

Dobra praktyka
w zakresie walidacji efektów uczenia się

Niemcy

Kwalifikacja: Stolarz



Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się. Niemcy. Kwalifikacja „Stolarz”

Na podstawie ekspertyzy autorstwa Franziski Laudenbach

Redakcja:

Roksana Pierwieniecka, dr Marcin Trepczyński, Barbara Fijałkowska, Elżbieta Łanik

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Wzór cytowania:

Instytut Badań Edukacyjnych (2020). *Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się. Niemcy Kwalifikacja „Stolarz”*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2018

ISBN 978-83-66612-28-0

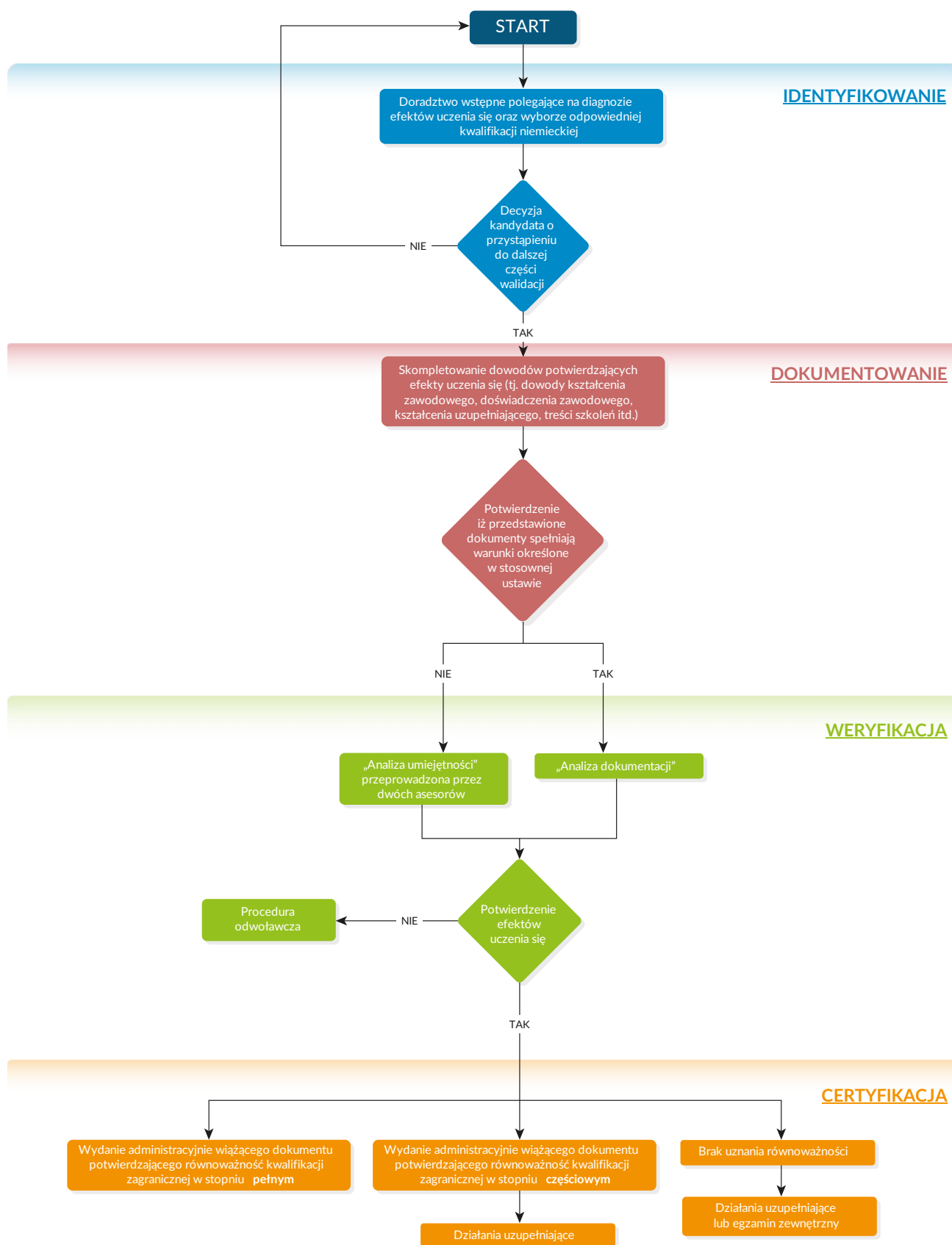
Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu *Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji*.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

