

Wdrożenie modelu FINECVET w edukacji formalnej i pozaformalnej
Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education

Numer projektu: 2014-1-PL01-KA202-003355

REZULTAT 02 - RAPORT

Opis dobrej praktyki dotyczący systemu ECVET w Finlandii **Description of the good practice of the ECVET system in Finland**

Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finiszowym Komisji Europejskiej w ramach Programu Erasmus+

Komisja Europejska ani Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji

Projekt Erasmus + „*Wdrożenie modelu ECVET w edukacji formalnej i pozaformalnej*”

Opracowanie:

EDUKACJA I PRACA, Polska

Współpraca:

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Polska
Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region, Finlandia
Fundación Equipo Humano, Hiszpania

Styczeń - Marzec 2015

Raport opracował:

Michał Butkiewicz - EDUKACJA I PRACA, Polska

przy współpracy:

- EDUKACJA I PRACA, Polska

Olga Glińska
Wanda Kamieniak
Bogusława Wojtczak
Ewa Wołowik
Paweł Ziomek

- Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy, Polska

Krzysztof Symela
Katarzyna Skoczylas
Edyta Kozieł
Wojciech Oparcik

- Fundación Equipo Humano, Hiszpania

Cécile Sauvage
Mario Sanchez Brox
Ana Ribera

- Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region, Finlandia

Seija Heikkinen
Maarit Saarenkylä
Liisa Lehermaraa
Ollila Johanna
Qing GU
Beata Kareinen

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	4
2. Opis dobrej praktyki, streszczenie	7
3. Wnioski	14
4. Rekomendacje	16
4.1. Rekomendacje dla polityki edukacyjnej	16
4.2. Rekomendacje dla szkół i nauczycieli	17
5. Bibliografia i materiały źródłowe	19
6. Aneks	21
6.1 Indywidualne refleksje uczestników warsztatu	22
6.2 Materiały przygotowane na spotkanie warsztatowe	43
6.3 Sprawozdanie z drugiego Transinternational Project Meeting	44
6.4 Prezentacje przedstawione podczas drugiego Transinternational Project Meeting	50

1. WPROWADZENIE

Opis dobrych praktyk dotyczących wdrożenia systemu ECVET jest istotnym elementem realizacji projektu *“Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education TRANS-FINECVET”*. Opis kwestii warunków umożliwiających wdrożenie ECVET, zagadnienia podejmowania decyzji oraz sposób opracowania efektów kształcenia mają ułatwić proces wdrożenia systemu ECVET nie tylko w krajach partnerskich: Polsce i Hiszpanii ale również innych państw UE.

Przedmiot Raportu

Zgodnie z założeniami projektu *“Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education TRANS-FINECVET”*, Raportu z rezultatu 02 obejmuje opis doświadczeń i nowych kompetencji nauczycieli i instruktorów zawodu uzyskanych podczas warsztatów dotyczących działania systemu FINECVET oraz rekomendacje dla grup docelowych. Wszyscy uczestnicy warsztatów, niezależnie, przygotowali opisy dobrych doświadczeń.

Cel Raportu

Opracowania opisy dobrych doświadczeń zostaną zreasumowane, przetłumaczone na 4 języki (angielski, polski, fiński i hiszpański) i upowszechnione ze szczególnym zwróceniem uwagi na grupy docelowe.

Zakres Raportu

Refleksje nauczycieli i instruktorów zawodu nt. procesu edukacji, systemu ECVET, współpracy szkoły z środowiskiem lokalnym na przykładzie zawodów „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny”.

Metoda uzyskania opisów dobrej praktyki

Metodą zastosowaną dla uzyskania opisów dobrej praktyki były warsztaty zorganizowane przez Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region w Finlandii. Przed rozpoczęciem warsztatów zarówno Omnia jak i instytucja kierująca realizacją rezultatu 02 – EDUKACJA I PRACA, opracowały materiały metodyczno-informacyjne dla uczestników warsztatów. Materiały zawierały informacje dotyczące organizacji warsztatów, systemu kształcenia w Finlandii oraz systemu ECVET znanego w Finlandii pod nazwą FINECVET. Materiały zostały opracowane w języku polskim przez EP, na podstawie publikacji „Using ECVET in Finland” autorstwa Hanna Autrere – Finnish National Board of Education (Fińskie Ministerstwo Edukacji) oraz prezentacji Maarit Saarenkylä z Omnia. Ww. materiały wraz z pozostałymi przedstawionymi podczas warsztatów zawiera Aneks.

Warsztaty trwały 4 dni i zrealizowano wszystkie założone działania i rezultaty takie jak: historia utworzenia systemu FINECVET, poszczególne elementy systemu FINECVET (porozumienie pomiędzy instytucjami szkoleniowymi), warunki jakie muszą być spełnione aby możliwe było wdrożenie systemu, system przyznawania punktów kredytowych w systemie FINECVET. Omówiono także zasady stosowania systemu FINECVET w zawodach „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny”.

W części praktycznej warsztatów uczestnicy z Polski i Hiszpanii, pracując w zespołach, opisali efekty kształcenia wybranych kwalifikacji zawodowych, w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zespoły zaprezentowały swoje opisy, które zostały ocenione przez prowadzących szkolenie nauczycieli fińskich. Ponadto zwiedzono zespół szkół zawodowych Omnia. Podczas zwiedzania zaprezentowano idee jakie kultywowane są w szkole oraz w jaki sposób są one osiągane. Idee te to ekologia, intermedia, rozwijanie przedsiębiorczości, estetyka, nowe technologie i zastosowanie produktów w świecie pracy. Sposoby jakimi osiąga się cele edukacyjne to: sprawdzanie produktów wytworzonych przez uczniów, praktyczna ocena funkcjonalności wytworzonych produktów i opracowanych rozwiązań dla lokalnej społeczności, przedsiębiorców i rynku. Nauczyciele i instruktorzy zawodu uczestniczyli i obserwowali lekcję z programu kształcenia "opiekuna medycznego".

Uczestnicy warsztatów

W warsztatach uczestniczyło łącznie 14 osób, w tym:

1. Seija Heikkinen, Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region; Head of International Relations; Finland Omnia
2. Maarit Saarenkylä, Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region, OMNIA International coordinator; Finland Omnia
3. Liisa Lehermaraa, teacher; Omnia The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
4. Ollila Johanna, teacher; Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
5. Qing GU, Omnia The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
6. Beata Kareinen Omnia The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
7. Cécile Sauvage Fundación Equipo Humano, Project manager; Spain FEH
8. Katarzyna Skoczylas Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy, Project manager; Poland ITeE-PIB
9. Michał Butkiewicz,, EDUKACJA I PRACA, Project manager; Poland EP
10. Paweł Ziomek, EDUKACJA I PRACA; pracownik badawczy, Poland EP
11. Wanda Kamieniak,,EDUKACJA I PRACA, nauczyciel/instruktor zawodu; Poland EP
12. Ewa Wołowik, EDUKACJA I PRACA; nauczyciel/instruktor zawodu; Poland EP
13. Olga Glińska, EDUKACJA I PRACA, pracownik badawczy, nauczyciel; Poland EP
14. Bogusława Wojtczak, EDUKACJA I PRACA, nauczyciel; Poland EP

Poza tym, podczas wizyty w zespole szkół zawodowych Omnia uczestnicy warsztatów mieli okazję wysłuchać kilku prezentacji pracowników szkoły – nauczycieli, kierownictwa, w tym osoby odpowiedzialnej za kontakty z przedsiębiorcami i społecznością lokalną.

Zespół ekspercki

Osoby, które zostały wybrane do Zespołu to:

1. **Wanda Kamieniak** - nauczyciel dyplomowany przedmiotów zawodowych w Zespole Medycznych Szkół Policealnych w Radomiu. Staż pedagogiczny – 30 lat.

Absolwentka Akademii Medycznej w Lublinie, Wydziału Pielęgniarstwa, doradca metodyczny, prowadziła zajęcia praktyczne w oddziale dziecięcym oraz w żłobku; obecnie pełni funkcję wicedyrektora w Zespole Medycznych Szkół Policealnych w Radomiu, organizuje i nadzoruje pracę nauczycieli praktycznej nauki zawodu na kierunkach: Opiekun medyczny, Technik masażysta i Technik usług kosmetycznych.

2. **Ewa Wołowik** – absolwentka liceum medycznego i Akademii Medycznej Wydziału Pielęgniarstwa, pracująca obecnie w Zespole Medycznych Szkół Policealnych w Radomiu a wcześniej w Stołecznym Centrum Rehabilitacji w Konstancinie, Zespole Opieki Zdrowotnej w Kozienicach, Zespole Szkół Zawodowych w Kozienicach jako kierownik szkolenia praktycznego.
3. **Bogusława Wojtczak** - promotor zmian w kształceniu zawodowym, egzaminator regionalnej Komisji Egzaminacyjnej, psychoterapeuta i trener Gestalt, instruktor programów profilaktycznych dla dzieci i młodzieży, trener, długoletni nauczyciel i dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Szydłowie, ekspert prawa oświatowego.
4. **Olga Glińska** – lekarz medycyny, dr nauk medycznych, nauczyciel akademicki Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Prowadzi zajęcia od 18 lat dla studentów studiów dziennych i dla dorosłych (wieczorowych) na kierunkach: ogólnolekarskim, ratownictwa medycznego, pielęgniarstwa, stomatologicznym i farmacji. Zna Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów – ECTS.

Pozostałe osoby reprezentujące instytucje Polskie i Hiszpanii pełnią funkcji menadżerów i pracowników badawczych.

2. OPIS DOBRYCH PRAKTYK, STRESZCZENIE

Opis dobrych praktyk zawiera najistotniejsze fragmenty opisów opracowanych przez poszczególnych uczestników warsztatów (pełne opisy dobrych praktyk zamieszczono w Aneksie). Kwestię opinii dotyczących organizacji warsztatów uogólniono i przedstawiono poniżej.

Organizacja

Uczestnicy jednoznacznie wskazali na bardzo dobrą organizację warsztatów, umożliwiającą poznanie systemów kształcenia krajów partnerskich, systemu FINECVET, praktyczne przećwiczenie systemu oraz zwiedzenie zespołu szkół zawodowych. Stworzone warunki lokalowe – skromne ale wygodne i bardzo funkcjonalne, umożliwiły prowadzenie wspólnych dyskusji i wymiany poglądów, które to debaty odbywały się każdego wieczoru.

Wszyscy autorzy opisów podkreślili koleżeńską atmosferą panującą wśród wcześniej obcych sobie członków grupy, która z grupy przekształciła się w zespół.

System edukacji zawodowej w Finlandii

Edukacja zawodowa w Finlandii umożliwia kształcenie poprzez 3 następujące ścieżki kształcenia:

- dla młodzieży, która ukończyła szkołę podstawową i wtedy nauka trwa 3 lata,
- dla młodzieży, która ukończyła szkołę średnią i wtedy nauka trwa od 1,5 do 2 lat,
- jednoczesna nauka w szkole średniej ogólnokształcącej wraz z maturą i szkoły zawodowej u pracodawcy, nauka trwa 3 lata (czyli przyuczenie do zawodu u pracodawcy).

Matura w Finlandii ma bardzo wysoką rangę. także edukacja zawodowa ma bardzo wysoki status społeczny. Nauczyciele poza wykształceniem zawodowym muszą odbyć kurs przygotowania pedagogicznego trwający prawie rok nauki. Nauczyciele za pracę obejmującą system ECVET otrzymują dodatkowe wynagrodzenie.

Program nauczania obejmuje 35% kształcenia teoretycznego w szkole, 10% samodzielnego uczenia się i reszta 20% laboratorium, praca i warsztaty praktyczne.

Podział na kształcenie teoretyczne i praktyczne jest trudny, gdyż uczniowie mają indywidualne ścieżki kształcenia - każdy uczeń może budować swój własny sposób na skompletowanie swoich kwalifikacji. Wiedzę uczniowie mogą zdobyć w bardzo różnych środowiskach, w tym w pracy nad projektem, poprzez długie praktyki, w szkole i w warsztatach szkolnych, w laboratorium. Niektórzy uczniowie, prawie cały proces kształcenia, mogą odbyć w miejscach pracy a niektóre zagadnienia opanują zgodnie z tradycyjną ścieżką kształcenia tj. w szkole. Również można stwierdzić, że uczniowie kompetencje teoretyczne mogą uzyskać podczas zajęć praktycznych (tak się dzieje bardzo często). Chciałbym podkreślić, że w Finlandii nie ma oddzielnego kształcenia teoretycznego i oddzielnego kształtowania umiejętności praktycznych. Oba sposoby uzyskiwania kompetencji zawodowych łączą się i przeplatają.

Ważną kwestią w systemie edukacji jest sytuacja nauczycieli. Zawód nauczyciela jest szanowany i jest jednym z najbardziej cenionych przez społeczeństwo. Wynagrodzenie nauczycieli jest satysfakcjonujące. Za dodatkową pracę nauczyciele otrzymują dodatkowe wynagrodzenie. Podobnie wysoką rangę ma edukacja zawodowa. Absolwenci szkół zawodowych są chętnie przyjmowani do pracy.

Sprawdzanie wiedzy i umiejętności; nauczyciel/instruktor sprawdza kompetencje ucznia 2 razy na 6 tygodni. Po 6 tygodniach uczeń musi zdać sprawdzian praktyczny. Skala oceny wynosi od 1 do 3. Sprawdzenie uważa się za zaliczenie za otrzymanie oceny 1.

Podczas zajęć praktycznych, przy czym należy pamiętać, że w fińskim systemie kształcenia zawodowego nie ma podziału na zajęcia teoretyczne i praktykę zawodową, każdy uczeń jest hospitowany 2 krotnie w ciągu 6 tygodni. Podczas hospitacji omawiane są cele kształcenia a instruktor (tutor-opiekun) opiekujący się indywidualnie uczniem ocenia ucznia.

Ocenę ustala nauczyciel, w skali od 1 do 3 punktów a ocena 1 jest zaliczeniem. Następnie nauczyciel wraz z uczniem omawiają praktykę i wyznaczają kolejne cele. W konsekwencji można stwierdzić, że w szkole brak jest ciągłego sprawdzania wiedzy, testowania uczniów oraz duża autonomia nauczycieli, koncentracja na uczniu a nie na dokumentowaniu wszystkiego. Fińska szkoła to nie tylko piękny architektonicznie budynek, ale dobrze wykształceni nauczyciele, nowoczesne technologie, środki dydaktyczne a także inicjatywa uczniów polegająca na prowadzeniu własnej przedsiębiorczości. Nauczanie odbywa się poprzez własne doświadczenie – empiryzm. To właśnie w tym tkwi chyba bardzo niska absencja uczniów podczas zajęć.

Znaczącym aspektem fińskiego systemu edukacji jest atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego w Finlandii.

- Powodem atrakcyjności kształcenia zawodowego jest wysoka ranga edukacji zawodowej w społeczeństwie. Omnia uczestniczy w konkursie Euroskills, i konkursie Word Skills (Światowym Konkursie Umiejętności), aby podnieść wartość kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Wysoki odsetek czasu przeznaczony jest na praktyki w przedsiębiorstwach. W zawodzie Practical Nurse/Cildres's and Youth Care and Education ("opiekunka dziecięca"), moduły kształcenia zawierają 3 okresy pracy po 6 tygodni każdy. okresach (6 tygodni).
- Uczniowie biorą udział w procesie oceny i są zobowiązani do przeprowadzenia samooceny. Zaufanie do przeprowadzonej samooceny jest zatem jednym z kluczowych elementów oceny kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Wysoka elastyczność fińskiego systemu edukacyjnego: uczniowie mogą wybrać między różnymi ścieżkami edukacji. Każdy moduł kształcenia ma określone punkty kompetencji (umiejętności). W ten sposób jest możliwe przerwanie kształcenia bez utraty kompetencji już nabytych. W ten sposób osiągając po 180 punktów jeden uczeń może się różnić od drugiego ucznia.

