

Sprawozdanie z wizyty studyjnej
w Federalnym Instytucie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego BIBB
Bonn, 21-22 stycznia 2013 r.

1. Cel wizyty: zapoznanie się z doświadczeniami związanymi z wdrażaniem systemu ECVET w Niemczech.
2. Przebieg wizyty zgodny z załączonym harmonogramem poza prezentacją inicjatywy DECVET, która nie odbyła się z przyczyn niezależnych od uczestników.
3. Uczestnicy:
 - 1) Piotr Bartosiak
 - 2) Anna Kowalczyk
 - 3) Emilia Maciejewska
 - 4) Wojciech Stęchły
 - 5) Marzanna Tyburska
 - 6) Piotr Wasiewicz

Przed wizytą studyjną uczestnicy otrzymali i zapoznali się z materiałami przesłanymi przez organizatorów:

- Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing units of learning outcomes (Mobilność geograficzna w kształceniu i szkoleniu zawodowym: Wytyczne dotyczące opisu jednostek efektów uczenia się);
- Przewodnik Niemieckich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie uchwalony przez „Komisję ds. Niemieckich Ram Kwalifikacji” (AK DQR) dnia 22 marca 2011 r. wraz z opisem „Qualifications Framework for German Higher Education Qualifications” (Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji niemieckiego szkolnictwa wyższego);
- Dual Training at a Glance (Kształcenie dualne w skrócie);
- Concept Paper of the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) on testing ECVET in the context of transnational mobility in Germany (Koncepcja Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych (BMBF) dotycząca testowania ECVET w kontekście mobilności międzynarodowej w Niemczech);
- Pointing the Way Ahead. Recognition through Transparency – ECVET and europass Mobility (Drogowskazy na przyszłość. Uznawanie poprzez przejrzystość – ECVET i Europass-Mobilność).

Organizator wizyty, Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB), prowadzi badania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w Niemczech, pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Uczenie się przez całe życie, Krajowego Centrum Europass oraz punktu kontaktowego ds. realizacji agendy na rzecz uczenia się dorosłych. Ponadto BIBB jest niemieckim punktem referencyjnym ds. zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (DEQA-VET).

W czasie wizyty omawiano problematykę wdrażania systemu ECVET w następujących aspektach: działalności punktu kontaktowego promującego inicjatywę ECVET oraz projektu NetECVET, prac niemieckiego zespołu ekspertów ECVET, wykorzystania ECVET w mobilności międzynarodowej oraz, w ograniczonym stopniu, wdrażania ECVET w kontekście systemowym.

Punkt kontaktowy ECVET. W Niemczech wdrażanie systemu ECVET koncentruje się wokół dwóch obszarów: zapewnienia drożności kształcenia na poziomie krajowym (projekt DECVET) oraz międzynarodowej mobilności edukacyjnej, którą zajmuje się BIBB. Punkt kontaktowy prowadzi działania informacyjne i doradcze, upowszechnia przykłady dobrej praktyki oraz prowadzi konsultacje i wymianę doświadczeń w zakresie ECVET.

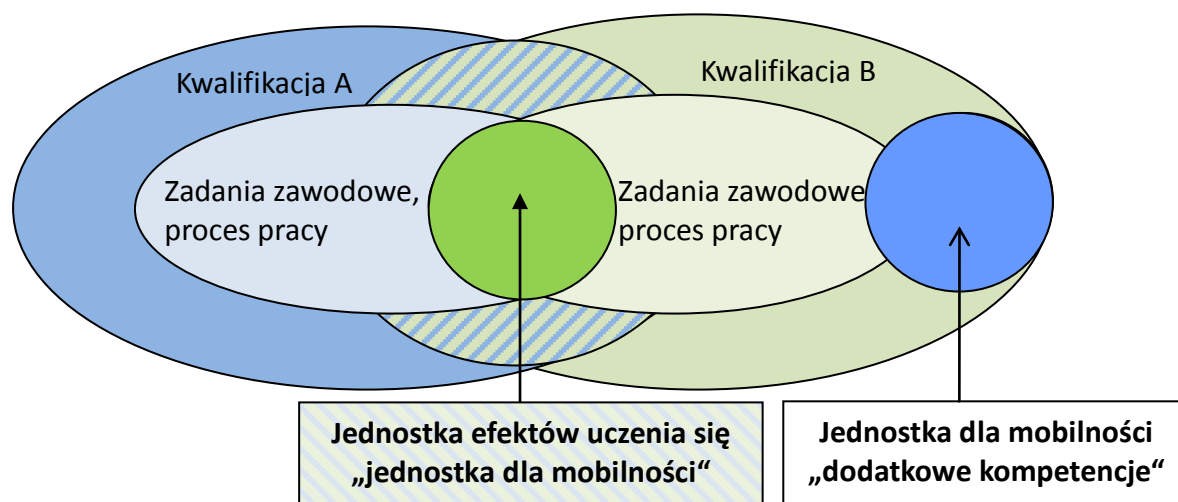
W latach 2011-2012 działalność punktu obejmowała:

