostało przeprowadzone na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych przez firmę Coffey International Development.

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki analiz z badań oraz wewnętrznych prac projektu, w których tworzenie lub konsultacje zaangażowane było szerokie grono ekspertów i interesariuszy. Realizowane projekty przynoszą wnioski i wskazania do dalszych prac nad systemem walidacji jako częścią zintegrowanego krajowego systemu kwalifikacji. Celem publikacji jest przedstawienie wyników dotychczasowych badań, przeprowadzonych prac analitycznych i koncepcyjnych oraz wynikających z nich wniosków i postulatów co do kierunków kolejnych działań. Wyniki badań zostały przedstawione na podstawie raportów częściowych i raportu końcowego z badań, przygotowanych przez zespół autorów: Piotra Stronkowskiego, Borysa Martelę, Bartosza Kosińskiego, Klaudię Łubian i Magdalenę Andrzejewską.

Opracowanie składa się z czterech części. Część pierwsza stanowi wprowadzenie czytelnika w temat walidacji i badań przeprowadzonych w IBE. We wstępie opracowania podano definicje podstawowych pojęć używanych w tekście, zgodne z aktualnie opracowywanym „Słownikiem podstawowych

¹ Projekt „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4, Poddziałanie 3.4.1.

terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji”, tak aby stosowana w tekście terminologia nie budziła wątpliwości odbiorców. Następnie została zarysowana problematyka walidacji w dokumentach krajowych i europejskich, do których odwołują się zarówno praktycy, jak i teoretycy pracujący nad systemem walidacji. Część pierwsza przedstawia również metodologię i krótki opis przebiegu badań zrealizowanych w IBE.

Kolejna, druga część tekstu odnosi się bezpośrednio do wyników badań. Zawarto tu analizy dotyczące przedsięwzięć walidacji efektów uczenia się w Polsce, uwzględnionych w badaniach. Analizy przeprowadzono od strony popytowej (zapotrzebowanie na potwierdzanie kompetencji, zainteresowanie walidacją) oraz podażowej (rodzaje przedsięwzięć walidacyjnych w Polsce, kompetencje podlegające walidacji, stosowane procedury i metody walidacji). Oddzielny rozdział został poświęcony działaniom podejmowanym na rzecz zapewniania jakości kwalifikacji oraz możliwym sposobom finansowania procesów walidacji.

W części trzeciej przedstawiono przykłady rozwiązań systemowych w krajach Unii Europejskiej: we Francji, Holandii, Czechach i Niemczech. Opisano tu specyfikę organizacji systemów walidacji w tych czterech państwach. Podjęto próbę analizy ich mocnych i słabych stron. Z zaprezentowanych zestawień nie płyną bezpośrednie rekomendacje dla systemu tworzonego w Polsce, zakładamy bowiem, że każdy kraj powinien budować system walidacji w odniesieniu do swoich doświadczeń i tradycji. Zapoznanie się z rozwiązaniami zagranicznymi może stać się jednak inspiracją przy poszukiwaniu rozwiązań najlepszych dla Polski.

Część czwarta, podsumowująca, zawiera rekomendacje wynikające bezpośrednio z przeprowadzonych badań wraz z komentarzem, opartym na aktualnym stanie wiedzy zespołu pracującego nad założeniami do stworzenia Polskiej Ramy Kwalifikacji i zintegrowanego rejestru kwalifikacji. Na koniec opisano planowane dalsze prace w obszarze walidacji.

Część 1. Wprowadzenie do zagadnień walidacji efektów uczenia się w kontekście prac nad krajowym systemem kwalifikacji w Polsce

1.1. Najważniejsze definicje

W obszarze kompetencji i kwalifikacji w Polsce stosuje się wiele pojęć i terminów, które w zależności od kontekstu i środowiska są różnie rozumiane. Z tego względu, w celu uniknięcia chaosu definicyjnego i uspoźnienia terminologii w trakcie prac nad Polską Ramą Kwalifikacji, przygotowano „Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji”². Odwołuje on się w szczególności do definicji związanych z systemami, procedurami i rozwiązaniami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Unii Europejskiej, w tym w szczególności do definicji związanych z Europejską Ramą Kwalifikacji. Definicje zawarte w słowniku zostały przyjęte przez Komitet Sterujący do spraw Krajowych Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie oraz Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji w 2011 roku. Hasła zostały skonsultowane i udoskonalone pod względem językowym z ekspertami Rady Języka Polskiego. Finalne zapisy części terminów zawiera polski raport referencyjny, przyjęty w maju 2013 roku przez Komitet do Spraw Europejskich. Prace nad zaktualizowaną wersją pełnego słownika terminów dobiegają końca.

Poniższa tabela zawiera zestawienie najważniejszych haseł i definicji stosowanych w niniejszym opracowaniu, przywoływanych za wstępną, roboczą wersją „Słownika podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji” z września 2013 roku.

Tabela 1. Definicje podstawowych pojęć związanych z systemem kwalifikacji

Lp.	Hasło	Definicja
1	Krajowy system kwalifikacji (KSK) / <i>National qualifications system (NQS)</i>	Ogół rozwiązań służących ustanawianiu i nadawaniu kwalifikacji oraz zapewnianiu ich jakości.
2	Zintegrowany system kwalifikacji / <i>The integrated qualifications system</i>	Podstawowy moduł w krajowym systemie kwalifikacji (KSK), w którego skład wchodzi funkcjonujące autonomicznie podsystemy kwalifikacji. Instrumentami integrującymi te podsystemy są Polska Rama Kwalifikacji (PRK) i zintegrowany rejestr kwalifikacji (ZRK) oraz ogólne zasady zapewniania jakości.
3	Polska Rama Kwalifikacji (PRK) / <i>Polish Qualifications Framework (PQF)</i>	Opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do zintegrowanego rejestru kwalifikacji w Polsce.
4	Europejska Rama Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (ERK) / <i>European Qualifications Framework (EQF)</i>	Przyjęta w UE struktura poziomów kwalifikacji stanowiąca układ odniesienia krajowych ram kwalifikacji umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskanych w różnych krajach.
5	Zintegrowany rejestr kwalifikacji (ZRK) / <i>The integrated qualifications register (IQR)</i>	Publiczny rejestr obejmujący nadawane w Polsce kwalifikacje wszystkich rodzajów, które spełniają warunki określone w przepisach prawa ustanawiających zasady funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce.
6	Edukacja formalna / <i>Formal education</i>	Uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkolenia prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.
7	Edukacja pozaformalna / <i>Non-formal education</i>	Uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

² Zaktualizowana wersja słownika zgodnie z propozycją Rady Języka Polskiego zostanie zatytułowana „Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji”.

Lp.	Hasło	Definicja
8	Uczenie się nieformalne / <i>Informal learning</i>	Nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia się.
9	Walidacja / <i>Validation</i>	Wieloetapowy proces sprawdzania, czy – niezależnie od sposobu uczenia się – kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Walidacja prowadzi do certyfikacji.
10	Certyfikowanie / <i>Certification</i>	Proces, w którego wyniku uczący się otrzymuje od upoważnionej instytucji formalny dokument, stwierdzający, że osiągnął określoną kwalifikację. Certyfikacja następuje po walidacji.
11	Kwalifikacja / <i>Qualification</i>	Określony zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję.
12	Kwalifikacja zarejestrowana / <i>Qualification in register</i>	Opisany w zintegrowanym rejestrze kwalifikacji zestaw efektów uczenia się/ kształcenia się, którego osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję. Kwalifikacja opisana w rejestrze może być pełna lub częściowa.
13	Kwalifikacja pełna / <i>Full qualification</i>	Kwalifikacja zarejestrowana, nadawana wyłącznie w ramach systemów oświaty i szkolnictwa wyższego po ukończeniu określonego cyklu kształcenia.
14	Kwalifikacja częściowa / <i>Partial qualification</i>	Kwalifikacja zarejestrowana, dla której zakres wymaganych efektów uczenia się jest węższy niż dla kwalifikacji pełnej.
15	Efekty uczenia się / kształcenia się / <i>Learning outcomes</i>	Zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych – nabytych w procesie uczenia się.
16	Osiągnięcia / <i>Credits</i>	Wyodrębnione zestawy efektów uczenia się stanowiące składniki wymagań dla kwalifikacji, których uzyskanie zostało potwierdzone na podstawie oddzielnie przeprowadzonej walidacji.
17	Akumulowanie osiągnięć / <i>Credit accumulation</i>	Gromadzenie potwierdzonych efektów uczenia się/kształcenia się stanowiących składniki wymagań dla danej kwalifikacji.
18	Przenoszenie osiągnięć / <i>Transfer of credits</i>	Uznawanie – przez podmiot nadający kwalifikację – efektów uczenia się/ kształcenia się stanowiących składniki wymagań dla tej kwalifikacji, które zostały potwierdzone przez inne podmioty.
19	Wiedza / <i>Knowledge</i>	Zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
20	Umiejętności / <i>Skills</i>	Zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
21	Kompetencje społeczne / <i>Social competence</i>	Zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

Źródło: *Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji (wersja robocza, wrzesień 2013).*

Przedstawione pojęcia w niniejszej publikacji stosowane są w wielu kontekstach. W tabeli podano angielskie odpowiedniki polskich terminów. Większość z nich zdefiniowano w dokumentach europejskich (kolejny rozdział porusza kwestię definiowania na poziomie europejskim pojęć związanych bezpośrednio z walidacją). Definicje Unii Europejskiej nie zawsze są w pełni zgodne z definicjami polskimi. Rozbieżności wynikają z tego, że zakres pojęciowy opisywany przez poszczególne słowa w Polsce jest odmienny niż w Europie. Większość z tych pojęć jest też nieco inaczej definiowana w potocznym rozumieniu. Znalazło to swój wyraz w trakcie badań, w których respondenci, wyrażając swoje opinie na temat stosowanych w Polsce rozwiązań, używali tych samych pojęć, różnie je jednak rozumiejąc. Kwestie te zostały szerzej omówione w „Słowniku podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji”.

1.2. Problematyka walidacji w dokumentach europejskich

Dostosowanie kompetencji obywateli do wymagań rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla poprawy konkurencyjności, wzrostu zatrudnienia i spójności społecznej Unii Europejskiej, co jest zgodne z głównym celem strategii Europa 2020 (Komunikat Komisji Europejskiej 2010): osiągnięciem inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. W związku z tym w polityce Unii Europejskiej kładzie się niezwykle duży nacisk na poprawę systemów kształcenia, a także na wzmacnianie postawy uczenia się przez całe życie. Jednym z elementów tej polityki jest rozwój mechanizmów walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Wypracowanie zasad uznawania kompetencji ma sprzyjać mobilności pracowników. Pozwala na lepsze dopasowanie popytu i podaży na rynku pracy poprzez lepszą informację kierowaną zarówno do pracowników (jakich kompetencji szukają pracodawcy), jak i pracodawców (jakie kompetencje oferują pracownicy). Jednak tradycja i dorobek poszczególnych krajów znacznie się różnią, co utrudnia – jeśli nie uniemożliwia – wprowadzenie jednego, ujednoczonego opisu kwalifikacji na poziomie europejskim. Z tej przyczyny na początku XXI w. pojawił się postulat, aby określić wspólny punkt odniesienia, który powinien zapewnić większą przejrzystość poszczególnych systemów kwalifikacji w Europie, a tym samym ułatwić współpracę w zakresie edukacji i pracy oraz zwiększyć mobilność obywateli państw członkowskich.

Już w roku 2000 podczas obrad Rady Europejskiej w Lizbonie stwierdzono, że większa przejrzystość kwalifikacji jest jednym z głównych warunków dostosowania systemów kształcenia i szkolenia we Wspólnocie do potrzeb społeczeństwa opartego na wiedzy. W rezolucji Rady z dnia 27 czerwca 2002 roku w sprawie uczenia się przez całe życie³ wezwano Komisję, aby we współpracy z Radą i państwami członkowskimi opracowała ramy uznawania kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia. Postulat opracowania Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) przywoływany był także w kolejnych sprawozdaniach Rady i Komisji z wdrożenia programu prac „Edukacja i szkolenie 2010”, przyjętych w latach 2004 i 2006.

Wstępne prace nad tworzeniem systemów walidacji uzmysłowiły przedstawicielom zarówno krajów członkowskich, jak i Komisji Europejskiej, jak duża jest różnorodność tradycji i podejść do walidacji. Dlatego też w 2004 r. zostały sformułowane wspólne europejskie zasady dotyczące rozpoznawania i walidacji efektów kształcenia pozaformalnego i uczenia nieformalnego, które powinny być uwzględniane przy wypracowywaniu rozwiązań krajowych. Wdrożenie tych zasad jest suwerenną decyzją każdego kraju członkowskiego. Zasady pogrupowano w pięć kategorii:

- Uprawnienia indywidualne – dobrowolność przystąpienia do walidacji, równy dostęp do walidacji, sprawiedliwe traktowanie wszystkich kandydatów, poszanowanie praw i prywatności każdego kandydata.
- Obowiązki interesariuszy – interesariusze powinni dążyć do utworzenia (zgodnie z prawami, obowiązkami i kompetencjami) systemów i metod rozpoznawania i walidacji efektów uczenia się nabytych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Powinny one obejmować odpowiednie mechanizmy zapewniania jakości. Interesariusze powinni zapewnić kandydatom doradztwo i informację na temat tych systemów i metod.
- Zaufanie – procesy, procedury oraz kryteria identyfikacji i walidacji efektów uczenia się nabytych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego muszą być sprawiedliwe, przejrzyste i opierać się na mechanizmach zapewniania jakości.
- Wiarygodność i zasadność – systemy i metody identyfikacji i walidacji efektów uczenia się nabytych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego powinny respektować uzasadnione interesy zainteresowanych stron dla zapewnienia ich zrównoważonego udziału.
- Bezstronność procesu oceny – należy zastosować procedury zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów i zapewnić, aby osoby przeprowadzające walidację miały odpowiednie kompetencje.

³ Dz. U. C 163 z 9.7.2002, s. 1.

W dniu 23 kwietnia 2008 roku Parlament Europejski i Rada przyjęły Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie⁴. Istotnym uzupełnieniem tego dokumentu było Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym⁵.

W obydwu wspomnianych dokumentach zaleca się wprowadzenie walidacji efektów uczenia się określanej jako proces potwierdzania tego, że określone, poddane ocenie efekty uczenia się, uzyskane przez uczącego się, odpowiadają konkretnym efektom wymaganym w ramach danej jednostki efektów uczenia się⁶ lub kwalifikacji.

W roku 2009 Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (ang. *European Centre for the Development of Vocational Training*, CEDEFOP) opublikowało europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Cedefop 2009). Publikacja przedstawia wnioski z ponad dwuletniej wymiany doświadczeń (z udziałem przedstawicieli ponad 20 krajów europejskich) w zakresie walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Konkluzje przedstawione w raporcie są następujące:

- Walidacja musi być dobrowolna.
- Należy respektować prywatność indywidualnych osób.
- Należy zagwarantować równy dostęp i sprawiedliwe traktowanie.
- W tworzeniu systemów walidacji powinni uczestniczyć interesariusze.
- Systemy powinny być podparte mechanizmami zapewniania jakości.
- Proces, procedury i kryteria walidacji muszą być sprawiedliwe, przejrzyste i wsparte mechanizmami zapewnienia jakości.
- Systemy powinny respektować uzasadnione potrzeby interesariuszy, a także starać się zapewnić ich zrównoważony udział.
- W procesie walidacji należy zagwarantować bezstronność i unikać konfliktów interesów.
- Należy zadbać o odpowiednie kompetencje osób, które przeprowadzają ocenę (Cedefop 2009).

Przy tworzeniu wytycznych dotyczących procesu walidacji uwzględniono różne perspektywy: indywidualną, organizacyjną, krajową, europejską. Stanowią one praktyczne narzędzie do stosowania na zasadzie dobrowolności.

Jak pokazuje powyższy przegląd dokumentów, walidacja efektów uczenia się zdobytych poza formalnym systemem kształcenia jest od kilkunastu lat obszarem o rosnącym znaczeniu w polityce Unii Europejskiej. Dotychczasowym zwieńczeniem tych prac jest Zalecenie Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego⁷, wydane 20 grudnia 2012 roku. W Zaleceniu wskazuje się na to, że najpóźniej w 2018 roku w każdym kraju członkowskim powinien powstać krajowy system walidacji umożliwiający obywatelom potwierdzenie kompetencji nabytych poza systemem formalnym. Krajowe systemy walidacji mają być powiązane z krajowymi ramami kwalifikacji, a obydwa systemy mają być spójne i porównywalne pomiędzy państwami UE.

W Zaleceniu podkreśla się także, że walidacja służy zarówno wykorzystaniu uzyskiwanych dzięki niej kwalifikacji na rynku pracy, jak i dalszemu uczeniu się. W związku z tym ważne jest, aby stworzyć możliwość potwierdzania nie tylko zestawu efektów uczenia się składających się na kwalifikacje zarejestrowane, lecz także węższego zestawu efektów uczenia się. Jest to szczególnie istotne w czasach kryzysu, kiedy potrzebne jest dywersyfikowanie sposobów dochodzenia do kwalifikacji. Możliwość potwierdzania różnych zestawów efektów uczenia się na kolejnych

⁴ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01).

⁵ Zalecenie Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2009/C 155/02).

⁶ Jednostka efektów uczenia się to część kwalifikacji, będąca spójnym zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, który może podlegać walidacji. Jednostki efektów uczenia się powinny być skonstruowane w taki sposób, aby możliwa była ich odrębna walidacja.

⁷ Zalecenie Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z dnia 20 grudnia 2012 roku (2012/C 398/01).

etapach kształcenia się stanowi jedną z takich dróg. Współcześnie rośnie też zapotrzebowanie na mobilność zawodową, nie tylko geograficzną. Zwykle nie pracujemy przez całe życie w jednym zawodzie, a przy zmianie pracy uświadomiamy sobie, że część posiadanych przez nas kompetencji jest przydatna przy wykonywaniu nowego zajęcia, wymaga jednak potwierdzenia w formie certyfikatu.

W Zaleceniu wyróżniono cztery elementy walidacji, które składają się na cały proces. Podkreślono, że dana osoba może z nich korzystać osobno lub łącznie.

Tabela 2. Elementy walidacji według Zalecenia Rady Europejskiej z 20 grudnia 2012 roku w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

Element walidacji	Wyjaśnienie
Identyfikacja	Identyfikacja efektów uczenia się to rozpoznanie przez jednostkę wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które zdobyła w dotychczasowym procesie uczenia się. Identyfikacja może przebiegać ze wsparciem doradcy czy profesjonalnego konsultanta. Identyfikacja pozwala wskazać już nabyte i potwierdzone efekty uczenia się, jak również efekty uczenia się, które wymagają potwierdzenia, a także ewentualne braki, które należy uzupełnić w procesie uczenia się.
Dokumentacja	Dokumentacja efektów uczenia się to zgromadzenie dowodów związanych z nabytymi efektami uczenia się, na przykład w formie portfolio, certyfikatów, zaświadczeń o odbytych praktykach, stażach itp.
Ocena	Ocena efektów uczenia się (<i>assessment</i>) to proces weryfikacji efektów uczenia się jednostki i zestawienia tych efektów uczenia się z wymaganiami niezbędnymi do zdobycia danej kwalifikacji.
Certyfikacja	Certyfikacja może wystąpić w formie kwalifikacji, punktów (np. ECTS lub ECVET) lub osiągnięć prowadzących do uzyskania kwalifikacji bądź w innej stosownej formie.

Źródło: opracowanie własne.

Potwierdzanie kompetencji, zgodnie z Zaleceniem powinno być możliwe i dostępne dla wszystkich zainteresowanych, którzy chcą zwalidować efekty uczenia się uzyskane poza szkołą lub uczelnią. Postuluje się, by osobom bezrobotnym lub zagrożonym bezrobociem stworzyć możliwość przeprowadzenia bilansu kompetencji w rozsądnym terminie, najlepiej w ciągu sześciu miesięcy od momentu zgłoszenia takiej potrzeby. Stworzenie systemu walidacji zakłada przygotowanie uczestników rynku edukacji i pracy do tych zmian, a także wykształcenie i przeszkolenie odpowiednich kadr.

1.3. Badania stosowanych procedur potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych w wyniku edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego

Prace nad systemem walidacji w projekcie „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie” toczą się wielotorowo. Od początku trwania projektu w trakcie spotkań, konferencji i debat z interesariuszami zespół projektowy poznawał rozmaite rozwiązania walidacyjne stosowane w naszym kraju. Równolegle śledził debatę europejską dotyczącą obszaru walidacji i identyfikował praktyki innych krajów (działania te wciąż mają miejsce). Badanie przeprowadzone w tym obszarze miało na celu poszerzenie, pogłębienie i uporządkowanie wiedzy na temat stosowanych rozwiązań walidacyjnych w kraju i w Europie. Zebrane dzięki niemu informacje i opinie poddaliśmy dalszym analizom w kontekście prac nad zintegrowanym systemem kwalifikacji w Polsce, co z kolei pomogło w wyznaczeniu dalszych kierunków dyskusji i działań.

Poniżej przedstawiono informacje o metodologii i przebiegu badań, których wyniki znajdują się w części 2. i 3. opracowania.

1.3.1. Metodologia badania

Empiryczne badanie jakościowe, zrealizowane na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych, zostało przeprowadzone w dwóch etapach⁸.

W etapie pierwszym wyznaczono następujący cel główny:

Zbadanie krajowych, zagranicznych i międzynarodowych rozwiązań dotyczących potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Celowi głównemu towarzyszyło pięć celów szczegółowych:

1. Analiza procedur walidacji efektów uczenia się stosowanych w Polsce w pięciu wybranych branżach.
2. Analiza procedur walidacji efektów uczenia się stosowanych w wybranych projektach realizowanych na poziomie krajowym i regionalnym w Polsce.
3. Przeanalizowanie procedur walidacji efektów uczenia się stosowanych w wybranych krajach Unii Europejskiej.
4. Analiza wyników badań krajowych i międzynarodowych w tym obszarze.
5. Stworzenie rekomendacji dla modelu potwierdzania efektów uczenia się w krajowym systemie kwalifikacji.

Koncepcja badania zakładała wykorzystanie trzech jakościowych metod badawczych: analizy dokumentów, indywidualnych wywiadów pogłębionych i zogniskowanego wywiadu grupowego (ang. *focus group interview*, FGI) z ekspertami.

Jedną z rekomendacji z badań było sprawdzenie opinii polskich pracowników i pracodawców na temat walidacji. Po uznaniu zasadności tego zalecenia zaprojektowano badania komplementarne, których cel określono następująco:

Zbadanie krajowych rozwiązań dotyczących potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, z perspektywy użytkowników: osób uczestniczących i ich pracodawców.

W ramach badań komplementarnych przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z uczestnikami procedur walidacji oraz z pracodawcami. Badanie to uzupełniło i pogłębiło wnioski pozyskane w pierwszym etapie. Jako że z założenia stanowiło kontynuację i poszerzenie wcześniejszej analizy dziesięciu przedsięwzięć walidacyjnych, za cel postawiono sobie kompleksowe studium przypadków, które dotyczyło następujących zagadnień:

- specyfika instytucji/organizacji przeprowadzającej proces walidacji,
- założenia, cele i organizacja działań walidacyjnych,
- grupy docelowe, branże, kompetencje i kwalifikacje, których dotyczy walidacja,
- stosowane procedury i metody walidacji efektów uczenia się,
- przebieg egzaminów,
- sposoby zapewniania jakości procesu walidacji,
- znaczenie walidacji dla osób przystępujących do procesu walidacji,
- ocena walidacji przez pracodawców.

⁸ Wykonawcą obydwu części badania była firma Coffey International Development.

1.3.2. Przebieg badania

W pierwszym etapie badania zrealizowanym w drugiej połowie 2011 roku przeanalizowano następujące zagadnienia:

- procedury walidacji efektów uczenia się stosowane w Polsce w pięciu branżach (budowlanej, usług informatycznych, branży usługowej, motoryzacyjnej i usług finansowych),
- procedury walidacji efektów uczenia się stosowane w wybranych projektach realizowanych na poziomie krajowym i regionalnym w Polsce,
- procedury walidacji efektów uczenia się stosowane w czterech krajach Unii Europejskiej (Francji, Holandii, Czechach i Niemczech),
- wyniki badań krajowych i międzynarodowych w tym obszarze.

Procedury walidacji efektów uczenia się, dostępne na wolnym rynku w Polsce, dotyczą przede wszystkim edukacji pozaformalnej i efektów uczenia się zdobywanych na kursach i szkoleniach. Uczenie się nieformalne, choć bardzo ważne w procesie uczenia się przez całe życie, jest na razie wciąż zbyt rzadko uwzględniane w rozwiązaniach walidacyjnych stosowanych poza systemem formalnym⁹. Opisywane tu badanie prezentuje przykłady inicjatyw podejmowanych w Polsce w ostatnich latach, stąd dominacja inicjatyw potwierdzania kompetencji nabywanych na drodze pozaformalnej i mniej liczne analizy dotyczące efektów uczenia się nieformalnego. Należy podkreślić, że docelowo żadna z trzech ścieżek dochodzenia do efektów uczenia się – formalna, pozaformalna czy nieformalna – nie będzie faworyzowana. Zintegrowany system kwalifikacji ma przyczynić się do usprawnienia działania każdej z nich i wspierać rozwiązania temu służące.

Inną specyfiką przeprowadzonego badania jest fakt, że w niewielkim stopniu dotyczyło ono kwalifikacji z poziomów 6–8 Polskiej Ramy Kwalifikacji. Analizowane przedsięwzięcia obejmowały przede wszystkim kompetencje zawodowe z poziomów 1–5 PRK¹⁰.

W badaniu przy wyborze branż kierowano się kryterium podażowym (ilość ofert instytucji umożliwiających walidację kompetencji w różnych branżach) oraz kryterium popytowym (zapotrzebowanie na kwalifikacje z różnych branż na rynku pracy¹¹). Po przeprowadzeniu analizy strony podażowej i popytowej zdecydowano się na wybór następujących branż:

- branża budowlana,
- branża motoryzacyjna,
- branża gastronomiczna,
- branża włókienniczo-skórzana,
- branża usług osobistych (fryzjerstwo, kosmetyka).

Do badania wybrano również 10 inicjatyw i projektów, których celem była walidacja kompetencji nabytych poza systemem formalnym.

Przy doborze przedsięwzięć walidacyjnych kierowano się w pierwszej kolejności wiarygodnością instytucji potwierdzających efekty uczenia się. Zadbano również o to, by próba wybranych do badania inicjatyw walidacyjnych była jak najbardziej zróżnicowana pod względem:

- branż,
- procedur potwierdzania efektów uczenia się,
- przedmiotu walidacji,
- okresu trwania (inicjatywy ustabilizowane, zmieniające się w czasie, młode/pilotażowe),
- genezy standardów egzaminacyjnych (uwzględniono procedury walidacji wypracowane zarówno w Polsce, jak i za granicą).

⁹ Możliwość walidacji efektów uczenia się nieformalnego występuje natomiast w systemie formalnym, gdzie egzamin eksternistyczny zawodowy jest dostępny dla wszystkich osób, które zdobyły umiejętności w ramach doświadczenia zawodowego, pracując lub ucząc się przez minimum dwa lata.

¹⁰ Walidacja efektów uczenia się w odniesieniu do kwalifikacji na poziomach 6–8 była przedmiotem innego badania, prowadzonego przez Instytut Badań Edukacyjnych, pt. „Potwierdzanie efektów uczenia się w szkolnictwie wyższym”.

¹¹ Dane pozyskane z powiatowych urzędów pracy, z diagnozy zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych.

Uwzględniono przedsięwzięcia realizowane w Polsce obecnie lub zakończone w ostatnich latach, obejmujące obszar całego kraju, a także te regionalne. Większość badanych projektów pozwalała na potwierdzenie kompetencji zawodowych. Najczęściej kwalifikacje dotyczyły całych zawodów, choć zdarzyły się również inicjatywy umożliwiające uczestnikom uzyskanie kwalifikacji częściowych czy też kwalifikacji w zakresie wyróżnionych zadań zawodowych. W jednym przypadku walidowano kompetencje z zakresu obsługi oraz znajomości komputera, które są przydatne w różnych zawodach, miejscach pracy i na różnych stanowiskach.

Lista uwzględnionych w badaniu inicjatyw i projektów została przedstawiona w tabeli nr 3.

Tabela 3. Opis badanych przedsięwzięć walidacyjnych

Lp.	Nazwa (i symbol w tekście)	Instytucja koordynująca	Opis	Zewnętrzne dofinansowanie
1	Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie (IRM)	Izba Rzemieśnicza Mazowska, Kurpi i Podlasia w Warszawie	Izba przeprowadza egzaminy czeladnicze i mistrzowskie w różnych zawodach – w badaniu skupiono się na procedurach potwierdzania efektów uczenia się w branży samochodowej, w zawodach: blacharz, lakiernik, mechanik, elektromechanik.	Brak
2	Europejskie Prawo Jazdy Komputerowe (ECDL)	Polskie Towarzystwo Informatyczne	W ramach ECDL funkcjonują różne egzaminy potwierdzające kompetencje związane z obsługą komputera. W badaniu skupiono się na certyfikacji <i>ECDL Core</i> obejmującym siedem modułów (m.in. obsługę edytorów tekstu i arkuszy kalkulacyjnych). Egzamin przeprowadzany jest w ponad 140 krajach.	Brak
3	Certyfikat jakości szkoleń STOP (STOP)	Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP	W ramach inicjatywy członkowie stowarzyszenia potwierdzają posiadanie kompetencji trenerskich w zakresie planowania i prowadzenia szkoleń.	Brak
4	Walidacja w obszarze rzemiosła (ZRP)	Związek Rzemiosła Polskiego	Możliwość formalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych dyplomem czeladnika/mistrza w 115 zawodach (48 szkolnych i 67 pozaszkolnych).	Brak
5	Certyfikat VCC (Vocational Competences Certificate) (VCC)	Stowarzyszenie Humaneo ¹²	Nowa inicjatywa potwierdzania efektów uczenia się uwzględniająca, oprócz kompetencji zawodowych, również znajomość branżowego języka obcego oraz kompetencji informatycznych.	Brak
6	Certyfikat EFA (European Financial Advisor) (EFA)	Fundacja na rzecz Standardów Doradztwa Finansowego EFPA Polska	Inicjatywa pozwala na potwierdzenie kompetencji w zawodzie doradca finansowy. Egzamin przeprowadzany według międzynarodowego standardu opracowanego przez europejską organizację EFPA (<i>European Financial Planning Association</i>).	Brak
7	Pilotażowy projekt potwierdzania kwalifikacji zawodowych (PPmW)	Biuro Edukacji Urzędu m.st. Warszawa	Projekt umożliwił: <ul style="list-style-type: none"> • potwierdzenie kwalifikacji zawodowych w całym zawodzie (według procedury obowiązującej w izbach rzemieślniczych), • potwierdzanie umiejętności związanych z wężej określonymi zadaniami zawodowymi (pilotażowo na przykładzie 5 zawodów: piekarz, cukiernik, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, lakiernik samochodowy). Okres realizacji: 2009–2011.	PO KL, Priorytet IX, Działanie 9.3: Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego

¹² Obecnie instytucją koordynującą jest Fundacja VCC z siedzibą w Lublinie.

Lp.	Nazwa (i symbol w tekście)	Instytucja koordynująca	Opis	Zewnętrzne dofinansowanie
8	Fachowiec z tytułem (WMZDZ)	Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego	Projekt pozwalał na uzyskanie tytułu zawodowego lub tytułu mistrza w zawodzie tapicierom i stolarzom. Okres realizacji: 2009–2010.	PO KL, Priorytet IX, Działanie 9.3: Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego
9	Z dyplomem łatwiej o sukces (IRK)	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach	Projekt skierowany był do osób zainteresowanych szkoleniem oraz formalnym potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych dyplomem czeladnika/mistrza w wybranych zawodach. W badaniu skupiono się na branżach usług osobistych i potwierdzaniu kompetencji w zawodzie fryzjer. Okres realizacji: 2011–2012.	PO KL, Priorytet IX, Działanie 9.3: Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego
10	APL-Bud „Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce” (APL-Bud)	Związek Zawodowy „Budowlani” (lider projektu)	Celem projektu było opracowanie i przetestowanie narzędzi pozwalających na potwierdzenie zawodowych kwalifikacji częściowych nabytych w procesie pracy w budownictwie. Okres realizacji: 2008–2010.	Program Leonardo da Vinci

Źródło: opracowanie własne Coffey International Development.

Skupienie się w badaniu na wybranych pięciu branżach oraz dziesięciu inicjatywach nie pozwala na wyciąganie wniosków dotyczących całego systemu walidacji w Polsce. Badanie nie miało charakteru reprezentatywnego. Przeanalizowane przypadki stały się jednak ważnym punktem wyjścia do dalszych rozważań nad systemem walidacji oraz wyznacznikiem kierunków kolejnych działań.

Po przeanalizowaniu wytycznych i dokumentów europejskich oraz rozwiązań na poziomie krajowym poświęcono uwagę systemom walidacji we Francji, Holandii, Czechach i Niemczech. Kraje te wybrano do analizy ze względu na różny stan zaawansowania prac nad systemem walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a także różny poziom uregulowania samego systemu i sposób jego organizacji. Celem było odwołanie się do odmiennych modeli systemów walidacji, by przeanalizować mocne i słabe strony rozmaitych propozycji i poddać pod dyskusję szanse i potrzeby ewentualnego wprowadzenia podobnych rozwiązań w Polsce.

W ostatniej fazie realizacji badań terenowych przeprowadzono wywiad grupowy FGI. Uczestnikami spotkania byli przedstawiciele kluczowych instytucji zajmujących się walidacją efektów uczenia się, eksperci w tym obszarze, teoretycy i praktycy, a także przedstawiciele pracodawców. W czasie spotkania przedstawiono wyniki badań IDI (wywiadów indywidualnych) i desk research. Eksperti ustosunkowali się do zebranego materiału i sformułowali swoje propozycje rekomendacji dla modelu potwierdzania efektów uczenia się w krajowym systemie kwalifikacji.

Badanie przeprowadzone w 2012 roku wzbogaciło wcześniej pozyskane wnioski o perspektywę osób najbardziej zainteresowanych procedurami potwierdzania efektów uczenia się: kandydatów przystępujących do procedur walidacji oraz ich pracodawców. W kontekście toczących się prac nad założeniami zintegrowanego krajowego systemu kwalifikacji, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii jakości kwalifikacji oraz systemu walidacji, niezbędne wydało się poznanie i uwzględnienie opinii oraz oczekiwań kluczowych interesariuszy – użytkowników obecnie funkcjonujących systemów.

W pierwszej kolejności próbowano dotrzeć do uczestników procesów walidacji oraz ich pracodawców w ramach przedsięwzięć, które były już przedmiotem badania w roku 2011, by uzupełnić przeprowadzone tam analizy. Jako że nie udało się to w wypadku uczestników niektórych inicjatyw, postanowiono przeanalizować procedury walidacji w innych przedsięwzięciach oraz przeprowadzić badania analogiczne do tych z roku 2011 (bazujące na analizie dokumentów oraz wywiadach indywidualnych z osobami odpowiedzialnymi za koordynację i prowadzenie przedsięwzięć walidacyjnych), a także wywiady indywidualne z uczestnikami procesu walidacji i ich pracodawcami. Ostatecznie w badaniu uwzględniono siedem inicjatyw, których zróżnicowanie pozwoliło na uchwycenie wielu różnych aspektów walidacji. W tym celu kierowano się następującymi kryteriami:

- Regulacja prawna – jak wykazało badanie zrealizowane w roku 2011, fakt, czy dana inicjatywa była regulowana przez prawo na poziomie państwa (np. egzaminy organizowane przez Izby Rzemieślnicze) czy też nie, był jedną z kluczowych zmiennych różnicujących podejście do walidacji (1 – inicjatywa regulowana państwowo, 0 – brak regulacji prawnej na poziomie państwa).
- Specyfika walidowanych kompetencji – niektóre inicjatywy koncentrowały się na walidowaniu kompetencji właściwych dla szkolnictwa zawodowego oraz rzemiosła, podczas gdy inne uwzględniały kompetencje niezbędne w zawodach wymagających bardziej kompleksowych kompetencji (np. usługi finansowe, zastosowanie technologii informatycznych w nauczaniu) (1 – kompetencje z zakresu szkolnictwa zawodowego i rzemiosła, 0 – inne kompetencje).
- Koszty dla uczestników – w przypadku części inicjatyw koszty były pokrywane ze źródeł zewnętrznych (przez pracodawcę, instytucję organizującą walidację), podczas gdy w innych wypadkach to sami uczestnicy musieli sfinansować procedurę walidacji (1 – koszty ponosi uczestnik lub pracodawca, 0 – koszty pokrywa organizator).
- Stan zaawansowania inicjatywy – jak wykazało badanie zrealizowane w roku 2011, doświadczenie w przeprowadzaniu procedury walidacji wpływa na poziom wiarygodności instytucji, co wiąże się także z popularnością procedur walidacji. Poza tym wydaje się, że poziom sformalizowania niektórych inicjatyw rośnie wraz z czasem ich funkcjonowania (1 inicjatywa zaawansowana, 0 – niski poziom zaawansowania).

Zestawienie wybranych inicjatyw z przyporządkowaniem zmiennych dla poszczególnych kryteriów wyboru prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Kryteria wyboru odnoszące się do uwzględnionych w badaniu przedsięwzięć

Lp.	Nazwa (i symbol w tekście)	Instytucja koordynująca	Regulacja prawna	Specyfika kompetencji	Koszty ponosi uczestnik	Stan zaawansowania
1	Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie (IRM)	Izba Rzemieślnicza w Poznaniu	1	1	1	1
2	Europejskie Prawo Jazdy Komputerowe (ECDL)	Polskie Towarzystwo Informatyczne	0	0	1	1
3	Certyfikat jakości szkoleń STOP (STOP)	Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP	0	0	1	1
4	Certyfikat VCC (Vocational Competences Certificate) (VCC)	Stowarzyszenie Humaneo ¹³	0	1	1	1
5	Certyfikat EFA (European Financial Advisor) (EFA)	Fundacja na rzecz Standardów Doradztwa Finansowego EFPA Polska	0	0	1	1
6	Certyfikat Użytkownika GeoGebry (GeoGebra)	Warszawskie Centrum GeoGebry	0	1	1/0	1
7	Certyfikacja Zawodu Księgowego (SKP)	Stowarzyszenie Księgowych w Polsce	1	1	1/0	1

Źródło: opracowanie własne Coffey International Development.

W drugim etapie badania przeprowadzono łącznie 50 pogłębionych wywiadów indywidualnych.

¹³ Obecnie instytucją koordynującą jest Fundacja VCC z siedzibą w Lublinie.

Część 2. Wyniki badań empirycznych wybranych rozwiązań walidacji efektów uczenia się w Polsce

W Polsce nie funkcjonuje jeszcze jeden spójny system walidacji efektów uczenia się osiągniętych w wyniku edukacji pozaformalnej oraz uczenia się nieformalnego. Zamiast tego jest wiele praktyk i procedur walidacyjnych w różnych branżach, prowadzonych przez rozmaite organizacje i instytucje. Są wśród nich rozwiązania o wieloletniej tradycji, stosowane na dużą skalę. Są też przedsięwzięcia zupełnie nowe, o charakterze pilotażowym, które stawiają sobie za cel między innymi wypracowanie i przetestowanie nowych metod walidacji efektów uczenia się.

Poniższy rozdział przedstawia wyniki analiz zgromadzonego materiału o procedurach walidacyjnych prowadzonych w Polsce. W pierwszej kolejności określone zostało zapotrzebowanie na tego typu działania ze strony pracowników i pracodawców. Następnie podjęto próbę systematyzacji przedsięwzięć walidacyjnych w Polsce ze względu na poziom ich regulacji i stopień innowacyjności. Przedstawiono rodzaj kompetencji poddawanych walidacji w analizowanych procedurach oraz znaczenie ich opisu w języku efektów uczenia się. Kolejne części opracowania dotyczą stosowanych metod i procedur walidacji oraz działań podejmowanych na rzecz zapewniania jakości walidacji. Ostatnia część rozdziału została poświęcona źródłom finansowania procedur i analizie wpływu sposobu finansowania na przedsięwzięcia walidacyjne.

2.1. Zapotrzebowanie na potwierdzanie kompetencji

2.1.1. Walidacja jako odpowiedź na zapotrzebowanie rynku

Walidacja jest w pierwszej kolejności odpowiedzią na potrzeby rynku pracy. Potwierdzenie efektów uczenia się może oczywiście służyć celom wykraczającym poza te potrzeby, takim jak rozwój indywidualny i społeczny, jednak certyfikaty uzyskiwane w drodze walidacji przydatne są przede wszystkim właśnie na rynku pracy. Szczególnie obecnie, w związku z kryzysem gospodarczym i wysokim poziomem bezrobocia w Europie, postuluje się ukierunkowanie edukacji i uczenia się na zapotrzebowanie rynku pracy. Podkreślono to w Komunikacie Komisji Europejskiej „Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych”¹⁴ (listopad 2012), w którym położono „nacisk na zapewnienie właściwych umiejętności przydatnych na rynku pracy, zwiększających skuteczność i integrację naszych instytucji kształcenia i szkolenia oraz na współpracę ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami”¹⁵.