1. Kraj, nazwa instytucji	6
2. Strona internetowa instytucji	6
3. Nazwa kwalifikacji, której dotyczy dobra praktyka	6
4. Krótki opis procesu walidacji	6
5. Szczegółowy opis procesu walidacji	6
5.1. Identyfikowanie efektów uczenia się	6
5.2. Dokumentowanie efektów uczenia się	7
5.3. Weryfikacja efektów uczenia się	7
Analiza dokumentacji	7
Analiza umiejętności	8
5.4. Certyfikowanie	8
6. Metody walidacji	9
6.1. Identyfikowanie efektów uczenia się	9
6.2. Dokumentowanie efektów uczenia się	9
6.3. Weryfikacja efektów uczenia się	9
7. Rezultaty walidacji	9
8. Zasoby kadrowe	10
8.1. Doradcy	10
8.2. Asesorzy	10
9. Warunki organizacyjne i materialne	11
9.1. Ramy czasowe	11
9.2. Warunki organizacyjne i materialne	11
10. Zapewnienie jakości walidacji	11
10.1. Monitorowanie i ewaluacja ustawy	11
10.2. Zapewnianie jakości analizy umiejętności	11
Przejrzystość procedur	12
Zasada podwójnej kontroli	12
Wymagania dotyczące asesorów	12
Szkolenie dla asesorów	12
Metody	12
Dokumentowanie przebiegu procedury	12
Otwartość	12
Język	12
10.3. Zapewnienie jakości w instytucjach prowadzących proces uznawania	13
11. Finansowanie	13

12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki.....	13
13. Ograniczenia.....	14
Komentarze.....	15



1. Kraj, nazwa instytucji

- Niemcy
- Integration durch Qualifizierung (IQ), Sieć „Integracja przez Kwalifikacje”

2. Strona internetowa instytucji

<http://www.netzwerk-iq.de>

3. Nazwa kwalifikacji, której dotyczy dobra praktyka

Komentarz

„Stolarz”  (niem. Der Tischler)

4. poziom Niemieckiej Ramy Kwalifikacji

(niem. Deutschen Qualifikationsrahmen - DQR; ang.: German Qualifications Framework - GQF)

4. poziom Europejskiej Ramy Kwalifikacji (European Qualifications Framework - EQF)

4. Krótki opis procesu walidacji

Komentarz

Opisywana niżej dobra praktyka dotyczy procedury uznania kwalifikacji zawodowych **uzyskanych poza Niemcami**, wprowadzonej federalną *Ustawą o udoskonaleniu zasad stwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą* z 2012 r. (dalej jako ustawa o uznawaniu).

Procedura obejmuje cztery etapy, odpowiadające walidacji efektów uczenia się:

- Identyfikowanie efektów uczenia się – początkowy etap, w trakcie którego należy zdiagnozować efekty uczenia się danej osoby, określić, jakiej niemieckiej kwalifikacji odpowiadają oraz wyjaśnić kandydatowi kolejne etapy procedury.
- Dokumentowanie efektów uczenia się – gromadzenie przez kandydata dowodów na posiadanie kwalifikacji zawodowych uzyskanych za granicą.
- Weryfikacja efektów uczenia się – może mieć dwie części:
 - analiza dowodów zgromadzonych na etapie dokumentowania w celu określenia równoważności kwalifikacji kandydata z jej niemieckim odpowiednikiem,
 - dodatkowo, jeśli dowody budzą wątpliwości lub nie są wystarczające do podjęcia decyzji – następuje sprawdzenie efektów uczenia się kandydata w praktyce, nazywane **analizą umiejętności** .
- Certyfikowanie – wystawienie administracyjnie wiążącego dokumentu, który stwierdza:
 - równoważność kwalifikacji uzyskanej za granicą z niemieckim odpowiednikiem (według standardów niemieckich) w stopniu pełnym albo częściowym,
 - brak równoważności, czyli brak uznania kwalifikacji.

Celem walidacji jest określenie, czy kompetencje lub kwalifikacje kandydata są równoważne z tymi, które uzyskałby w wyniku uczenia się zrealizowanego w ramach systemu dualnego kształcenia zawodowego w Niemczech.

5. Szczegółowy opis procesu walidacji

Komentarz

5.1. Identyfikowanie efektów uczenia się

Identyfikowanie efektów uczenia się przyjmuje formę sesji doradczej, z reguły prowadzonej w lokalnej placówce należącej do Sieci „Integracja przez Kwalifikacje” . Doradcy pracują także w izbach rzemieślniczych.

Zazwyczaj etap identyfikowania ogranicza się do pojedynczej sesji. w jej trakcie doradca, na podstawie doświadczenia zawodowego kandydata, próbuje ustalić, czy proces uznawania jest w danym wypadku zasadny. Proces ten nazywany jest **doradztwem wstępnym**.

Jeśli wstępna analiza doświadczenia zawodowego i dokumentów uzasadniają dalsze procedowanie, doradca i kandydat wspólnie określają, jaka niemiecka kwalifikacja będzie podstawą procesu uznawania. Doradca powinien także wskazać, której procedurze weryfikacji powinien się poddać kandydat (analizie dokumentacji czy analizie umiejętności).

Długość trwania sesji doradczej zależy od przygotowania kandydata, od zakresu bądź długości jego doświadczenia zawodowego oraz od stopnia trudności porównania posiadanej przez niego kwalifikacji do niemieckiego odpowiednika. Czas konieczny do przeprowadzenia jednej sesji to 20–60 minut.

Dalsze doradztwo może się okazać konieczne w wypadku, gdy kandydat potrzebuje więcej czasu na decyzję, czy dalej angażować się w walidację, albo gdy musi uzupełnić dokumentację.

