



Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu zawodowym ECVET – czy wiesz, że codziennie z niego korzystasz?

Krzysztof ŚWIERK

W dobie niżu demograficznego jedną z form mogącą zapewnić bezpieczną pracę szkoły jest realizacja działań z zakresu kształcenia pozaformalnego oraz realizacji projektów, na które można uzyskać dodatkowe fundusze. Gdzie jednak znaleźć potrzebne informacje? W jaki sposób w tym wszystkim może pomóc zrozumienie założeń systemu ECVET? O tym i innych kwestiach dowiesz się z poniższego artykułu.

Czasy globalizacji, szybkiego rozwoju przemysłowego oraz innowacyjności wymagają od nas często ogromnej mobilności. Konieczne staje się zatem nasze uczestnictwo w intensywnym procesie uczenia się przez całe życie, które zagwarantować może sukcesywny rozwój kariery zawodowej dzięki ciągłemu podnoszeniu kompetencji, umiejętności i wiedzy. Warto więc dziś być na bieżąco i śledzić zmiany w obszarze edukacji zawodowej.

Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (*European Credit System for Vocational Education and Training*) jest jednym z narzędzi Unii Europejskiej na rzecz uczenia się przez całe życie, wspierającym mobilność edukacyjną i zawodową. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku ustanowiło system oraz wprowadziło jego założenia. ECVET, zgodnie z zaleceniem, ma ułatwić transfer, uznawanie i akumulację efektów uczenia się osób zamierzających uzyskać określone kwalifikacje. Wdrożenie systemu w krajach członkowskich ułatwi transnarodową mobilność oraz możliwość przenoszenia efektów uczenia się zarówno pomiędzy państwami

UE, jak i wewnątrz krajowo; działania te mają docelowo wpłynąć na uelastycznienie ścieżek kształcenia oraz ogólną poprawę sytuacji na europejskim rynku pracy.

Podstawowym założeniem systemu ECVET jest tworzenie kwalifikacji opartych na efektach uczenia się. Definicja efektów uczenia się jest dziś w polskim systemie oświaty oraz w szkolnictwie wyższym dobrze znana, ponieważ obecne programy nauczania właśnie w ten sposób opisują to, co uczący się wie, co rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się. Jest to oczywiście ujęte w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zalecenie ECVET wprowadza grupowanie efektów uczenia się w jednostki, które mogą zostać poddane ocenie i walidacji. W ramach jednej kwalifikacji wyodrębniony może zostać zbiór jednostek efektów uczenia się, a sama jednostka składać się może z kilku zestawów efektów uczenia się. W zależności od potrzeb osoby lub zespołu osób opracowujących kwalifikację, zestaw efektów uczenia się może być precyzowany poprzez wyszczególnienie efektów uczenia się w ramach danej specjalizacji branżowej (np. mechanika samochodowa,

BHP, rachunkowość) lub stanowić spójny zestaw potrzebny np. do wykonania określonego zadania zawodowego (wymiana opon, tworzenie protokołu powypadkowego lub sprawozdania finansowego). Podział kwalifikacji na jednostki efektów uczenia się prowadzi m.in. do uelastycznienia procesu uczenia się, ponieważ jednostka może zostać przypisana do jednej kwalifikacji lub do kilku kwalifikacji jednocześnie, stanowiąc tym samym ich wspólny element. W systemie ECVET **jednostki efektów uczenia się**, które zostały uzyskane (potwierdzone), czyli ich ocena przebiegła pozytywnie w obrębie jednej kwalifikacji, mogą zostać skumulowane, a następnie przeniesione (transferowane) do innej kwalifikacji. Przyspiesza to proces nabywania kwalifikacji w trakcie uczenia się przez całe życie, co w dzisiejszych czasach szybkiego postępu gospodarczego wydaje się być niezwykle cenne. Dzięki temu raz potwierdzona jednostka efektów uczenia się pozwala na zmniejszenie czasu koniecznego na uzyskanie innych kwalifikacji (jeśli posiadają wspólną jednostkę) w danym obszarze, a co za tym idzie, zwiększa również motywację uczestnika procesu uczenia się przez całe życie do podnoszenia kwalifikacji w obrębie danej branży. Spoglądając na taką formę procesu uczenia się, nie sposób nie zauważyć olbrzymiej zalety systemu, jaką jest akumulowanie i transfer jednostek efektów uczenia się w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Implementacja założeń systemu ECVET w dwóch ostatnich formach kształcenia pozwala na spojrzenie w zupełnie inny sposób na proces tworzenia ścieżek kształcenia oraz uelastycznienie ich dla potrzeb rynku pracy. Niestety, dla pracodawców – z uwagi na szeroki kontekst rozumienia systemu ECVET w zakresie kształcenia zawodowego – zalecenie z 2009 roku nie wprowadza standardu zapewnienia jakości podczas weryfikacji i walidacji jednostek efektów uczenia się, dlatego system ECVET należy rozumieć jako narzędzie wspierające poprawę jakości kształcenia zawodowego, które w przyszłości z pewnością przetoży się na szybsze i efektywniejsze podnoszenie kompetencji pracowników oraz osób bezrobotnych na europejskim rynku pracy. Celem poprawy transparentności transferu oraz akumulacji osiągnięć zalecenie określa rolę tworzenia partnerstw pomiędzy instytucjami kształcącymi, które wspierane są przez trzy elementy systemu: Porozumienie