Przeprowadzone badanie pozwoliło zidentyfikować wiele czynników sprzyjających zapotrzebowaniu na walidację u uczestników rynku pracy, zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Problemem wielu pracowników, a także bezrobotnych, nie jest brak kompetencji związanych z wykonywaniem danego zawodu, lecz brak kwalifikacji, czyli potwierdzonych kompetencji. Osoba, która np. uczyła się wykonywania różnych zadań zawodowych w trakcie pracy, ma często podobne kompetencje jak pracownik, który ukończył edukację formalną. Jej sytuacja na rynku jest jednak gorsza ze względu na trudność z udowodnieniem posiadanych umiejętności zawodowych. Brak dokumentu poświadczającego nabyte kompetencje przekłada się na mniejszą mobilność na rynku pracy.

Problem rozdziwki pomiędzy posiadanymi kompetencjami a brakiem ich potwierdzenia w postaci kwalifikacji dotyczy osób, które:

¹⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, (2012). *Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych*. Strasburg, s. 3; http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_pl.pdf.

¹⁵ *Ibidem*, s. 2–3.

- ukończyły edukację formalną, ale w trakcie swojego życia zawodowego wyspecjalizowały się w zawodzie niezgodnym ze zdobytym wykształceniem,
- rozpoczęły edukację formalną, ale z różnych względów jej nie dokończyły i nie przystąpiły do egzaminu potwierdzającego kompetencje,
- posiadają kompetencje wyższe niż zaświadczaające o tym kwalifikacje.

Osoby te często przystępują do walidacji, aby zmniejszyć ten rozdzźwięk. Nierzadko są to ludzie, którzy wrócili do Polski z zagranicy, gdzie pracowali, poszerzając i podnosząc swoje kompetencje. Inni porzucili edukację formalną, poświęcili się życiu rodzinnemu, ale po latach postanowili wznowić aktywność zawodową i uzupełnić kwalifikacje. Jeszcze odmienną grupę tworzą kobiety, które po wielu latach wspólnej pracy z mężem (np. prowadzenia firmy, gospodarstwa rolnego) posiadają bardzo zaawansowane kompetencje, niepotwierdzone jednak formalnie. W podobnej sytuacji znajdują się migranci, którzy wobec trudności związanych z uznaniem kwalifikacji zdobytych u siebie w kraju, na obczyźnie pracują często poniżej swoich kompetencji.

Wyniki badań wskazują, że możliwym i pożądanym rozwiązaniem w takich przypadkach jest sposobność walidowania efektów uczenia się bez konieczności wchodzenia na drogę edukacji formalnej. Osoby, o których mowa, często już posiadają potrzebną wiedzę oraz umiejętności – nie ma więc potrzeby, aby kierować je na dalsze kształcenie. Wystarczy, że stworzy się im możliwość zaprezentowania tych kompetencji przed wiarygodnym gremium, które oceni ich zgodność z wymaganiami danej kwalifikacji. Z drugiej strony, właściwe określenie wymagań na użytek procesów walidacyjnych służy również uczestnikom systemu edukacji formalnej. W system ten coraz silniej włączani są pracodawcy.

Punktem wyjścia do przedstawionego uzasadnienia potrzeby przeprowadzenia walidacji jest założenie, że istotniejsze od sposobu uczenia się są jego efekty. W związku z tym konieczne staje się stworzenie modelu, który pozwoli na jednakowe traktowanie osób bez względu na to, czy zdobyły efekty uczenia się w wyniku edukacji formalnej, pozaformalnej, czy też uczenia się nieformalnego. Konieczność zajmowania się walidacją kompetencji uzasadniano również pozytywną rolą, jaką kwalifikacje odgrywają na rynku pracy. Respondenci zwracali uwagę na to, że różnego rodzaju dokumenty poświadczające osiągnięte efekty uczenia się stanowią istotne źródło informacji zarówno dla pracowników, pracodawców, jak i ich klientów. W sytuacji gdy wiedza oraz umiejętności pracowników czy jakość usług i produktów, oferowanych przez podmioty gospodarcze, są trudne do oceny, potrzebny staje się mechanizm, który pozwoli obniżyć koszty transakcyjne. Taką rolę może pełnić wiarygodny system walidacji, pozwalający zdobyć kwalifikacje, które:

- ułatwiają pracodawcom ocenę kompetencji pracowników,
- pozwalają pracownikom na wiarygodną ocenę własnych kompetencji, ale także na bardziej swobodne poruszanie się na rynku pracy,
- mogą dać pewność klientom, że specjaliści, z których usług korzystają, posiadają odpowiednie kompetencje, co z kolei zwiększa jakość usług.

Lepsza informacja na rynku pozwala budować wzajemne zaufanie między wszystkimi jego uczestnikami oraz ogranicza ich niepewność. Jak podsumowała to osoba zajmująca się koordynacją przedsięwzięcia walidacyjnego dla doradców finansowych:

My jesteśmy przekonani do wartości transparentnych kwalifikacji, (...) dlatego że transparentne kwalifikacje są narzędziem, które potencjalnie daje korzyści wszystkim partnerom rynkowym. One dają korzyści pracownikowi – jeśli to jest taki synergiczny, zintegrowany system – dlatego że on wie, jakie są wymagania pracodawcy w stosunku do niego (...). Jeśli pracodawca korzysta z transparentnych kwalifikacji, to z jednej strony to jest jego instrument komunikowania się z pracownikiem, ale jednocześnie on zyskuje narzędzie komunikowania się z klientami i z rynkiem. Bo jeśli jego pracownicy mają certyfikaty, to firma może łatwo pokazać klientom, jaką jakość pracy doradcy oferuje. (...) To buduje bezpieczeństwo, co dla rynku usług finansowych jest dobrem fundamentalnym. [EFA, koordynator]

Wielu rozmówców zwracało jednak uwagę na to, że aby kwalifikacje spełniały tak pozytywną rolę, potrzebne jest nie tylko umożliwienie potwierdzania kompetencji, lecz także przede wszystkim uporządkowanie rozwiązań funkcjonujących w Polsce. Mają temu służyć takie działania jak stworzenie ogólnopolskiego systemu walidacji w ramach zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz wprowadzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji. Kompleksowe rozwiązania o charakterze systemowym w zakresie walidacji oraz zapewniania jakości kwalifikacji pozwolą na uporządkowanie chaosu istniejącego, zdaniem rozmówców, w tych obszarach. Implementacja krajowych ram kwalifikacji stwarza szansę na usystematyzowanie różnych elementów systemu kształcenia zawodowego oraz powiązanie ich w spójną całość. W wyniku tego cały system edukacji może stać się bardziej przejrzysty i zrozumiały. Poza tym, co jest być może nawet istotniejsze, stworzenie ogólnopolskiego systemu potwierdzania kompetencji umożliwiłoby weryfikację wiarygodności już stosowanych rozwiązań walidacyjnych oraz tych, które dopiero będą powstawać. Jest to szczególnie ważne w obliczu funkcjonowania na rynku wielu różnych certyfikatów, spośród których tylko część uznaje się za faktycznie wartościowe. Obecnie istnieje wiele sposobów uzyskania kwalifikacji zawodowych, jednak nie zawsze wystawiane certyfikaty spełniają wymagania jakościowe.

2.1.2. Kwalifikacja jako uwiarygodnienie kompetencji

Głównym powodem istnienia zapotrzebowania na potwierdzanie kompetencji jest ich uwiarygodnienie w oczach pracodawców, środowiska branżowego i klientów. Kwalifikacje i certyfikaty są ważną informacją dla pracodawcy czy zleceniodawcy, na podstawie której może on ocenić kompetencje i potencjał pracownika, a następnie podjąć właściwe decyzje dotyczące jego zatrudnienia. Udział w procedurach walidacji może być dla pracodawcy sygnałem wskazującym na motywację pracownika i chęć rozwoju zawodowego. W efekcie prowadzi to do ograniczenia kosztów transakcyjnych procesu dopasowania popytu i podaży na rynku pracy.

Certyfikat jest bardzo przydatny. Jeżeli rozmawia Pani z kimś, kto ma świadomość tego, co w ramach tego certyfikatu się robi, jaką wiedzę się uzyskuje, to jest zupełnie inaczej. Wystarczy samo rzucenie tylko tych trzech liter i mamy jasność, jaką wiedzą ja dysponuję. Wtedy pracodawcy bądź osobie, która chce z nami współpracować, łatwiej dokonać wyboru. [EFA, uczestnik]

Pracodawcom trudno jest ocenić wiarygodność każdego z certyfikatów. Zdarzają się przecież certyfikaty, w przypadku których postępowanie weryfikujące kompetencje chociaż jest czystą formalnością, to jednak umożliwia uzyskanie kwalifikacji. Wprowadzenie rozwiązania, które pozwalałoby na identyfikację tych wiarygodnych, niewątpliwie poprawiłoby sytuację pracodawców i pracowników. Mogłoby też przyczynić się do wzrostu znaczenia kwalifikacji na rynku pracy. Duże znaczenie może mieć potwierdzenie, dodatkowo uwiarygodnione przez państwo, na co wskazują wypowiedzi respondentów.

(...) Rynek się ukształtował w ten sposób, że uczestnik tego rynku (...) chciałby mieć pewne odniesienie wiarygodne, że oto ta organizacja, (...) proces walidacji jest zgodny z pewnymi prawami, jest jakaś gwarancja, że on będzie podlegać pewnym regulom i to w jakiś sposób o tym mówi instytucja państwa, to nam daje przekonanie i jakoś w tym bałaganie, szumie informacyjnym, pozwala się odnaleźć. [firmy szkoleniowe, ekspert]

W przypadku zawodów regulowanych państwowo zapotrzebowanie na potwierdzenie kompetencji i przedstawienie swoich kwalifikacji wynika bezpośrednio z wymagań formalnych.

Jeśli z kimś rozmawiam, musi przedstawić dokumenty, które usposabiają tę osobę do pracy w charakterze pielęgniarki. Jest to dyplom pielęgniarki plus ewentualnie jakieś kursy lub specjalizacje, jeśli takie są. [...] Ustawa z dnia 15 lipca 2012 roku mówi jasno o tym, że pielęgniarka ma obowiązek kształcenia się i doskonalenia zawodowego. [VCC, pracodawca]

Pośród osób wykonujących zawody regulowane zauważyć można przeświadczenie, że siła regulacji prawnych jest silniejsza niż dyplom ukończenia uczelni, co może się wiązać z postępującym w Polsce procesem dewaluacji dyplomów uczelni wyższych.

Powiem tak, w moim CV (...) są kody zawodu zdobyte i fajniej to wygląda niż studia wyższe czy dyplomy. [SKP, uczestnik]

Pracownicy uwiarygadniają swoje kompetencje nie tylko na potrzeby krajowego, lecz także międzynarodowego rynku pracy. Zainteresowanie certyfikacją europejską może wynikać też z przekonania o tym, że procedury podlegające standardom europejskim i rozpoznawalne międzynarodowo mają odpowiednio wysoką jakość.

Po pierwsze chciałam rzeczywiście polepszyć swoje umiejętności, a nie ukrywam, że istotne było dla mnie zdobycie certyfikatu europejskiego (...) No zwłaszcza, że jest to certyfikat europejski, a ja w przyszłości pewnie chciałabym wyjechać za granicę albo chociaż, jak aplikowałam, do firm międzynarodowych. [ECDL, uczestnik]

Zapotrzebowanie na zdobywanie kwalifikacji w celu uwiarygodnienia swoich kompetencji różni się w zależności od branży i sytuacji jednostki na rynku pracy. Badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” (Szczycka, Turek i Worek 2012, s. 51) wykazały, że 12% osób bezrobotnych uważa, iż powodem ich trudności w znalezieniu pracy był brak formalnych uprawnień, certyfikatów czy licencji. Braki takie najczęściej występowały w branży robotniczej i usługowej. Zapotrzebowanie na kwalifikacje zmienia się również wraz z etapem rozwoju zawodowego pracownika – większe jest pośród osób wchodzących na rynek pracy lub do nowej branży niż u osób o ustabilizowanej pozycji zawodowej. Wątek ten jest rozwinięty w dalszej części publikacji.

2.1.3. Kwalifikacja jako narzędzie motywacji w samorozwoju

Zdobycie kwalifikacji przez walidację nie musi prowadzić bezpośrednio do awansu, podwyżki czy zmiany pracy. Część osób przystępujących do procedury walidacji czyni to z chęci poszerzenia swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które towarzyszy procedurze walidacyjnej. Stanowi ona w tym kontekście źródło motywacji dla osób pragnących się rozwijać. Potrzeba potwierdzenia efektów uczenia się może zatem wynikać z zapotrzebowania na bodziec do samorozwoju lub wzorzec samodoskonalenia się.

Przebieg procedury walidacji efektów uczenia się może stanowić też ważny element motywacyjny, poprawiający samoocenę uczestnika procesu. Choć aspekt ten jest trudny do zmierzenia, to tego typu wątki pojawiają się w licznych wypowiedziach.

Czuję się taka bardziej aktywna i mam większą chęć do pracy, także powiedzmy, że nie odstawiam od tych nowoczesnych technologii. [GeoGebra, uczestnik]

Czuję się bardziej wartościowy i potrzebny. [ECDL, uczestnik]

Udział w procesie walidacji jest więc ważnym elementem uczenia się przez całe życie. Okazuje się, że dla uczestników tego procesu przystąpienie do potwierdzenia efektów uczenia się rzadko stanowi etap wyraźnie oddzielony od kształcenia się jako takiego. Raczej podkreśla się wzajemne powiązanie, a nawet wzmocnienie tych procesów – z jednej strony walidacja stanowi w wielu branżach naturalną konsekwencję uczenia się (zarówno pozaformalnego, jak i nieformalnego), z drugiej strony uczestnictwo w procedurze jest czynnikiem zachęcającym do bardziej świadomego spojrzenia na swoją dotychczasową karierę zawodową i swoje kompetencje.

(...) z jednej strony dostałam potwierdzenie tego, co już wiem, ale z drugiej strony to pozwoliło mi bardziej świadomie rozwijać się w jakimś obszarze. [STOP, uczestnik]

Certyfikacja może być ważnym stymulatorem dalszego kształcenia i rozwijania kompetencji. Dotyczy to szczególnie procedur charakteryzujących się stopniowością, które w sposób niejako naturalny określają ścieżkę rozwoju kompetencji. Ważnym aspektem jest też możliwość świadczenia usług wyższej jakości dla klientów. Jak zatem widać, wątki związane z doskonaleniem się, budowaniem i poprawą swojej pozycji rynkowej przeplatają się i wzajemnie wzmocniają.

Sam certyfikat oczywiście jest ważny gdzieś tam, ale nie chodzę nigdzie z tym certyfikatem, nie jest to uwzględnione nigdzie w mojej instytucji, a więc to nie było z próżności dla dokumentu, tylko na pewno dla wiedzy swojej własnej, po to, żeby móc pomagać klientom. [EFA, uczestnik]

Na rozwój społeczny uczestnika procedury można też spojrzeć przez pryzmat zdobywania przez niego nowych efektów uczenia się przydatnych do funkcjonowania w społeczeństwie, jak na przykład korzystania z technologii informatycznych w celu komunikacji i współpracy poza życiem zawodowym. Taki wpływ można było zaobserwować na przykładzie uczestników kursów GeoGebry, którzy, aby przygotować zadania zaliczeniowe, często korzystali z forum na platformie e-learningowej kursu. Uczestnik innej inicjatywy podkreśla wartość umiejętności komunikacyjnych – uwzględnienie tego elementu kompetencji w ramach walidacji podniosło jego rangę, a tym samym spowodowało docenienie przez uczestników procesu i w konsekwencji przyczyniło się do poprawy samej kompetencji.

Uzmysłowiłem sobie pewne elementy, które były w programie. (...) choćby jeden z modułów, który dotyczył komunikacji. Zawsze zwracałem uwagę na komunikację interpersonalną - ale w tym wypadku te warsztaty z komunikacji dały mi większą możliwość, sposobność do tego, że szybciej się dogaduję ze współpracownikami. [VCC, uczestnik]

Dla wielu badanych motywacją przystąpienia do procedury walidacji jest możliwość poszerzenia wiedzy oraz nabywania nowych umiejętności i kompetencji społecznych na kursach przygotowujących. System edukacyjny i rynek szkoleniowy w Polsce oferują różne możliwości podnoszenia kompetencji, a publikacje i magazyny branżowe dostarczają fachowej wiedzy, bez potrzeby przystępowania do walidacji. Kluczowe wydaje się jednak to, że procedura walidacyjna wymaga usystematyzowania wiedzy i umiejętności w danej dziedzinie, gdyż dopiero taki porządek organizuje proces uczenia się i stanowi ważny czynnik mobilizujący do podjęcia wysiłku. Wątek usystematyzowania kompetencji pojawia się w wielu wypowiedziach osób wykonujących zawody regulowane. Dla początkujących w dziedzinie księgowości największą motywacją do podejmowania kolejnych

stopni certyfikacji jest przyjęty w środowisku schemat rozwoju kariery księgowego, na którego bazie powstała ścieżka edukacji Stowarzyszenia Księgowych w Polsce.

A jak już znalazłam pracę, to mnie bardzo zmotywowało, że wiedziałam, że muszę ten kurs skończyć – jeden, drugi, trzeci (...). Za pierwszym razem no to tylko zmiana pracy, a za drugim razem już mnie motywowało to, że chciałam zdobyć większą wiedzę, bo wiedziałam, że to jest klucz do bogatszych drzwi w życiu. [SKP, uczestnik]

Na współczesnym rynku pracy, oprócz nabywania kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu, niezmiernie ważne jest dążenie do doskonalenia przez cały okres życia zawodowego. Rozwój zawodowy jest nie tylko narzędziem do osiągania konkretnych celów, lecz także wartością samą w sobie. Wiele osób z własnej inicjatywy poszukuje źródeł motywacji, możliwości potwierdzania i poszerzania swoich kompetencji oraz okazji do dalszego uczenia się. Procedury walidacyjne, w których opisane są kwalifikacje na kolejnych stopniach zaawansowania, motywują do wejścia w proces rozwoju i zachęcają do zaangażowania w proces uczenia się, równocześnie określając ścieżkę rozwoju zawodowego. Również przez wielu pracodawców proces uczenia się pracownika, poprzedzający procedurę walidacyjną, jest postrzegany jako korzyść dla przedsiębiorstwa czy pracy zespołu. Zdobywanie przez zatrudnionych nowych kompetencji, niekoniecznie ściśle zawodowych, umożliwia nie tylko sprawniejszą organizację pracy, lecz także zwiększa możliwości pracownika do podejmowania nowych zadań. Zainteresowanie procedurami może być w pewien sposób powiązane z rosnącym znaczeniem interdyscyplinarnego charakteru pracy.

Ja uważam, że jeśli ktoś się wzbogaca o coś nowego, zdobywa jakąś nową wiedzę i nowe kompetencje to nigdy nie jest tak, że można to zamknąć w sztywnych ramach od – do. Jeśli potrafi to wykorzystać na forum pracy zawodowej, jest to bardzo pożądane i mile widziane. [VCC, pracodawca]

2.1.4. Kwalifikacja jako droga do profesjonalizacji zawodu

Zainteresowanie procedurami walidacji może wynikać z chęci profesjonalizacji zawodu i utworzenia grupy specjalistów w wąskiej dziedzinie, wyróżniających się swoimi kwalifikacjami spośród innych, pełniących podobne zadania zawodowe. Jest to ważne w branżach o dużym stopniu specjalizacji oraz w rozwijających się dziedzinach. Jako przykład może posłużyć procedura EFA, która została wprowadzona do Polski przez Warszawski Instytut Bankowości w odpowiedzi na wzrost zaawansowania instrumentów finansowych i wymóg zwiększenia przejrzystości rynku. Procedura STOP była wynikiem rosnącego zainteresowania edukacją pozaformalną w trzecim sektorze oraz tematyką społeczeństwa obywatelskiego. W przypadku procedury GeoGebry duże znaczenie dla rozwoju inicjatywy ma konieczność dopasowania kompetencji nauczyciela przedmiotów ścisłych do zmieniających się standardów edukacyjnych i metod nauczania, w tym wymóg prowadzenia zajęć interaktywnych z wykorzystaniem nowych technologii.

Zapotrzebowanie na potwierdzanie specjalistycznych kompetencji branżowych może wiązać się także z chęcią wyróżnienia się spośród innych osób w branży. I tak uczestnicy certyfikacji STOP często wspominają o wzrastającej liczbie trenerów na rynku. Przewidują nasilenie się tego trendu w najbliższej przyszłości. Pośród czynników, które mogą przyczynić się do zwiększonego zainteresowania certyfikacją w przyszłości, wymieniają oni chęć przynależności do renomowanego środowiska i identyfikacji z cenioną instytucją certyfikującą. Podobnie jest w przypadku certyfikacji Stowarzyszenia Księgowych w Polsce czy też certyfikacji EFA Warszawskiego Instytutu Bankowości.

(...) Kiedy weszły Fundusze Europejskie i możliwość doksztalcania się, ten rynek bardzo się poszerzył. Na pewno tych trenerów i osób szkolących jest dużo, dużo więcej. Być może w tej chwili ma to większe znaczenie – przynależność do jakiejś organizacji. Nie bycie no-name tylko... [STOP, uczestnik]

Pracodawcy uznają za wiarygodne takie procedury walidacji, które są rozpoznawalne w danej branży, a więc posiadają już wyrobioną w profesjonalnym środowisku markę, z którą wiążą się jakość i specjalizacja. Zdaniem koordynatora certyfikacji zawodu księgowych zainteresowanie certyfikacją Stowarzyszenia jest duże także wśród pracodawców, o czym świadczy fakt, że w ogłoszeniach rekrutacyjnych zawierają oni wymagania: „po kursach Stowarzyszenia Księgowych”.

W procedurach walidacji, tworzonych oddolnie przez środowisko praktyków, zidentyfikowano jeszcze jedną korzyść wynikającą z ich wprowadzenia. Istnienie certyfikacji może być odpowiedzią na potrzebę zapewnienia jakości usług w całym sektorze. Przyniesie korzyści wszystkim osobom, dla których priorytetem jest dbanie o profesjonalizm i jakość oferty na rynku. Obniżenie jakości może bowiem zmniejszyć poziom zaufania wobec zawodu i zniechęcać do korzystania z danych usług w przyszłości. Klient lub zleceniodawca może podjąć decyzję opartą na jasnych kryteriach – wybiera usługę tańszą, ale wiążącą się z pewnym ryzykiem lub droższą, ale pewniejszą pod względem jakości. W tym kontekście certyfikacja może zyskiwać na znaczeniu wraz ze wzrostem konkurencji cenowej na danym rynku. Wyróżnienie się poprzez zdobycie dokumentu, potwierdzającego także jakość zdobytej kwalifikacji, pozwoli utrzymać wyższą cenę.

Ale to była nasza odpowiedzialność. I wydaje mi się, że to jest po prostu odpowiedzialność każdej osoby, która zatrudnia trenerów. Czy będzie chciała zatrudnić kogoś, kto ma certyfikat? Być może jest droższy. Czy będzie jednak chciała zaryzykować i zapłacić mniej? [STOP, uczestnik]

Przejście przez proces walidacji tworzy zasób kapitału społecznego, który można wykorzystywać w życiu zawodowym. Przygotowywanie do udziału w egzaminie, wspólne uczestnictwo w konferencjach, spotkaniach oraz debatach sprzyjają budowaniu relacji społecznych i branżowych. Relacje tworzone w sieciach mają charakter luźnych więzi, które cechuje większy potencjał rozwojowy niż trwałe więzi społeczne (Granovetter 1983, s. 201–233). Luźne więzi społeczne torują drogę do grup i jednostek, niedostępnych za pośrednictwem trwalszych relacji. Dzięki tym relacjom następuje integracja z danym środowiskiem oraz możliwy staje się dostęp do informacji, które w codziennych kontaktach są poza zasięgiem.

Przynależność do grupy osób posiadających dany certyfikat przynosi też wymierne korzyści rynkowe. Społeczność branżowa może być źródłem rozwoju kompetencji. Poruszanie się w środowisku specjalistów jest skutecznym sposobem utrzymywania konkurencyjnej pozycji na rynku. Wynika to między innymi z łatwiejszego dostępu do profesjonalnej informacji i ograniczonych zasobów, a także ze sposobności kontaktów z innymi specjalistami oraz autorytetami i praktykami w danej branży. Funkcjonując w takiej społeczności, osoba pozostaje na bieżąco z najnowszymi informacjami o możliwościach rozwoju, z nowatorskimi rozwiązaniami, które można zastosować w pracy, a także z nadchodzącymi zmianami na rynku. Do podmiotów, poruszających się poza siecią społeczną, informacja tego typu dociera zazwyczaj z opóźnieniem, gdyż przekazywana jest drogą formalną.

(...) my tu mamy możliwości, by najniższym nakładem finansowym zaprosić gości, [by przez] te szkolenia czy jakieś informacje na bieżąco, co się dzieje na rynkach przekazać. (...) I bardzo chętnie współpracują, bo te firmy z kolei wiedzą, że jeśli będziemy wiedzieć więcej na dany temat, to te produkty będą w jakimś tam stopniu potem sprzedawane. Także wspólnie gramy do jednej bramki – to nam się wszystkim opłaca. [EFA, uczestnik]

Jako osoby, które posiadają certyfikat, jesteśmy taką grupą, do której docierają inne oferty pracy ze strony konkurencji, oferty, prośby o współpracę od innych firm. [EFA, uczestnik]

W rezultacie osoba należąca do środowiska branżowego ma więcej szans na znalezienie pracy lub nowych zleceń, gdyż informacja pochodzi bezpośrednio od członków społeczności. Możliwości te są tym większe, że dla sieci branżowej charakterystyczne jest przekazywanie rekomendacji o umiejętnościach jej członków. Osoby, które przeszły przez walidację, rozumieją znaczenie zintegrowania ze społecznością danej branży czy instytucji. W ten sposób jednostka buduje zasoby kapitału społecznego i relacyjnego, przydatnego w dalszym rozwoju zawodowym.

Dostrzegając korzyści płynące z walidacji jako sposobu profesjonalizacji zawodowej, należy raz jeszcze podkreślić, że walidacja ma służyć zwiększaniu elastyczności ścieżek rozwoju i dochodzenia do kwalifikacji, a nie ich ograniczaniu. By tak się stało, system walidacji powinien opierać się na dobrze sformułowanych opisach kwalifikacji i zasadach zapewniania jakości. Jednym z elementów kwalifikacji wysokiej jakości jest jej realność, przejawiająca się w możliwości osiągnięcia tej kwalifikacji przez określoną grupę osób w przewidywalnym czasie. Każda kwalifikacja w krajowym rejestrze kwalifikacji powinna być realna. Oznacza to, że po pierwsze kwalifikacja musi być dobrze opisana – w języku efektów uczenia się, z podaniem podstawowych kryteriów weryfikacji. Pod drugie musi być zapewniona jakość walidacji, aby każdy, kto zdobędzie efekty uczenia się określone w opisie kwalifikacji, miał możliwość ich zidentyfikowania, udokumentowania i zweryfikowania celem uzyskania certyfikatu. Jeśli te warunki są spełnione, walidacja może przyczynić się do profesjonalizacji zawodów, rozumianej jednak nie jako ograniczanie dostępu do nabywania kwalifikacji przez nowe osoby, lecz jako zapewnienie jakości i wiarygodności kwalifikacji.

2.1.5. Zapotrzebowanie na procedury walidacji w perspektywie kariery zawodowej

Analizując korzyści związane z udziałem w procedurze walidacji, warto podkreślić ich zróżnicowanie ze względu na fazę kariery zawodowej danej osoby. Osobie rozpoczynającej karierę walidacja pozwala na pokonanie bariery wejścia do zawodu i umocnienie początkowej pozycji. Dla osób bardziej doświadczonych certyfikacja wiąże się ze wzmacnianiem pozycji, rozwojem osobistym i zawodowym, budowaniem sieci kontaktów i pomnażaniem kapitału społecznego. Dla osób znajdujących się w momencie zmiany na rynku pracy walidacja może być instrumentem ułatwiającym tę zmianę.

Jedną z podstawowych korzyści poddania się walidacji jest wzmocnienie pozycji zawodowej osób stawiających pierwsze kroki w danej branży. Zazwyczaj nie mają one wystarczającego doświadczenia, które mogłoby potwierdzać ich kompetencje, lub rozbudowanego portfolio egzaminów, certyfikatów i zdarzeń, w których mogły wykazać się kompetencjami. Dla takiej kategorii osób uczestnictwo w procedurze jest często podstawowym sposobem uwiarygodnienia posiadanych kompetencji, także w oczach pracodawców, oraz zdobycia uznania w danej branży czy zawodzie. Kwalifikacja może stać się narzędziem wzbudzającym zaufanie, ułatwiającym negocjacji, w tym również płacowe¹⁶.

Nabywanie kwalifikacji można też traktować jako wyróżnienie na rynku pracy w sytuacji powszechności wyższego wykształcenia. Poddanie się procedurze walidacji jest jedną z dróg, która pomaga uwiarygodnić jakość posiadanych kompetencji, co w konsekwencji może okazać się pomocne na etapie poszukiwania pracy. Jest to tym bardziej istotne, że pewne kompetencje, takie jak praktyczne umiejętności czy efekty uczenia się specyficzne dla danej branży, są trudne do zdobycia na uczelni.

¹⁶ Z drugiej strony możemy mieć do czynienia z sytuacją odwrotną – osoby zdobywające certyfikaty wierzą, że te dokumenty staną się dla nich gwarancją poprawy sytuacji na rynku pracy, przez co mogą wpaść w tzw. pułapkę certyfikatów.

Z jednej strony wiadomo, dyplom uczelni to jest jakiś klucz, ale w tym momencie każdy praktycznie może go uzyskać [...]. Ale wiemy, że w tym momencie mamy mnóstwo magistrów, a to jest taki czynnik wyróżniający. Uzupelnienie tej wiedzy teoretycznej, którą się już ma. [EFA, uczestnik]

Wraz ze wzrostem doświadczenia i możliwością zaprezentowania dotychczas wykonanej pracy oraz rekomendacji, wpływ certyfikacji na życie zawodowe nabiera innego charakteru. Uczestnicy zwracają uwagę na wzmocnienie pozycji nie tylko w oczach pracodawców, lecz także klientów. Dotyczy to szczególnie osób młodych, dla których certyfikat może stać się narzędziem budowania profesjonalnego wizerunku, udowadniającym otoczeniu wysoką rangę danej osoby. Świadczą o tym sformułowania wykorzystane w cytowanej poniżej wypowiedzi, takie jak: szacunek, respekt, robi na klientach wrażenie, wskazujące na symboliczne znaczenie kwalifikacji we wzmacnianiu swojej pozycji.

Wiąże się być może z większym uznaniem pracodawcy, że przeszliśmy taki kurs. Na pewno z większym uznaniem klienta, bo zawsze to na kliencie robi wrażenie. Poza tym u nas jest tak, że dużo osób jest w miarę młodych, a private banking niektórym klientom (...) kojarzy się z taką osobą w dosyć sędziwym wieku (...), certyfikat (...) wzbudza po prostu większy szacunek, może respekt. [EFA, uczestnik]

Uzyskanie kwalifikacji ułatwia mobilność pionową w danej profesji, ale również zwiększa konkurencyjność pomiędzy pracownikami. Wiąże się to z odczuwaną przez bardziej doświadczonych pracowników presją młodszego pokolenia – osób lepiej wykształconych, zagrażających ich pozycji na rynku pracy. Jeden z uczestników certyfikacji EFA zwraca uwagę na konieczność stałego aktualizowania i potwierdzania swoich kompetencji.

W dziedzinie bankowości jest duża presja, jeśli chodzi o osoby, które przybywają – nowe. To są osoby młode. Ja już jestem w tym przedziale wiekowym, gdzie musimy się mocno, może nie pilnować, ale bardziej wiedzę pogłębiać we własnym zakresie (...) My cały czas musimy być „na bieżąco”, by nam było łatwiej, by nas nie przegonili ci młodzi aż w takim znaczącym stopniu, bo to jest ciężko. [EFA, uczestnik]

W opinii badanych osób nabycie dodatkowych kwalifikacji zwiększa również ich szanse na zatrudnienie. Takie osoby są przekonane, że w przypadku pojawienia się trudności na rynku pracy łatwiej sobie poradzą. W ich odczuciu dzięki nabyciu kwalifikacji przez walidację stają się bardziej pożądanymi pracownikami, co niewątpliwie ma znaczenie na etapie rekrutacji.

Myślę, że ten certyfikat plus wiedza, którą zdobyłem, jeśli to wszystko połączymy, to tak. No czuję się mocny na rynku pracy, myślę że nie miałbym problemu ze znalezieniem pracy. [EFA, uczestnik]

Zebrane przykłady pozwalają stwierdzić, że faktyczne posiadanie odpowiednich kwalifikacji może mieć istotny wpływ na wynik procesu rekrutacji – staje się bowiem ważną wiadomością dla pracodawcy. Z jednej strony dowodzi chęci rozwijania swoich kompetencji, z drugiej strony przekazuje ważną informację na temat posiadanych już wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych – uwiarygodnia je w oczach potencjalnego pracodawcy.

2.1.6. Czynniki wpływające na popularność przedsięwzięć walidacyjnych

Poszczególne przedsięwzięcia walidacyjne cieszą się różną popularnością, co jest zależne od wielu elementów. Przeprowadzone badania pozwoliły stwierdzić wpływ następujących czynników:

- wiedza o istnieniu rozwiązań z zakresu walidacji kompetencji,
- subiektywna ocena korzyści i kosztów związanych z posiadaniem potwierdzonych efektów uczenia się,
- wiarygodność zdobywanej kwalifikacji,
- zapotrzebowanie na potwierdzenie efektów uczenia się w danej branży,
- waga przywiązywana przez pracowników i pracodawców do certyfikowania kompetencji,
- rozpoznawalność i popularność standardu egzaminacyjnego,
- koszty związane z przystąpieniem do procedury potwierdzania efektów uczenia się,
- efektywność rekrutacji przeprowadzanej przez koordynatorów projektów walidacyjnych.

Respondenci wielokrotnie wyrażali w wywiadach przekonanie co do racjonalności uczestników procedur walidacji. Zgodnie z tym założeniem na decyzję dotyczącą potwierdzenia efektów uczenia się największy wpływ ma indywidualnie przeprowadzany bilans możliwych korzyści oraz szeroko rozumianych kosztów – przede wszystkim finansowych, ale również nakładu czasu czy wysiłku, który trzeba ponieść, by przejść przez procedurę walidacji. Najogólniej, w tym modelu należy przyjąć, że jeśli korzyści wynikające z poddania się procedurze walidacji przewyższają koszty, to zainteresowanie przedsięwzięciami walidacyjnymi rośnie.

Jedną z głównych zalet przystąpienia do walidacji może być, jak wywiedziono wcześniej, poprawa pozycji pracownika na rynku pracy. Rozmówcy, zwłaszcza związani z izbami rzemieślniczymi, zwracali jednak uwagę na to, że obecnie prawo wykonywania większości zawodów w Polsce nie jest ograniczone do osób legitymujących się oficjalnym dokumentem potwierdzającym kompetencje. Zakład rzemieślniczy może otworzyć każdy, bez względu na posiadane kwalifikacje:

W Austrii malarz-tapeciarz może wykonywać zawód i być zatrudniony w zawodzie, jak ma dyplom mistrzowski (...). W Polsce generalnie nie ma obowiązku posiadania określonych kwalifikacji przy podejmowaniu pracy – to pracodawca decyduje, czy chce pana zatrudnić. [ZRP, koordynator]

Przyjęcie każdego z rozwiązań ma swoje mocne i słabe strony. Respondenci związani z inicjatywami potwierdzania efektów uczenia się w zawodach rzemieślniczych lub nauczanych w systemie szkolnictwa zawodowego często podawali przykłady rozwiązań zagranicznych, gdzie większa liczba zawodów regulowanych prowadzi w konsekwencji do wzrostu zainteresowania walidacją. Mamy wtedy do czynienia ze wzrostem popytu na walidację, spowodowanym działaniem państwa. Jeśli wiąże się to z zapewnieniem jakości i stanowi ułatwienie dla uczestników rynku pracy, to korzyści są wszechstronne. Należy jednocześnie zadbać, by nie stworzyć sztucznego mechanizmu obowiązku walidacji tam, gdzie nie ma takiej potrzeby.

W sytuacji gdy prawo nie wymaga posiadania formalnie potwierdzonych kompetencji, impulsem do poddania się procesowi walidacji może być ranga zaświadczenia potwierdzającego nabyte kompetencje. Tylko w przedsięwzięciach regulowanych przez prawo krajowe uczestnicy otrzymywali oficjalny dokument państwowy, w pozostałych przypadkach zaświadczenie wydawał organizator procesu walidacji. Wiarygodność takiego dokumentu jest więc powszechnie uznawana tylko w przypadku dokumentów wydawanych przez niezależne, obiektywne instytucje. Mniejsze zainteresowanie udziałem w procesie potwierdzania kompetencji jest odczuwalne w przypadku projektów pilotażowych lub nowych inicjatyw, których organizatorzy mogą mieć problemy z pozyskaniem wymaganej liczby uczestników.

Gdyby to był system szanowany przez państwo, został formalnie wprowadzony, to [chętnych] byłoby bez liku. Na pewno, bo jeżeli pracodawca otrzymałby świadectwo publiczne, wydane zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji czy Pracy, no to by to inaczej przyjmował, niż [gdy] jakaś firma wydaje dyplomy. [APL-Bud, ekspert]

Część respondentów zwracała uwagę na to, że niektórym pracodawcom korzystniejsze wydaje się zatrudnianie osób bez udokumentowanych kompetencji. Pracownik bez kwalifikacji nie musi być wcale gorzej przygotowany do wykonywania obowiązków zawodowych. Z pewnością jest za to tańszy i w większym stopniu uzależniony od aktualnego zwierzchnika, który zdążył się już przekonać o jego umiejętnościach. Takim pracodawcy nie jest potrzebne dodatkowe potwierdzenie kompetencji pracownika – stanowi ono raczej potencjalne zagrożenie, które może wiązać się ze wzrostem aspiracji podwładnego i chęcią renegocjacji wynagrodzenia lub z przeniesieniem się do konkurencji oferującej lepsze warunki zatrudnienia. Innymi słowy, potwierdzenie kompetencji może stanowić czynnik dynamizujący relację pracodawcy i pracobiorcy na korzyść tego ostatniego, co w niektórych przypadkach rodzi niechęć i opór.

Reakcja pracodawców jest różna: „po co będę go wysyłał na jakieś bezpłatne doszktałanie, żeby on mi potem przyniósł papiery i będzie chciał 5 zł więcej na godzinę”. [PPmW, ekspert]

Mamy takie wrażenie, że w interesie pracodawcy, który ma dobrego pracownika bez potwierdzonych kwalifikacji, jest trzymanie go na zasadach niewolnika w firmie. Bo taki delikwent nigdzie nie ucieknie. [APL-Bud, koordynator]

Barierą dla szerszego upowszechnienia procedur walidacji jest też niedostateczna wiedza o tym, że istnieje możliwość potwierdzenia efektów uczenia się nabytych w wyniku edukacji pozaformalnej bądź uczenia się nieformalnego. Wielu pracowników nie wie o tym, że istnieją inicjatywy, a także rozwiązania prawne, które pozwalają im potwierdzić umiejętności zdobyte w pracy. Jak powiedziała osoba koordynująca jedno z takich przedsięwzięć.

Wydaje nam się, że my chcemy dobrze, natomiast tak naprawdę ten rynek już jest trochę, chciałoby się powiedzieć, nasycony, ale ja bym powiedziała – bardziej w niewiedzę [o istniejących możliwościach] niż to, co to [potwierdzenie kompetencji] daje. [IRK, koordynator]

Zainteresowanie walidacją różni się w zależności od branży i zawodu. W branżach i zawodach, na które istnieje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, potencjalna liczba zainteresowanych przystąpieniem do walidacji będzie większa niż w zawodach niszowych. To samo dotyczy kompetencji niezwiązanych z konkretnym zawodem – jeśli okazują się potrzebne, zainteresowanie walidacją rośnie. Zwracały na to uwagę osoby zajmujące się certyfikatami ECDL, poświadczającymi umiejętności posługiwania się komputerem. Zainteresowanie tego typu egzaminami rosło wraz z upowszechnianiem się nowych technologii.

Początkowo zainteresowanie było na bardzo niewielką skalę, rosło wraz z liczbą osób korzystających, mających własnego peceta czy teraz już notebooka i w domu, i pracy. [ECDL, koordynator]

Czynnikami ograniczającym zainteresowanie walidacją są koszty przeprowadzenia procedury, ponoszone często przez pracowników i pracodawców. Inaczej jest w przypadku projektów współfinansowanych z funduszy europejskich, w których potwierdzenie kompetencji nie wiązało się z żadnymi opłatami egzaminacyjnymi. Zainteresowanie zdobyciem kwalifikacji w takim trybie okazywało się większe niż zazwyczaj:

Zadałem sobie trud i sprawdziłem liczbę osób przystępujących do egzaminu na tytuły zawodowe (...) pozaprojektowo, w stosunku do grupy osób projektowych. W naszym przypadku to jest jak 1:11, czyli jeżeli my w ciągu 3 lat potwierdziliśmy kwalifikację dla blisko osiemset osób, to naliczyłem w tym okresie z wolnego naboru zaledwie siedemdziesiąt kilka osób. [WZMDZ, koordynator]

Cytat ten wyraźnie pokazuje, że dostępność zewnętrznych źródeł finansowania i związane z tym obniżenie kosztów dla uczestników zdecydowanie zwiększają zainteresowanie udziałem w procedurze walidacji efektów uczenia się¹⁷. Jest to zgodne z przytaczaną wcześniej relacją kosztów i korzyści, która wydaje się mieć kluczowe znaczenie: obniżenie kosztów udziału w procedurze powoduje zdecydowane zwiększenie zainteresowania i chęci udziału w procesie potwierdzania kompetencji.

