

EUROPEJSKIE WSKAZÓWKI

dotyczące
walidacji uczenia się pozaformalnego
i nieformalnego

Pierwsze wydanie w języku angielskim:

European guidelines for validating non-formal and informal learning (4054)

ISBN 978-92-896-0602-8

Opublikowane przez Urząd Publikacji Unii Europejskiej

© European Centre for the Development of Vocational Training 2009

Tłumaczenie na język polski: © Fundacja „Fundusz Współpracy”, 2012

Odpowiedzialność za tłumaczenie ponosi wyłącznie Fundacja „Fundusz Współpracy”

Podziękowania

Niniejsza publikacja powstała dzięki współpracy osób z wielu krajów i różnych instytucji:

- ❖ Członków klastra zajmującego się uznawaniem efektów uczenia się, którzy poprzez aktywne i konstruktywne dyskusje, określili główne kwestie jakie należy uwzględnić w niniejszej publikacji i jak na nie reagować (patrz załącznik 3 zawierający przegląd uczestniczących krajów);
- ❖ uczestników działań peer learning w Belgii (styczeń 2007), Francji (Lipiec 2007) i Islandii (luty 2009), którzy przyczynili się do wyjaśnienia problemów i podzielili się swoimi spostrzeżeniami;
- ❖ Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury i Cedefop za zapewnienie niezbędnego wsparcia finansowego, organizacyjnego oraz analitycznego do pracy w klastrze i PLAs;
- ❖ Cedefop, Jens Bjørnåvold i QCA, Mike Coles, którzy przygotowali tekst;
- ❖ GHK, Daniela Ulicna, która wniosła istotny wkład w ustrukturyzowanie tekstu oraz listy sprawdzającej dla decydentów i praktyków;
- ❖ Christine Nychas Cedefop – odpowiedzialnej za techniczne przygotowanie niniejszego tekstu.

Przedmowa

Niniejsza publikacja przedstawia wnioski z ponad dwuletniej, intensywnej wymiany doświadczeń – z udziałem przedstawicieli ponad 20 krajów europejskich – w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Głównym jej celem jest udostępnienie efektów tego procesu wspólnego uczenia się szerszym kręgom odbiorców i wspieranie w ten sposób dalszego rozwoju walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym.

Niniejsze wskazówki – choć zostały zainspirowane europejskimi zasadami identyfikacji i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, które Rada Europejska przyjęła w 2004 r. – nie wyznaczają ram polityki zatwierdzonych przez organ ustawodawczy: stanowią one praktyczne narzędzie oferujące fachowe porady, które mogą być stosowane jedynie na czysto dobrowolnej zasadzie. Ich oddziaływanie zależy wyłącznie od tego, czy okażą się adekwatne i będą stanowić wartość dodaną na poziomie krajowym i lokalnym.

Wskazówki są adresowane do szerokiego grona decydentów i praktyków zajmujących się opracowywaniem i wdrażaniem rozwiązań w zakresie walidacji na różnych poziomach. Należy zauważyć, że walidacja nie jest jedynie przedmiotem zainteresowania placówek edukacyjnych i szkoleniowych; dotyczy ona także przedsiębiorstw, sektorów gospodarki, organizacji pozarządowych itp. W tekście starano się uwzględnić istnienie bardzo różnych interesariuszy, szczególnie w „liście pytań kontrolnych” dla praktyków, oferując zaangażowanym instytucjom i osobom praktyczne narzędzie do oceny postępów.

Niniejsze wskazówki są w dużej mierze efektem międzynarodowej współpracy i wspólnego uczenia się w ramach tzw. klastra ds. uznawania efektów uczenia się, utworzonego w 2006 r. w kontekście programu pracy „Edukacja i szkolenia 2010”. W klastrze tym – wspieranym finansowo, organizacyjnie i na płaszczyźnie analitycznej przez Komisję Europejską i Cedefop – znaleźli się przedstawiciele krajów szczególnie zainteresowanych problematyką walidacji. O znaczeniu tej problematyki świadczy to, że liczba uczestniczących krajów wzrosła z 21 w 2006 r. do 26 w 2009 r. Prace klastra nad walidacją ilustrują potencjał wymiany polegającej na wzajemnym uczeniu się od siebie uczestników (ang. *peer learning*). Trzy spotkania typu *peer learning* poświęcone walidacji, które zostały zorganizowane przez klaster od 2006 r. (w Belgii, Francji i Islandii), umożliwiły zidentyfikowanie najważniejszych problemów i omówienie ewentualnych rozwiązań z udziałem ekspertów i decydentów.

Najważniejsze jest to, że publikacja niniejszych wskazówek świadczy o tym, iż walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego postrzega się coraz częściej jako sposób ulepszania uczenia się przez całe życie i uczenia się w różnych miejscach i formach. Szybko wzrasta liczba krajów, w których podkreśla się, jak istotne znaczenie ma uwidacznianie i docenianie uczenia się odbywającego się poza placówkami prowadzącymi kształcenie i szkolenie formalne, w pracy, w domu i w ramach zajęć w czasie wolnym.

Niniejszy tekst należy traktować jako pierwszy wkład w zbiór europejskich wskazówek w zakresie walidacji. W nadchodzących latach konieczne są oczywiście dalsze prace nad jego rozszerzeniem i pogłębieniem, które powinny być prowadzone poprzez kontynuowanie współpracy i wspólnego uczenia się, jakie wspomniany wyżej klaster umożliwił od 2006 r.

Europejskie wskazówki w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego odzwierciedlają konstruktywną współpracę pomiędzy Dyrekcją Generalną ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej a Cedefop w zakresie koordynacji prac klastra i zajęć typu *peer learning* w tej dziedzinie. Tę współpracę chcemy dalej rozwijać i wzmacniać w nadchodzących latach.

Aviana Bulgarelli
Dyrektor Cedefop

Gordon Clark
Kierownik Wydziału
Uczenie się przez całe życie: wkład w
Proces Lizboński
Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury
Komisja Europejska

Spis treści

Podziękowania.....	2
Przedmowa.....	3
Streszczenie	7
1. Wprowadzenie i metodologia	10
1.1 Czemu mają służyć wskazówki europejskie?.....	11
1.2 Wskazówki – dane jako podstawa	12
1.3 Wyzwania terminologiczne	13
1.4 Znaczenie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego	14
1.5 Znaczenie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego	15
1.6 Role interesariuszy	17
1.7 Podsumowanie dotychczasowych doświadczeń.....	18
2. Efektywne praktyki w zakresie walidacji – perspektywa europejska	19
2.1 Zapewnienie porównywalności procesów walidacji	19
2.2 Instrumenty zapewniania jakości	20
2.3 Inne europejskie narzędzia polityki	21
3. Efektywne praktyki w zakresie walidacji – perspektywa krajowa	23
3.1 Społeczne i ekonomiczne przesłanki krajowych strategii walidacji	23
3.2 Związek z krajowymi systemami walidacji	24
3.3 Status prawny walidacji	25
3.4 Krajowe ramy kwalifikacji	26
3.5 Krajowe standardy efektów uczenia się.....	27
3.6 Systemy walidacji – trwałość i efektywne wykorzystanie środków	29
4. Efektywne praktyki w zakresie walidacji – perspektywa organizacji	31
4.1 Edukacja formalna	32
4.2 Firmy sektora prywatnego.....	33
4.3 Edukacja dorosłych i trzeci sektor	37
4.3.1 Kształcenie i uczenie się dorosłych.....	38
4.3.2 Trzeci sektor	39
4.4 Instytucje uczestniczące w walidacji	40
5. Efektywne praktyki w zakresie walidacji – indywidualne osoby	42
5.1 Dlaczego indywidualne osoby starają się o walidację	42
5.2 Możliwości wyboru dla indywidualnych osób	43
5.3 Doradztwo	45
6. Struktura procedur walidacji	46
6.1 Proces walidacji	46
6.2 Ukierunkowywanie indywidualnych osób.....	47
6.3 Ocena indywidualnych osób	48
6.4 Kontrolowanie procesu	48
7. Metody oceny	48
7.1 Kryteria niezbędne do oceny narzędzi oceny	49
7.2 Klasyfikacja metod	49
7.2.1 Dyskusja.....	50

7.2.2	Metody deklaratywne	50
7.2.3	Wywiad	50
7.2.4	Obserwacja	51
7.2.5	Metoda port folio.....	51
7.2.6	Prezentacja	52
7.2.7	Symulacja i dowody zaczerpnięte z pracy	52
7.2.8	Sprawdziany i egzaminy	52
7.2.9	Forma, jakość i źródła dowodów	53
7.3.	Metody oceny w różnych sektorach	53
7.3.1	Edukacja formalna	53
7.3.2	Organizacje sektora prywatnego	54
7.3.3	Sektor społeczny	54
8.	Praktycy zajmujący się walidacją	55
8.1	Doradcy	56
8.2	Osoby oceniające	56
8.3	Osoby kierujące procesem	57
8.4	Obserwatorzy zewnętrzni	57
8.5	Interesariusze	57
9.	Podsumowanie zasad i wskazówek	58
9.1	Podstawowe zasady stanowiące fundament walidacji.....	58
9.2	Wskazówki	58
Załączniki		62
1.	Glosariusz terminów	62
2.	Pytania kontrolne dotyczące oceny	66
3.	Kraje uczestniczące w klastrze <i>peer learning</i>	72

Spis tabel i rysunków

Tabele

1.	Całościowy obraz walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego	17
2.	Ogólny schemat procesu walidacji dla firm	35
3.	Możliwości wyboru dla indywidualnych uczących się osób	43
4.	Lista pytań kontrolnych dotyczących walidacji: wskaźniki jakościowe wspierające praktyki walidacyjne	67
5.	Lista pytań kontrolnych dotyczących walidacji: warunki ogólne, aspekty praktyczne, wymogi fachowe i oczekiwania dotyczące efektów	68
6.	Lista pytań kontrolnych dotyczących walidacji: kontrolowanie procesu	70

Rysunki

1.	Podstawowe zasady identyfikowania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego	10
2.	Ścieżki prowadzące od uczenia się do certyfikacji	16

Streszczenie

Walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego postrzega się coraz częściej jako sposób ulepszania uczenia się przez całe życie i uczenia się w różnych miejscach i formach. Obecnie więcej krajów europejskich podkreśla, jak istotne znaczenie ma uwidacznianie i docenianie uczenia się, które odbywa się poza placówkami prowadzącymi kształcenie i szkolenie formalne, na przykład w pracy, w ramach zajęć w czasie wolnym i w domu.

Wskazówki przedstawione w niniejszej publikacji mają wspierać ten proces, ukazując najważniejsze wyzwania, jakie stoją przed osobami tworzącymi politykę i praktykami, oraz – w pewnym stopniu – wskazując ewentualne sposoby reagowania na te wyzwania. Należy je traktować jako praktyczne narzędzie oferujące fachowe porady, które mogą być stosowane jedynie na czysto dobrowolnej zasadzie. Ich oddziaływanie zależy wyłącznie od tego, czy okażą się adekwatne i stworzą wartość dodaną na poziomie krajowym i lokalnym.

Wprowadzenie

Po krótkich wyjaśnieniach terminologicznych, we wstępnej części wskazówek zwrócono szczególną uwagę na wzajemną zależność między uczeniem się pozaformalnym i nieformalnym a certyfikacją w ramach formalnego systemu kształcenia i szkolenia. Podkreślono, że walidacja wymaga zaangażowania szerszego kręgu interesariuszy niż certyfikacja w systemie formalnym.

Perspektywa europejska

W rozdziale 2 nakreślono kontekst polityki europejskiej, w którym opracowane zostały wskazówki. Praktyka walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinna być zgodna z głównymi elementami europejskich zasad walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 2004 r.

W rozdziale tym podkreślono, że współpraca europejska w dziedzinie walidacji wymaga regularnej aktualizacji tych wskazówek oraz europejskiego przeglądu praktyk w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Te dwa instrumenty powinny być dopracowywane w taki sposób, aby wspierały się wzajemnie.

Perspektywa krajowa

Rozdział 3 dotyczy walidacji z perspektywy krajowych władz odpowiedzialnych za kwalifikacje. Głównym przesłaniem jest to, że walidację należy postrzegać jako integralną część krajowych systemów kwalifikacji. Traktowanie walidacji jako czegoś odrębnego od pozostałej części systemu certyfikacji mogłoby podważyć jego całościową wiarygodność.

Istotną kwestią przy projektowaniu walidacji jest rozróżnienie pomiędzy formatywnym i sumatywnym podejściem do walidacji. Formatywne podejście do walidacji ma istotne znaczenie, ponieważ zwraca uwagę na identyfikację wiedzy, umiejętności i szerszych kompetencji – kluczowego elementu uczenia się przez całe życie. Walidacja sumatywna musi być jasno i jednoznacznie powiązana ze standardami stosowanymi w krajowym systemie (lub krajowych ramach) kwalifikacji.

W związku z ostatnimi zmianami pojawienie się krajowych ram kwalifikacji (KRK) ma istotne znaczenie dla walidacji. Ich opracowywanie i wdrażanie może stworzyć możliwość włączenia walidacji w sposób usystematyzowany do systemów kwalifikacji. Wprowadzenie walidacji

jako integralnej części tych ram mogłoby poprawić dostęp do kwalifikacji, progresję w ramach kwalifikacji oraz transfer kwalifikacji.

Perspektywa organizacji

Rozdział 4 dotyczy walidacji z perspektywy różnych interesariuszy. Placówki edukacji formalnej, przedsiębiorstwa, organizatorzy kształcenia dorosłych i organizacje społeczne – wszystkie te podmioty są kluczowymi interesariuszami, jeśli chodzi o tworzenie możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Wnioski z tego rozdziału można podsumować następująco:

- (a) walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stawia przed edukacją formalną wyzwania, które dotyczą tego, jaki zakres uczenia się może podlegać walidacji i jak ten proces można uwzględnić w formalnym programie nauczania i jego ocenie;
- (b) stworzenie systemów dokumentowania wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników ma istotne zalety z punktu widzenia przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa muszą zrównoważyć swe uzasadnione interesy pracodawców z uzasadnionymi interesami indywidualnych pracowników;
- (c) sektor edukacji dorosłych wnosi istotny wkład w uczenie się pozaformalne i nieformalne, a jego dalszy rozwój powinien być wspierany poprzez systematyczny rozwój walidacji formatywnej i sumatywnej;
- (d) trzeci sektor (społeczny) oferuje szeroki wachlarz zindywidualizowanych możliwości uczenia się, które są wysoko cenione w innych środowiskach. Walidacja powinna być wykorzystywana do tego, aby uwidaczniać i doceniać efekty tej formy uczenia się oraz ułatwiać ich przenoszenie do innych środowisk.

Perspektywa indywidualnych osób

W rozdziale 5 zwrócono uwagę na to, że centralnym ogniwem procesu walidacji jest jednostka. Działania innych stron uczestniczących w walidacji należy rozpatrywać w świetle ich wpływu na indywidualne osoby. Każdy powinien mieć dostęp do procesu walidacji, a szczególnie istotny jest nacisk na motywację skłaniającą do udziału w tym procesie. Podkreślono również, że wieloetapowy proces walidacji oferuje indywidualnym osobom wiele możliwości decydowania o przyszłym kierunku tego procesu. Podejmowanie takich decyzji powinno być wspierane informacją, poradami i wskazówkami.

Struktura procesu walidacji

W rozdziale 6 podjęto próbę wyjaśnienia i scharakteryzowania najważniejszych procesów składających się na walidację. Tymi procesami są: ukierunkowywanie/orientacja, ocena i kontrola zewnętrzna. Skoncentrowanie się na tych odrębnych, ale współzależnych procesach ułatwia ocenę istniejących procedur walidacji i wspiera rozwój nowych procedur walidacji.

Metody

W rozdziale 7 przeanalizowano metody stosowane w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego i podkreślono, że są to zasadniczo takie same narzędzia, jak używane w ocenie uczenia się formalnego. Jednak w przypadku walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego te metody i narzędzia należy połączyć i stosować w sposób, który odzwierciedla specyfikę indywidualnych osób i nie-ujednolicony charakter uczenia się

pozaformalnego i nieformalnego. Narzędzia do oceny efektów uczenia się muszą być adekwatne do celu.