o partnerstwie (Memorandum of Understanding), Porozumienie o programie zajęć (Learning Agreement) oraz Indywidualny wykaz osiągnięć (Personal Transcript). W tym przypadku w zaleceniu mówi się, że warunkiem walidacji i uznania efektów uczenia się przez właściwą instytucję macierzystą jest pozytywna ocena efektów zgodnie z ustalonymi **procedurami i kryteriami zapewnienia jakości**. Stąd też zapewnienie jakości nabywania kwalifikacji w procesie kształcenia spoczywa na partnerach.

W polskim systemie kształcenia i szkolenia zawodowego akumulowanie i przenoszenie osiągnięć dawniej nie było popularyzowane, aż do roku 2012, kiedy to podstawowe założenia systemu ECVET zostały uwzględnione w reformie szkolnictwa zawodowego. Wprowadzone w 2012 roku zmiany w szkolnictwie zawodowym są do dziś pod wieloma względami jednolite z wymogami zalecenia ECVET z 2009 roku. Do najważniejszych zmian wdrażających założenia systemu transferu i akumulacji osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym zaliczyć możemy:

1. Wyodrębnienie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów.
2. Zapisanie kwalifikacji za pomocą języka efektów uczenia się oraz pogrupowanie efektów w zestawy.
3. Możliwość eksternistycznego potwierdzania nabytych kwalifikacji w edukacji pozaformalnej i nieformalnej, pozwalające na uzyskanie dyplomu i świadectwa wydanego przez okręgową komisję egzaminacyjną.
4. Możliwość przenoszenia i akumulowania osiągnięć – pomiędzy zawodami – w postaci tzw. kwalifikacji wspólnych dla kilku zawodów.

Dzięki wprowadzeniu tych elementów do polskiego systemu kształcenia zawodowego również ustawa o systemie oświaty przyjęta – tożsama z zaleceniem ECVET – definiowanie kwalifikacji jako określonego zestawu efektów kształcenia, który został osiągnięty przez uczącego się i potwierdzony odpowiednim dokumentem (świadectwem, dyplomem) wydanym przez okręgową komisję egzaminacyjną po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikację w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji. W polskiej podstawie programowej kształcenia

w zawodach wykorzystany został termin „efekty kształcenia”, które w systemie ECVET definiowane są „efektami uczenia się”. Jedyne różnice w tych definicjach polega na tym, iż podstawy programowe kształcenia w zawodach opisane zostały z punktu widzenia osób kształcących, a więc nauczycieli, natomiast efekt uczenia się postrzegany jest z perspektywy osoby uczącej się, toteż lepiej odwzorowuje proces uczenia się przez całe życie, szczególnie w aspekcie edukacji nieformalnej, czyli wtedy, kiedy sami nabywamy kompetencje w środowisku pracy, a dzieje się to przecież każdego dnia. Istotne do wyjaśnienia są również zależności pomiędzy efektami uczenia się, jednostkami efektów uczenia się, kwalifikacjami oraz zawodami w kontekście rozumienia definicji zalecenia ECVET. Najlepszym zobrazowaniem jest porównanie poszczególnych elementów, które przedstawia poniższa tabela.

