

## **ECVET w innych krajach, czyli zapiski z wizyt studyjnych**

### **Zespołu Ekspertów ECVET Polska**

Zespół Ekspertów ECVET został powołany przy Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji w ramach grantu Komisji Europejskiej, by wspierać wdrażanie systemu ECVET w Polsce. Jednym z zadań Zespołu jest badanie doświadczeń w tym obszarze w innych krajach i ich wykorzystywanie w Polsce. W tym celu w 2013 roku zorganizowaliśmy dwie wizyty studyjne: w styczniu członkowie Zespołu udali się do Bonn, do Federalnego Instytutu Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB), a w maju odwiedzili Centrum Międzynarodowej Mobilności (CIMO) w Helsinkach.

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

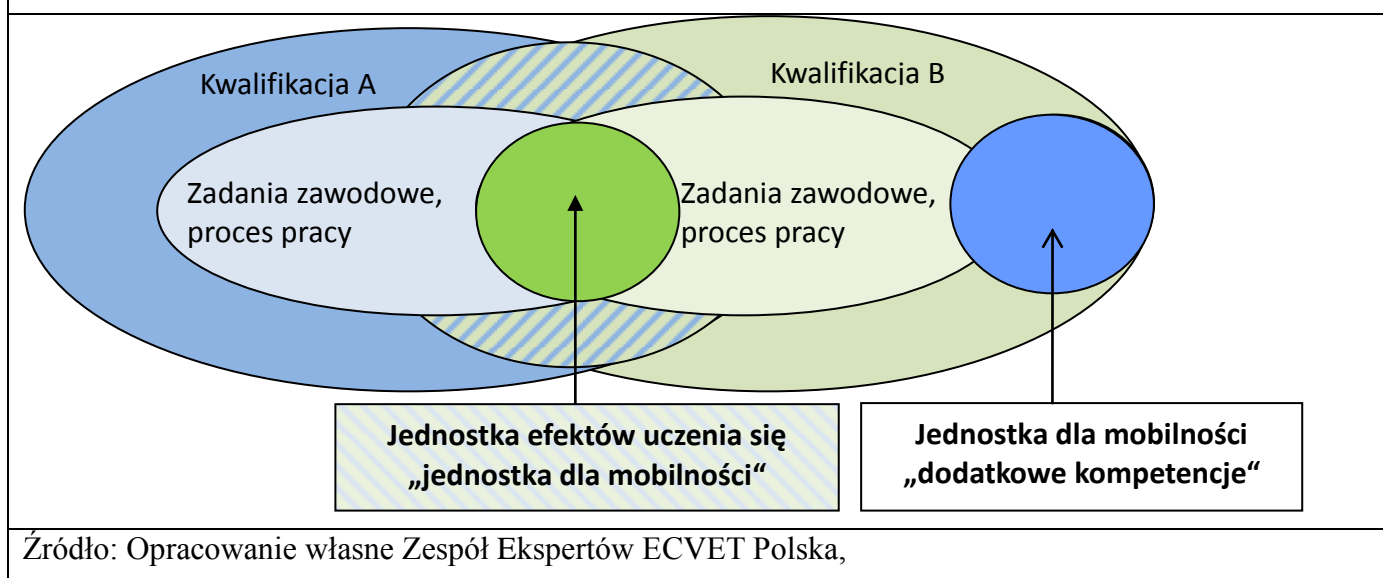
### **ECVET w Niemczech**

W niemieckim systemie kształcenia zawodowego istnieje duże zróżnicowanie między landami. Różnice dotyczą m.in. rozumienia zawodów, określania efektów uczenia się w kwalifikacjach, przebiegu procesu kształcenia, stosowanych metod sprawdzania i oceniania. Dużo do powiedzenia w każdym z landów mają partnerzy społeczni, czyli organizacje żywo zainteresowane edukacją – związki zawodowe, organizacje pracodawców, przemysł, rzemiosło itd. W wyniku tych różnic wdrożenie ECVET w skali systemu jest trudne, a prace koncentrują się na projektach mobilnościowych. W tym zakresie system dualny w Niemczech daje dużo możliwości, ponieważ mobilności za granicą mogą obejmować do ¼ czasu kształcenia praktycznego – czyli nawet 9 miesięcy. W czasie wizyty

mieliśmy okazję porozmawiać z ekspertami ECVET z Niemiec, badaczami obszaru zawodowego oraz przedstawicielami Agencji Krajowej. Dyskusje, często bardzo szczegółowe, dotyczyły konkretnych rozwiązań i przyjętych podejść w realizowanych projektach. Niektóre z nich koncentrują się na tym jak formułować efekty uczenia się, by były czytelne i zrozumiałe (projekt MOVET), inne próbują dokonać jak najlepszych porównań między kwalifikacjami w różnych krajach (I CARE), niektóre wreszcie skupiają się na procesie sprawdzania i oceniania, starając się zapewnić, by był on możliwie najbardziej rzetelny i wiarygodny, a jednocześnie wykorzystywał nie tylko tradycyjne egzaminy, czy wykonanie dzieła (TRIFT).