Powodem przystąpienia do walidacji bywa także polecenie lub wskazanie ze strony pracodawcy. Rola pracodawcy może polegać na motywowaniu pracownika i wspieraniu jego rozwoju. W niektórych przypadkach pracodawca staje się głównym inicjatorem uczestnictwa w kursie i walidacji jako pierwsze źródło informacji na ich temat. Wątek ten został rozwinięty w kolejnym rozdziale.

2.1.7. Walidacja w oczach pracodawców

Podejście pracodawców do walidacji, co było już sygnalizowane wcześniej, jest zróżnicowane. Zależy od prowadzonej przez nich polityki rozwijania kompetencji pracowników, jak też zasad i regulacji dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi, przy czym w niektórych zawodach zasady te są określane zewnętrznie – przez regulacje prawne.

Jak zaznaczono wcześniej, pracodawcy cenią kwalifikacje, które potwierdzają bardziej zaawansowane, specjalistyczne kompetencje. Potwierdzanie kompetencji ogólnych lub na zbyt niskim poziomie nie jest dla nich interesujące – uznają bowiem, że tego typu kompetencje pracownik powinien już posiadać. Dostrzegają natomiast potrzebę wykazywania się przez pracowników kwalifikacjami dostosowanymi do wymagań danego stanowiska pracy.

Rzeczywiście jest to bardzo dobry pomysł, żeby może wprowadzić jakiś element celowości: na przykład obsługa Excel dla małych przedsiębiorców albo do analiz i wtedy certyfikat już bardziej specyficzny. [ECDL, pracodawca]

W niektórych przypadkach pracodawcy postrzegają walidację jako zagrożenie związane ze zwiększoną mobilnością pracownika i możliwością zmiany przez niego miejsca pracy. Jeden z pracodawców stwierdził, że jeśli wiąże z pracownikiem jakieś plany na przyszłość, dofinansuje mu szkolenie i certyfikację, ale dla własnego bezpieczeństwa będzie wymagał podpisania dokumentu zobowiązującego pracownika do przepracowania kolejnych kilku lat w danej firmie.

Jesteśmy małą firmą. Ja bym się zastanawiała, czy on mi nie chce wyfrunąć (...) może bym podpisała umowę – masz u mnie przepracować 3 lata – na takiej zasadzie. Bo wtedy gdzieś tam sobie kalkuluję koszt tego szkolenia. [SKP, pracodawca]

Badani pracodawcy rzadko wygłaszali tego typu opinie. Może to być wynik sposobu doboru próby pracodawców – to pracownicy byli proszeni o podanie kontaktu do swojego pracodawcy. Wiele

¹⁷ Niewątpliwie znaczenie ma też z pewnością fakt, że w przypadku przedsięwzięć projektowych organizowany jest proces rekrutacyjny, gdzie w sposób aktywny poszukuje się odpowiedniej liczby osób, które przystąpią do procedury.

osób nie chciało przekazać kontaktu. Część z nich przystępowała bowiem do procedury walidacji bez wiedzy pracodawcy, starając się poprawić swoje szanse na rynku pracy lub wręcz przygotowując się do zmiany miejsca pracy. Tak więc przytoczone obawy pracodawcy nie były bezzasadne. Wydaje się jednak, że w tym przypadku niewłaściwie zostało umiejscowione źródło obaw. Pracownicy traktują walidację jako jedno z narzędzi ułatwiających zdobycie nowej pracy, ponieważ myślą o zmianie tej dotychczasowej. Rzadziej, chociaż takie sytuacje również się zdarzają, pracownicy podejmują decyzję o zmianie pracy w efekcie uzyskania dodatkowej kwalifikacji.

Innym powodem sceptycznego nastawienia pracodawców do walidacji jest niski poziom wiedzy o możliwościach wykorzystania poświadczanych kompetencji i brak zaufania do stosowanych procedur. W badaniu taki przypadek wystąpił w odniesieniu do certyfikatu GeoGebry: jedna z dyrektorów szkół (przedstawicielka pracodawców) stwierdziła, że dla niej bardziej liczy się doświadczenie i pasja pracownika w danej dziedzinie niż dodatkowe certyfikaty (oprócz wymaganych kwalifikacji zawodowych). W badanych przypadkach rozmówcy zauważyli, że nawet jeśli pracodawcy finansują udział pracowników w procedurze walidacji, to nie są zainteresowani jej wynikami. Z drugiej strony, kiedy jeden z rozmówców dowiedział się, jak taka procedura wygląda, pochwalił formułę walidacji polegającą na zastosowaniu zdobytych kompetencji w praktyce, jednak zdecydowanie zakwestionował procedurę potwierdzania efektów uczenia się przez Internet, uważając ją za niewiarygodną. Przykład ten potwierdza konieczność zadbania o transparentność i wiarygodność procedur walidacji.

A jak to można zweryfikować? Czy zrobił to samodzielnie, czy... znaczy w sensie tym – jakie jest potwierdzenie, że on to naprawdę zrobił? Już nie przeceniajmy roli tego Internetu, no bo certyfikat jakości w jakiejś dziedzinie to jest dla mnie coś bardzo ważnego, ale musi podlegać weryfikacji zdecydowanie. [GeoGebra, pracodawca]

Część pracodawców, co ciekawe, traktuje walidację jako indywidualną sprawę swojego pracownika. Dotyczy to szczególnie instytucji publicznych, takich jak szpitale czy też urzędy pracy. Wywiady z pracodawcami pokazują, że w tych instytucjach to pracownicy są inspiratorami i twórcami rozwoju swoich kompetencji, a w dodatku nie zawsze jest to skoordynowane z polityką rozwoju zasobów ludzkich danej instytucji.

P: Czyli wiedziała Pani, że pracownica odbyła coś takiego [kurs, certyfikację]?

O: Nie, bo to nie jest w zakresie tego, co ona mogłaby wykorzystać „na naszym podwórku”. Chociaż, jeśli jakieś metody mogłaby przenieść, coś nas nauczyć (...)

P: Czyli to była inicjatywa pracownika?

O: Tak, jak najbardziej. Dla nas, jako pracodawców, nie do wykorzystania.

P: A jakich korzyści spodziewała się Pani z uczestnictwa Pani pracownika w takiej procedurze walidacji? (...)

O: Jeżeli chodzi o dział, to może nie, bo (...) to jest indywidualne, bo każdy rozmawia indywidualnie z naszym klientem bezrobotnym. (...) Po prostu swoje doświadczenie nawet z tego egzaminu, czy praktycznego czy teoretycznego, to chyba że przekaże innym, na przykład doradcom, ale to nie wiem. Nie wiem, czy to jest tak wykonane. Ja myślę, że to jest (...) zachowanie wiedzy dla siebie. [VCC, Pracodawca]

Szczególnie w ostatnim cytacie uderza brak zainteresowania pracodawcy zdobytymi i potwierdzonymi kompetencjami. Są one traktowane jako obszar indywidualnego rozwoju pracownika. Choć pracodawca dostrzega możliwość wpływu zdobywanych kompetencji na jakość wykonywanej pracy, to równocześnie nie wykazuje jakiegokolwiek strategicznego podejścia do kwestii rozwijania tych kompetencji.

W badaniu zdarzały się też krańcowo odmienne przypadki. Dla części badanych pracodawców udział pracownika w procedurze walidacji był elementem zarządzania zasobami ludzkimi. Sfinansowanie kosztów walidacji stanowiło wyróżnienie dla pracownika, element polityki motywacyjnej, ale równocześnie instrument w strategii budowania pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa, opartej na dobrze przygotowanych i zmotywowanych pracownikach.

Raczej to była kwestia pewnie jakiegoś dodatkowego wynagrodzenia pracownika, czyli no taka forma niepieniężna. Musiałam najpierw uznać, że pracownik jest dobrym, perspektywicznym pracownikiem. Czy spodziewałam się jakichś konkretnych korzyści? Może, znaczy pewnie mogłam się nieco spodziewać tego, że ta osoba będzie się szybciej rozwijała. [SKP, pracodawca]

W procesie uzyskiwania certyfikatu doradcy zawodowego (EFA) pracodawca podejmuje decyzję o skierowaniu pracownika do tej procedury na podstawie profilu, który świadczy o wysokim potencjale podwładnego. Z uwagi na typowanie wyróżniającej się grupy jednostek trudno zakładać czy wnioskować, że certyfikacja bezpośrednio przyczynia się do awansu. Wybranie do uczestnictwa w procedurze może być kamieniem milowym w karierze pracownika. Z uwagi jednak na wybór jednostek z dużym potencjałem można podejrzewać, że osoby te otrzymałyby awans bez względu na udział w inicjatywie. Możliwe jest tu wystąpienie zjawiska samospełniającej się przepowiedni. Oczekiwania postawione wobec danej osoby wpływają na jej postępowanie – będzie ona dążyła do spełnienia wyjściowych oczekiwań, jednocześnie je potwierdzając.

(...) daleki byłbym od tego, żeby powiedzieć, że dzięki temu awansował. Myślę, że było dużo różnych czynników. Między innymi samo to, że dostał się do programu świadczy, że był uznawany za osobę z wysokim potencjałem. [EFA, Pracodawca]

Powyższa wypowiedź jasno wskazuje, że procedura walidacji, do której przystępuje pracownik, jest traktowana jako jeden z elementów jego rozwoju zawodowego, na który składają się też między innymi: jego doświadczenie, zdolności, kompetencje, dotychczasowe sukcesy, wcześniejszy rozwój zawodowy, a także polityka przedsiębiorstwa. Szczególnie ten ostatni aspekt wydaje się ważny. Dobrze ilustruje to poniższy cytat.

(...) jeżeli chodzi o pracownika to poczucie rozwoju, że wychowujemy sobie, w cudzysłowie, osoby, które uczą się, które mogą rozwijać się z bankiem, które docelowo także poprzez ich działanie i bycie takimi ambasadorami, którzy mają być ekspertami w swoich oddziałach, w swoich regionach. No i też, że to się przełoży na biznes. Też, że klienci będą to też widzieć. [EFA, pracodawca]

Widoczne jest tu silne sprzężenie strategii budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa z rozwojem kompetencji pracowników. Jest to podejście znacząco odbiegające od przywołanych powyżej obaw związanych z odejściem pracownika z powodu walidacji jego kompetencji. W tym przypadku, przynajmniej na poziomie deklaracji, sytuacja jest odwrotna – rozwój pracownika, zdobywanie nowych kwalifikacji jest sposobem na jego zatrzymanie i związanie go z pracodawcą.

Każdy ma jakieś swoje cele. My mamy cele, żeby zatrzymać najlepszych pracowników. Dać im poczucie rozwoju. (...) różne cele się nachodzą. Ważne, że one w dużej mierze gdzieś są spójne, czyli jedna osoba ma poczucie rozwoju, dzięki temu chce pracować w banku, a naszym celem jest, żeby pracowała w banku. [EFA, pracodawca]

Uczestnictwo w certyfikacji nie zawsze przekłada się na zmianę statusu zawodowego i awans. Czasami nie wynika to z podejścia pracodawcy, lecz z regulacji zewnętrznych. W przypadku niektórych regulowanych zawodów warunki i zasady awansu są ściśle określone i uzyskanie kwalifikacji niemieszczących się w tych ramach nie może stanowić podstawy do awansu. Jest to przykład pracowników publicznych służb zatrudnienia.

P: Czy po zdobyciu kwalifikacji zmieniło się stanowisko? Albo chociażby pełnione funkcje?

O: Nie, nie, nie. Mają takie same. Nie ma możliwości podwyższenia nawet, bo są starszymi liderami klubu pracy i to jest najwyższe stanowisko, jeśli chodzi o lidera. Natomiast doradcy – na razie to ich obowiązują nadal licencje jeszcze. Więc żeby dostać licencję, bo one miały pierwszy stopień. Żeby dostać drugi stopień, to muszą pracować dwa lata na pierwszej licencji. Także nic nie da się przeskoczyć. [VCC, pracodawca]

Powyższy cytat jest przykładem myślenia o dochodzeniu do kwalifikacji w kategoriach czasu poświęconego na naukę, a nie w kategoriach efektów uczenia się. Podstawą myślenia o kwalifikacjach w zintegrowanym systemie kwalifikacji mają być właśnie efekty uczenia się, niezależnie od czasu i sposobu, w jaki nabywa się kompetencje potrzebne do uzyskania kwalifikacji. W tym sensie wiele z obowiązujących w Polsce rozwiązań opiera się na innym podejściu.

2.2. Rodzaje przedsięwzięć walidacyjnych w Polsce – próba systematyzacji

Analiza wybranych przedsięwzięć walidacyjnych w Polsce wiązała się z próbą ich systematyzacji. Różnice między przedsięwzięciami pokazują, że podstawowe znaczenie ma to, czy dana procedura walidacyjna jest objęta regulacjami prawnymi na poziomie krajowym. W wielu zawodach kształconych w szkolnictwie zawodowym oraz związanych z rzemiosłem istnieje możliwość zdobycia państwowego dokumentu potwierdzającego kwalifikację w zawodzie. Osoba dorosła, która zdobyła kompetencje przez praktyczną naukę zawodu, może przystąpić do egzaminu przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną lub do egzaminu czeladniczego organizowanego przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

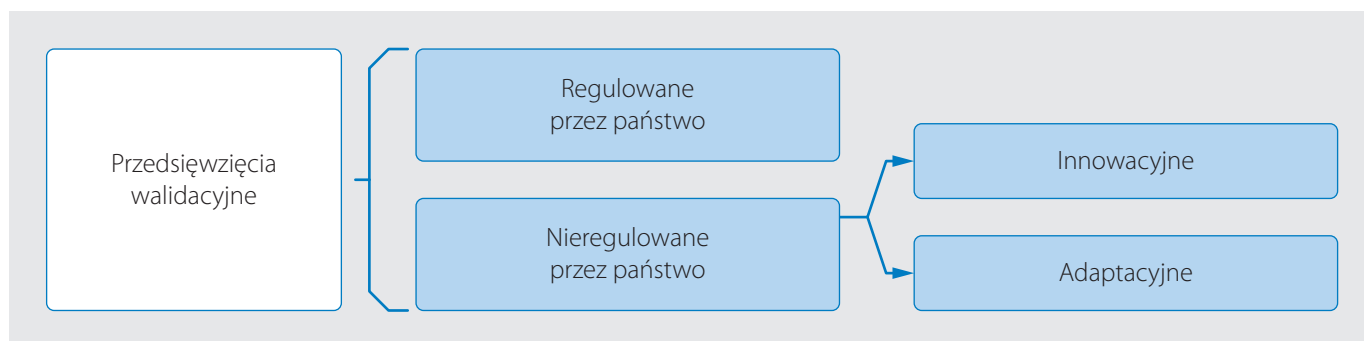
Państwo wprowadziło również regulacje odnośnie do ponad 300 zawodów. Listę zawodów regulowanych wraz z opisem wymagań kwalifikacyjnych prowadzi Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Są to zawody, w tym specjalności i stanowiska pracy, dla których polskie przepisy prawne przewidują konieczność posiadania odpowiedniego poziomu wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań dla osób nabywających w RP kwalifikacje do podjęcia lub wykonywania poszczególnych zawodów (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2011).

Ponadto polski ustawodawca stworzył możliwość zdobycia wykształcenia na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym przez walidację efektów uczenia się zdobytych poza systemem edukacji formalnej – chodzi o egzaminy eksternistyczne, wprowadzone rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. Eksternistycznie można potwierdzić również kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji. Przedstawiciele pozostałych branż zawodowych, chcąc umożliwić potwierdzenie kompetencji, muszą wypracować własne procedury lub zaadaptować rozwiązania wypracowane w innych krajach, np. międzynarodowe standardy egzaminacyjne. Linia podziału przebiega więc pomiędzy zawodami, w których istnieje możliwość zdobycia kwalifikacji regulowanych przez państwo polskie, a tymi, w których taka ścieżka nie jest dostępna.

Wśród przedsięwzięć, które nie zostały uregulowane na poziomie państwowym, wyróżnić można działania o charakterze innowacyjnym oraz o charakterze adaptacyjnym. Przedsięwzięcia adaptacyjne bazują na już wypracowanych i regulowanych przez państwo modelach walidacji,

np. stosowanych w trakcie egzaminów kwalifikacyjnych czy przez izby rzemieślnicze¹⁸; w innowacyjnych – wypracowuje się nowe rozwiązania, które nie były wcześniej stosowane na szerszą skalę. Daleko idącą adaptacją jest przeniesienie na grunt polski standardów egzaminacyjnych wypracowanych w innych krajach, np. egzaminów językowych TELC i TOEFL, egzaminów komputerowych ECDL i finansowych EFA. W takich przypadkach standard egzaminacyjny wypracowany przez międzynarodową organizację jest w całości (lub z niewielkimi zmianami) wprowadzany w Polsce, a więc przedmiot, procedury i narzędzia walidacji są ogólnie ustalone, a o jakość całego procesu dbają instytucje polskie, współpracujące z zagranicznymi.

Rysunek 1. Rodzaje przedsięwzięć walidacyjnych w Polsce



Źródło: opracowanie własne.

Powyższe rozróżnienie ma oczywiście do pewnego stopnia charakter upraszczający. W każdym, nawet najbardziej innowacyjnym przedsięwzięciu, trudno uniknąć inspirowania się rozwiązaniami i materiałami wypracowanymi zewnątrz. Z kolei w przypadku niektórych certyfikatów międzynarodowych (np. dla doradców finansowych) zakres wymaganej wiedzy musiał zostać dostosowany do warunków polskich, szczególnie jeśli chodzi o informacje dotyczące otoczenia prawnego i regulacji finansowych funkcjonujących w naszym kraju. Pomimo tych uwag zaproponowana typologia wydaje się spełniać swoje zadanie i pozwala usystematyzować informacje oraz wnioski zebrane w trakcie badania. Dalsza część opracowania odwołuje się do tak zarysowanej próby systematyzacji.

2.2.1. Przedsięwzięcia walidacji efektów uczenia się regulowane przez państwo

W Polsce regulacje państwowe dotyczące walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza systemem formalnym dotyczą egzaminów przeprowadzanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne, w tym egzaminów eksternistycznych (w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego) oraz egzaminu przeprowadzanego przez izby rzemieślnicze¹⁹, a także szczególnych uprawnień zawodowych, takich jak uprawnienia budowlane i specjalizacje lekarskie²⁰.

Od 1 września 2012 roku (tj. w roku szkolnym 2012/2013), kiedy w życie weszła reforma kształcenia zawodowego, do systemu egzaminów zewnętrznych został wprowadzony zmodernizowany egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, zwany również egzaminem zawodowym. Jest on dostosowany do kwalifikacji wyodrębnionych w poszczególnych zawodach, ujętych w nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz w nowej podstawie programowej kształcenia w zawodach.

¹⁸ Państwo uregulowało te formy walidacji w drodze dwóch rozporządzeń: Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, zastąpionym przez Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

¹⁹ Więcej informacji na ten temat: p. Raport o stanie edukacji 2011. *Kontynuacja przemian* (2012).

²⁰ Proces walidacji dotyczący tych szczególnych uprawnień został przeanalizowany i opisany w ramach ekspertyz wykonanych na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych w 2013 roku.

W klasyfikacji zawodów wyodrębniono jedną, dwie lub trzy kwalifikacje, w zależności od specyfiki zadań zawodowych właściwych dla danego zawodu. Oznacza to, że osoba zdająca przystępuje do tylu egzaminów, ile kwalifikacji jest wyodrębnionych w danym zawodzie. Osiągnięcie oczekiwanych efektów kształcenia w zakresie danej kwalifikacji potwierdzone jest świadectwem wydanym przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu przez uczącego się egzaminu potwierdzającego tę kwalifikację. Po uzyskaniu wszystkich świadectw potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz uzyskaniu wymaganego poziomu wykształcenia uczeń otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

O taki dyplom ubiegać się mogą także osoby, które nabyły kompetencje zawodowe, kształcąc się w formach pozaszkolnych, np. uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym lub wykonując pracę zawodową. Osoby te, po spełnieniu warunków ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz dwóch lat nauki lub pracy w danym zawodzie, mogą przystąpić do egzaminu eksternistycznego zawodowego, który daje możliwość uzyskania świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie. Egzamin eksternistyczny zawodowy przeprowadzany jest w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie spośród kwalifikacji ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, z wyłączeniem zawodów medycznych.

Ponadto, istnieje możliwość uzyskania poziomu wykształcenia podstawowego, gimnazjalnego, zasadniczego zawodowego i średniego po przystąpieniu do egzaminów eksternistycznych z zakresu kształcenia ogólnego, tj. z zakresu obowiązkowych zajęć edukacyjnych określonych w ramowych planach nauczania dla następujących szkół dla dorosłych: szkoły podstawowej, gimnazjum i liceum ogólnokształcącego, a także egzaminów eksternistycznych z zakresu wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla zasadniczej szkoły zawodowej. Niezbędnym warunkiem dopuszczenia do powyższych egzaminów jest ukończenie odpowiedniej klasy, zależnie od egzaminu, do którego się przystępuje.

Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego opisuje zawody, wyodrębniając w ich ramach poszczególne kwalifikacje. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe kształcą w zawodach, natomiast poszczególne kwalifikacje można zdobywać na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. KZSZ obejmuje obecnie 200 zawodów, a w ich obrębie 252 kwalifikacje. W klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego ujęto: 23 zawody, na które składają się po trzy kwalifikacje, 72 zawody z dwoma kwalifikacjami, 98 zawodów odpowiadających jednej kwalifikacji oraz 7 zawodów szkolnictwa artystycznego, dla których nie wyodrębniła się kwalifikacji.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego nie jest systemem zamkniętym. Możliwe jest wprowadzanie do niej nowych zawodów, na wniosek ministrów właściwych dla zawodów, tj. odpowiedzialnych za dane obszary gospodarki. Również stowarzyszenia zawodowe, samorządy gospodarcze oraz inne organizacje gospodarcze mogą wystąpić z propozycją ustanowienia nowego zawodu. Inicjatywę zgłaszają do odpowiedniego ministra, który sporządza wniosek z opisem zawodu, uzasadnieniem potrzeby wprowadzenia takiego zawodu do klasyfikacji oraz kształcenia w tym zawodzie wraz z opinią reprezentatywnej organizacji pracodawców. Pozytywnie rozpatrzony wniosek skutkuje wpisaniem zawodu do KZSZ oraz powołaniem przez Ministra Edukacji zespołu do pracy nad stworzeniem podstawy programowej kształcenia w tym zawodzie.

Osoba, która uzyskała kompetencje w systemie pozaszkolnym, a chce zdobyć świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie, musi zdać egzamin eksternistyczny organizowany przez okręgową komisję egzaminacyjną. By uzyskać dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, trzeba zdobyć świadectwa wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych dla danego zawodu oraz posiadać wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe, uzyskane po przejściu przez proces kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej/technikum/liceum lub po zdaniu egzaminu eksternistycznego z zakresu podstawy programowej kształcenia ogólnego dla zasadniczej szkoły zawodowej lub dla szkoły dającej wykształcenie średnie²¹. Kolejnym sposobem zdobywania kwalifikacji zawodowych w Polsce jest przygotowanie zawodowe uczniów – pracowników młodocianych, realizowane jako nauka zawodu w zakładzie rzemieślniczym lub u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem. Nauka zawodu pracowników młodocianych

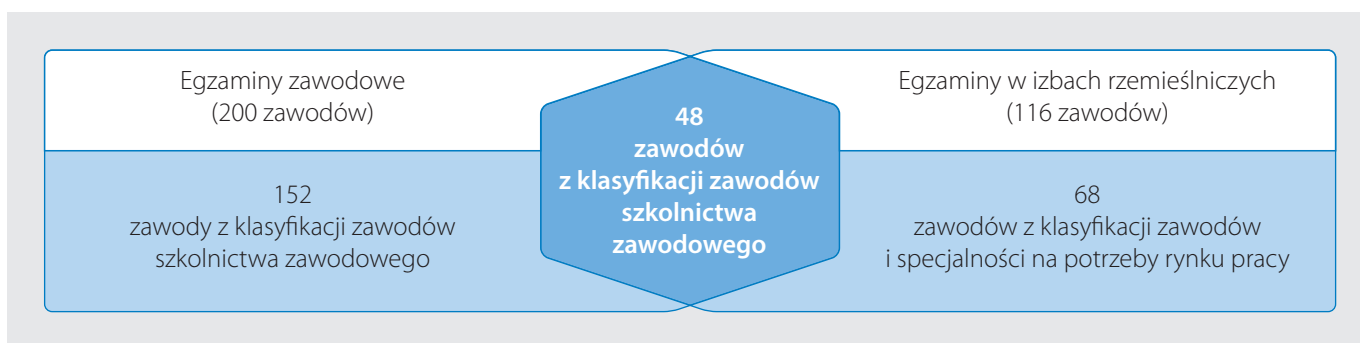
²¹ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206).

odbywa się na podstawie przepisów kodeksu pracy i stosownego rozporządzenia Rady Ministrów. Pracownicy młodociani zatrudnieni u pracodawców niebędących rzemieślnikami przystępują do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w ramach systemu oświaty (organizowanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne), pracownicy młodociani zatrudnieni zaś u rzemieślnika zdają egzaminy czeladnicze przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych.

Działalność rzemiosła jest regulowana przez odrębną ustawę²². Izby rzemieślnicze przeprowadzają egzaminy zarówno dla wybranych zawodów „szkolnych”, jak i dla zawodów nieznajdujących się w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (w tym przypadku Związek Rzemiosła Polskiego sam określa standardy). Do tych ostatnich można zaliczyć również profesje niszowe czy wymierające, dla których egzaminy czeladnicze i mistrzowskie stanowią jedyną oficjalną drogę zdobycia kwalifikacji.

(...) Mamy też komisje, powiedzmy, dla zawodów (...) ginących, gdzie kwalifikacje można potwierdzić już tylko w rzemiośle. No, proszę pana, dzisiaj pan nie potwierdzi kwalifikacji na przykład w kamieniarstwie, prawda? A my akurat mamy za chwilę egzamin w tymże zawodzie. Czy w witrażownictwie. No kto dzisiaj potwierdzi w Polsce? Nikt, tylko rzemiosło, prawda. [IRM, koordynator]

Rysunek 2. Zawody objęte procedurami walidacyjnymi regulowanymi przez państwo



Źródło: opracowanie własne.

2.2.2. Przedsięwzięcia walidacji efektów uczenia się nieregulowane państwowo

Jak zaznaczono w poprzednim podrozdziale, państwo reguluje walidację kompetencji odnoszących się do określonego zbioru kwalifikacji i zawodów. Praktyki walidacji obejmują ich szerszy zakres. W poszczególnych środowiskach wydawane są świadectwa, dyplomy i certyfikaty opierające się na różnych podstawach. Stosuje się różnorodne rozwiązania i procedury dotyczące określania warunków dopuszczenia do walidacji, sposobu jej przeprowadzania oraz zapewniania jakości kwalifikacji.

Odpowiedzią na potrzeby rynku, zarówno pracowników i pracodawców, jak i klientów są inicjatywy i projekty oferujące komplementarne albo alternatywne ścieżki potwierdzenia kompetencji. Sposoby działania przyjmowane przez różne środowiska w tym zakresie są bardzo zróżnicowane – w przypadku niektórych zawodów i profesji korzysta się z rozwiązań wypracowanych zewnątrz (adaptacja), w innych tworzy się nowe procedury oraz metody potwierdzania kompetencji (innowacja).

Duży wpływ na wybór jednej z tych dróg ma kwestia dostępności możliwych do adaptacji standardów walidacji. Przykładowo w branży informatycznej istnieje bardzo dużo różnych form certyfikacji umiejętności, które są oferowane przez wiele podmiotów, przede wszystkim firmy produkujące oprogramowanie (np. certyfikaty oferowane przez Microsoft albo Cisco). Podobnie wygląda sytuacja w branży finansowej, w której funkcjonują różne standardy egzaminacyjne opracowane

²² Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.).

przez konkretne podmioty, np. przez międzynarodowe fundacje. Z tego względu nie ma powodu, by wypracowywać nową procedurę walidacji, gdyż jest to przedsięwzięcie długie, czasochłonne, kosztowne oraz ryzykowne – nie wiadomo bowiem, czy przygotowane rozwiązania zostaną uznane za wiarygodne, a zainwestowany wysiłek przyniesie rezultaty. Biorąc pod uwagę takie trudności, właściwszą strategią wydaje się sięgnięcie po już wypracowane rozwiązania. Ich zaletą jest fakt, że tak przyznane zaświadczenia/certyfikaty/dyplomy mają legitymizację wynikającą z uznania przez środowisko branżowe, a często ich międzynarodowy charakter pozwala na rozpoznawalność także poza granicami kraju.

Kierując się takim sposobem myślenia, wprowadzono w Polsce certyfikat dla doradców finansowych EFA (*European Financial Advisor*), wypracowany przez międzynarodową organizację pozarządową EFPA (*European Financial Planning Association*). Istniejącą procedurę walidacji wdrożył Warszawski Instytut Bankowości (WIB)²³, który już miał w swojej ofercie możliwość skorzystania z innych certyfikatów międzynarodowych (np. Europejski Certyfikat Bankowca). Władze WIB rozpoznały problem związany z trudnym do określenia statusem doradcy finansowego w Polsce. Zdaniem osoby koordynującej inicjatywę EFA w Polsce mianem tym określano bardzo różnych pracowników instytucji finansowych, którzy zajmowali się w większym stopniu sprzedażą produktów aniżeli doradztwem w prawdziwym tego słowa znaczeniu. Chcąc przeciwdziałać podobnym praktykom, zastanawiano się nad sposobem wytyczenia standardów, które powinny obowiązywać w tej grupie zawodowej. Uznano, że certyfikat jest odpowiednim narzędziem, które z jednej strony wyznaczy zakres kompetencji wymaganych od doradcy zawodowego, z drugiej zaś – pozwoli na przeprowadzenie egzaminów rozstrzygających o tym, kto spełnia określone w ten sposób wymagania.

W przypadku przedsięwzięć adaptacyjnych wypracowane zewnętrznie standardy egzaminacyjne szczegółowo opisywały większość aspektów związanych z egzaminem, pozostawiając tym samym niewiele miejsca na swobodę i eksperymenty. Co więcej, przy rozwiązaniach adaptacyjnych, w których przejmuje się gotowe modele zagraniczne czy międzynarodowe, ponoszone przez kandydata opłaty związane z wydaniem certyfikatu dokonywane są na rzecz zagranicznego właściciela certyfikatu. Konsekwencją tego jest ograniczona możliwość wpływania na zawartość merytoryczną modelu, a przez to na kształtowanie rynku pracy.

Po rozwiązaniu bardziej innowacyjne i twórcze sięgano w analizowanych przedsięwzięciach zazwyczaj wtedy, gdy brakowało modeli, które można było wykorzystać. Taka sytuacja istniała w przypadku certyfikatu dla trenerów, wypracowanego przez Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP) na przełomie XX i XXI wieku. Wówczas walidacją umiejętności z tego obszaru prawie nikt się nie zajmował, a dostępność materiałów, które mogłyby stanowić punkt odniesienia, była niewielka. Dlatego też przy opracowywaniu standardu opierano się przede wszystkim na wiedzy i doświadczeniu trenerów należących do stowarzyszenia, którzy stworzyli gremium odpowiedzialne za przygotowanie zakresu kompetencji wymaganego na każdym ze stopni certyfikatu.

Za innowacyjne można również uznać te projekty, które w sposób twórczy rozwijały istniejące, regulowane państwowo procedury walidacyjne. Dwa projekty analizowane w badaniu IDI – APL-Bud oraz „Pilotażowy projekt potwierdzania kwalifikacji zawodowych” – miały na celu wypracowanie i przetestowanie procedur umożliwiających potwierdzanie określonych kompetencji związanych z zawodami, w których przeprowadza się walidację regulowaną państwowo.

Charakter przedsięwzięcia nieregulowanego przez prawo – innowacyjny lub adaptacyjny – decydował o wielu analizowanych w badaniu aspektach walidacji, takich jak:

- a. wybór przedmiotu walidacji (identyfikacja i opis efektów uczenia się),
- b. określenie procedury walidacji,
- c. wypracowanie metod potwierdzania efektów uczenia się,
- d. dobór członków komisji egzaminacyjnych,
- e. wymagania i procedury przestrzegania jakości,
- f. charakter zaświadczenia potwierdzającego osiągnięte efekty uczenia się.

²³ Obecnie certyfikacją EFA zajmuje się nowo utworzona Fundacja na Rzecz Standardów Doradztwa Finansowego EFPA Polska.

2.3. Wybór kompetencji podlegających walidacji

Analizowane przedsięwzięcia pozwalały na walidację:

- kompetencji zawodowych,
- efektów uczenia się niezwiązanych z konkretnym zawodem czy określoną branżą.

W ramach pierwszej grupy możliwe było:

- kompleksowe potwierdzenie wszystkich kompetencji składających się na dany zawód, czyli nabywanie kwalifikacji odpowiadających zawodowi,
- walidowanie wybranych kompetencji zawodowych.

Walidacja kompetencji składających się na zawód ma miejsce przede wszystkim w przypadku rozwiązań regulowanych przez państwo. Walidacja kompetencji, która nie prowadzi wprost do uzyskania kwalifikacji odpowiadających w pełni zawodowi, jest natomiast częstą odpowiedzią rynku na potrzeby pracowników i pracodawców.

Przykładem może być branża informatyczna. Obecnie trudno jest mówić o zawodzie informatyka, gdyż do tej grupy zawodowej należą osoby o różnych, nieraz wąskich specjalizacjach. Zakres wiedzy i umiejętności wymaganych od pracowników zajmujących się np. bazami danych różni się znacznie od wymogów kompetencyjnych stawianych grafikom komputerowym, programistom, twórcom stron internetowych czy administratorom sieci. Rozwój branży IT poszedł tak daleko, że przyswojenie sobie wszystkich specjalistycznych umiejętności oraz całej wiedzy okazuje się właściwie niewykonalne. Nie jest również wymagane przez pracodawców, którzy przeważnie nie poszukują wszechstronnie wykształconych informatyków, ale specjalistów w konkretnym i wąskim obszarze. Z tego względu w branży informatycznej funkcjonują najczęściej procedury walidacji, w których potwierdza się kompetencje związane z obsługą konkretnych programów albo systemów.

Rynek oferuje również procedury walidacyjne prowadzące do potwierdzania szerokiego zakresu kompetencji zawodowych, np. doradcy finansowi ubiegający się o certyfikat EFA muszą w trakcie egzaminu potwierdzić kompetencje przydzielone do jedenastu obszarów, poczynając od modułu poświęconego analizie potrzeb klienta indywidualnego, a na konkretnych dziedzinach doradztwa, jak fundusze inwestycyjne, planowanie emerytalne, ubezpieczenia, kończąc.

W zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz związanych z rzemiosłem przewidziano natomiast możliwość potwierdzania kompetencji w ramach opisanej wcześniej procedury egzaminu eksternistycznego, który jest w polskim systemie oświaty formą realizacji zalecenia Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Oprócz tego ogólnopolskiego rozwiązania o charakterze systemowym występują przedsięwzięcia pilotażowe organizowane przez różne instytucje i organizacje branżowe, których celem jest wypracowanie procedur walidacyjnych umożliwiających potwierdzenie wybranych kompetencji zawodowych.

2.3.1. Znaczenie opisu efektów uczenia się oraz standardów egzaminacyjnych

Bez względu na przedmiot procedura walidacji wymaga identyfikacji oraz opisu efektów uczenia się, które mają być potwierdzane. Opisy te w różnych przedsięwzięciach walidacyjnych mogą być różnie określane – jako opisy efektów uczenia się, opisy kompetencji lub opisy kwalifikacji. Opisy efektów uczenia się powinny być punktem wyjścia niezbędnym do określenia standardów egzaminacyjnych, czyli wymagań stawianych przed kandydatem podchodzącym do procedury walidacyjnej. W praktyce opisy kompetencji zawierają w sobie często standardy egzaminacyjne, a nawet są z nimi tożsame. Standardy egzaminacyjne powinny obejmować kryteria weryfikacji efektów uczenia się w odniesieniu do obowiązujących opisów. Opisy efektów uczenia się i standardy egzaminacyjne, które określają zakres przedmiotowy walidacji, mają wpływ na porównywalność kwalifikacji uzyskiwanych różnymi drogami oraz na wiarygodność systemu walidacji.

Problem identyfikacji i opisu efektów uczenia się został bardzo mocno podkreślony przez uczestników badania. Jasne i precyzyjne określenie tych kwestii ułatwia wypracowanie sposobów walidacji, w tym stworzenie pytań egzaminacyjnych. Brak standardów egzaminacyjnych stanowi jedną z poważniejszych barier rozwoju mechanizmów walidacji. Innymi słowy, aby procedura walidacji mogła zostać wypracowana, musi zostać jasno określone, co ma być przedmiotem walidacji. Podkreślała to przedstawicielka Zakładu Doskonalenia Zawodowego:

Brakuje tu narzędzia podstawowego, czyli standardów wymagań egzaminacyjnych. Te standardy uporządkowałyby system, spowodowałyby, że certyfikaty czy zaświadczenia są transparentne, porównywalne – to jest jeden element, myślę, że podstawowy. Standaryzacja wymagań egzaminacyjnych (...) nadałaby inną rangę kształceniu pozaformalnemu, bo w tej chwili ono jest postrzegane jako coś gorszego, (...) ponieważ zaświadczenie tej czy innej instytucji nie jest porównywalne. [Zakład Doskonalenia Zawodowego, ekspert]

Wobec braku wypracowanych rozwiązań, w niektórych przypadkach standardy egzaminacyjne opracowywane są na potrzeby konkretnych inicjatyw lub instytucji. Takie rozwiązania wiążą się z ryzykiem uznaniowości, a także ograniczają możliwość porównywania kwalifikacji, co jest jednym z kluczowych celów tworzonego zintegrowanego systemu kwalifikacji. Brak standardów egzaminacyjnych podważa również wiarygodność poszczególnych procedur – nie wiadomo bowiem, co faktycznie poddawane jest procesowi walidacji i w jakim stopniu jest to zgodne z rzeczywistymi potrzebami rynku pracy. Powstaje zatem pytanie, w jaki sposób powinny być tworzone opisy kompetencji oraz standardy wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych kwalifikacji i zawodów. Niewątpliwie jednym z kluczowych postulatów jest zaangażowanie praktyków w przygotowanie standardów. Zwróciła na to uwagę przedstawicielka jednego z ministerstw:

(...) opis, jeśli ma być wystandaryzowany i jeśli ma być później podstawą czy szkoleń, czy egzaminów, to ten opis musi być wiarygodny. Czyli jednak ulokowany w oczekiwaniach gospodarki, a oczekiwania gospodarki wyrażają pracodawcy tak naprawdę, no i w związku z tym, to jakby co ma być egzaminem, przedmiotem egzaminowania, no powinno iść od takiego pochylenia się czy wspólnego wypracowania przede wszystkim przy udziale osób z branż. [przedstawicielka administracji centralnej]

W trakcie badania pojawiły się jeszcze dalej idące postulaty, zgodnie z którymi opisy kompetencji powinny być tworzone właśnie przez poszczególne branże, a zadaniem państwa miałyby być wypracowanie zasad tworzenia tych opisów, a następnie ich oceny.

Pamiętajmy, że działy branżowe są współodpowiedzialne za poziom tych kwalifikacji, które będą w danym dziale wymagane, dlatego muszą te stowarzyszenia i inne zawodowe organizacje pokazać, wykazać się integracją i działalnością na rzecz środowiska, tylko my musimy zasady tych standardów opracować. [przedstawiciel organizacji branżowej]

W Polsce prace nad sformułowaniem minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla zawodów rozpoczęły się w latach 90. i w ramach kolejnych projektów trwają do dziś. Największą liczbę standardów (200) opracowano w projekcie „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”, realizowanym w latach 2005–2007 w ramach SPO RZL. Standardy powstają na zlecenie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej²⁴.

²⁴ Więcej informacji na temat projektów MPIPS i udziale interesariuszy w tworzeniu standardów kwalifikacji zawodowych ukaże się w publikacji Instytutu Badań Edukacyjnych, obejmującej wyniki badań pt. „Określenie potencjalnej roli interesariuszy w odniesieniu do zakresu i form udziału we współtworzeniu i funkcjonowaniu krajowego systemu kwalifikacji”.

Podsumowując, istniejące opisy kompetencji i standardy egzaminacyjne nie są warunkiem koniecznym w momencie tworzenia procedury walidacji, są jednak niezbędne, co potwierdzają opinie większości osób badanych, do zapewnienia jej konstytutywnych cech: wiarygodności i porównywalności.

2.3.2. Opis efektów uczenia się i standardy egzaminacyjne w analizowanych przedsięwzięciach

W przypadku procedur regulowanych prawnie przez państwo, jak również adaptacyjnych przedsięwzięć walidacyjnych (np. certyfikacja EFA czy ECDL), opis efektów uczenia się był z góry określony i nie podlegał modyfikacji.

Zakres sprawdzanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminach czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych odpowiednio przez okręgowe komisje egzaminacyjne oraz izby rzemieślnicze został określony w podstawach programowych kształcenia w zawodach oraz w standardach egzaminacyjnych, opracowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Związek Rzemiosła Polskiego, po konsultacjach z interesariuszami. Rola komisji egzaminacyjnych w tych procedurach ogranicza się do przygotowania pytań i zadań egzaminacyjnych, które pozwolą zweryfikować, czy uczestnik spełnia wymagania określone w dokumentach. Ponadto istnieją standardy dla zawodów regulowanych, w których przypadku zakres wymaganych kompetencji jest określany przepisami prawnymi.