Współpraca z przedsiębiorcami

Ważne miejsce w procesie edukacji i kształtowania umiejętności odgrywają pracodawcy i społeczności lokalne. Przedsiębiorcy odwiedzają szkołę, znają dobrze proces kształcenia i uczestniczą w procesie kształtowania umiejętności zawodowych. Dla pracodawców i osób

odwiedzających szkołę jest specjalne miejsce przeznaczone do rozmów ale zintegrowane z salami wykładowymi i pracowniami. Szkoła dysponuje nowoczesnymi warsztatami, w których odbywają się praktyki. Poza tym uczniowie odbywają praktyki u pracodawców, najczęściej w firmach prywatnych. dzięki temu pracodawcy mają okazję dobrze poznać przyszłych absolwentów – przyszłych pracowników. W konsekwencji pracodawcy mają zaufanie do umiejętności absolwentów co przekłada się na zaufanie do dyplomu szkoły Omnia. Absolwenci z reguły znajdują pracę w regionie lub zakładają własne firmy.

Szkoła wpaja zasady ekologii, rozwoju przedsiębiorczości, estetyki, stosowania nowoczesnych środków przekazu, nowych technologii, zastosowania produktów w świecie pracy oraz etyki oraz współżycia w społeczeństwie i lokalnej społeczności.

Wdrożenie systemu FINECVET i warunki wdrożenia systemu

Wdrożenie systemu FINECVET¹

Dla wdrożenia systemu ECVET w Finlandii wybrano ekspertów z 13 różnych części kraju i z różnych dziedzin edukacji². Zadaniem ekspertów było;

- Informowanie o systemie ECVET, zebranie pytań od personelu szkół i innych miejsc pracy; zebrane pytania przesłano do CIMO (Centre for International Mobility and Cooperation; CIMO administruje szkolnictwo i jest odpowiedzialne za realizację programów UE dotyczących prawie wszystkich aspektów edukacji i szkolenia, oraz promuje i organizuje wymianę międzynarodową) i FNBE (Finnish National Board of Education) celem udzielenia odpowiedzi,
- przesłanie e-mailami odpowiedzi;
- przesłanie informacji dotyczących wdrażania systemu ECVET wraz z przykładami uzyskanymi w projektach pilotażowych;
- w latach 2012-2013 przeprowadzono ponad 10 dużych seminariów i 30 mniejszych seminariów przeznaczonych dla menedżerów, dyrektorów, nauczycieli i personelu w szkołach i firmach;
- w seminariach wzięło udział ogółem ponad 2500 słuchaczy.

Wdrożenie systemu ECVET znanego w Finlandii pod nazwą FINECVET rozpoczęto w 2004 roku. Przez kilka lat przeprowadzano pilotaże; następnie od 2009 r. wdrażano Krajowe Ramy Kwalifikacji. Na koniec określono punkty kredytowe (2013) i sprawdzono programy

¹ Opracowano na podstawie prezentacji Maarit Saarenkylä "ECVET – implementation in Finland ECVET Experts", członka National Ecvet Expert Team, Finland.

² National Ecvet Expert Team, Finland. The team consists of : Riitta Karusaari, Rovaniemi Municipal of Federation; Risto Virkkunen, Kainuun ammattiopisto; Kirsi Lounela, Seinäjoki Joint Municipal Authority for Education; Arja Pietikäinen, Savo Vocational College; Anne Tyynelä, Pirkanmaa Educational Consortium; Auli Haapajärvi, Kouvola Region Vocational College; Vesa-Antti Iltola, Jyväskylä College; Juha-Ville Mäkinen, Vantaa Vocational College Varia; Maarit Saarenkylä, The Joint Authority of Education in Espoo Region, Omnia; Kari Koskela, Omnia Vocational College; Sari Turunen-Zwinger, City of Helsinki, Apprenticeship; Virpi Pikkuaho, Oulu Vocational College, Adult Education/Apprenticeship; Susanna Vestling, Yrkesakademin i Österbotten. And experts from the Finnish National Board of Education and CIMO (Centre for International Mobility and Cooperation).

kształcenia, w tym indywidualne ścieżki kształcenia. System FINECVET formalnie rozpocznie funkcjonowanie od 1 sierpnia 2015 r.

ECVET korzyści dla uczniów to: indywidualne ścieżki kształcenia umożliwiające uczniowi wolny wybór jednostek efektów kształcenia (w ograniczonym zakresie); poszerzenie treści i specjalizacji kwalifikacji; zaliczanie wcześniej ocenianych już zagadnień, które już raz były ocenione z wynikiem pozytywnym (nie powtarzanie procesu oceniania); uznawanie wcześniejszych osiągnięć; wyższy poziom mobilności; wzrost szans na pracę za granicą ze względu na wspólną koncepcję edukacji, oceny oraz wzrost poziomu wzajemnego zaufania do wyników edukacji; poprawa opisów efektów kształcenia, procesu oceny i dokumentowania procesu kształcenia wpłynie na wzrost jakości kształcenia oraz mobilność uczniów.

Korzyści dla szkół i firm szkoleniowych to: wzrost jakości efektów kształcenia będących bazą dla kształcenia i szkoleń; skoncentrowanie edukacja na indywidualnych uczniach i ich osiągnięciach; skrócenie czasu kształcenia; rozwój dyskusji między różnymi pracownikami systemu edukacji (nauczycielami, opiekunami, doradcami, asystentami); zwiększenie przejrzystości edukacji; wzrost wzajemnego zaufania pomiędzy szkołami partnerskimi w Finlandii i zagranicą; lepsze dokumentowanie procesu edukacji, która przedstawiać będzie "jasny obraz " uzgodnionych procesów; spełnianie funkcji usługowej przez system ECVET dla zespołu nauczania i współpracy.

Korzyści dla rynku pracy to: edukacja będzie lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy; partnerzy funkcjonujący na rynku pracy mogą być bardziej zaangażowani w rozwój edukacji; system ECVET umożliwia większą profesjonalizację pracy specjalistów z całej Europy; wielkie pytanie: czy firmy znajdą trochę czasu aby oceniać uczniów?

Najczęściej zadawane przez nauczycieli pytania dotyczyły indywidualnych ścieżek kształcenia, zmian godzin pracy i zmiany poziomu wynagrodzenia nauczycieli, zmiany roli nauczyciela (czy nauczyciel będzie w przyszłości bardziej trenerem lub tutorem prowadzącym kształcenie uczniów zgodnie z ich indywidualnymi ścieżkami edukacji) harmonogramu zajęć i czasu kształcenia, finansowanie szkół, systemem punktów kredytowych ECVET.

Punkty kredytowe

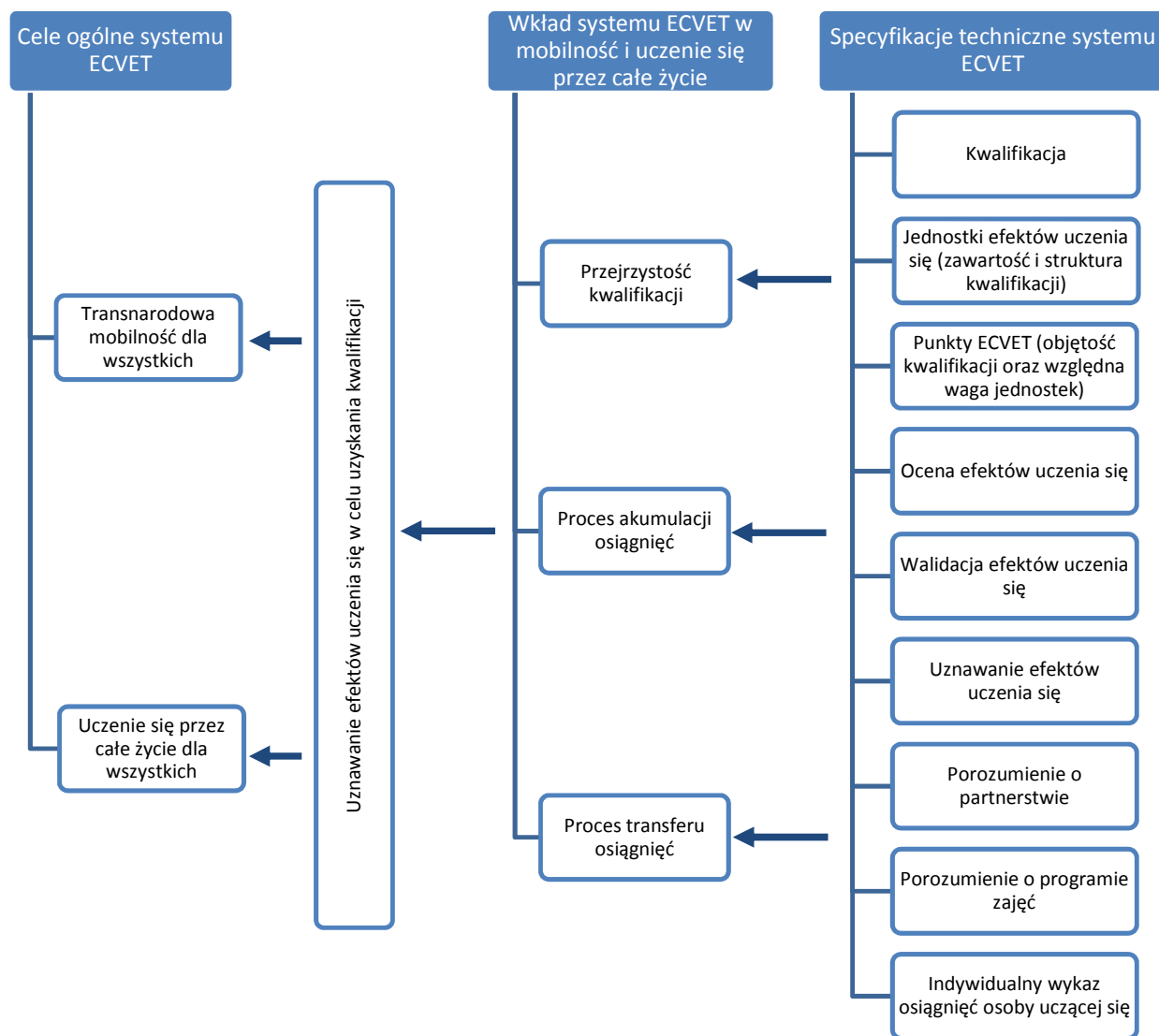
Stosowanie ECVET, czyli systemu akumulacji i przenoszenia kwalifikacji w kształceniu i szkoleniu zawodowym, stworzyłoby szansę na rozwój szkolnictwa zawodowego, ale przede wszystkim umożliwiłby większą mobilność ludzi na rynku pracy. Jednakże nie jest to tak proste jak w kształceniu na wyższych uczelniach, które system zaliczeniowy (ECTS) stosują z powodzeniem już od pewnego czasu. Problem dokładnego określenia ECVET wynika między innymi z różnic w systemach kształcenia zawodowego formalnego w różnych krajach, a także przełamania stereotypów i uznania efektów uczenia się uzyskanych w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym. Fiński system ECVET jest efektem 10 lat pracy. W pewien sposób wykorzystane zostały doświadczenia wyższych uczelni, np. przyjęto, że efekty kształcenia uzyskane w ciągu 1 roku kształcenia formalnego to 60 punktów ECVET. Oznacza to, że aby otrzymać certyfikat w Finlandii osoba ucząca się musi uzyskać 180 punktów. Taka liczba punktów została wprowadzona ogólnie, ustalona przez ministerstwo. Punktem wyjścia do ustalania ECVET są Krajowe Ramy Kwalifikacji ustalone na podstawie Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF). Jednakże również kraje, które nie mają jeszcze opracowanych

Krajowych Ram kwalifikacji, ani punktów ECVET mogą korzystać w pewien sposób z doświadczeń w zakresie zaliczania kursów, umiejętności, które uczeń nabył w innym kraju. Przykładem takiego częściowego przenoszenia kwalifikacji nabytych w innym kraju mogą być praktyki zawodowe polskich uczniów odbywane w ramach projektów europejskich (np. Leonardo da Vinci, Erasmus+). Możliwe jest to dzięki zmianom, które zostały wprowadzone w od 2012r. w kształceniu zawodowym w Polsce. Obecna podstawa programowa kształcenia w zawodach napisana została językiem efektów kształcenia, oznacza to, że została dostosowana do zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, a tym samym łatwiej będzie określić punkty ECVET.

Warunki wdrożenia systemu FINECVET

Cele i techniczne komponenty ECVET wyznaczone zostały w regulacjach UE. Cele i elementy systemu ECVET przedstawia Wykres 1. Ogólne cele to międzynarodowa mobilność dla wszystkich oraz uczenie się przez całe życie dla wszystkich. Kluczową kwestią jest Uznawanie efektów kształcenia z uwzględnieniem: przejrzystość kwalifikacji; procesu gromadzenia potwierdzonych efektów kształcenia oraz procesu przenoszenia osiągnięć. Elementy systemu to: kwalifikacja, jednostka efektów uczenia się, punkty ECVET, ocena efektów uczenia się, walidacja efektów uczenia się, uznawanie efektów uczenia się, porozumienie o partnerstwie, porozumienie o programie zajęć i indywidualny wykaz osiągnięć osoby uczącej się.

Wykres 1. Elementy i cele systemu ECVET



Źródło: Zastosowanie systemu ECVET do celów mobilności geograficznej. Część II przewodnika dla użytkowników systemu ECVET. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2012. s. 7.

W szkole Omnia w ramach systemu FINECVET stosowane są wszystkie elementy systemu, w tym:

- Opis kwalifikacji w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji (opis i struktura kwalifikacji)
- Transfer i uznawanie efektów uczenia się w edukacji formalnej
- Transfer i uznawanie efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej
- Transfer i uznawanie efektów uczenia się w edukacji nieformalnej
- Akumulacja efektów uczenia się
- Punkty kredytowe (wielkość kwalifikacji i relatywna ważność kwalifikacji)
- Porozumienia o partnerstwie (Memorandum of Understanding)
- Indywidualny wykaz osiągnięć
- Porozumienia o programie zajęć
- Transfer, uznawanie oraz, w stosownych przypadkach, akumulacja efektów uczenia się poszczególnych osób
- Opracowanie indywidualnych ścieżek kształcenia
- Walidacja (proces sprawdzania) jednostek efektów kształcenia

Wprowadzenie systemu FINECVET było procesem wieloletnim. Procesem kierowało fińskie ministerstwo edukacji a wdrożenie systemu FINECVET połączone było z przygotowaniem nauczycieli do nowych zadań administracyjnych i edukacyjnych.

3. WNIOSKI

Podczas warsztatów uczestnicy zyskali:

- Głębszą wiedzę na temat systemu ECVET, jej towarzyszące słownictwa i podstawowe pojęcia (na przykład Memorandum of Understanding).
- Pogłębienie wiedzy na temat procesu wdrożenia ECVET w oparciu o konkretny przykład Finlandii.
- Wymagania dotyczące wdrażania systemu ECVET, zwłaszcza role i zainteresowanych stron do zaangażowania się w proces, harmonogram i czas, podjęte kroki, itp.
- Jak zdefiniować wyniki uczenia się i je opisać w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji.
- Funkcjonowanie systemu punktów kredytowych ECVET.
- Głębszego poznania krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach partnerskich w Finlandii, Hiszpanii i w Polsce.

Jak wskazano w Raporcie rezultatu 01 - „Analiza porównawcza standardów kompetencji w zawodach „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny” we wszystkich trzech krajach partnerskich opisy wymagań kompetencyjnych dla porównywanych zawodów ustalane są na szczeblu centralnym w dokumentach, które są odpowiednikiem „podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie”. Podstawowe zadania zawodowe, umiejętności i kompetencje posiadają duży stopień zbieżności, podobnie jak i moduły zawodowe charakterystyczne dla kształcenia/szkolenia w tych zawodach.

Porównując możliwość zdobycia określonych kwalifikacji w różnych krajach, warto zwrócić uwagę, że w Polsce odgórnie określona przez ministerstwo jest podstawa programowa dla danego zawodu, natomiast przyjęty w danej szkole program nauczania jest autonomiczną decyzją szkoły i może być różny w różnych szkołach, także w zakresie nazw przedmiotów. Program nauczania musi zawierać całą podstawę programową kształcenia w danym zawodzie – jest to wymóg formalnym określony w ustawie o systemie oświaty. Z tego też powodu, przenoszenie doświadczeń fińskich w wdrażaniu systemu ECVET, będzie w Polsce łatwiejsze. Wprowadzenie systemu ECVET byłoby także bardzo korzystne w kształceniu ustawicznym w formach pozaszkolnych oraz dawałoby większą możliwość potwierdzania kwalifikacji w systemie eksternistycznym osobom dorosłym.