Praktycy zajmujący się walidacją

Rozdział 8 dotyczy profesjonalnej działalności doradców, osób przeprowadzających ocenę i administratorów procesu walidacji. Kluczowym przesłaniem jest to, że przygotowanie i ciągłe szkolenie tych osób ma zasadnicze znaczenie dla efektów walidacji. Współpraca w ramach sieci, która umożliwi wymianę doświadczeń i pełne funkcjonowanie „wspólnoty działań”, powinna stanowić część programu rozwoju dla praktyków. Interakcje pomiędzy praktykami w ramach jednego procesu walidacji pozwalają na ogół usprawnić i zwiększyć efektywność praktyk, które wspierają indywidualne osoby występujące o walidację.

Wnioski

Wskazówki stanowią punkt wyjścia dla dalszej współpracy europejskiej w dziedzinie walidacji. Uważa się, że ta współpraca musi służyć praktycznemu celowi, jakim jest doskonalenie praktyk na poziomie krajowym i lokalnym, a ostatecznie wspieranie indywidualnych użytkowników. W tym celu w załączniku 2 zamieszczono kilka list z „pytaniami kontrolnymi” dotyczącymi oceny procesów walidacji dla interesariuszy na różnych poziomach i w różnych kontekstach.

Wstęp i metodologia

Walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego postrzega się coraz częściej jako sposób ulepszania uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning*) i uczenia się w różnych miejscach i formach (ang. *lifewide learning*). Obecnie więcej krajów europejskich podkreśla, jak istotne znaczenie ma uwidacznianie i docenianie uczenia się, które odbywa się poza placówkami prowadzącymi kształcenie i szkolenie formalne, na przykład w pracy, w ramach zajęć w czasie wolnym i w domu.

Dostrzegając znaczenie uczenia się poza środowiskiem kształcenia i szkolenia formalnego, w maju 2004 r. Rada Europejska przyjęła zbiór wspólnych europejskich zasad dotyczących identyfikowania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.²⁶ W zasadach tych, sformułowanych na znacznym poziomie abstrakcji, wskazano kluczowe kwestie, które mają zasadnicze znaczenie dla opracowania oraz wprowadzenia metod i systemów walidacji (zob.: rys. 1).

Rysunek 1. Podstawowe zasady identyfikowania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

Uprawnienia indywidualne

Identyfikowanie i walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinny zasadniczo być sprawą dobrowolną dla indywidualnych osób. Powinno się zapewnić równy dostęp oraz równe i sprawiedliwe traktowanie wszystkich indywidualnych osób. Należy respektować prywatność i prawa jednostki.

Obowiązki interesariuszy

Interesariusze (ang. *stakeholders*) powinni ustanowić – zgodnie ze swymi prawami, obowiązkami i kompetencjami – systemy i podejścia służące identyfikowaniu i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Powinny one obejmować odpowiednie mechanizmy zapewniania jakości. Interesariusze powinni zapewnić indywidualnym osobom wskazówki, doradztwo i informacje o tych systemach i podejściach.

Zaufanie

Procesy, procedury i kryteria identyfikowania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego muszą być sprawiedliwe, przejrzyste i podparte mechanizmami zapewniania jakości.

Wiarygodność i zasadność

Systemy i podejścia służące identyfikowaniu i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinny respektować uzasadnione interesy i zapewniać zrównoważony udział odpowiednich interesariuszy.

²⁶ Rada Unii Europejskiej, *Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning* (Wnioski z posiedzenia Rady i przedstawiciele rządów państw członkowskich obradujących z Radą w sprawie wspólnych zasad europejskich dotyczących identyfikowania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego) (EDUC 118 SOC 253, 18 maja 2004). Dostępne w Internecie: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf [cyt. 3.2.2009].

Od 2004 r. zasady te służą za punkt odniesienia dla zmian w poszczególnych krajach. Po przyjęciu tych zasad interesariusze z różnych krajów zwracali się z pytaniem, czy można by opracować bardziej szczegółowy zbiór wskazówek dotyczących walidacji, które opierałyby się na coraz szerszych doświadczeniach w tej dziedzinie.

Dalsze systematyczne prace nad wspólnymi zasadami umożliwiło utworzenie (w 2006 r.) – w kontekście programu pracy „Edukacja i szkolenia 2010”²⁷ – klastra ds. uznawania efektów uczenia się. Klaster ten skupia przedstawicieli 25 krajów²⁸, a jego zadaniem jest wymiana i wskazywanie dobrych praktyk w zakresie uznawania efektów uczenia się. Opierając się na wnioskach z zajęć typu *peer learning* (polegających na wzajemnym uczeniu się od siebie uczestników) na temat efektywnych praktyk w ramach procesów walidacji (Bruksela, styczeń 2007 i Paryż, lipiec 2007), które zostały przygotowane i odbywały się z udziałem klastra, w kwietniu 2007 r. rozpoczęto prace nad przygotowaniem europejskich wskazówek dotyczących walidacji uczenia się pozaformalnego i formalnego. Treść tych wskazówek określili członkowie klastra, a tekst był wielokrotnie z nimi konsultowany i został przez nich zatwierdzony.

1.1. Czemu mają służyć wskazówki europejskie?

Europejskie zasady walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego zostały opracowane w celu zwiększenia porównywalności i przejrzystości metod i podejść do walidacji stosowanych w różnych krajach. Cele te odzwierciedlają ogólny cel, jakim jest nadanie wartości szerszemu wachlarzowi doświadczeń edukacyjnych i efektów uczenia się, a w ten sposób wspieranie uczenia się przez całe życie i uczenia się w różnych miejscach i formach. Wskazówki wpierają te cele i zawierają pewne bardziej szczegółowe informacje o strukturze i procesach walidacji. Można było je opracować dzięki temu, że poszczególne kraje zajęły już wyraźniejsze stanowisko w tej dziedzinie i obecnie możliwa jest szersza wymiana praktyk i poznawanie przyjętych strategii.

Wskazówki mają wspierać różne prace w poszczególnych krajach, regionach i sektorach, uwzględniając szeroki wachlarz różnych modeli walidacji. Zasadniczo wskazówki europejskie należy traktować jako narzędzie służące ewaluacji, przeznaczone dla tych, którzy zajmują się walidacją na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.

Wskazówki te należy czytać w połączeniu z publikacją z 2008 r. zawierającą najpełniejszy dotychczas przegląd praktyk w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego²⁹ (określany w niniejszym tekście jako „przegląd praktyk z 2007 r.”). Ten przegląd z 2007 r. zawiera podsumowanie praktyk z sektora instytucji/organizacji publicznych, prywatnych i społecznych w 32 krajach wraz z bardziej szczegółową analizą sześciu przykładów. Będzie on aktualizowany co dwa lata i – wraz ze wskazówkami – będzie

²⁷ Zob.: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/comp_en.html#2 [cyt. 3.2.2009].

²⁸ Listę członków klastra ds. uznawania efektów uczenia się zamieszczono w załączniku 3.

²⁹ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (red.). *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission* (Europejski przegląd praktyk w zakresie walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego – aktualizacja z 2007 r. – raport końcowy dla Dyrekcji ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej). Birmingham: Ecotec, 2008. Dostępne w Internecie: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [cyt. 3.2.2009].

stanowił narzędzie służące doskonaleniu praktyk w tej dziedzinie dla poszczególnych krajów.

1.2. Wskazówki – dane jako podstawa

We wskazówkach wykorzystano dane, które zostały udostępnione od czasu opublikowania zasad walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 2004 r. Uwypuklono w nich te zasady i omówiono szerzej proces walidacji w różnych kontekstach. Dane zostały zebrane z następujących źródeł:

- dyskusje w klastrze ds. uznawania efektów uczenia się, funkcjonującym na zasadzie wzajemnego uczenia się od siebie uczestników (z udziałem 25 krajów);
- zajęcia polegające na wzajemnym uczeniu się od siebie uczestników, zorganizowane przez ten klaster w Brukseli (styczeń 2007) i Paryżu (lipiec 2007);
- wizyta studyjna Cedefop w Portugalii (2006);
- trzy europejskie przeglądy doświadczeń poszczególnych krajów w zakresie uznawania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego³⁰;
- różnorodne projekty Leonardo da Vinci, które wspierają walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- przeglądy literatury naukowej w tej dziedzinie.

We wskazówkach uwzględniono również dyskusje podczas konferencji nt. doceniania uczenia się, zorganizowanej przez prezydencję portugalską w listopadzie 2007 r. Najważniejsze zagadnienia poruszone w podsumowaniu tej konferencji odzwierciedlają przyjęte aktualnie w Europie stanowisko na temat procesu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Podczas konferencji delegaci uzgodnili, że:

- jednostki (uczące się osoby) zajmują centralną pozycję w procesie walidacji (a tym samym powinny uczestniczyć w dialogu na temat tego procesu wraz z samooceną, refleksją i samorealizacją, a w razie potrzeby powinny otrzymywać wskazówki);
- należy stworzyć systemy, w których rezultaty walidacji mogą być przenoszone do systemu kwalifikacji formalnych, jeśli życzą sobie tego uczące się osoby;
- przejście do podejść opartych na efektach uczenia się w ramach programów nauczania i systemów kwalifikacji ułatwia obecnie wprowadzanie walidacji i stosowanie wspólnych standardów z systemem formalnego uznawania;
- istnieje wyraźny związek pomiędzy procedurami walidacji a wprowadzaniem ram kwalifikacji opartych na efektach;
- walidacja może być stosowana zarówno do celów formatywnych, jak i sumatywnych;
- ze względu na to, że walidacja ma związek z indywidualnymi postawami, należy respektować pewne zasady etyczne i chronić dane;
- efektywne metodologie oceny zwykle łączą w sobie kilka technik, ale zasadniczą rolę odgrywa często wykorzystywanie tzw. „portfolio” (tj. teczki z pracami własnymi uczącej się osoby);

³⁰ Wersje z 2004, 2005 i 2007 r. pod adresem: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html> [cyt. 3.2.2009].

- kluczem do budowania wzajemnego zaufania jest zapewnienie jakości procedur walidacji;
- istnieje zapotrzebowanie na lepsze dane dotyczące finansowych skutków procedur walidacji, a zwłaszcza analizy kosztów i korzyści;
- niektórym krajom trudno jest opracować trwały i szeroko zakrojony system walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, który wykorzystywałby, a równocześnie wykraczał poza praktyki opracowane w projektach;
- zasadnicze znaczenie dla profesjonalizacji praktyków, tzw. „wspólnot działań” (tj. środowisk, które łączą wspólne zainteresowania, zajęcia czy zawód) oraz przejrzystości procesów walidacji mają wskazówki i szkolenia dla osób, które zarządzają procesem walidacji i realizują ten proces.

Wskazówki te składają się z dziewięciu rozdziałów. W niniejszym rozdziale omówiono podłoże procesu walidacji i wskazówek, a następnie w drugim rozdziale podsumowano aktualną sytuację z perspektywy europejskiej. Trzeci rozdział koncentruje się na poziomie krajowym i przedstawia argumenty za tym, że ta tematyka powinna być zdecydowanie przedmiotem zainteresowania twórców polityki. W czwartym rozdziale omówiono, w jaki sposób organizacje sektora publicznego i prywatnego stykają się z procesami walidacji. W piątym rozdziale skoncentrowano się na najważniejszym beneficjencie procesów walidacji – jednostce. W rozdziale 6 przeanalizowano strukturę procesu walidacji, a w rozdziale 7 przedstawiono bardziej szczegółowo procesy oceny. W rozdziale ósmym omówiono rolę, umiejętności i wartości osób, które przeprowadzają walidację. Rozdział 9 podsumowuje zasady i wskazówki dotyczące walidacji. Załączniki mają wspierać opracowywanie procesów walidacji.

1.3. Wyzwania terminologiczne

Wymiana projektów i doświadczeń w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest najeżona problemami wynikającymi z odmiennego rozumienia powszechnie używanych słów i wyrażeń. Wyzwanie to dostrzegła Rada Ministrów Edukacji we wnioskach z 2004 r. nt. wspólnych zasad walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Rada była zgodna co do tego, że jedno pojęcie nie uchwyci złożoności tych procesów, i dlatego zdecydowała się określać je jako „identyfikowanie i walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego”.

Identyfikowanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego rozumie się jako proces, który:

„... polega na rejestrowaniu i uwidacznianiu efektów uczenia się jednostki. Nie prowadzi on do wydania formalnego świadectwa czy dyplomu, ale może stanowić podstawę do takiego formalnego uznawania.”

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

„... opiera się na ocenie efektów uczenia się jednostki i może prowadzić do wydania świadectwa lub dyplomu.”

To rozróżnienie pomiędzy identyfikowaniem a walidacją uczenia się pozaformalnego i nieformalnego odzwierciedla rozróżnienie między oceną formatywną i sumatywną w literaturze naukowej (formatywne i sumatywne cele walidacji zostały omówione w rozdziale 3.2).

Tymi wyzwaniami koncepcyjnymi zajął się również Cedefop w swym zaktualizowanym glosariuszu wielojęzycznym, który zawiera 100 terminów stosowanych w dziedzinie edukacji

i szkoleń w całej Europie³¹. Glosariusz ten uwzględnia najnowsze prace OECD w dziedzinie kwalifikacji i uznawania uczenia się pozaformalnego. Wykorzystano w nim także definicje związane z europejskimi ramami kwalifikacji. Definicje terminów używanych w dziedzinie walidacji zamieszczono w załączniku 1 do niniejszych wskazówek.

Termin „walidacja efektów uczenia się” rozumie się jako:

„Potwierdzenie przez właściwy organ, że efekty uczenia się (wiedza, umiejętności i/lub kompetencje) zdobyte przez jednostkę w ramach uczenia się formalnego, pozaformalnego lub nieformalnego zostały ocenione według wcześniej zdefiniowanych kryteriów i są zgodne z wymogami standardu walidacji. Walidacja prowadzi zwykle do certyfikacji (tj. wydania świadectwa/dyplomu).”

Należy zauważyć, że w tej definicji walidacja odnosi się zarówno do uczenia się formalnego, jak i pozaformalnego i nieformalnego. W niniejszych wskazówkach walidację rozważa się wyłącznie w kontekście środowiska pozaformalnego i nieformalnego, a praktyki służące walidacji w środowisku formalnym nie zostały tu omówione. W celu zilustrowania relacji pomiędzy walidacją w środowiskach formalnych a procesem stosowanym w odniesieniu do środowisk pozaformalnych i nieformalnych, najważniejsze fazy tego procesu przedstawiono na rysunku 2.

Istnieją pewne szersze pojęcia dotyczące walidacji, które nie pojawiają się jeszcze w związanych z nią glosariuszach. Dobrym przykładem jest społeczna walidacja uczenia się. Zwykle dzieje się tak, że uczą się osoba dokumentuje osiągnięcia w odniesieniu do standardów (standardów zawodowych, standardów kwalifikacji czy oczekiwań dotyczących określonego stanowiska pracy, które podaje się w ogłoszeniach), a te udokumentowane informacje wystarczają do zdobycia uznania społecznego, na przykład w formie oferty lepszej pracy lub miejsca na studiach wyższych. W tym procesie, który określa się jako „społeczną walidację uczenia się”, certyfikacja i formalne uznawanie (przez instytucje przyznające kwalifikacje) nie mają miejsca.

1.4. Znaczenie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

Z przeglądu praktyk z 2007 r. wynika, że walidacja uczenia się nieformalnego i pozaformalnego zyskuje coraz większe znaczenie w całej Europie. Ponadto zaangażowanie dużej liczby krajów w działania OECD w tej dziedzinie i uczestnictwo w klastrze Komisji Europejskiej, który działa na zasadzie wzajemnego uczenia się od siebie uczestników, wskazują na to, że walidację postrzega się jako istotny element krajowych polityk w dziedzinie edukacji, szkoleń i zatrudnienia. Fakt, że walidacja może być postrzegana jako część polityki w dziedzinie edukacji, szkoleń i zatrudnienia, jest znaczący i świadczy o „pomostowym” charakterze tego podejścia.

Rozwój i różnicowanie się polityk edukacyjnych i szkoleniowych w kierunku szerszej perspektywy uczenia się przez całe życie poszerzają obszar zainteresowań w taki sposób, że obejmuje on już nie tylko kształcenie i przyznawanie kwalifikacji przez placówki kształcenia i szkolenia formalnego, ale także inne, bardziej elastyczne ścieżki prowadzące do kwalifikacji. Ścieżki te są „wyczulone” na różne sposoby rozwijania przez ludzi swej wiedzy i umiejętności

³¹ Cedefop. *Terminology of education and training policy: a multilingual glossary* (Terminologia z zakresu polityki edukacyjnej i szkoleniowej – glosariusz wielojęzyczny). Luksemburg: Publications Office, 2009 [przewidziany do publikacji wkrótce].

oraz ich sposób życia. Z myślą o tym, aby ułatwić podążanie tymi elastycznymi ścieżkami, walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego uwidacznia to, czego ludzie nauczyli się poza placówkami edukacyjnymi. W skali całego kraju stanowi to wielki, niewykorzystany rezerwuuar niewidocznej wiedzy i umiejętności, a – oprócz tego, że indywidualne osoby mają prawo do tego, by ich uczenie się zostało uznane – większa widoczność tych osiągnięć mogłaby zapewnić znaczące korzyści ekonomiczne i społeczne jednostkom, społecznościom i krajom.