W przedsięwzięciach adaptacyjnych źródłem opisu i identyfikacji potwierdzanych efektów uczenia się są międzynarodowe standardy egzaminacyjne. Do tej grupy zaliczają się dwa z analizowanych w badaniu rozwiązań walidacyjnych: egzaminy ECDL oraz egzaminy EFA dla doradców finansowych. W obydwu formuła egzaminu oraz zakres kompetencji podlegających potwierdzeniu zostały określone przez międzynarodowe fundacje, jednak w Polsce wprowadzono pewne modyfikacje, adaptujące model do warunków krajowych.

W wypadku egzaminu ECDL wprowadzono na przykład zmiany w modelu dla nauczycieli. W EFA zachowano opis wszystkich kompetencji wymaganych od doradców finansowych, ale zmodyfikowano w niektórych przypadkach zakres efektów uczenia się sprawdzanych podczas egzaminu. Zakres obowiązków doradców finansowych w różnych krajach może różnić się ze względu na specyfikę rynku oraz uwarunkowania prawne. Dlatego standard EFA umożliwia częściową (nieprzekraczającą 20%) modyfikację treści egzaminacyjnych. Wszystkie proponowane zmiany musiały uzyskać akredytację międzynarodowej Fundacji EFPA – pomysłodawcy certyfikatu.

Oparcie się na zewnętrznych źródłach identyfikacji i opisu walidowanych kompetencji było najczęściej stosowanym rozwiązaniem w analizowanych projektach oraz inicjatywach. W przypadku dużej grupy kwalifikacji brakuje jednak uznanych i kompleksowych opisów kompetencji, na których można by bazować, a nawet uznanych mechanizmów ich wypracowywania²⁵. Z uwagi na to, że liczba przyjętych opisów jest zbyt mała wobec liczby kwalifikacji i zawodów na rynku pracy, osoby zajmujące się przedsięwzięciami innowacyjnymi musiały we własnym zakresie doprecyzować przedmiot walidacji. Z przeprowadzonej analizy wynika, że odbywało się to najczęściej poprzez zaangażowanie ekspertów i praktyków związanych z danym zawodem, którzy bazując na swojej wiedzy, doświadczeniu oraz, gdy było to możliwe na zgromadzonej literaturze, określali wspólnie zakres efektów uczenia się sprawdzanych w czasie walidacji.

W większości analizowanych projektów wypracowany przez zespół ekspercki zakres walidowanych efektów uczenia się nie był na ogół szerzej konsultowany z innymi uczestnikami rynku, np. z pracodawcami i pracownikami. Zaufanie do rzetelności dokonanego opisu potwierdzanych efektów uczenia się opierało się przede wszystkim na przekonaniu o wiedzy i profesjonalizmie osób, którym powierzano to zadanie. Rozwiązaniem wykorzystywanym w niektórych przedsięwzięciach był system zewnętrznych recenzji albo dyskusji wewnątrzśrodowiskowej.

²⁵ Potrzeba stworzenia standardów kwalifikacji zawodowych ma swoje odzwierciedlenie w dokumentach krajowych i europejskich. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zmianami) wskazuje, że minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy poprzez, między innymi, koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności. Ustawa nie precyzuje, w jaki sposób minister realizuje to zadanie, nie wydano także rozporządzenia regulującego kwestię tworzenia standardów.

2.4. Procedury i metody walidacji

Walidacja przeprowadzana jest w kilku etapach, przy użyciu różnych metod, a jej przebieg określają procedury. W niniejszym rozdziale zostały opisane procedury walidacji w analizowanych przedsięwzięciach: warunki przystąpienia do procedury, sposoby przygotowywania się do walidacji, etapy procedury walidacyjnej – rodzaje, sposób organizacji i możliwy przebieg oraz metody walidacji. Docelowo walidacja ma być przeprowadzana zgodnie z etapami wymienionymi w Zaleceniu Rady z 20 grudnia 2012 roku w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, opisanymi w części I niniejszego opracowania. Organizacja procesu walidacji przedstawiona w poniższym rozdziale nie jest w pełni zgodna z wytycznymi Zalecenia. Podkreślenia wymaga zwłaszcza jedna sprawa – obecnie w Polsce przy prowadzeniu walidacji dużą wagę przywiązuje się do dodatkowych szkoleń i kursów towarzyszących walidacji. W zintegrowanym systemie kwalifikacji szkolenia mają być całkowicie oddzielone od walidacji, zgodnie z zasadą niezależności procesu kształcenia od procesu walidacji.

2.4.1. Fazy i etapy procedury potwierdzania kompetencji

Przebieg procedury walidacji w większości analizowanych przedsięwzięć był bardzo zbliżony i obejmował dwie lub trzy fazy:

- Faza wstępna, polegająca na przyjęciu zgłoszeń/rekrutacji uczestników, których dane są weryfikowane pod kątem zgodności z warunkami udziału występującymi w danej procedurze walidacji.
- Faza przygotowawcza (opcjonalna), podczas której kandydaci korzystają ze wsparcia doradców i konsultantów. Mogą otrzymać wskazówki dotyczące kursów i szkoleń, w jakich można wziąć udział, lub obszarów do dalszego samokształcenia, aby uzyskać efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji, których dotyczy walidacja. Faza ta może wystąpić również przed fazą wstępną.
- Faza potwierdzania, podczas której uczestnicy muszą wykazać się kompetencjami wymaganymi do zdobycia kwalifikacji, by uzyskać certyfikat potwierdzający nabycie tych kwalifikacji.

Pierwszym etapem fazy wstępnej jest przyjęcie zgłoszeń lub rekrutacja uczestników. Zainteresowani walidacją mogą zgłaszać się indywidualnie lub rozpocząć procedurę w wyniku zgłoszenia przez pracodawcę²⁶. Zgłoszeniu towarzyszy przekazanie wymaganych informacji i dokumentów w celu sprawdzenia warunków wstępnych wymaganych od kandydata. W przypadku spełnienia tych warunków wyznaczany jest termin egzaminu lub innej formy sprawdzenia posiadanych kompetencji. W niektórych projektach część egzaminacyjna/sprawdzająca całą procedurę jest poprzedzona obowiązkowymi bądź opcjonalnymi szkoleniami dla uczestników. Po pozytywnym zdaniu egzaminu lub ukończeniu procedury sprawdzającej i wystawieniu oceny/opinii uczestnik otrzymuje dokument poświadczający osiągnięte przez niego efekty uczenia się.

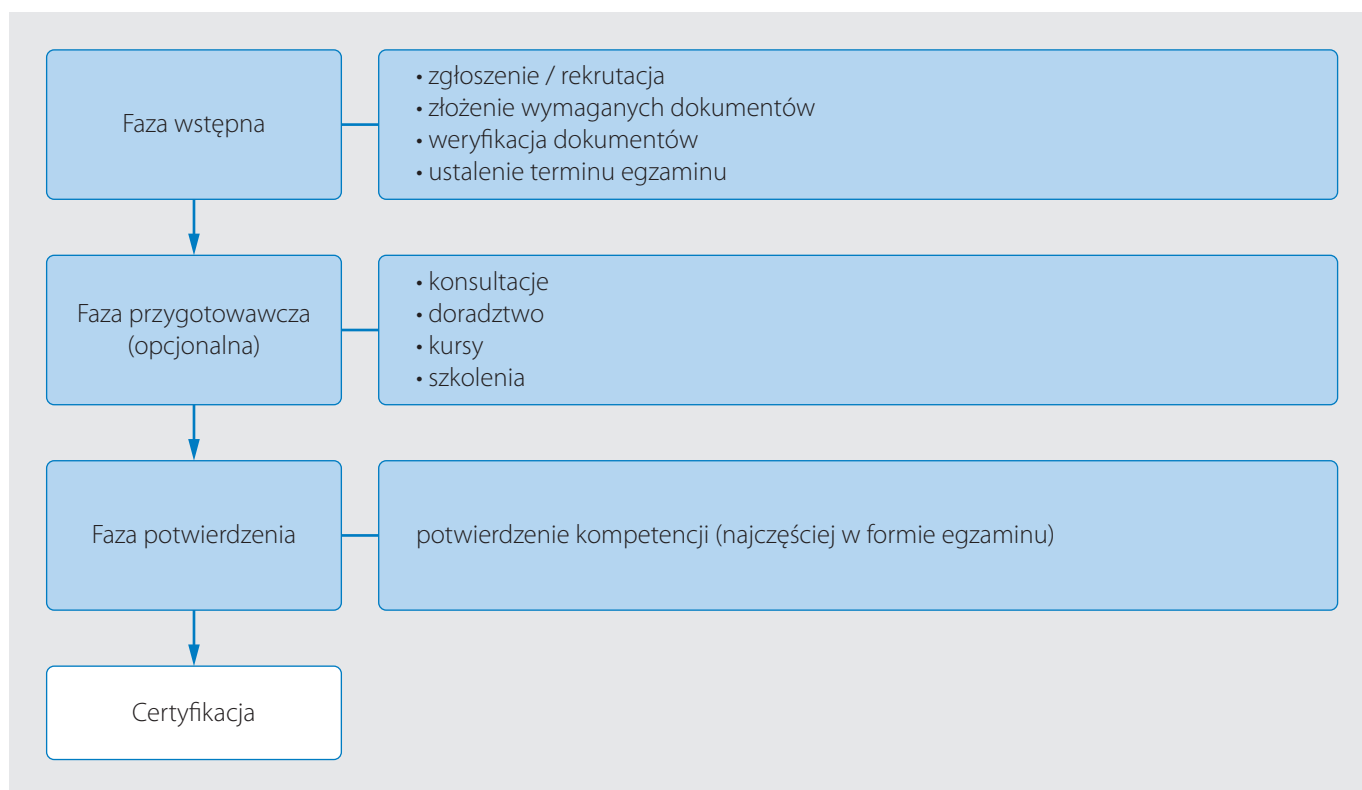
Warto zaznaczyć, że etapy procesu walidacji zidentyfikowane w badaniu w dużym stopniu odpowiadają etapom walidacji wyróżnionym w Zaleceniu Rady z 20 grudnia 2012 roku w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Przypomnijmy, że są to: identyfikacja, dokumentacja i ocena efektów uczenia się oraz poświadczenie wyników oceny.

Faza wstępna i przygotowawcza zawierają w sobie elementy identyfikacji i dokumentacji²⁷ efektów uczenia się, o których jest mowa w Zaleceniu. Odmienne jest to, że w analizowanych przedsięwzięciach konsultacje i doradztwo, z ewentualnym skierowaniem do dalszego uczenia się, należą do opcjonalnej części procesu walidacji, podczas gdy w Zaleceniu Rady identyfikacja efektów uczenia się, obejmująca te składniki, została wyróżniona jako odrębny element procesu. Identyfikacja może być pierwszą fazą procesu walidacji, ale jednostka może też przejść przez

²⁶ W analizowanych przedsięwzięciach częściej występowała praktyka zgłoszeń indywidualnych.

²⁷ Dokumentacja w analizowanych przedsięwzięciach dotyczy głównie złożenia dokumentów poświadczających nabyte kwalifikacji. W Zaleceniu dokumentacja obejmuje również opis zdobytych wcześniej doświadczeń.

Rysunek 3. Fazy i etapy w analizowanych procedurach walidacji



Źródło: opracowanie własne.

identyfikację efektów uczenia się i zrezygnować z dalszych elementów. Dokumentacja stanowi konsekwencję identyfikacji, a obie fazy przygotowują jednostkę do poddania się ocenie efektów uczenia się (odpowiadającej fazie potwierdzania na rysunku 3), po której może nastąpić poświadczenie wyników oceny (certyfikacja).

2.4.2. Warunki przystąpienia do procedury walidacyjnej

Przystąpienie do walidacji w badanych przedsięwzięciach wymaga spełnienia warunków wstępnych. W nielicznych przypadkach, zależnie od specyfiki kwalifikacji, są to warunki czysto formalne, takie jak złożenie odpowiedniego wniosku i wniesienie wymaganej opłaty. W tych przedsięwzięciach, w których nie stawia się wymagań formalnych, ich pomysłodawcy uznają, że system oceny kompetencji jest na tyle wiarygodny i miarodajny, że nie wymaga dodatkowej weryfikacji na wstępie.

Generalnie nie tworzyliśmy takich barier, czyli jeżeli ktoś czuje, że umie, nie ma problemu – przyjdź, sprawdź, pokaż, że umiesz, jeżeli umiesz, to masz certyfikat. [VCC, koordynator]

W pozostałych projektach i inicjatywach uczestnicy musieli spełniać dodatkowe warunki – najczęściej wymagane było doświadczenie w zawodzie, posiadanie wiedzy merytorycznej oraz przejście przez kurs przygotowujący i egzamin wewnętrzny, przestrzeganie kodeksu branżowego, wykazanie zatrudnienia czy też znajomość języka angielskiego. W przypadku inicjatywy organizowanej przez pracodawcę pojawiają się również kryteria wewnętrzne, jak na przykład ocena potencjału pracownika i jego wyniki finansowe.

Doświadczenie zawodowe stanowiło istotny warunek przystąpienia do walidacji w wielu analizowanych procedurach. W przypadku procesów walidacyjnych regulowanych przez państwo uczestnicy muszą udokumentować.

- dwuletni okres kształcenia się lub pracy w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, aby być dopuszczonym do egzaminu eksternistycznego zawodowego, oraz minimalny poziom wykształcenia (gimnazjum lub ośmioletnia szkoła podstawowa),
- trzyletni staż pracy w zawodzie, aby podejść do egzaminu czeladniczego lub na tytuł zawodowy,
- sześćioletni staż pracy w zawodzie, aby zostać dopuszczonym do egzaminu mistrzowskiego lub na tytuł mistrza w zawodzie.

Doświadczenie zawodowe było zazwyczaj wymagane również w przypadku procedur nieregulowanych na poziomie państwowym. Mogło ono być potwierdzone formalnie określonymi zaświadczeniami lub nieformalnie, na podstawie oceny pracodawcy lub osoby koordynującej rekrutację do inicjatywy. W wielu przypadkach jest to warunek konieczny. Doświadczenie jest weryfikowane za pomocą listy projektów, dokumentowania stażu pracy, rekomendacji zewnętrznych lub egzaminu z wiedzy. Przykładowo w inicjatywie STOP na każdy stopień certyfikacji wymagane jest wykazanie się konkretną listą projektów i liczbą godzin przepracowanych w określonej tematyce. Podobne warunki określono dla certyfikacji na doradcę zawodowego VCC.

W niektórych przypadkach (np. w inicjatywie STOP) wymagane było nie tylko doświadczenie zawodowe, lecz oczekiwano także, aby doświadczenie to odpowiadało standardom wypracowanym przez środowisko. Wiązało się to z koniecznością udowodnienia, że w pracy stosuje się kodeks branżowy.

Inicjatywa potwierdzania kompetencji trenerskich jest skierowana jedynie do osób należących do stowarzyszenia. Jedną z motywacji do wprowadzenia ograniczeń, o których opowiadała osoba koordynująca, była chęć zachowania możliwości weryfikacji pracy trenerów oraz jakości prowadzonych przez nich szkoleń, którą trudno byłoby utrzymać, gdyby certyfikat był dostępny dla wszystkich.

Osoby, które chciałyby tylko certyfikat, to one się nam na chwilę pojawiają (...) i one potem idą w świat. I nawet jakby się np. skarga na takiego trenera pojawiła, no to my nie możemy nic wtedy zrobić, bo taka osoba nie jest naszym członkiem czy członkinią. [STOP, koordynator]

Takie podejście ma swoje zalety i wady. Z jednej strony powiązanie walidacji z daną organizacją może sprzyjać przestrzeganiu zasad zapewniania jakości i wiarygodności systemu. Z drugiej jednak strony takie przedsięwzięcie może ograniczać stosowanie na szerszą skalę rozwiązań wypracowanych w tej inicjatywie.

Kolejnym istotnym warunkiem przystąpienia do walidacji bywa ukończenie kursu przygotowującego do nabycia kwalifikacji. Ma to miejsce w przypadku większości kursów GeoGebry, a także w przypadku certyfikacji zawodu księgowego prowadzonej przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, gdzie warunkiem przystąpienia do egzaminu jest uczestnictwo w co najmniej 70% zajęć dydaktycznych.

Przeprowadzone wywiady wskazują w niektórych przypadkach na elastyczność w stosowaniu tego warunku. Walidacja wciąż jeszcze łączona jest ze szkoleniem, ale coraz silniejsza i bardziej widoczna jest świadomość znaczenia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, którego efekty mogą pozwolić na przejście przez proces walidacji bez potrzeby odbycia dodatkowych szkoleń.

Z tym, że za każdym razem stosujemy tę zasadę zdrowego rozsądku. Jeżeli ktoś się upiera, że chce na trzeci stopień przyjść, bo on pracuje całe życie w księgowości, bo jest dobry i tylko potrzebuje certyfikatu, potwierdzenia, ugruntowania wiedzy, nie robimy problemów. Jeżeli ktoś bardzo się upiera, to jeszcze jest coś takiego jak test sprawdzający na pierwszym stopniu, czyli dostaje coś z zakresu egzaminu drugiego stopnia, końcowego. [SKP, koordynator]

Warunkiem przystąpienia do egzaminów z poszczególnych modułów wchodzących w skład kursu ECDL jest, oprócz samego udziału w kursie, pozytywne zaliczenie egzaminu wewnętrznego w formie zadań zleconych uczestnikom przez prowadzącego do wykonania na ostatnich zajęciach z danego modułu.

W ramach zaostżenia standardów egzaminacyjnych Stowarzyszenie Księgowych w Polsce wprowadziło także obowiązek zaliczenia trzech prac kontrolnych. Prowadzący kursy dodaje, że w celu zmotywowania uczestników do większej systematyczności dodatkowo jeszcze podwyższa te wymagania.

Trzy prace kontrolne słuchacz musi napisać, musi mieć pozytywną ocenę (...) Chociaż to nie zawsze, też starałem się robić co najmniej tyle, ile wymagane, a czasami więcej, aby na bieżąco tych słuchaczy dopingować a również sprawdzać w zakresie przyswajalności. [SKP, trener]

Innymi wymaganiami wobec przystępujących do procesu walidacji były spełnienie warunku zatrudnienia oraz znajomość języka angielskiego. Taki wymóg miał miejsce w inicjatywie VCC, w której uczestnictwo było dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W przypadku procedury walidacyjnej w doradztwie finansowym (EFA) ostateczna decyzja o przystąpieniu do walidacji przez pracownika należy do pracodawcy. To pracodawca typuje osoby, które podejmą szkolenie oraz certyfikację. Jest to istotną częścią zamierzonej polityki motywacyjnej firmy i strategii rozwoju pracowników. Typowanie jednostek o dużym potencjale i inwestowanie w ich rozwój z jednej strony daje przewagę na wysoce konkurencyjnym rynku, z drugiej zaś – wiąże wartościowych pracowników z pracodawcą.

W efekcie pracodawca może zapewnić i utrzymać wysoką jakość usług w branży, opierającą się na umiejętnościach budowania długotrwałych relacji i spersonalizowanym doradztwie. Umożliwienie pracownikowi udziału w projekcie jest postrzegane jako nagroda i gratyfikacja efektów dotychczasowej pracy, pomimo że przystąpienie do procedury wiąże się z dodatkowym nakładem czasu oraz intensywną pracą indywidualną. Dodatkowym wymogiem wobec uczestników było podpisanie umowy lojalnościowej, najczęściej na okres roku. W opinii uczestników było to jednak sprawiedliwe i nie wzbudzało sprzeciwu czy krytycznych opinii.

Badani pracodawcy stosowali dwie metody typowania pracowników: egzamin wewnętrzny, pozwalający na wybór osób z największą wiedzą i doświadczeniem, oraz subiektywną ocenę, w której brano pod uwagę całościowy profil pracownika. Decyzja podejmowana była na podstawie doświadczenia pracownika, jego potencjału, efektywności i motywacji do pracy.

Kryteria były wskazane. Na przykład zainteresowanie, doświadczenie, wyniki, różne tam wyniki oceny, wyniki biznesowe. Później był test jeszcze sprawdzający wiedzę, taki dopuszczający i wtedy dopiero osoba była typowana. [EFA, pracodawca]

2.4.3. Kursy i szkolenia jako element towarzyszący walidacji

Szkolenia bądź kursy organizowane przez instytucje odpowiedzialne za przeprowadzanie procedury walidacyjnej są dość powszechną formą towarzyszącą przygotowaniu jej uczestników do certyfikacji. W zależności od kompetencji, jakie zdobywa się w ramach tych kursów, mogą mieć one charakter wykładów, ćwiczeń, warsztatów komputerowych lub inny. Uczestnicy kursów przygotowujących do walidacji, z którymi przeprowadzono wywiady, najbardziej cenili sobie zajęcia o charakterze praktycznym, co nie oznacza jednak negatywnego nastawienia do zdobywania wiedzy teoretycznej. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku prowadzący. Jeśli posiada on bogate doświadczenie w danym obszarze i potrafi przedstawiać wiedzę teoretyczną w kontekście realnej sytuacji zawodowej, to jego wykład spotyka się z zainteresowaniem uczestników.

Udział w szkoleniu nie zawsze jest warunkiem przystąpienia do fazy oceny efektów uczenia się. Obowiązkowe szkolenia lub konsultacje przeprowadzano w większości projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w którym zawarty był komponent doształcający²⁸. Warunkiem przystąpienia do egzaminu potwierdzającego kompetencje było uczestnictwo w trwających zwykle od kilkunastu do kilkudziesięciu godzin zajęciach przygotowujących.

W przypadku części inicjatyw uczestnik sam podejmował decyzję o tym, czy chce się zapisać na kurs doształcający, czy też woli podejść do egzaminu eksternistycznie. Pełną dowolność w tym zakresie pozostawiono w ramach ECDL oraz VCC. Uczestnicy mogli po uiszczeniu opłaty przejść całą ścieżkę kształcenia w certyfikowanych ośrodkach szkoleniowych, ale nie było to wymagane, by przystąpić do egzaminu. Zainteresowani zdobyciem certyfikatu musieli więc dokonać samooceny i stwierdzić, czy mają wystarczające kompetencje, by zdobyć kwalifikacje.

(...) Ktoś może przyjść i powiedzieć: ja to umiem, bo mój tata to robił (...), ja się tego nauczyłem (...), nie muszę chodzić na jakieś szkolenie. Wtedy nie ma problemu (...), bo tak naprawdę egzamin weryfikuje wiedzę, a nie proces szkolenia. [VCC, koordynator]

Opcjonalne są też na ogół szkolenia i konsultacje oferowane przez niektóre izby rzemieślnicze²⁹. Podczas szkolenia, trwającego w zależności od izby kilka lub kilkanaście godzin, osoby ubiegające się o tytuł czeladnika lub mistrza poznają na ogół formułę egzaminu oraz mają szansę częściowo uporządkować swoją wiedzę teoretyczną. Zdaniem przedstawicieli izb i cechów, realizujących podobne spotkania, są one bardzo przydatne dla osób, które zdobywały kompetencje zawodowe na drodze uczenia się nieformalnego. Osoby te na ogół nie mają większych problemów ze zdaniem części praktycznej egzaminu czeladniczego lub mistrzowskiego. Trudności sprawiają im jednak testy i egzaminy ustne sprawdzające wiedzę, której nie zdobywali w warunkach szkoleniowych. Zdarzają się na przykład sytuacje, że ktoś uczył się zawodu za granicą, wobec czego ma braki w branżowej terminologii używanej w Polsce. Jak opowiadał przedstawiciel jednej z izb rzemieślniczych, problem został dostrzeżony, kiedy na egzaminach czeladniczych i mistrzowskich zaczęli pojawiać się pracownicy budowlani, którzy uczyli się zawodu na budowach w Belgii:

Wyzwanie dla komisji też było solidne, bo np. terminologię zawodową [egzaminowani] stosowali po francusku albo po flamandzku (...). Oni na poziomie zawodowym nie potrzebowali wiele, może tej terminologii trochę (...). Natomiast przecież na egzaminie teoretycznym są pytania z prawa pracy, ochrony środowiska, BHP itd. [ZRP, ekspert]

W przypadku projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, które umożliwiały potwierdzenie kompetencji zawodowych w zawodach szkolnych i pozaszkolnych, zakres i cele szkoleń były na ogół zbliżone. Chodziło o to, aby uczestnikom, którzy posiadali umiejętności w procesie pracy, umożliwić lepsze przygotowanie się do egzaminu – zarówno poprzez zapoznanie ich z formułą procedury walidacji, jak i podniesienie ich kompetencji zwłaszcza w zakresie wymaganej terminologii oraz znajomości zagadnień teoretycznych. W większości przedsięwzięć program szkolenia był ustalony odgórnie, zgodnie z zakresem materiału wymaganym na egzaminie, a ewentualne modyfikacje wprowadzano w trakcie szkolenia, zgodnie z potrzebami uczestników.

Tylko w jednym z analizowanych projektów – w „Pilotażowym projekcie potwierdzania kwalifikacji zawodowych” – proces szkoleniowy poprzedzono dokładną analizą potrzeb uczestników. Walidacja rozpoczynała się tu od fazy identyfikacji efektów uczenia się, co umożliwiało uczestnikom procesu

²⁸ W projektach tych przewidziane były środki na szkolenia.

²⁹ Nie dotyczy to projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w których, jak już wspomniano, udział w szkoleniach i konsultacjach był obowiązkowy.

rozpoznanie zarówno posiadanych, jak i brakujących efektów uczenia się oraz podjęcie w związku z tym decyzji o kontynuacji procesu walidacji, uczeniu się uzupełniającym bądź rezygnacji z walidacji. Forma wsparcia zależała od tego, czy uczestnik potwierdzał kompetencje związane z całym zakresem zawodowym, czy tylko z wybranymi przez siebie zadaniami zawodowymi. Z członkami pierwszej grupy przeprowadzono dokładny wywiad na temat posiadanych przez nich kompetencji. Ponieważ jednym z celów projektu był wzrost zatrudnialności, to na podstawie zdiagnozowanych w ten sposób potrzeb przygotowano dwutygodniowy cykl szkoleniowy.

Myśmy się pytali, założmy: czy potrafisz wyregulować luz między zębami przekładni? Czy potrafisz to, czy potrafisz to, czy potrafisz to? I on odpowiadał: tak, nie. (...) Z tych „nie” wyszedł nam program szkolenia. [PPmW, koordynator]

Uzupełnieniem kursów i szkoleń jest wsparcie uczenia się kandydatów do certyfikacji przez platformy e-learningowe. Przykładem może być projekt GeoGebra, w którym rozwiązanie zadań umieszczonych na platformie e-learningowej stanowiło podstawę do oceny kompetencji uczestnika. Takie platformy są jednak przede wszystkim narzędziem, za pomocą którego kursanci trenują swoje umiejętności wykorzystania oprogramowania, a także mając możliwość przedyskutowania rozwiązań na forum z innymi uczestnikami kursu, rozwijają zdolność do współpracy. Podobną formę przygotowania do walidacji narzucili organizatorzy certyfikacji VCC.

(...) miałyśmy wyznaczone dni, w których mamy być na wykładach. Do tego miałyśmy otwartą stronę e-learningową, z której mamy korzystać przez cały miesiąc i rozwiązywać wszystkie testy. Były tam różne pytania, zagadnienia do rozwiązywania. Każdy robił to sobie w domu, w jakich godzinach chciał. I to było sprawdzane przez naszych wykładowców (...) miał nad nami kontrolę czy jakieś miał pytania dodatkowe do nas... To było ciekawe – taki kontakt przez Internet. [VCC, uczestnik]

Poniższa wypowiedź innego z uczestników szkolenia VCC wskazuje na pozytywne zaskoczenie nową formą wykorzystania Internetu do nauki, jakże odległą od traktowania go jedynie jako źródła informacji.

Dość dużo czasu zajęła praca przy komputerze (...) Zazwyczaj samokształcenie polega na tym, że ktoś coś zadaje i można sobie coś ściągnąć, z Internetu spisać – a tu trzeba było myśleć i nie dało się tego oszukać. [VCC, uczestnik]

Wypowiedź ta uzmysławia wagę organizacji procesu sprawdzania przez Internet oraz wykorzystywania platform e-learningowych. Muszą to być zadania wymagające samodzielnej pracy i wykazania się kompetencją rozwiązywania problemów.

Procedura kursu ECDL Core nie zakładała obowiązkowego wykonywania prac domowych zadawanych przez prowadzących. Jednak, zdaniem uczestników, pozwalało to utrwalać umiejętności zdobyte podczas kursu, co zdecydowanie przyspieszało proces przyswajania wiedzy i umiejętności, a tym samym zwiększało jego skuteczność. Jeden z rozmówców wskazuje na motywacyjny charakter tego sposobu przygotowywania się do egzaminu.

Naprawdę trzeba było skrupulatnie notować, żeby się nie zgubić i później w domu móc to odtworzyć. Ponieważ praca polegała przede wszystkim na ćwiczeniach, rozwiązywaniu zadań. [ECDL, uczestnik]

Rozmówcy bardzo sobie cenili materiały dodatkowe, udostępnione im przez organizację koordynującą, wspomagające uczenie się przed przystąpieniem do procedury walidacji, jak np. zestawy pytań teoretycznych określające zakres materiału konieczny do opanowania przez podchodzącego do walidacji.

Należy podkreślić, że częste dziś w Polsce łączenie szkoleń z walidacją może być zagrożeniem dla jakości kwalifikacji. Jedną z podstawowych zasad zapewniania jakości kwalifikacji jest oddzielenie procesu kształcenia od procesu walidacji. System walidacji ma ułatwiać dochodzenie do kwalifikacji wysokiej jakości, niezależnie od tego, jaką drogą jednostka nabyła efekty uczenia się wymagane dla danej kwalifikacji. Przejście przez dodatkowe szkolenia czy kursy nie może być docelowo warunkiem dopuszczenia kandydata do walidacji. Faza uczenia się nie jest etapem procesu walidacji. Zgodnie z Zaleceniem Rady z dnia 20 grudnia 2012 roku elementami procesu walidacji są identyfikacja i dokumentacja efektów uczenia się. Czynnościom tym może towarzyszyć doradztwo, a doradca może zasugerować kandydatowi dokończenie niezbędne do uzyskania kwalifikacji, na przykład w formie kursu czy szkolenia. Nie jest to jednak element procesu walidacji i z walidacją nie powinien być ściśle łączony, gdyż takie rozwiązanie stanowiłoby sprzeczność z jedną z podstawowych zasad zapewniania jakości kwalifikacji.

2.4.4. Metody potwierdzania kompetencji

Kluczowym etapem walidacji kompetencji jest sprawdzenie i ocena, czy uczestnicy nabyli wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne wymagane dla danej kwalifikacji w stopniu wystarczającym do jej przyznania. W dużej mierze to właśnie od sposobu zaplanowania i organizacji tej części procesu zależy wiarygodność zdobytych kwalifikacji.

W większości badanych inicjatyw i projektów kompetencje nabyte w wyniku edukacji pozaformalnej oraz uczenia się nieformalnego były weryfikowane podczas egzaminu. Jego formuła różniła się w zależności od przedsięwzięcia. We wszystkich jednak przypadkach – bez względu na to, czy uwzględniono część teoretyczną, czy też nie – główny nacisk kładziony był na sprawdzenie umiejętności, a nie samej wiedzy. Zdaniem osób poddanych badaniu proces walidacji efektów uczenia się powinien być skoncentrowany przede wszystkim na ocenie umiejętności wykorzystania posiadanych informacji w praktyce, bez względu na to, czy chodzi o zawody wymagające zdolności manualnych, czy też kompetencji miękkich. Z tego względu, w większości analizowanych przedsięwzięć, dużą wagę przykładano do tego, aby osoby zajmujące się egzaminowaniem były praktykami, mającymi na co dzień kontakt z zadaniami, z jakimi muszą się zmierzyć na egzaminie zdający.

W żadnym z analizowanych przypadków nie stosowano metod deklaracyjnych, polegających na tym, że uczestnik procedury opisuje swoje doświadczenie zawodowe, udowadniając w ten sposób posiadanie kompetencji wymaganych do uzyskania kwalifikacji.

Egzaminy zawodowe

Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego przy prowadzeniu egzaminów kwalifikacyjnych stosuje formułę łączenia egzaminu teoretycznego i praktycznego. W analizowanym przedsięwzięciu część teoretyczna obejmowała test jednokrotnego wyboru, a osoba zdająca na tytuł mistrza w zawodzie przystępowała także do egzaminu ustnego. Procedury sprawdzania umiejętności praktycznych polegały na wykonaniu konkretnych czynności związanych z zawodem. Realizowano je w miejscach spełniających wymagania wynikające z właściwych rozporządzeń i zaakceptowanych przez kuratorium. Mógł to być zakład rzemieślniczy lub przystosowane do tego celu warsztaty danej placówki.

Pytania i zadania egzaminacyjne zostały przygotowane przez ekspertów związanych z konkretną branżą. Grupę dobrano w sposób możliwie najbardziej zróżnicowany. Eksperti przygotowali bank pytań teoretycznych i zadań do wykorzystywania podczas kolejnych egzaminów. Cała procedura była nadzorowana przez kuratorium oświaty.

Egzaminy rzemieślnicze

Wszystkie przeprowadzane w izbach rzemieślniczych egzaminy czeladnicze i mistrzowskie, bez względu na branżę, mają spójną formułę, obejmującą etap teoretyczny i praktyczny. W większości izb rzemieślniczych uczestnicy procesów walidacyjnych zaczynają od etapu praktycznego.

Pytania i zadania egzaminacyjne, zarówno do części teoretycznej, jak i praktycznej są układane przez członków komisji zgodnie ze standardem wymagań egzaminacyjnych opracowanym przez Związek Rzemiosła Polskiego. Wszystkie przygotowane polecenia muszą zostać zatwierdzone przez władze izby. Dla większości członków komisji egzaminacyjnych, z którymi przeprowadzono wywiady, zadanie to nie stanowiło dużego problemu. Rozmówcy stwierdzali, że mieli wystarczającą wiedzę, aby sprostać zadaniu, tym bardziej że nad zebraniem wszystkich pytań i zadań zawsze czuwał pracownik izby, który koordynował pracę zespołu. W niektórych przypadkach, np. w odniesieniu do egzaminu praktycznego organizowanego w warsztacie, wskazywano jednak na pewną losowość zadań – były one uzależnione od konkretnych sytuacji, które pojawiły się tego dnia w warsztacie.

Podstawowe różnice pomiędzy egzaminami kwalifikacyjnymi analizowanymi w badaniu a egzaminami prowadzonymi w izbach rzemieślniczych dotyczyły:

- czasu przeznaczanego na egzamin – w przypadku egzaminów prowadzonych przez Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego wynosił on 4 godziny (zgodnie ze standardami obowiązującymi podczas egzaminów zewnętrznych w okręgowych komisjach egzaminacyjnych), bez względu na specyfikę branży. W przypadku niektórych zawodów egzamin czeladniczy/mistrzowski prowadzony w izbach rzemieślniczych może trwać do trzech dni roboczych;
- standaryzacji zadań na egzaminie praktycznym – była ona wyższa w przypadku egzaminów kwalifikacyjnych. Uczestnicy tych przedsięwzięć losowali zadania do wykonania z wcześniej przygotowanego zbioru poleceń. Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie, prowadzone w izbach rzemieślniczych, cechuje większa przypadkowość poleceń. Osoby potwierdzające kompetencje zazwyczaj wykonują zadania związane z aktualnymi zleceniami w zakładzie rzemieślniczym, w którym odbywa się egzamin.

Pozostałe przedsięwzięcia

W przypadku pozostałych inicjatyw i projektów analizowanych w badaniu również egzamin był podstawową metodą potwierdzania kompetencji. Dla przedsięwzięć umożliwiających zdobycie wybranych kompetencji w zawodach związanych z rzemiosłem albo występujących w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego charakterystyczny był podział na dwie części egzaminu: teoretyczną oraz praktyczną. Pierwsza zazwyczaj miała charakter testu pisemnego, w którym sprawdzano wiedzę dotyczącą wykonywanego zawodu.

W jednym z analizowanych projektów (APL-Bud) postanowiono dodatkowo wprowadzić odrębny sprawdzian pisemny z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowiło to autorskie rozwiązanie w projekcie. Zdaniem osób realizujących przedsięwzięcie podobny element powinien się znaleźć w każdej procedurze potwierdzania kompetencji, uwzględniającej etap praktycznego wykonywania zawodu.

Bo przecież nie można dopuścić osoby do pracy, jak nie umie zachować warunków bezpieczeństwa. To się po prostu samo narzucało, to jest chyba normalne, że to tak musi być. [APL-Bud, ekspert]

Egzamin praktyczny, podobnie jak we wcześniej opisywanych procedurach, polegał na wykonaniu w obecności komisji wyznaczonych zadań egzaminacyjnych, w miejscu spełniającym kryteria określone w standardach egzaminacyjnych przyjętych w izbach rzemieślniczych albo w standardach obowiązujących w czasie egzaminów kwalifikacyjnych. W jednej z procedur pilotażowych komisja egzaminacyjna mogła w czasie wykonywania zadań zawodowych zadawać osobie zdającej dodatkowe pytania.

I w tej części ustnej to w zasadzie komisja mogła go [uczestnika] pytać o inne sprawy związane, (...) ale niewykraczające za dużo poza to zadanie. Także tu można było go pytać: dlaczego wybrałeś taką metodę? [PPmW, koordynator]

W przypadku przedsięwzięć umożliwiających potwierdzanie kompetencji zawodowych z innych branż (np. szkoleniowej czy finansowej), w których przeprowadzenie sprawdzianu praktycznego jest utrudnione, stosowano nieco inne formuły egzaminu, wprowadzano między innymi elementy studium przypadku albo obserwacji w trakcie wykonywania czynności związanych z danym zawodem. Nie zawsze również wyodrębniano etap teoretyczny egzaminu, uznając, że dużo istotniejsza od sprawdzenia wiedzy jest weryfikacja umiejętności jej praktycznego zastosowania.

W analizowanych przedsięwzięciach stosowano również takie metody potwierdzania kompetencji jak:

1. studium przypadku (na przykład zadanie przygotowania oferty dla fikcyjnego, ale dokładnie opisanego, klienta),
2. wykonywanie zadań zawodowych pod superwizją (na przykład przeprowadzenie szkolenia dla rzeczywistych klientów, obserwowanego przez superwizora, który potem wystawia pisemną opinię o wykonaniu zadania),
3. egzamin prowadzony online (na przykład egzamin ze znajomości języka branżowego).

2.5. Zapewnianie jakości walidacji

Zapewnienie jakości procesu walidacji efektów uczenia się jest kluczowe³⁰, jeśli dany dokument ma w sposób wiarygodny poświadczać posiadane kompetencje. W tym celu stosowane są rozmaite procedury zapewniania jakości. Realizatorzy przedsięwzięć walidacyjnych bazują też na różnych podstawach i normach prawnych. W badaniu zidentyfikowano cztery rozwiązania:

- oparcie kontroli jakości na odpowiednich rozporządzeniach,
- oparcie kontroli jakości na normie ISO,
- oparcie normy jakościowej na innych standardach międzynarodowych,
- oparcie kontroli jakości na procedurach opracowanych wewnętrznie.

W odwołaniu do tych różnych źródeł w analizowanych przedsięwzięciach wyróżnić można następujące aspekty zapewniania jakości procesu walidacji efektów uczenia się:

- tworzenie i egzekwowanie warunków wejścia do procedury przez osoby przystępujące do walidacji,
- standaryzacja procedury,
- przygotowanie egzaminatorów oraz weryfikacja jakości ich pracy,
- wymóg odnawiania certyfikatu po określonym czasie.

Poniżej przedstawiono zidentyfikowane rozwiązania i sposoby zapewniania jakości. Należy podkreślić, że wprowadzenie rozwiązań służących zapewnianiu jakości nie musi oznaczać w analizowanych przypadkach, i nie zawsze oznaczało, rzeczywiście wysoką jakość osiągniętych kwalifikacji. Praca na rzecz jakości nie może być wyłącznie deklaratywna. Wprowadzane standardy muszą być stosowane i kontrolowane. Badania nad walidacją prowadzone w ramach projektu nie miały charakteru ewaluacji realizowanych inicjatyw czy bezpośredniej oceny prawidłowości stosowania procedur, stąd wątek ten nie jest szeroko omawiany w publikacji. Zwracamy jednak uwagę na występującą w wielu przypadkach rozbieżność głoszonych zasad z praktyką stosowaną w przebiegu walidacji.

³⁰ Kwestia zapewniania jakości kwalifikacji, w tym jakości procesu walidacji, jest podstawowa dla funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji, stąd w pracach nad założeniami systemu poświęcono jej wiele uwagi. Stosowane w Polsce i za granicą systemy zapewniania jakości kwalifikacji były przedmiotem odrębnych badań oraz ekspertyz zrealizowanych na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych. Więcej na ten temat: <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/badania/447-zapewnianie-jakosci-kwalifikacji-pozza-formalnym-systemem-edukacji-analiza-stanu-obecnego-w-perspektywie-powstania-krajowego-systemu-kwalifikacji>.

2.5.1. Kontrola jakości oparta na odpowiednich rozporządzeniach

Podstawowym źródłem wymogów jakościowych dotyczących procedur walidacyjnych regulowanych przez państwo w obszarze systemu kształcenia zawodowego oraz rzemiosła są stosowne rozporządzenia. Wyznaczają one zasady obowiązujące podczas procesu potwierdzania efektów uczenia się, między innymi w zakresie:

- składu komisji oraz kompetencji osób egzaminujących,
- pytań i zadań egzaminacyjnych,
- miejsca przeprowadzania egzaminu,
- czasu trwania egzaminu,
- kryteriów oceniania egzaminu,
- procedury odwołania się od wyników egzaminu,
- dokumentacji procesu walidacji.