- utworzenie platformy internetowej promującej ECVET www.ecvet-info.de
- opracowanie wytycznych w zakresie konstruowania jednostek efektów uczenia się
- opracowanie wytycznych w zakresie oceniania i dokumentowania efektów uczenia się
- opublikowanie broszury ukazującej komplementarność inicjatyw ECVET i EUROPASS mobilność
- opracowanie wykazu jednostek efektów uczenia się w projektach pilotażowych.

W roku 2012 punkt kontaktowy przeprowadził badanie internetowe, którego wyniki pokazały, że ECVET nie jest jeszcze dobrze znany w Niemczech i w UE, a jego wdrożenie wymaga więcej czasu i odpowiednich zasobów, w tym opracowania wspólnych dla całej UE standardów wdrażania. Ponadto obserwowalny jest brak powszechnej zgody i jedności odnośnie sposobu implementacji oraz konflikt interesów różnych stron.

Kwalifikacje (zawody) funkcjonujące w Niemczech (350 zawodów zatwierdzanych centralnie przez państwo, z możliwością tworzenia dodatkowych programów przez landy) nie pozwalają na wprowadzenie ujednoliconego sposobu formułowania efektów uczenia się i jednostek efektów uczenia się. Wynika to m.in. z: 1) różnic w treści kształcenia i charakteru danego zawodu-kwalifikacji, który może być m.in. techniczny, usługowy albo rzemieślniczy lub przemysłowy, 2) różnorodnych form kształcenia i towarzyszącej im różnorodności kwalifikacji (system dualny, kształcenie w szkołach i warsztatach, kształcenie modułowe), ale również 3) różnic wynikających z kompetencji poszczególnych landów. Co więcej skomplikowany proces konsultacji wszelkich regulacji dotyczących kształcenia z interesariuszami utrudnia zmiany (jako przykład można podać dominującą koncepcję kwalifikacji – zawodów, a nie kwalifikacji – zestawów efektów w zawodach). W Niemczech kładzie się silny nacisk na zawód jako całość, natomiast występuje duży opór Izby odpowiedzialnych za kształcenie dualne co do podziału zawodów na części.

W związku z powyższym zdaniem BIBB dobrym rozwiązaniem może okazać się tworzenie jednostek efektów uczenia się dedykowanych wyłącznie celom mobilności (mobility units). Można zatem tworzyć jednostki stanowiące integralną część kwalifikacji, jednostki obejmujące pewne dodatkowe kompetencje lub jednostki tylko dla celów mobilności. Ważne jest natomiast podejście oparte na efektach uczenia się. Choć wspólnym językiem może być w tym zakresie EQF, sama informacja o numerze poziomu nie wystarczy dla zrozumienia przez odbiorców, w tym pracodawców. Warto zadbać o to, by informacji tej towarzyszył każdorazowo opis wiedzy, umiejętności i kompetencji właściwych dla poziomu.



W ramach działań informacyjno-promocyjnych punkt kontaktowy podejmuje wiele inicjatyw mających na celu prezentację ECVET szerokiemu gronu potencjalnych odbiorców. Organizowane są warsztaty poświęcone problematyce efektów uczenia się oraz warsztaty dla osób odpowiedzialnych za organizację mobilności w szkołach (ECVET Cafe). Działania te prowadzone są w ścisłej współpracy z krajowym Zespołem Ekspertów ECVET.

Działania niemieckiego zespołu ekspertów ECVET. Zespół składa się z 13 ekspertów – w tym uczestników projektów mobilności (MOVET, ICARE, IMPACT) i badaczy z obszaru zarówno wstępnego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (DECVET). Członków zespołu przyporządkowano do realizacji 4 obszarów działalności zespołu:

- promocja zastosowania i rozwój systemu ECVET
- pozyskiwanie nowych grup docelowych i branż
- wspieranie testowania w poszczególnych obszarach zawodowych, wspieranie sieci
- promowanie mobilności transnarodowej i transgranicznej współpracy.