Proponuje się, aby dla potrzeb Rezultatu 05 – „Baza opisów kwalifikacji, jednostek efektów kształcenia i efektów kształcenia dla zawodów w zawodach „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny”, z uwzględnieniem zasad systemu ECVET”, wykorzystując doświadczenia fińskie opisać szczegółowo wybraną część jednostki efektów kształcenia określonej w kwalifikacji w danym zawodzie, czyli wybrać kilka efektów kształcenia określonych w danym zawodzie, które stanowiłyby pewną zamkniętą całość. Np. w zawodzie opiekunka dziecięca można w kwalifikacji Z.11. (Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka) wybrać z jednostki 1 (Pielęgnowanie dziecka zdrowego) część 4 (zabiegi higieniczno-pielęgnacyjne zgodnie z obowiązującymi zasadami i procedurami). Zgodnie, z wypracowanym na warsztatach wzorem, można wymienić i opisać zabiegi higieniczno – pielęgnacyjne

wykonywane wobec dziecka zdrowego, efektów kształcenia w kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji. Można także rozszerzyć opis zabiegów higieniczno – pielęgnacyjnych wykonywanych wobec dziecka chorego – jednostka 2 (Pielęgnowanie dziecka chorego i niepełnosprawnego) w kwalifikacji Z.11. Taka forma szczegółowego opracowania stanowiłaby wzór dla opisu całego zawodu w każdym kraju, co mogłoby pomóc w porównywaniu sposobu kształcenia, a przede wszystkim być punktem wyjścia do określania punktów ECVET. Powyższe opisanie zawodu i jednocześnie wykorzystanie narzędzia ICT przedstawionego przez Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu mogłoby posłużyć nauczycielowi, ale także uczniom jako sposób samooceny nabytych umiejętności.

Inną propozycją rekomendowaną dla określenia bazy opisów kwalifikacji (Rezultat 05), jest opis najważniejszych umiejętnościach z wykorzystaniem zapisów podstawy programowej dla zawodu „opiekun medyczny”. Przy czym należy pominąć efekty kształcenia wspólne dla zawodów medycznych takie jak bezpieczeństwo i higiena pracy, prowadzenie i podejmowanie działalności gospodarczej, język obcy ukierunkowany zawodowo, kompetencje personalne i społeczne oraz organizacja pracy małych zespołów. Porównywać należałoby najważniejszą grupę umiejętności zawodowych charakterystyczną dla danego zawodu.

4. REKOMENDACJE

4.1. Rekomendacje dla polityki edukacyjnej

Rekomendacje dla krajów partnerskich – Polskim i Hiszpanii koncentrują się na warunkach jakie muszą zostać spełnione dla wdrożenia systemu ECVET. Jednym z nich jest dobra znajomość, przez nauczycieli i kadrę kierowniczą szkół i ośrodków szkoleniowych, Europejskich Ram Kwalifikacji i Krajowych Ram Kwalifikacji oraz powiązanego z nimi systemu ECVET. W Polsce wiedza ta jest znikoma, pomimo szkoleń i rozpowszechniania informacji o PRK. Tak więc wdrożenie systemu ECVET musi odbywać się stopniowo. Poza tym wdrożenie systemu jest kosztowne i wymaga dodatkowego nakładu pracy od nauczycieli i kierownictwa szkół, za który to wysiłek może trzeba będzie zapłacić. Z drugiej strony podstawy programowe opisane są w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, tak więc wdrożenie systemu oceny, akumulacji i transferu osiągnięć będzie relatywnie łatwiejsze. Kolejna rekomendacja dotyczy kontaktów szkół ze środowiskiem lokalnym i regionem. Dobrym przykładem jest wyznaczenie w szkole miejsc umożliwiających kontakt z pracodawcami i skłonienie pracodawców do uczestniczenia w procesie kształtowania umiejętności.

Powiązanie systemu edukacji z systemem zatrudnienia wynika z tradycji pracodawców fińskich, którzy zatrudniają pracowników z potwierdzonymi kwalifikacjami. W Polsce brak takiego powiązania i pracodawcy chętnie zatrudniają osoby bez odpowiednich kwalifikacji ale za to za mniejsze wynagrodzenie (por. Raport 01).

W Finlandii edukacja zawodowa ma wysoką rangę w społeczeństwie. Uczniowie uczestniczą w konkursach Word Skills i Euroskills. Wysoką rangę ma również zawód nauczyciela szkoły, w tym szkoły zawodowej.

Istotną cechą systemu edukacji zawodowej jest elastyczność systemu edukacji zawodowej umożliwiający również indywidualną ścieżkę kształcenia.

Z punktu widzenia poszczególnych grup docelowych rekomenduje się aby wdrażanie systemu ECVET odbywało się etapowo a dla każdego z etapów wyznaczano cele operacyjne. Przykład Finlandii wskazuje, że jest to dobra i już sprawdzona metoda. W Finlandii celem wdrożenia systemu FINECVET ustalono trzy etapy. Podobne etapy można zarekomendować władzom centralnym w Polsce i w Hiszpanii, w tym m.in.:

Etap I. ECVET przed wdrożeniem

Zaprojektowanie wdrożenia systemu oraz określenie efektów uczenia się i jednostek efektów uczenia się (w Finlandii ustalone zostały kwalifikacje, kwalifikacje podzielone zostały na jednostki efektów kształcenia, jednostki pogrupowane zostały z punktu widzenia funkcjonowania kwalifikacji na rynku pracy; w przypadku zawodu “opiekunka dziecięca” ustalono jakie umiejętności musi posiadać opiekunka pracująca w żłobku a jakie w szpitalu lub pracująca w kogoś w domu). W tym etapie ustalone zostało: co będzie wdrażane, kto jest odpowiedzialny za poszczególne działania, jak to będzie robione oraz określone zostały

sposoby dokumentowania osiągnięć. Określone zostały także koszty wdrożenia systemu i sposoby finansowania systemu na poszczególnych etapach jego funkcjonowania.

Etap II ECVET to wdrożenia pilotażowe a także ustalenie sposobów oceny (w tym samoocena) i walidacji.

Etap III ECVET to certyfikacja/uznawanie osiągniętych efektów uczenia się oraz szkolenie kadry nauczycielskiej.

Uznanie wcześniejszych etapów nauki jest w Finlandii powszechnie praktykowane. Poza tym wydawane jest jedno świadectwo potwierdzające wiedzę oraz umiejętności praktyczne.

Na tym tle rekomenduje się wprowadzenie w Polsce obowiązkowego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Dobrowolność przystępowania do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje działa przeciwko tym, którzy nie przystępują do egzaminu a potem żałują. To psuje rynek pracy a w konsekwencji polską gospodarkę. Pracodawca przyjmujący do pracy np. „technika mechanika” nawet nie zdaje sobie sprawy, że taka osoba nie posiada odpowiednich umiejętności ponieważ nie zdawała egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Generalnie można powiedzieć, że to nonsens.

W kwestii punktów kredytowych proponuję się rozważenie aby Ministerstwo Edukacji Narodowej, arbitralnie, ustaliło wysokości punktów kredytowych, przyjmując 60 punktów za 1 rok kształcenia, czyli tak jak to zrobiono w Finlandii i wzorem systemu ECTS. Wydaje się, że podjęte w Polsce próby określenia nakładu pracy dla osiągnięcia określonych efektów kształcenia wykazały, że jest to i trudne i nieprecyzyjne.

Zgodnie z zapisami w dokumentach UE zaleca się aby system ECVET był spójny i komplementarny z europejskim systemem transferu i osiągnięć ECTS stosowanym w szkolnictwie wyższym.

Na tym tle warto podkreślić, że w szkołach wyższych w Polsce obserwuje się proces zawyżania liczby punktów ECTS i zaliczania do punktacji, przedmiotów będących w programie nauczania ale nie zwracając uwagi ani na stopień trudności danego przedmiotu ani na liczbę godzin kształcenia nie biorąc pod uwagę efektów kształcenia. Wynika z tego wniosek, aby nie popełnić podobnego błędu w zawodzie „opiekunka dziecięca”, który to zawód od roku szkolnego 2017 został przeniesiony z poziomu szkoły średniej zawodowej do poziomu szkoły wyższej.

4.2. Rekomendacje dla szkół i nauczycieli

Świetnym przykładem wielozawodowej szkoły w Finlandii jest szkoła w Espoo. Szkoła jest znakomicie rozwiązana pod względem architektonicznym, wyposażenie pracowni i nowych technologii jakie są wykorzystane, zapewniają uczniom optymalne środki dla zdobycia umiejętności. W szkole mieści się także szkoła przedsiębiorczości, w której uczniowie mają możliwość od strony praktycznej nauczyć się prowadzenia własnej firmy /inkubator przedsiębiorczości/. Ponadto w szkole jest sklep, w którym można kupić produkty

wytworzone przez uczniów. Przedmioty wyprodukowane przez uczniów stanowią również wyposażenie niektórych pracowni. Szkoła jest też miejscem spotkań ludzi biznesu, mieszkańców miasta, uczniów, seniorów – jest otwarta na potrzeby różnych grup społecznych, ale przede wszystkim promuje wszechstronny rozwój uczniów.

W Finlandii, duży nacisk kładzie się na kształcenie umiejętności w danych zawodach – nauka i doskonalenie umiejętności odbywa się w warunkach naturalnych. Uczeń uczy się od „mistrza”, który odpowiada za prawidłowe przygotowanie do zawodu. Ponadto grupa uczniów, którą zajmuje się instruktor – jest minimalna – 1 lub 2 osoby / w naszych szkołach jest to chyba nierealne?/. Podczas zajęć tutor wraz uczniem sprawdza mocne i słabe strony posiadanych umiejętności, w konsekwencji uczniowie biorą udział w procesie oceny i są zobowiązani do samooceny.

Bardzo istotną cechą edukacji zawodowej w Finlandii jest niska absencja uczniów podczas zajęć. Zajęcie są interesujące i powiązane z realnymi warunkami w przyszłym środowisku pracy. Kulturowane są idee estetyki, nowych technologii oraz poszukiwania dla wytwarzanych produktów i usług nowych zastosowań zarówno w lokalnej społeczności jak i na szerszym rynku.

Rekomenduje się powszechniejszy udział szkół w projektach Unijnych zwłaszcza Erasmus+. Udział szkół w wymianie uczniów oraz uczestnictwo w innych programach, pozwoli na zapoznanie się kadry pedagogicznej z poszczególnymi elementami systemu ECVET takimi jak np. porozumienia o partnerstwie, porozumienia o programie zajęć, transfer i uznawanie efektów uczenia się, akumulacja efektów uczenia się, opracowanie indywidualnych ścieżek kształcenia oraz walidacja jednostek efektów kształcenia. dzięki temu przyszły wdrożenie systemu ECVET będzie znacznie łatwiejsze.

5. Bibliografia i materiały źródłowe

- Autere Hanna, Saarenkylä Maarit. Using ECVET in Finland Internationalisation of individual learning pathways. Finnish National Board of Education, Omnia.
- Autere Hanna. Structures, resources and tools at the service of internationalising of VET in Finland. Finnish National Board of Education. European Conference of the Regions for the promotion of mobility in VET. Barcelona, 26-27 May, 2009.
- Bartosiak P. "ECVET a modernizacja systemu kształcenia zawodowego w Polsce". Zespół Ekspertów ECVET, prezentacja, 29.10.2013. www.ekspertecvet.org.pl "Development and main contents of the Finnish National Framework for Qualifications and Other Learning", Carita Blomqvist, Head of Unit Recognition and International Comparability of Qualifications, Finnish National Board of Education.
- Butkiewicz M. Progress in implementation of the TRANS-FINECVET project. Edukacja i Praca. 2014.
- Dębowski H. "ECVET jako narzędzie polityki europejskiej na rzecz uczenia się przez całe życie". Zespół Ekspertów ECVET . prezentacja, 29.10.2013. www.ekspertecvet.org.pl
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/55/UE Z Dnia 20 Listopada 2013 R. Zmieniająca dyrektywę 2005/36/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym.
- European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning. CEDEFOP; 7 November 2008.
- "European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010. Country report: Finland", Anne-Mari Nevala.
- EURYPEDIA, European Encyclopedia on National Education Systems: Finland.
- "FINECVET AS A PIONIER from piloting to implementation", Finish National Board of Education. 2012. www.oph.fi/English
- INCUAL, Sistema Nacional de Cualificacines Profesionales, www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web_Folleto_castellano.pdf (dostęp: 28.06.2012r).
- Key Data on Education in Europe 2012 (2012, Eurydice), www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/134EN.pdf
- "Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2014 Edition". Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA, Education and Youth Policy Analysis). Euridice and Eurostart Report. 2014.
- Krajowy standard kwalifikacji zawodowych. Opiekunka dziecięca. 513102, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Linking credit systems and qualifications frameworks. An international comparative analysis. EEDEFOP, RESEARCH PAPER No 5, European Union, 2010.
- "New steps towards implementing ECVET. FINECVET final seminar 15.3.2012". Mika Saarinen. CIMO.
- „Projekt Założeń Projektu Ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” opublikowany na stronach Rządowego Centrum Legislacji. Warszawa, 01 sierpnia 2014 r.
- „Raport Referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji”. Warszawa IBE, czerwiec 2013.
- Raporty z działalności Państwowej Komisji Akredytacyjnej 2010-2011 <http://www.pka.edu.pl/index.php?page=raporty>
- Rasiński R. "Ekspertyza dotycząca gromadzenia i przenoszenia osiągnięć w szkolnictwie wyższym w Polsce – zastosowanie ECTS. Podsumowanie". Warszawa 25.06.2013.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, www.men.gov.pl (dostęp: 28.06.2012)
- Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dot. ECTS).
- Saarenkylä Maarit "ECVET – implementation in Finland ECVET Experts", from a member of National Ecvet Expert Team, Finland.
- Saryusz-Wolski T. „System akumulacji punktów ECTS jako metoda zarządzania elastycznym modelem studiów”, Warszawa 2006.
- Saryusz-Wolski T. *Systemy akumulacji i transferu osiągnięć na przykładzie ECTS i ECVET. Rola systemu ECTS w świetle obowiązujących przepisów prawa o szkolnictwie wyższym* (2012) http://ekspertebolonscy.org.pl/sites/ekspertebolonscy.org.pl/files/tsw_ects_120612.pdf

- Sauvage Cécile. Output 2: Workshop Spain case study. Fundación Equipo Humano. 2014.
- Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu Społecznemu. Komisja Europejska Bruksela, 3.3.2010. KOM (2010) 2020 wersja ostateczna Komunikat Komisji Europa 2020.
- „Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady. Ocena europejskich ram kwalifikacji”. Komisja Europejska. Bruksela, dnia 19.12.2013. COM(2013) 897 final.
- Stęchły W. ”ECVET – Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym”. IBE, prezentacja 25.06.2013.
- Symela K. Skoczylas K. The concept of development of an ICT tool for evaluation and update of learning outcomes in occupations “Child Care Worker” and “Health Care Assistant”. Institute for Sustainable Technology– National Research Institute. 2014.
- System ECVET Podstawowe informacje oraz wskazówki dotyczące organizowania mobilności edukacyjnych. Zespół Ekspertów ECVET Polska. 2014
- “The Researchers Report 2012. Country Profile: Finland”. Deloitte.
- Using ECVET to Support Lifelong Learning. ECVET Users’ Group. European Commission. Education and Culture. November 2011.
- Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowy ECVET - 2009/C 155/02.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym EQARF - European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (Dz.U. C 155 z 8.7.2009)
- Ustawa z 27 lipca 2005 Prawo o Szkolnictwie Wyższym (przed i po nowelizacji z marca 2011)

Netografia

- www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=358
- www.cedefop.eu
- www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9080_pl.pdf
- www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/18941_Finland_in_Focus_web.pdf
- www.ecvetconnexion.com
- www.ecvet.net
- www.ecvet-projects.eu
- www.ecvet-team.eu
- www.ecvet-toolkit.com
- www.eksperciecvet.org.pl
- www.frse.org.pl
- http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_en.html
- http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm
- www.europe-move-it.eu
- www.finecvet.fi
- www.koweziu.edu.pl/pp_zawod.php?nr_zawodu=325905
- www.koweziu.edu.pl/pp_zawod.php?nr_zawodu=532102
- www.kwalifikacje.praca.gov.pl/dane_standardow!browse.action?reload=true
- www.mpips.gov.pl/praca/bazy-danych-mpips-dla-potrzeb-edukacji-i-pracy/modulowe-programy-szkolen-zawodowych/
- www.oeph.fi/english/curricula_and_qualifications/qualification_frameworks
- www.webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Spain:Overview