W obu przypadkach sprawdzian praktycznych umiejętności musi odbywać się w miejscu zapewniającym techniczne i organizacyjne możliwości wykonania zadań egzaminacyjnych. Warunki takie są spełniane przez dobrze wyposażone warsztaty szkoleniowe, ale również zakłady rzemieślnicze czy innego rodzaju przedsiębiorstwa.

W analizowanych przedsięwzięciach regulowanych rozporządzeniami w różny sposób rozwiązano kwestie nadzoru nad prawidłowością przeprowadzanej procedury. W przypadku egzaminów czeladniczych i mistrzowskich kontrolę jakości pracy komisji egzaminacyjnych zapewniają poszczególne izby rzemieślnicze, których przedstawiciele dokonują okresowych hospitacji, oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Dodatkowo, nad prawidłowym przebiegiem egzaminu oraz przygotowaniem potrzebnej dokumentacji czuwa sekretarz komisji. Sekretarz jest obecny na każdym egzaminie, ale nie uczestniczy w jego przeprowadzaniu ani procesie oceny egzaminowanych. Jego zadania ograniczają się do obsługi administracyjno-biurowej zespołu komisji oraz do nadzorowania prawidłowego przebiegu wszystkich etapów egzaminu.

Nad egzaminami kwalifikacyjnymi nadzór sprawowało kuratorium oświaty, odpowiadając między innymi za:

- powoływanie i zatwierdzanie składu komisji egzaminacyjnej,
- zatwierdzanie pytań i zadań egzaminacyjnych przygotowanych przez komisje,
- kontrolę i akceptację proponowanych miejsc przeprowadzania praktycznej części egzaminu,
- wizytowanie ośrodków egzaminowania i nadzorowanie prawidłowego przebiegu procesu walidacji³¹.

W trakcie realizacji badania okazało się, że respondenci związani z obydwoma procedurami walidacyjnymi regulowanymi przez państwo inaczej oceniali skuteczność zastosowanych metod kontroli jakości. Najbardziej pozytywnie o istniejących rozwiązaniach wyrażali się rozmówcy związani z potwierdzaniem kompetencji w izbach rzemieślniczych. Ich zdaniem egzaminy były przeprowadzane według wysokich standardów, a cały proces – właściwie udokumentowany i kontrolowany. Chociaż nie we wszystkich izbach rzemieślniczych obowiązują zasady zarządzania jakością zgodne z normą ISO, to szczegółowy sposób opisania w rozporządzeniu organizacji i przebiegu egzaminu czeladniczego oraz mistrzowskiego prowadzi w rzeczywistości do zachowania norm jakościowych.

³¹ Opisana tu procedura, analizowana w badaniu przeprowadzonym w 2011 roku, już nie funkcjonuje. Obecnie obowiązujące są procedury dotyczące egzaminów eksternistycznych.

Wiadomo, kto przeprowadza egzamin, wiadomo, jakie było zadanie, wiadomo, jak jest zadanie ocenione i wykonane, bo jest punktacja. To tylko formalnie nie jest ISO, a tak naprawdę, jeżeli ktoś chce, chciałby – że tak powiem – skontrolować proces tego przeprowadzenia egzaminu, to jest w stanie to bardzo prosto zrobić. [IRM, ekspert]

Niektórzy przedstawiciele Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego, choć byli równie mocno przekonani o wysokiej jakości przeprowadzanych przez siebie egzaminów, zwracali uwagę na formalność kontroli kuratorium nad całą procedurą. Respondenci odnosili wrażenie, że w instytucji nadzorującej ich projekt brakowało osób kompetentnych do tego, by merytorycznie ocenić pytania i zadania, przygotowane na egzamin, czy też miejsce, w którym odbywała się część praktyczna procesu walidacji.

To później dawaliśmy do kuratorium, w kuratorium nie było jakichś tam zastrzeżeń, obawiam się, że chyba nawet może nie było takich specjalistów (...), żeby jeszcze do tego aż tak drobiazgowo podejść. [WMZDZ, koordynator]

Nadzór kuratorium był często odbierany jako utrudniający realizację projektu. W przypadku większej liczby egzaminów konieczność uzgadniania z kuratorium wszystkich elementów: pytań, miejsc, terminów egzaminu, stanowiła problem organizacyjny dla osób prowadzących przedsięwzięcie. W razie choroby jednego z wizytatorów egzamin nie mógł się odbyć. Respondenci odnosili wrażenie, że kuratorium nie było przygotowane do sprawowania nadzoru nad dużą liczbą dodatkowych egzaminów kwalifikacyjnych przeprowadzanych przez ich placówkę. Brakowało wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników w kuratorium, którzy mogliby sobie poradzić z dodatkową pracą wynikającą z realizacji projektów walidacyjnych, finansowanych przez organizację zewnętrzną ze środków pochodzących z funduszy europejskich.

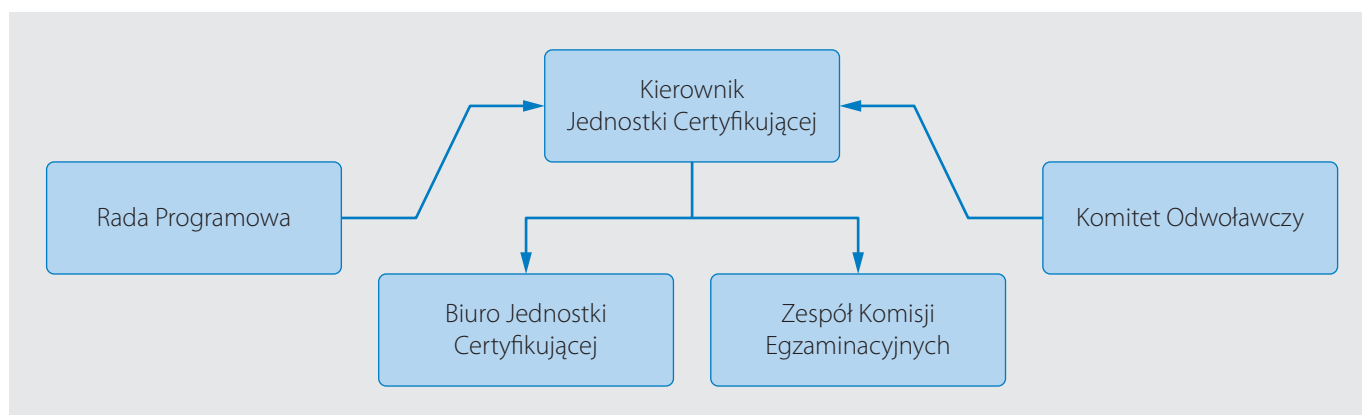
2.5.2. Kontrola jakości oparta na normie ISO

W projekcie APL-Bud jednym z celów było zaadaptowanie zapisów międzynarodowej normy ISO/IEC 17024 „Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby” na potrzeby procesu potwierdzania kompetencji zawodowych. W celu zapewnienia transparentności i wiarygodności przedsięwzięcia podjęto między innymi decyzję o rozdzieleniu funkcji związanej z organizacją i przebiegiem egzaminu oraz wystawieniem certyfikatu potwierdzającego kompetencje zawodowe. Za przeprowadzenie egzaminu pilotażowego odpowiedzialna była Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, natomiast za wydanie kwalifikacji Zetom-Cert Sp. z o.o., akredytowana przez Polskie Centrum Akredytacji. Przyjętą formę organizacyjną przedstawia rysunek 4.

Wybór normy ISO był podyktowany międzynarodowym charakterem projektu. Osoby koordynujące i realizujące pilotażową procedurę potwierdzania kompetencji w branży budowlanej poszukiwały sposobu zapewnienia jakości procesu, który mógłby być wykorzystywany przy potwierdzaniu kompetencji również w innych krajach.

Podczas procesu egzaminacyjnego rozdzielone zostały działania związane z opracowaniem formuły egzaminu, pytań i zadań egzaminacyjnych (odpowiedzialność rady programowej) oraz z przeprowadzeniem samego egzaminu (obowiązek zespołu komisji egzaminacyjnych). Jednostka certyfikująca w tym przypadku odpowiedzialna była za wydanie dokumentu poświadczającego kompetencje zawodowe oraz za nadzór nad przebiegiem egzaminu.

Rysunek 4. Forma organizacji procesu potwierdzania kompetencji w projekcie APL-Bud



Źródło: Butkiewicz M. (red.) 2010, s. 38.

2.5.3. Norma jakościowa oparta na innych standardach międzynarodowych

Kolejnym mechanizmem zapewniania jakości jest rozwijanie własnych rozwiązań na podstawie doświadczeń międzynarodowych lub zagranicznych. Dotyczy to na przykład walidacji kompetencji księgowych, gdzie źródłem standardów jakości są standardy Międzynarodowej Federacji Księgowych, ale też polskie prawo. Podobne podejście stosuje ECDL i VCC. Transfer rozwiązań zagranicznych, choć mniej sformalizowany, widoczny jest również w inicjatywie GeoGebry.

W przypadku ECDL wszystkie egzaminy przeprowadzane są zgodnie ze standardami zapewnienia jakości *Quality Assurance Standards* opracowanymi przez międzynarodową Fundację ECDL. Dokument określa bardzo szczegółowo każdy aspekt dotyczący organizacji, przeprowadzenia i przebiegu egzaminu:

- wymagania, jakie muszą spełnić egzaminatorzy,
- program obowiązkowych szkoleń egzaminatorów,
- warunki, w jakich musi odbywać się egzamin,
- kryteria oceny zadań egzaminacyjnych,
- rozdzielenie funkcji szkoleniowej i egzaminacyjnej,
- dokumentację przeprowadzoną w związku z egzaminem,
- procedurę odwoławczą od wyniku egzaminu.

Przedstawicielem Fundacji ECDL w Polsce jest Polskie Towarzystwo Informatyczne (PTI), które zajmuje się wydawaniem licencji na organizację egzaminów. Sam egzamin jest przeprowadzany w laboratoriach nadzorowanych przez centra egzaminacyjne, które z kolei muszą uzyskać certyfikat Komisji ds. Jakości PTI. Oprócz tego wrywkowe kontrole przeprowadzają również koordynatorzy regionalni PTI. Dodatkowy nadzór nad prawidłowością przebiegu wszystkich etapów egzaminu sprawuje Fundacja ECDL, która okresowo wysyła swoich wizytatorów kontrolujących stosowanie się do procedur w różnych krajach.

2.5.4. Kontrola jakości na bazie procedur opracowanych wewnętrznie

W przypadku przedsięwzięć, które nie są regulowane prawnie z poziomu państwa, możliwe jest stworzenie własnych, wewnętrznych procedur zapewniania jakości, bez odwoływania się do norm zagranicznych czy międzynarodowych.

Przyjmowane wymagania jakościowe, gwarantujące przeprowadzenie wiarygodnego procesu potwierdzenia kompetencji, odwołują się zazwyczaj do następujących elementów:

- dobór kadry przeprowadzającej walidację,

- przebieg procesu potwierdzania efektów uczenia się,
- ocena kompetencji uczestników procesów walidacji,
- miejsce przeprowadzania procesu potwierdzania kompetencji,
- sposób dokumentowania procesu walidacji,
- kwestie związane z nadzorem i kontrolą jakości.

Opisane poniżej sposoby zapewniania jakości procesu walidacji efektów uczenia się to efekt analizy przedsięwzięć, w których procedury zapewniania jakości stworzono zarówno na podstawie źródeł zewnętrznych, jak i rozwiązań wewnątrzinstytucjonalnych.

2.5.5. Wymóg spełniania warunków wstępnych

Określenie warunków wstępnych, które muszą spełnić kandydaci, by móc przystąpić do procesu walidacji, jest jednym ze sposobów zapewniania jakości procedury walidacji. Służy zapewnieniu, że do procedury nie wejdą osoby nieupoważnione.

Część analizowanych procedur walidacyjnych (przede wszystkim procedur regulowanych państwowo) stawia wobec potencjalnych uczestników pewne wymagania formalne, dotyczące na przykład doświadczenia zawodowego (egzamin eksternistyczny zawodowy czy egzamin mistrzowski organizowany przez Izbę Rzemieślniczą) lub poziomu wykształcenia (co najmniej średnie dla certyfikacji I stopnia zawodu księgowego).

W przypadku ECDL wprowadzono procedurę tzw. egzaminu wewnętrznego. Przeprowadzenie takiego egzaminu pozwalało dokonać selekcji osób, od których wymaga się wyższych kompetencji, a co za tym idzie – dodatkowej pracy. Jest to zatem metoda wstępnej oceny poziomu kompetencji, przed przystąpieniem do walidacji. Jednak w tym przypadku kontrowersje budziło stawianie na egzaminie wstępnym wyższych wymagań niż na egzaminie właściwym, miało prowadzić do wysokiej zdawalności egzaminu właściwego. Wśród wypowiedzi rozmówców pojawiło się pytanie: w jakim stopniu organizatorzy dążyli do podniesienia wskaźnika zdawalności egzaminu końcowego, a w jakim do pokazania realnych możliwości wykorzystania aplikacji komputerowych. Niemniej, podjęcie przez organizatorów trudów przeprowadzania zajęć dodatkowych z poszczególnych modułów dla osób, które nie otrzymały wystarczającej liczby punktów na egzaminie wewnętrznym, świadczyć może pozytywnie o motywach wprowadzania tego typu procedur.

2.5.6. Poziom standaryzacji procedury walidacji

Jednym z ważniejszych elementów zapewniania jakości procedury walidacji jest zapewnienie odpowiedniego jej przebiegu. Wiąże się to z określeniem formuły sprawdzania efektów uczenia się. Zestandaryzowana procedura oceny jest kluczowa z perspektywy porównywalności certyfikatów. Rozwiązaniem, które wprowadzono w przypadku certyfikatu ECDL, jest obowiązek wykonywania zadań przy komputerze online, co ma zapewniać pełną standaryzację procedury i nadzór nad jej przebiegiem.

Zbierana była grupa [chętnych na egzamin z danego modułu]. W określonym dniu przychodziło się na egzamin, (...) trzeba było poczekać, aż egzaminator... Bo to było przez połączenie się z ośrodkiem, z tym Polskim Towarzystwem Informatycznym. I w momencie, kiedy uzyskało się tam wybrany test, to można było to rozwiązywać. [ECDL, uczestnik]

Logowanie, test w określonym czasie, czas, który odliczał system automatycznie, logowania były bodajże na podstawie PESEL-u, z tego co pamiętam. No i to jest cała formuła egzaminu. [ECDL, uczestnik]

W przypadku ECDL walidacja przebiegała w siedzibie organizatora, co umożliwiło potwierdzenie tożsamości zdającego. Takiej możliwości nie było w inicjatywie GeoGebry, w której egzamin zdawano online w miejscu wybranym przez zdającego, jednak ze względu na duże zaangażowanie osób uczestniczących w inicjatywie, ryzyko nieprawidłowości oceniono jako niewielkie.

Wielu badanych zwracało uwagę na to, że dla zapewnienia jakości procedury konieczne jest zastrzeżenie kontroli podczas egzaminów.

Jednak bym ten reżim egzaminacyjny, czyli lepsze pilnowanie, większa sala, słuchacze bardziej rozszarzeni – na to bym bardziej zwrócił uwagę. (...) Żeby słuchaczowi maksymalnie ograniczyć możliwości korzystania z innych pomocy przez siebie przygotowanych i z pomocy innych osób. [SKP, trener]

Większy nacisk na kontrolę jakości, zdaniem jednego z rozmówców, powinien dotyczyć również przygotowywania zadań egzaminacyjnych. Elastyczność pozwala spełniać oczekiwania klientów, co jest przez nich cenione. Z drugiej strony może być podstawą do zakwestionowania wartości kwalifikacji. Jest to wątpliwość, która pojawiła się w badaniach w odniesieniu do różnych przedsięwzięć walidacyjnych, gdzie wskazywano, że brak standaryzacji może być ograniczeniem dla jakości procedury.

W przypadku inicjatyw charakteryzujących się dotychczas niewielkim poziomem sformalizowania, takich jak np. STOP czy GeoGebra, uczestnicy przewidują pojawienie się tendencji do większej standaryzacji, co wiąże się głównie ze wzrostem skali prowadzonych działań.

[Będzie] coraz więcej dotychczasowych członków, nowych członków – [pytanie], czy nie stanie się tak, że, żeby wyeliminować pomyłki, procedura [stanie się] mocniejsza? [STOP, uczestnik]

Z drugiej strony niektórzy postrzegali tę tendencję jako pewne zagrożenie dla specyfiki inicjatywy.

(...) myślę, że na pewno się STOP zmieni, bo prędzej czy później nowe osoby dojdą do głosu i mam nadzieję, że nie zmieni się to w kierunku takiej właśnie organizacji certyfikującej, która po prostu ma wystandaryzowane procedury. [STOP, uczestnik]

2.5.7. Przygotowanie egzaminatorów oraz weryfikacja jakości ich pracy

Rozmówcy, szczególnie koordynatorzy i egzaminatorzy lub trenerzy, zwracają uwagę na znaczenie właściwego przygotowania osób odpowiedzialnych za procedurę walidacji, a także na mechanizmy weryfikacji jakości ich pracy. Szczególne znaczenie przypisywane jest udziałowi praktyków w procedurze walidacji, jak też znaczeniu kontroli zewnętrznej³².

W przypadku inicjatywy STOP kolejnym ważnym mechanizmem zapewniania jakości jest Rada Superwizorów, czyli osób, które posiadają już certyfikat trzeciego stopnia oraz certyfikat superwizora. Zasady określone przez tę Radę są podstawą walidacji.

Rada Superwizorów, czyli grupa osób, które posiadają trzeci certyfikat i certyfikat superwizora. (...) one jakby w swoim gronie, też wspólnie z władzami stowarzyszenia, ustalały zasady i jakieś wytyczne do wydawania opinii dla adeptów certyfikatów (...), jakie elementy warsztatu pracy trenera będą analizowane. [STOP, koordynator]

³² W odniesieniu do egzaminów nadzorowanych przez państwo aktualnie obowiązujące zasady dotyczące przygotowania i kontroli pracy egzaminatorów zostały określone w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2012 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji.

(...) Rada Superwizorów spotyka się raz na jakiś czas po to, żeby dyskutować o standardach prac itd. (...) Ich zadaniem jest po prostu dbanie o jakość (...) pracy trenerów, którzy albo są w szkołach trenerskich, bo oni też dbają o jakość szkół, albo też wchodzą w ten proces certyfikacji. [STOP, uczestnik]

Co istotne, w Radzie tej zasiadają osoby cieszące się autorytetem w środowisku, w stosunku do których członkowie stowarzyszenia wyrażają pełne zaufanie. Jest to kolejny mechanizm doboru osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji o walidacji kompetencji uczestników procedur, który, choć niedyrektywny, cieszy się znacznym uznaniem członków stowarzyszenia.

2.5.8. Wymóg odnawiania certyfikatu po określonym czasie

Jednym ze sposobów zapewniania jakości kwalifikacji, w aspekcie jej aktualności, jest wymóg odnawiania certyfikatu. Uzyskane certyfikaty mogą tracić na aktualności z dwóch względów. Po pierwsze, jeśli użytkownik certyfikatu nie wykorzystuje potwierdzonych kompetencji w praktyce, może je z czasem utracić. Po drugie, ze względu na nowe technologie i zmieniające się środowisko pracy zmieniać się może treść samej kwalifikacji, a co za tym idzie zmianie ulegają kryteria weryfikacji efektów uczenia się i sam proces walidacji.

Według respondentów konieczność odnawiania certyfikatów ma pozytywny wpływ na jakość kwalifikacji, pomimo że wiąże się z dodatkowym nakładem pracy i kosztami. Jest to mechanizm, który wymaga od certyfikowanych osób zaangażowania w systematyczny rozwój zawodowy i utrzymywania jakości pracy w kolejnych latach. W rezultacie sprzyja to podtrzymywaniu wysokich standardów zawodu wśród specjalistów w danej branży i zabezpiecza przed dewaluacją certyfikatu. Dzięki temu procedura walidacyjna nabiera wiarygodności i działa na korzyść wszystkich certyfikowanych osób, których konkurencyjność na rynku wzrasta. Dodatkową wartością jest budowanie relacji pomiędzy członkami danej branży oraz aktywne funkcjonowanie w środowisku. Wymóg ten przyczynia się do tworzenia społeczności zawodowych, w ramach których osoby organizują się, wymieniają wiedzę branżową, uczestniczą we wspólnych spotkaniach i konferencjach.

Zasady odnawiania certyfikatów są różne. Wśród certyfikowanych trenerów (STOP) wymagane jest powtórzenie procedury walidacyjnej po pięciu latach wykonywania zawodu. Procedura zakłada ponowne złożenie dokumentów i poddanie się ocenie kompetencji, w tym przypadku superwizji.

Procedury w stowarzyszeniu trenerów organizacji pozarządowych są takie, że certyfikat nie jest ważny na całe życie. On potwierdza jakość prowadzonych szkoleń i pewne kompetencje (...) i jest on przyznawany na 5 lat. (...) No, taka spowiedź następuje – czyli jak wykorzystywaliśmy umiejętności trenerskie w ciągu tego czasu, jakie prowadziliśmy szkolenia, dla kogo, w jakim zakresie tematycznym, w jaki sposób dbaliśmy o własny rozwój – czyli udział w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych czy też „auto-rozwoj” typu literatura. I jeszcze taki dział, związany z superwizorstwem, czyli analizą przez innych naszych umiejętności. Takie dokumenty składamy. Potem następuje werdykt: przedłużenie albo nieprzedłużenie. [STOP, uczestnik]

Inna metoda wykorzystywana jest wśród certyfikowanych doradców finansowych (EFA). Odnowienie certyfikacji po egzaminie opiera się na systemie punktowym. Punkty przyznawane są za aktywność w środowisku branżowym, w tym za udział w konferencjach i debatach, wydawanie publikacji oraz inne działania związane z pracą doradcy inwestycyjnego. Koszty podtrzymania certyfikacji są pokrywane przez uczestników, chyba że pracodawca organizuje szkolenia i spotkania wewnętrzne lub zewnętrzne, za które przyznawane są punkty.

Trudno, żeby certyfikację posiadały osoby, które, no owszem zdały egzamin, ale całą wiedzę zaraz po egzaminie wyrzuciły z głowy. Tylko jest to działanie, trzymanie ręki na pulsie, aktywne śledzenie tego, co się dzieje na rynku. Znajomość zagadnień ekonomicznych, bieżących i myślę, że to mobilizuje. Jest to obowiązek, może i przykry, ale powoduje, że jest to takie mobilizujące – ale w tym dobrym sensie, żeby utrzymać nadal kontakt z tematem i żeby być na bieżąco ze swoją wiedzą. [EFA, uczestnik]

Warto zaznaczyć, że podtrzymywanie certyfikacji za pomocą systemu punktowego nakłada wymagania nie tylko na uczestników procedury, lecz także na instytucje koordynujące. System punktowy jest wyzwaniem organizacyjnym dla koordynatora inicjatywy, oznacza on bowiem obowiązek dalszych działań. To rozwiązanie jest zasadne tylko wtedy, gdy sposób zbierania punktów jest wystandaryzowany, kompleksowo opisany i systematycznie uaktualniany.

2.6. Finansowanie walidacji

W Polsce dominują trzy źródła finansowania przedsięwzięć walidacyjnych :

1. środki prywatne pracodawców i pracowników,
2. budżet państwa (np. finansowanie egzaminów zawodowych prowadzonych przez okręgowe komisje egzaminacyjne),
3. środki publiczne pochodzące z funduszy europejskich.

Istnieje też możliwość finansowania udziału w walidacji kompetencji ze środków Funduszu Pracy, lecz jest ona rzadko wykorzystywana.

Większość analizowanych inicjatyw walidacji kompetencji finansowana była ze środków prywatnych: składek pracodawców, z których utrzymywana jest infrastruktura niezbędna do przeprowadzenia egzaminów (w przypadku egzaminów mistrzowskich i czeladniczych), oraz opłat wnoszonych przez osoby potwierdzające efekty uczenia się.

W przypadku funduszy europejskich można wyodrębnić dwa główne źródła finansowania:

- Europejski Fundusz Społeczny,
- program „Uczenie się przez całe życie”.

Analiza projektów realizowanych w poszczególnych programach pozwoliła na wyodrębnienie trzech typów przedsięwzięć:

- projekty o charakterze systemowym, których głównym celem jest opracowanie standardów prawnych i włączenia ich w główny nurt polityki (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Poddziałanie 3.4.1 – Opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji, Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich, Priorytet 1, Działanie 1.1 – Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy),
- inicjatywy oddolne, generowane zazwyczaj przez środowiska branżowe, których celem jest wypracowanie i upowszechnienie nowych standardów walidacji („Budujmy Razem”, APL BUD),
- projekty, które opierając się na już przyjętych rozwiązaniach prawnych, upowszechniają standardy walidacji (projekty realizowane w PO KL w ramach Działań: 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, 8.1.1 – Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw, 9.3 – Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych).

2.6.1. Projekty o charakterze systemowym

W analizowanym okresie w Polsce realizowano dwa projekty systemowe związane z walidacją. Pierwszy z nich to projekt „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”,

w ramach którego powstało niniejsze opracowanie. Drugi to realizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projekt pt. „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”³³. Nie dotyczył on bezpośrednio walidacji efektów uczenia się, ale – dzięki standaryzacji kwalifikacji zawodowych – stworzył pewne ramy, które ułatwiają dokonywanie walidacji kompetencji. W projekcie tym przeprowadzono badanie na temat barier i korzyści wynikających ze stosowania standardów kwalifikacji. Badanie wykazało liczne pozytywne efekty wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej. Są one stosowane do opracowania i aktualizowania programów kształcenia w zawodzie, opracowania programów kształcenia w formach pozaszkolnych, programów przedmiotów specjalnościowych realizowanych w szkołach wyższych, standardów wymagań egzaminacyjnych oraz do aktualizowania podstaw programowych kształcenia w zawodzie. Standardy kwalifikacji zawodowych powinny być stosowane w obszarze walidacji efektów uczenia się, by wspomóc powstawanie spójnych standardów egzaminacyjnych oraz zwiększać szanse na porównywalność i uznawalność kwalifikacji zawodowych³⁴.

2.6.2. Inicjatywy oddolne

Większość innowacyjnych projektów oddolnych ma wymiar badawczo-rozwojowy i nie kieruje swojego wsparcia bezpośrednio do beneficjentów ostatecznych, ale do operatorów, czyli instytucji, organizacji, przedsiębiorstw, które działają na rzecz określonej grupy beneficjentów, dostarczając im efektywnych narzędzi rozwoju.

Najbardziej innowacyjne metody walidacji zostały zaproponowane w programach EQUAL i Leonardo da Vinci. Wynika to ze specyfiki tych programów, nastawionych na poszukiwanie i transfer nowych rozwiązań, a także wspieranie współpracy ponadnarodowej. Takie podejście zaowocowało ciekawymi inicjatywami, które stanowiły również ważny krok w rozwoju krajowego systemu. Przykładem może być analizowany projekt APL-Bud, finansowany z programu Leonardo da Vinci. Przedsięwzięcie miało na celu wypracowanie metody walidacji możliwej do zastosowania w różnych krajach europejskich oraz przetestowanie wypracowanej formuły egzaminu w praktyce. Nowością w projekcie było zwłaszcza przystosowanie normy zarządzania jakością ISO/IEC 17024 do potrzeb procesu potwierdzania kompetencji, jak również uwzględnienie (w części teoretycznej egzaminu) dodatkowego etapu sprawdzającego wiedzę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Realizacja tego typu przedsięwzięć stymulowała rozwój kadry ekspertów w tej dziedzinie, wytwarzanie i kumulowanie nowej wiedzy, ale także zdobywanie doświadczeń związanych z walidacją efektów uczenia się. Projekty te, choć zakończone, stanowią obecnie ważny punkt odniesienia dla toczącej się debaty na temat krajowego systemu kwalifikacji.

Trzeba jednak zauważyć, że niedostateczny nacisk położono na upowszechnianie efektów omawianych projektów. Na etapie realizacji badania stwierdzono trudności w dotarciu do informacji o tych przedsięwzięciach i ich rezultatach. Wynikało to z niedziałających linków, zwłaszcza odnoszących się do dokumentacji projektowej i raportów, słabego pozycjonowania stron projektów i metod walidacji, niewystarczających, często nieprzejrzystych, opisów procedur walidacyjnych. Można przypuszczać, że przeciętna osoba zainteresowana zagadnieniem ma raczej niewielkie szanse odnaleźć satysfakcjonującą ilość informacji o jakimkolwiek z systemów walidacji (z wyłączeniem wiodących, takich jak: CEMES, APL, ePortfolio). Dlatego też wskazane jest aktywne zarządzanie wiedzą na temat walidacji, polegające na zbieraniu, archiwizowaniu i udostępnianiu materiałów związanych z realizowanymi inicjatywami.

³³ <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/projekt-spo-rzl-8222opracowanie-i-upowszechnienie-krajowych-standardow-kwalifikacji-zawodowych8221>.

³⁴ Raport z I badania wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową), Gdynia–Warszawa 2006, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20pororamy/standardy/Raport_I%20badanie%20wykorzystania%20standardow.pdf. Raport z II badania wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową), Gdynia–Warszawa 2007, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20pororamy/standardy/Raport_II_badanie_wykorzystania_standardow24.04.08.pdf.

2.6.3. Projekty bazujące na istniejących rozwiązaniach prawnych

Projekty bazujące na istniejących rozwiązaniach prawnych realizowane są głównie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Charakteryzują się one niską innowacyjnością. Ich głównym celem jest zwiększenie zakresu stosowania istniejących rozwiązań prawnych. W prowadzonym badaniu charakter taki miały projekty realizowane przez izby i zakłady rzemieślnicze oraz zakłady doskonalenia zawodowego, które przeprowadzają egzaminy zgodnie z prawem.

Jedno z analizowanych przedsięwzięć pt. „Pilotażowy projekt potwierdzania kwalifikacji zawodowych” Biura Edukacji Urzędu m.st. Warszawa, choć finansowane z tego samego źródła, zawierało autorskie rozwiązania zarówno w zakresie szkoleń dla uczestników (poprzedzonych dokładną diagnozą potrzeb szkoleniowych), jak i samego przedmiotu walidacji (możliwość potwierdzania umiejętności nie tylko w całym zawodzie, lecz także w zakresie wykonywania zadań zawodowych).

Projekty tego typu realizowane są najczęściej przez izby rzemieślnicze, powiatowe urzędy pracy, szkoły językowe oraz instytucje szkoleniowe (w zakresie certyfikatów językowych i komputerowych). Podmioty te zainteresowane są realizacją tego typu przedsięwzięć głównie ze względu na możliwość zwiększenia skali swojej działalności.

W Polsce istnieje kilka podmiotów, głównie niepublicznych, które można uznać za liderów w zakresie upowszechniania procedur walidacji. Realizowały one po kilka projektów w ramach poddziałania 9.3 PO KL. Do grupy tej możemy zaliczyć: Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, Warmińsko-Mazurską Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości oraz Towarzystwo Altum.

Ze względu na regionalny charakter poszczególnych instytucji oraz taki sam zasięg Działania 9.3 PO KL występuje duża różnica pomiędzy województwami w zakresie liczby projektów umożliwiających walidację kompetencji. Pozytywnie wyróżniają się województwa: warmińsko-mazurskie, małopolskie i wielkopolskie. Głównym czynnikiem wpływającym na liczbę tego typu przedsięwzięć jest aktywność lokalnych podmiotów.

Możliwe jest również wskazanie branż, w których najczęściej, w ramach realizowanych projektów, prowadzono walidację efektów uczenia się. Najwięcej projektów związanych jest z branżą budowlaną, przy czym od 2007 roku zakres dziedzin objętych projektami rozszerzył się w sposób znaczący, w szczególności o branżę gastronomiczną, hotelarską i mechaniczną.

Poszerzenie zakresu projektów wynikało z diagnoz zapotrzebowania, prowadzonych na potrzeby poszczególnych przedsięwzięć.

2.6.4. Wpływ sposobu finansowania projektów na procedury walidacji

Sposób i źródło finansowania projektu ma wpływ na procedurę walidacji, wpływając między innymi na jej dostępność. Finansowanie ze środków publicznych znacznie zwiększa zarówno dostępność procedury, jak i prawdopodobieństwo, że w jej ramach zostaną uwzględnione dodatkowe elementy, takie jak szkolenia lub doradztwo dla uczestników. Źródło finansowania wpływa też na charakter i stopień innowacyjności stosowanych procedur.

Finansowanie z funduszy europejskich miało widoczny wpływ na liczbę uczestników projektów. Respondenci badania jakościowego, którzy zajmują się walidacją efektów uczenia się w trybie projektowym i pozaprojektowym, zwracali uwagę na to, że zainteresowanie udziałem w egzaminach jest większe, gdy maleją koszty z tym związane. Wskazywano, że bardzo często osoby, które nie posiadają kwalifikacji, nie mogą sobie pozwolić na to, by samodzielnie sfinansować ich zdobycie; chętnie korzystają natomiast z możliwości darmowego uczestnictwa w podobnych projektach.

(...) Dzisiaj za darmo nic się nie da zrobić. Trzeba komisję powołać, pytania opracować, zapłacić, materiały kupić, no, jest to jakiś wydatek, a ludzie (...) nie zarabiają kokosów (...), więc możliwość skorzystania z tych pieniędzy unijnych, tak jak w naszym przypadku w trzech projektach, to było dobrodziejstwo dla tych osób. [WMZDZ, koordynator]

Doświadczenia zdobyte w PO KL dowodzą, że współfinansowanie procedury walidacji ze środków publicznych obniża koszty przystąpienia do niej, a tym samym zdecydowanie zwiększa motywację i gotowość do skorzystania z tej procedury.

Aktywna rekrutacja uczestników, prowadzona przez podmioty realizujące te przedsięwzięcia, przyczyniała się do upowszechniania procedur walidacyjnych. Konstrukcja projektów, zgodnie z którą na etapie planowania zakłada się osiągnięcie pewnych efektów ilościowych (np. zrekrutowanie określonej liczby osób, które przystąpią do procedury), motywuje projektodawców do aktywnego poszukiwania i zachęcania zarówno pracodawców, jak i samych uczestników do wzięcia udziału w projekcie. Takie proaktywne podejście wydaje się konieczne ze względu na niską wiedzę na temat możliwości walidacji kompetencji.

Finansowanie z PO KL miało także wpływ na dostępność szkoleń oraz konsultacji w procedurze potwierdzania kompetencji, a niekiedy również na otrzymanie dodatkowego wyposażenia.

Według badanych realizujących projekty walidacyjne, bez zewnętrznego finansowania, przedsięwzięcia w takiej formie nie mogłyby się odbyć. Instytucje, które przeprowadzają procesy walidacyjne, także w trybie pozaprojektowym, nie mogą sobie na ogół pozwolić na to, by proponować możliwość potwierdzenia efektów uczenia się bez dodatkowych opłat ze strony uczestników ani by zapewnić zainteresowanym bezpłatne szkolenia i doradztwo przygotowujące do egzaminu. Uzyskanie finansowania ze źródeł zewnętrznych sprawiło, że proces okazał się w rezultacie bardziej przyjazny dla osób biorących w nim udział.

Podsumowując, należy stwierdzić, że realizacja programów finansowanych ze środków europejskich była ważnym czynnikiem stymulującym rozwój metod potwierdzania efektów uczenia się. Rozwój ten dotyczył zarówno metodologii i stosowanych procedur (dzięki realizacji projektów innowacyjnych i systemowych), jak i skali wykorzystania procedur uregulowanych prawnie (dzięki realizacji projektów standardowych). Niestety, istniejące rozwiązania ograniczają możliwości szerszego wykorzystania dorobku projektów innowacyjnych. Przykładowo, przyjęte przez Instytucję Zarządzającą w Działaniu 9.3 rozwiązania uniemożliwiają wykorzystanie innych procedur niż tych określonych państwowo. W efekcie wypracowane rozwiązania, znane niewielkiej grupie ekspertów, mogą zostać utracone.

Realizacja projektów finansowanych ze środków europejskich niewątpliwie przyczyniła się do zwiększenia skali wykorzystania procedury walidacji. Obserwowana jest tutaj europejska wartość dodana – bez tych środków działania nie byłyby realizowane w takim zakresie, poza tym środki europejskie umożliwiają uwzględnienie w procedurze walidacji dodatkowych elementów, takich jak wsparcie profesjonalnych doradców.

Oczywiście nie można oczekiwać, że walidacja w każdym przypadku uzyska dofinansowanie ze środków publicznych. Źródła finansowania walidacji muszą być zdywersyfikowane, tym bardziej że korzyści płynące z walidacji dotyczą wielu środowisk. Uświadomienie sobie tych korzyści powinno skłonić nie tylko instytucje publiczne, lecz także pracodawców oraz pracowników do uczestnictwa w ponoszeniu kosztów udziału w przedsięwzięciach walidacyjnych oraz ich rozwoju.

Część 3. Przykłady rozwiązań systemowych w krajach Unii Europejskiej

Niniejszy rozdział przedstawia rozwiązania systemowe w obszarze walidacji we Francji, Holandii, Czechach i Niemczech. W wybranych krajach stosowane są różne rozwiązania, co wynika ze specyficznych dla każdego z tych państw uwarunkowań historycznych, instytucjonalnych, społecznych i gospodarczych. Różnice dotyczą między innymi: zasad, na których opierają się systemy walidacji, stosowanych metod potwierdzania kompetencji, sposobów zapewniania jakości walidacji, rodzajów i zadań instytucji zaangażowanych w poszczególne etapy procesu walidacji, warunków dopuszczenia do udziału w procesie, zasięgu stosowanych procedur walidacji oraz metod finansowania. Analiza wskazuje nie tylko istotne różnice, lecz także elementy wspólne czterech systemów krajowych. Ich ocena pozwala wyróżnić rozwiązania skuteczne, dobrze funkcjonujące oraz takie, które nie sprawdzają się z określonych względów. Na tej podstawie można próbować formułować pewne propozycje dla polskiego systemu kwalifikacji i standardów walidacji, pamiętając jednak o tym, że bezpośrednie kopiowanie rozwiązań zagranicznych, bez uwzględnienia kontekstów krajowych, rzadko kończy się sukcesem. Analiza tych rozwiązań może być inspiracją w pracach nad rozwiązaniami polskimi.

W przypadku Francji prace nad tworzeniem systemu walidacji trwają od wielu lat. Imponujący dorobek prawny, instytucjonalny i intelektualny w tym zakresie nie przekłada się jednak bezpośrednio na skalę działań. W innych krajach przedsięwzięcia walidacyjne realizowane są od lat, jednak dopiero niedawno rozpoczęto prace nad rozwiązaniami systemowymi, co związane jest z dyskusją o uczeniu się przez całe życie oraz kształceniu zawodowym, szczególnie w kontekście wzmacniania relacji między rynkiem pracy a systemem edukacji formalnej, a także polityką uczenia się przez całe życie. Walidacja jest postrzegana jako ważny instrument poprawiający dopasowanie popytu i podaży na rynku pracy oraz pozwalający na szybsze adaptowanie się pracowników do oczekiwań pracodawców. W Niemczech i Czechach, gdzie nie można jeszcze mówić o w pełni rozwiniętych krajowych systemach walidacji, działania zmierzające do uporządkowania i systematyzacji, a także rozwoju mechanizmów walidacji toczą się w kontekście prac nad krajowymi ramami kwalifikacji.

3.1. Poziom regulacji

Poddane analizie systemy walidacji różnią się ze względu na poziom regulacji i związany z tym poziom centralizacji systemu. Na jednym biegunie znajduje się system francuski, silnie scentralizowany i uregulowany, na drugim zaś – system niemiecki, silnie zdecentralizowany i słabo uregulowany. W przypadku Niemiec trudno nawet mówić o systemie, lecz raczej o szeregu możliwości potwierdzania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

We Francji i Czechach kluczowe elementy systemu walidacji kompetencji określone są w jednym akcie prawnym (kwestie szczegółowe są regulowane również w innych dokumentach). W Niemczech różne procedury walidacji określa się odrębnymi regulacjami. Podobne rozwiązanie obowiązuje w Holandii. W trakcie analizy zebranego materiału nie stwierdzono, aby poziom i szczegółowość regulacji wpływały istotnie na skalę wykorzystania i jakość walidacji. Choć brak jest w pełni porównywalnych danych, to analizując dostępne informacje o liczbie osób przystępujących każdego roku do walidacji w różnych krajach³⁵, nie można stwierdzić występowania wyraźnej korelacji między tymi elementami.

We Francji, pomimo wielu lat doświadczeń i rozbudowanego systemu, liczba osób uzyskujących kwalifikacje w ten sposób jest stosunkowo mała, znacznie poniżej oczekiwań twórców systemu. Jednym z powodów takiej sytuacji jest właśnie nadmierna regulacja, poziom skomplikowania

³⁵ Szczegółowe dane uwzględniono w rozdziale o zasięgu stosowanych procedur (3.6).

i związana z tym długość procedur. W systemie niemieckim, który jest silnie zdecentralizowany, postrzegany przez uczestników jako nieprzejrzysty i przez to również mało atrakcyjny, liczba uczestników okazuje się większa. Wydaje się, że model holenderski uwzględniający różne oczekiwania uczestników systemu, w którym akcentuje się praktyczność, elastyczność i efektywność kosztową, najbardziej sprzyja zainteresowaniu jego uczestników.

Powyższe obserwacje należy traktować ostrożnie. Omówione badanie miało charakter jakościowy i w jego ramach nie prowadzono rygorystycznych analiz ilościowych, które uprawniałyby do formułowania wniosków z większą pewnością.