Metodami stosowanymi w ramach identyfikowania efektów uczenia się są rozmowa (wywiad swobodny) oraz analiza dokumentów (analiza dowodów i deklaracji) dostarczonych przez kandydata.

5.2. Dokumentowanie efektów uczenia się

Dokumentowanie efektów uczenia się polega na zgromadzeniu dowodów potwierdzających m.in.:

- kształcenie zawodowe,
- doświadczenie zawodowe,
- kształcenie uzupełniające,
- treść szkoleń.

Dokumentacja może obejmować także życiorys, wszelkie świadectwa, suplementy do dyplomów, zaświadczenia o ukończeniu kursów i inne.

Dokumenty te muszą być oficjalnie potwierdzonymi kopiami – inaczej nie zostaną zaakceptowane. Można je złożyć w wersji papierowej albo za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Dowody zgromadzone na tym etapie są podstawą do weryfikacji w trybie tzw. analizy dokumentacji.

Jeżeli jednak dowody są **niepełne bądź niewystarczające** do podjęcia decyzji, należy sprawdzić efekty uczenia się kandydata w praktyce, w ramach analizy umiejętności. Zgodnie z federalną ustawą o uznawaniu dzieje się tak w przypadku gdy:

- nie dostarczono żadnych dowodów potwierdzających kształcenie zawodowe;
- złożono dowody tylko częściowo potwierdzające kształcenie zawodowe;
- przedstawione dowody są mało znaczące;
- istnieją wątpliwości co do autentyczności przedstawionych dowodów;
- istnieją wątpliwości co do poprawności formalnej przedstawionych dowodów;
- tożsamość kandydata nie jest pewna.

5.3. Weryfikacja efektów uczenia się

W wypadku kwalifikacji „Stolarz” weryfikację przeprowadza izba rzemieślnicza. Poszczególne etapy walidacji są prowadzone przez różne podmioty i mogą odbywać się w różnym miejscu i czasie.

Analiza dokumentacji

Analiza dokumentacji następuje wtedy, gdy dowody zgromadzone na etapie dokumentowania są znaczące, kompletne (potwierdzają całe kształcenie zawodowe kandydata) i nie budzą wątpliwości.

Na tym etapie stwierdza się, czy kwalifikacja uzyskana za granicą odpowiada kwalifikacji niemieckiej.

Analiza umiejętności

Analiza umiejętności została zdefiniowana w art. 14 ustawy o uznawaniu jako „inne procedury ustalania równoważności [kwalifikacji] bez odpowiednich dokumentów”. Artykuł ten stanowi, że właściwy podmiot stosuje odpowiednie procedury w celu ustalenia, czy kandydat osiągnął efekty uczenia się odpowiadające wymogom niemieckiego kształcenia zawodowego w zakresie rozpatrywanej kwalifikacji. Ustawa wymienia także metody stosowane w ramach analizy umiejętności.

W odróżnieniu od tradycyjnego egzaminu zawodowego w Niemczech, analiza umiejętności jest wyrywkowa. Jej celem jest sprawdzenie, czy kandydat ma wystarczającą wiedzę, umiejętności i kompetencje, wymagane w określonych obszarach działalności zawodowej.

Analiza umiejętności jest przeprowadzana przez dwóch ekspertów (asesorów) wyznaczonych przez odpowiedni podmiot. w wypadku kwalifikacji „Stolarz” jest nim stosowna izba rzemieślnicza; w odniesieniu do innych kwalifikacji mogą to być także izby przemysłowo-handlowe.

Asesorzy prowadzący konkretną procedurę analizy umiejętności określają kryteria oceny, które są zapisywane w specjalnym formularzu. Muszą być one przejrzyste i zrozumiałe dla każdej ze stron. Zależą od zawodu, zadań, które ma wykonać kandydat oraz od zastosowanych narzędzi oceny. Kryteria są zazwyczaj zbieżne z tym, co jest sprawdzane na niemieckim egzaminie zawodowym, potwierdzającym daną kwalifikację.

Procedura obejmuje różne możliwości wykazania efektów uczenia się. Umiejętności poznawcze i komunikacyjne oraz wiedza i niektóre kompetencje społeczne kandydata mogą zostać sprawdzone przykładowo poprzez rozmowę z ekspertem (wywiad swobodny), rozmowę symulowaną lub odgrywanie ról (obserwacja w warunkach symulowanych), prezentację wyników pracy, analizę przypadku. z kolei zdolności motoryczne mogą zostać sprawdzone poprzez zadanie praktyczne (obserwacja w warunkach symulowanych) lub tzw. pracę próbną w warsztacie (obserwacja w warunkach rzeczywistych).

Przykładowym zadaniem, potwierdzającym posiadanie wymaganych efektów uczenia się dla kwalifikacji „Stolarz”, może być wykonanie drewnianej skrzyni w czasie nieprzekraczającym 7 godzin.

Kandydat przygotowuje odpowiednie urządzenia do pracy i wykorzystuje je podczas realizacji zadania. Ponadto powinien umieć zamontować metalowe zawiasy, stworzyć wzór forniru, wykonać obróbkę tworzywa sztucznego i połączyć gotowe elementy ze skrzynią.