1.5. Ścieżki prowadzące od uczenia się do certyfikacji

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w Europie jest zorganizowana w różny sposób. System walidacji efektów może być pomyślany jako integralna część istniejącego systemu kształcenia i szkolenia formalnego; w tym przypadku postrzega się ją jako kolejną ścieżkę zatwierdzoną na poziomie krajowym, która prowadzi do uznania efektów uczenia się i ewentualnie certyfikacji. W niektórych krajach walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego funkcjonuje równoległe z systemem formalnym. Zarządza się nią w inny sposób, ale wykorzystuje się w niej takie elementy infrastruktury systemu formalnego jak edukacyjne kryteria odniesienia czy standardy dotyczące formalnych kwalifikacji. Może ona także stanowić zupełnie odrębny proces prowadzący do specyficznej formy uznawania, który nie ma powiązania z systemem formalnym pod względem instytucjonalnym, standardów czy certyfikacji.

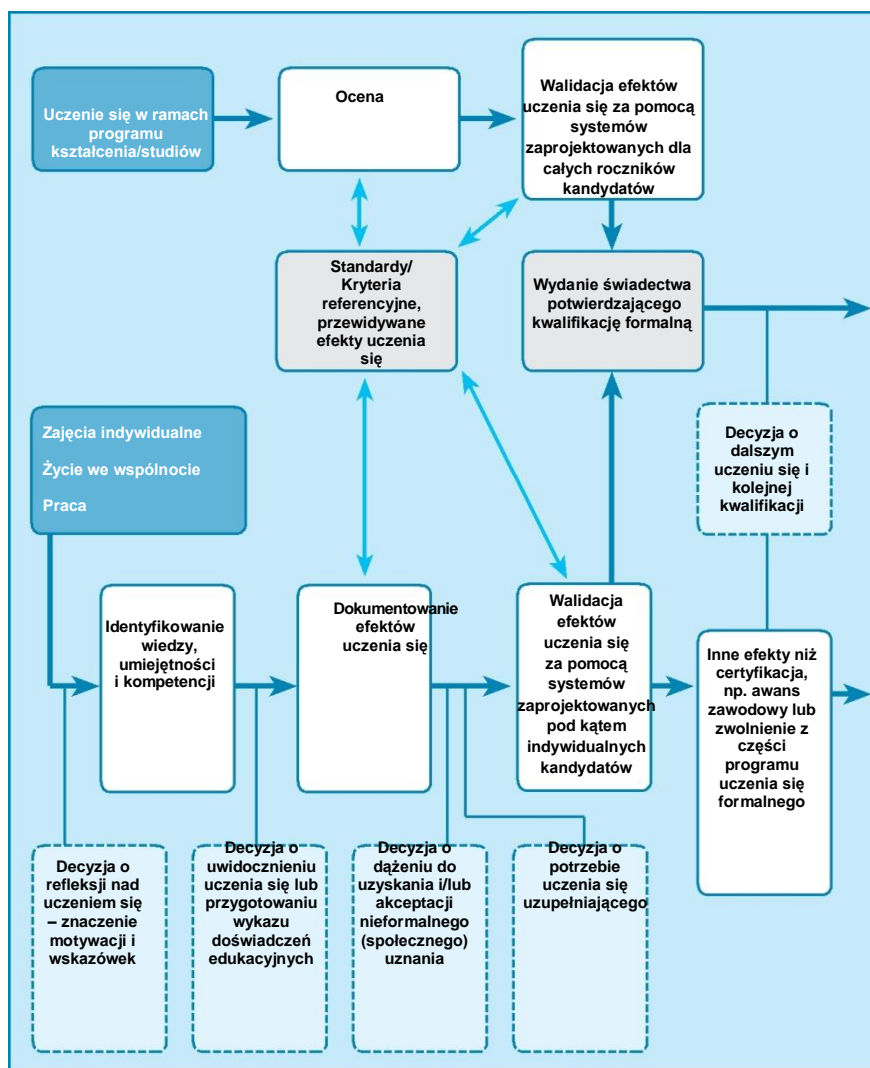
Do celów niniejszych wskazówek warto zestawić walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z procesem stosowanym w systemie formalnym. Po pierwsze, dzięki temu zwraca się uwagę na istnienie procesu walidacji dotyczącego uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, a po drugie – łatwiej w ten sposób pokazać, że walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może dowieść swej zasadności poprzez stosowanie tych samych standardów czy kryteriów odniesienia w procesie formalnym. Na rysunku 2 starano się przedstawić w ogólnym zarysie, w jaki sposób system formalny i nieformalny mogą być ze sobą powiązane. W górnej części rysunku przedstawiono system formalny, a w dolnej części system nieformalny. Kiedy uczące się osoby uczestniczą w tych systemach, przesuują się ku prawej stronie, gdzie istnieje możliwość certyfikacji uczenia się. Czarne strzałki pokazują tę ścieżkę od lewej do prawej strony. W obydwu systemach jednostka ma możliwość wyboru formy uczenia się i sposobu uwidocznienia jego wyników. Na ogół, ze względu na swój charakter, procesy walidacji poza systemem formalnym stwarzają uczącej się osobie znacznie większe możliwości wyboru niż w systemie formalnym. Dzieje się tak dlatego, że proces walidacji i przebieg procesu uczenia się mogą być bardziej złożone, oraz dlatego, że służy ona bardziej różnorodnym celom. Szare kwadraty w dolnej części rysunku ilustrują tę złożoność, jeśli chodzi o wybory, jakich mogą dokonywać uczące się osoby. W przypadku systemu formalnego środowisko, w którym odbywa się nauka i walidacja, jest często prostsze.

Wprawdzie walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest zaprojektowana w taki sposób, aby elastyczniej odpowiadać na określoną sytuację uczącej się jednostki, z punktu widzenia statusu i zaufania zasadniczą sprawą jest to, aby sumatywny element walidacji opierał się na takich samych standardach jak w systemie formalnym³². Czerwone strzałki na

³² Ten punkt porusza ważne kwestie dotyczące sposobu definiowania standardów. Standardy oparte na nakładach mogą stanowić poważną przeszkodę w walidacji uczenia się pozaformalnego i formalnego,

rysunku sygnalizują stosowanie wspólnych standardów w różnych procesach walidacji; stosowanie wspólnych standardów w taki sposób zapewnia spójność i porównywalność efektów³³.

Rysunek 2. Ścieżki prowadzące od uczenia się do certyfikacji



ponieważ ograniczają liczbę oraz różnorodność ścieżek uczenia się i doświadczeń edukacyjnych, które uznaje się za istotne. Standardy zostały dogłębniej omówione w rozdziale 3.5.

³³ Chodzi tu o podejście do walidacji w systemie formalnym i podejście do walidacji dotyczące uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

1.6. Role interesariuszy

Ze względu na liczbę interesariuszy i organów uczestniczących w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, czasem trudno jest uzyskać pełny obraz z jednej perspektywy. Całościowy obraz, który przedstawiono w tabeli 1, nakreśla i rozszerza aktualne granice myślenia o tym, w jaki sposób, gdzie i dlaczego odbywa się walidacja. Przedstawiono pięć odrębnych, ale wzajemnie powiązanych poziomów zarządzania przez interesariuszy: indywidualne uczące się osoby, organizacje, sektor edukacji i szkoleń, decydenci na poziomie krajowym i regionalnym oraz decydenci na poziomie europejskim. Ten całościowy obraz może poszerzyć wiedzę o praktycznych wyzwaniach związanych z walidacją uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w sytuacji, gdy opracowuje się i wdraża podejścia do walidacji na wszystkich poziomach.

Tabela 1. Całościowy obraz walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

	Kto uczestniczy?	Jakie są rezultaty?	Dlaczego to robią?	Jak to się robi?
Poziom europejski	Komisja Europejska i Rada UE Agencje UE, Cedefop i Europejska Fundacja Kształcenia (ETF) Organizacje partnerów społecznych Ministrowie ds. edukacji i szkolenia Ministrowie pracy	Europejskie ramy kwalifikacji (EQF) Europass Wspólne europejskie zasady walidacji Projekt europejskich wskazówek dot. walidacji Europejski system punktowy dla kształcenia i szkolenia zawodowego (ECVET) i Europejski system transferu punktów (ECTS)	Porównywalność i przejrzystość Większa mobilność Konkurencyjność Uczenie się przez całe życie	Otwarta metoda koordynacji (OMC) Współpraca fachowa (wzajemne uczenie się) Programy eksperymentalne i badawcze (Program "Uczenie się przez całe życie", Ramowe programy badawcze)
Poziom krajowy (włącznie z interesariuszami na poziomie regionalnym, np. samorządem lokalnym)	Ministerstwa Organy ds. kwalifikacji Partnerzy społeczni Organizacje pozarządowe	Ogólnokrajowe programy nauczania Kwalifikacje	Spółczeństwo wiedzy Mobilność Innowacje Zapewnienie wykwalifikowanej kadry	Systemy Projekty Sieci Finansowanie Ramy prawne
Sektor edukacji i szkoleń	Placówki samorządu lokalnego Placówki prywatne Ośrodki oceny Szkoły zawodowe Uczelnie Specjalistyczne ośrodki zajmujące się uznawaniem	Programy edukacyjne (standardy) Świadectwa potwierdzające uczestnictwo Dyplomy	Edukacja dla wszystkich Kształcenie/szkolenie dostosowane do potrzeb Krótszy okres nauki Większy nabór	Określanie metod oceny i walidacji
Sektor biznesu	Menedżerowie firm Kierownicy działów personalnych Przedstawiciele związków zawodowych	Standardy zawodowe Profil kompetencji Zakresy obowiązków	Modernizacja Przewaga konkurencyjna Zapewnianie środków Planowanie awansów Szkolenia	Mapowanie Doradztwo Ocena Walidacja
Sektor społeczny	Spoločności Organizacje pozarządowe Projekty	Profil umiejętności	Względy społeczne i osobiste Zatrudnialność	Mapowanie Youthpass Życiorys Europass
Jednostka	Kandydat Pracownik	Motywacja do nauki Poczucie własnej wartości Dowód potwierdzający wiedzę i umiejętności Względy osobiste	Względy osobiste Zatrudnialność Mobilność Awans zawodowy „Wejście” do edukacji	Uczenie się uzupełniające Dokumentowanie Udział w ocenie

1.7. Podsumowanie dotychczasowych doświadczeń

Można wymienić kilka z tych czynników, które decydują o powodzeniu procesu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Z przeglądu praktyk z 2007 r. wynika wyraźnie, że istotne są następujące czynniki:

- współpraca na zasadzie partnerstwa i konsultacje;
- odpowiednie zasoby finansowe i ludzkie;
- szkolenie i doradztwo dla kadry wspierającej opracowywanie polityki i przepisów prawnych;
- stosowanie takich jasnych punktów odniesienia jak standardy i poziomy kwalifikacji;
- opracowywanie metodologii, które opierają się na efektach uczenia się;
- zapewnianie jakości, monitorowanie i ocena, aby zapewnić sprawiedliwe traktowanie i budować zaufanie;
- uczenie się od innych i wymiana doświadczeń.

Można również wskazać wspólne bariery utrudniające skuteczne wprowadzanie systemów walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego:

- dostępne zasoby nie wystarczają do tego, aby zaspokoić lub utrzymać zapotrzebowanie na walidację;
- niewystarczająca oferta szkoleń dla kadry odpowiedzialnej za walidację;
- niepewność w planowaniu ze względu na zmienny zakres i jakość projektów pilotażowych;
- brak współpracy pomiędzy grupami interesariuszy;
- brak zaangażowania przedsiębiorstw w proces walidacji;
- wysoki poziom zaufania do tradycji i kultury walidacji uczenia się formalnego;
- postrzeganie procedur walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jako przewlekłych i złożonych;
- słaby dostęp do informacji o procedurach walidacji;
- niskie indywidualne oczekiwania potencjalnych kandydatów ubiegających się o walidację, zwłaszcza mężczyzn o niskich kwalifikacjach;
- obawy pracodawców co do większych żądań dotyczących umów o pracę/wynagrodzeń;
- znaczna różnorodność metodologii, co może utrudnić rzetelną ocenę i budowanie zaufania;
- przeświadczenie sektora prywatnego, że walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest obowiązkiem sektora publicznego;
- brak ram prawnych dla procesów walidacji;
- niechęć sektora prywatnego do wymiany doświadczeń/strategii;
- niechętny stosunek do kwalifikacji nietradycyjnych.

Zasadniczo sukces wymaga tego, aby walidacja była szeroko akceptowana jako proces mający istotne znaczenie dla osiągnięcia takich całościowych celów polityki jak uczenie się przez całe życie, zatrudnialność i integracja społeczna. Sukces będzie również wymagać wprowadzenia walidacji „do głównego nurtu” polityki i działań oraz włączenia jej jako integralnej części systemów kwalifikacji – na płaszczyźnie politycznej, prawnej, administracyjnej i finansowej.

ROZDZIAŁ 2

Efektywne praktyki w zakresie walidacji – perspektywa europejska

Wskazówki

Praktyki w zakresie walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego powinny być zgodne z najważniejszymi elementami przedstawionymi w europejskich zasadach walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, europejskich zasadach zapewniania jakości kształcenia i szkolenia oraz zaleceniu dotyczącym europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym³⁴.

Należy nadal rozwijać współpracę europejską w dziedzinie walidacji, w szczególności poprzez regularne aktualizowanie i ulepszanie niniejszych wskazówek oraz europejskiego przeglądu praktyk w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Narzędzia i ramy opracowane na poziomie europejskim (europejskie ramy kwalifikacji, Europass, europejskie systemy punktowe itp.) można wykorzystać w celu promowania walidacji oraz zwiększenia porównywalności i przejrzystości efektów walidacji i budowania w ten sposób zaufania ponad granicami poszczególnych krajów.

2.1. Zapewnienie porównywalności procesów walidacji

Z perspektywy europejskiej zwiększenie porównywalności podejść do walidacji na różnych poziomach i w różnych kontekstach ma istotne znaczenie, jest to bowiem element działań pogłębiających zaufanie na poziomie międzynarodowym. Mówi się, że metody i systemy opracowane dotychczas na poziomie krajowym i regionalnym można uznać za „wysepki” walidacji. Ze względu na nieporównywalność systemów indywidualnym osobom trudno jest łączyć efekty uczenia się uzyskane w różnych środowiskach, na różnych poziomach i w różnych krajach. Niniejsze wskazówki mogą stworzyć powiązania pomiędzy tymi wysepkami oraz umożliwić wzajemne poznawanie polityk, zwiększyć przejrzystość i pogłębić wzajemne zaufanie.

³⁴ Komisja Europejska, *Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training* (Projekt zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącego ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym), Bruksela: Komisja Europejska, 2008. (COM(2008) 179 – wersja ostateczna). Dostępny w Internecie: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:EN:PDF> [cyt. 3.2.2009].

2.2. Instrumenty zapewniania jakości

Procesy zapewniania jakości w całej Europie wyznaczają kryteria odniesienia dla procedur walidacji. Europejskie zasady zapewniania jakości kształcenia i szkolenia³⁵ mogą zwiększyć zaufanie do tych procesów walidacji na poziomie międzynarodowym. Zasady te są następujące:

- strategie i procedury zapewniania jakości powinny obejmować wszystkie poziomy systemów edukacji i szkoleń;
- zapewnianie jakości powinno stanowić integralną część wewnętrznego zarządzania placówkami edukacyjnymi i szkoleniowymi;
- zapewnianie jakości powinno obejmować regularną ocenę placówek lub programów przez zewnętrzne organy lub agencje monitorujące;
- zewnętrzne organy lub agencje monitorujące, które zajmują się zapewnianiem jakości, powinny same podlegać regularnej ocenie;
- zapewnianie jakości powinno uwzględniać kontekst, nakłady, procesy i wyniki, kładąc jednak nacisk na wyniki i efekty uczenia się;
- systemy zapewniania jakości powinny obejmować następujące elementy:
 - (i) jasne i mierzalne cele i standardy;
 - (ii) wskazówki dotyczące wdrażania, włącznie z udziałem interesariuszy;
 - (iii) odpowiednie zasoby;
 - (iv) spójne metody oceny, włącznie z samooceną i oceną zewnętrzną;
 - (v) mechanizmy informacji zwrotnej (ang. *feedback*) i procedury wprowadzania ulepszeń;
 - (vi) szeroko dostępne wyniki oceny;
- międzynarodowe, krajowe i regionalne inicjatywy w dziedzinie zapewniania jakości powinny być koordynowane, aby zapewnić całościowy ogląd, spójność i synergię oraz umożliwić analizy na poziomie całego systemu;
- zapewnianie jakości powinno być procesem opartym na współpracy całego sektora edukacji i szkoleń, z udziałem wszystkich odpowiednich interesariuszy, w obrębie państw członkowskich i w całej Wspólnocie;
- wskazówki dotyczące zapewniania jakości na poziomie Wspólnoty mogą stanowić punkty odniesienia dla ocen i wzajemnego uczenia się od siebie zaangażowanych osób.