6. ANEKS

6.1. Indywidualne refleksje uczestników warsztatów (opis dobrej praktyki)

Poniżej przedstawiona refleksje uczestników z warsztatów w Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region, OMNIA w Finlandii, przeprowadzonych w dniach 03-04.02.2015 w ramach projektu pt. *Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education*

Katarzyna Skoczylas - ITeE-PIB

W dniach 03-04.02.2015 odbyły się warsztaty partnerstwa *Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education* z udziałem przedstawicieli instytucji partnerskich: Omnia (Finlandia), Edukacja i Praca (Polska), FEH (Hiszpania), ITeE-PIB (Polska), przedstawicieli policealnej szkoły medycznej w Radomiu. Partnerstwo zostało zawiązane pod kątem przygotowania i efektywniejszego wykorzystanie narzędzi informatycznych i otwartych zasobów edukacyjnych oraz osiągnięcia spójności pomiędzy europejskimi i krajowymi narzędziami dotyczącymi uznawalności kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Podczas warsztatów omówiony został harmonogram dalszych prac w ramach projektu oraz prezentacja zrealizowanych zadań. Działania związane z przygotowaniem rezultatów projektu obejmować będą m.in.: przeprowadzenie międzynarodowych badań porównawczych wymagań standardów kompetencji zawodowych dla dwóch zawodów będących przedmiotem transferu (koordynacja – ITeE-PIB); wypracowanie materiałów metodycznych dotyczących transferu dobrej praktyki z Finlandii do pozostałych krajów partnerskich w zakresie wdrażania do praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego podejścia ECVET (OMNIA) oraz porównania tego rozwiązania z rozwiązaniami funkcjonującymi w Polsce (EP) i Hiszpanii (FEH) wraz z wypracowaniem metodyki przypisywania punktów ECVET (EP); przeprowadzenie badań porównawczych funkcjonujących na rynku ofert programowych dla 2 zawodów (ITeE-PIB); opracowanie bazy opisów kwalifikacji i jednostek efektów kształcenia dla ww. zawodów według przyjętej w partnerstwie metodyki, stanowiącej źródło aktualnej wiedzy o wymaganiach kwalifikacyjnych dla przyszłych pracowników w tych zawodach (EP). Wymienione rezultaty będą stanowiły zasób informacyjny dla opracowanego interaktywnego narzędzia ICT służącego m.in. do aktualizacji i ewaluacji zidentyfikowanego w projekcie katalogu efektów kształcenia dla ww. zawodów, które będą mogły być wykorzystywane do cyklicznej weryfikacji jakości programów kształcenia i szkolenia zawodowego (ITeE-PIB). Przedstawiciel ITeE-PIB zaprezentował koncepcję narzędzia ICT które będzie interaktywną platformą informatyczną wspierającą zarządzanie i rozwój zasobów ludzkich. W szczególności zapewni wspomaganie procesów tworzenia, aktualizacji i ewaluacji opisów kwalifikacji i jednostek efektów kształcenia, pod kątem budowania i doskonalenia jakości modułowej oferty programowej, uwzględniającej podejście ECVET w dwóch zawodach. Koncepcja

narzędzia ICT spotkała się z szerokim zainteresowaniem wszystkich partnerów jak również pracowników policealnej szkoły medycznej. Internetowe narzędzie ICT będzie narzędziem wielojęzycznym. Interfejs i wpisy w bazie danych opisów kwalifikacji i jednostek efektów kształcenia zostaną w trakcie realizacji projektu udostępnione w angielskiej wersji językowej i językach urzędowych Partnerów. Docelowo mechanizmy administracyjne narzędzia ICT umożliwiają tłumaczenie zarówno interfejsu jak i wpisów w bazie danych również na dowolnie inne języki, co pozwoli na wykorzystania narzędzia w innych zawodach i barażach. Należy zaznaczyć, że na rynku brak jest tego typu rozwiązań, które z jednej strony stanowiłyby bazę wiedzy o zadaniach zawodowych, kompetencjach zawodowych, wymaganej wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych wymaganych w realnym środowisku pracy, z drugiej zaś strony dawały możliwość interakcji z rzeczywistymi kwalifikacjami i kompetencjami po to, aby tworzyć indywidualne plany rozwoju oraz programy kształcenia i szkolenia zawodowego dostosowane do potrzeb odbiorców i rynku pracy.

Przedstawiciele fińskiej szkoły zawodowej OMNIA zaprezentowali rezultaty inicjatywy FINECVET której celem było zbadanie, czy ECVET odpowiada fińskim kwalifikacjom zawodowym. Finlandia jest jednym z państw, w których wdrażanie ECVET zostało uznane za krajowy priorytet jeszcze przed publikacją Zalecenia Parlamentu i Rady w 2009 roku.

Stosowanie systemu ECVET rekomendowane jest krajom członkowskim w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Zalecenie określa cele, najważniejsze założenia oraz ramy funkcjonowania systemu ECVET (specyfikacje techniczne). Mogą być one wykorzystane zarówno przez instytucje kształcące/szkolące do realizacji międzynarodowych projektów mobilności edukacyjnych, jak i przez władze państwowe do tworzenia rozwiązań systemowych dotyczących akumulowania, przenoszenia i uznawania osiągnięć w skali krajowego systemu kwalifikacji. Wdrożenie ECVET jest dobrowolne, w gestii każdego kraju i instytucji odpowiedzialnych leży określenie zasad i zakresu funkcjonowania tego systemu. Do chwili obecnej system ECVET nie został w pełni wdrożony w żadnym z krajów europejskich. Prowadzone są natomiast projekty pilotażowe mające na celu zebranie doświadczeń i dobrych praktyk, które mają ułatwić jego stosowanie.

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. 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. 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. 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).

Wiodącą formą nauki w rzeczywistym miejscu pracy są praktyki zawodowe. Odgrywają one coraz większą rolę w średnim szkolnictwie zawodowym i w szkoleniach uzupełniających.

W 1993 roku uruchomiono program pod nazwą Skills Finland („Fin potrafi”). Poza organizacjami z sektora oświatowego, w jego finansowanie włączono także naczelne organizacje pracodawców i pracowników, reprezentujące osoby profesjonalnie zajmujące się teoretycznym i praktycznym nauczaniem zawodu. Spośród podejmowanych w celu promocji umiejętności zawodowych działań, największym zainteresowaniem cieszą się doroczne konkursy, w ramach których odbywa się także przygotowywanie zespołu fińskiego do zawodów WorldSkills. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W toku dorocznych edycji krajowego konkursu sprawności zawodowych wybiera się młodych mistrzów zawodu. Liczba uczestników tych konkursów z roku na rok jest coraz wyższa. W konkursie reprezentowani są przedstawiciele ponad trzydziestu branż, ta liczba również rośnie. Uczestnicy konkursu muszą mieć poniżej 23 lat, muszą też być absolwentami lub uczniami instytucji oświaty zawodowej. Krajowa edycja konkursu stanowi eliminację do WorldSkills Competition. Organizatorem i koordynatorem konkursu jest spółka Skills Finland ry, stawiająca sobie za cel podnoszenie poziomu nauczania zawodowego, poprawa jego standardów i statusu w Finlandii.

Warsztatom w Finlandii towarzyszyła również wizyta studyjna w OMNIA. Jest to jest placówką prowadzącą kształcenie zawodowe w kilku ośrodkach w Finlandii. Szkoła ta oferuje kształcenie zawodowe młodzieży i dorosłych, którzy ukończyli szkołę powszechną lub zdali egzamin maturalny. W ofercie edukacyjnej OMNIA znajduje się ponad dwadzieścia specjalności zawodowych. Uczestnicy warsztatów mieli możliwość przyrzeć się z bliska pracownikom szkolnym jak również poznać kierunki i warunki kształcenia uczniów. Uczniowie całej szkoły zawodowej Omnia w Espoo często są angażowani w realizację wspólnego projektu, w ramach którego uczą się współdziałać w grupie osób posiadających wiedzę i umiejętności z różnych dziedzin (ogrodnicy, stolarze itp.), wzajemnie się uzupełniając. Same prace dyplomowe mają charakter konkretnych zadań, a wykonane projekty tworzą następnie element wyposażenia szkoły.

Stosowanie ECVET, czyli systemu akumulacji i przenoszenia kwalifikacji w kształceniu i szkoleniu zawodowym, stworzyłoby szansę na rozwój szkolnictwa zawodowego, ale przede wszystkim umożliwiłby większą mobilność ludzi na rynku pracy. Jednakże nie jest to tak proste jak w kształceniu na wyższych uczelniach, które system zaliczeniowy (ECTS) stosują z powodzeniem już od pewnego czasu. Problem dokładnego określenia ECVET wynika między innymi z różnic w systemach kształcenia zawodowego formalnego w różnych krajach, a także przełamania stereotypów i uznania efektów uczenia się uzyskanych w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym. Fiński system ECVET jest efektem 10 lat pracy. W pewien sposób wykorzystane zostały doświadczenia wyższych uczelni, np. przyjmuje się, że efekty kształcenia uzyskiwane w ciągu 1 roku kształcenia formalnego to 60 punktów ECVET. Oznacza to, że aby otrzymać certyfikat w Finlandii osoba ucząca się musi uzyskać 180 punktów. Taka liczba punktów została wprowadzona ogólnie, ustalona przez ministerstwo. Punktem wyjścia do ustalania ECVET są Krajowe Ramy Kwalifikacji ustalone na podstawie Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF). Jednakże również kraje, które nie mają jeszcze opracowanych Krajowych Ram kwalifikacji, ani punktów ECVET mogą korzystać w pewien sposób z doświadczeń w zakresie zaliczania kursów, umiejętności, które uczeń nabył w innym kraju. Przykładem takiego częściowego przenoszenia kwalifikacji nabytych w innym kraju mogą być praktyki zawodowe polskich uczniów odbywane w ramach projektów europejskich (np. Leonardo da Vinci, Erasmus+). Możliwe jest to dzięki zmianom, które zostały wprowadzone w od 2012r. w kształceniu zawodowym w Polsce. Obecna podstawa programowa kształcenia w zawodach napisana została językiem efektów kształcenia, oznacza to, że została dostosowana do zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowień ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, a tym samym łatwiej będzie określić punkty ECVET. Punktem wyjścia do modernizacji kształcenia zawodowego był podział zawodu na kwalifikacje. Zawody mają jedną, dwie lub trzy kwalifikacje. Kwalifikacje w zawodzie to wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji. Zawody, które mają wspólne lub zbliżone kwalifikacje wymagane do realizacji zadań zawodowych, pogrupowano w obszary kształcenia. Wyodrębniono osiem obszarów: administracyjno-usługowy, budowlany, elektryczno-elektroniczny, mechaniczny i górniczo-hutniczy, rolniczo-leśny z ochroną środowiska, turystyczno-gastronomiczny, medyczno-społeczny, artystyczny. Efekty kształcenia zostały podzielone na trzy rodzaje:

- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów,
- efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach danego obszaru,
- efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach.

Efekty wspólne dla wszystkich zawodów kształconych w każdym typie szkoły zawodowej to:

- podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej (PDG),

- bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP),
- język obcy ukierunkowany zawodowo (JOZ)
- kompetencje personalne i społeczne (KPS),

Dodatkowo w technikach i szkołach policealnych – organizacja pracy małych zespołów (OMZ).

Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów w danym obszarze stanowią podbudowę kształcenia zawodowego i oznaczone zostały PKZ.

Efekty kształcenia właściwe dla danej kwalifikacji zostały podzielone na jednostki efektów kształcenia. Taka budowa podstawy programowej kształcenia w zawodach może pomóc w ustalaniu punktów ECVET.

Porównując możliwość zdobycia określonych kwalifikacji w różnych krajach, warto zwrócić uwagę, że w Polsce odgórnie określona przez ministerstwo jest podstawa programowa dla danego zawodu, natomiast przyjęty w danej szkole program nauczania jest autonomiczną decyzją szkoły i może być różny w różnych szkołach, także w zakresie nazw przedmiotów. Program nauczania musi zawierać całą podstawę programową kształcenia w danym zawodzie – jest to wymóg formalnym określony w ustawie o systemie oświaty. Z tego też powodu, przenosząc doświadczenia fińskie w określaniu punktów ECVET, moim zdaniem, warto wziąć w Polsce pod uwagę podstawę programową, a nie program nauczania. Szczególnie, że podstawa programowa jest napisana językiem efektów kształcenia, czyli określa to, co uczący się rozumie, wie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Kompetencje w kategorii odpowiedzialności i autonomii (zgodnie z zaleceniami EQF), zostały ujęte w podstawie programowej jako efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów, a więc kompetencje personalno-społeczne, bezpieczeństwo i higiena pracy, organizacja pracy małych zespołów. Tak skonstruowana w Polsce podstawa programowa mogłaby pomóc w przenoszeniu doświadczeń fińskich w ustalaniu punktów ECVET. Finowie opisują zdobyte przez ucznia efekty kształcenia (np. zagranicą) także w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji. Problemem może być inny proces kształcenia zawodowego w Finlandii. Fiński uczeń po ukończeniu dziewięcioletniej szkoły podstawowej wybiera trzyletnią szkołę ogólnokształcącą lub szkołę zawodową, ma także możliwość (podobnie jak w Polsce) uzyskać zawód w ramach przyuczenia do zawodu u pracodawcy. W Polsce uczniowie mają możliwość uczęszczania do zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum, a po liceum ogólnokształcącym lub technikum mają także możliwość uczenia się zawodu w szkole policealnej. W szkole policealnej nie ma przedmiotów ogólnokształcących. W Finlandii punkty ECVET dotyczą także obowiązkowych przedmiotów ogólnokształcących. Jest to 15 punktów na wszystkie przedmioty ogólne, jednak punkty poszczególnym przedmiotom przyznają nauczyciele. Zawód opiekun medyczny i opiekunka dziecięca są w Polsce kształcone na poziomie szkoły policealnej, może zatem warto rozważyć przeniesienie punktów za przedmioty ogólne ze szkoły średniej. Uczniowie w szkole średniej mają przedmioty w zakresie podstawowym i rozszerzonym, może rozważając takie przeniesienie przyznać więcej punktów za przedmioty, które uczeń miał w zakresie rozszerzonym i są one niezbędne do kształcenia w zawodzie w szkole policealnej, np. biologia w wyżej wymienionych zawodach.

Punkty ECVET mogłyby być także pomocne w określaniu zdobytych umiejętności w zależności od indywidualnej ścieżki kształcenia zawodowego. W Polsce oprócz kształcenia formalnego w systemie szkolnym lub przyuczenia do zawodu u pracodawcy można zdobywać kwalifikacje w systemie pozaszkolnym na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, które zostały wpisane do systemu edukacji od 2012r. Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) są przewidziane dla osób dorosłych chcących zdobyć nowe kwalifikacje. Na KKZ kształci się w zakresie tylko jednej kwalifikacji wyodrębnionej w danym zawodzie, jednak zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodzie, w którym ta kwalifikacja została wyodrębniona. W zawodzie opiekun medyczny i opiekunka dziecięca są organizowane KKZ. Dzięki wprowadzeniu KKZ osoba dorosła może planować indywidualną ścieżkę zdobywania kwalifikacji, jeśli już część kwalifikacji zdobyła w innym zawodzie, to na KKZ jest zwolniona z tej części, a uczy się tylko nowych rzeczy. Na przykład opiekun medyczny, który chce zdobyć zawód: opiekunka dziecięca, nie musi powtórnie kształcić się w zakresie efektów wspólnych dla wszystkich zawodów oraz tzw. PKZ, czyli efektów wspólnych dla obszaru stanowiącego podbudowę dla zawodu opiekun medyczny i opiekunka dziecięca. Inną możliwością zdobywania określonych w zawodzie umiejętności jest udział w kursach umiejętności zawodowych, które obejmują jedną część efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji. Opisane kursy są formą pozaszkolną kształcenia ustawicznego umożliwiającą uzupełnianie i zdobywanie kwalifikacji zawodowych. Kursy zapewniają większą mobilność zawodową osób dorosłych i szybsze reagowanie na potrzeby rynku pracy. Moim zdaniem wprowadzając KKZ wykorzystano (mimo, że bez określania punktów) przenoszenie i akumulację osiągnięć zdobytych wcześniej przez osoby dorosłe. Obecnie można także zdawać w trybie eksternistycznym egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie (w większości zawodów), pod warunkiem, że wcześniej dana osoba pracowała lub kształciła się co najmniej dwa lata w danym zawodzie. Ustalenie punktów ECVET, w sposób jaki określili to Finowie, mogłoby także posłużyć do oceny możliwości dopuszczenia osoby do egzaminu eksternistycznego.