Polski system oświaty	ECVET
Zawód	Kwalifikacja
Kwalifikacja	Jednostka efektów uczenia się
Umiejętność	Zestaw efektów uczenia się
Efekt kształcenia	Efekt uczenia się

Ważną zmianą, wprowadzoną również w roku szkolnym 2012/2013, było otwarcie systemu uzyskiwania kwalifikacji zawodowych dla osób chcących potwierdzić swoje kwalifikacje poza szkołą oraz w trakcie pracy. Wcześniej kompetencje nabyte przez osoby uczestniczące w procesie kształcenia pozaszkolnego oraz w miejscu pracy nie mogły zostać formalnie potwierdzone w systemie egzaminów prowadzonych przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Obecnie osoby, które spełniają kryterium ukończenia gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej oraz legitymujące się co najmniej dwuletnią pracą w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację, mogą przystąpić do tzw. egzaminu eksternistycznego. Takie rozwiązanie pozwoliło na wprowadzenie do polskiego systemu edukacji zawodowej walidacji efektów uczenia się uzyskanych na drodze nieformalnego uczenia się. Również w 2012 roku, dzięki nowej reformie, szkoły uzyskały wsparcie w zakresie edukacji pozaformalnej zgodnie z zaleceniem ECVET, ponieważ wprowadzone zostały, skierowane do osób dorosłych, Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ), które bardzo szybko zyskały popularność wśród instytucji

szkolących w systemie oświaty. Mniejszą natomiast popularnością cieszy się kolejna forma edukacji ustawicznej wprowadzona w roku 2012 – Kurs Umiejętności Zawodowych (KUZ) – który realizowany jest według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie efektów uczenia się właściwych dla danej kwalifikacji. Po ukończeniu Kursu Umiejętności Zawodowych uzyskujemy zaświadczenie, które stanowi podstawę do zwolnienia z części zajęć Kwalifikacyjnego Kursu Zawodowego. Dzięki tym rozwiązaniom wprowadzającym możliwość akumulacji i transferu osiągnięć w kształceniu ustawicznym, w Polsce wprowadzono na szeroką skalę założenia systemu ECVET również w edukacji pozaformalnej.

System ECVET znalazł również ważne zastosowanie podczas realizacji projektów mobilności międzynarodowej osób uczących się w ramach programu Erasmus+. Rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+ pełni Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), która również koordynuje prace Polskiego Zespołu Ekspertów ECVET. W ramach konkursów ogłaszanych przez Narodową Agencję Programu Erasmus+ wnioskodawcy mają możliwość realizacji projektów mobilnych wykorzystujących założenia systemu ECVET. Liczba projektów, w których beneficjenci stosują założenia systemu transferu i akumulacji osiągnięć, z roku na rok powiększa się. Na podstawie danych FRSE w roku 2014 było to 155 wniosków, co stanowiło 28% wszystkich złożonych do Agencji Narodowej aplikacji w ramach Akcji 1 – Mobilność edukacyjna, w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowe. W roku 2015 beneficjenci złożyli aż 236 wniosków na projekty zawierające elementy systemu ECVET, co stanowiło 32% całości formularzy. Kolejny wzrost zainteresowania zanotowany został w 2016 roku, było to odpowiednio 290 wniosków, co stanowiło 37%. Widoczne jest zatem coraz większe zainteresowanie instytucji wdrażaniem założeń systemu ECVET we własnych projektach; pozytywny trend zapewne związany jest z pogłębianiem wiedzy na temat rozwiązań wykorzystywanych w systemie. Beneficjenci stwierdzają, że znajomość założeń systemu ECVET pozwala nie tylko przygotować projekt zgodnie z założeniami programu Erasmus+, ale przede wszystkim stosowanie ECVET przyczynia się