Niniejsze wskazówki europejskie mają pokazać, w jaki sposób powyższe zasady zapewniania jakości mogą zapewnić spójność stosowania zasad w wielu krajowych kontekstach walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Wiele czynników może budować lub podważać zaufanie do metod stosowanych w walidacji lub uzyskiwanych wyników. Powodzenie procesów walidacji na poziomie krajowym i lokalnym zależy od zaufania, jakie wzbudzają. W

³⁵ Zob. załącznik 3 w: Parlament Europejski, Rada Wspólnot Europejskich, *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning* (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. dotyczące ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie), *Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich*, 2008, C 111, str. 1-7. Dostępne w Internecie: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [cyt. 3.2.2009].

miarę możliwości krajowe procesy walidacji powinny być zgodne z europejskimi zasadami zapewniania jakości i dokumentami opracowanymi następnie na ich podstawie³⁶. Jeśli jednak zasady te mają odegrać istotną rolę w rozwoju walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w przyszłości, należy położyć większy nacisk na zapewnianie jakości certyfikacji, a szczególnie na to, jak opracowuje się i aktualizuje standardy, jak stosuje się podejście oparte na efektach uczenia się i w jaki sposób różni interesariusze (również spoza sektora edukacji i szkoleń) uczestniczą w certyfikacji i wnoszą swój wkład w tym zakresie.

2.3. Inne europejskie narzędzia polityki

Dla wielu krajów i placówek istotną rolę w podnoszeniu jakości i zwiększaniu przejrzystości kształcenia i szkolenia odgrywają sieci europejskie, które służą zacieśnieniu współpracy w zakresie procedur zapewniania jakości (ENQA³⁷ dla szkolnictwa wyższego, ENQA – VET³⁸ dla kształcenia i szkolenia zawodowego). Sieci te zajmują się głównie jakością praktyk instytucjonalnych i programów, ale zwracają również uwagę na ogólne zasady zapewniania jakości, które mają zastosowanie do całego sektora edukacji i szkoleń oraz procesów prowadzących do kwalifikacji.

Istnieją też inne narzędzia polityki na poziomie europejskim, które są w istotny sposób powiązane z procesami walidacji. Europejskie ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (EQF)³⁹ będą wspierać procesy walidacji poprzez wprowadzenie europejskich kryteriów odniesienia dla poziomów kwalifikacji w całej Europie i zachęcać do włączenia systemów walidacji do systemów kwalifikacji formalnych. Dzięki poziomom kwalifikacji w EQF łatwiej jest zapewnić przejrzystość poziomów kwalifikacji i porównywalność między wszystkimi krajami i regionami. Struktura deskryptorów EQF – które określają wiedzę, umiejętności i kompetencje pod kątem efektów uczenia się – sprawdza się już obecnie jako przydatne narzędzie w tworzeniu krajowych systemów kwalifikacji. W wielu kontekstach krajowych prace nad systemami walidacji hamowała dotychczas m.in. konieczność zdefiniowania tego, czym mają wykazać się indywidualne uczące się osoby, aby osiągnąć standard. Gdy programy kształcenia są zdefiniowane pod kątem czasu trwania nauki i tematów, jakie należy przerobić, trudno jest zdefiniować, czego faktycznie trzeba się nauczyć. Możliwe, że aktualny trend w kierunku coraz częstszego formułowania standardów opartych na

³⁶ Ogólne zasady nakreślone w europejskich wskazówkach zostały uszczegółowione w odrębnych ramach obejmujących pod-sektory edukacji i szkolenia, zwłaszcza szkolnictwo wyższe oraz kształcenie i szkolenie zawodowe. Przykładem ram dla tego drugiego pod-sektora są wspólne ramy zapewniania jakości dla kształcenia i szkolenia zawodowego (ang. *common quality assurance framework for VET, CQAF*) zainicjowane w 2008 r.

³⁷ Europejska sieć na rzecz zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym (*European network for quality assurance in higher education*, www.enqa.eu).

³⁸ Europejska sieć na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (*European network for quality assurance in vocational education and training*, www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/quality/).

³⁹ Parlament Europejski, Rada Wspólnot Europejskich, *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning* (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. dotyczące ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie), *Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich*, 2008, C 111, str. 1-7. Dostępne w Internecie: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [cyt. 3.2.2009].

„efektach”, zapewne dzięki sformułowaniu efektów uczenia się w EQF, umożliwi także przyznawanie kwalifikacji formalnych w wyniku procesów walidacji. Innymi słowy, definicje standardów, jakich oczekuje się w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, i standardów, jakich oczekuje się w przypadku przyznawania kwalifikacji formalnych, będą prawdopodobnie stawały się coraz bardziej zbieżne (zob.: rys. 2).

Również każdy z elementów portfolio Europass⁴⁰ jest powiązany z systemami walidacji, ponieważ dokumentują one uczenie się. W szczególności struktura Europass CV zachęca do uznawania uczenia się, wymaga bowiem udokumentowania informacji o zdobywaniu określonych rodzajów wiedzy i umiejętności, włącznie z umiejętnościami indywidualnymi. CV przygotowują indywidualne osoby, a przygotowanie jest zasadniczo procesem refleksyjnym, w którym dana osoba zastanawia się nad rodzajem i poziomem wiedzy, umiejętności czy kompetencji, jakie zdobyła. Zachęcanie do „identyfikowania” tego, czego się nauczyliśmy, a tym samym poziomów kompetencji i kwalifikacji, jest ważnym pierwszym krokiem w kierunku pełnego uznawania, walidacji i certyfikacji.

Funkcjonowanie Europejskiego Systemu Transferu i Akumulacji Punktów dla szkolnictwa wyższego⁴¹ i zaangażowanie w prace nad systemem transferu punktów dla kształcenia i szkolenia zawodowego (ECVET)⁴² zasadzają się na tym, że systemy te mogą nadać wartość temu, czego nauczyliśmy się w innych placówkach i poza swym krajem macierzystym. Obecnie tego rodzaju uczenie się ma często charakter formalny, ale narzędzia te potencjalnie umożliwiają „przenoszenie” uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, jeśli istnieją zasadnicze elementy – porównywalność i zaufanie. Ujednolicone procedury, jakie stosuje się w tych procesach transferu punktów, np. opisywanie uczenia się poprzez określenie efektów (zamiast programów), stanowią potężny mechanizm zwiększający zaufanie. W związku z tym korzystanie z tych narzędzi transferu punktów stwarza możliwość ulepszenia walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Można stwierdzić, że – dokładnie tak, jak walidacja może skorzystać na funkcjonowaniu procesów transferu punktów – w takich procesach transferu punktów jak ECVET można wykorzystać walidację procesów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a zwłaszcza powszechnie stosowane metodologie oceny⁴³.

⁴⁰ Europass składa się z pięciu dokumentów: Życiorys – Curriculum Vitae (CV), Mobilność, Paszport Językowy, Suplement do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i Suplement do dyplomu. Zob.: <http://europass.cedefop.europa.eu/>.

⁴¹ Europejski system transferu i akumulacji punktów (*European credit transfer and accumulation system*, ECTS). Zob.: http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html [cyt. 3.2.2009].

⁴² Zob.: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_en.htm [cyt. 3.2.2009].

⁴³ Zależności pomiędzy walidacją a transferem punktów omówiono w: Bjørnåvold, Jens; Le Mouillour, Isabelle. La validation des acquis d'apprentissage en Europe; un sujet d'actualité. *Actualité de la formation permanente*, 2008, nr 212, str. 75-83.

Efektywne praktyki w zakresie walidacji – perspektywa krajowa

Wskazówki

Walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego należy traktować jako integralną część krajowego systemu kwalifikacji.

Formatywne podejście do oceny ma istotne znaczenie, ponieważ zwraca uwagę na „identyfikowanie” wiedzy, umiejętności i szerszych kompetencji – zasadniczego elementu uczenia się przez całe życie.

Walidacja sumatywna musi być jasno i jednoznacznie powiązana ze standardami stosowanymi w krajowym systemie (lub ramach) kwalifikacji.

Prawo do walidacji można rozważać w przypadkach, gdy uczenie się pozaformalne i nieformalne uznaje się za normalną ścieżkę prowadzącą do kwalifikacji, równoległą z kształceniem i szkoleniem formalnym.

Tworzenie krajowych ram kwalifikacji można wykorzystać jako okazję do usystematyzowanego włączenia walidacji do systemów kwalifikacji.

Wprowadzenie walidacji jako integralnej części krajowych ram kwalifikacji można powiązać z potrzebą ulepszenia dostępu do kwalifikacji, progresji w ramach kwalifikacji i przenoszenia kwalifikacji.

Trwałość i spójność krajowych systemów walidacji powinna być podparta regularną analizą kosztów i korzyści.

3.1. Społeczne i ekonomiczne przesłanki krajowych strategii walidacji

Stopień zaufania użytkowników do procesu walidacji zależy od krajowych i lokalnych praktyk. Z przeglądu praktyk z 2005 r.⁴⁴ wynika, że siła tych krajowych i lokalnych praktyk jest uzależniona od podejścia do trzech następujących wyzwań:

1. jakie powiązania istnieją pomiędzy walidacją (różnymi formami walidacji) uczenia się pozaformalnego i nieformalnego a krajowymi systemami kwalifikacji;
2. jakie rodzaju standardy (punkty odniesienia) stosuje się w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
3. jak zapewnia się trwałość walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w długim odcinku czasu.

Omówienie tych trzech wyzwań stanowi podstawę niniejszej części wskazówek.

⁴⁴ Zob. <http://www.ecotec.com/europeaninventory/> [cyt. 3.2.2009].

Decydenci na poziomie krajowym i lokalnym przedstawili silne argumenty społeczne za pełniejszym zaangażowaniem w walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. W europejskim przeglądzie praktyk z 2005 r. przedstawiono te argumenty w całej rozciągłości i zamieszczono przykłady wspierających je praktyk. Poniżej podsumowujemy najważniejsze kwestie, aby wyjaśnić społeczne i ekonomiczne cele polityki.

Oczekuje się, że walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego będzie:

- wspierać mobilność w ramach sektora edukacji/szkoleń i na rynku pracy poprzez ułatwienie dostępu i mobilności indywidualnych osób, zarówno w kierunku, jak i w ramach edukacji i zatrudnienia;
- promować efektywność w obrębie sektora edukacji szkoleń, ponieważ dzięki walidacji łatwiej będzie zapewnić indywidualnym osobom dostęp do możliwości uczenia się dostosowanych do ich potrzeb;
- promować równość szans w zakresie uznawania umiejętności i kompetencji indywidualnych osób, niezależnie od tego, gdzie zostały one zdobyte, co ułatwi wyrównanie szans w dziedzinie edukacji/szkoleń i na rynku pracy;
- wspierać takie grupy defaworyzowane jak imigranci i uchodźcy, bezrobotni, starsi pracownicy;
- wspierać uczenie się przez całe życie dzięki temu, że zwiększy prawdopodobieństwo uznawania przez całe życie tego, czego się nauczymy;
- zapewniać spójność z innymi krajami (UE);
- zaspokajać potrzeby poszczególnych branż związane z niedoborem wykwalifikowanej kadry lub wymogiem zgodności z przepisami dotyczącymi kwalifikacji zawodowych;
- ułatwiać reagowanie na zmiany demograficzne;
- przeciwdziałać niedoborowi osób posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Są to różnorodne oczekiwania wobec walidacji, które mogą – przynajmniej częściowo – wyjaśniać coraz większe zainteresowanie opracowywaniem krajowej polityki i praktyk w tej dziedzinie.

3.2. Związek z krajowymi systemami kwalifikacji

Pojęcie krajowego systemu kwalifikacji jest już obecnie szeroko akceptowane⁴⁵ jako oznaczające wszystkie aspekty działalności w danym kraju, których wynikiem jest uznawanie uczenia się. Systemy te obejmują sposoby tworzenia oraz wprowadzania krajowej i regionalnej polityki dotyczącej kwalifikacji, rozwiązań instytucjonalnych, procesów zapewniania jakości, procesów oceny i przyznawania kwalifikacji, uznawania umiejętności i innych mechanizmów, które łączą kształcenie i szkolenie z rynkiem pracy i społeczeństwem obywatelskim.

Najbardziej widoczne formy uznawania polegają na certyfikacji programów uczenia się formalnego; w celu walidacji tego rodzaju uczenia się często stosuje się pewną formę oceny. Wprawdzie to podejście odgrywa znaczącą rolę w sensie formalnego uznawania uczenia się, nie jest ono chyba tak znaczące, gdy chodzi o to, jaką część uczenia się uznaje się w ten sposób. Uczenie się pozaformalne i nieformalne odbywa się codziennie i we wszystkich

⁴⁵ OECD. *Qualifications systems: bridges to lifelong learning* (Systemy kwalifikacji – pomosty prowadzące do uczenia się przez całe życie). Paryż: OECD, 2007.

niemal kontekstach, w których ludzie żyją i pracują. Z tego wynika, że w większości krajowych systemów kwalifikacji nie uznaje się ogromnej części uczenia się, jakie ma miejsce w danym kraju, i z tego względu na płaszczyźnie polityki istnieje duże zainteresowanie rozszerzeniem zakresu uznawanego uczenia się.

Nie wszystkie formy walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego kończą się przyznaniem kwalifikacji. Proces oceny, który prowadzi do walidacji, może mieć dwie najważniejsze formy. Formatywne podejścia do oceny nie mają na celu formalnej certyfikacji efektów uczenia się, lecz dostarczają informacji zwrotnej przydatnej dla procesu uczenia się lub przebiegu uczenia się, wskazując mocne i słabe strony i stwarzając podstawę do doskonalenia się indywidualnych osób lub organizacji. Ocena formatywna odgrywa bardzo ważną rolę w licznych kontekstach – od poradnictwa zawodowego i opieki psychologicznej do zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Sumatywne podejścia do oceny i walidacji mają jednoznacznie na celu sformalizowanie i certyfikację efektów uczenia się i są powiązane z instytucjami i organami upoważnionymi do przyznawania kwalifikacji, a także stanowią integralny element ich działalności⁴⁶. Zarówno ocena formatywna, jak i sumatywna odgrywają pewną rolę w walidacji uczenia się w środowiskach formalnych, pozaformalnych i nieformalnych. Jednak w walidacji prowadzącej do certyfikacji istotna jest ocena sumatywna. Proces oceny sumatywnej musi uwzględniać krajowe standardy (zob.: rozdział 3.5) i zapewniać możliwość dokonywania takiej oceny przez krajowe organy przyznające kwalifikacje. Oznacza to, że stosowanie sumatywnych podejść w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego musi być ściśle powiązane z krajowymi systemami kwalifikacji, a być może włączone do tych systemów. Takie powiązanie może mieć wiele form, a szybki rozwój krajowych ram kwalifikacji można uznać za szczególnie istotną zmianę (zob.: rozdział 3.4).

Istotną kwestią jest to, w jakim zakresie uczenie się pozaformalne i nieformalne jest akceptowane i zakorzenione jako normalna ścieżka prowadząca do świadectwa czy kwalifikacji.

Dzięki połączeniu walidacji uczenia się pozaformalnego lub nieformalnego z krajowym systemem kwalifikacji status prawny, zarządzanie, udział interesariuszy i finansowanie walidacji stają się bardziej przejrzyste. Również standardy, na których opierają się procesy walidacji, mogą być takie same, a efektem jest wówczas ujednolicona certyfikacja efektów uczenia się, w której nie mają znaczenia odmienne ścieżki uczenia się. Można uznać, że takie otwarcie kwalifikacji na szerszy wachlarz doświadczeń edukacyjnych i ścieżek uczenia się jest ściśle powiązane z przejściem do efektów uczenia się, charakteryzującym aktualną politykę i praktyki w dziedzinie edukacji i szkoleń, a w szczególności z tworzeniem i wprowadzaniem krajowych ram kwalifikacji (zob. też: rozdział 2.4).