W trakcie wykonywania zadania asesorzy mogą rozmawiać z kandydatem np. na tematy techniczne, związane z procesem przygotowania skrzyni, pojawiającymi się problemami i sposobami ich rozwiązania. Rozmowa taka nie tylko sprawdza wiedzę zawodową kandydata, lecz także pozwala mu zademonstrować umiejętności poznawcze i komunikacyjne. Może być kontynuowana po zakończeniu pracy przez kandydata.

Przykładowe pytania to: „Jak zorganizował pan swoją pracę?”, „Od czego pan zaczął?”, „Proszę wyjaśnić poszczególne etapy pracy”, itd. w ten sposób analizowane jest rozumienie przez kandydata szerszego kontekstu wykonywanej pracy oraz znajomość jej metodologii i techniki.

Ocena wykonanych zadań jest dokumentowana w protokole, który kandydat otrzymuje bezpośrednio po analizie umiejętności. Do oceny nie stosuje się żadnej skali; polega ona jedynie na stwierdzeniu, czy wymagane efekty uczenia się zostały wykazane.

5.4. Certyfikowanie

Certyfikowanie efektów uczenia się jest pisemnym powiadomieniem o wyniku analizy dokumentacji lub analizy umiejętności. Wyniki mogą oznaczać:

- równoważność w stopniu pełnym – pełne uznanie kwalifikacji uzyskanej za granicą jako równoważnej z odpowiadającą jej kwalifikacją niemiecką;

- równoważność w stopniu częściowym – częściowe uznanie kwalifikacji;
- brak równoważności – brak uznania kwalifikacji.

6. Metody walidacji

Komentarz

W trakcie procesu uznawania na każdym etapie mogą być wykorzystywane różnorodne metody.

6.1. Identyfikowanie efektów uczenia się

Doradcy w ośrodkach ds. uznawania kwalifikacji zawodowych oraz w izbach rzemieślniczych stosują metodę rozmowy (**wywiad swobodny**) w celu uzyskania informacji na temat doświadczenia zawodowego kandydata.

Zadaniem doradcy jest poznanie sytuacji życiowej kandydata oraz zakresu jego doświadczenia zawodowego. w tym celu doradca może wykorzystać wytyczne dla doradztwa wstępnego, które zostały opracowane w ramach projektu „Prototyping Transfer” („Ustalanie wzorców transferu”).

Wytyczne te opisują zalecenia, sposoby pracy i standardy jakości, nie zwierają jednak obowiązkowych pytań.

Na tym etapie stosuje się również analizę dokumentacji (**metoda analizy dowodów i deklaracji**) w celu ustalenia, czy wstępnie zebrane przez kandydata dowody wystarczają do potwierdzenia efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji.

6.2. Dokumentowanie efektów uczenia się

Na tym etapie gromadzone są dostarczane przez kandydata wymagane dokumenty, a następnie ustala się możliwość weryfikacji na ich podstawie wymaganych efektów uczenia się.

6.3. Weryfikacja efektów uczenia się

Na etapie weryfikacji stosuje się w pierwszej kolejności metodę analizy dowodów i deklaracji. w wypadku analizy umiejętności – również inne metody. Należą do nich:

- **zadanie praktyczne** (obserwacja w warunkach symulowanych) – kandydat wykonuje typową czynność zawodową; może być to usługa, konserwacja lub naprawa;
- **rozmowa** (wywiad swobodny) – ma wspierać realizację zadania praktycznego; pozwala na omówienie kwestii technicznych, procedur, warunków oraz ewentualnych problemów wraz ze sposobami ich rozwiązania;
- **praca próbna** (obserwacja w warunkach rzeczywistych) – kandydat pracuje przez jeden lub kilka dni w przedsiębiorstwie, żeby wykazać się umiejętnościami, wiedzą i kompetencjami społecznymi w pracy;
- **odgrywanie ról** lub **rozmowa symulowana** (obserwacja w warunkach symulowanych) – umożliwiają kandydatowi działanie w roli zawodowej; asesor (lub osoba trzecia) odgrywa rolę jego rozmówcy;
- **prezentacja** – kandydat ma przedstawić zadanie, typową sytuację zawodową oraz szerszy kontekst; następnie odpowiada na pytania asesorów; zazwyczaj jest to prezentacja ustna, bazująca na pracy, np. rezultatach zadania praktycznego;
- **analiza przypadku** – dotyczy złożonych sytuacji zawodowych; kandydat musi znaleźć potencjalne rozwiązania realnego problemu i je omówić. Analiza przypadku pozwala na ukazanie rezultatów uczenia się w pracy, ponieważ odnosi się do rzeczywistych problemów, sytuacji oraz praktycznych rozwiązań. w centrum uwagi znajdują się przede wszystkim umiejętności poznawcze, związane z rozpoznaniem sytuacji problemowej, jej analizą i uzasadnieniem obranych strategii działania. Rezultat analizy przypadku może być przedstawiony pisemnie lub ustnie.