Podsumowując: ustalenie określonych punktów (podanie konkretnej liczby punktów), których zdobycie uprawniałoby do przystąpienia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje (certyfikatu) jest skomplikowane w systemie polskim ze względu na różny okres trwania kształcenia zawodowego formalnego (3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa, 4-letnie technikum, szkoła policealna trwająca 1; 1,5; 2; 2,5 lat). Natomiast budowa podstawy programowej (opisanie danego zawodu za pomocą efektów kształcenia) ułatwia określenie jakościowe wymagane (opisanie wymagań) na poszczególne punkty. Wprowadzenie systemu ECVET byłoby bardzo korzystne także w kształceniu ustawicznym w formach pozaszkolnych oraz dawałoby większą możliwość potwierdzania kwalifikacji w systemie eksternistycznym osobom dorosłym.

Proponuję, aby wykorzystując doświadczenia fińskie opisać szczegółowo wybraną część jednostki efektów kształcenia określonej w kwalifikacji w danym zawodzie, czyli wybrać kilka efektów kształcenia określonych w danym zawodzie, które stanowiłyby pewną zamkniętą całość. Np. w zawodzie opiekunka dziecięca można w kwalifikacji Z.11. (Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka) wybrać z jednostki 1 (Pielęgnowanie dziecka zdrowego) część 4 (zabiegi higieniczno-pielęgnacyjne zgodnie z obowiązującymi zasadami

i procedurami). Zgodnie z wypracowanym na warsztatach wzorem (tabela 1) można wymienić i opisać zabiegi higieniczno – pielęgnacyjne wykonywane wobec dziecka zdrowego, w kategoriach: efektów kształcenia, wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Można także rozszerzyć opis zabiegów higieniczno – pielęgnacyjnych wykonywanych wobec dziecka chorego – jednostka 2 (Pielęgnowanie dziecka chorego i niepełnosprawnego) w kwalifikacji Z.11.

Tabela 1 – wzór opisu efektów kształcenia

Lp.	Efekty kształcenia	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
1.				
2.				
...				

Taka forma szczegółowego opracowania stanowiłaby wzór dla opisu całego zawodu w każdym kraju, co mogłoby pomóc w porównywaniu sposobu kształcenia, a przede wszystkim być punktem wyjścia do określania punktów ECVET. Powyższe opisanie zawodu i jednocześnie wykorzystanie narzędzia ICT przedstawionego przez Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu mogłoby posłużyć nauczycielowi, ale także uczniom jako sposób samooceny nabytych umiejętności.

Ewa Wołowik - EP

W dniach od 2 do 5 lutego brałam udział w wyjeździe do Finlandii zorganizowanym przez dr Michała Butkiewicza w ramach wdrażania projektu ECVET w Omnii. Sprawy organizacyjne dotyczące wyjazdu były doskonale zaplanowane. Otrzymałam dokładne informacje dotyczące wyjazdu jak również materiały szkoleniowe, które przybliżyły tematykę zagadnień prezentowanych w czasie szkolenia. Podróż, warunki zakwaterowania oraz atmosferę wśród uczestników oceniam bardzo dobrze. Grupa dość szybko zintegrowała się, co też było zasługą dr Michała Butkiewicza, który dopilnował wszystkich spraw i wprowadził partnerski wymiar komunikowania. Organizatorzy szkolenia przyjęli nas serdecznie, zapewnili właściwe warunki do zaprezentowania wszystkim uczestnikom swoich opracowanych materiałów oraz wymiany doświadczeń dotyczących kształcenia umiejętności w wybranych zawodach. Doskonałe warunki lokalowe w jakich mieszkaliśmy/ łącznie z aneksem kuchennym zaopatrzonym w herbatę, kawę i napoje/ ułatwiły całej grupie prowadzenie dyskusji na temat problemów polskiej oświaty a zwłaszcza kształcenia w zawodach medycznych. Zajęcia przeprowadzone były z maksymalnym wykorzystaniem czasu przeznaczonym na prezentacje dla poszczególnych grup. Była możliwość wymiany doświadczeń między uczestnikami szkolenia. Bardzo wysoko oceniam system kształcenia w Finlandii w zawodach: opiekun medyczny, opiekunka dziecięca. Szkoła zapewnia uczniom doskonalenie i zdobycie

umiejętności w naturalnych warunkach. Osobą nadzorującą bezpośrednio ucznia jest instruktor zawodu /mistrz/ wyznaczony przez zakład; ma pod swoją opieką 1 lub 2 uczniów. Zadaniem nauczyciela jest ocena zdobytych przez ucznia umiejętności. W połowie okresu kształcenia sprawdzane są postępy zdobywania umiejętności, a na koniec jest ocena i zaliczenie wybranej umiejętności /kwalifikacji/. Zdobywanie umiejętności w systemie mistrz-uczeń, to najlepsza metoda i podstawa kształcenia zawodowego. Mniejszy nacisk natomiast kładzie się na ciągłe sprawdzanie wiedzy, testowanie uczniów; jest większa koncentracja na uczniu, a nie dokumentowaniu wszystkiego.

Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów - ECVET - jest dla mnie nowym i trudnym zagadnieniem. System ten umożliwia w skali punktowej zmierzyć nakład pracy, jaki student musi włożyć w zaliczenie danego przedmiotu. Mocną stroną tego systemu jest przejrzystość programu studiów i zasad zaliczenia zajęć. W naszym szkolnictwie wymaga on gruntownej analizy programów kształcenia w zawodach medycznych, uszczegółowienia konkretnych umiejętności dla danego zawodu jakie uczeń musi zdobyć, aby wybrany moduł / jednostka efektów uczenia się/ został zaliczony i uczeń otrzymał określoną liczbę punktów.

W Finlandii studenci mają więcej ścieżek rozwoju. Kwalifikacje mogą zdobyć różnymi sposobami, m.in. dodatkowe umiejętności zdobyte wcześniej są ocenione i przyznane są za to punkty, które z kolei zsumuje się. Podobnie oceniane są dodatkowe kursy, za ukończenie których student też zdobywa punkty. Zasady przyznawania punktów muszą być dokładnie opracowane i wiarygodne, bowiem na podstawie ilości zdobytych punktów student zalicza dany moduł. Raz zaliczony – nie wymaga ponownej oceny i zaliczenia. Świadczy to o doskonale opracowanych kryteriach oceniających efekty kształcenia.

Jednym z ciekawszych punktów programu pobytu w Finlandii była możliwość zwiedzania szkoły wielozawodowej w Espoo. Jestem pod dużym wrażeniem rozwiązań architektonicznych, wyposażenia pracowni i nowych technologii jakie są wykorzystane, by zapewnić uczniom optymalne środki dla zdobycia umiejętności. Tu mieści się I-sza szkoła przedsiębiorczości, uczniowie mają możliwość od strony praktycznej nauczyć się prowadzenia własnej firmy /inkubator przedsiębiorczości/. Ponadto w szkole jest sklep, w którym można kupić produkty wytworzone przez uczniów. Przedmioty wyprodukowane przez uczniów stanowią również wyposażenie niektórych pracowni. Szkoła jest też miejscem spotkań ludzi biznesu, mieszkańców miasta, uczniów, seniorów – jest otwarta na potrzeby różnych grup społecznych, ale przede wszystkim promuje wszechstronny rozwój uczniów.

Miałam możliwość obserwacji zajęć w pracowni pielęgniarstwa. Tematem zajęć było kształtowanie umiejętności pobierania krwi z żyły. Uczennice ćwiczyły w zespołach 2-osobowych, pod kierunkiem 2 nauczycielek; grupa liczyła kilkanaście uczennic. Widoczne było duże zaangażowanie uczennic w doskonaleniu umiejętności. Żałuję, że nie mogłam zwiedzić innych pracowni jak również zapoznać się z podstawą programową kształcenia w zawodzie opiekun medyczny i opiekunka dziecięca – w Finlandii.

Trudno więc dokonać analizy porównawczej programów kształcenia w zawodach „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny”, skoro nie miałam możliwości zapoznać się z ich treścią. Tak jak nadmieniałam wcześniej z uczestnictwa w warsztatach najbardziej zainspirował mnie fakt, jak duży nacisk kładzie się w systemie kształcenia w Finlandii na kształcenie umiejętności w danych zawodach – nauka i doskonalenie umiejętności odbywa się w warunkach

naturalnych. Uczeń uczy się od „mistrza”, który odpowiada za prawidłowe przygotowanie do zawodu. Ponadto grupa uczniów, którą zajmuje się instruktor – jest minimalna – 1 lub 2 osoby / w naszych szkołach jest to chyba nierealne ?/. Oczywiście chcąc osiągnąć pewne kwalifikacje należy przekazać studentom odpowiedni zakres wiedzy i bazując na niej kształcić umiejętności ważne dla danego zawodu. Program uwzględnia uszczegółowione efekty uczenia się – w oparciu o nie - uczący się wie, co rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. W zapisie modułu są dokładnie rozpisane umiejętności, które uczeń musi opanować i zaliczyć. Wymienione umiejętności są przypisane do danego zawodu – kwalifikacji. Podczas warsztatów dyskutowaliśmy w jaki sposób uczeń może monitorować prawidłowość opanowanej umiejętności. Padła propozycja, aby każda umiejętność była szczegółowo opracowana – uczeń ćwicząc, sprawdza mocne i słabe strony, które musi jeszcze dopracować.

Uczestnictwo w warsztatach wzbogaciło moją dotychczasową wiedzę o nowe doświadczenia związane z najnowocześniejszym modelem edukacji na świecie. Celem kluczowym systemu ECVET jest poprawa jakości kwalifikacji zawodowych w zawodach ważnych dla europejskiego rynku pracy. Wdrożenie systemu ECVET wymaga bardzo szczegółowej analizy porównawczej standardów kompetencji zawodowych i programów nauczania ; opracowania jednostek efektów uczenia się, które mają być oceniane, a następnie właściwa instytucja w drugim kontekście ma dokonać walidacji i uznania.

Podsumowując wyjazd, chciałam wyrazić wdzięczność za to, że mogłam wziąć udział w warsztatach i wzbogacić swoją wiedzę.

Olga Glińska - EP

Przed warsztatami otrzymaliśmy możliwość zapoznania się z Fińskim systemem kształcenia, w tym kształcenia zawodowego oraz z systemem ECVET. Odpowiednie informacje zostały przesłane przez pracowników Omnia oraz Edukacja i Praca – organizatora ze strony Polskiej. Informacje można było uzupełnić poprzez strony internetowe: www.ecvet-projects.eu and www.ecvet-team.eu.

Całkowita liczba godzin programu nauczania w średniej szkole zawodowej w zawodach „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny” (Upper Secondary level Vocational Qualifications, Child Care Worker and Health Care Assistant) wynosi 4800 godzin i trwa 3 lata, w tym 120 tygodni kształcenia po 40 godzin w tygodniu. Każdy tydzień to przeciętnie 10 godzin samodzielnej nauki/pracy ucznia. Uczniowie rozpoczynają kształcenie w wieku 16 lat. Uczniowie, którzy rozpoczynają naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej lub innej szkoły średniej rozpoczynają kształcenie w wieku 18 lat i wtedy nauka trwa 2 lata. Po ukończeniu szkoły uczniowie przystępują do egzaminu maturalnego. Ciekawą zasadą Fińskiego systemu edukacji jest możliwość podjęcia studiów wyższych bez zdania egzaminu maturalnego.

Program nauczania obejmuje 35% kształcenia teoretycznego w szkole, 10% samodzielnego uczenia się i reszta 20% laboratorium, praca i warsztaty praktyczne.

Podział na kształcenie teoretyczne i praktyczne jest trudny, gdyż uczniowie mają indywidualne ścieżki kształcenia - każdy uczeń może budować swój własny sposób na skompletowanie swoich kwalifikacji. Wiedzę uczniowie mogą zdobyć w bardzo różnych środowiskach, w tym w pracy nad projektem, poprzez długie praktyki, w szkole i w warsztatach szkolnych, w laboratorium. Niektórzy uczniowie, prawie cały proces kształcenia, mogą odbyć w miejscach pracy a niektóre zagadnienia opanują zgodnie z tradycyjną ścieżką kształcenia tj. w szkole. Również można stwierdzić, że uczniowie kompetencje teoretyczne mogą uzyskać podczas zajęć praktycznych (tak się dzieje bardzo często). Chciałbym podkreślić, że w Finlandii nie ma oddzielnego kształcenia teoretycznego i oddzielnego kształtowania umiejętności praktycznych. Oba sposoby uzyskiwania kompetencji zawodowych łączą się i przeplatają.

Ważną kwestią w systemie edukacji jest sytuacja nauczycieli. zawód nauczyciela jest szanowany i jest jednym z najbardziej cenionych przez społeczeństwo. Wynagrodzenie nauczycieli jest satysfakcjonujące. Za dodatkową pracę nauczyciele otrzymują dodatkowe wynagrodzenie. Podobnie wysoką rangę ma edukacja zawodowa. Absolwenci szkół zawodowych są chętnie przyjmowani do pracy.

Sprawdzanie wiedzy i umiejętności; nauczyciel/instruktor sprawdza kompetencje ucznia 2 razy na 6 tygodni. Po 6 tygodniach uczeń musi zdać sprawdzian praktyczny. Skala oceny wynosi od 1 do 3. Sprawdzian uważa się za zaliczony za otrzymanie oceny 1.

System ECVET

Proces transferu i akumulacji efektów kształcenia rozpoczął się w UE w systemie szkolnictwa wyższego. Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów – ECTS rozpoczął działanie w 1987. Dopiero po kilku latach w czerwcu 2009 r. Parlament Europejski i Rada określiła zalecenia w sprawie ustanowienia Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym ECVET - European Credit System for Vocational Education and Training. W dokumencie określono m.in. definicje pojęć i zasady stosowania ECVET³.

Celem zalecenia jest stworzenie europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET, mającego ułatwić transfer, uznawanie i akumulację efektów uczenia się osób zamierzających uzyskać określoną kwalifikację.

System ECVET stosuje się do wszystkich efektów uczenia się, które powinny być z reguły osiągalne w ramach szeregu ścieżek kształcenia i uczenia się na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie („EQF” - European Qualifications Framework), a następnie podlegać transferowi i uznaniu, w tym uznawanie efektów uczenia się osiągniętych w ramach pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.

Zgodnie z zapisami w dokumentach UE zaleca się aby system ECVET był spójny i komplementarny z europejskim systemem transferu i osiągnięć ECTS stosowanym w szkolnictwie wyższym.

Na tym tle warto podkreślić, że w szkołach wyższych w Polsce obserwuje się proces zawyżania liczby punktów ECTS i zaliczania do punktacji, przedmiotów będących w programie nauczania ale nie zwracając uwagi ani na stopień trudności danego przedmiotu ani na liczbę godzin kształcenia nie biorąc pod uwagę efektów kształcenia. Wynika z tego

³ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. (2009/C 155/02).

wniosek, aby nie popełnić podobnego błędu w zawodzie „opiekunka dziecięca”, który to zawód od roku szkolnego 2017 został przeniesiony z poziomu szkoły średniej zawodowej do poziomu szkoły wyższej.

W Finlandii punkty ECVET zostały ogólnie przydzielone przez Ministerstwo Edukacji - Finnish National Board of Education. Ustalono, wzorem systemu ECTS, że 1 rok nauki równy jest 60 punktów kompetencji ECVET. W tej liczbie punktów liczy się wszelkie wcześniejsze okresy nauki. Nawet hobby ucznia, o ile jest przydatne w zawodzie i komponuje się w program nauczania, może zostać uznane za część kwalifikacji. Najważniejsze jest aby zrozumieć, że umiejętności i kompetencje są to te kompetencje, które się liczą do kwalifikacji a nie czas i miejsce, gdzie te umiejętności są nabywane.