3.3. Status prawny walidacji

Niektóre kraje zagwarantowały swym obywatelom w przepisach prawo do sumatywnej walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Prawo to nie zawsze jest powszechne; czasem prawo do walidacji jest częścią przyznanego osobom dorosłym prawa do podjęcia i ukończenia kształcenia ogólnego lub kształcenia na poziomie szkoły średniej II stopnia. Zagwarantowanie tego prawa w przepisach można uznać za działanie służące włączeniu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego do systemów kwalifikacji i konkretny krok wspierający uczenie się przez całe życie. Większość krajów europejskich niechętnie

⁴⁶ Kwalifikację rozumie się tu jako ... formalny rezultat procesu oceny i walidacji, który uzyskuje się wtedy, gdy właściwy organ stwierdzi, że dana osoba osiągnęła efekt zgodny z określonym standardem.

podchodzi do wprowadzania prawa w tej dziedzinie na mocy przepisów. Wydaje się, że wynika to częściowo z obaw o koszty, a częściowo z tego, że preferuje się zdecentralizowane, formatywne podejście do takiej walidacji.

Równocześnie dyskusje z wiodącymi ekspertami krajowymi z klastra ds. uznawania efektów uczenia się wskazują na to, że w coraz większym stopniu walidację (i certyfikację) uczenia się pozaformalnego i nieformalnego włącza się do systemów i ram kwalifikacji. Należy zastanowić się nad indywidualnym dostępem do walidacji. Decyzja o wprowadzeniu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jako normalnej ścieżki prowadzącej do kwalifikacji – równoległej ze ścieżką tradycyjną – może wymagać tego, aby indywidualne osoby miały prawo dostępu do walidacji i korzystania z tego mechanizmu, podobnie jak mają prawo dostępu do kształcenia i szkolenia formalnego oraz korzystania z tej oferty.

3.4. Krajowe ramy kwalifikacji

Tworzenie krajowych ram kwalifikacji ma istotne znaczenie dla walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Przejście do efektów uczenia się – które są promowane w europejskich ramach kwalifikacji i stają się też w coraz większym stopniu elementem krajowych ram kwalifikacji tworzonych obecnie w całej Europie – może okazać się istotne dla dalszego rozwoju walidacji. Można powiedzieć, że powstające krajowe ramy kwalifikacji funkcjonują zgodnie z czterema głównymi celami⁴⁷:

- ułatwienie wprowadzenia krajowych standardów dla efektów uczenia się (kompetencji);
- wzajemne powiązanie kwalifikacji;
- promowanie dostępu do uczenia się, transferu uczenia się i progresji;
- promowanie jakości kształcenia i szkolenia.

Każdy z tych czterech celów może być bezpośrednio związany z dalszym doskonaleniem metod i podejść do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Najważniejszą zaletą ram kwalifikacji pod kątem uproszczenia takiej walidacji jest to, że klasyfikacje poziomów kwalifikacji są zwykle napisane w formie efektów uczenia się. Poziomy te są niezależne od konkretnego rodzaju kwalifikacji i umożliwiają wykorzystanie efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, które są przedmiotem walidacji na określonym poziomie, jako podstawy do przyznania częściowej lub pełnej kwalifikacji. Prace nad walidacją uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz krajowymi ramami kwalifikacji mają wspólny cel. Te dwa elementy umożliwiają indywidualnym osobom postępy w „karierze” uczenia się na podstawie efektów uczenia się i kompetencji, a nie czasu trwania i umiejscowienia określonego programu uczenia się.

Wspólnym celem wielu powstających obecnie krajowych ram kwalifikacji jest wzajemne powiązanie różnych kwalifikacji oraz zredukowanie barier pomiędzy sektorami edukacji i szkoleń, a tym samym promowanie dostępu oraz transferu i akumulacji efektów uczenia się. Systemy walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego mogą przyczynić się bezpośrednio do osiągnięcia tego celu. Jeśli taka walidacja będzie wprowadzana

⁴⁷ Coles, Mike. *Qualifications frameworks in Europe: platforms for collaboration, integration and reform* (Ramy kwalifikacji w Europie – platformy współpracy, integracji i reform), referat przedstawiony na konferencji *'Making the European learning area a reality'*, Monachium, 3-5 czerwca 2007. Dostępny w Internecie: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/glacier/qual/eqf/mike_coles_eqf.pdf [cyt. 3.2.2009].

systematycznie, jako element całościowego systemu kwalifikacji, umożliwi ona otwarcie kwalifikacji dla szerszego kręgu użytkowników, na przykład poprzez certyfikację doświadczenia zawodowego i pracy w ramach wolontariatu.

3.5. Krajowe standardy efektów uczenia się

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest nie do pomyślenia bez jasno zdefiniowanego i uzgodnionego punktu odniesienia. Standardy wpływają na praktyki walidacyjne głównie w dwojaki sposób. Po pierwsze, oddziaływanie walidacji zależy od standardu oraz od tego, w jaki sposób jest on zdefiniowany i interpretowany. Standardy można faktycznie zdefiniować i sformułować w taki sposób, że wykluczają one walidację. Po drugie, standard może mieć także wpływ na wiarygodność walidacji. Walidacja odnosząca się do namacalnych standardów, które zostały zdefiniowane i są popierane przez najważniejszych interesariuszy, znacznie zwiększy akceptację wśród użytkowników – zarówno indywidualnych osób, jak i pracodawców – tych praktyk.

Standard, który został zdefiniowany zbyt wąsko, może nie obejmować pewnej bardzo istotnej części uczenia się, jakie ma miejsce poza szkołą i uczelnią. Wprawdzie wiele uwagi poświęcono dotychczas metodologiom walidacji, stosunkowo niewiele uwagi poświęca się standardom i temu, w jaki sposób wpływają one na końcowe rezultaty procesu walidacji. Generalnie, kwalifikacje – i walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego – dotyczą dwóch⁴⁸ głównych kategorii standardów: standardów zawodowych i standardów kształcenia-szkolenia. Te dwie kategorie funkcjonują zgodnie z odmienną logiką, odzwierciedlając różne priorytety, motywy i cele.

Standardy zawodowe to klasyfikacje i definicje najważniejszych rodzajów prac, jakie ludzie wykonują. Zgodnie z logiką zatrudnienia standardy te koncentrują się na tym, co ludzie mają robić, jak będą to robić i jak dobrze to robią. Muszą one być zapisane jako kompetencje i sformułowane pod kątem efektów. Standardy te istnieją we wszystkich krajach europejskich, ale każdy kraj ma swój własny styl dochodzenia do tych standardów i ich prezentowania. Standardy zawodowe stanowią pomost pomiędzy rynkiem pracy a edukacją, ponieważ na ich podstawie można opracować standardy kształcenia (programy nauczania i podejścia pedagogiczne).

Z kolei zgodnie z logiką kształcenia i szkolenia standardy kształcenia-szkolenia koncentrują się na tym, czego ludzie mają się nauczyć, jak będą się tego uczyć i jak oceniać się będzie jakość i treści uczenia się. Najważniejsze aspekty są zatem formułowane pod kątem nakładów (przedmiot, program nauczania, metody nauczania, proces i ocena). Standardy kształcenia zapisuje się na ogół w formie szczegółowej charakterystyki (specyfikacji) dydaktyki i kwalifikacji. Na przykład, jeśli dana osoba zamierza zostać wykwalifikowanym hydraulikiem, musi uczyć się określonych przedmiotów w określonym rodzaju placówki przez określony czas i korzystać z określonego podręcznika. Standardy zawodowe mają coraz większy wpływ na to, w jaki sposób formułuje się standardy kształcenia – jako efekty uczenia się, które określają, co dana osoba wie i potrafi zrobić w pracy.

Wiele podejść do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego odnosi się do drugiej kategorii standardów, tj. tych, które zostały opracowane specjalnie dla systemu edukacji i

⁴⁸ Zauważyliśmy, że w niektórych krajach standardy oceny i kwalifikacji opracowuje się jako trzecią, odrębną kategorię standardów.

szkoleń. Zasadnicze pytanie dotyczy tego, czy te standardy są definiowane w formie szczegółowej charakterystyki nakładów dydaktycznych, czy też efektów uczenia się (co jest wymagane w standardach zawodowych). Na ogół podejścia oparte na efektach stosuje się w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ponieważ wówczas istnieje zwykle ściślejszy związek ze standardami zawodowymi), ale sytuacja w innych sektorach systemu edukacji i szkoleń może wyglądać inaczej. Szczególną kwestią są praktyki w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, jakie powstają obecnie w szkolnictwie wyższym. Uczelnie dokonują walidacji w dużej mierze autonomicznie i w odniesieniu do swych wewnętrznych standardów (kształcenia).

Tworzone aktualnie krajowe ramy kwalifikacji mogą mieć wpływ na to, w jaki sposób formułuje się i stosuje standardy. Obecnie opisy krajowych poziomów kwalifikacji są często „domyślne” i oparte na czasie trwania oraz określonym umiejscowieniu programów kształcenia i szkolenia. Prace nad krajowymi ramami kwalifikacji mogą doprowadzić do stworzenia jasno sprecyzowanych, spójnych i opartych na efektach uczenia się standardów dla kwalifikacji, które mogłyby uwzględniać efekty uczenia się w środowiskach pozaformalnych i nieformalnych. Ponadto te domyślne poziomy mogłyby zależeć od wstępnych wymogów podjęcia nauki czy pracy i licencji na wykonywanie pracy. W przyszłości trzeba będzie przede wszystkim zadbać o to, aby definicja takich krajowych standardów dotyczących efektów uczenia się uwzględniała szczególne wymagania nakładane przez walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Standardy można uznać za kluczowy czynnik gwarantujący całościową wiarygodność walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Często podnoszony argument przeciw walidacji sumatywnej dotyczy tego, że uzyskiwane na jej podstawie kwalifikacje są niższej jakości niż te, które uzyskuje się w ramach kształcenia i szkolenia formalnego. Argument ten opiera się na założeniu, że w tym przypadku procesy uczenia się nie były kontrolowane czy nadzorowane przez żaden odpowiedni fachowy organ. Choć prawdą jest, że uczenie się pozaformalne i nieformalne odbywa się w sposób nie-ujednolicony, (czasem) nie-intencjonalny i zawsze odzwierciedla specyficzne indywidualne doświadczenia, nie daje to podstaw do wniosków o jakości tych procesów uczenia się. Wydanie świadectwa na podstawie efektów uczenia się uzyskanych poza systemami formalnymi jest w dużej mierze uzależnione od oceny względem uzgodnionego standardu. Jeżeli tylko można to wszystko udokumentować (a jest to zadanie metodologii opracowywanych w tym celu – zob. rozdział 7), ten argument przeciw walidacji można podważyć. Sceptyczny stosunek do walidacji może wynikać z braku namacalnych standardów (gdy użytkownicy nie wiedzą dokładnie, jakie standardy są stosowane) lub z tego, że standardy są zbyt słabe (gdy najważniejsi interesariusze nie brali udziału w definiowaniu standardów). Szczególnie niebezpieczna jest sytuacja, gdy walidacja opiera się na odrębnych standardach niż stosowane w kształceniu i szkoleniu formalnym, co wywołuje wrażenie, że walidacja jest niższej jakości. Jak przedstawiono na rysunku 2, wprowadzenie walidacji do głównego nurtu rozwiązań będzie na ogół wymagać stosowania jednego zbioru standardów w odniesieniu do uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego.

Odpowiednie zdefiniowanie standardów może wspierać rozwój walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Równocześnie praktyki walidacyjne w tych kontekstach mogą być źródłem informacji zwrotnych, które będą przydatne dla walidacji w systemach formalnych. Usystematyzowane podejście do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może posłużyć do zewnętrznej oceny porównawczej standardów stosowanych w systemie kwalifikacji, szczególnie gdy te doświadczenia mogą wpłynąć na dialog pomiędzy

interesariuszami uczestniczącymi w definiowaniu i rewidowaniu standardów. Takie standardy zewnętrzne mogą być także przydatne do celów walidacji w systemie formalnym, umożliwiając porównywanie mocnych i słabych stron różnych ścieżek prowadzących do tej samej kwalifikacji.

Oprócz standardów zawodowych i edukacyjnych, które dotyczą przede wszystkim treści (lub wiedzy, umiejętności i kompetencji) uczenia się, istnieją standardy, które odnoszą się do procesu oceny, walidacji i certyfikacji uczenia się. Te oparte na procesach standardy mają równie istotne znaczenie dla pogłębiania zaufania i upowszechniania kwalifikacji zdobywanych poprzez uczenie się nieformalne i pozaformalne:

- standardy oceny (np. kryteria definiujące rodzaje kwalifikacji, programy nauczania prowadzące do kwalifikacji, kwalifikacje osób przeprowadzających ocenę);
- standardy walidacji (np. zasady dotyczące metodologii, praktyki stosowane przez zespół ocenający, dostęp do informacji, wskazówek i doradztwa);
- standardy certyfikacji (np. kryteria przyznawania świadectw, określenie (w przepisach), kto może wydawać świadectwa/dyplomy, praktyki regulacyjne).

Wszystkie te standardy sprawiają, że łatwiej jest wzbudzić zaufanie do jakości kwalifikacji, ale muszą one być namacalne, przygotowane z udziałem odpowiednich interesariuszy oraz regularnie rewidowane i aktualizowane. Jakość i zaufanie są zatem nierozdzielnie ze sobą związane i zależą od jasnych i adekwatnych standardów, zarówno w przypadku uczenia się formalnego, jak i pozaformalnego i nieformalnego.

3.6. Systemy walidacji – trwałość i efektywne wykorzystanie środków

Kwestia trwałości krajowych systemów walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego nabiera w poszczególnych krajach kluczowego znaczenia. W części projektów, w ramach których z powodzeniem wprowadzono procedury walidacji uczenia się pozaformalnego lub nieformalnego, nie udało się zapewnić ciągłego wsparcia finansowego. Działo się tak dlatego, że cele projektu (które mają zawsze ograniczony zakres) zostały osiągnięte, lub dlatego, że infrastruktura niezbędna do walidacji okazała się zbyt kosztowna dla kluczowych interesariuszy, aby wprowadzić te rozwiązania jako system ogólnokrajowy. W związku z tym kluczowego znaczenia, zarówno dla decydentów, jak i interesariuszy, nabrała kwestia tego, jak można oceniać podejścia walidacyjne, aby wszyscy interesariusze uznali, że zapewniają one efektywne wykorzystanie środków w długim odcinku czasu⁴⁹.

Zastanawiając się nad trwałością, najpierw trzeba określić, co będzie wymagać „podtrzymania”. Walidacja może mieć wiele form i należy uwzględnić następujące elementy:

- kim są beneficjenci procesu;
- przewidywana liczba kandydatów;
- co powinno być do dyspozycji (infrastruktura, zasoby ludzkie, procesy);
- jakie są koszty (uruchomienia i funkcjonowania);
- kim są partnerzy współuczestniczący w realizacji procesu;
- jakie są długoterminowe prognozy dotyczące walidacji, liczby kandydatów i kosztów.

⁴⁹ Analiza kosztów i korzyści będzie przedmiotem dyskusji w ramach zajęć służących wzajemnemu uczeniu się od siebie uczestników, które mają być zorganizowane w Islandii w 2009 r.

Jeden z wniosków wynikających z europejskiego przeglądu praktyk z 2007 r.⁵⁰ dotyczył tego, że brak ogólnokrajowych mechanizmów w połączeniu z bardzo zróżnicowanymi rozwiązaniami w zakresie walidacji może powodować problemy. Istnienie różnych praktyk walidacyjnych może dezorientować użytkowników, którzy wiedzą o istniejących rozwiązaniach. Podejścia do walidacji zasadzające się na wspieraniu inicjatyw o bardzo niewielkim zasięgu, które są stosunkowo niekosztowne i wyraźnie ukierunkowane na kandydatów, są problematyczne i mogą przynieść efekty przeciwne do zamierzonych w momencie, gdy zaczyna się poszukiwać regularnego finansowania na poziomie systemowym.