Zespół ściśle współpracuje z punktem kontaktowym w organizacji i prowadzeniu seminariów/warsztatów poświęconych ECVET. Punkt promuje działania zespołu poprzez publikację jego dokonań takich jak prezentacje, artykuły, raporty, broszury (planowane). W roku 2012 niemiecki zespół ekspertów ECVET podjął 43 różnego rodzaju aktywności.

Projekt międzyagencyjny NetECVET. Sieć tematyczna NetECVET skupia czternaście Narodowych Agencji Programu Uczenie się przez całe życie (LLP). Promuje ECVET w kontekście mobilności międzynarodowej i wspiera proces wdrażania systemu w państwach członkowskich w ramach podejścia oddolnego. Koncentruje się na praktykach oferując im wsparcie i pomoc doradczą w zakresie zastosowania systemu. Obecnie ponad sto projektów LLP prowadzi badania i testowanie komponentów i zasad ECVET. W pierwszej fazie NetECVET dokonano wyboru zagadnień z tych projektów, które wydawały się w ten czy inny sposób mieć znaczenie dla wdrażania systemu. W drugiej fazie projekt NetECVET przeanalizował dogłębnie wybrane projekty wskazując te, które najpełniej wspierają wdrażanie ECVET. Projekty te już opracowały lub nadal opracowują rozwiązania dla walidacji i dokumentacji opisu efektów kształcenia oraz konstruowania jednostek. Niektóre z nich oferują wzorcowe porozumienia o partnerstwie (MoU) oraz porozumienia o programie zajęć (learning agreements). W ramach 7 europejskich warsztatów przedstawiciele tych projektów zaprezentowali wnioski płynące z ich realizacji oraz rekomendacje w zakresie dalszego wdrażania systemu ECVET.

Niemiecka Narodowa Agencja jest agencją koordynującą i odpowiedzialną za projekt. NetECVET działa w ścisłej współpracy z projektami pilotażowymi ECVET. W ramach tego projektu udoskonalono bazę danych ADAM o projektach Leonardo da Vinci www.adam-europe.eu oznaczając w niej projekty ściśle powiązane z wdrażaniem ECVET. Obecnie trwają zaawansowane prace nad interaktywnym narzędziem dla użytkowników systemu, na 3 poziomach zaawansowania: początkującym, średniozaawansowanym (podstawowa wiedza) i zaawansowanym (praktyczne doświadczenie). Projekt narzędzia ukaże się w lutym 2013 r. W marcu planuje się udostępnienie materiałów dla trenerów, natomiast na maj przewidywana jest organizacja warsztatów poświęconych testowaniu narzędzia. Oficjalna prezentacja narzędzia wraz z kompletem materiałów wypracowanych w ramach projektu NetECVET odbędzie się w listopadzie 2013 r. w trakcie konferencji podsumowującej realizację projektu. W projekcie tym ze strony polskiej uczestniczy Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – Narodowa Agencja Programu LLP w Polsce.

ECVET w kontekście systemowym. W Niemczech prace w tym obszarze są realizowane przede wszystkim w ramach inicjatywy DECVET. Prezentacja zaplanowana w tym zakresie nie odbyła się, niemniej jednak uczestnicy wzięli udział w krótkiej dyskusji na temat możliwości wdrożenia ECVET na poziomie systemowym. Niemcy nie mają jeszcze jasno określonego tego czym ECVET mógłby być dla ich systemu, sprawdzane są możliwości zastosowania systemu dla celów drożności pomiędzy różnymi podsystemami kształcenia. Poważnym utrudnieniem może być jednak sceptycyzm Izby odnośnie podziału zawodów na części. Zapewnianie drożności pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy uzyskuje się w dużej mierze poprzez współpracę w procesie kształcenia (dualny system) oraz poprzez nieformalne porozumienia. Z tego względu wartość dodana ECVET może być w Niemczech mniejsza. Dominacja systemu dualnego wiąże się m.in. faktem, że dużą część kosztów kształcenia i odpowiedzialności ponoszą firmy. Istnieje uzasadniona obawa, że wprowadzenie ECVET w systemie dualnym zwiększyłoby istniejące już obciążenia. W odniesieniu do zapewnienia spójności systemów ECVET i ECTS należy podkreślić, że ich komplementarność na poziomie krajowym nie należy do celów krótkoterminowych. Co istotne, Niemcy nie widzą potrzeby stosowania punktów w trakcie wdrażania ECVET, uważają bowiem, że punkty są bardziej adekwatne do systemu szkolnictwa wyższego. Rozważane jest natomiast procentowe wyrażanie wagi jednostki dla danej kwalifikacji. Niemcy upatrują natomiast korzyści w zastosowaniu ECVET dla celów mobilności.