W tym miejscu wskazane jest krótkie omówienie rozwiązań w każdym z analizowanych krajów, co będzie stanowić podstawę do dalszych analiz i porównań.

3.1.1. Francja

Francuski system walidacji – *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE) – przywoływany jest często jako punkt odniesienia dla innych krajów, a także w dyskusji prowadzonej na poziomie europejskim. Jest to system o wieloletnich tradycjach. Już w 1985 r. wprowadzono we Francji mechanizm *Validation des Acquis Professionnels* (VAP) (Labruyère i in. 2002), który miał otworzyć dostęp do nauki w szkołach wyższych osobom nieposiadającym kwalifikacji niższych poziomów, na podstawie oceny szczegółowego dossier, opisującego ścieżkę zawodową. W ten sposób wiele osób z wykształceniem średnim technicznym lub bez matury uzyskało możliwość przystąpienia do studiów licencjackich, magisterskich lub specjalistycznych³⁶. W 1992 roku rozszerzono zakres VAP – od tej pory kandydaci mogli wносить o walidację kompetencji w celu uzyskania wszystkich typów dyplomów. Zmiana ta, a szczególnie możliwość zdobycia dyplomów szkół zawodowych i technicznych, przyczyniła się do stopniowego wzrostu zainteresowania VAP.

Zasady działania systemu VAE reguluje ustawa z dnia 17 stycznia 2002, nazywana *Modernisation Sociale*; zawarte są one także w Kodeksie pracy i Kodeksie edukacji (Pagnani 2003, s. 8–9). Najważniejsze zmiany w zasadach przyznawania VAE, w stosunku do VAP są następujące:

- poszerzono zakres uznawanego doświadczenia zawodowego, włączając między innymi działalność dobroczynną i wolontariat,
- zmniejszono długość wymaganego doświadczenia z 5 do 3 lat,
- zwiększono pole dostępnych typów certyfikacji (dodano dyplomy, tytuły zawodowe oraz niektóre certyfikaty kwalifikacji zawodowych),
- umożliwiono kandydatom uzyskanie całości lub części kwalifikacji,
- jury (komisja) wydaje opinię na podstawie dossier (portfolio) przygotowanego przez kandydata, ewentualnie po przeprowadzeniu rozmowy (która jest niezbędna dla uzyskania dyplomu szkoły wyższej) lub poprzez przeprowadzenie symulacji sytuacji zawodowej,
- w przypadku nadania kwalifikacji częściowej jury daje kandydatowi wskazówki co do kompetencji niezbędnych do uzyskania pełnej kwalifikacji.

VAE jest złożonym systemem potwierdzania kompetencji, na który składa się wiele elementów wzajemnie powiązanych. Najważniejsze z nich to:

- *Commission Nationale de la Certification Professionnelle* (w skrócie CNCP), czyli Krajowa Komisja do spraw Certyfikacji Zawodowej,
- *Répertoire National des Certifications Professionnelles* (RNCP), czyli Krajowy Rejestr Certyfikacji Zawodowej.

Rejestr stanowi spis wszystkich certyfikatów uznawanych na poziomie narodowym, a także dyplomów i tytułów przyznawanych w imieniu państwa (te ostatnie są wpisywane do RNCP

³⁶ Przed wprowadzeniem w życie traktatu bolońskiego francuski system studiów wyższych był bardzo skomplikowany i obejmował wiele różnych kombinacji, tzw. BAC+1, BAC+2 itp., gdzie BAC oznacza maturę (lub poziom jej odpowiadający), a +1, +2 to liczba lat studiów wyższych, prowadzących do uzyskania dyplomu. My, dla uproszczenia zrozumienia analizy, stosujemy już w tym miejscu podział LMD [przyp. tłum.].

automatycznie). W sumie jest to około 15 tysięcy kwalifikacji. Decyzje o wpisie danej kwalifikacji do rejestru podejmuje Komisja. Czuwa ona także nad jakością i spójnością całej procedury. Stworzenie rejestru miało zapewnić przejrzystość całego systemu, powołanie zaś Komisji – służyć zapewnianiu jego jakości. Procedura wpisywania kwalifikacji do rejestru jest kilkustopniowa, przeprowadzona przy aktywnym udziale przedstawicieli partnerów społecznych, co zapewnia wiarygodność certyfikatów wpisywanych do rejestru, a także spójność z całym systemem.

Sam proces walidacji jest prowadzony przez jury powoływane przez odpowiednią jednostkę (uniwersytet, szkołę zawodową). Jury odpowiada za przeprowadzenie walidacji, dysponując przy tym pewną autonomią w wyborze metod walidacji.

Rozwiązanie francuskie, w tym stworzenie rejestru kwalifikacji, stanowiło niewątpliwie jedno ze źródeł inspiracji przy tworzeniu Europejskiej Ramy Kwalifikacji i krajowych ram kwalifikacji.

Istotnym elementem systemu francuskiego jest rozbudowany system informacji i doradztwa dla uczestników procedury walidacji. Na poziomie lokalnym funkcjonuje około 800 punktów doradczych (*Point Relais Conseil*), udzielających bezpośrednich informacji i doradzających uczestnikom. Ich działalność, koordynowana na poziomie regionalnym przez CRIS – *Cellule Régionale Inter-Services*, pozwala kandydatowi uzyskać informacje na temat warunków dostępu do procedury walidacji, jej przebiegu, a także sposobów finansowania. Kandydatom oferowane jest również indywidualne doradztwo – zarówno na etapie poprzedzającym rozpoczęcie procedury walidacji, jak i w jej trakcie.

3.1.2. Holandia

W roku 1994 w Holandii powstał system akredytacji kompetencji nabytych w ramach edukacji pozaformalnej – EVK (*Erkennen van elders of informeel Verworven Kwalificaties*), od 1998 roku określany jako EVC (*Erkennen van Verworven Competenties* – Akredytacja efektów uczenia się). EVC został uznany za ważny punkt polityki krajowej. Początkowo rząd stymulował praktyki akredytacyjne, nie narzucając odgórnym regulacji. Założono, że rynek sam wskaże najlepsze rozwiązania. Doświadczenia zebrane z różnych środowisk doprowadziły w 2005 roku do wprowadzenia regulacji w obszarze akredytacji kompetencji, dotyczących zwłaszcza transparentności wyników oraz jakości procedur.

Akredytacja oznacza tutaj zdobycie certyfikatów lub dyplomów na podstawie spełnienia warunków ogólnego standardu i może być w tym znaczeniu stosowana zamiennie ze słowem walidacja.

EVC w Holandii składa się z dwóch narzędzi (Duvekot R. 2010):

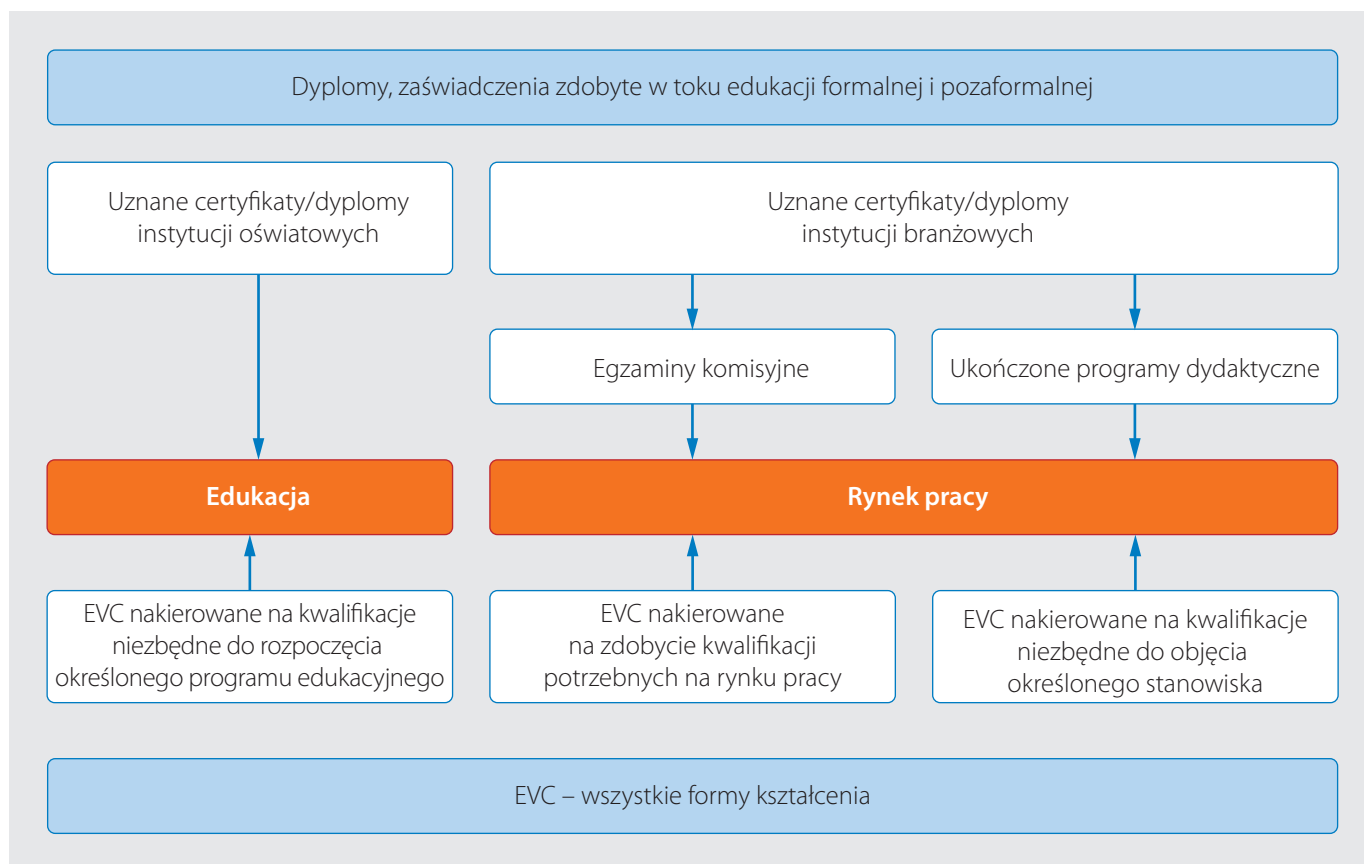
- *Ervaringscertificaat* – jest to formalna procedura, w której kandydat może otrzymać akredytację efektów uczenia się. W ramach tej procedury konieczne jest przygotowanie portfolio, odwołującego się do krajowych standardów kwalifikacji. Na tej podstawie kandydatowi przyznaje się odpowiednią liczbę punktów. Weryfikacją portfolio i zatwierdzeniem przyznanych punktów zajmują się szkoły i akredytowane instytucje. Akredytacja przebiega w pięciu etapach:
 1. przekazanie potrzebnych informacji kandydatom, pracodawcom i innym podmiotom,
 2. nabór kandydatów i podpisanie indywidualnych porozumień,
 3. rozpoznanie kompetencji poprzez przygotowanie portfolio (z pomocą doradcy),
 4. walidacja kompetencji przez asesorów,
 5. raport z walidacji: opis rezultatów i decyzja o akredytacji wydana przez asesora.
- *Ervaringsprofiel* – procedura ta opiera się także na portfolio, które jednak składa się tutaj z szerszego zakresu zidentyfikowanych kompetencji, w tym także kompetencji społecznych. Procedura nie ma charakteru akredytacji, lecz bardziej rozpoznawania efektów uczenia się. Rozpoznane (zdiagnozowane na podstawie przebiegu wcześniejszej edukacji, odbytych szkoleń, zajmowanego stanowiska pracy) kompetencje pozwalają na wskazanie kandydatowi możliwych ścieżek akredytacyjnych lub nakierowanie go na dalszą drogę rozwoju zawodowego. Procedura (w formie doradztwa) ma także pomóc danej osobie w zidentyfikowaniu wszystkich działań, które musi ona podjąć, by uzyskać kwalifikacje preferowane w danym momencie.

Procedura EVC umożliwia przystępującym do niej osobom realizację trzech celów rozwojowych:

1. rozpoczęcie edukacji na określonym poziomie, w przypadku gdy warunkiem dostępu jest ukończenie wcześniejszych etapów edukacji lub uzyskanie określonych kwalifikacji,
2. zdobycie kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy,
3. spełnienie wymogów formalnych niezbędnych do objęcia określonego stanowiska pracy.

Powiązanie poszczególnych elementów potwierdzania kompetencji na drodze formalnej i poprzez procedury EVC przedstawiono na rysunku 5.

Rysunek 5. Powiązania między systemem edukacji formalnej i systemem walidacji w Holandii



Źródło: opracowanie własne Coffey International Deveelopment.

Powyższy schemat pokazuje, w jaki sposób funkcjonujące do tej pory formy uznanych certyfikatów/dyplomów są przekładane na procedurę EVC (Duvekot. R. 2010). Ważne jest to, że funkcjonujące dotychczas kwalifikacje definiuje się w kategoriach efektów uczenia się, co ma ułatwić przeniesienie ich na grunt EVC.

3.1.3. Czechy

Obecnie w Czechach prowadzone są działania, które mają na celu wzmocnienie jakości kształcenia zawodowego. W tym kontekście toczą się prace nad stworzeniem Czeskiej Ramy Kwalifikacji, która ma stanowić odpowiedź zarówno na potrzeby krajowego rynku pracy, jak i na zalecenia europejskie. Ważnym elementem tworzonej ramy jest rozwijanie systemu walidacji efektów uczenia się zdobytych poza formalnym systemem edukacji.

Funkcjonowanie KRK w Czechach regulowane jest specjalnie w tym celu opracowanym aktem prawnym – ustawą nr 179/2006 Coll³⁷, która weszła w życie w roku 2007. KRK ma stanowić jednolity,

³⁷ http://aplikace.msmt.cz/PDF/PKsb061_06.pdf.

uznawany w całym kraju rejestr wszystkich kwalifikacji. Ma on zawierać kwalifikacje zarówno pełne, jak i częściowe, a także opisywać relacje między nimi.

KRK składa się z dwóch głównych elementów: opisu kwalifikacji i standardów oceny, czyli metod, za pomocą których weryfikowane jest posiadanie przez daną osobę wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zakłada się, że KRK będzie wspierać czytelność, przejrzystość i porównywalność kwalifikacji, odpowiednich kompetencji i umiejętności (Čihàková H. 2007, s. 4). Ważny aspekt czeskiego systemu stanowi zaangażowanie pracodawców. Utworzone zostały rady branżowe, w których skład wchodzi pracodawcy; rady te pełnią ważną rolę w rozwijaniu KRK, a także systemu walidacji.

Rozpoznawanie i uznawanie kompetencji jest wykonywane przez osoby autoryzowane (prawne lub fizyczne), posiadające odpowiednie uprawnienia nadawane przez poszczególne ministerstwa. Co istotne, osobą autoryzowaną może być każda osoba fizyczna (np. rzemieślnik) lub prawna. Warunkiem uzyskania prawa do prowadzenia autoryzacji jest spełnienie wymagań jakościowych, określonych przez prawo.

3.1.4. Niemcy

Niemcy nie mają jednej regulacji prawej ani jednolitego, zestandaryzowanego systemu walidacji efektów uczenia się nieformalnego i edukacji pozaformalnej. Istnieje za to szereg podejść i procedur walidacji, powiązanych z różnymi elementami systemu edukacyjnego. Walidacja w Niemczech to wielorakość praktyk lokalnych, regionalnych i krajowych. Dotychczasowa praktyka walidacji kompetencji była powiązana bardzo silnie z kształceniem zawodowym, przez co do dzisiaj duże znaczenie mają egzaminy eksternistyczne, prowadzone na podstawie ustawy o kształceniu zawodowym (*Berufsbildungsgesetz*) i Kodeksu Rzemiosła (*Handwerksordnung*). Egzamin eksternistyczny prowadzi do uzyskania pełnych kwalifikacji w określonej branży, równoważnych kwalifikacjom nabytym w wyniku edukacji formalnej.

W odróżnieniu od innych krajów europejskich w Niemczech większość praktyk walidacji kompetencji, zdobytych w wyniku edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, jest niezależna od polityki ogólnokrajowej. Ich celem jest potwierdzenie nabytych w ten sposób kompetencji jako warunku wstępnego do możliwej dalszej walidacji i w konsekwencji uzyskania uprawnień do wykonywania czynności zawodowych. W ostatnich latach dzięki środkom publicznym rozwinęło się wiele praktyk walidacji na szczeblu regionalnym i krajowym, przeznaczonych dla różnych grup docelowych. Przykładem są egzaminy eksternistyczne, program edukacji wyższej dla wykwalifikowanych pracowników, a poza polityką krajową – ProfilPASS.

Ustawa o kształceniu zawodowym określa różne możliwości eksternistycznego dostępu do regularnych egzaminów dla osób niebędących uczniami. Odpowiedzialność za egzaminy eksternistyczne spoczywa na lokalnych akredytowanych jednostkach egzaminacyjnych. W pewnym zakresie placówki edukacyjne dostarczają informacji, doradztwa i pomocy w przygotowaniach do egzaminu. Kandydaci mogą także uzyskać skierowanie na dodatkowe szkolenia. W zakresie rękodziela zgodnie z § 37 (2) Kodeksu Rzemiosła przewodniczący komisji egzaminacyjnej decyduje o dopuszczeniu kandydata do egzaminu końcowego.

Ustawa o kształceniu zawodowym w § 43 określa zasady dostępu do egzaminów eksternistycznych:

- osoby, które posiadają udokumentowane doświadczenie zawodowe w wymiarze co najmniej 150% czasu przewidzianego na szkolenie, zostają dopuszczone do egzaminu,
- do doświadczenia zawodowego zalicza się również doświadczenie w innym zbliżonym zawodzie,
- warunkiem przyjęcia zgłoszenia jest dostarczenie przez kandydata wiarygodnych dowodów posiadania niezbędnych kompetencji,
- uwzględniane są kompetencje nabyte za granicą³⁸.

³⁸ Status of Recognition of non-formal and informal learning in Germany within the framework of the OECD activity „Recognition of non-formal and informal Learning” (2008). The Federal Ministry of Education and Research Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

W obszarze walidacji uniwersyteckiej Konferencja Ministrów Edukacji i Kultury Niemieckich Landów zdecydowała, że kompetencje nabyte poza systemem szkolnictwa wyższego mogą być uznane maksymalnie do 50% programu kształcenia, pod warunkiem, że ich treść i poziom są zgodne z wymaganiami formalnymi.

Za wszystkie kwestie związane z dostępem do edukacji wyższej dla osób posiadających doświadczenie zawodowe odpowiadają uniwersytety, nie ma ogólnokrajowych przepisów regulujących te kwestie.

Przykładem innego przedsięwzięcia walidacyjnego jest ProfilPASS – narzędzie samodzielnej analizy życia zawodowego, które w sposób systematyczny pozwala ustalić i udokumentować kompetencje nabyte na drodze pozaformalnej i nieformalnej.

Zakres pomocy ProfilPASS obejmuje:

- analizę własnych kompetencji zarówno zawodowych, jak i osobistych, a także orientację w tych kompetencjach,
- przygotowanie do wkroczenia lub powrotu na rynek pracy,
- planowanie rozwoju zawodowego,
- planowanie przyszłej edukacji (formalnej i nieformalnej),
- wzmocnienie poczucia własnej wartości, zaufania do samego siebie i motywacji do podjęcia inicjatywy³⁹.

W Niemczech również trwają prace nad Niemiecką Ramą Kwalifikacji, prowadzone wspólnie przez Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań oraz władze poszczególnych landów. NRK ma stanowić pomoc w poruszaniu się po niemieckim systemie kwalifikacji, tworząc matrycę kompetencji. Oznacza to, że w ramie zostaną określone efekty uczenia się, niezbędne do uzyskania kwalifikacji na jednym z ośmiu poziomów, niezależnie od sposobów dojścia do kompetencji.

Na bazie lokalnych doświadczeń zaleca się, aby krajowy system uwzględnił (Seyfried 2010):

- połączenie procesu oceny efektów uczenia się na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego z poradnictwem zawodowym,
- wsparcie indywidualnego planowania dalszego rozwoju,
- dostępność dla różnych grup,
- otwartość na nadawanie kwalifikacji cząstkowych.

Każdy land, przystępując do programu walidacji, jest zobowiązany do stosowania matrycy kompetencji jako punktu odniesienia w procesie walidacji kompetencji.

3.2. Standardy kompetencji

Aby kwalifikacja została wpisana do rejestru, musi być opisana w języku efektów uczenia się właściwych dla danej kwalifikacji. Rejestr zawiera więc opisy efektów uczenia się, określone w różny sposób – jako standardy kompetencji, standardy kwalifikacji lub opisy zawodów. Opisy te stanowią niezbędny punkt odniesienia dla walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza systemem formalnym.

Standardy kompetencji stanowią opis kompetencji, czyli wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, wymaganych dla danej kwalifikacji. W badanych krajach dąży się do tego, aby standardy te były takie same dla systemu kształcenia formalnego i procedur walidacji. Zapewnia to równoważność kwalifikacji uzyskiwanych w wyniku edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Najbardziej kompleksowy system istnieje we Francji, gdzie krajowy rejestr zawiera spis wszystkich certyfikatów uznawanych na poziomie narodowym, a także dyplomów i tytułów przyznawanych w imieniu państwa (te ostatnie są wpisywane do RNCP automatycznie). Konstrukcja rejestru zbudowana jest w oparciu o branże i zawody. Dla każdego z zawodów opisane są istniejące certyfikaty, a poszczególnym kwalifikacjom przypisane są kompetencje, które powinna posiadać osoba legitymująca się daną kwalifikacją.

³⁹ <http://www.profilpass.de>.

We Francji dokładnie uregulowano też procedurę wpisywania do rejestru certyfikatów innych niż te przyznawane w imieniu państwa. By wpisać określony tytuł (dyplom kwalifikacji zawodowych) do RNCP, wnioskodawca musi złożyć podanie, w którym określa szczegóły dotyczące sposobu przyznawania i funkcjonowania tytułu⁴⁰. Tytuł (dyplom) musi poświadczać precyzyjnie określone kwalifikacje umożliwiające wykonywanie istniejącego już zawodu. Co istotne, projekty nowych zawodów nie wymagają akceptacji. Podanie jest opiniowane przez branżową podkomisję, Krajową Komisję ds. Certyfikacji Zawodowej i akceptowane ostatecznie przez Ministra ds. Kształcenia Zawodowego.

Ważnym aspektem tworzenia i aktualizacji rejestrów jest zaangażowanie w ten proces partnerów społecznych. We Francji jest to proces zinstytucjonalizowany. Partnerzy społeczni wchodzi w skład podkomisji opiniujących wnioski o wpisanie certyfikatu do rejestru.

W Holandii wszystkie kursy zawodowe, zaliczane do kształcenia na poziomie średnim zawodowym, wprowadza się do Centralnego Rejestru Kursów Zawodowych (*Centraal Register Beroepsopleidingen*, CREBO), gromadzącego informacje o instytucjach prowadzących kursy, efektach kształcenia w formie kwalifikacji, metodach szkolenia, a także o częściowych kwalifikacjach, które mogą być przedmiotem zewnętrznej walidacji. Dodatkowo w Holandii istnieje rejestr instytucji uprawnionych do przeprowadzania procedury walidacji. Mogą to być zarówno instytucje publiczne, jak i prywatne. Instytucje publiczne mogą być wpisane do rejestru bez wcześniejszej oceny, prywatne – muszą zaś dostarczać Centrum Wiedzy EVC raporty, na podstawie których są oceniane. Zaakceptowane podmioty są następnie poddawane okresowej (raz na trzy lata) ocenie w zakresie spełniania standardów kadrowych i technicznych, umożliwiających realizację procedury walidacji. Dobre wyniki oceny zapewniają przedłużenie wpisu w krajowym rejestrze. Organizacje muszą⁴¹ dysponować ofertą określonych ścieżek potwierdzania kompetencji i opisanych dla nich procedur oraz dokonać samooceny dopasowania procedur do kodu EVC. Centrum Wiedzy EVC dostarcza w tym zakresie narzędzi ewaluacji. Jest to zatem przykład rozwiązania, w którym ocenie jakościowej poddaje się nie tylko sam certyfikat, lecz także instytucję go przyznającą. Co ważne, certyfikat ten wymaga odnawiania, co mobilizuje daną instytucję do utrzymywania jakości usług.

W Niemczech prace nad określeniem standardów kompetencji są częścią przygotowań do wprowadzenia Niemieckiej Ramy Kwalifikacji. System niemiecki jest bardzo silnie powiązany z systemem edukacji formalnej, głównie zawodowej. Zakłada się, że walidacja powinna potwierdzać te same kompetencje, które są nabywane w wyniku edukacji formalnej. Dlatego też wykorzystuje się te same standardy kompetencji, obowiązujące między innymi w przypadku egzaminów eksternistycznych, stanowiących jedną z głównych form potwierdzania efektów kształcenia pozaformalnego i uczenia się nieformalnego.

3.3. Standardy kwalifikacji i standardy oceny

W niektórych krajach istniejącym opisom kwalifikacji towarzyszą również standardy oceny, czyli opisy metod rozpoznawania i uznawania kompetencji. Takie rozwiązanie istnieje we Francji, gdzie w RNCP dla każdej zarejestrowanej kwalifikacji określony jest nie tylko zakres kompetencji, lecz także deskryptory, które precyzują sposób oceny kompetencji.

Standard kwalifikacji ma precyzować, co osoba musi wiedzieć, umieć i potrafić w ramach danej kwalifikacji. Ma to być konkretny zakres kompetencji, które dana osoba powinna posiadać, a które są wymagane do realizacji określonych czynności zawodowych.

Standard oceny ma opisywać metody weryfikacji tego, czy dana osoba rzeczywiście posiada kompetencje zawarte w standardzie kwalifikacji. Standard oceny obejmuje: kryteria oceny, opisy procedur oraz instrukcje dotyczące innych czynności dokonywanych przez oceniających.

Szczegółowe rozwiązania w zakresie standardów oceny wprowadziły w ramach prac nad KRK Czechy. Standardy dla poszczególnych kwalifikacji zapisano w formie tabeli, łączącej dane kompetencje ze sposobami ich weryfikacji. Poniższa tabela przedstawia dla przykładu opis kompetencji: „Podstawowa ochrona drzew owocowych przed chorobami i szkodnikami”.

⁴⁰ <http://www.educpros.fr/detail-article/h/8c20b4982d/a/lenregistrement-au-rncp.html>.

⁴¹ *Information APL in the Netherlands ETF study visit 28 Sept – 2 Oct 2009* © Dutch Knowledge Centre for APL.

Tabela 5. Standard oceny dla kwalifikacji określonych dla zawodu sadownika w Czechach

„Podstawowa ochrona drzew owocowych przed chorobami i szkodnikami”	
Oceniane kryteria	Sposób oceny
a. Wyjaśnienie procedury technologicznej wykorzystywanej do mieszania i aplikowania substancji chemicznych;	Werbalny opis procedury
b. Przygotowanie spreju ochronnego do konkretnego zastosowania;	Warsztat praktyczny
c. Przeprowadzenie procesu sprejowania drzewek owocowych;	Warsztat praktyczny
d. Znajomość wszystkich regulacji bezpieczeństwa przy korzystaniu z substancji chemicznej.	Werbalny opis
Wszystkie kryteria muszą zostać spełnione.	

Źródło: NKS 2006, s. 5.

Standardy oceny stanowią kluczowy element czeskiej KRK, szczególnie z punktu widzenia możliwości jej praktycznego wdrożenia. Sposób określania standardów jest zróżnicowany ze względu na typ kwalifikacji:

- Standardy oceny dla kwalifikacji cząstkowych zostały określone w akcie prawnym, na podstawie którego możliwe jest formalne uznanie posiadania danej kwalifikacji cząstkowej. Egzamin kwalifikacyjny bazuje na tych standardach.
- Standardy oceny dla kwalifikacji pełnych nie mają na celu zastąpienia już funkcjonujących w szkolnictwie systemów oceniania (egzaminów końcowych, egzaminów dojrzałości). Jest to raczej dokument źródłowy, który ma być podstawą do konstruowania tych egzaminów, jak również potencjalnym punktem wyjścia do ich dalszego rozwoju.

Standardy oceny mogą zawierać następujące informacje (dokładny ich zakres uzależniony jest od tego, czy dotyczą kwalifikacji pełnych czy cząstkowych):

- kryteria oceny kompetencji powiązane z zadaniami egzaminacyjnymi – opisują wymagane od egzaminowanego umiejętności lub wiedzę i koncentrują się zarówno na rezultacie podejmowanych działań, jak i na efekcie końcowym; powinny być w sposób bezpośredni związane z daną kwalifikacją; powinno być ich co najmniej kilka dla każdej kwalifikacji; w niektórych sytuacjach nie trzeba spełnić wszystkich kryteriów, żeby osiągnąć kwalifikację, ale jeśli jakieś kryterium jest szczególnie istotne, można je uznać za rozstrzygające i wymagać jego spełnienia,
- instrukcje dotyczące metod ewaluacji – określają sposoby weryfikacji tego, czy dane kryteria zostały spełnione przez egzaminowanego; mogą to być demonstracje, warsztaty praktyczne, odpowiedź ustna, pisemna, prezentacja, odgrywanie scenki sytuacyjnej itp.,
- rekomendacje dla przygotowujących proces oceniania, między innymi informacje, jak przygotować dane zadanie egzaminacyjne, wskazówki, na które elementy ćwiczenia zwrócić szczególną uwagę,
- wytyczne dotyczące sposobu przyznawania oceny końcowej i warunków wydania pozytywnej decyzji o przyznaniu danej kwalifikacji,
- dodatkowe pomoce merytoryczne, techniczne, takie jak dokumentacje, opisy norm, katalogi, itp.;
- inne pomocne instrukcje i rekomendacje (NSK 2006).

Rozwiązanie przyjęte w Czechach bardzo szczegółowo reguluje sposoby potwierdzania kompetencji, co nie pozostawia wiele swobody instytucjom, które chciałyby prowadzić walidację w inny, niestandardowy sposób. Z drugiej strony, jest to mechanizm zapewniający porównywalność i wiarygodność stosowanych procedur.

Holandia i Niemcy rozwinęły standaryzację metod walidacji w ograniczonym zakresie, przy czym w Niemczech stosunkowo duża autonomia instytucji w określaniu metod walidacji jest konsekwencją dość niskiego poziomu regulacji całego systemu.

3.4. Kwalifikacje pełne i częściowe

Jednym z elementów opisu kwalifikacji jest rozróżnienie kwalifikacji pełnych od kwalifikacji częściowych. Podział ten pojawia się w analizowanych systemach walidacji. Najbardziej szczegółowo kwestia ta została uregulowana w systemie czeskim.

W Krajowej Ramie Kwalifikacji w Czechach te dwa warianty kwalifikacji zostały zdefiniowane w następujący sposób:

- a. kwalifikacje pełne – są one utożsamiane z ukończeniem formalnej ścieżki edukacyjnej w szkołach zawodowych, technikach lub uczelniach wyższych. Oznaczają one kompletną zdolność do wykonywania określonego zawodu (np. architekta, lekarza, ogrodnika) lub zawodów (niektóre kwalifikacje są na tyle szerokie, np. ekonomista, że pozwalają na wykonywanie kilku zawodów). Kwalifikacje pełne obejmują zakres wszystkich czynności zawodowych wchodzących w skład danego zawodu. Przewiduje się możliwość osiągnięcia tych kwalifikacji na trzy sposoby:
 - w systemie edukacji formalnej,
 - poprzez egzaminy eksternistyczne (w oparciu o ustawę o systemie oświaty – 179/2006 Coll) – do egzaminu dopuszczona może być każda osoba, która udowodni (przez ukazanie odpowiednich certyfikatów), że posiadane przez nią kwalifikacje częściowe obejmują cały zakres kwalifikacji pełnej,
 - poprzez połączenie posiadanych kwalifikacji częściowych z ukończonym pewnym etapem edukacji formalnej – sytuacja taka może mieć miejsce, jeśli np. murarz, posiadający pełne kwalifikacje w tym zakresie, osiągnie pewne kwalifikacje częściowe w zakresie zawodu dekarza; wtedy ze względu na zbliżony zakres edukacji formalnej w zawodach murarza i dekarza, taka osoba może otrzymać jednocześnie pełne kwalifikacje jako dekarz.
- b. kwalifikacje częściowe – obejmują tylko pewien zakres kompetencji niezbędnych w danym zawodzie, ale mimo to umożliwiają wykonywanie pewnych konkretnych czynności zawodowych i mogą być wystarczające, by aplikować na niektóre stanowiska. Kwalifikacje częściowe w systemie czeskim można uzyskać poprzez zdanie egzaminu kwalifikacyjnego zgodnie ze standardami oceny określonymi dla danej kwalifikacji. Do procesu potwierdzania kwalifikacji częściowej może przystąpić każda osoba, która ukończyła 18 lat oraz podstawowy etap edukacji ogólnej, bez dodatkowych wymagań. Jedynym warunkiem walidacji kompetencji jest przystąpienie do egzaminu i zdanie go przed odpowiednimi organami.

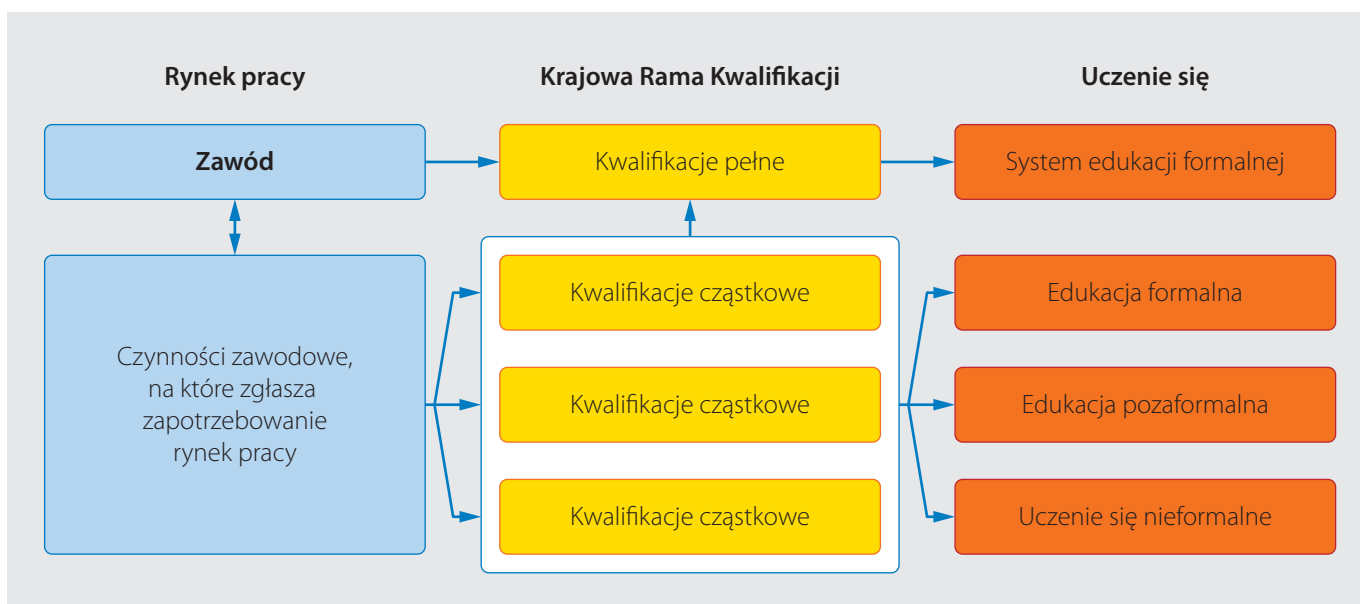
Istotną cechą systemu czeskiego jest integracja kwalifikacji częściowych i pełnych, dzięki czemu tworzą one jeden system umożliwiający przenoszenie kwalifikacji, ich sumowanie i porównywanie. System Czeskiej Ramy Kwalifikacji zilustrowano na rysunku 6.

W pozostałych analizowanych systemach kwalifikacje częściowe są mniej istotnym elementem. W modelu francuskim jury w trakcie procesu walidacji może uznać tylko część dyplomu, wskazując na konieczność dokończenia się, przygotowania dodatkowej pracy zaliczeniowej lub zdobycia dodatkowego, określonego przez jury, doświadczenia. Zgodnie z założeniami takie rozwiązanie miało motywować uczestników do dalszego kształcenia. Jak jednak pokazują wyniki prowadzonych badań, częściowe uzyskanie dyplomu jest traktowane przez uczestników jako porażka (Cazautets, Garcia 2009, s. 16). Skutki są więc odwrotne do zamierzonych.

Niewielkie znaczenie kwalifikacji częściowych w systemach holenderskim i niemieckim może wynikać z powiązania modeli walidacji z systemami kształcenia formalnego. W Niemczech największe znaczenie mają egzaminy eksternistyczne, które pozwalają na uzyskanie takich samych kwalifikacji jak w systemie edukacji formalnej.

Natomiast w przypadku procedury EVC, stosowanej w Holandii, jednostka odpowiedzialna za jej przeprowadzenie wydaje tzw. Certyfikat Doświadczenia, ale nie ma wpływu na to, jak będą traktować go instytucje przyznające kwalifikacje (szkoły, uniwersytety). Mają one w tym zakresie pełną autonomię: mogą zwolnić osobę z danego egzaminu, przyznać kwalifikacje częściowe lub pełne wraz z dyplomem, mogą także nie uznać Certyfikatu.

Rysunek 6. System Krajowej Ramy Kwalifikacji w Czechach



Źródło: opracowanie własne Coffey International Development na podstawie informacji ze strony ministerstwa – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: www.msmt.cz.

Przeprowadzona analiza rozwiązań w czterech krajach dowodzi, że uznawanie kwalifikacji cząstkowych jako elementu systemu kwalifikacji ma duże znaczenie dla funkcjonowania tego systemu oraz dla jego użytkowników. Istotne jest, jakie znaczenie nadaje się kwalifikacjom cząstkowym. W modelu czeskim stanowią one kolejne stopnie, które trzeba zdobyć, aby uzyskać kwalifikację pełną. Daje to uczestnikowi poczucie rozwoju i motywację do dalszego kształcenia i doskonalenia. Inne jest znaczenie kwalifikacji cząstkowych tam, gdzie ich nadanie oznacza niepełny sukces procesu walidacyjnego, jak ma to miejsce we Francji. W takiej sytuacji uczestnik procesu walidacyjnego po zdobyciu cząstkowej kwalifikacji może mieć poczucie porażki, co nie zawsze jest stymulatorem dalszego kształcenia.

3.5. Przebieg procedury walidacyjnej oraz wykorzystywane metody

Procedura walidacji we wszystkich krajach jest złożona i wieloetapowa. Z tego względu ważny jest pełny dostęp do informacji dla kandydata, który zamierza poddać swoje kompetencje walidacji. Informacja powinna dotyczyć samej procedury – jej przebiegu, związanych z nią kosztów i terminów – jak i wymagań oraz sposobu i kryteriów oceny.

Udzielaniu informacji towarzyszy nierzadko doradztwo, polegające na pomocy w określeniu kompetencji kandydata, opisanie posiadanego doświadczenia, rozpoznaniu dotychczasowej wiedzy, kompetencji itd. Etap ten pozwala na trafną ocenę przygotowania kandydata do samej procedury. W przypadku gdy poziom przygotowania oceniany jest jako niewystarczający, doradztwo może polegać też na identyfikacji możliwych sposobów uzupełnienia lub podniesienia kompetencji (np. poprzez szkolenia). Istotne jest, że doradztwo zawiera też elementy orientacji zawodowej. We Francji na przykład kandydat może liczyć na pomoc w zarządzaniu własną karierą zawodową, rozpoznaniu możliwości zmian w karierze zawodowej i wyborze zawodowych priorytetów.

Drugim etapem procedury walidacji jest zebranie przez uczestnika informacji i dokumentów potwierdzających jego doświadczenia i kompetencje. Jest to faza określana czasami jako refleksyjna, pozwalająca uczestnikowi na spisanie własnej biografii zawodowej, ale równocześnie zmusza go do namysłu nad dotychczasową karierą zawodową, celami zawodowymi i kolejnymi krokami. Faza ta może być podzielona na dwie części. Tak dzieje się np. we Francji, gdzie etap pierwszy polega na złożeniu zestawu podstawowych dokumentów, w skład którego wchodzi:

- podanie o VAE skierowane do szefa placówki,
- prośba o zapisanie do danej placówki (w celu uzyskania dyplomu),
- wszelkiego typu dokumenty, które świadczą o przebiegu działalności zawodowej (umowy o pracę, świadectwa pracy, wyciągi wypłat, zaświadczenia, certyfikaty).

Oceny tej dokumentacji dokonuje specjalnie powołana komisja, która na jej podstawie podejmuje decyzję o dopuszczeniu uczestnika do dalszego etapu walidacji. Zadaniem tej komisji jest sprawdzenie, czy posiadane doświadczenie odpowiada wymaganiom niezbędnym do uzyskania określonego certyfikatu.

Kolejny etap dotyczy budowania portfolio (dossier), w którym kandydat szczegółowo opisuje swoją edukację, a także doświadczenie zawodowe. Celem przygotowania tego dokumentu jest wykazanie umiejętności i zdolności nabytych dzięki doświadczeniu zawodowemu. W systemie francuskim jest to etap bardzo czasochłonny (trwający nawet do pół roku). W odróżnieniu od poprzedniej fazy tutaj przedstawiane są bardziej rozbudowane informacje na temat doświadczenia zawodowego, które pozwolą stwierdzić, czy dana osoba posiada kompetencje wymagane do przyznania kwalifikacji.