Praktyka wskazuje na to, że kluczowymi stałymi źródłami finansowania są:

- fundusze rządowe ukierunkowane specjalnie na pilotażowe programy badawcze i programy w dziedzinie walidacji;
- rządowe strumienie ogólnego finansowania, w ramach których walidacja może wnieść pewien wkład, np. interwencje socjalne angażujące bezrobotnych lub służące opracowaniu strategii integracyjnych dla migrantów;
- inicjatywy rządowe, np. zwiększanie podaży wykwalifikowanej kadry w określonym segmencie rynku pracy;
- prywatne fundusze na projekty związane z potrzebami biznesu, głównie z większych firm, ale także z branżowych organów przedstawicielskich;
- fundusze pracodawców przeznaczone dla osób, które występują o ocenę swych umiejętności (tzw. audyt umiejętności);
- fundusze z organizacji charytatywnych i społecznych, które są zainteresowane dokumentowaniem uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w ramach wolontariatu;
- fundusze z instytucji i organów przyznających kwalifikacje, które chciałyby otworzyć dostęp do programów i kwalifikacji;
- finansowanie (lub współfinansowanie) przez indywidualne osoby, które występują o walidację.

Kluczowy obszar dyskusji dotyczy tego, w jakim zakresie kandydaci powinni płacić za walidację. Mamy tu do czynienia ze złożonymi kwestiami, zwłaszcza w przypadku osób o niskich kwalifikacjach i ponownie podejmujących po przerwie naukę w ramach edukacji czy szkoleń. W wielu krajach uważa się, że pobieranie opłat od indywidualnych osób jest nie do zaakceptowania. W krajach, w których pobiera się opłaty, możliwe są trzy następujące rozwiązania:

- opłaty uzależnione od czasu trwania walidacji;
- wspólna podstawowa opłata, niezależnie od czasu trwania czy liczby wydanych świadectw;

⁵⁰ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (red.), *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission (European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission)* (Europejski przegląd praktyk w zakresie walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego – aktualizacja z 2007 r. – raport końcowy dla Dyrekcji ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej). Birmingham: Ecotec, 2008. Dostępne w Internecie: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [cited 3.2.2009].

- opłata uzależniona od liczby i poziomu świadectw/dyplomów, o które ubiegają się i które otrzymują kandydaci.

Każde z tych rozwiązań ma pewne zalety i powoduje pewne problemy. O ile istnieją powody uzasadniające ponoszenie części kosztów przez indywidualne osoby (dzięki czemu ponoszą one większą odpowiedzialność za to, że się uczą), osoby te nie są jedynymi beneficjentami walidacji. Z walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego korzystają także placówki prowadzące kształcenie i szkolenie, a to uzasadnia ponoszenie przez nie części kosztów. Na przykład:

- placówka przyciąga nowych i doświadczonych słuchaczy;
- na ogół zwiększa się nabór słuchaczy i odsetek kontynuujących naukę przez dany okres czasu;
- nauczyciele mogą uczyć się od kandydatów, np. dowiedzieć się o zmianach w miejscu pracy, co jest przydatne w programie nauczania i dydaktyce;
- nauczyciele mogą zdobyć cenną wiedzę o różnych i innych niż dominujące kulturach wiedzy, co może i powinno stanowić użyteczny dodatek do tradycyjnie akademickich sposobów myślenia o wiedzy;
- uczestnictwo w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oznacza, że programy nauczania mogą tworzyć konstruktywne powiązania ze społecznościami, którym mają służyć;
- proces walidacji zachęca kadrę do zrozumienia tego, czego ich program nauczania faktycznie wymaga od słuchaczy, i wyjaśnienia takich kwestii jak znaczenie określonych poziomów oraz koncepcje akademickiej spójności i ekwiwalencji.

Jednym z kluczowych czynników determinujących koszty walidacji jest ocena stosowanej metodologii (zob.: rozdział 6). Konieczne są dalsze badania nad tym zagadnieniem, aby określić relatywne koszty i korzyści związane z różnymi modelami walidacji.

ROZDZIAŁ 4

Efektywne praktyki w zakresie walidacji: perspektywa organizacji

Wskazówki

Sektor edukacji formalnej, przedsiębiorstwa, organizatorzy kształcenia dorosłych i organizacje społeczne są kluczowymi interesariuszami, jeśli chodzi o tworzenie możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stawia przed edukacją formalną wyzwania związane z zakresem uczenia się, jaki może podlegać walidacji, oraz tym, jak proces ten można uwzględnić w formalnym programie nauczania i jego ocenie.

Wprowadzenie systemów służących dokumentowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników ma istotne zalety z punktu widzenia przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwa muszą zrównoważyć własne uzasadnione interesy pracodawców i uzasadnione interesy indywidualnych pracowników.

Sektor edukacji dorosłych wnosi istotny wkład w uczenie się pozaformalne i nieformalne, a jego dalszy rozwój powinien być wspierany poprzez systematyczny rozwój walidacji formatywnej i sumatywnej.

Trzeci sektor (społeczny) oferuje szeroki wachlarz możliwości zindywidualizowanego uczenia się, które są wysoko cenione w innych środowiskach. Walidacja powinna być wykorzystywana do tego, by uwidaczniać i doceniać efekty uczenia się w tym środowisku oraz ułatwiać ich przenoszenie do innych środowisk.

Zadania różnych organów uczestniczących w walidacji wymagają koordynacji poprzez struktury instytucjonalne.

Instytucjonalna ścieżka do walidacji i certyfikacji nie powinna kończyć się wydawaniem świadectw, które postrzegane są jako mające inny status ze względu na ścieżkę prowadzącą do ich uzyskania.

Walidacja nie jest czymś, co dotyczy jedynie interesariuszy państwowych (publicznych). Z europejskiego przeglądu praktyk z 2007 r. wynika, że walidacja ogrywa coraz istotniejszą rolę w przyjmowanych przez przedsiębiorstwa strategiach rozwoju zasobów ludzkich. Podobnie wygląda sytuacja w trzecim sektorze, tj. organizacjach społecznych.

W niniejszym rozdziale przeanalizowano rodzaje organizacji, które wspierają walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Najpierw omówiono sektor edukacji formalnej, a następnie wkład sektora prywatnego. Swój udział ma także edukacja dorosłych i (trzeci) sektor społeczny. W ostatnim podrozdziale omówiono instytucje, które ogólnie wspierają walidację.

4.1. Edukacja formalna

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stanowi istotne wyzwanie dla krajowych systemów edukacji, a zwłaszcza dla tradycyjnych metod organizowania i uznawania uczenia się. Często zdarza się tak, że ludzie czują się bezpiecznie, gdy osiągnięcia w nauce ocenia się na zasadzie porównawczej względem czasu, jaki ucząca się osoba spędziła na kształceniu pod kierunkiem fachowo przygotowanych nauczycieli w szkole czy kolegium. Gdy to tradycyjne kryterium oceny zastępuje się tym, czego dana osoba nauczyła się w bardzo różnych środowiskach, konieczne jest zaufanie. Sposoby definiowania, oceny, walidacji i certyfikacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego muszą podlegać mechanizmom zapewniania jakości, aby zbudować zaufanie. Na to zaufanie będą również miały wpływ sposoby definiowania i wspierania standardów. Dzięki walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego instytucje mogą lepiej rozpoznać, co ludzie faktycznie potrafią zrobić, a w ten sposób zyskują nowy instrument umożliwiający sprostanie pewnym podstawowym wyzwaniom społecznym, które wcześniej powodowały problemy. Równocześnie system edukacji może kształtować swą nową rolę w rozwijaniu kompetencji.

W wielu krajach nie do zaakceptowania jest odsetek osób, które nie kończą kształcenia na poziomie elementarnym, oraz fakt, że osoby, które dokonały błędnego wyboru, gdy po raz pierwszy wybierały ścieżkę kształcenia, nie podejmują nauki ponownie. Jedną z przyczyn jest to, że zakorzeniona kultura uczenia się w systemie edukacji nie jest dostatecznie dostosowana do potrzeb jednostki. Jeśli uznawanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stałoby się integralnym aspektem krajowego systemu edukacji, „marnowaną” w ten sposób naukę i kompetencje można by przekształcić w widoczne i przydatne kompetencje.

Konkretne wyzwania dla organizatorów kształcenia dotyczą m.in. tego, w jaki sposób istniejące procedury walidacji uczenia się formalnego można dostosować, aby zaspokoić potrzeby uczących się osób poza systemem formalnym. Pytania są następujące:

- jak uniknąć tego, by walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego była postrzegana jako mechanizm osłabiający istniejącą ofertę kształcenia i szkolenia formalnego, na przykład poprzez zmniejszenie liczby uczniów i studentów kształcących się w pełnym wymiarze;
- jak stworzyć zachęty (finansowe i inne), które skłonią edukację formalną do przyjęcia metodologii walidacji;
- jak aktualne cele edukacyjne można przekształcić w cele dotyczące kompetencji w każdym obszarze edukacji;
- jak można zorganizować prace nad metodami, które okażą się adekwatne i rzetelne w ocenie dotychczasowego uczenia się, a równocześnie zagwarantować jakość edukacji;
- jak zapewnić spójne praktyki, oparte na spójnych standardach ogólnokrajowych;
- jak można dostosować metody dydaktyczne w taki sposób, aby uwzględnić większą rolę doradztwa;
- jakie są wymogi administracyjne związane z doradztwem, dokumentowaniem, oceną i walidacją?

Jest jednak prawdopodobne, że organizatorzy kształcenia dostrzegą istotne korzyści z angażowania się w walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, co pozwoli:

- zaspokajać potrzeby dojrzałych uczących się osób i studentów kształcących się w niepełnym wymiarze poprzez uznawanie alternatywnych wymogów wstępnych i skrócenie okresu kształcenia poprzez zwolnienie z zajęć;
- zaangażować osoby, które rozwijają wiedzę, umiejętności i kompetencje w trzecim/społecznym sektorze, w ramach uczenia się poprzez pracę, działalność w związku zawodowym i działalność w środowisku lokalnym;
- ulepszyć pomocnicze strategie dotyczące zatrzymywania uczących się osób, doradztwa i wsparcia dla uczących się osób poprzez rozpoznawanie potrzeb uczących się osób przed ich przyjęciem;
- uwzględniać w pracach nad programem nauczania obserwacje dotyczące istoty uczenia się, wiedzy i oceny. Te elementy mają zasadnicze znaczenie w doskonaleniu i funkcjonowaniu programów uczenia się poprzez pracę;
- zwiększyć przejrzystość decyzji dotyczących przyjęć i punktów zaliczeniowych poprzez opracowanie spójnego i formalnie zapisanego podejścia do walidacji, która służy dopuszczeniu do programu kształcenia lub zwolnieniu z zajęć w ramach takiego programu;
- stworzyć edukacyjne przedsięwzięcia partnerskie z udziałem kolegów, uczelni, pracodawców, organizacji zawodowych oraz organizatorów kształcenia z sektora społecznego, z wykorzystaniem oceny formatywnej i sumatywnej, która może wymagać współpracy pomiędzy organizatorami kształcenia z różnych sektorów edukacji i szkoleń, aby maksymalnie efektywnie zaspokajać potrzeby uczących się osób.

4.2. Firmy sektora prywatnego

Powszechnie uznaje się, że miejsce pracy jest istotnym środowiskiem uczenia się. Jeżeli miejsce pracy sprzyja uczeniu się, taka sytuacja przyniesie prawdopodobnie korzyści wszystkim, którzy są związani z daną firmą. Niektórzy pracodawcy zaczynają obecnie

stosować procedury walidacji⁵¹ w celu identyfikowania, oceny i pełnego wykorzystania tych procesów uczenia się. Walidacja – opierająca się na istniejących procesach oceny pracowników – umożliwi identyfikowanie brakujących umiejętności i dostosowywanie szkoleń prowadzonych przez firmę zgodnie z tymi informacjami. Równocześnie dobre procesy oceny pracowników stwarzają możliwość dokonania oceny formatywnej, która umożliwi indywidualnej osobie zidentyfikowanie posiadanych umiejętności i kompetencji oraz przyszłych potrzeb w zakresie uczenia się.

Najczęściej efektem takiej oceny formatywnej jest wspieranie rozwoju kariery. Czynnikiem skłaniającym do kontrolowania kompetencji jest często modernizacja pracy; formatywny charakter procesu walidacji można wykorzystać do opracowania praktyk zgodnych z planami firmy. Znamy również przypadki, gdy przedsiębiorstwa przeprowadzają walidację sumatywną, umożliwiając pracownikom uznanie ich doświadczeń edukacyjnych zgodnie z ogólnokrajowymi standardami. Wydaje się jednak, że obecnie dominuje podejście formatywne, co ogranicza możliwości przenoszenia wyników walidacji do przedsiębiorstwa lub sektora.

Korzyści te zostały przedstawione w wielu różnych przykładach udziału pracodawców w procesach walidacji w europejskim przeglądzie praktyk z 2007 r. Zawiera on także pewne konkretne informacje oparte na badaniach, które można wykorzystać w celu dostosowania nowych procesów walidacji w firmach. Zaangażowanie się pracodawców w procesy walidacji z pracownikami może:

- zwiększyć motywację i zainteresowanie pracowników/uczących się osób praktykami stosowanymi w miejscu pracy;
- skrócić czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji, co oznacza krótszy czas nieobecności w miejscu pracy;
- stymulować nowe koncepcje i zmiany w miejscu pracy w wyniku refleksji pracowników/uczących się osób nad praktykami;
- zwiększyć odsetek zatrzymywanych pracowników oraz zmniejszyć koszty rekrutacji i szkolenia.

W niektórych przypadkach firma musi wykazać, że jej kadra jest wysoko wykwalifikowana, na przykład gdy konkuruje o kontrakty czy występuje o ubezpieczenie obejmujące bezpieczne warunki wykonywania pracy. W takich sytuacjach normalny czas trwania programów szkolenia zawodowego może sprawić, że takie kwalifikacje staną się bardzo kosztowne. Walidacja może natomiast prowadzić do zwolnienia z niektórych zajęć, a w ten sposób zmniejszyć bezpośrednie koszty szkolenia i pośrednie koszty utraconych korzyści, wynikające z nieobecności ludzi w miejscu pracy w trakcie szkolenia.

Struktura organizacyjna firm (nawet małych) tworzy ramy, które mogą ułatwić opracowanie i funkcjonowanie procesów walidacji oraz ich powiązanie z usługami na zewnątrz firmy. W tabeli 2 przedstawiono uogólniony proces walidacji w firmie, którego podstawową siłą napędową jest zapotrzebowanie firmy na określone umiejętności, ale który prowadzi do bezpośrednich i namacalnych korzyści dla indywidualnych pracowników. Należy tu stwierdzić, że w tej tabeli uwypuklono szereg elementów procesu i nie ma ona służyć sama w sobie jako przydatny model.

⁵¹ Warto zauważyć, że w firmach nie używa się powszechnie terminu „walidacja”; częściej używa się takich terminów jak „mierzenie kompetencji”. Działania te jako takie mają jednak istotne znaczenie w tym kontekście.

Tabela 2. Uogólniony proces walidacji dla firm

Budowanie zaangażowania	Firma uświadamia sobie możliwości i rozumie, jakie działania będą podejmowane i jak będą prowadzone, jakie będą koszty i jakie mogą być efekty. Do prowadzenia dokumentacji dotyczącej umiejętności i kompetencji zobowiązują się wszystkie szczeble decyzyjne. Plany stworzenia przez firmę systemu uznawania przedstawia się wszystkim interesariuszom.
Profil kompetencyjny firmy	Zdefiniowanie wszystkich rodzajów przewidywanych funkcji/zadań w firmie i – dla każdego rodzaju stanowiska pracy – kompetencji, jakich oczekuje się od każdego pracownika na danym stanowisku.
Udział kandydatów	Zaangażowanie kandydatów wymaga informacji o procesie, celach, możliwościach dla kandydatów i wszelkich krytycznych/trudnych sytuacjach, jakie napotkają.
Stworzenie portfolio	Kandydaci przygotowują portfolio, przedstawiając w nim wszystkie doświadczenia związane z edukacją, szkoleniem i pracą oraz zamieszczając dowody udokumentowanych i nieudokumentowanych kompetencji, jakie zdobyli. W tym celu można wykorzystać na przykład ankietę do samooceny dotyczącą kompetencji behawioralnych.
Ocena	Na podstawie portfolio grupa oceniająca może rozpocząć ocenę profilu indywidualnych osób. W tych pracach może uczestniczyć osoba oceniająca z zewnątrz.
Indywidualny plan rozwoju	Wyniki oceny omawia się z kandydatami i w obrębie firmy, a następnie stają się one podstawą indywidualnego planu rozwoju, który uwzględnia kompetencje kandydata i plany firmy.
Szkolenie zawodowe	Definiuje się dostosowane do potrzeb szkolenie, korzystając z indywidualnego planu rozwoju jako podstawy.
Walidacja kompetencji	Kompetencje zostają potwierdzone przez firmę i udokumentowane, a równocześnie stanowią „zaliczenie” umożliwiające rozpoczęcie pracy na nowym stanowisku lub wejście na ścieżkę szkolenia zawodowego.