Uczestnictwo w warsztatach pozwoliło mi na zapoznanie się z systemem ECVET i stosowaniem poszczególnych elementów systemu.

Wanda Kamieniak - EP

W dniach od 2 do 5 lutego 2015 roku brałam udział w wyjeździe do Finlandii zorganizowanym przez dr Michała Butkiewicza w ramach wdrażania projektu ECVET w Omnii. Zgodnie z umową pragnę podzielić się moimi spostrzeżeniami dotyczącymi wyjazdu. A więc od początku...

Wyrażając zgodę na udział w projekcie nie bardzo wiedziałam, na czym dokładnie będzie polegał mój udział. Cały wyjazd został przygotowany niemalże perfekcyjnie. Dr Michał Butkiewicz zadbał o każdy najmniejszy szczegół naszego wyjazdu, od zakupu biletów lotniczych, poprzez ubezpieczenie, materiały edukacyjne, program pobytu itd... Czas spędzony wspólnie w Finlandii wykorzystany został bardzo starannie. Był czas na zapoznanie się z fińskim modelem nauczania, czas na zwiedzenie szkoły wielozawodowej w Espoo, czas na krótkie zwiedzanie Helsinek, a także na kolację w fińskiej restauracji z reniferem w roli głównej. Podróż do Helsinek minęła bardzo szybko. Na miejscu w Omnii zostaliśmy bardzo serdecznie przyjęci, rozlokowani w małych pokojach w bardzo czystych i schludnych warunkach. Mogliśmy do woli korzystać z aneksu kuchennego zaopatrzonego w kawę herbatę, napoje. Atmosfera wspólnej wymiany doświadczeń podczas wieczornych spotkań przy herbacie, zbliżała nas do siebie coraz bardziej. Poruszaliśmy problemy polskiej oświaty, które od lat są tematem wielu rozważań, zarówno o charakterze krytycznym, jak również życzeniowym. Kierunek dobrych praktyk jakim jest edukacja w Finlandii, to refleksja nad zmianami w sposobie kształcenia w polskiej szkole. Bardzo wysoko oceniam system kształcenia umiejętności w zawodzie: opiekun medyczny, gdzie student kształci się w warunkach naturalnych, pod czujnym okiem pielęgniarki (instruktora zawodu), wyznaczonego przez zakład, a rolą nauczyciela jest ocena zdobytych umiejętności. Zdobywanie umiejętności w systemie mistrz-uczeń, to najlepsza metoda kształcenia zawodowego. Żałuję, że nie mogłam zapoznać się z podstawą programową kształcenia w zawodzie opiekuna medycznego w Finlandii, gdyż nie mogę porównać kompetencji opiekunów medycznych w obu krajach.

Zaskoczyło mnie to, że w szkole brak jest ciągłego sprawdzania wiedzy, testowania uczniów oraz duża autonomia nauczycieli, koncentracja na uczniu a nie na dokumentowaniu wszystkiego. Fińska szkoła to nie tylko piękny architektonicznie budynek, ale dobrze wykształceni nauczyciele, nowoczesne technologie, środki dydaktyczne a także inicjatywa uczniów polegająca na prowadzeniu własnej przedsiębiorczości. To wspaniałe, że uczeń może spróbować własnych sił w działalności gospodarczej, że nauczanie odbywa się poprzez własne doświadczenie – empiryzm. To właśnie w tym tkwi chyba bardzo niska absencja uczniów podczas zajęć. Zwiedzając szkołę wielozawodową, byłam pod wrażeniem fińskich rozwiązań edukacyjnych. Szkoła w Espoo żyje nie tylko swoim szkolnym życiem, ale jest miejscem spotkań ludzi biznesu, mieszkańców miasteczka, uczniów, seniorów itp. To miejsce nie tylko edukacji, ale miejsce służące wszechstronnemu rozwojowi uczniów.

Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów – ECTS jest dla mnie czymś zupełnie nowym. System ten pozwala na "mierzenie" w skali punktowej nakładu pracy, jaki student musi włożyć w zaliczenie danego przedmiotu.

Podstawą systemu ECTS jest przejrzystość programu studiów i zasad zaliczania zajęć. Niestety, ale jest to dla mnie temat trudny, gdyż w mojej 30 -letniej pracy pedagogicznej nigdy nie musiałam z niego korzystać.

Na podstawie licznych dyskusji dotyczących transferu europejskich dobrych praktyk we wdrażaniu do praktycznej nauki zawodu podejścia ECVET w zawodzie „opiekun medyczny” należałoby skoncentrować się na najważniejszych umiejętnościach z podstawy programowej dla zawodu „opiekun medyczny”. Proponuję, aby ograniczyć się do zagadnień związanych z „Planowaniem, organizowaniem i wykonywaniem czynności higienicznych i pielęgnacyjnych u osoby chorej i niesamodzielnej”. Efekty kształcenia wspólne dla zawodów medycznych takie jak:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Prowadzenie i podejmowanie działalności gospodarczej
- Język obcy ukierunkowany zawodowo
- Kompetencje personalne i społeczne
- Organizacja pracy małych zespołów

można pominąć. Porównywać należałoby najważniejszą grupę umiejętności zawodowych charakterystyczną dla danego zawodu. W polskiej podstawie programowej to uczeń:

- 1) określa cele czynności higienicznych i pielęgnacyjnych;
- 2) określa wskazania, przeciwwskazania i niebezpieczeństwa związane z wykonywaniem czynności higienicznych i pielęgnacyjnych wobec osoby chorej i niesamodzielnej;
- 3) planuje i organizuje czynności higieniczne i pielęgnacyjne z uwzględnieniem stanu osoby chorej i niesamodzielnej;
- 4) przestrzega zasad wykonywania czynności higienicznych i pielęgnacyjnych wobec osoby chorej i niesamodzielnej;
- 5) dobiera metody i techniki wykonywania czynności higienicznych i pielęgnacyjnych wobec osoby chorej i niesamodzielnej;
- 6) stosuje algorytmy czynności higienicznych i pielęgnacyjnych wobec osoby chorej i niesamodzielnej;

- 7) przestrzega zasad postępowania w sytuacjach trudnych wobec osoby chorej i niesamodzielnej;
- 8) ocenia stan higieniczny chorego;
- 9) wykonuje stanie łóżka pustego oraz z osobą chorą i niesamodzielną;
- 10) wykonuje toaletę całego ciała osoby chorej i niesamodzielnej z uwzględnieniem toalety i zabiegów pielęgnacyjnych w obrębie jamy ustnej;
- 11) wykonuje mycie głowy osoby chorej i niesamodzielnej leżącej w łóżku i zakłada czepiec przeciwwszawiczny;
- 12) wykonuje zmianę bielizny osobistej i pościelowej;
- 13) wykonuje zmianę pieluchomajtek i innych środków absorpcyjnych oraz pomaga w czynnościach fizjologicznych osobie chorej i niesamodzielnej;
- 14) wykonuje wymianę cewnika zewnętrznego, worka stomijnego i worka na mocz osobie chorej i niesamodzielnej;
- 15) wykonuje zabiegi przeciwzapalne i kąpiele lecznicze osobie chorej i niesamodzielnej na zlecenie lekarza lub pielęgniarki;
- 16) pomaga osobie chorej i niesamodzielnej w przyjmowaniu leków zleconych przez lekarza;
- 17) stosuje profilaktykę i pielęgnację przeciwoleżynową u osoby chorej i niesamodzielnej;
- 18) zapewnia osobie chorej i niesamodzielnej wygodne i bezpieczne ułożenie w łóżku;
- 19) pomaga przy zmianie pozycji, wstawaniu i przemieszczaniu się osoby chorej i niesamodzielnej;
- 20) wykonuje czynności usprawniające ruchowo osobę chorą i niesamodzielną;
- 21) karmi osobę chorą i niesamodzielną lub pomaga podczas jej karmienia;
- 22) zapewnia bezpieczeństwo i intymność podczas wykonywania czynności higienicznych i pielęgnacyjnych osobie chorej i niesamodzielnej;
- 23) przekazuje pielęgniarce informacje o zaobserwowanych zmianach w stanie zdrowia osoby chorej i niesamodzielnej;
- 24) przestrzega procedur postępowania z brudną bielizną i użytym sprzętem;
- 25) stosuje przepisy prawa dotyczące praw pacjenta;
- 26) przeprowadza edukację w zakresie higieny osobistej i zabiegów pielęgnacyjnych;
- 27) posługuje się sprzętem, przyborami, materiałami i środkami zgodnie z ich przeznaczeniem.

Są to najważniejsze efekty kształcenia, kluczowe dla danego zawodu.

Brakuje w polskiej podstawie programowej bardzo istotnej umiejętności, jaką są iniekcje podskórne z insuliny i leków przeciwzakrzepowych. Wydaje mi się, że jest to bardzo istotna umiejętność dla opiekuna medycznego, szczególnie pracującego w środowisku domowym człowieka chorego na cukrzycę czy zakrzepicę.

Myślę, że rozwój i poprawa jakości kwalifikacji zawodowych powinny być celem kluczowym edukacji zawodowej.

Podsumowując wyjazd, cieszę się, że mogłam wzbogacić swoją dotychczasową wiedzę pedagogiczną o nowe, jakże niezwykle przeżycia związane z najnowocześniejszym modelem edukacji na świecie. Bardzo za to DZIĘKUJĘ.

Michał Butkiewicz – EP

Szkola, w której przeprowadzono warsztaty – Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region, to bardzo silny partner, który kształci ponad 1800 uczniów w 19 kwalifikacjach zawodowych i posiada 4 ośrodki szkoleniowe. Ponadto prowadzi bardzo szeroką współpracę międzynarodową. Organizacja warsztatów była bardzo dobra. Podczas warsztatów zwiedziliśmy szkołę zawodową, obejrzelśmy pracownię, w których prowadzone są zajęcia praktyczne w szeregu zawodach, w tym w zawodzie „opiekunka medyczna” i „opiekun medyczny”. Przedstawiciele szkoły zaprezentowali system FINECVET, w tym poziom zaawansowania wdrożenia systemu. Szkoły mogą stopniowo wprowadzać system FINECVET a zgodnie z ostatnimi informacjami system ma formalnie zostać wdrożony do praktyki szkolnej od 1 sierpnia 2015 r.

Edukacja zawodowa w Finlandii umożliwia kształcenie poprzez 3 następujące ścieżki kształcenia:

- dla młodzieży, która ukończyła szkołę podstawową i wtedy nauka trwa 3 lata,
- dla młodzieży, która ukończyła szkołę średnią i wtedy nauka trwa od 1,5 do 2 lat,
- jednoczesna nauka w szkole średniej ogólnokształcącej wraz z maturą i szkoły zawodowej, nauka trwa 3 lata.

Specyfiką fińskiego systemu edukacji jest możliwość rozpoczęcia edukacji w szkole wyższej nie posiadając matury, jedna ponieważ są egzaminy wstępne to osoby nie posiadające matury bardzo rzadko zdają egzamin wstępny i dostają się na uczelnie. Matura w Finlandii ma bardzo wysoką rangę. także edukacja zawodowa ma bardzo wysoki status społeczny.

Nauczyciele poza wykształceniem zawodowym muszą odbyć kurs przygotowania pedagogicznego trwający prawie rok nauki. Nauczyciela za pracę obejmującą system ECVET otrzymują dodatkowe wynagrodzenie.

Podczas zajęć praktycznych, przy czym należy pamiętać, że w fińskim systemie kształcenia zawodowego nie ma podziału na zajęcia teoretyczne i praktykę zawodową, każdy uczeń jest hospitalizowany 2 krotnie w ciągu 6 tygodni. Podczas hospitalizacji omawiane są cele kształcenia a instruktor opiekujący się indywidualnie uczniem (tutor-opiekun) ocenia ucznia.

Ocena ustala nauczyciel się w skali od 1 do 3 punktów i ocena 1 jest zaliczeniem. Następnie nauczyciel wraz uczniem omawiają praktykę i wyznaczają kolejne cele.

Ważne miejsce w procesie edukacji i kształtowania umiejętności odgrywają pracodawcy i społeczności lokalne. Przedsiębiorcy odwiedzają szkołę, znają dobrze proces kształcenia i uczestniczą w procesie kształtowania umiejętności zawodowych. Dla pracodawców i osób odwiedzających szkołę jest specjalne miejsce przeznaczone do rozmów ale zintegrowane z salami wykładowymi i pracowniami. Szkoła dysponuje nowoczesnymi warsztatami, w których odbywają się praktyki. Poza tym uczniowie odbywają praktyki u pracodawców, najczęściej w firmach prywatnych. dzięki temu pracodawcy mają okazję dobrze poznać przyszłych absolwentów – przyszłych pracowników. W konsekwencji pracodawcy mają zaufanie do umiejętności absolwentów co przekłada się na zaufanie do dyplomu szkoły Omnia. Absolwenci z reguły znajdują pracę w regionie lub zakładają własne firmy.

Szkoła wpaja zasady ekologii, rozwoju przedsiębiorczości, estetyki, stosowania nowoczesnych środków przekazu, nowych technologii, zastosowania produktów w świecie pracy oraz etyki oraz współżycia w społeczeństwie i lokalnej społeczności.

W systemie FINECVET stosuje się już takie elementy jak opis kompetencji/kwalifikacji poprzez jednostki efektów kształcenia, punkty kredytowe (VQs), akumulację efektów kształcenia, ocenę osiągnięć i certyfikację. Zapewnia się jakość kształcenia oraz upowszechnia się znajomość ECVET wśród nauczycieli i uczniów.

Punkty ECVET dla omawianych zawodów określone zostały przez Ministerstwo Edukacji i w wysokości 180 punktów, w tym

- Edukacja zawodowa 135 punktów kredytowych
- Edukacja ogólna (język, matematyka, fizyka, chemia, umiejętności społeczne, przedsiębiorczość) 35
- Indywidualny wybór wiedzy i umiejętności 10 punktów kredytowych.

Liczba punktów ECVET dla grup zawodów została w Finlandii ustalona przez ministerstwo – National Board of Education. Wzorem systemu *European Credit Transfer System* ECTS (Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów) stosowanego powszechnie w szkolnictwie wyższym w całej Europie, przyjęto, że 60 punktów ECVET odzwierciedla edukację trwającą 1 rok. W systemie ECTS również 60 punktów odzwierciedla wkład pracy wymaganej do zaliczenia pełnego roku akademickiego; na semestr przypada zwykle 30 punktów, tak jest w Finlandii, Polsce i wielu innych krajach UE.

Wdrożenie systemu FINECVET (na podstawie prezentacji Maarit Saarenkylä (członka National Ecvet Expert Team, Finland)

Dla wdrożenia systemu ECVET w Finlandii wybrano ekspertów z 13 różnych części kraju i z różnych dziedzin edukacji⁴. Zadaniem ekspertów było;

- Informowanie o system ECVET, zebranie pytań od personelu szkół i innych miejsc pracy; zebrane pytania przesłano do CIMO (Centre for International Mobility and Cooperation; CIMO administruje szkolnictwo i jest odpowiedzialne za realizację programów UE dotyczących prawie wszystkich aspektów edukacji i szkolenia, oraz promuje i organizuje wymianę międzynarodową) i FNBE (Finnish National Board of Education) celem udzielenia odpowiedzi,
- przesłanie e-mailami odpowiedzi;

⁴ National Ecvet Expert Team, Finland. The team consists of : Riitta Karusaari, Rovaniemi Municipal of Federation; Risto Virkkunen, Kainuun ammattiopisto; Kirsi Lounela, Seinäjoki Joint Municipal Authority for Education; Arja Pietikäinen, Savo Vocational College; Anne Tyynelä, Pirkanmaa Educational Consortium; Auli Haapajärvi, Kouvola Region Vocational College; Vesa-Antti Iltola, Jyväskylä College; Juha-Ville Mäkinen, Vantaa Vocational College Varia; Maarit Saarenkylä, The Joint Authority of Education in Espoo Region, Omnia; Kari Koskela, Omnia Vocational College; Sari Turunen-Zwinger, City of Helsinki, Apprenticeship; Virpi Pikkuaho, Oulu Vocational College, Adult Education/Apprenticeship; Susanna Vestling, Yrkesakademin i Österbotten. And experts from the Finnish National Board of Education and CIMO (Centre for International Mobility and Cooperation).