W systemie francuskim kandydat musi w miarę możliwości jak najdokładniej opisać:

- swoją motywację przystąpienia do procesu walidacji,
- rodzaj i typ doświadczenia zawodowego,
- przebieg nauki (typy szkół, kierunki nauki, posiadane certyfikaty i dyplomy),
- dodatkowe doświadczenia, jeśli takie posiada (może to być np. działalność dobroczynna, w organizacjach non profit, wolontariat).

W innych analizowanych krajach faza ta zwykle nie jest dzielona na etapy. Kandydat przygotowuje po prostu zgodnie z wytycznymi i instrukcjami swoje portfolio, które następnie stanowi przedmiot oceny.

Taki charakter ma jeden z modeli niemieckich: ProfilPASS, którego podstawą jest również samoocena kandydata, wykonywana z pomocą profesjonalnego doradcy. Kandydat przygotowuje folder ProfilPASS składający się z następujących części:

- część 1 – moje życie (identyfikacja aktywności na różnych etapach życia w zakresie edukacji, pracy, czasu wolnego),
- część 2 – obszary mojej aktywności (dokumentacja doświadczenia),
- część 3 – moje kompetencje (wnioski i podsumowanie rozpoznanych kompetencji),
- część 4 – moje cele i dalsze kroki (opis celów i planów na przyszłość).

W większości krajów w portfolio powinny być umieszczone wszelkie dokumenty potwierdzające kompetencje, w tym różne certyfikaty, zaświadczenia o odbytych szkoleniach, dokumenty potwierdzające doświadczenie zawodowe. Portfolio powinno zatem stanowić kompleksowy, wyczerpujący zestaw informacji na temat kompetencji kandydata.

Umiejętności i kompetencje są oceniane na czterostopniowej skali:

- poziom 1 – czynności, które mogą być wykonywane pod nadzorem innej osoby lub po otrzymaniu instrukcji,
- poziom 2 – czynności, które mogą być wykonywane samodzielnie w sprzyjających warunkach,
- poziom 3 – czynności, które mogą być wykonywane samodzielnie w różnych warunkach (inna sytuacja, inna lokalizacja, inny kontekst),
- poziom 4 – czynności, które mogą być wykonywane samodzielnie w różnych kontekstach oraz wyjaśniane i prezentowane innym osobom.

Zarówno w rozwiązaniu niemieckim, jak i francuskim bardzo ważnym elementem tego etapu jest doradztwo. Doradca pomaga kandydatom zgromadzić dokumenty oraz właściwie zidentyfikować posiadane kompetencje i umiejętności. Doradztwo może przybierać formę indywidualną lub grupową. Element ten jest o tyle istotny, że jak pokazują wyniki badań, dla wielu osób zmierzenie się

z własną przeszłością zawodową jest trudne, dlatego też bardzo pomocne może okazać się wsparcie doradcy lub grupy osób znajdujących się w podobnej sytuacji. Należy też zaznaczyć, że znaczna część osób przystępujących do procedury walidacji kompetencji ma niskie wykształcenie, a opisanie swojego doświadczenia stanowi dla wielu z nich poważne wyzwanie.

Samooceńca i przygotowanie portfolio mają na celu stworzenie warunków do uświadomienia sobie przez uczestnika procesu walidacji swoich mocnych i słabych stron oraz pobudzenie go do refleksji na temat dalszej drogi życiowej. Faza ta może mieć również znaczenie motywujące. W związku z tym twórcy ProfilPASS zakładają, że narzędzie to ma za zadanie wzmacniać poczucie własnej wartości, zwiększać zaufanie do samego siebie, a także motywować do podjęcia inicjatywy. Część projektu, skierowana do młodzieży w wieku 12–18 lat, promowana jest hasłem „Du kannst mehr als Du glaubst” („Potrafisz więcej niż myślisz”). Wydaje się to ważne ze względu na charakter grupy, do której adresowane jest narzędzie, są to przede wszystkim osoby w momencie przełomu w karierze zawodowej.

Kolejny etap to rozmowa z jury (komisją), w trakcie której weryfikowane jest doświadczenie zawodowe oraz kompetencje uczestnika. Rozmowa odbywa się najczęściej w oparciu o materiał zawarty w portfolio, a także w odniesieniu do opisu kompetencji właściwych dla danej kwalifikacji.

Po tym etapie w analizowanych krajach wyodrębnić można dwie ścieżki:

- zakończenie procedury i wydanie oceny,
- uzupełnienie procedury o dodatkowe metody potwierdzania kompetencji.

Rozwiązanie pierwsze stosowane jest we Francji. Po zakończeniu rozmowy jury może wydać trzy typy werdyktu:

- jury dokonuje walidacji i przyznaje całość dyplomu (kwalifikację pełną), o który starał się kandydat,
- jury przyznaje kandydatowi część dyplomu (kwalifikację częściową), wskazując na konieczność dokończenia się lub przygotowania dodatkowej pracy zaliczeniowej albo zdobycia dodatkowego, specyficznego doświadczenia,
- jury odrzuca podanie.

W Niemczech, Holandii, a także Czechach, po odbyciu rozmowy możliwe jest zastosowanie w procesie walidacji dodatkowych metod.

Na rysunku 7. przedstawiono schemat procedury w Holandii.

Rozwiązanie stosowane w Holandii jest efektywne, ponieważ przewiduje wykorzystanie droższych, dodatkowych metod walidacji tylko w wybranych, uzasadnionych przypadkach. Punktem wyjścia jest tu założenie, że po metody dodatkowej weryfikacji należy sięgać dopiero wtedy, gdy ich zastosowanie okazuje się niezbędne.

Dodatkowe metody stosowane najczęściej w trakcie procedury walidacji to:

- obserwacja podczas wykonywania zadań – ocena umiejętności zawodowych, społecznych, organizacyjnych, wykorzystywanej wiedzy; jest to metoda pozwalająca na faktyczne zbadanie kompetencji, charakteryzują ją jednak wysokie koszty stworzenia warunków analogicznych do występujących na stanowisku pracy,
- symulacja – odgrywanie scenek symulacyjnych przez uczestnika może stanowić element rozmowy,
- ocena 360 stopni – ocena kompetencji dokonana przez współpracowników i osoby z zewnątrz; taka ocena może być bardziej obiektywna niż jednej osoby, bazuje poza tym na opisach zachowań, a nie formułowaniu opinii przez osoby, które biorą udział w ocenie.

W analizowanych krajach (z wyjątkiem Czech) brak jest wyraźnego rozdzielenia weryfikacji wiedzy teoretycznej od sprawdzenia umiejętności praktycznych. Wyjątek stanowi model czeski, gdzie istnieją trzy warianty potwierdzania kompetencji:

Wariant 1

- Walidacja na podstawie analizy przedłożonych dokumentów

Wariant 2

- Walidacja na podstawie analizy przedłożonych dokumentów
- Egzamin ustny lub pisemny (teoretyczny)

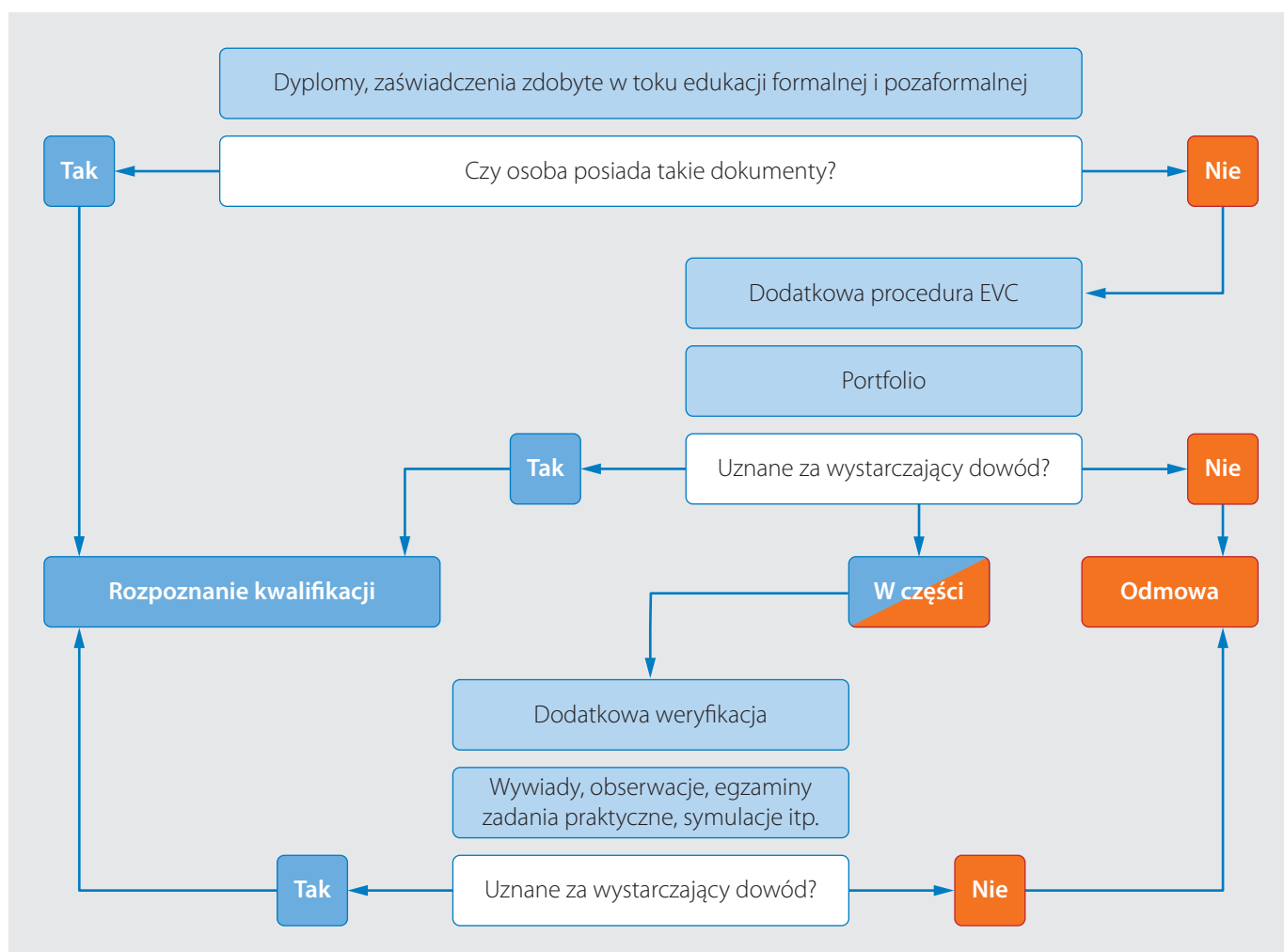
Wariant 3

- Walidacja na podstawie analizy przedłożonych dokumentów
- Egzamin ustny lub pisemny (teoretyczny)
- Egzamin praktyczny

W tym modelu przewiduje się stopniowość procedury, a wykorzystanie metod praktycznych przewidziane jest jedynie w ostatnim z wariantów.

W analizowanych krajach dominują metody deklaratywne walidacji kompetencji, połączone z miękką formą weryfikacji prezentowanego doświadczenia kandydata (portfolio połączone z rozmową). Takie rozwiązanie jest niewątpliwie tańsze, jak również mniej stresujące dla uczestnika procedury niż walidacja w formie pełnego sprawdzianu wiedzy i umiejętności. Ma jednak również swoje ograniczenia – przygotowanie portfolio, szczególnie dla osób o niskich kwalifikacjach, okazuje się zadaniem trudnym, wymagającym wnikliwej samooceny oraz pogłębionej analizy własnej historii zawodowej.

Rysunek 7. Schemat procedury walidacji w Holandii



Źródło: opracowanie własne Coffey International Development. Walidacja na podstawie analizy przedłożonych dokumentów.

Niezależnie od przyjętych metod zakończenie procedury walidacji stanowi wydanie werdyktu i podjęcie decyzji w sprawie nadania kwalifikacji. Zasadniczo możliwe są trzy rodzaje werdyktu: pozytywna lub negatywna decyzja o nadaniu kwalifikacji lub decyzja o nadaniu kwalifikacji częściowej. Pozytywne zakończenie procedury prowadzi więc do uzyskania kwalifikacji. Wyjątkiem jest rozwiązanie holenderskie, w którym uzyskanie Certyfikatu Doświadczenia to dopiero podstawa do przyznania kwalifikacji przez szkoły lub uniwersytety, przy czym nie jest to proces automatyczny. W systemach holenderskim i francuskim kładzie się nacisk nie tylko na sam fakt potwierdzania kompetencji, lecz także na to, że sam proces walidacji jest elementem procesu kształcenia i uczenia się. Uczestnik procesu walidacji otrzymuje indywidualne wskazówki dotyczące dalszego rozwoju, uwzględniające sytuację i cele danej osoby. Wskazówki te mogą być równie ważne co sam werdykt komisji oceniającej.

W Holandii przykładem może być wspomniane już narzędzie rozpoznawcze *Ervaringsprofiel*. Służy ono uzupełnieniu procedury EVC o konsultacje wspomagające planowanie dalszego rozwoju zawodowego i osobistego. Na podstawie analizy wykształcenia, doświadczenia i kompetencji (zawartych w portfolio) formułowane są wskazania dotyczące dalszych ścieżek akredytacji lub kształcenia zawodowego. Jest to procedura, która pomaga uczestnikowi wytyczyć ścieżkę rozwoju zawodowego.

3.6. Zapewnienie jakości

Wysoka jakość systemu walidacji jest warunkiem jego wiarygodności, stąd duża rola zasad i mechanizmów zapewniania jakości. W analizowanych krajach przyjęto różne podejścia do tego zagadnienia: od dużej autonomii jednostek zaangażowanych w walidację poprzez zalecane standardy aż do obowiązującej krajowej ramy kwalifikacji ze ściśle wyznaczonymi standardami. W większości przypadków za zapewnienie jakości systemu walidacji odpowiadają władze publiczne. To do nich należy określenie ram prawnych systemu, wymagań jakościowych wobec poszczególnych certyfikatów, jak i instytucji prowadzących walidację oraz potwierdzanie przestrzegania tych standardów. We Francji na podstawie dekretu z 2002 roku jednostki przeprowadzające walidację mają autonomię w zakresie zasad, składu komisji, stosowanych metod i wydawanych certyfikatów. Główny instrument zapewniania jakości całego systemu stanowią dwie wielostopniowe procedury: wpisywania certyfikatów do rejestru oraz przeprowadzania samej walidacji. Rozwiązanie to ogranicza ryzyko błędu, choć oceniane jest również jako utrudniające dostęp do samej procedury zapewniania jakości.

W Holandii standardy jakości zostały określone przez instytucje publiczne, jednak bardzo duże znaczenie mają też pozostałe podmioty systemu. Większość aktywnych organów (rząd, organizacje partnerów społecznych, agencje zatrudnienia, instytucje kształcenia zawodowego, organizacje branżowe) podpisała kod jakości dla walidacji, określający podstawowe wymagania wobec procedury walidacji. Kod ten zawiera ogólne zasady systemu walidacji, pogrupowane w pięć kategorii.

1. Celem walidacji jest określenie, ocena i potwierdzenie indywidualnych kompetencji.
2. Potwierdzanie efektów uczenia się odpowiada na potrzeby jednostek. Prawa i umowy z instytucją przeprowadzającą walidację są jasno określone.
3. Procedury i instrumenty są wiarygodne i oparte na sprawdzonych standardach.
4. Egzaminatorzy i osoby ich nadzorujące są kompetentni, niezależni i bezstronni.
5. Jakość procedur została zapewniona, a także jest stale podnoszona.

Instytucje prowadzące walidację w Holandii muszą uzyskać dodatkowo wpis do rejestru jednostek EVC, przyznawany przez Centrum Wiedzy EVC. Instytucje prywatne zostają poddane ocenie na podstawie dostarczonego raportu. Ocena ta jest powtarzana co trzy lata i dotyczy standardów kadrowych oraz technicznych, opisanych procedur potwierdzania kompetencji, a także samooceny dopasowania procedur do kodu EVC.

W Niemczech ogólnokrajowe procedury jeszcze nie obowiązują, mają one powstać w ramach prac nad Niemiecką Ramą Kwalifikacji. W Czechach Krajowa Rada Kwalifikacji odgrywa znaczącą rolę w nadzorze nad przestrzeganiem procedur walidacji poprzez określanie standardów, poziomów i kwalifikacji.

3.7. Zaangażowanie partnerów społecznych

We wszystkich czterech krajach za jeden z podstawowych elementów istniejących systemów walidacji uznaje się zaangażowanie pracodawców. Jest ono widoczne na dwóch etapach:

- tworzenia opisów kompetencji oraz standardów egzaminów,
- przeprowadzania procedury walidacji.

Zaangażowanie praktyków i pracodawców sprzyja zapewnieniu zbieżności stosowanych rozwiązań, w tym opisów kwalifikacji, ale także wykorzystywanych metod oceny kompetencji z realiami rynku pracy. W niektórych krajach zaangażowanie to zostało zinstytucjonalizowane. W Czechach tworzone są rady związkowe powoływane w poszczególnych branżach. Ich zadanie polega na rekomendowaniu aktualizacji i zmian w już istniejących kwalifikacjach, na proponowaniu nowych kwalifikacji, jak też na opiniowaniu wniosków o autoryzację podmiotów, które starają się o uzyskanie uprawnień do prowadzenia walidacji.

We Francji partnerzy społeczni mają prawo zgłaszania kwalifikacji do rejestru. Jest to jedna z trzech możliwych ścieżek wprowadzania kwalifikacji do rejestru, oprócz wpisywania ich z mocy prawa przez określone ministerstwa oraz przez izby przemysłowo-handlowe, firmy szkoleniowe i inne instytucje. Kwalifikacje zgłaszane przez partnerów społecznych, po wyrażeniu zgody przez CNCP, wpisywane są do rejestru bez udziału ministerstw. Kwalifikacji tych nie przypisuje się do poziomów. Partnerzy społeczni są we Francji konsultantami i opiniodawcami zarówno w procesie wpisywania kwalifikacji, jak i ich aktualizacji w rejestrze. Ich udział ma zapewnić jakość kwalifikacji i funkcjonowania systemu na każdym etapie.

3.8. Zasięg stosowanych procedur

Zasięg procedur walidacji może być jednym ze wskaźników popularności systemu walidacji w danym kraju. Ze względu na to, że w ramach badania analizowano kraje o różnej wielkości, zebrane informacje nie są do końca porównywalne. Dają one jednak istotne wyobrażenie na temat skali stosowanych procedur.

Najpełniejsze dane pochodzą z rynku francuskiego. Wprowadzeniu VAE towarzyszyły bardzo ambitne cele – planowano, że dzięki walidacji każdego roku około 60 000 osób uzyska pełne kwalifikacje. Rzeczywiste liczby są znacznie niższe: w ostatnich latach liczba certyfikatów przyznawanych dzięki VAE oscyluje wokół 30 000⁴². Stanowi to zaledwie około 8% wszystkich certyfikatów wydawanych we Francji⁴³. Biorąc pod uwagę skalę systemu, a także jego uznanie, dane te wydają się zaskakujące. Dla porównania, w Holandii – według Centrum Wiedzy EVC – rocznie do walidacji przystępuje 20 000 – 30 000 osób (Advies i in. 2007). W 2007 roku liczba osób, które przystąpiły do procedury Ervaringscertificaat, wynosiła 9 900, w roku 2009 – 15 700, a w 2011 – już 17 700. W sektorze walidacji kompetencji nabytych poza systemem formalnym zarejestrowanych jest ponad 80 podmiotów. W Niemczech, jak zaznaczono wcześniej, system jest mocno zdecentralizowany, co utrudnia uzyskanie wiarygodnych i pełnych danych na temat skali prowadzonej walidacji kompetencji. Szacuje się, że rocznie około 29 000 kandydatów przystępuje do egzaminów eksternistycznych, z czego około 77% kończy egzamin z wynikiem pozytywnym. W 2006 roku 29 258 osób zdawało końcowe egzaminy eksternistycznie. Stanowi to 7,2% wszystkich egzaminowanych w ramach systemu edukacji dualnej. Od 2006 roku z modelu ProfilPASS skorzystało łącznie ponad 80 000 osób, z czego połowę stanowili dorośli (43 000), a drugą połowę – ludzie młodzi (41 600) (Annen, Bretschneider 2010).

Oprócz skali wykorzystania walidacji istotne jest również to, kto uczestniczy w omawianym systemie. Dostępne dane statystyczne dotyczące modelu francuskiego dostarczają szczegółowych informacji na temat struktury socjodemograficznej uczestników procesu walidacji. Wynika z nich, że

⁴² *La VAE en 2010 au Ministère chargé de l'Emploi* (październik 2011). BEQUE Maryline, Dares, nr 79, s. 4.

⁴³ *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2009* (sierpień 2010). DGEFP-MPFQ, s. 3.

stosowanie metod walidacji za pomocą VAE jest także narzędziem służącym ograniczaniu nierówności społecznych i wyrównywaniu szans, zwłaszcza kobiet, osób o niższych kwalifikacjach i imigrantów (Vilchien i in. 2005, s. 123–125).

We Francji z walidacji korzysta więcej kobiet niż mężczyzn. Co więcej, przeciętny wiek kobiet uczestniczących w VAE jest wyższy niż przeciętny wiek mężczyzn. Niemal 60% kobiet kandydujących do VAE ma więcej niż 40 lat⁴⁴. Istnieją także spore różnice w typie dyplomów, o które starają się mężczyźni i kobiety. Mężczyźni w większości (52%) składają podania o certyfikaty z zakresu przemysłu i budownictwa. Kobiety natomiast w przytłaczającej większości (94%) starają się o walidację w zakresie różnego typu usług, z czego aż 44% podań dotyczy kwalifikacji w zakresie pomocy rodzinie⁴⁵.

Tabela 6. Uczestnicy VAE w roku 2010

	Mężczyźni	Kobiety
Sytuacja zatrudnieniowa		
Osoby bezrobotne	60,0	59,8
Osoby zatrudnione	40,0	40,2
W sumie	100,0	100,0
Wiek kandydatów		
Poniżej 30 lat	25,2	14,7
Od 30 do 39 lat	30,6	26,4
Od 40 do 49 lat	30,8	41,7
Powyżej 50 lat	13,4	17,2
W sumie	100,0	100,0
Typ dyplomu		
Usługi	47,1	94,2
w tym: pomoc rodzinie / opiekunka	2,3	44,6
Budownictwo i przemysł	52,9	5,8
W sumie	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne Coffey International Development.

Analiza skali wykorzystania tej metody uzyskiwania kwalifikacji w różnych krajach pozwoliła na identyfikację głównych czynników wpływających na stosunkowo niskie zainteresowanie procedurą. Niewątpliwie istotne znaczenie ma postrzeganie procedury, przez potencjalnych użytkowników, jako długiej, skomplikowanej i drogiej. Dotyczy to szczególnie modelu francuskiego. Model istniejący w Niemczech uznawany jest przez użytkowników za nieprzejrzysty, pozbawiony dostatecznej, kompleksowej informacji.

Barierą wydaje się także brak wiedzy o istniejących możliwościach. Badanie przeprowadzone we Francji w roku 2008 wykazało, że ponad 60% osób aktywnych zawodowo słyszało już o walidacji, lecz nie są to grupy, do których chciał dotrzeć ustawodawca. W przypadku osób z niskim wykształceniem (lub bez jakiegokolwiek dyplomu) liczba ta spada do 22%. Jest to informacja niepokojąca, ponieważ to właśnie te osoby powinny być z założenia głównymi beneficjentami systemu.

Jednak ważniejszym czynnikiem wydaje się postrzeganie kwalifikacji uzyskanych przez walidację jako gorszych, mniej wartościowych niż te, które zostały uzyskane w systemie kształcenia formalnego. W wypadku modelu niemieckiego obowiązuje zasada, że „te same kompetencje nie prowadzą do takich samych tytułów”, tzn. osoby z takimi samymi kompetencjami, ale bez formalnego wykształcenia nie mają takich samych, realnych możliwości do wykonywania konkretnej pracy lub

⁴⁴ Tamże.

⁴⁵ Tamże.

otrzymywania pensji adekwatnej do wykonywanej pracy. Dotyczy to w szczególności zawodów specjalistycznych (np. pomoc pielęgniarstwa), w przypadku których nieformalne uczenie się nie jest doceniane w dostateczny sposób.

3.9. Mocne i słabe strony stosowanych rozwiązań

Analiza dokumentów pozwala na identyfikację głównych obszarów problemowych związanych z wykorzystywanymi modelami walidacji. Poniżej przedstawiono kwestie kluczowe, tj. takie, które pojawiają się jako problematyczne lub są identyfikowane jako dobre rozwiązania.

Czas procedury – problem widoczny najwyraźniej w przypadku rozwiązania francuskiego. Cały proces rozpatrywania podań i walidacji może trwać w tym systemie rok lub więcej. Szczególnie dużo czasu zajmuje przygotowanie portfolio (do 6 miesięcy). Długi jest też okres oczekiwania na decyzje jury. W efekcie w niektórych przypadkach czas potrzebny na uzyskanie kwalifikacji jest porównywalny z długością zdobywania kwalifikacji w systemie edukacji formalnej. Zbyt długi czas potrzebny na uzyskiwanie kwalifikacji stanowi jeden z powodów stosunkowo częstego rezygnowania uczestników z procesu walidacji jeszcze w jego trakcie.

Skrócenie czasu niezbędnego do przeprowadzenia całej procedury jest przedmiotem debaty we Francji. Podejmowane są też działania zmierzające w tym kierunku. W roku 2006 Ministerstwo Pracy wprowadziło własne, uproszczone procedury przyznawania VAE⁴⁶. Najnowsze badania⁴⁷ dotyczące walidacji tytułów w Ministerstwie Pracy wskazują, że po uproszczeniu procedury systematycznie wzrasta liczba osób, które czekają na dyplom mniej niż rok – w 2010 roku poziom ten wyniósł około 40% (dla porównania: w 2005 roku było to 29%). Połowa kandydatów oczekuje na wyniki walidacji mniej więcej rok, a około 20% kandydatów – dwa lata. Co ważne, w przypadku rozwiązań w innych krajach nie odnotowano tego typu problemu. Wskazuje to jasno, że wydłużanie czasu procedury walidacyjnej oraz duża złożoność systemu nie sprzyjają jego efektywnemu funkcjonowaniu.

Dostępność – drugi ważny czynnik wpływający na poziom wykorzystania mechanizmów walidacji to warunki dostępu do systemu. We Francji, Niemczech i Holandii kwestia ta jest szczególnie mocno podnoszona w trakcie dyskusji dotyczących modelu walidacji. Dostępność rozpatruje się w trzech kontekstach:

- określone warunki dostępu do systemu – w analizowanych krajach stawiane są warunki dotyczące wymaganego, możliwego do udokumentowania doświadczenia zawodowego. We Francji uwzględniane jest przy tym doświadczenie zdobyte w organizacjach społecznych, w formie wolontariatu. Problemem pozostaje brak dostępu do systemu dla osób, które nie mogą formalnie poświadczyć swojego doświadczenia zawodowego. Dotyczy to np. kobiet, które pracowały w rodzinnych gospodarstwach lub firmach, a także migrantów.
- przejrzystość systemu – złożoność, zbyt duża ilość możliwości potwierdzania kompetencji może być odbierana jako bariera wejścia do systemu. Zrozumienie procedur i wybór najbardziej adekwatnej ścieżki mogą być trudne dla potencjalnych uczestników.
- doradztwo – ten element systemu uznawany jest za ważny czynnik, który może zwiększyć dostępność do procedur walidacji, szczególnie dla osób posiadających niskie kwalifikacje. Doradztwo może ułatwić dokonanie trafnego wyboru ścieżek walidacji, a także pomóc potencjalnym uczestnikom lepiej przygotować się do procedury. Tworzenie systemu doradztwa wymaga jednak odpowiednich nakładów. Pewnym rozwiązaniem może być wykorzystanie istniejących struktur doradztwa zawodowego, np. w urzędach pracy.

Kwestia dostępności jest wyjątkowo ważna dla osób o niskich kwalifikacjach. System powinien być tworzony ze szczególnym uwzględnieniem ich potrzeb. W przypadku tej grupy beneficjentów uzyskanie kwalifikacji może bowiem zdecydowanie poprawić szanse na rynku pracy. Z drugiej jednak strony koszty walidacji mogą być dla tych osób barierą nie do przekroczenia.

⁴⁶ *La VAE en 2010 au Ministère chargé de l'Emploi* (październik 2011), no 079, s. 4.

⁴⁷ Tamże.

3.10. Podsumowanie

Rozwój systemów walidacji w Holandii, Niemczech i Czechach jest powiązany z pracami nad krajowymi ramami kwalifikacji poprzez odwołanie do tradycji i uwarunkowań regionalnych. Francja ma najdłuższą tradycję walidacji, istniejący w tym kraju system ulega stopniowej ewolucji.

Osoby przystępujące do walidacji we Francji, Holandii i Czechach mają możliwość uzyskania kwalifikacji pełnych lub częściowych. Kompetencje obejmują określoną liczbę poziomów (9 w Czechach, 5 we Francji, 4 w Holandii) oraz dzielą się na ogólne i zawodowe (profesjonalne). System walidacji w Niemczech wyróżnia się na tle innych krajów OECD, gdyż nie ma ram prawnych ani zestandaryzowanego systemu walidacji. Ze względu na podział zadań pomiędzy różne elementy bardzo skomplikowanego systemu edukacji istnieją zróżnicowane podejścia, zwykle niezależne od polityki ogólnokrajowej.

Procedura walidacji efektów uczenia się w analizowanych krajach składa się z analogicznych elementów ułożonych w sekwencje. Proces walidacji (we Francji, Niemczech i Holandii) rozpoczyna się od etapu obejmującego udzielenie kandydatowi informacji na temat walidacji: procedury, wymaganych dokumentów, terminów, kosztów, warunków certyfikacji. Najczęściej informowanie połączone jest z doradztwem, mającym na celu pomoc w podsumowaniu posiadanego doświadczenia zawodowego i kompetencji. W zakresie doradztwa bywają stosowane różne narzędzia (np. niemiecki ProfilPASS) pomagające kandydatom w rozpoznaniu nabytych kompetencji i uporządkowaniu potwierdzającej je dokumentacji. Gdy kandydat podejmie decyzję o przystąpieniu do walidacji, kolejnym etapem we wszystkich analizowanych krajach jest ocena zgromadzonych przez kandydata dokumentów, potwierdzających jego doświadczenia i kompetencje. Dokumenty zebrane w portfolio najczęściej obejmują: umowy o pracę, świadectwa pracy, wyciągi wypłat, zaświadczenia, certyfikaty, potwierdzenia działalności wolontariackiej, opis motywacji do uzyskania kwalifikacji. Oceną dokumentacji zajmują się komisje, które często dodatkowo przeprowadzają rozmowy z kandydatami o zawartości prezentowanego portfolio (Francja, Holandia, Niemcy). We Francji zgromadzona dokumentacja podlega dwukrotnej ocenie – część dokumentów po wstępnej selekcji jest odrzucana i nieuwzględniana w trakcie rozmowy z komisją. Proces walidacji najczęściej kończy się wydaniem raportu podsumowującego wyniki oceny oraz wystawieniem certyfikatów przez upoważnione organy.

Najpopularniejszą metodą walidacji efektów uczenia się w czterech analizowanych krajach jest portfolio. Metoda ta dodatkowo ma walor edukacyjny, ponieważ wymaga od kandydata, aby samodzielnie zgromadził dokumenty oraz wziął odpowiedzialność za cały proces. Krytykowana jest natomiast za pracochłonność i czasochłonność oraz formę oceny, najczęściej bazującą na przekonywaniu komisji do wartości zgromadzonej dokumentacji. Inne metody walidacji to: wywiad (Holandia), ocena 360 stopni (Holandia), porównywanie dyplomów (Holandia, Francja), egzamin (Niemcy, Czechy), symulacja (Niemcy, Czechy, Holandia). Są one mniej popularne niż portfolio – głównie ze względu na wyższy koszt i nakład pracy po stronie centrum dokonującego oceny.

We wszystkich analizowanych krajach za procedury walidacji odpowiedzialne są ministerstwa⁴⁸ (zwykle edukacji i pracy) oraz wiele innych instytucji (edukacyjnych, pośrednictwa pracy). W niektórych krajach powstały specjalne organy walidacyjne. We Francji za procedury walidacji odpowiadają liczne instytucje: Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Pracy, Ministerstwo Gospodarki, władze regionów, regionalne urzędy i centra pracy, akademie, uniwersytety, szkoły średnie, szkoły zawodowe oraz inne jednostki i organy wspomagające i współfinansujące proces walidacji. Na poziomie administracji centralnej główną instytucją zaangażowaną w proces VAE jest Direction de l'Enseignement Scolaire, czyli Dyrekcja ds. Nauki Szkolnej, odpowiedzialna za tworzenie i odnawianie dyplomów oraz pilotowanie VAE. Na poziomie regionalnych przedstawicielstw Ministerstwa Edukacji jednostką zaangażowaną w walidację jest akademicki organ walidacyjny (DAVA). Krajowa Rada ds. Kształcenia

⁴⁸ Należy podkreślić, że ministerstwa ponoszą odpowiedzialność za to, by system walidacji funkcjonował według określonych zasad, natomiast za samo prowadzenie procedur walidacyjnych odpowiedzialne są liczne instytucje, należące zarówno do sektora publicznego, prywatnego, jak i pozarządowego.

Zawodowego przez Całe Życie wydaje opinie co do procesu legislacyjnego w dziedzinie kształcenia zawodowego i nauki, ocenia postawy i politykę regionów w tym zakresie, a także wskazuje źródła finansowania. Podobnie w Holandii za legislację, finansowanie, monitorowanie jakości i stymulowanie współpracy między różnymi organami odpowiedzialny jest rząd. Inne instytucje zaangażowane w walidację uczenia się to: partnerzy społeczni, zrzeszenie centrów specjalizacji w dziedzinie edukacji (COLO), krajowa organizacja CITO przeprowadzająca testy w oparciu o ICT⁴⁹, Centrum Wiedzy EVC tworzące krajowy rejestr instytucji przeprowadzających walidację. W Niemczech za upowszechnianie procedur walidacji odpowiada Ministerstwo ds. Kształcenia, Oświaty i Badań. Przeprowadzanie egzaminów eksternistycznych leży w gestii głównie izb rzemieślniczych, izb przemysłowo-handlowych i izb rolniczych. Ogólne zasady dostępu do szkolnictwa wyższego określa Niemiecka Konferencja Rektorów, szczegółowe regulacje powstają zaś na uniwersytetach. W Czechach procedury walidacji są zatwierdzane przez Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu, w proces ten zaangażowane jest również Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych. Ważną funkcję pełnią także rady sektorowe obsługiwane przez Głównego Administratora Zintegrowanego Systemu Standardów Zawodowych (ISTP) oraz zespół Krajowych Ram Zawodów (NSP).

W Czechach system informacji na temat procesu walidacyjnego jest dostępny dla wszystkich zainteresowanych. Kandydatów zachęca się do zdobywania potwierdzeń kwalifikacji nie tylko częściowych, lecz także pełnych. W Niemczech nie ma centralnego systemu informacyjnego, wiedzy o walidacji dostarczają instytucje prowadzące procedury walidacji: uczelnie wyższe, izby rzemieślnicze, firmy. W Holandii nie istnieją ograniczenia w przystąpieniu do walidacji, kandydaci są zobowiązani jedynie do poinformowania jednostki oceniającej o poziomie posiadanych kwalifikacji. Podobnie we Francji walidacja jest dostępna dla wszystkich kandydatów, pod warunkiem posiadania co najmniej trzyletniego doświadczenia zawodowego i/lub działalności dobroczynnej i/lub wolontariatu, zgodnych z przedmiotem dyplomu/certyfikatu, o który się występuje. We Francji kandydaci nie ponoszą kosztów walidacji, gdyż pokrywa je (w zależności od ich sytuacji na rynku pracy) państwo, region, Fundusz Zapewnienia Kształcenia lub OPCA. W Holandii kandydat jest zobowiązany do wniesienia opłaty, jednak pracodawcy mogą odpisać sobie tę kwotę od podatku. W Niemczech koszty walidacji wydają się wysokie, ale dla wielu grup (np. młodzieży, wolontariuszy) tworzone są specjalne programy. Przeszkodą w zwiększeniu popularności procedur walidacji okazuje się ich czasochłonność i pracochłonność dla kandydatów, a także brak dostępu do informacji do wszystkich potencjalnie zainteresowanych, zwłaszcza osób o najniższych kwalifikacjach.

Liczba osób przystępujących do walidacji w badanych krajach jest zbliżona – około 30 000 rocznie. Co roku też wszędzie obserwuje się systematyczny wzrost liczby kandydatów. W Niemczech i Holandii systemy walidacji rozwijają się od niedawna, stopniowo przybywa sektorów, w których walidacja jest możliwa. W Holandii walidacja jest już dostępna w wielu sektorach usług oraz handlu, a także dla wolontariuszy. Wskaźniki zdawalności okazują się wysokie, na przykład spośród około 29 000 kandydatów co roku przystępujących w Niemczech do egzaminów eksternistycznych 77% zdaje egzamin. We Francji od 2007 roku obserwuje się stabilizację liczby przyznawanych w wyniku walidacji certyfikatów na poziomie około 30 000 rocznie. Liczba aplikacji zakończonych sukcesem różni się w zależności od typu dyplomu i wymaganych kwalifikacji. Najsurowsze w przyznawaniu walidacji są uniwersytety – w 2006 roku pozytywnie rozpatrzono jedynie 28% złożonych podań, w szkołach średnich osiągnięto wynik 61%. Jest to liczba znacznie mniejsza od planowanej przez ustawodawcę, który zakładał około 60 000 pozytywnie rozpatrzonych walidacji rocznie.

⁴⁹ ang. *Information and Communication Technologies* – teleinformatyka.

Część 4. Rekomendacje z badań z komentarzem

W tej części opracowania zostały zaprezentowane rekomendacje zespołu badaczy Coffey International Development, sformułowane na podstawie wyników badań. Zaleceń w tej formie nie należy traktować jako aktualnych rekomendacji do stworzenia w Polsce systemu walidacji, co wynika z dwóch podstawowych przyczyn:

- Badania nie miały charakteru reprezentatywnego. W Polsce analizą objęto 5 branż i 12 specyficznych inicjatyw. Wniosków z analiz nie można odnosić do ogółu inicjatyw walidacyjnych w kraju.
- Opinie respondentów, do których się odwoływano, formułując rekomendacje, opierają się w wielu przypadkach na logice myślenia odmiennej niż ta, która leży u podstaw budowania zintegrowanego systemu kwalifikacji⁵⁰.

Rekomendacje z badań przedstawiamy wraz z komentarzem, oddającym aktualny stan wiedzy i kierunek myślenia zespołu pracującego nad założeniami zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce, w tym systemu walidacji.

4.1. Potrzeba stworzenia zintegrowanego systemu walidacji

Rekomendacja z badań: Krajowy system kwalifikacji nie powinien zastępować istniejących rozwiązań potwierdzania efektów uczenia się nabytych w drodze pozaformalnej i nieformalnej, lecz powinien pozwalać na współistnienie procedur walidacji realizowanych przez różne podmioty – publiczne, prywatne, branżowe oraz pozabranżowe; dlatego też jednym z kluczowych elementów systemu powinna być Polska Rama Kwalifikacji porządkująca istniejący system kwalifikacji.

Komentarz:

Celem prac nad zintegrowanym systemem kwalifikacji w Polsce jest uporządkowanie rozwiązań w obszarze kwalifikacji i podporządkowanie ich zasadom jakości. Integracji systemu kwalifikacji będzie służyć wdrożenie dwóch zupełnie nowych instrumentów: Polskiej Ramy Kwalifikacji odniesionej do Europejskiej Ramy Kwalifikacji oraz zintegrowanego krajowego rejestru kwalifikacji⁵¹. Polska Rama Kwalifikacji jako element stanowiący podstawę krajowego systemu kwalifikacji ma być wspólnym układem odniesienia dla kwalifikacji nadawanych w Polsce. W rejestrze zostaną ujęte te kwalifikacje, których jakość będzie gwarantowana określonymi procedurami i nadzorowana przez konkretny podmiot. Wpisanie kwalifikacji do zintegrowanego rejestru będzie się wiązać z nadaniem jej poziomu. Obecność kwalifikacji w krajowym rejestrze będzie poświadczeniem jej wiarygodności. Początkowo do rejestru wpisane zostaną kwalifikacje pełne, nadawane w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. W pierwszym etapie wdrażania PRK do rejestru wpisywane będą również kwalifikacje częściowe nadawane przez instytucje oświaty oraz szkolnictwa wyższego (np. świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie czy kwalifikacje uzyskiwane w ramach studiów podyplomowych). Poziomy PRK będą przypisywane również kwalifikacjom częściowym nadawanym przez inne organy władz publicznych (inni ministrowie, szefowie urzędów centralnych i agencji) i samorządy zawodowe. Ustawowe regulacje dotyczące nadawania tych kwalifikacji sprawiają, że wpisanie kwalifikacji do rejestru nie będzie wymagało zmiany zasad ich nadawania.

⁵⁰ Chodzi przede wszystkim o sposób myślenia o systemie kwalifikacji oraz walidacji przez pryzmat edukacji i szkoleń (procesu kształcenia), a nie z perspektywy efektów uczenia się (co jest podstawowym założeniem tworzonego systemu).

⁵¹ Więcej na ten temat w polskim raporcie referencyjnym.