Końcowy etap walidacji kompetencji pracowników przeprowadzanej przez firmę jest czasem końcowym etapem jedynie dla samej firmy. Pracownikowi stwarza się w ten sposób dalsze możliwości progresji i certyfikacji. Dostępnych jest pięć ogólnych rozwiązań do wyboru:

- można nie robić już nic, aby uwidocznić efekty uczenia się, i cieszyć się z korzyści (osobistych i związanych z pracą), jakie przyniósł ten proces;
- można poszukiwać dalszych możliwości uczenia się w obrębie aktualnego stanowiska pracy, na przykład aktualizując pewne umiejętności;
- można starać się o uzyskanie kwalifikacji poza firmą i pod tym kątem analizować dokumentację, aby ustalić, czego trzeba się jeszcze nauczyć w celu uzyskania certyfikacji;
- można poszukiwać możliwości uczenia się na nowym stanowisku pracy w firmie;
- można poszukiwać możliwości uczenia się w ramach kształcenia w pełnym wymiarze poza firmą.

Dostosowanie procesów walidacji firmy do krajowych systemów może być korzystne dla firm (ponieważ stosowałyby wówczas sprawdzone procesy, które są dobrze znane) i pracowników, którzy chcą wykorzystywać swe potwierdzone doświadczenie zawodowe w

celu certyfikacji. Można również korzystać z zewnętrznych punktów odniesienia, na przykład sektorowych czy branżowych profili i/lub standardów kompetencji, aby w ten sposób zwiększyć kompatybilność i zapewnić możliwość transferu/przenoszenia określonych umiejętności i kompetencji.

Zaangażowanie firm w walidację ma istotne znaczenie, jeśli mamy uwidocznić znaczną część indywidualnego procesu uczenia się, który ma prawdopodobnie miejsce w pracy. Należy również mieć świadomość tego, że proces walidacji w firmie może rozbudzić oczekiwania co do dalszego uczenia się i certyfikacji – jak wspomniano w trzech ostatnich rozwiązaniach do wyboru powyżej. W związku z tym zaangażowanie firmy powinno opierać się na długofalowym i trwałym rozwoju zasobów ludzkich, który przynosi korzyści wszystkim partnerom. Tymczasem zainteresowanie walidacją w firmach wynika zwykle z krótko- i średnio-terminowych potrzeb dotyczących zasobów ludzkich i wyraźnie koncentruje się na modernizacji praktyk stosowanych w pracy i podnoszeniu umiejętności siły roboczej. Dotyczy to zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw.

Możliwe, że dążenie do zapewnienia widoczności i podnoszenia indywidualnych kompetencji nie będzie postrzegane jako całkowicie korzystne z perspektywy indywidualnych osób. Na przykład pracownicy mogą uznać, że nie mają kontroli nad walidacją swych własnych kompetencji. Mogą również uważać, że nie są w stanie kwestionować decyzji walidacyjnych w taki sposób, w jaki mogliby, gdyby walidacja leżała w gestii niezależnej komisji oceniającej (jak to ma często miejsce w formalnym systemie edukacji). Te dwa przykłady ilustrują konflikt interesów pomiędzy firmą a pracownikiem, który może zagrozić integralności funkcjonującego w firmie systemu. W europejskich zasadach walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego wyraźnie podkreśla się, jak ważne jest unikanie takich konfliktów interesów poprzez położenie nacisku na przejrzystość procesu i ścisłe zaangażowanie szeregu interesariuszy. W firmach mogą nimi być przedstawiciele pracowników lub inni pracownicy firmy, którzy nie są w hierarchii wyżej i nie rywalizują z osobą poddającą się walidacji. Ochronę przed niewłaściwym wykorzystywaniem danych osobowych indywidualnych osób zapewniają przepisy o ochronie danych na poziomie europejskim i krajowym. Informacji przekazywanych stronom trzecim do celów walidacji nie można wykorzystywać do innych celów, np. restrukturyzacji siły roboczej czy decyzji dotyczących wynagrodzenia, bez zgody danej osoby.

Firmy mogą także dążyć do tego, by podczas rekrutacji przeprowadzano formatywną walidację kompetencji potencjalnych pracowników. Dana firma może potrzebować pracowników z określonymi umiejętnościami, które nie są dostatecznie odzwierciedlone w formalnych kwalifikacjach, bądź też o zatrudnienie może nie ubiegać się potrzebna liczba pracowników z określonym zestawem umiejętności i istnieje niedobór kadry z takimi umiejętnościami. W takich przypadkach agencje pośrednictwa pracy mogą zorganizować samoocenę kandydata zgodnie z określonym zestawem umiejętności potrzebnych w firmie. Ośrodek pośrednictwa pracy może samodzielnie przeprowadzić pierwsze etapy walidacji. Podejście to ilustruje inny istotny aspekt walidacji dotyczący zarządzania zasobami ludzkimi.

Niezależnie od kwestii długofalowej trwałości i konfliktów interesów, pozostaje faktem, że zaangażowanie pracodawców w procesy walidacji na poziomie krajowym ma zasadnicze znaczenie. Bez zaangażowania pracodawców możliwości korzystania z miejsca pracy jako „areny uczenia się” są mniejsze, a równocześnie ogranicza się możliwości wdrożenia szeroko zakrojonych mechanizmów walidacji uczenia się w całej populacji. Trwałość można także zapewnić bardziej systematycznymi interwencjami na poziomie sektora czy branży, na przykład poprzez wprowadzenie pomocniczych ram i standardów kompetencji, które będą

służyć za punkt odniesienia i ułatwiać transfer. Mobilizowanie pracodawców – poprzez przedstawienie im zalet związanych z rozwojem zasobów ludzkich i określenie czasu, jaki trzeba będzie przeznaczyć na zarządzanie systemem – umożliwi przeprowadzenie rzetelnej analizy kosztów i korzyści. Wydaje się, że dla firm zasadnicze znaczenie mają następujące aspekty:

- dostępność dokumentacji przedstawiającej doświadczenia firm w dziedzinie walidacji;
- możliwość korzystania przez firmę ze wskazówek lokalnych ekspertów;
- pozytywne partnerstwo ze związkami zawodowymi;
- niezależne doradztwo dla pracowników;
- brak sektorowych lub branżowych strategii i pomocniczych ram dla walidacji;
- dostęp do fachowych wskazówek dotyczących metod walidacji sumatywnej opartych na standardach.

Udział małych i średnich przedsiębiorstw w procesie walidacji wiąże się ze szczególnymi wyzwaniem ze względu na ich ograniczone zasoby i możliwości wprowadzania zmian. Jednak małe czy średnie przedsiębiorstwo jest organizacją, w której zwykle istnieje ciągła potrzeba rozwijania umiejętności pracowników. Badania pokazują, że małe i średnie przedsiębiorstwa są pozytywnie nastawione do procesu walidacji, ale szczególne znaczenie w ich przypadku ma interwencja podmiotów zewnętrznych⁵².

4.3. Edukacja dorosłych i trzeci sektor

Uznawanie i docenianie znaczenia edukacji dorosłych i uczenia się w trzecim, tj. społecznym, sektorze dla rozwijania umiejętności i kompetencji jest istotnym wyzwaniem. Sektory te są administracyjnie niezależne zarówno od publicznego systemu edukacji, jak i rynku pracy, choć obydwa tworzą cenny kontekst edukacyjny dla edukacji formalnej i rynku pracy. Walidacja uczenia się, jakie ma miejsce w sektorze edukacji dorosłych i trzecim sektorze, nasuwa pytanie o to, jak stworzyć bliższe powiązania z edukacją formalną i rynkiem pracy, a równocześnie zabezpieczyć kluczowe atrybuty niezależności i istotę wolontariatu. Pojawiają się tu m.in. następujące pytania:

- jak można zaoferować walidację wolontariuszom, nie tworząc przy tym przeszkód dla uczenia się i uczestnictwa;
- jakiego rodzaju wiedzę, umiejętności i kompetencje jest sens mierzyć poprzez walidację;
- w jaki sposób można dokumentować prace w ramach wolontariatu, aby uwidocznić uczenie się;
- w jaki sposób walidacja może wzmocnić sektor edukacji dorosłych i trzeci sektor.

Ogólnie rzecz biorąc, jakiego rodzaju kształcenie oferuje sektor edukacji dorosłych i trzeci sektor? Obejmuje ono następujące rodzaje kompetencji:

- zawodowe, akademickie lub praktyczne;
- menedżerskie;

⁵² Lillis, Finbar; Stott, Caroline. *Examining the implications of APL and exemption within the QCF in the context of supporting and measuring learner progression* (Analiza skutków akredytacji dotychczasowego uczenia się i zwalniania z zajęć w Ramowej Strukturze Punktów i Kwalifikacji w kontekście wspierania i mierzenia progresji uczących się osób), Londyn: Credit Works, 2007. Dostępne w Internecie: <http://www.creditworks.uk.com/publications/reports/full/APLFinal.pdf> [cyt. 3.2.2009].

- związane ze współpracą i organizacyjne;
- związane z komunikacją i językowe;
- indywidualne i społeczne.

Takie możliwości uczenia się są ściśle powiązane z życiem i pracą, a zatem jest prawdopodobne, że wiele osób będzie poszukiwało możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

4.3.1. Kształcenie i uczenie się dorosłych

Powszechnie przyjmuje się, że kształcenie i uczenie się dorosłych obejmuje wszystkie formy uczenia się na wszystkich poziomach, jakie podejmują dorośli po ukończeniu kształcenia poprzedzającego rozpoczęcie pracy. Wprawdzie sektor ten jest bardzo zróżnicowany i złożony pod względem oferty, struktur i interesariuszy, trudno przecenić jego znaczenie, jeśli chodzi o tworzenie możliwości uczenia się i walidację wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Aby zrozumieć kształcenie i uczenie się dorosłych, należy wyodrębnić uczenie się do celów osobistych i celów zawodowych. Uczenie się dorosłych do celów zawodowych jest na ogół ściśle związane z przedsiębiorstwami i rynkiem pracy i łatwiej je zidentyfikować jako dalsze kształcenie lub ustawiczne kształcenie/szkolenie zawodowe itp. Znaczenie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego podkreślono już wcześniej (zob. w szczególności rozdział 4.2).

Uczenie się po prostu dlatego, że dana osoba chce się uczyć, innymi słowy do celów osobistych, społecznych i/lub rekreacyjnych, stanowi bardzo ważną część uczenia się przez całe życie i przyczynia się w znacznej mierze do rozwoju wiedzy i umiejętności, budowania postaw obywatelskich, uczestnictwa w życiu politycznym oraz integracji kulturalnej i odnowy społecznej. Ta forma uczenia się, jak udokumentowała to OECD, odgrywa kluczową rolę w wielu krajach europejskich, a zwłaszcza w krajach skandynawskich⁵³. Ta forma uczenia się – którą często umożliwiają organizacje społeczne i polityczne – nie jest na ogół przedmiotem oceny czy formalnego uznawania. Taka „niewidoczność” może powodować następujące problemy:

- indywidualne osoby mogą uważać, że uczenie się do celów indywidualnego rozwoju jest mniej wartościowe, istotne i użyteczne niż kształcenie i uczenie się służące bezpośrednio celom zawodowym;
- istnieje ryzyko, że systematycznie bagatelizować się będzie istotną rolę, jaką odgrywa uczenie się dorosłych do celów rozwoju zawodowego, co z kolei zmniejszy jego potencjalnie pozytywny i długofalowy wpływ oraz oddziaływanie.

Identyfikacja i walidacja pozaformalnego i nieformalnego uczenia się dorosłych może rozwiązać problem „niewidoczności” i pomóc osobom dorosłym lepiej poznać swą szerszą indywidualną wiedzę, umiejętności i kompetencje. Z walidacji należy jednak korzystać ostrożnie. Niektóre osoby mogą uważać, że ocena i walidacja są zbędne i stanowią barierę utrudniającą bardziej pozytywne angażowanie się w naukę. Należy podkreślać dobrowolny charakter tego procesu, jak również rozróżnienie i niezbędną równowagę pomiędzy formatywnym i sumatywnym podejściem do oceny.

⁵³ OECD. *Beyond rhetoric: adult learning policies and practices* (Poza retoryką: strategie i praktyki w dziedzinie uczenia się dorosłych), Paryż: OECD, 2003.

Istotne znaczenie ma zależność pomiędzy ogólnym kształceniem dorosłych i walidacją, ponieważ rodzi pytanie o to, co uznaje się za przydatne, istotne i wartościowe uczenie się. Uważa się, że uczenie się przez osoby dorosłe pomaga podnieść poczucie własnej wartości, a w rezultacie zlikwidować istotną barierę na drodze do bardziej formalnego uczenia się. Można stwierdzić, że szybkie zmiany ekonomiczne i społeczne faktycznie zwiększają znaczenie uczenia się dorosłych do celów rozwoju indywidualnego, a równocześnie zmniejszają znaczenie związanej z określonymi zadaniami i wąsko zdefiniowanej, instrumentalnej wiedzy i umiejętności. Ilustruje to wagę, jaką przywiązuje się do kluczowych kompetencji dotyczących takich aspektów jak uczenie się tego, jak się uczyć, komunikacja i praca zespołowa. Zadaniem identyfikacji i walidacji może być ułatwienie osobom dorosłym dostrzeżenia tej istotnej części ich własnych doświadczeń edukacyjnych i umożliwienie im znalezienia odpowiedniej równowagi pomiędzy rozwojem ściśle zawodowym a szerszym rozwojem indywidualnym.

4.3.2. Trzeci sektor

Wiele osób regularnie pracuje w charakterze wolontariuszy na rzecz współobywateli. Niektórzy wykonują taką pracę na zasadzie indywidualnej, a inni przyłączają się do organizacji i poświęcają swój wolny czas organizacjom charytatywnym i grupom młodzieżowym. Inne osoby wiążą się zawodowo z organizacjami społecznymi i w ten sposób zarabiają na życie.

Wolontariat oznacza organizowanie i współdziałanie z innymi, czasem w trudnych warunkach. Ekspertki zgadzają się co do tego, że doświadczenia związane z wolontariatem są źródłem wiedzy, umiejętności i szerszych kompetencji, które często pozostają niewidoczne. Z perspektywy indywidualnych osób praca w charakterze wolontariusza stwarza możliwość walidacji, która przynosi korzyści związane z pracą i kształceniem. Osoby, które poddają się walidacji, korzystają z jej takich „miękkich efektów” jak większa wiara we własne siły i poczucie własnej wartości. Takie efekty mogą następnie ułatwić danej osobie uzyskanie dostępu do edukacji formalnej i/lub znalezienie pracy czy też po prostu przyjęcie na siebie bardziej zróżnicowanych obowiązków w ramach swej aktualnej roli.

Praca w organizacjach społecznych jest poważnym wyborem dotyczącym kariery zawodowej dla wielu osób; awans na wyższe stanowisko w takich organizacjach jest łatwiejszy, jeśli można jednoznacznie przedstawić kompetencje związane z pracą wolontariuszy. W związku z tym walidacja ma istotne znaczenie dla indywidualnych osób, a także dla organizacji społecznych, jeśli chodzi o praktyki rekrutacyjne i rozwój kariery pracowników.

Walidacja umiejętności i kompetencji zdobytych poprzez udział w wolontariacie stwarza możliwość zyskania uznania w tym sektorze, jak również w sektorze publicznym i prywatnym. Może także stymulować jakość i profesjonalizm w tym sektorze, wprowadzając metody, które pozwalają uchwycić i udokumentować zdobyte umiejętności i kompetencje.

Niektóre organizacje społeczne odgrywają istotną rolę w pracy z grupami defaworyzowanymi. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może ułatwić społeczną i ekonomiczną integrację grup defaworyzowanych (np. imigrantów, starszych pracowników czy młodzieży niezaangażowanej), ukazując im samym i światu zewnętrznemu ich umiejętności i osiągnięcia.

W krajach, w których powstaje dopiero krajowy system walidacji, istotne jest to, aby umożliwić uczestnictwo wszystkim odpowiednim interesariuszom.

W krajowych i europejskich strategiach coraz częściej wspomina się o tym, jak ważne jest wdrażanie rozwiązań upraszczających walidację uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. Niektóre organizacje sektora społecznego dostrzegają dla siebie rolę w realizacji takich strategii i podejmowaniu w ich kontekście własnych inicjatyw w zakresie walidacji.