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

Rys. 1. Jednostki efektów uczenia się dla celów mobilności



Źródło: Opracowanie własne Zespół Ekspertów ECVET Polska,

Podczas wizyty dyskutowaliśmy również o projekcie TRIFT ([www.trift.eu](http://www.trift.eu)). Stanowi on przykład połączenia opisu efektów uczenia z kryteriami sprawdzania oraz wykorzystania

metodologii VQTS<sup>1</sup>, tzn. że efekty uczenia się opisane są w macierzy kompetencji, pokazującej kolejne stopnie rozwoju kompetencji zawodowych w wybranych obszarach. Do każdego efektu przypisane jest kilka (np. 6) stwierdzeń, które pełnią dwojaką rolę: 1) stanowią uszczegółowienie ogólnie sformułowanego efektu uczenia się, 2) są stwierdzeniami, które w procesie sprawdzania (*assessment*) są następnie weryfikowane. W projekcie zastosowano zróżnicowane metody oceniania kształtującego między innymi samoocenę, uczniowie realizowali projekty, korzystano również z obserwacji. Stosowane metody oceniania (*grading*) zostały dopasowane tak, by możliwe było ich przełożenie na systemy oceniania stosowane w szkołach uczniów biorących udział w projekcie. Wymiany w ramach projektu były realizowane w czasie 8 tygodni i były prowadzone z wybranymi uczniami.

### **ECVET w Finlandii**

Finlandia jest jednym z państw, w których wdrażanie ECVET zostało uznane za krajowy priorytet jeszcze przed publikacją Zalecenia Parlamentu i Rady w 2009 roku. Proces wdrażania ECVET w Finlandii sięga co najmniej roku 2004. Obecnie Finowie koncentrują się na informowaniu interesariuszy o zasadach działania systemu oraz korzyściach z jego stosowania. Zakłada się, że system będzie wdrożony w 2014 roku, co Finowie rozumieją jako jego powszechne stosowanie i dobre rozumienie, a nie tylko wprowadzenie specyfikacji technicznych do rozwiązań w kwalifikacjach. Dotychczasowe doświadczenia z ECVET zostały szeroko opisane w raportach z kolejnych edycji projektu FINECVET. Jak podkreślali gospodarze, założenia systemu ECVET wpisują się w przyjętą strategię rozwoju kapitału ludzkiego w ich kraju, dlatego postrzegają oni realizację Zalecenia jako narzędzie do realizacji wewnętrznych celów.

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

---

<sup>1</sup> Wkrótce ukaże się tłumaczenie materiału dot. metodologii VQTS.

W Finlandii instytucje nadające kwalifikacje mają stosunkowo dużą autonomię, jednak co warto podkreślić lista zawodów, które są kształcone w szkole, jest „reglamentowana” przez fińskie ministerstwo edukacji. Ministerstwo ogólnie narzuca też liczbę uczniów kształcących się w danych zawodach, aby uniknąć sytuacji niedopasowania popytu na pracę ze strony pracodawców z podażą kompetencji szkolnych. W tym kontekście strona fińska podczas wizyty studyjnej podkreślała znaczenie kooperacji pomiędzy ministerstwem edukacji i ministerstwem pracy oraz systemu prognozowania popytu na pracę, który w Finlandii uznawany jest za jeden z najlepszych na świecie. W projektowaniu kwalifikacji zawodowych bardzo ważną rolę odgrywają partnerzy społeczni, przede wszystkim związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Podkreślany był również status nauczyciela, zwłaszcza w obszarze edukacji zawodowej. Nauczyciele zawodowi mają wysoki status społeczny, a jednocześnie wymagania dla osób kształcących w szkołach zawodowych są bardzo wysokie, m.in. każdy nauczyciel musi odbyć kurs przygotowania pedagogicznego (60 punktów ECTS).

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