- przesłanie informacji dotyczących wdrażania systemu ECVET wraz z przykładami uzyskanymi w projektach pilotażowych;
- w latach 2012-2013 przeprowadzono ponad 10 dużych seminariów i 30 mniejszych seminariów przeznaczonych dla menedżerów, dyrektorów, nauczycieli i personelu w szkołach i firmach;
- w seminariach wzięło udział ogółem ponad 2500 słuchaczy.

Wdrożenie systemu ECVET znanego w Finlandii pod nazwą FINECVET rozpoczęto w 2004 roku. Przez kilka lat przeprowadzano pilotaże; następnie od 2009 r. wdrażano Krajowe Ramy Kwalifikacji. Na koniec określono punkty kredytowe (2013) i sprawdzono programy kształcenia, w tym indywidualne ścieżki kształcenia. System FINECVET formalnie rozpocznie funkcjonowanie od 1 sierpnia 2015 r.

ECVET korzyści dla uczniów to: indywidualne ścieżki kształcenia umożliwiające uczniowi wolny wybór jednostek efektów kształcenia (w ograniczonym zakresie); poszerzenie treści i specjalizacji kwalifikacji; zaliczanie wcześniej ocenianych już zagadnień, które już raz były ocenione z wynikiem pozytywnym (nie powtarzanie procesu oceniania); uznawanie wcześniejszych osiągnięć; wyższy poziom geograficznej mobilności edukacyjnej; wzrost szans na pracę za granicą ze względu na wspólną koncepcję edukacji, oceny oraz wzrost poziomu wzajemnego zaufania do wyników edukacji; poprawa opisów efektów kształcenia, procesu oceny i dokumentowania procesu kształcenia wpłynie na wzrost jakości kształcenia oraz mobilność uczniów.

Korzyści dla szkół i firm szkoleniowych to: wzrost jakości efektów kształcenia będących bazą dla kształcenia i szkoleń; skoncentrowanie edukacja na indywidualnych uczniach i ich osiągnięciach; skrócenie czasu kształcenia; rozwój dyskusji między różnymi pracownikami systemu edukacji (nauczycielami, opiekunami, doradcami, asystentami); zwiększenie przejrzystości edukacji; wzrost wzajemnego zaufania pomiędzy szkołami partnerskimi w Finlandii i zagranicą; lepsze dokumentowanie procesu edukacji, która przedstawiać będzie "jasny obraz " uzgodnionych procesów; spełnianie funkcji usługowej przez system ECVET dla zespołu nauczania i współpracy.

Korzyści dla rynku pracy to: edukacja będzie lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy; partnerzy funkcjonujący na rynku pracy mogą być bardziej zaangażowani w rozwój edukacji; system ECVET umożliwia większą profesjonalizację pracy specjalistów z całej Europy; wielkie pytanie: czy firmy znajdą trochę czasu aby oceniać uczniów?

Najczęściej zadawane przez nauczycieli pytania to: co się dzieje jeśli w grupie uczniów poszczególni uczniowie powinni osiągnąć inne (różne) efekty kształcenia i powinni mieć odmienną ścieżkę kształcenia?; czy wdrożenie systemu ECVET oznacza zmianę godzin pracy i zmianę poziomu wynagrodzenia nauczycieli?; czy ITC będzie współpracować z nowymi zasadami dokumentowania procesu kształcenia?; czy system punktów kredytowych zmieni zawartość kwalifikacji?; czy zmieni się rola nauczyciela, czy nauczyciel będzie w przyszłości bardziej trenerem lub tutorem prowadzącym kształcenie uczniów zgodnie z ich indywidualnymi ścieżkami edukacji?; co się stanie z harmonogramem zajęć i czasem kształcenia?; jak powinny być umiejętności nauczycieli?; jak zmieni się finansowanie szkół (obecnie szkoły dostają od państwa pewną sumę pieniędzy na każdego ucznia)?; jakie są

relacje pomiędzy systemem punktów kredytowych ECVET a systemem punktów ECTS obowiązującym w szkołach wyższych (na politechnikach)?; jak będą liczone punkty kredytowe, co będzie podstawą dla określenia punktów (czy będą jakieś kryteria ważności lub wagi)?; jak planować rok szkolny?

Warunki wdrożenia systemu FINECVET

Cele i techniczne komponenty ECVET wyznaczone zostały w regulacjach UE. Cele i elementy systemu ECVET przedstawia Wykres 1. Ogólne cele to międzynarodowa mobilność dla wszystkich oraz uczenie się przez całe życie dla wszystkich. Kluczową kwestią jest Uznawanie efektów kształcenia z uwzględnieniem: przejrzystość kwalifikacji; procesu gromadzenia potwierdzonych efektów kształcenia oraz procesu przenoszenia osiągnięć. Elementy systemu to: kwalifikacja, jednostka efektów uczenia się, punkty ECVET, ocena efektów uczenia się, walidacja efektów uczenia się, uznawanie efektów uczenia się, porozumienie o partnerstwie, porozumienie o programie zajęć i indywidualny wykaz osiągnięć osoby uczącej się.

Rekomendacje

Rekomendacje dla krajów partnerskich – Polskim i Hiszpanii koncentrują się na warunkach jakie muszą zostać spełnione dla wdrożenia systemu. Jednym z nich jest znajomość Europejskich Ram Kwalifikacji i Krajowych Ram Kwalifikacji oraz powiązanego z nimi systemu ECVET. W Polsce wiedza ta jest znikoma, pomimo szkoleń i rozpowszechniania informacji o PRK. Tak więc wdrożenie systemu ECVET musi odbywać się stopniowo a najlepiej etapami i wyznaczonymi dla każdego etapu celami operacyjnymi. Poza tym wdrożenie systemu jest kosztowne i wymaga dodatkowego nakładu pracy od nauczycieli i kierownictwa szkół, za który to wysiłek może trzeba będzie zapłacić. Z drugiej strony podstawy programowe opisane są w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, tak więc wdrożenie systemu oceny, akumulacji i transferu osiągnięć będzie relatywnie łatwiejsze.

Kolejna rekomendacja dotyczy kontaktów szkół ze środowiskiem lokalnym i regionem. Dobrym przykładem jest wyznaczenie w szkole miejsc umożliwiających kontakt z pracodawcami i skłonienie pracodawców do uczestniczenia w procesie kształtowania umiejętności.

Powiązanie systemu edukacji z systemem zatrudnienia wynika z tradycji pracodawców fińskich, którzy zatrudniają pracowników z potwierdzonymi kwalifikacjami. W Polsce brak takiego powiązania i pracodawcy chętnie zatrudniają osoby bez odpowiednich kwalifikacji ale za to za mniejsze wynagrodzenie.

Poza tym proponuję rozważyć arbitralne ustalenie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej wysokości punktów kredytowych, przyjmując 60 punktów za 1 rok kształcenia, czyli tak jak to zrobiono w Finlandii. Wydaje się, że podjęte w Polsce próby określenia nakładu pracy dla osiągnięcia określonych efektów kształcenia wykazały, że jest to i trudne i nieprecyzyjne.

Paweł Ziomek - EP

Warsztaty w Finlandii oceniam za bardzo konstruktywne. Wyjazd pokazał mi inne od polskiego podejście do nauki. Fiński system edukacji kładzie duży nacisk na naukę poprzez

działanie. Według mnie więcej jest praktyki, niż teorii, co sprawia że uczniowie wykorzystują nabytą wiedzę od razu ucząc się jeszcze więcej. Biorąc za przykład szkołę Omnia, uważam, że znaczącym atutem fińskiego systemu kształcenia praktycznego jest fakt, że uczniowie jeszcze przed ukończeniem nauki mają szansę wypróbowania swoich możliwości i wiedzy potrzebnej w zawodzie, pod okiem potencjalnych, przyszłych pracodawców. Tak pragmatyczny sposób podejścia do nauczania przydałby się w Polsce.

Różnorodne sposoby nabywania kwalifikacji (w szkole ale również poprzez przyuczenie zawodowe u pracodawcy z częściową nauką w szkole) prowadzą do indywidualizacji ścieżek kształcenia poszczególnych uczniów. Wpływa to także na zmianę roli nauczyciela.

Warto także zwrócić uwagę na powszechnie stosowany system samooceny uczniów i wspólne omawianie, z prowadzącym ucznia tutorem, dotychczasowych osiągnięć (pozytywnych i negatywnych) oraz wyznaczenie kolejnych zadań, które ma opanować uczący się.

Warsztaty pokazały także różnice w systemach edukacji krajów partnerskich oraz w sposobie zapisu efektów kształcenia co pozwoli na ich lepsze zrozumienie, i w efekcie, skuteczne zrealizowanie projektu.

Cécile Sauvage - FEH

Korzyści uzyskane podczas warsztatów:

- Głębszą wiedzę na temat systemu ECVET, jej towarzyszące słownictwa i podstawowe pojęcia (na przykład memorandum).
- Pogłębienie wiedzy na temat procesu wdrożenia ECVET w oparciu o konkretny przykład Finlandii.
- Wymagania dotyczące wdrażania systemu ECVET, zwłaszcza role i zainteresowanych stron do zaangażowania się w proces, harmonogram i czas, kroki, itp.
- Jak zdefiniować wyniki uczenia się i je opisać w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji.
- Funkcjonowanie systemu punktów kredytowych ECVET.
- Głębszego poznania krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w Finlandii i w Polsce.
- Wiedzy na temat systemów edukacyjnych w Finlandii i w Polsce, szczególnie edukacji dla dzieci od 0 do 6. Porównanie z hiszpańskiego systemu.

Znaczące aspekty Fińskiego systemu edukacji

- Zawodowego kształcenie i szkolenie w Finlandii jest dużo bardziej popularne niż w Hiszpanii. Około połowa populacji młodzieży wybiera kształcenie w szkołach zawodowych; w Finlandii (53% Eurostats), podczas gdy w Hiszpanii odsetek ten jest znacznie niższy i wynosi (około 41% Eurostats).
- Powodem atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego w Finlandii jest wysoka ranga edukacji zawodowej w społeczeństwie. Omnia uczestniczy w konkursie

Euroskills, i konkursie Word Skills (Światowym Konkursie Umiejętności), aby podnieść wartość kształcenia i szkolenia zawodowego.

- Wysoki odsetek czasu przeznaczony jest na praktyki w przedsiębiorstwach. W zawodzie Practical Nurse/Cildres's and Youth Care and Education ("opiekunka dziecięca"), moduły kształcenia zawierają 3 okresy pracy po 6 tygodni każdy. okresach (6 tygodni).
- Uczniowie biorą udział w procesie oceny i są zobowiązani do przeprowadzenia samooceny. Zaufanie do przeprowadzonej samooceny jest zatem jednym z kluczowych elementów oceny kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Wysoka elastyczność Fińskiego systemu edukacyjnego: uczniowie mogą wybrać między różnymi następującymi ścieżkami edukacji, albo iść do szkoły średniej i równolegle do szkoły zawodowej, mogą także zdecydować się uzyskać większość kształcenia zawodowego na miejscu w szkole. Każdy moduł ma określone punkty kompetencji (umiejętności). W ten sposób jest możliwe przerwanie kształcenia bez utraty kompetencji już nabytych. W ten sposób osiągając po 180 punktów jeden uczeń może się różnić od drugiego ucznia.
- Nauka podstawowych przedmiotów nie jest obowiązkowe, jeżeli uczeń uczy się równolegle do swojej edukacji zawodowej.
- Rzeczywiście wdrożenia ECVET ma na celu promowanie poszczególnych ścieżek edukacyjnych. Punkty otrzymane za osiągnięte umiejętności nie są skorelowane z liczbą godzin kształcenia a zależą od efektów kształcenia.
- System ten wymaga dokładnego opisu każdego modułu kształcenia. Poszczególne kompetencje są oceniane od 1 do 3 punktów, które stanowią że uczeń jest w stanie opanować daną kompetencję. Pełen opis efektów kształcenia dla zawodu Practical Nurse/Cildres's and Youth Care liczy około 350 stron, i istnieje również w języku angielskim.
- Proces stosowania systemu ECVET jest powolny. W Finlandii zajęło ponad 10 lat dyskusji aby dojść do porozumienia. Formalna decyzja i odpowiednie rozporządzone władz krajowych ma fundamentalne znaczenie dla przyszłej aplikacji. W Finlandii minęło 3 lata do ustanowienia prawa wprowadzenia systemu ECVET.
- Jest to niezbędne aby posiadać niezbędne zasobów dla wdrożenia systemu. Dlatego ważne jest, aby zdecydować, kto będzie miał obowiązek zapewnienia odpowiednich zasobów: Kto zapłaci? W Finlandii większość szkół zawodowych to szkoły publiczne.
- Podstawowe sprawą jest również zaangażowanie nauczycieli w realizacji systemu ECVET, a zwłaszcza ci nauczyciela, którzy potrafią zdefiniować efekty uczenia się.

Różnice w stosunku do hiszpańskiego systemu

- Główną różnicą między Hiszpańskim a Fińskim systemem ECVET jest skala poziomu kwalifikacji.
- Hiszpański struktury kwalifikacyjno-zawodowe edukacji zawodowej są wymienione w krajowych Catalogue zawodowych kwalifikacji (CNCP) i dzielą się w 26 rodzin i 5 poziomów kwalifikacji (zamiast 8 w Finlandii lub systemu EQF).

- W Hiszpańskiej Ramie Kwalifikacji o nazwie MECU przewidywane jest relatywnie szybkie wdrożenie systemu łączącego ECVET z ERK. Powinno to umożliwić porównanie poziomów CNCP do poziomów europejskich ram kwalifikacji.

After a thorough study of the National Catalogue of Professional Qualifications (CNCP) we found the two equivalent FINECVET professions in Spain:



Pre-primary Education (Qual. Level 3 in CNCP)



Assistance to Persons in Situation of Dependence in Social Institutions (Qual. Level 2 in CNCP)

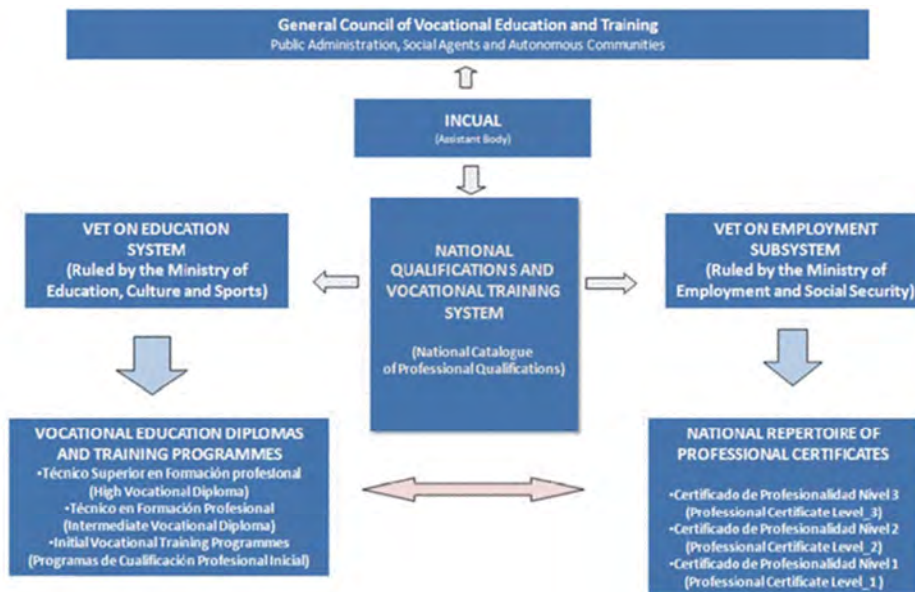
- Niektóre wcześniejsze badania opisują korelacje między poziomami hiszpańskich i europejskich: (Źródło: Confederación de empresarios de Andalucía – www.infofpe.cea.es).

EQF	CNCP
Nivel 1	Nivel 1
Nivel 2	
Nivel 3	Nivel 2
Nivel 4	
Nivel 5	Nivel 3
Nivel 6	Nivel 4
Nivel 7	Nivel 5
Nivel 8	Not defined

- Czynniki kulturowe są również ważne w tradycji edukacyjnej i procesie oceny kształcenia i szkolenia zawodowego. Ocena kompetencji w Hiszpanii odbywa się głównie poprzez egzaminy, i prawdopodobnie samoocena nie będzie funkcjonować.
- W Hiszpanii, krajowym systemie kształcenia i edukacji zawodowej tylko pozornie odwołuje się do opisu kompetencji i proponuje związek między nauczycielami/instruktorami zawodu stażystów i przedsiębiorstwa, nie jest obowiązkowe.