7. Rezultaty walidacji

Proces walidacji kończy się otrzymaniem przez kandydata jednego z 3 wyników:

1. Równoważność w stopniu pełnym – następuje pełne uznanie kwalifikacji uzyskanej za granicą.

Zostaje przyznana, gdy nie ma znaczących różnic pomiędzy kwalifikacją kandydata i jej niemieckim odpowiednikiem.

2. Równoważność w stopniu częściowym – częściowe uznanie kwalifikacji.

Zostaje przyznana, gdy występują znaczne różnice pomiędzy kwalifikacją kandydata i jej niemieckim odpowiednikiem. Różnice są opisane w powiadomieniu i możliwe jest podjęcie tzw. działań uzupełniających (np. douczenie się, dodatkowe praktyki).

Na przykład może się okazać, że z powodu różnic w kształceniu zawodowym kandydatowi brakuje części wymaganych umiejętności, np. z zakresu obsługi maszyn. w takiej sytuacji powinien zaliczyć kurs obsługi maszyn, obowiązkowy dla wszystkich stolarzy przyjeżdżających do Niemiec. Może przy tym uzyskać dofinansowanie z urzędu pracy.

Dopiero po podjęciu niezbędnych działań uzupełniających kandydat otrzyma od stosownej izby rzemieślniczej dokument stwierdzający równoważność jego wykształcenia zawodowego z niemiecką kwalifikacją w stopniu pełnym. Jest to dowód, że posiada takie same umiejętności, wiedzę i kompetencje społeczne, co osoba z dualnym wykształceniem niemieckim.

3. Brak równoważności – nieuznanie kwalifikacji.

Zachodzi, gdy kwalifikacja kandydata w znacznym stopniu odbiega od wymogów niemieckiej kwalifikacji.

Kandydat zostaje o tym pisemnie powiadomiony. Lokalny urząd ds. doradztwa zawodowego konsultuje z nim dalsze kroki. Kandydat ma możliwość podejścia do egzaminu zewnętrznego lub podjęcia działań uzupełniających, takich jak okres adaptacyjny lub zaliczenie testu w późniejszym terminie.

Kandydat ma prawo odwołać się od wydanej decyzji, podejmując określone kroki prawne. w rezultacie inna instytucja może (izba rzemieślnicza lub izba gospodarczo-przemysłowa) zweryfikować wydaną decyzję.

8. Zasoby kadrowe

Komentarz

8.1. Doradcy

Doradcy muszą przede wszystkim mieć:

- wykształcenie wyższe,
- doświadczenie w doradztwie zawodowym,
- szeroką wiedzę na temat struktur edukacyjnych i instytucjonalnych oraz na temat federalnej ustawy o uznawaniu,
- rozwinięte kompetencje komunikacyjne i międzykulturowe.

Kompetencje komunikacyjne i międzykulturowe mają duże znaczenie, ponieważ doradca powinien być wolny od uprzedzeń. Oczekuje się od niego otwartości oraz odnoszenia się z szacunkiem do kandydata i jego sytuacji życiowej.

Zadaniem doradcy jest praca zorientowana na rozwiązywanie problemów oraz pełne zrozumienie sytuacji kandydata.

Doradca ma obowiązek przeprowadzić kandydata przez proces uznawania, bazując na jego dotychczasowych doświadczeniach zawodowych, oraz przygotować go do ewentualnej analizy umiejętności. Odpowiada za rzetelne i jasne poinformowanie kandydata o procedurach.

8.2. Asesorzy

Asesorzy muszą:

- być specjalistami w danym zawodzie z przynajmniej trzyletnim doświadczeniem odpowiadającym wymaganiom niemieckiej kwalifikacji, która jest podstawą procesu uznawania,
- być przedstawicielami odpowiedniego dla danej branży podmiotu (np. izby rzemieślniczej) z przynajmniej trzyletnim doświadczeniem w pracy w dziedzinie ekonomii, administracji lub edukacji,
- mieć kompetencje komunikacyjne i międzykulturowe,
- wiedzieć, jak identyfikować kompetencje kandydatów,
- umieć oceniać efekty uczenia się,
- znać wymogi organizacyjne dla przeprowadzenia weryfikacji,
- znać wszelkie regulacje dotyczące kształcenia i szkolenia w zakresie niemieckiej kwalifikacji, która jest podstawą procesu uznawania.

9. Warunki organizacyjne i materialne

Komentarz

9.1. Ramy czasowe

Formalnie proces uznawania powinien zakończyć się w ciągu 3 miesięcy. w praktyce ramy czasowe zależą od tego, czy dokumentacja jest kompletna, czy informacje na temat dotychczasowego wykształcenia kandydata są wyczerpujące oraz czy konieczne jest przeprowadzenie analizy umiejętności.

Ponieważ poszczególne etapy mogą odbywać się w innych miejscach i być prowadzone przez różne podmioty należy też wziąć pod uwagę czas przeznaczony na przetworzenie dokumentów przez kolejne instytucje.

9.2. Warunki organizacyjne i materialne

Warunki organizacyjne i materialne niezbędne do przeprowadzenia analizy umiejętności zależą od kwalifikacji. w przypadku kwalifikacji stolarza obejmują np.:

- materiały potrzebne do zbudowania drewnianej skrzyni (drewno, metalowe łączenia, itp.),
- maszyny potrzebne do obróbki materiałów i wykonania poszczególnych elementów skrzyni,
- warsztat, w którym zostanie przeprowadzona analiza umiejętności.