do lepszego zaplanowania i zrealizowania projektu mobilności edukacyjnej, co ma bezpośredni wpływ na jego jakość. Znajomość założeń systemu ECVET umożliwi również pozyskiwanie dla obszaru edukacji zawodowej środków poprzez inne działania (współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk, partnerstwa strategiczne na rzecz umiejętności, w ramach których można prowadzić projekty pilotażowe dotyczące porównywania sposobów oraz poziomu wdrażania założeń na różnych płaszczyznach działań edukacyjnych). Założenia systemu wpisują się również w konkursy ogłaszane bezpośrednio przez Komisję Europejską, przykładem może tutaj Akcja 3 – „Partnerstwo między sektorem kształcenia i szkolenia zawodowe a biznesem na rzecz uczenia się opartego na pracy i przygotowania zawodowego”, która ma na celu zwiększenie udziału przedsiębiorstw oraz partnerów społecznych w projektowaniu i realizacji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wspieranie w tym procesie uczenia się opartego na pracy. Elementy ECVET znalazły również odzwierciedlenie w Regionalnych Programach Operacyjnych (RPO). W dokumentach zawierających szczegółowy opis osi priorytetowych dla RPO odnaleźć można tzw. osie, w których to, w poddziałaniach związanych z osią priorytetową Edukacja, odszukać możemy znane nam pojęcia wykorzystywane w założeniach ECVET, które wprowadzone zostały do opisów np. limitów i ograniczeń w realizacji projektów, a są to m.in.: kwalifikacja, efekty uczenia się, ocena i weryfikacja, kompetencja, która stanowi wyodrębniony zestaw efektów uczenia się. Stwierdzić można zatem, że założenia systemu ECVET wpisują się w coraz szerszy obszar działań związanych z edukacją zawodową, pozwalają na lepsze zrozumienie priorytetów projektowych oraz łatwiejsze sięganie po dodatkowe środki z funduszy unijnych na działania innowacyjne oraz projekty pilotażowe.

System transferu i akumulacji osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym wspiera również budowanie elastycznych ścieżek kształcenia w procesie uczenia się przez całe życie. Dzięki założeniom opartym na budowaniu zestawów/jednostek efektów uczenia się system ECVET wraz ze swoimi założeniami doskonale wpisuje się w koncepcję tworzenia kwalifikacji dla potrzeb rynku pracy, które – dzięki wprowadzonej 15 stycznia 2016

roku ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji – rozwijać się będą w edukacji pozaformalnej w sposób jeszcze bardziej dynamiczny. Stwierdzić można, że system oświaty oraz oferowanych w niej form kształcenia pozaformalnego, np. w ramach wspomnianych już wcześniej Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych oraz Kursów Umiejętności Zawodowych nie zawsze odpowiada potrzebom szybko zmieniającego się rynku pracy. Pracodawcy bardzo często wymagają podnoszenia kwalifikacji w danej branży w zupełnie nowych obszarach kompetencyjnych. Rozwiązaniem tego stanu rzeczy stać się może wprowadzony ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) tzw. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), do którego poza kwalifikacjami szkolnymi i akademickimi zgłaszane będą również kwalifikacje uregulowane oraz rynkowe. Te pierwsze stanowią tzw. kwalifikacje pełne oraz częściowe. Pełna kwalifikacja w rozumieniu ZSK potwierdzana jest za pomocą świadectwa i dyplomu, nadawana zaś wyłącznie w ramach systemu oświaty oraz szkolnictwa wyższego na zakończenie określonego etapu kształcenia. Przykładem kwalifikacji pełnej, wskazującej poziom wykształcenia, jest np. świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, świadectwo dojrzałości (matura), dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego inżyniera. Kwalifikacja częściowa poświadcza najczęściej posiadanie wiedzy i umiejętności zawodowych potrzebnych do wykonywania konkretnych zadań (np. prawo jazdy czy też świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną). Kwalifikacje szkolne i akademickie – zarówno pełne, jak i częściowe – wchodzą do ZSK z mocy ustawy. Inną rolę spełniają natomiast kwalifikacje uregulowane, które ustanowione są innymi przepisami prawa, a o ich włączeniu do rejestru decydować będzie minister odpowiedzialny za dany obszar. Kwalifikacje uregulowane posiada np. doradca podatkowy, doradca zawodowy, inspektor kontroli skarbowej czy też osoba posiadająca wybrane kwalifikacje w zawodach medycznych. Stanowią one najczęściej niezbędne z punktu widzenia pracodawców i rynku pracy uzupełnienie podstawowych kwalifikacji nabywanych w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego. Zestawy efektów uczenia się budowane na potrzeby kwalifikacji uregulowanych stanowią najczęściej syntetyczną charakterystykę efektów