Wdrażanie systemu TRANS-FINECVET w Hiszpanii

Istnieją dwa sposoby edukacji zawodowej w Hiszpanii: jeden to system edukacyjny, a drugi związany jest z krajowym systemem zatrudnienia. System edukacyjny adresowany jest do początkowego szkolenia przede wszystkim, poprzez średnie szkolenia zawodowe, a drugi system skierowany do szkoleń ustawicznych dla dorosłych.



Ten projekt zaadresowany jest do średniozaawansowanych uczniów kształcenia zawodowego będących w wieku 16-18 lat. Również, do realizacji projekt TRANS-FINECVET w Hiszpanii, FEH przewidują zaangażowanie następujące podmioty:

- FP centra szkoleniowe w Hiszpanii w ten projekt. (FP = Formación Profesional).
- Decidors INCUAL, i hiszpańskiej agencji krajowych za wdrożenia ECVET
- Pracodawcy

6.2 *Materiały przygotowane na spotkanie warsztatowe*

Przed organizacją spotkania uczestnicy warsztatów otrzymali następujące dokumenty:

- Bartosiak P. "ECVET a modernizacja systemu kształcenia zawodowego w Polsce". Zespół Ekspertów ECVET, prezentacja, 29.10.2013. www.eksperciecvet.org.pl.
- Dębowski H. "ECVET jako narzędzie polityki europejskiej na rzecz uczenia się przez całe życie". Zespół Ekspertów ECVET . prezentacja, 29.10.2013. www.eksperciecvet.org.pl
- EURYPEDIA, European Encyclopedia on National Education Systems: Finland.
- "FINECVET". Na podstawie : „Using ECVET in Finland” Hanna Autrere – Finnish National Board of Education , w tym prezentacji Maarit Saarenkylä, Omnia, Finlandia; opracował w j. polskim Butkiewicz M. Edukacja i Praca.
- Krajowy standard kwalifikacji zawodowych. Opiekunka dziecięca. 513102, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- „Raport Referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji”. Warszawa IBE, czerwiec 2013.
- Stęchły W. "ECVET – Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym". IBE, prezentacja 25.06.2013.
- System ECVET Podstawowe informacje oraz wskazówki dotyczące organizowania mobilności edukacyjnych. Zespół Ekspertów ECVET Polska. 2014
- Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowy ECVET - 2009/C 155/02.

6.3 Sprawozdanie z drugiego Transinternational Project Meeting

SPRAWOZDANIE z drugiego TRANSINTERNATIONAL PROJECT MEETING I SZKOLENIA W OMNIA W FINLANDII. 02.02 – 05.02.2015.

TRANS-FINECVET Project „Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education”. Number of the project: 2014-1-PL01-KA202-003355

Uczestnicy:

1. Seija Heikkinen Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region; Head of International Relations; Finland Omnia
2. Maarit Saarenkylä Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region, OMNIA International coordinator; Finland Omnia
3. Liisa Lehermaraa, teacher; Omnia The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
4. Ollila Johanna, teacher; Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
5. Qing GU Omnia The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
6. Beata Kareinen Omnia The Joint Authority of Education in Espoo Region; Finland Omnia
7. Cécile Sauvage Fundación Equipo Humano, Project manager; Spain FEH
8. Katarzyna Skoczylas Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy, Project manager; Poland ITeE-PIB
9. Michał Butkiewicz EDUKACJA I PRACA, Project manager; Poland EP
10. Paweł Ziomek EDUKACJA I PRACA; Poland EP
11. Wanda Kamieniak EDUKACJA I PRACA, teacher; Poland EP
12. Ewa Wołowik EDUKACJA I PRACA; teacher; Poland EP
13. Olga Glińska EDUKACJA I PRACA, teacher; Poland EP
14. Bogusława Wojtczak EDUKACJA I PRACA, teacher; Poland EP

Agenda of the “Workshop and project meeting in Finland” 2.-5.2.2015

TRANS-FINECVET 2014-1-PL01-KA202-003355
OMNIA, Finns - Finnsinmäki 6, Espoo FINLAND
Maarit Saarenkylä +358 46 8515022
Seija Heikkinen +358 50 3515987

Date/time	Place/Subject	Host
Sunday 01.02.2015	Arrival (Spanish partners)	Maarit Saarenkylä
Monday 02.02.2015	Arrival (Polish partners) Introduction to workshops 19:30 Dinner in Finns Discussion about workshop	Seija Heikkinen Maarit Saarenkylä
Tuesday 03.02.2015		

Workshop Lunch Workshop Dinner in Finns Sauna	Information on the early Childhood education in Europe Progress in implementation of the project – what partners have achieved by now Work on curricula – learning outcomes in Child care/Health care	Pawel Ziomek Michal Butkiewicz Maarit Saarenkylä Liisa Lahermaa (teacher) Liisa Lehermaraa
Wednesday 04.02.2015 Workshop Lunch Workshop Coffee Helsinki tour Dinner	Reporting Workshop continues Spain case study Dinner in Helsinki	Maarit Saarenkylä Liisa Lehermaraa Ollila Johanna Cécile Sauvage
Thursday 05.02.2015 Omnia tour/ visits to class rooms Project meeting 14:00 End of meeting Departure	Second project meeting: <ul style="list-style-type: none"> Dessimation - Michal Butkiewicz - EP, Kasia Skoczylas - ITeE-PIB (10') Further steps in the project - Michal Butkiewicz (10') Discussion Future meeting and videoconference dates Certificate documenting participation in the Transnational Project Meeting Review of Decisions and Actions to be taken Evaluation of the meeting 	The guest teachers have a possibility to observe the lessons and take OMNIA tour: Olga Glińska Wanda Kamieniak Bogusława Wojtczak Ewa Wołowik Paweł Ziomek Seija Heikkinen Mairit Saarenkylä Qing GU Beata Kareinen Cécile Sauvage Michal Butkiewicz Kasia Skoczylas

Przed spotkaniem partnerzy wymienili drogą mailową materiały pozwalające na zapoznanie się z krajowymi systemami kształcenia w zawodach „opiekunka dziecięca” oraz „opiekun medyczny”, przesłane zostały wykazy umiejętności zawodowych. Poza tym uczestnicy otrzymali informację o szkoleniu opracowaną przez Omnia z Finlandii. Uczestnicy z Polski otrzymali także materiał w j. polskim opracowany przez Michała Butkiewicza na podstawie: „Using ECVET in Finland” Hanna Autrere – Finnish National Board of Education”, w tym

prezentacji Maarit Saarenkylä, Omnia, Finlandia. Materiał zawierał informację nt. systemu kształcenia w Finlandii oraz informację o systemie FINECVET.

Pierwszy dzień spotkania 02.02.2015

Spotkanie odbyło się w Finlandii w Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region. Podczas spotkania, bezpośrednio po przyjeździe do Omnia, Seija Heikkinen i Maarit Saarenkylä zapoznali uczestników z szczegółowym programem spotkania i zasadami współpracy. Odbyła się także dyskusja na tematy merytoryczne dotyczące warsztatów i systemu FINECVET.

Drugi dzień spotkania 03.02.2015

Drugi dzień warsztatów rozpoczął się od przedstawienia prezentacji *“Information on the early Childhood education in Europe”* - Paweł Ziomek.

Następnie Michał Butkiewicz przedstawił prezentację “Progress in implementation of the TRANS-FINECVET”. Dokonano przeglądu podjętych decyzji, działań w obszarze zarządzania, postępu w realizacji rezultatów intelektualnych projektu oraz kolejnych zadań do realizacji. Na 19 decyzji podjętych podczas First Transnational Project Meeting, 11 decyzji wykonano czyli wszystkie decyzje zaplanowane na dany okres sprawozdawczy, w tym:

- podpisano umowy i wypłacono zaliczki w wysokości 20% wartości projektu
- ustalono logo projektu
- opracowano ulotkę o projekcie w 4 językach: angielskim, polskim, fińskim, hiszpańskim
- wszyscy partnerzy uruchomili strony www, uruchomiona została internetowa strona projektu
- gromadzone są informacje o interesariuszach projektu
- odbyło się pierwsze spotkanie partnerów a drugie się odbywa
- pozostałe decyzje też są realizowane

W ramach działań dotyczących rezultatów intelektualnych projektu

- rozpoczęto realizację rezultatów 1, 2, 3, 4 i 6.
- w rezultacie 01 opracowywany jest raport dotyczący porównania standardów kwalifikacji
- rezultat 02 – zostały przeprowadzone warsztaty; wszyscy uczestnicy mają przekazać refleksje z warsztatów i rekomendacje dla grup docelowych
- w rezultacie 03 gromadzone są informacje dla porównania programów kształcenia i szkolenia
- w rezultacie 04 gromadzone są informacje z opracowań międzynarodowych
- w rezultacie 06 opracowano zasady funkcjonowania systemu ICT.

Inne zrealizowane zadania

- wydrukowano kalendarz projektu

Kolejnym punktem warsztatów była prezentacja Maarit Saarenkylä i Liisa Lahermaa (teacher) z Omnia “ECVET testing and implementation” w tym m.in. historia tworzenia systemu FINECVET, memorandum of understanding, necessary conditions for implementation of ECVET.

Cécile Sauvage z Fundación Equipo Humano, przedstawiła system edukacyjny Hiszpanii, w tym odniesienia do EQF i ECVET. Policy initiatives on ECVET implementation within IVET are currently on hold, pending the final approval of NQF.

Następnie Maarit Saarenkylä i Liisa Lahermaa (teacher) przedstawiły system przyznawanych punktów kredytowych w systemie FINECVET na przykładzie zawodu "pielęgniarka" o łącznej liczbie 120 punktów (work on curricula – learning outcomes in Child care/Health care).

Trzeci dzień spotkania 04.02.2015

W trzecim dniu warsztatów omawiano system ECVET. Następnie uczestnicy z Polski i Hiszpanii (podzieleni na trzy grupy) opracowali zapisy dla wybranych kwalifikacji zawodowych zgodnie z przekazanymi instrukcjami. Zakres szkolenia obejmował w części teoretycznej informacje ogólne nt. systemu FINECVET i informacje szczegółowe z zakresu stosowania systemu FINECVET w zawodach „opiekunka dziecięca” i „opiekun medyczny”. W części praktycznej uczestnicy z Polski i Hiszpanii, pracując w zespołach, opisali efekty kształcenia wybranych kwalifikacji zawodowych, w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zespoły zaprezentowały swoje opisy, które zostały ocenione przez prowadzących szkolenie nauczycieli fińskich.

W dalszej części Katarzyna Skoczylas z Instytutu Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy, przedstawiła prezentację dotyczącą prac upowszechnienia informacji o projekcie i rezultatach projektu.

Michał Butkiewicz omówił "Further steps in the project". Podczas dyskusji ustalono:

- datę przeprowadzenia pierwszej videokonferencji na 21 lub 22 kwietnia 2015;
- datę kolejnego - Third Transnational Project Meeting na 16.09 – 18.09.2015;
- na stronie internetowej projektu powinna być zakładka „Materiały” zawierająca wszystkie prezentacje i inne robocze materiały, dostępna tylko dla partnerów projektu;
- zakres zadań zawodowych, który będzie przedstawiony w bazie ICT określony zostanie po opracowaniu rezultatów 01 i 02.

Czwarty dzień spotkania 05.02.2015

Spotkanie przeprowadzono w szkole w Omnia. Zaprezentowano idee jakie kultywowane są w szkole oraz w jaki sposób są one osiąganе. Idee te to ekologia, intermedia, rozwijanie przedsiębiorczości, estetyka, nowe technologie i zastosowanie produktów w świecie pracy. Sposoby jakimi osiąga się cele edukacyjne to: sprawdzanie produktów wytworzonych przez uczniów, praktyczna ocena funkcjonalności wytworzonych produktów i opracowanych rozwiązań dla lokalnej społeczności, przedsiębiorców i rynku.

Następnie zwiedzono szkołę a grupa nauczycieli miała możliwość obserwowania lekcji z programu "opiekun medyczny".

Z kolei grupa projekt menadżerów omówiła dalsze działania w projekcie a Katarzyna Skoczylas z IteE-PIB jeszcze raz szczegółowo wyjaśniła sposób funkcjonowania narzędzia informatycznego ICT.

Na zakończenie wręczono Certyfikaty uczestnictwa w warsztatach.

Ewaluacja spotkania

Celem sprawdzenia jakości organizacji warsztatu, przeprowadzono anonimową ankietę „Arkusze Ewaluacji Warsztatu” (ankieta poniżej) z udziałem uczestników z Polski i Hiszpanii. Uczestnicy warsztatu ocenili jego realizację bardzo wysoko (oceny „Zdecydowanie tak” oraz „Tak”). Podobnie materiały szkoleniowe, organizację i warunki szkolenia, a także efekty uzyskane podczas warsztatów.

ARKUSZ EWALUACJI WARSZTATU

Organizator warsztatu: **Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region**

Nazwa warsztatu: **Prezentacja opisu dobrej praktyki dotyczący systemu ECVET w Finlandii**

Data i miejsce warsztatu: **02-05.02.2015**

Instrukcja: Prosimy Państwa o wyrażenie opinii na temat odbytego warsztatu w Finlandii. W odpowiednich miejscach należy wstawić znak „X” lub przedstawić komentarz w formie pisemnej.

I. Realizacja warsztatu

1. Czy zakres tematyczny warsztatu był zgodny z przyjętymi celami?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

2. Czy wszystkie zaprezentowane przez organizatora treści były jasne i zrozumiałe?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

3. Czy właściwy był dobór metod realizacji zajęć warsztatowych?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

4. Czy zaplanowany czas realizacji warsztatu był wystarczający?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

5. Czy osoby prowadzące zajęcia warstwowe były do niego właściwie przygotowane?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

II. Materiały udostępnione uczestnikom warsztatu

6. Czy udostępnione Państwu materiały podczas warsztatu były użyteczne?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

7. Czy jakość przekazanych Państwu materiałów była właściwa?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

III. Organizacja i warunki podczas zajęć warsztatowych

8. Czy organizator zapewnił odpowiednie warunki do przeprowadzenia warsztatu?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

9. Czy warunki technodydaktyczne spełniły państwa oczekiwania?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

10. Czy organizator warsztatu zapewnił odpowiednie warunki socjalne?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

11. Czy organizator warsztatu zapewnił odpowiednie warunki cateringu?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

IV. Uzyskane efekty

12. Czy według Pana/Pani uzyskana podczas warsztatu wiedza i umiejętności będą przydatne na dalszych etapach realizacji projektu?

Zdecydowanie tak	Tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie

13. Jakie zagadnienia związane z realizacją warsztatu należy dodatkowo rozwinąć w trakcie realizacji projektu ?

.....

14. Inne propozycje i komentarze uczestnika warsztatu:

.....

Serdecznie dziękujemy za informację zwrotną

6.4 Prezentacje przedstawione podczas drugiego Transinternational Project Meeting

Wykaz prezentacji jakie zostały przedstawione podczas warsztatów oraz drugiego Transinternational Project Meeting w OMNIA w Finlandii w dniach 02.02 – 05.02.2015.

- “ECVET – implementation in Finland”. Saarenkylä Maarit - ECVET Experts, Omnia Espoo, Finland
- ”Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2014 Edition”. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA, Education and Youth Policy Analysis). Euridice and Eurostart Report. 2014. prezentacja: Butkiewicz Michał, Ziomek Paweł. Edukacja i Praca
- “Output 2: Workshop Spain case study”. Fundation Equipo Humaneo; prezentacja Cécile Sauvage
- ”Progress in implementation of the TRANS-FINECVET project”. Butkiewicz Michał, Edukacja i Praca, Polska
- “The concept of development of an ICT tool for evaluation and update of learning outcomes in occupations “Child Care Worker” and “Health Care Assistant” Outcome 06; Skoczylas Kasia, Symela Krzysztof, ITeE-PIB
- “Structure, resources and tools at the service of internationalising of VET in Finland”. Autere Hanna Finnish national Board of Education. May 2009.
- “Using ECVET in Finland Internationalisation of individual learning pathways”. Hanna Autere - Finnish National Board of Education, Maarit Saarenkylä - Omnia