Ponadto, kandydat musi nosić określone ubranie ochronne w zależności od rodzaju zadania, które ma wykonać.

10. Zapewnienie jakości walidacji

Komentarz

10.1. Monitorowanie i ewaluacja ustawy

Ustawa o udoskonaleniu zasad stwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą jest okresowo ewaluowana.

W rezultacie od 2012 do 2017 r. powstały cztery raporty przygotowane przez Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych. Obejmują one oficjalne statystyki dotyczące procedur aplikowania, zmian w prawie oraz zmian w procedurach uznawania. Służą one do stałego monitorowania ustawy.

Ponadto, dwie zewnętrzne instytucje opracowały niedawno raport ewaluacyjny obejmujący analizę zmian po wdrożeniu ustawy w 2012 roku.

Raport ten ukazuje wpływ ustawy na inne regulacje prawne oraz na ogólne zasady uznawania kwalifikacji zagranicznych. Koncentruje się również na wpływie na kandydata oraz jego potencjał integracyjny na rynku pracy po procesie uznania.

10.2. Zapewnianie jakości analizy umiejętności

Aby ujednolicić procedury uznawania, w całym kraju stworzono kilka standardów jakości dla analizy umiejętności:

Przejrzystość procedur

Już w trakcie doradztwa wstępnego podkreślane są zarówno zalety, jak i ograniczenia procedury uznawania. w wypadku, gdy konieczne jest przeprowadzenie analizy umiejętności, kandydat jest informowany o etapach procesu, czasie jego trwania, kosztach i konsekwencjach absencji. Może też wcześniej skontaktować się z ekspertem w celu omówienia wymagań dotyczących analizy umiejętności i dopiero wtedy podjąć decyzję o wzięciu w niej udziału.

Zasada podwójnej kontroli

Zasada ta oznacza, że asesor ocenia pracę kandydata w trakcie analizy umiejętności wspólnie z drugim obserwatorem. Dzięki temu powinna być zapewniona obiektywność procedury.

Wymagania dotyczące asesorów

Eksperci zaangażowani w analizę umiejętności muszą spełnić jasne warunki dotyczące wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz kompetencji.

Szkolenie dla asesorów

Przed przeprowadzeniem analizy umiejętności asesorzy muszą wziąć udział w szkoleniu. Obejmuje ono zagadnienia związane z przygotowaniem (np. zadań praktycznych, kryteriów oceny), przeprowadzeniem oraz oceną wyników analizy umiejętności.

Metody

Metody stosowane w trakcie analizy umiejętności powinny być dopasowane do potrzeb kandydatów i ustawowo określone.

Dokumentowanie przebiegu procedury

Aby zapewnić obiektywność oceny, kompetencje, które będą sprawdzone podczas analizy umiejętności, muszą być uprzednio zoperacjonalizowane przez asesorów.

W tym celu formułuje się kryteria oceny, dopasowane do zastosowanych metod weryfikacji i zadań, jakie będzie wykonywać kandydat. Obserwacje są następnie notowane w specjalnym formularzu. Pozwala to asesorom skoncentrować się na konkretnych działaniach kandydata, a następnie na osiągniętym rezultacie pracy. Jednocześnie umożliwia udokumentowanie przebiegu analizy umiejętności. Asesorzy mają dostęp do wzorcowych formularzy i protokołów końcowych.

Otwartość

Asesorzy muszą być otwarci na różne sposoby wykonywania zadań i rozwiązywanie problemów oraz uwzględniać pochodzenie kandydata i jego doświadczenia.

Język

Ponieważ język niemiecki jest obcy dla większości kandydatów, zadania muszą zostać sformułowane w sposób jasny i prosty. Kandydaci mogą korzystać ze słowników bądź poprosić o wyjaśnienie poszczególnych pojęć.

W trakcie weryfikacji kandydat powinien się wykazać przede wszystkim umiejętnością wykonania najistotniejszych czynności dla określonej kwalifikacji; kompetencje językowe powinny być oceniane tylko

wtedy, gdy jest to konieczne do realizacji zadania.

10.3. Zapewnienie jakości w instytucjach prowadzących proces uznawania

Na proces uznawania kwalifikacji zagranicznych mogą mieć wpływ wewnętrzne systemy zapewniania jakości podmiotów przeprowadzających doradztwo i weryfikację. Na przykład, lokalny urząd ds. doradztwa zawodowego w Bremie stworzył wewnętrzne wytyczne dla doradców. Co tydzień odbywają się tam spotkania w celu omówienia poszczególnych przypadków. Na bieżąco prowadzone są także analizy zakończonych postępowań.

Ponadto, w celu regularnego usprawniania procesów, urząd wdrożył własny system zarządzania jakością, obejmujący: ustalanie harmonogramu spotkań z kandydatami, obecności w internecie czy też regularnych spotkania zespołu doradców.