związanych z wyraźnie określonymi rodzajami działalności. Nowe możliwości dla instytucji szkoleniowych dotyczące tworzenia silnych partnerstw z przedsiębiorcami stanowią natomiast kwalifikacje rynkowe. Nie są one uregulowane żadnymi przepisami prawa, a ich nadawanie odbywa się na zasadzie swobody gospodarczej. Opis, zgodny z tzw. Standardem Opisu Kwalifikacji, tworzony i wypracowywany jest przez różne środowiska, np. związki pracodawców, korporacje, zrzeszenia i organizacje pracodawców, głównie na podstawie własnych potrzeb oraz zgromadzonych doświadczeń branżowych. Kwalifikacje rynkowe znane są doskonale w procesach uczenia się krajów Europy Zachodniej. Francja w obszarze rynku motoryzacyjnego posiada kilka tysięcy zarejestrowanych kwalifikacji obejmujących cały cykl życia produktu, rozpoczynając od procesu jego koncepcji i prototypowania, aż po ostatni etap tzw. życia produktu, czyli utylizację i recycling. W Polsce kwalifikacje rynkowe zaczynają dopiero powstawać, dlatego wszystkim osobom zaangażowanym w organizację oraz wykorzystanie efektów procesu uczenia się przez całe życie, czyli nabywanie – przez pracowników obecnych i przyszłych – kwalifikacji zgodnych z potrzebami rynku pracy, potrzebna jest dogłębna wiedza na temat opisu kwalifikacji wykorzystującego założenia systemu ECVET. Wniosek o włączenie kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji zawiera m.in. takie informacje, jak: syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się, odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się (zapis ten umożliwia akumulację i przenoszenia osiągnięć), nazwę zestawu efektów uczenia się wraz z wyszczególnieniem efektów uczenia się dla danego zestawu oraz kryteriami weryfikacji. Szukając zatem odpowiedzi na potrzeby zmieniającego się cyklicznie lokalnego i regionalnego rynku pracy, musimy w pierwszej kolejności poznać szczegółowo założenia i elementy systemu ECVET, jak i pozostałych narzędzi Unii Europejskiej wykorzystywanych na rzecz uczenia się przez całe życie, takich jak chociażby Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) czy też narzędzia zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET).

System ECVET jest oczywiście jednym z wielu rozwiązań mających na celu poprawienie efektyw-

ności, transparentności i jakości szkolnictwa zawodowego w krajach członkowskich UE. Warto zatem sięgać po nowoczesne rozwiązania, które mają służyć lepszemu rozpoznawaniu naszych kompetencji na międzynarodowym rynku pracy. Dzięki takim systemom jak ECVET łatwiejsze staje się dla uczących się zrozumienie nabywanych kompetencji, budowane są kolejne rozwiązania mające na celu podnoszenie kwalifikacji zgodnie z potrzebami pracodawców, w tym Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. Szczegółowe poznanie założeń europejskiego systemu transferu i akumulacji osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym może w przyszłości przyczynić się również do wprowadzania w szkołach innowacyjnych rozwiązań, pozyskiwania dodatkowych środków na realizację działań związanych z bieżącą działalnością, które podnosić będą jakość oferowanych usług edukacyjnych. Warto dać się zainspirować i skorzystać z kilku wypowiedzi, które pozwalają rozwinąć myślenie o systemie ECVET w szerszym kontekście. Poniżej znajdują Państwo przydatne źródła informacji na temat systemu wraz z bazą zrealizowanych już projektów, które mogą stać się cenną odpowiedzią, w jaki sposób można wykorzystywać poznane założenia systemu:

- www.ekspertecvet.org.pl – strona Zespołu Ekspertów ECVET Polska, zawierająca liczne materiały,
- www.kwalifikacje.edu.pl – strona Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, prowadzona przez Instytut Badań Edukacyjnych, zawierająca wiele materiałów nt. efektów uczenia się, w tym również systemu ECVET,
- www.adam-europe.eu – strona zawierająca bazę projektów i produktów programu Leonardo da Vinci, informacje na temat realizowanych projektów wykorzystujących elementy systemu ECVET,
- www.ecvet-toolkit.eu – strona zawierająca przykłady dokumentów oraz rozwiązań pochodzących z projektów ECVET, informacje zarówno dla osób posiadających podstawową wiedzę na temat ECVET, jak i dla bardziej zaawansowanych.

Krzysztof ŚWIERK – dyrektor Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich, Ekspert Polskiego Zespołu ECVET