Na rynku istnieje ponadto cały szereg kwalifikacji cząstkowych nadawanych przez inne podmioty, takie jak instytucje szkoleniowe, organizacje prywatne i społeczne, zrzeszenia czy stowarzyszenia funkcjonujące w różnych branżach. W przypadku tych kwalifikacji możliwe będzie ubieganie się zainteresowanych podmiotów o wpis poszczególnych kwalifikacji do rejestru po zweryfikowaniu, że kwalifikacja spełnia wszystkie wymagania określone prawem. Warunki te dotyczyć będą również zasad prowadzenia procesu walidacji efektów uczenia się, uzyskanych poza formalnym systemem edukacji.

Oznacza to, że zintegrowany system kwalifikacji oparty na Polskiej Ramie Kwalifikacji nie zastąpi ani nie zlikwiduje istniejących rozwiązań, lecz umożliwi ich usystematyzowanie oraz podporządkowanie spójnym dla wszystkich kwalifikacji zasadom zapewniania jakości. Kwalifikacje nadawane na wolnym rynku będą mogły się znaleźć w zintegrowanym rejestrze kwalifikacji, pod warunkiem, że spełnią określone wymagania, zapewniające ich jakość i wiarygodność całego systemu. Zasady te będą dotyczyć również systemu walidacji. Jeśli wymagania jakościowe w danym przypadku nie zostaną spełnione, to kwalifikacja nie zostanie zarejestrowana, co nie znaczy, że nie będzie mogła być nadawana poza zintegrowanym systemem kwalifikacji.

W odniesieniu do walidacji modernizacja systemu kwalifikacji ma ułatwić potwierdzanie efektów uczenia się, niezależnie od ścieżek dojścia do ich uzyskania. Zgodnie z Zaleceniem Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego potwierdzanie kompetencji powinno być możliwe i dostępne dla wszystkich zainteresowanych, którzy chcą zwalidować efekty uczenia się uzyskane poza szkołą lub uczelnią. Tworzony system walidacji ma być otwarty na potrzeby użytkowników i włączać istniejące rozwiązania, pod warunkiem że spełniają one wymagania jakości.

Rozwiązania walidacyjne istniejące obecnie na wolnym rynku, choć niektóre wykorzystywane od wielu lat, nie dają kompleksowej odpowiedzi na społeczne zapotrzebowanie. Część stosowanych rozwiązań stanowi praktyki wysokiej jakości, całość jednak nie tworzy spójnego systemu. Informacja o możliwościach walidacji efektów uczenia się jest niepełna i nie dociera do wszystkich potencjalnie zainteresowanych, a uzyskiwane dyplomy i certyfikaty nie zawsze stanowią wiarygodne potwierdzenie posiadanych kompetencji. Na rynku certyfikacji funkcjonuje wiele podmiotów świadczących usługi o zróżnicowanej jakości. Wydawane przez nie zaświadczenia o posiadanych efektach uczenia się trudno ze sobą zestawiać i porównywać. Ogranicza to ich użyteczność z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników. Prace nad zintegrowanym systemem kwalifikacji służą zwiększeniu porównywalności poszczególnych rozwiązań i zapewnieniu jakości walidacji.

4.2. Zapewnienie jakości

Rekomendacja z badań: Podstawowym zadaniem państwa powinno być określenie wymagań jakościowych wobec procedur walidacji, a także instytucji prowadzących walidację. Wpisanie danej kwalifikacji do rejestru kwalifikacji, z podaniem instytucji uprawnionych do jej przyznawania, powinno zapewniać wiarygodność kwalifikacji.

Komentarz:

Stosowanym w Polsce procedurom walidacji towarzyszą różne działania na rzecz zapewniania jakości. W oświacie i w szkolnictwie wyższym wprowadzono całościowe systemy zapewniania jakości, odpowiadające zasadom i standardom ustalonym na poziomie europejskim⁵². Rozwiązania stosowane wobec kwalifikacji nadawanych poza tym systemem nie zawsze w pełni odpowiadają europejskim standardom. Część certyfikatów potwierdza jedynie odbyte kursy czy szkolenia, nie

⁵² W Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie oraz w innych europejskich dokumentach i materiałach dotyczących tej problematyki.

odnosząc się do potwierdzonych efektów uczenia się. Takie certyfikaty nie spełniają jednego z podstawowych założeń tworzonego systemu, który ma się opierać na rozumieniu kwalifikacji przez pryzmat efektów uczenia się, a nie procesu nauczania.

W celu zapewnienia wiarygodności certyfikatów wpisywanych do rejestru prowadzi się prace nad zasadami zapewniania jakości, które mają obowiązywać w zintegrowanym systemie kwalifikacji. Zasady te mają być zgodne ze standardami proponowanymi w Unii Europejskiej, pozostając zakorzenione w polskiej tradycji i nawiązując do najlepszych polskich doświadczeń i praktyk w tej dziedzinie.

W pracach tych przyjęto, że problematyka jakości kwalifikacji będzie rozpatrywana z punktu widzenia kwalifikacji nadawanej konkretnej osobie. W wyniku dyskusji ekspertów oraz debaty społecznej uznano za celowe wyodrębnienie trzech głównych grup czynników jakości kwalifikacji. Są to: jakość kwalifikacji zarejestrowanej, jakość procesu walidowania oraz jakość procesów nauczania i uczenia się.

Od strony walidacji jakość nadanej kwalifikacji zależy od tego, czy proces walidacji jest adekwatny do charakteru efektów uczenia się oraz innych wymagań dla danej kwalifikacji. Jakość nadanej kwalifikacji warunkowana jest również tym, czy zapewniona jest kompletność procesu walidacji, czyli czy w dostatecznym zakresie zostało sprawdzone osiągnięcie efektów uczenia się oraz innych wymagań dla danej kwalifikacji. Ponadto, aby jakość nadawanych kwalifikacji była wysoka, na każdym etapie procesu walidacji należy wdrożyć odpowiednie mechanizmy, procedury i narzędzia zapewniające jakość. W tym rozumieniu zapewnianie jakości walidacji obejmuje właściwe przygotowanie osób zainteresowanych tym procesem oraz odpowiedni wybór sposobów działania, metod i narzędzi.

W ramach prac nad zasadami zapewniania jakości kwalifikacji stworzono propozycję schematu instytucji, które docelowo powinny być zaangażowane w zapewnianie jakości. Sformułowane na wstępie ogólne zasady odniesiono następnie do poszczególnych instytucji, do relacji między nimi, a także do wybranych procesów, w tym do procesu walidacji. Docelowo przestrzeganie zasad zapewniania jakości będzie warunkiem ustanowienia kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji. W zapewnianie jakości zostanie włączonych wiele podmiotów i instytucji, ale ostatecznym gwarantem jakości ma być państwo.

4.3. Metody oceny efektów uczenia się

Rekomendacja z badań: Sposób potwierdzania kompetencji powinien być dopasowany do specyfiki danego zawodu. Krajowy system kwalifikacji nie powinien narzucać metod potwierdzania kompetencji.

Komentarz:

Kwestie wyboru metod oceny efektów uczenia się nie będą regulowane na poziomie krajowego systemu kwalifikacji. Kryteria, metody i narzędzia weryfikacji efektów uczenia się dla danej kwalifikacji powinny być odpowiednio dobrane do jej charakteru i poziomu. Podejmowanie decyzji dotyczących wyboru tych metod na poziomie branżowym ma zapewnić ich adekwatność do danej kwalifikacji. Wprowadzenie takiego rozwiązania ma ponadto zwiększać poziom elastyczności i autonomii w całym systemie. Natomiast na poziomie krajowym niezbędne jest weryfikowanie, czy stosowane metody zapewniają odpowiednią jakość i wiarygodność walidacji. W tym celu instytucje certyfikujące będą zobowiązane do sporządzania cyklicznych raportów samooceny, obejmujących również analizy dotyczące jakości prowadzonej walidacji, w tym doboru metod oceny efektów uczenia się. Proces walidacji i metody oceny efektów uczenia się wykorzystywane przez instytucję walidującą będą również przedmiotem analiz przez instytucję zewnętrznego zapewniania jakości.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że autorzy rekomendacji z badań, jak również większość respondentów w przeprowadzonym badaniu, posługiwali się określeniem „metody walidacji”, odnosząc się do tego, co precyzyjniej powinno być określone jako „metody oceny efektów uczenia się”. Ocena efektów uczenia się jest jednym z etapów walidacji, polegającym na weryfikacji efektów uczenia się jednostki

i zestawieniu tych efektów uczenia się z wymaganiami niezbędnymi do zdobycia danej kwalifikacji. Na etapie oceny mogą być stosowane różne metody, narzędzia i kryteria weryfikacji, które powinny być odpowiednio dobrane do charakteru i poziomu kwalifikacji, o którą ubiega się kandydat.

4.4. Zaangażowanie praktyków

Rekomendacja z badań: Identyfikacja i opis sposobów potwierdzania kompetencji powinny być dokonywane w porozumieniu z ekspertami reprezentującymi daną branżę – przede wszystkim z pracodawcami i osobami czynnie wykonującymi zawód. Konieczne jest budowanie mechanizmów, które zapewnią trwały udział praktyków zarówno w tworzeniu rozwiązań, jak i w prowadzeniu walidacji.

Komentarz:

W odniesieniu do tej rekomendacji należy sprecyzować znaczenie kilku pojęć, które w praktyce różnych przedsięwzięć walidacyjnych stosowane są często swobodnie i wymiennie:

- identyfikacja efektów uczenia się – to etap walidacji, polegający na rozpoznaniu przez osobę ubiegającą się o nadanie kwalifikacji wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które zdobyła w dotychczasowym procesie uczenia się,
- opis efektów uczenia się – to opis wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wymaganych dla danej kwalifikacji,
- opis kompetencji – dotyczy opisu efektów uczenia się powiązanych z wykonywaniem określonych czynności zawodowych,
- opis kwalifikacji w rejestrze – opis kwalifikacji, obejmujący między innymi opis efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji, który będzie konieczny przy zgłaszaniu kwalifikacji do krajowego rejestru kwalifikacji,
- opis sposobów potwierdzania kompetencji – dotyczy etapu oceny efektów uczenia się, czyli procesu weryfikacji efektów uczenia się jednostki i zestawienia tych efektów uczenia się z wymaganiami niezbędnymi do zdobycia danej kwalifikacji; na tym etapie należy mieć ustalone metody, narzędzia i kryteria oceny,
- standardy egzaminacyjne – opis wymagań wobec kandydatów przystępujących do egzaminu na etapie oceny efektów uczenia się wraz z opisem sposobu przeprowadzenia egzaminu, który ma zapewnić odpowiednią jakość przeprowadzonej weryfikacji. Standardy egzaminacyjne zawierają kryteria i metody weryfikacji efektów uczenia się.

W kontekście tak rozumianych pojęć pierwsza część rekomendacji dotyczy dwóch etapów walidacji. Jest tu mowa o identyfikacji kompetencji, która jest pierwszym etapem walidacji prowadzącym do uzyskania kwalifikacji związanych z wykonywaniem czynności zawodowych, oraz o ocenie efektów uczenia się, poprzedzającym wydanie decyzji o potwierdzeniu kompetencji i nadaniu kwalifikacji. Słuszne jest, by w planowaniu obydwu etapów uwzględnić opinie interesariuszy ze środowiska pracodawców i osób czynnie wykonujących zawód.

Zaangażowanie praktyków jest niezbędne również na innych etapach i w różnych procesach związanych z walidacją. Już same opisy kwalifikacji zawierające opisy efektów uczenia się powinny być tworzone przy zaangażowaniu praktyków, przedstawicieli branży odpowiedniej dla danej kwalifikacji. Obecnie na rynku kwalifikacji istnieją standardy wymagań będące podstawą przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe dla zawodów, dla których kształcenie odbywa się w systemie edukacji formalnej. Ponadto obowiązują standardy egzaminacyjne opracowane przez Związek Rzemiosła Polskiego; istnieją również standardy dla zawodów regulowanych, w przypadku których zakres wymaganych kompetencji jest określany przepisami prawnymi. W zintegrowanym krajowym systemie kwalifikacji standardy egzaminacyjne powinny być wtórne wobec

opisów efektów uczenia się dla danych kwalifikacji. Na bazie prawidłowo opracowanych opisów efektów uczenia się mogą powstawać standardy egzaminacyjne.

Zaangażowanie praktyków i środowisk związanych z konkretnymi branżami i profesjami jest niezbędne zarówno na poziomie określania efektów uczenia się potrzebnych do zdobycia kwalifikacji, jak i zakresu odpowiedzialności oraz obowiązków osób przystępujących do oceny w proces walidacji. Ani przedstawiciele administracji publicznej, ani osoby związane z formalnym szkolnictwem (nauczyciele i pracownicy zajmujący się nadzorem, np. w kuratoriach) nie mają wystarczającej wiedzy do stwierdzenia, jakie umiejętności powinien posiadać pracownik. System walidacji powinien korzystać ze wsparcia specjalistów pracujących w danej branży, odpowiedzialnych między innymi za określenie zakresu kompetencji potrzebnych do uzyskania określonych kwalifikacji.

4.5. Informacja i doradztwo

Rekomendacja z badania: Osoby zainteresowane walidacją swoich kompetencji powinny mieć łatwy dostęp do informacji o istniejących rozwiązaniach, sposobie przebiegu całej procedury, wymaganiach wobec osób do niej przystępujących, formach wsparcia itd. Osobom tym należy również udostępnić profesjonalne doradztwo, które pomoże im w określeniu poziomu ich kompetencji, identyfikacji ewentualnych braków oraz wyborze sposobu dalszego działania, np. poprzez wskazanie konieczności uzupełnienia wiedzy na kursach zawodowych.

Komentarz:

W zintegrowanym systemie kwalifikacji doradcy zawodowi będą odgrywać ważną rolę i wypełniać istotne zadania. System powinien służyć indywidualnym użytkownikom, dla których początkowo zmiana sposobu myślenia o kompetencjach i kwalifikacjach może stanowić wyzwanie. Wsparcie profesjonalnie przygotowanych doradców będzie przydatne zwłaszcza w pierwszych etapach procesu walidacji – przy identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia się zdobytych na drodze pozaformalnej i nieformalnej. Doradcy mogą wspierać osoby przystępujące do walidacji w przygotowaniu portfolio swoich kompetencji i kwalifikacji oraz w określeniu, czy posiadane efekty uczenia się są wystarczające dla nabycia kwalifikacji przez walidację. W ten sposób doradcy mogą pomagać w podjęciu decyzji o dalszym postępowaniu – przygotowaniu kolejnej dokumentacji i przystąpieniu do oceny efektów uczenia się, rezygnacji z procesu walidacji lub podjęciu działań na rzecz uzupełnienia kompetencji.

Ze względu na przewidywaną rolę doradców edukacyjnych i zawodowych w zintegrowanym systemie kwalifikacji oraz nowe zadania, które stoją przed tą grupą zawodową, w projekcie KRK od wielu miesięcy prowadzone są seminaria dla doradców szkolnych i zawodowych.

Budowaniu systemu doradztwa i informacji powinny towarzyszyć kampanie społeczne, skierowane głównie do osób o niskich kwalifikacjach, informujące je o możliwościach walidacji kompetencji, jak również o zaletach tego procesu. System informacji i doradztwa powinien z czasem wykorzystywać w coraz większym stopniu narzędzia informatyczne. Rozwiązania informatyczne, takie jak strony WWW czy platformy e-learningowe, stają się obowiązującym standardem akceptowalnym przez społeczeństwo i relatywnie prostym w utrzymaniu.

4.6. Rozwiązania instytucjonalne

Rekomendacja z badań: Celem jest stworzenie systemu, który nie doprowadzi do nadmiernego rozrostu administracji i będzie efektywny kosztowo. Dlatego też wskazane jest tam, gdzie to możliwe, powierzenie wykonywania zadań związanych z funkcjonowaniem systemu walidacji instytucjom już istniejącym.

Komentarz:

Aktualnie przewiduje się, że w funkcjonowanie systemu walidacji zaangażowane będą instytucje walidujące i certyfikujące, instytucje zewnętrznego zapewniania jakości oraz instytucje sprawujące nadzór na poziomie centralnym. W wielu obszarach takie instytucje już funkcjonują. W systemie szkolnictwa zawodowego instytucjami walidującymi i zarazem certyfikującymi są okręgowe komisje egzaminacyjne, a instytucją zewnętrznego zapewniania jakości – Centralna Komisja Egzaminacyjna. Nadzór nad kwalifikacjami nadawanymi w tym obszarze sprawuje Ministerstwo Edukacji Narodowej. W szkolnictwie wyższym walidacja i certyfikacja odbywają się w ramach poszczególnych uczelni, za zewnętrzne zapewnianie jakości odpowiedzialna jest zaś Państwowa Komisja Akredytacyjna. Funkcję instytucji nadzorującej pełni Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W systemie rzemiosła działają izby rzemieślnicze (jako instytucje walidujące i certyfikujące) i Związek Rzemiosła Polskiego (instytucja zewnętrznego zapewniania jakości), a ze strony państwa – Ministerstwo Edukacji Narodowej. W obszarze pozostałych kwalifikacji, nienadawanych w systemie oświaty i szkolnictwa zawodowego ani przez inne organy władzy państwowej czy samorządy zawodowe, istnieje wielość instytucji walidujących i certyfikujących, a zewnętrzny nadzór jest rzadkością.

W zintegrowanym systemie kwalifikacji będą funkcjonować instytucje i podmioty, które już dziś są zaangażowane w potwierdzanie efektów uczenia się nabytych na drodze pozaformalnej i nieformalnej, pod warunkiem spełniania przez nie określonych wymagań jakościowych. Możliwe jest, że część z instytucji już istniejących podejmie się wypełniania nowych funkcji w systemie, na przykład funkcji zewnętrznego zapewniania jakości. Być może powstaną nowe instytucje, które wezmą na siebie zadania związane z walidacją efektów uczenia się nabywanych na drodze innej niż formalna. Takimi instytucjami mogą być również podmioty związane z edukacją formalną, jak uczelnie czy okręgowe komisje egzaminacyjne. System będzie otwarty dla wszystkich instytucji – publicznych, prywatnych i społecznych – pod warunkiem wypełniania wymagań jakościowych określonych przez państwo.

4.7. Finansowanie

Rekomendacja z badań: *Należy dywersyfikować źródła finansowania walidacji.*

Komentarz:

Koszty przystąpienia do walidacji, w tym związane z opłatami za udział, stanowią jedną z podstawowych barier zwiększania zakresu stosowania walidacji. Dlatego też wskazane jest poszukiwanie rozwiązań, które nie będą stanowiły nadmiernych ograniczeń dostępu, a równocześnie nie będą zbyt dużym obciążeniem dla finansów publicznych. Kwestia finansowania systemu powinna być rozpatrywana na dwóch poziomach:

- tworzenia i funkcjonowania systemu – podstawowym źródłem finansowania działalności krajowego systemu kwalifikacji powinny być środki publiczne pochodzące z budżetu państwa,
- przeprowadzania procedur walidacji – wskazane jest wykorzystanie różnych źródeł finansowania samej procedury walidacji: środków samych uczestników, pracodawców, jak również środków publicznych.

4.8. Podsumowanie: Znaczenie badań dla dalszych prac nad krajowym systemem walidacji

Przedstawione w publikacji badania oraz ich wyniki są jednym ze źródeł wiedzy, w odwołaniu do których opracowuje się założenia merytoryczne i propozycje dotyczące stworzenia systemu walidacji w ramach zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce.

W pracach nad systemem walidacji, prowadzonych w ramach projektu systemowego „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji

oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, przyjęto, że w walidacji należy bazować na istniejących rozwiązaniach i w nawiązaniu do nich tworzyć zasady zapewniania jakości walidacji. Nadrzędnym celem zintegrowanego systemu kwalifikacji jest bowiem zapewnienie wiarygodności kwalifikacji. Wiarygodność zależy w pierwszej kolejności od jakości kwalifikacji nadawanej jednostce, na tę jakość zaś składają się jakość kwalifikacji zdefiniowanej w rejestrze, jakość uczenia się oraz jakość walidacji, niezależnie od ścieżki nabywania kompetencji.

Warto też zauważyć, że jakość nadanej kwalifikacji zależy od tego, czy proces walidacji jest adekwatny do charakteru efektów uczenia się oraz innych wymagań dla danej kwalifikacji. Ponadto jakość ta jest warunkowana kompletnością procesu walidacji, tzn. stopniem i zakresem sprawdzenia osiągnięcia efektów uczenia się oraz innych wymagań dla danej kwalifikacji. Za jakość nadawanych kwalifikacji odpowiadają też mechanizmy, procedury i narzędzia zapewniania jakości, a także odpowiednie przygotowanie osób zaangażowanych w proces walidacji.

Zapewnienie jakości walidacji w zintegrowanym systemie należy do bezpośrednich zadań instytucji certyfikujących. Instytucje te mogą samodzielnie prowadzić proces walidacji. Możliwe jest też rozwiązanie, w którym walidacją zajmują się odrębne podmioty, nadzorowane przez instytucję certyfikującą. W zintegrowanym systemie określone będą zasady zapewniania jakości w odniesieniu do instytucji certyfikujących, instytucji walidujących, relacji między nimi (jeśli są to odrębne instytucje), a także samego procesu walidacji.

Na obecnym etapie prac (wrzesień 2013 roku) zasady zapewniania jakości, sformułowane między innymi odnośnie do wymienionych instytucji, ich relacji oraz procesu walidacji, poddawane są analizie zgodności z zasadami zapewniania jakości funkcjonującymi w wybranych branżach i obszarach zawodowych w Polsce. Zdecydowano się na szeroki wybór branż do przeprowadzenia analizy zgodności, uwzględniając przy tym obszar edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Analizom poddano obszary kwalifikacji w ostatnim czasie bardzo podatne na rozwój technologii i podlegające gwałtownym zmianom, a więc takie, w których stałe podnoszenie kwalifikacji jest niezbędne. Zbadano między innymi obszar medyczny (specjalizacje lekarskie) oraz obszar budowlany (uprawnienia budowlane). Analiza zgodności przyniesie wskazania do wprowadzenia niezbędnych zmian, modyfikacji i aktualizacji zaproponowanych zasad. Następnie na ich bazie powstanie projekt systemu zapewniania jakości kwalifikacji, obejmujący metodologię walidacji, który zostanie poddany pilotażowemu wdrożeniu. Kwestie związane z metodologią walidacji są postrzegane i rozpatrywane zgodnie z rozumieniem walidacji w Zaleceniu Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z dnia 20 grudnia 2012.

Wiedza na temat walidacji od początku trwania projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie” jest zdobywana i pogłębiana z różnych źródeł. Istotnym wzbogaceniem wiedzy pozyskanej dzięki „Badaniu stosowanych procedur potwierdzania efektów uczenia się osiągniętych na drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego” są wyniki innych badań prowadzonych w IBE, takich jak: „Zapewnianie jakości kwalifikacji poza formalnym systemem edukacji. Analiza stanu obecnego w perspektywie powstania krajowego systemu kwalifikacji”, „Badanie formalnych i nieformalnych uwarunkowań wdrożenia systemu przenoszenia i akumulacji zaliczonych osiągnięć w Polsce w oparciu o założenia systemu ECVET”, „Określenie potencjalnej roli interesariuszy w odniesieniu do zakresu i form udziału we współtworzeniu i funkcjonowaniu krajowego systemu kwalifikacji” oraz „Bilans kwalifikacji i kompetencji w wybranych sektorach”. Na zlecenie IBE przygotowano również ekspertyzy dotyczące zapewniania jakości kwalifikacji, w tym walidacji, w sektorze bankowości, księgowości oraz w sektorze informatycznym. Badania i debaty na poziomie krajowym są wzbogacane o analizy doświadczeń zagranicznych poprzez współpracę międzynarodową, udział w konferencjach i seminariach oraz wizyty studyjne w Europie.

Prace nad systemem walidacji jako elementem zintegrowanego systemu kwalifikacji są wieloetapowe. W niniejszej publikacji przedstawiono wyniki jednego z etapów tych działań, etapu ważnego, bo dostarczającego bogatej wiedzy na temat możliwych rozwiązań, a także potrzeb interesariuszy przyszłego zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce.

Bibliografia

1. Polska

1. Bednarczyk H., Symela K., Woźniak I., Łopacińska L. (2008). *Polska – Raporty ReferNet 2008 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*. Cooperation Fund Fundation we współpracy z European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
2. Butkiewicz M. (red.) (2010). *Uznawanie kwalifikacji zawodowych w polskim sektorze budownictwa, nabytych w procesie pracy*. Warszawa.
3. Gawlik T., Jaszczuk T. (2006). *Tworzenie ramowych struktur kwalifikacji*. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4(55).
4. Hejłasz E., Woźniak W. (2010). *Plan stworzenia instytucji polskiej zarządzającej uznawaniem kwalifikacji zdobytych drogą nieformalną dla sektora budownictwa*. Warszawa;
<http://www.adam-europe.eu/prj/3963/prj/R11%2091%20National%20APL%20Body%20for%20Poland%20pl.pdf>.
5. Hunin M., Jeruszka U., Kramek Z. (2007a). Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – analiza wykorzystania i identyfikacja potrzeb. *Pedagogika Pracy*, 51.
6. Hunin M., Jeruszka U., Kramek Z. (2007b). *National Vocational Qualifications Standard – Analysis of Usage and Needs Identification*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
7. Janowski A. *Motywy utworzenia europejskich ram kwalifikacji i krajowych ram kwalifikacji* (2010). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych;
http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=367.
8. Kramek Z. (2006). *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – zapotrzebowanie i stosowanie*. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4(55).
9. Majcher-Teleon A. (2006). Krajowe Ramy Kwalifikacji i ich rola w realizacji Strategii Lizbońskiej w Polsce. *Pedagogika Pracy*, 49.
10. Narwojsz H., Krawczyński C., Symela K., Zwiefka K. (2008). *Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych poprzez doświadczenie w pracy*. Olsztyn: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacyjnej – PIB.
11. *Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji – raport ekspercki* (2010). Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej (Priorytet III PO KL, Działanie 3.4., Poddziałanie 3.4.1.).
12. *Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian* (2012). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
13. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2012). *Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
14. Świątkiewicz-Zych H. (2006). Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych – droga do budowy Krajowych Ram Kwalifikacji. *Pedagogika Pracy*, 49.

2. Europa

1. Annen S., Schreiber D. (2010). External examination in France and Germany: recognition of informal education from an institutional economic perspective. *International Journal of Information and Operations Management Education*, 3.
2. Baraniak B. (2007). Edukacja zawodowa w dokumentach Unii Europejskiej. *Pedagogika Pracy*, 51.
3. Cavaco C. (2009). Skills recognition and validation – complexity and tensions. *European Journal of Vocational Education*, 48.
4. Cedefop (2007a). *Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States*. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).

5. Cedefop (2007b). *Validation of Non-formal and Informal Learning in Europe. A Snapshot*. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
6. Cedefop (2009). *European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning*. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
7. Cedefop (2010). *Linking credit systems and qualifications frameworks. An international comparative analysis*. Research Paper no 5. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
8. Čihàková H., Konrad J., Król G., Nagyova L., Stretti M. (2006). *Guidelines, Examples of Good Practice and Recognition Procedures*. Prague: National Institute of Technical and Vocational Education; www.epanil.cz.
9. Colardyn D., Bjornavold J. (2004). Validation of Formal, Non-formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Vocational Training*, 39.
10. de Bruin L. (2008). *Formal Recognition of Non-formal and Informal Learning. A Study Exploring the Possibilities of Formal Recognition of Non-formal and Informal Learning*. Hague: Nuffic.
11. de Oliveira Pires A.L. (2009). Accessing, recognizing and certifying informal and non-formal learning: a contribution to its understanding. *European Journal of Vocational Education*, 48.
12. Duvekot R. (2008). *emPOWERment to the people! The learner as change agent in the Learning Society*; wykład R. Duvekota wygłoszony na seminarium dotyczącym walidacji kwalifikacji w Lahti w Finlandii.
13. Duvekot R., van Raai R. (listopad 2007). It takes three to run 'VAE'! *Peer Review*.
14. *Euro-walidacja. Walidacja Ogólnoeuropejskiego Systemu Kształcenia Ustawicznego na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich. Przewodnik dobrej praktyki* (2010). Warszawa.
15. *France. VET in Europe – Country Report* (2010). ReferNet France we współpracy. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
16. Granovetter M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* 1, s. 201–233.
17. Griffiths T., Guile D. (2004). *Learning Through Work Experience for the Knowledge Economy: Issues for Educational Research and Policy*. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
18. Komisja Europejska, Directorate-General for Education and Culture (2009). *Summary report on Peer Learning Activity on Validation of non-formal and informal learning*. Praga.
19. Komunikat Komisji Europejskiej (2010). *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. Bruksela.
20. Kunc L. i in. *Mapowanie kompetencji jako nowe narzędzie zarządzania wiedzą w firmie. Międzynarodowy raport* (2010). Gdańsk: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa o/Gdańsk.
21. Mouillour Le I. (2005). *European approaches to credit (transfer) systems in VET. An assessment of applicability of existing credit systems to a European credit (transfer) system for vocational education and training (ECVET)*. European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop).
22. OECD (2007a). *Proposition for a Typology of Recognition Systems, RNFIL*. Third Meeting of National Representatives and International Organisations.
23. OECD (2007b). *Qualifications Systems, Bridges to Lifelong Learning*.
24. OECD (2008). *Teaching, Learning and Assessment for Adults Improving Foundation Skills*.
25. *Review of the solutions for the validation of competencies acquired through informal education and non-formal learning*, badania zrealizowane w ramach programu Leonardo da Vinci (IT/05/C/F/TH/-81409).
26. Singh M. (2005). *Recognition, Validation and Certification of Informal and Non-formal Learning. Synthesis Report*. Hamburg: UNESCO Institute of Education.
27. Sitek J., Żurek M., Oparcik W. (2005). Kształcenie formalne, nieformalne i incydentalne – przykłady wybranych państw Unii Europejskiej. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4(51).
28. Sołtysiak M., Łopacińska-Kupidura L. (2006). Europejski program kształcenia online i zatwierdzania kompetencji w dziedzinie informatyki i multimedii. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 1(52).

29. Straka G.M. (2004). Informal learning: genealogy, concepts, antagonisms and questions. *ITB Forschungsberichte*, 15.
30. Straka G.M. (2009). Informal and implicit learning: concepts, communalities and differences. *European Journal of Vocational Education*, 48.
31. Svetlik I. (2009). Accessing, recognizing and certifying informal and non-formal learning: evolution and challenges. *European Journal of Vocational Education*, 48.
32. Toth J.S. (2006). Uczenie się i kształcenie dorosłych w Europie dzisiaj. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 2(53).
33. Werquin P. (2008). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy? *Lifelong Learning in Europe*, 3.
34. Werquin P. (2010). *Recognition of non-formal and informal learning: Country Practices*. OECD.
35. Woźniak I. (2004). Model edukacji zawodowej w kulturze neoliberalnej oparty na krajowych standardach kwalifikacji zawodowych. *Pedagogika Pracy*, 45.
36. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/C111/01/WE z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.
37. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie ustanowienia europejskiego systemu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).
38. Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

3. Czechy

1. *A Proposal for the Concept, Structure and Process of the National Qualification Framework (NQF)* (2007). National Qualification Framework team. Prague: National Institute of Technical and Vocational Education.
2. Čiháková H. (2007). Validation of non-formal and informal learning. *Peer Review*, 11.
3. NSK (2006). *Development of the National Qualification Framework. Strengthening links between initial and further education*, Prague.
4. *The Development of the National Qualifications Framework (NQF): supporting links between initial and further education* (2005). Prague: A system project of the Ministry of Education, Youth and Sport, National Institute of Technical and Vocational Education.
5. *The Development of the National Qualifications Framework (NQF): strengthening links between initial and further education* (2006). Prague: A system project of the Ministry of Education, Youth and Sport, National Institute of Technical and Vocational Education.
6. *Vocational Education and Training in the Czech Republic* (2006). ReferNet we współpracy z European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).

4. Francja

1. Balmay D. (2006). *Recommandations Pour Le Developpement De La Validation Des Acquis De L'Experience*. Paris: Conseil National de La Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie.
2. Benhamou A.C. (2005). *La Validation des acquis de l'experience en actes*. Paris: Ministere de l'Education Nationale.
3. Besson E. (2008). *Valoriser l'acquis de l'experience: Une evaluation du dispositif de VAE*. Paris: Secretariat D'Etat Charge de la Prospective.
4. Cazautets E., Garcia A. (2009). *Etude des effets de la VAE sur les parcours de vie professionnels*. Le Réseau des universités de l'Quest Atlantique.
5. Code de l'éducation, wersja z dnia 08.09.2011.
6. Code du travail, wersja z dnia 09.09.2011.
7. Colardyn D. (2004). Lifelong learning policies in France. *International Journal of Lifelong Education*, 23.
8. Crognier P. (2008). VAE: faux-semblants ou vraies qualifications? *Le Sociographe*, 24.

9. Groupe Amnyos Consultants (2006). *Les enjeux du developpement de la validation des acquis de l'experience dans le domaines sanitaire et social*. Paris.
10. *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2009* (sierpień 2010). DGEFP-MPFQ.
11. *La certification professionnelle du ministère chargé de l'emploi – Guide des jurys* (październik 2006). Afpa.
12. Labruyere Ch., Paddeu J., Savoyant A., Tessier J., Rivoire B. (2002). La validation des acquis professionnels. Bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs. *Cereq Bref*, 185.
13. Labruyere Ch., Rose J. (red.) (maj 2004). *Validation des acquis de l'experience: objectif partage, pratiques diversifies*. Notes Empl Formation, 15.
14. Mayen P., Savoyant A. (red.) (2009). *Elaboration et reduction de l'experience dans la validation des acquis de l'experience*. Relief, 29.
15. Méhaut P., Lecourt A.J. (2009). Accreditation of prior experimental learning in France: an evolving system with national characteristics. *European Journal of Vocational Education*, 48.
16. Merle V. (2006). La Validation des acquis de l'experience dans le travail social: un risque ou une nouvelle chance? *Informations sociales*, 135.
17. Merle V., Combes M.Ch. (2008). *Groupe de travail sur la validation des acquis de l'experience*. Paris: Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.
18. Neyrat F. (2003). De l'education permanente a la certification permanente. La validation des acquis de l'experience levier de transformation de l'enseignement superieur. *Cahiers de la recherche sur l'education et les savoirs*, 2.
19. Pagnani B. (2003). *Pour une architecture de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience en Europe - la VAE en France: un appui possible?* Rapport Transfine France.
20. Pigeassou J., Vimont D. (2005). *La validation des acquis de l'experience a l'Education nationale, Ministère De L'Education Nationale, De L'Enseignement Superieur et de la Recherche*, Paris.
21. *Plan de développement de la validation des acquis de l'expérience* (27 czerwca 2006). Centre de formation AFPA de Créteil.
22. Roy S. (2005). *A European inventory on validation of non-formal and informal learning*. France: ECOTEC Research & Consulting Limited.
23. Rudowski M. (2006). Edukacja ustawiczna we Francji. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 2(53).
24. Tribby E. (2008). Accreditation of prior experiential learning and the development of higher education. *European journal of vocational training*, 1(46).
25. *Validation des acquis de l'experience en zone frontaliere* (2010). Project selectionne dans la cadre du programme de cooperation territoriale europeenne INTERREG IVA France-Suisse, 2007–2013.
26. Vilchien D., Audige T., Debeaupuis J., Segal P. (2005). *Validation des acquis de l'experience: du droit individuel a l'atout collectif*. Rapport 2005/067.

5. Holandia

1. *A Quality Code for APL. Identifying and accrediting a life time of learning* (2006). Utrecht: The Dutch Knowledge Centre APL; www.kenniscentrumevc.nl.
2. Advies R., Hagens K., van den Hout T., Kraaijvanger H. (2007). *Recognition of non-formal and informal learning. Background report for the Netherlands*. Hague: Ministry of Social Affairs and Employment & Ministry of Education, Culture and Science.
3. Duvekot R. (2010). *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010. Country Reports: Netherlands*. A project of the European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
4. *EU in Motion – Qualifying for better health care by using the EQF. Good Practice. Recognition of the competences* (2007). Amsterdam: The Dutch Center for accreditation of prior learning (APL).
5. FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvaagstukken [FCB service in labour market issues] (2007). *Ervaring met erkennen van ervaring: evaluatie van EVC procedures leidsters kinderopvang en peuterspeelzalen 2004–2006 [Experience with the accreditation of experience: evaluation of APL procedures for staff of day care centres and toddler care centres 2004–2006]*. Utrecht: FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvaagstukken.

6. Garritsen C. (2011). *EVC bij Thales, Effecten van een EVC traject op het besef van competenties*. Universitet Twente.
7. Garritsen C., van Velzen M.J.T., Looise J.C. (2010). *Effecten van een EVC traject op het besef van competenties*. Universiteit Twente.
8. Information APL in the Netherlands (2009). *Dutch Knowledge Centre for APL*; www.kenniscentrumevc.nl.
9. Joosten-ten Brinke D., de Craene B., Lemmen K., van den Boomen J., Slangen M., Voncken J. (2007). *Erkenning Verworven Competenties, Instellingsbreed Programma Onderwijs IPO*. Open Universiteit Nederland.
10. Maes M. (2008). *Valuing learning in the Netherlands Landmarks on the road for accreditation of prior learning*. CINOP, Centre for Innovation of Education and Training in the Netherlands.
11. Maes M. (2009). *Valuing learning in the Netherlands. Landmarks on the road for accreditation of prior learning*. The Dutch Knowledge Centre APL; www.kenniscentrumevc.nl.
12. Scholten A.M., Teuwsen R. (2001). *Accreditation of Prior Learning: A Background Report*; www.wen-uni.oldenburg.de.
13. van Dijk K. (2010). *Handboek EVC Rijn IJssel*. Rijn IJssel.
14. Wesselink R., Biemans H.J.A., Mulder M., van den Elsen E.R. (2007). Competence-based VET as seen by Dutch researches. *European Journal of Vocational Training*, 40.

6. Niemcy

1. Annen S., Bretschneider M. (2010). *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010. Country Reports: Germany*. A project of the European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
2. Colardyn D., Bjornavol J. (2004). Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education*, 39.
3. *Discussion Proposal for a German Qualifications Framework for Lifelong Learning* (2009). German Qualifications Framework Working Group, Deutscher Qualifikationsrahmen Für Lebenslanges Lernen.
4. Disselnkötter A. (2005). Certyfikaty jako uznanie kompetencji pozyskiwanych toku kształcenia modułowego w szkołach „drugiej szansy”. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4(51).
5. Hecker U. (1994). Ein nachgeholt Berufsabschluss lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 23.
6. Hippach-Schneider U., Krause M., Woll C. (2007). *Vocational education and training in Germany. Short description*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
7. Leonardo Partnership (2009). *ASK: Assessing and Validating non-formally or informally acquired Skills in Vocational Training*. Navigator Report of the results based on the questionnaire – Quality Standard Checklist.
8. Politische Bildung – formal, non-formal, informell (2011). *Journal Für Politische Bildung* 3.
9. Przybylska E. (2006). Edukacja ustawiczna w Republice Federalnej Niemiec. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3(54).
10. Seidel S., Bretschneider M., Kimmig T., Ness H., Noeres D. (2008). *Status of Recognition of non-formal and informal learning in Germany within the framework of the OECD activity „Recognition of non-formal and informal Learning”*. Bonn, Berlin: Federal Ministry of Education and Research.
11. Seyfried E. (2010). *A European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Germany: ECOTEC Research & Consulting Limited.
12. *Slide presentation: Germany's Vocational, Education at a glance* (2003). Federal Ministry of Education and Research (BMBF).
13. *Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lerners in Deutschland, in Rahmen der OECD Aktivitat „Recognition of non-formal and informal learning”* (2008). Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

14. *Status of Recognition of non-formal and informal learning in Germany within the framework of the OECD activity „Recognition of non-formal and informal Learning“* (2008). The Federal Ministry of Education and Research Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
15. *Vocational Education and Training and Germany. Between new regulations and (new) challenges for enterprises, trainers and trainees* (2004). Project Forma Mentis, Leonardo-da-Vinci Project Agreement no. [I/06/B/F/PP-154037]
16. *Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz)* (2005). Federal Law Gazette of 23 March 2005. Federal Ministry of Education and Research.
17. *Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lerners* (2004). Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

7. Bazy danych

1. Bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkolenia.
2. Baza rezultatów Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dostępna na stronie www.equal.org.pl

8. Dokumenty programowe

1. Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL:
 - a. Informator o rezultatach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL,
 - b. Katalog dobrych praktyk Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.
2. Program Leonardo da Vinci:
 - a. Kompendia projektów realizowanych w latach 2007-2010,
 - b. Materiał o wybranych projektach (np. 2008-1-PL1-LEO05-02059 *Improving Vocational Education in the Construction Industry Sector with the aim of Identification and Recognition in EU Countries*; <http://www.proconstr.eu/>).
3. Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL).
4. Program Uczenie się przez całe życie (The Lifelong Learning Programme).
5. Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich (SPO RZL).
6. Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR).

9. Dokumenty rządowe

1. *Regulowane zawody i działalności w Rzeczypospolitej Polskiej. Opis wymagań kwalifikacyjnych*. Warszawa: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (stan prawny: listopad 2011). http://www.bip.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/2fc90959252ab275bd526f0254718d89.pdf.
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji (Dz. U. poz. 945).
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. poz. 184).
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. poz. 188).
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 marca 2010 r. w standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz. U. Nr 103, poz. 652).
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 31, poz. 216).
7. Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. Nr 17, poz. 92).

8. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206).

10. Dokumenty strategiczne

1. *Budowa krajowego systemu kwalifikacji* (2011). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
2. *Perspektywa uczenia się przez całe życie* (sierpień 2013). Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej.
3. *Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji* (maj 2013). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
4. Sławiński S. (red.) (lipiec 2011). *Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
5. Sławiński S. (red.) (wrzesień 2013). *Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.