11. Finansowanie

Proces uznawania kwalifikacji uzyskanych za granicą jest płatny. Wysokość kwoty zależy od wydatków koniecznych do przeprowadzenia procedury. Zazwyczaj mieści się ona w przedziale 100–3000 euro.

Opłaty obejmują całą procedurę uznawania, w tym ewentualną analizę umiejętności (koszt materiałów, pracy ekspertów i wynajęcia warsztatu), końcowy raport oraz przetwarzanie dokumentów (wysyłka, koszty rozmów telefonicznych, tłumaczeń, itd.). Jeśli nie stwierdzono pełnej równoważności kwalifikacji kandydata z odpowiednikiem niemieckim i konieczne jest ukończenie kursu przygotowawczego, językowego bądź podjęcie tzw. działań uzupełniających, koszty procesu walidacji rosną.

Kandydaci mogą ubiegać się w różnych instytucjach o wsparcie finansowe na pokrycie kosztów. w szczególnych sytuacjach (np. gdy kandydat jest osobą bezrobotną) wsparcia finansowego może udzielić urząd pracy. Dodatkowo, kraje związkowe Hamburg, Berlin i Badenia-Wirtembergia mają specjalne fundusze dla kandydatów znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. w ramach projektu „Prototyping Transfer” kandydaci mogą ubiegać się o pokrycie kosztów analizy umiejętności. Możliwe jest także otrzymanie dotacji od pracodawcy w przypadku, gdy wspiera on proces uznawania.

12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki

Proces uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych poza Niemcami na mocy *Ustawy o udoskonaleniu zasad stwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą* jest realizowany głównie na poziomie lokalnym. w przypadku kwalifikacji „Stolarz”, identyfikowanie efektów uczenia się (czyli doradztwo wstępne) może zachodzić w specjalnych punktach doradczych. Analiza umiejętności przebiega w izbach rzemieślniczych. Poniżej przedstawiono, za jakie etapy odpowiadają poszczególne instytucje w Bremie.

Doradztwem wstępnym zajmuje się Ośrodek ds. Uznawania Kwalifikacji – lokalny urząd ds. doradztwa zawodowego, który jest jednostką Izby Pracy w Bremie. Oficjalnie podlega on Senatorowi ds. Gospodarki i Portów Wolnego Hanzeatyckiego Miasta Brema, czyli władzy publicznej.

Proces uznawania kwalifikacji oraz analizę umiejętności prowadzi Izba Rzemieślnicza w Bremie. Jest ona spółką publiczną, zatrudniającą 35 pracowników. Reprezentuje za interesy wszystkich rzemieślników w kraju związkowym Brema. Zrzesza ok. 31 tys. pracowników z około 5 tys. warsztatów rzemieślniczych.

Jej zadaniem jest reprezentowanie interesów rzemieślników wobec polityków i administracji publicznej. w imieniu Federalnej Republiki Niemiec Izba Rzemieślnicza prowadzi rejestr rzemieślników i rejestr osób uczących się w rzemiośle. Ma również obowiązek regulowania i nadzorowania kształcenia zawodowego, m.in. ustala egzaminatorów w zakresie kształcenia zawodowego w Bremie. Dodatkowo, Izba oferuje indywidualne konsultacje dla wszystkich pracowników warsztatów rzemieślniczych (oraz osób rozpoczynających pracę) w zakresie zarządzania, zakładania start-upów, szkoleń i edukacji.

Izba w Bremie Należy do Niemieckiej Izby Rzemiosła, która nadzoruje wszystkie 54 izby rzemieślnicze w Niemczech i reprezentuje wspólne interesy. Izba Rzemieślnicza w Bremie należy do Niemieckiej Konfederacji Rzemiosła, wraz z 54 izbami rzemieślniczymi i 38 centralnymi stowarzyszeniami zawodowymi oraz znaczącymi organizacjami gospodarczymi i badawczymi sektora rzemieślniczego w Niemczech. Konfederacja reprezentuje wspólne interesy we wszystkich fundamentalnych kwestiach związanych z polityką dotyczącą rzemiosła w niemieckim parlamencie, rządzie federalnym oraz innych organach centralnych, m.in. w Unii Europejskiej.

Federalna ustawa o uznawaniu, która reguluje proces uznawania zagranicznych kwalifikacji w Niemczech, jest aktem prawnym szczebla federalnego. Należy do zakresu odpowiedzialności Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych. z prawnego punktu widzenia podlega ona prawu sektorowemu: jest ważna wtedy, gdy nie ma innych regulacji w prawie sektorowym. Ustawa o uznaniu dotyczy obecnie ok. 450 zawodów i ok. 350 profesji związanych z nauczaniem i szkoleniem. Prawo do wszczęcia na jej podstawie procesu uznawania mają zarówno obywatele Niemiec, jak i obcokrajowcy.