ECVET w mobilności międzynarodowej. Jak podkreślono obecne uregulowania prawne dopuszczają możliwość zorganizowania międzynarodowej mobilności edukacyjnej w niemieckim systemie kształcenia zawodowego: "część kształcenia praktycznego może być realizowana za granicą, jeżeli służy to celom kształcenia. Całkowity czas trwania takiego kształcenia za granicą nie może przekroczyć jednej czwartej czasu trwania kształcenia określonego w przepisach w sprawie kształcenia praktycznego" (§2[3] ustawy o kształceniu zawodowym). W praktyce oznacza to okres trwający do 9 miesięcy.

Niemcy byli bardzo aktywni w udziale (względnie prowadzeniu) projektów mobilności międzynarodowej z wykorzystaniem ECVET w tzw. pierwszej i drugiej generacji projektów pilotażowych. To doświadczenie stanowi podbudowę teoretyczną i organizacyjną umożliwiającą realizowanie obecnych projektów.

Uczestnikom spotkania przedstawiono projekt TRIFT (www.trift.eu). Stanowi on przykład wykorzystania metodologii VQTS i połączenia opisu efektów uczenia się z kryteriami oceniania. Efekty uczenia się opisane są w macierzy kompetencji, pokazującej kolejne stopnie rozwoju kompetencji zawodowych w wybranych obszarach odniesionych do zadań zawodowych i procesów pracy w danej kwalifikacji (lub obszarze kwalifikacji). 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 oceniania (assessment) są następnie weryfikowane. W projekcie zastosowano zróżnicowane metody oceniania kształtującego, między innymi samoocenę. 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 w określonych warunkach, z wybranymi uczniami.

Dla mobilności edukacyjnych potrzebne są inne jednostki i inny opis efektów uczenia się, niż te projektowane na potrzeby systemu edukacji/kwalifikacji. Dotyczy to m.in. wielkości tych jednostek (tak by mogły być osiągnięte w krótkim czasie), sposobu sformułowania efektów uczenia się (muszą być zrozumiałe dla osób z różnych krajów). Nie zawsze muszą to być jednostki wspólne dla programów nauczania (lub podstaw programowych) we wszystkich krajach. Wartością dodaną dla uczących się i pracodawców jest również opanowanie innych niż uzyskiwane w kraju kompetencji, poznanie innych technologii.

Niemcy nie znajdują przy tym żadnego uzasadnienia dla stosowania punktów w mobilności. Mobilność edukacyjna uczniów w Niemczech nie jest powszechna, jej wskaźnik oscyluje wokół 3% uczniów szkół zawodowych. Najbardziej popularnymi krajami, do których wyjeżdżają uczniowie są przy tym Wielka Brytania i Austria, głównie ze względu na kwestie językowe, angielski jest bowiem pierwszym językiem obcym w Niemczech. Ponadto jak przyznał jeden z ekspertów zespołu w praktyce mobilność edukacyjna polega na tym, że dla jej uczestników organizuje się ze względów organizacyjnych specjalne lekcje/zajęcia, gdyż okres mobilności jest zbyt krótki by wpisać go w bieżący rozkład zajęć, poza tym treści nauczania nie zawsze są realizowane w obu krajach w tym samym czasie.

O ile korzyści dla uczących się wynikające ze stosowania ECVET są czytelne i zrozumiałe zarówno dla nauczycieli, jak i samych uczniów, to z punktu widzenia pracodawcy/firmy konieczne jest wskazanie wartości dodanej wykorzystania ECVET. Problemem wydaje się realizacja mobilności w dualnym systemie kształcenia, gdzie uczący się jest jednocześnie pracownikiem przedsiębiorstwa i trwająca około trzech tygodni nieobecność każdej z zatrudnionych osób jest niekorzystna ze względu na organizację pracy w firmie. Dotyczy to zwłaszcza mikro i małych przedsiębiorstw zatrudniających niewielką liczbę pracowników. Wśród możliwych korzyści dla firm wynikających z udziału w mobilności edukacyjnej eksperci z wskazali: 1) promocję/poprawę wizerunku na lokalnym rynku pracy i wśród potencjalnych uczących się oraz 2) poprawę wyszkolenia swoich przyszłych pracowników.