Więcej informacji dot. działalności instytucji związanych z uznawaniem kwalifikacji w Niemczech:

1. Sieć „Integracja przez Kwalifikacje”:

- <http://www.netzwerk-iq.de>
- <http://www.netzwerk-iq.de/network-iq-start-page.html> (wersja anglojęzyczna)

2. Rządowy portal informacyjny dotyczący uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych w Niemczech:

- <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/> (wersja niemieckojęzyczna)
- <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/pl/> (wersja polskojęzyczna)

3. Centralna instytucja zajmująca się walidacją kwalifikacji zawodowych z dziedzin handlu i przemysłu:

- <http://www.ihk-fosa.de/die-ihk-fosa/> (wersja niemieckojęzyczna)
- <http://www.ihk-fosa.de/pl/ihk-fosa/> (wersja polskojęzyczna)

13. Ograniczenia

Złożona struktura całego procesu uznawania może obcokrajowcom wydawać się dość skomplikowana, a w szczególności fakt, że za kolejne etapy procesu są odpowiedzialne różne instytucje. Nie zawsze jest także jasne, jaki jest zakres ich odpowiedzialności. Dla osób nieznających niemieckiego systemu kształcenia zawodowego dodatkową trudność może sprawiać uzyskanie dodatkowych informacji o możliwym wsparciu i finansowaniu.

Przeszkodą może być niewystarczająca znajomość języka, zwłaszcza w sytuacji, gdy kandydat musi opowiedzieć historię swojego życia kilkakrotnie różnym doradcom. Może przy tym zachodzić duża nierównowaga na poziomie merytorycznym i językowym pomiędzy ekspertem a kandydatem, ponieważ doradcy z reguły lepiej orientują się w systemie, znają procedury prawne, a niemiecki jest ich językiem ojczystym.

Należy też zauważyć, że niemieckie dualne kształcenie zawodowe, nastawione na realizację dużej liczby praktyk w warsztatach rzemieślniczych, jest systemem unikatowym. Może to komplikować uznawanie kwalifikacji uzyskanych w krajach, w których kształcenie zawodowe jest w dużej mierze oparte na nauce teoretycznej, z mniejszym udziałem praktyk.

Ponadto wysokie standardy bezpieczeństwa oraz preferowanie formalnej edukacji mogą znacząco utrudnić uznawanie kwalifikacji zagranicznych w Niemczech.

Komentarze

Stolarz

„Stolarz”

W Niemczech uzyskanie kwalifikacji stolarza następuje w rezultacie 3-letniego dualnego kształcenia zawodowego. Jednak w przypadku opisanej tu dobrej praktyki mowa jest o uznaniu kwalifikacji lub potwierdzaniu efektów uczenia się uzyskanych w innym państwie.

analiza umiejętności

analizą umiejętności

Koncepcję analizy umiejętności oraz narzędzia do jej przeprowadzenia opracowano i przetestowano we współpracy z wybranymi sektorami w ramach projektu „Prototyping” w latach 2012–2014. Wypracowane rozwiązania są obecnie stosowane i rozpowszechniane przez izby rzemieślnicze oraz izby przemysłowo-handlowe.

"Integracja przez Kwalifikacje"

Integracja przez Kwalifikacje

Sieć „Integracja przez Kwalifikacje” obejmuje lokalne punkty doradztwa w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych za granicą, we wszystkich 16 krajach związkowych Niemiec. Działa na podstawie Ustawy z 2012 r. o udoskonaleniu zasad stwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą (Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, BGBl. 2011, T. I, Nr. 63, S. 2515; por. wersja anglojęzyczna ustawy: https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/bqfg_englisch.pdf).

"Prototyping Transfer"

Prototyping Transfer

Projekt „Prototyping Transfer”, prowadzony w latach 2015–2017, był kontynuacją projektu „Prototyping”. Miał na celu usprawnienie uznawania zagranicznego kształcenia zawodowego oraz rozpowszechnianie w Niemczech dobrych praktyk związanych z walidacją. Projekt był finansowany przez Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych.

doświadczenie w doradztwie zawodowym

doświadczenie w doradztwie zawodowym

W Niemczech doradztwo zawodowe może być odniesione do poziomu 6 lub 7 Niemieckiej Ramy Kwalifikacji. Ale jak dotąd DQR obejmuje jedynie kwalifikacje formalne z zakresu kształcenia zawodowego, edukacji ogólnej i szkolnictwa wyższego. Kwalifikacje uzyskiwane w ramach kształcenia uzupełniającego, w tym z zakresu doradztwa, mają być włączone do DQR w późniejszym terminie.

ubranie ochronne

ubranie ochronne

W Niemczech istnieją ścisłe standardy i przepisy określające, jakie ubranie ochronne trzeba nosić na kolejnych etapach pracy: kaski, środki ochrony słuchu, buty robocze, rękawice ochronne czy też maski. Standardy te zostały opracowane przez Stowarzyszenie ds. Ubezpieczenia od Odpowiedzialności Cywilnej Pracodawców. Zasoby materialne są dostarczane przez instytucję przeprowadzającą analizę umiejętności (np. Izbę Rzemieślniczą).

stałego monitorowania ustaw

stałego monitorowania ustawy

stałego monitorowania ustawy

Por. raport z 2017 r.: https://www.bmbf.de/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2017.pdf

raport ewaluacyjny

raport ewaluacyjny

Por. https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/Evaluationsbericht_2017_InterVal_IWAK.pdf