Z kilku względów szczególnie istotny w rozważaniach na temat walidacji jest wolontariat młodzieży. Przede wszystkim cały ten obszar opiera się na działaniach, które mają przynieść korzyści uczestnikom poprzez ułatwienie indywidualnego rozwoju i rozwoju kompetencji. Do niedawna zdobyte kompetencje pozostawały niemal niewidzialne dla wszystkich z wyjątkiem danej osoby. Jednak obecnie organizacje społeczne, instytucje sponsorujące i rządy poszczególnych krajów coraz częściej życzą sobie tego, by przedstawiać konkretne efekty wolontariatu. Wolontariat postrzega się też coraz częściej jako część uczenia się przez całe życie; strategie wspierające uczenie się przez całe życie muszą przynosić konkretne efekty wszystkim uczestnikom. Tym oczekiwaniom mają obecnie pomóc sprostac narzędzia opracowywane na poziomie europejskim i krajowym oraz w projektach: przykładami z pierwszej kategorii są Youthpass i europejskie CV.

Walidacja efektów uczenia się w ramach wolontariatu zależy w dużej mierze od umiejętności osób zawodowo pracujących z młodzieżą. Obecnie w Europie prowadzi się szeroko prace nad zdefiniowaniem umiejętności pracowników młodzieżowych i ich walidacją w praktyce.

Przedmiotem dyskusji wśród interesariuszy jest zakres, w jakim efekty uczenia się uzyskane w ramach wolontariatu powinny być uwzględniane w podejściu sumatywnym, a ostatecznie prowadzić do certyfikacji. Wielu uważa, że takie sumatywne podejścia stoją w sprzeczności z dobrowolnym i – w wielu przypadkach – idealistycznym charakterem wolontariatu. Inni podkreślają, że wprawdzie formatywny aspekt walidacji może być istotny, wykluczenie certyfikacji nie przynosi żadnego pożytku. Walidacja w sektorze społecznym bardzo dobrze ilustruje zasady przedstawione na rysunku 2. Większość podejść do walidacji zakłada zidentyfikowanie i udokumentowanie efektów uczenia się. Takie zidentyfikowanie i udokumentowanie efektów może posłużyć za platformę do certyfikacji.

4.4. Instytucje uczestniczące w walidacji

Istnieje wyraźny związek pomiędzy zasadami walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego 2004 r. i sposobem funkcjonowania instytucji wykonujących te zadania. Dotyczy to w szczególności tej części zasad, w której stwierdza się, że zaufanie do procesu walidacji zasadza się na sprawiedliwości, przejrzystości i zapewnianiu jakości oraz wyborze solidnych metodologii. Instytucje są w stanie zoptymalizować te fundamentalne elementy zaufania.

Istnieje wiele różnych rozwiązań instytucjonalnych w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego lub nieformalnego. Analizując te różne rozwiązania, warto przyrzeć się funkcjom, jakie muszą pełnić zaangażowane instytucje. Do tych funkcji należą:

- formalne opracowywanie polityki/strategii;
- tworzenie podstaw procesów administracyjnych dotyczących przyjmowania podań o walidację, administrowania oceną, rejestracji wyników, informowania uczących się osób o wynikach oraz administrowania procesami odwołań;
- procedury zachęcające potencjalnych kandydatów do występowania o walidację, włącznie z marketingiem, w ramach którego wyjaśnia się korzyści i koszty, informuje o tym, jak należy występować o walidację, do kogo należy zwracać się po dodatkowe informacje,

do kogo należy zwracać się o pomoc w przygotowaniu podania, oraz informacją o terminach, procedurach odwołań i opłatach;

- udzielanie informacji, porad i wskazówek w trakcie kompletowania dokumentów i dowodów obejmujących przedmioty, moduły, kompetencje, kursy i kwalifikacje, które po uzyskaniu walidacji mogą pomóc uzyskać dostęp lub zwolnienie z zajęć;
- udzielanie uczącym się osobom porad w sprawie procesu oceny, dotyczących w szczególności rodzaju dowodów, jakie można wykorzystać, i form, w jakich można je przedstawić, oraz – w uzasadnionych przypadkach – wskazówek dotyczących tego, co uznaje się za wystarczające i właściwe dowody;
- organizowanie oceny oraz przedstawianie i wyjaśnianie efektów uczenia się lub efektów związanych z kompetencjami, które są głównym przedmiotem zainteresowania, a także obowiązków i odpowiedzialności różnych uczestników;
- dbanie o to, aby osoby przeprowadzające ocenę, doradcy i inne zaangażowane osoby posiadały odpowiednie kwalifikacje i umiejętności;
- dbanie o to, aby podjęta została formalna decyzja o potwierdzeniu wyniku oceny;
- organizowanie certyfikacji wyniku;
- ustalanie, w jaki sposób należy zapewniać (regulować) jakość strategii i procesów walidacji oraz oceny.

Funkcje te można łączyć w różny sposób, ponieważ są one przydzielone różnym organom ulokowanym w systemie instytucjonalnym. Przykładów systemów instytucjonalnych należy szukać w europejskim przeglądzie praktyk z 2007 r.; kilka ogólnych uwag na temat tych systemów przedstawiono poniżej.

Po pierwsze, rozwiązania instytucjonalne mogą mieć różny zasięg – od mechanizmów uznawania wolontariatu w skali pan-europejskiej do sposobu, w jaki pojedyncza szkoła czy kolegium potwierdza to, czego dana osoba nauczyła się gdzie indziej. Skala rozwiązań decyduje o tym, że różnie projektuje się sprawnie funkcjonującą strukturę. W dużych systemach funkcja certyfikacji jest zwykle oddzielona od procesu walidacji. To rozwiązanie może posłużyć do stworzenia procesu zapewniania jakości, który obejmuje wszystkie elementy, oraz zapewnić spójność i konsekwencję, zwłaszcza w stosowaniu standardów. Agencja odpowiedzialna za certyfikację na poziomie rządowym może oficjalnie zatwierdzać potwierdzone efekty uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Centralna agencja ds. oceny i walidacji może także opracowywać procesy, które mają powszechne zastosowanie, zachęcając w ten sposób mniejsze agencje do pełnienia funkcji związanych z walidacją i oceną.

Generalnie, dominującą pozycję w walidacji zajmują instytucje edukacyjne i szkoleniowe; dzięki temu łatwiej jest zapewnić porównywalność standardów między systemem nieformalnym i formalnym. Możliwe jest jednak, że dominacja systemu formalnego hamuje rozwój praktyk w zakresie oceny, które nie zależą od formalnych środowisk uczenia się. Jest prawdopodobne, że „wyczulenie” procesu walidacji na potrzeby kandydatów zależy od różnego rodzaju instytucji oferujących walidację indywidualnym osobom.

Wydaje się, że w większości krajów dostosowuje się systemy walidacji do potrzeb określonych grup, zwłaszcza imigrantów, osób niepełnosprawnych, bezrobotnych czy osób o niskich kwalifikacjach. Wprowadzenie wyboru tego podejścia może być uzasadnione, pociąga ono jednak za sobą ryzyko, że walidację umieści się poza głównym nurtem strategii dotyczących kwalifikacji i stworzy się świadectwa „klasy A” i „klasy B”, zależnie od ścieżki prowadzącej do certyfikacji.

Efektywne praktyki w zakresie walidacji – indywidualne osoby

Wskazówki

W centrum procesu walidacji znajduje się jednostka. Działania innych zaangażowanych stron powinny być rozpatrywane w świetle ich wpływu na indywidualne osoby.

Każdy powinien mieć dostęp do walidacji, a szczególnie istotny jest nacisk na motywację skłaniającą do uczestnictwa w tym procesie.

Wieloetapowy proces walidacji oferuje indywidualnym osobom wiele możliwości decydowania o jej przyszłym kierunku. Podejmowanie decyzji powinno być wsparte informacją, wskazówkami i doradztwem.

Pierwsza europejska zasada walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stawia jednostkę w centrum tego procesu. Kładzie się w niej nacisk na to, aby proces uwidaczniania pełnego wachlarza wiedzy, umiejętności i kompetencji, jakie posiada indywidualna osoba, przebiegał w sposób zachowujący dobrowolny charakter uczestnictwa, a wyniki walidacji pozostały własnością danej osoby. Niezależnie od tego, czy walidacja odbywa się w kontekście pracy, działalności w społeczności czy studiów wyższych i jakim służy celom, jednostka jest zawsze w centrum tego procesu.

Systemy walidacji muszą uznać fakt, że to indywidualne osoby same decydują się podjąć ten pierwszy i zasadniczy krok, aby zbadać przynajmniej możliwości udokumentowania tego, czego się nauczyły. Strategie informowania o korzyściach z walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego i wyjaśnianie, w jaki sposób działa ten system, mogą zachęcać indywidualne osoby do przejęcia kontroli nad tym procesem.

Indywidualne osoby, które przystępują do walidacji jako kandydaci, odnoszą takie osobiste korzyści jak większa wiara we własne siły i poczucie własnej wartości. Te miękkie efekty mogą ułatwić indywidualnym osobom dostęp do edukacji formalnej i/lub znalezienie pracy bądź też po prostu przyjęcie na siebie bardziej zróżnicowanych obowiązków w ramach swej aktualnej roli w społeczeństwie.

5.1. Dlaczego indywidualne osoby starają się o walidację

Z danych w europejskim przeglądzie praktyk z 2007 r. wynika, że korzyści wynikające z walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, jakie dostrzegają indywidualne osoby, można sklasyfikować w poniższych kategoriach.

Uzyskanie zaliczeń/punktów zaliczeniowych za uczenie się przez doświadczenie do celów dalszego uczenia się formalnego: może to prowadzić do tego, że dana osoba zostanie dopuszczona do programu kształcenia w kolegium czy uczelni, lub umożliwić przyjęcie na bardziej zaawansowany poziom niż miałyby to normalnie miejsce, a tym samym skrócić okres kształcenia.

Większa wiara we własne siły: refleksja, która towarzyszy uznawaniu dotychczasowego uczenia się nieformalnego, i promowanie wartości uczenia się przez samego siebie i innych

często zwiększa wiarę jednostki we własne siły jako osoby, która się uczy. Może to zwiększyć motywację do dalszego uczenia się.

Planowanie dalszego uczenia się: proces walidacji pomaga uczącym się osobom przemyśleć to, co osiągnęły dotychczas, oraz zidentyfikować swe mocne strony i umiejętności. Ułatwia to wytyczanie celów długofalowych i określanie tego, co należy zrobić, aby je osiągnąć.

5.2. Możliwości wyboru dla indywidualnych osób

Proces walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stwarza jednostce różne możliwości wyboru. Szare kwadraty na dole rysunku 2 oznaczają podstawowe decyzje, jakie należy podjąć, ale w rzeczywistości konieczne może być podjęcie wielu więcej decyzji. W tabeli 3 przedstawiono bardziej szczegółowe podsumowanie sytuacji wymagających od indywidualnych osób dokonania wyboru. Podejmowanie decyzji w tych sytuacjach jest często wspierane informacjami, poradami i wskazówkami.

Europejski przegląd praktyk z 2007 r. zawiera konkretne przykłady etapów z tabeli i informacje z badań dotyczące poglądów indywidualnych osób na różnych etapach zaangażowania.

Tabela 3. Możliwości wyboru dla indywidualnych uczących się osób

Etapy walidacji	Decyzje, jakie należy podjąć	Uwagi
Dostęp i motywacja	Czy zacząć zastanawiać się poważnie nad dotychczasowym uczeniem się i czy możliwości walidacji są dostępne i odpowiednie?	Istotna jest tu motywacja do rozpoczęcia procesu. Mogą to być motywy osobiste, np. chęć podniesienia poczucia własnej wartości, czy motywy materialne, np. otrzymanie nowego stanowiska/pracy bądź zakwalifikowanie się do programu uczenia się formalnego. Czasem myślenie o walidacji mogą zainicjować pracodawcy, zmieniając praktyki w miejscu pracy czy przedstawiając nowe możliwości, które wymagają udowodnienia kompetencji. Inny istotny warunek na tym etapie dotyczy tego, jaki wpływ mają indywidualne osoby na kierowanie swym uczestnictwem w walidacji i w jakim stopniu postrzegają siebie jako osoby, które mają na to wpływ.
Rozpoczęcie	Zidentyfikowanie w sposób ogólny zdobytej wiedzy i umiejętności.	Punktem wyjścia dla identyfikacji są standardy, jakich oczekuje się w przypadku ubiegania się o formalną kwalifikację lub pracę/stanowisko pracy.
Przed kompletowaniem dokumentacji	Jak można zapoznać się z wymogami procesu dokumentowania? Czy przejść do etapu kompletowania dokumentacji?	Zasadnicze znaczenie przy podejmowaniu decyzji o przejściu do procesu dokumentowania mają ścisłe, przekazane w odpowiednim czasie i przystępne informacje, porady i wskazówki. Ma to również zasadnicze znaczenie przy podejmowaniu decyzji o podjęciu

Etapy walidacji	Decyzje, jakie należy podjąć	Uwagi
		uzupełniającego uczenia się.
Kompletowanie dokumentacji	Jak najlepiej zebrać dowody i przygotować mapę efektów uczenia się? Jakie dowody są wystarczające? Co zrobić z obszarami, które nie są odpowiednio udokumentowane? Czy przedkładać dokumentację do walidacji?	Z punktu widzenia jednostki jest to zasadnicza część procesu walidacji. Kwestie, jakie pojawiają się w trakcie tego etapu, należy przedyskutować z ekspertami–doradcami (ds. zawartości merytorycznej i procesu kompletowania dokumentacji). Te dyskusje będą stanowiły podstawę decyzji o tym, czy dowody są wystarczające. W trakcie kompletowania dokumentacji stanie się jasne, czy istnieje potrzeba dodatkowego uczenia się. Również w tej sprawie konieczne będą wskazówki.
Uznanie nieformalne	Czy przyjąć lub starać się o nieformalne uznanie dowodów udokumentowanych kompetencji?	Czasem tego rodzaju uznanie będzie automatyczne; na przykład, gdy jest elementem systemu oceny pracowników w firmie. W innych przypadkach można wykorzystać dokumentację przy ubieganiu się o awans w pracy lub miejsce w programie kształcenia lub szkolenia.
Dalsze uczenie się	Czy trzeba dalej się uczyć i jak najlepiej zorganizować doświadczenia edukacyjne?	Konieczność dalszego uczenia się może pojawić się wtedy, gdy stosuje się standardy przy kompletowaniu dokumentacji (luki w nauce) lub trzeba wykazać się ostatnio zdobytą i aktualną wiedzą w znanej wcześniej dziedzinie. Wówczas najlepiej uczyć się poprzez różne doświadczenia w ramach pracy lub udział w programie uczenia się formalnego.
Przedłożenie do walidacji	Czy dowody spełniają standardy walidacji? Jak najlepiej przygotować się do pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej i niezależnej oceny?	Potrzebne są bezstronne wskazówki na temat adekwatności dowodów i tego, jak najlepiej wesprzeć ustnie udokumentowaną „bazę”.
Walidacja	Jak rozumieć i wykorzystywać różne ewentualne wyniki walidacji?	Wynikiem mogą być punkty zaliczeniowe/ zaliczenia, częściowa kwalifikacja lub pełna kwalifikacja. Każdy z tych wyników może być przydatny w różnych sytuacjach.
Certyfikacja	Czy ubiegać się o certyfikację?	Potrzebne są wskazówki dotyczące dodatkowych korzyści z certyfikacji.
Dalsze kwalifikacje	Decyzja o podjęciu kolejnego kroku w uczeniu się i certyfikacji.	Powszechnie wiadomo, że uzyskanie uznania zwiększy prawdopodobnie chęć do nauki i uzyskania kolejnej kwalifikacji.

5.3. Doradztwo

Wszystkie doświadczenia poszczególnych krajów odzwierciedlone w krajowych projektach, prace klastra ds. uznawania efektów uczenia się, funkcjonującego na zasadzie wzajemnego uczenia się od siebie uczestników, oraz europejski przegląd praktyk z 2007 r. wskazują na to, że potencjalni kandydaci i osoby, które są w trakcie procesu walidacji, powinni mieć dostęp do obiektywnych i opartych na solidnej podstawie informacjach. Nie można ustanowić jednego procesu walidacji, który uwzględniałby potrzeby wszystkich kandydatów. Powszechnie przyznaje się, że system powinien być starannie dostosowany do potrzeb jednostki, a osiąga się to – przynajmniej częściowo – poprzez udzielanie informacji, porad i wskazówek we właściwym czasie.

Jest oczywiste, że nawet przed podjęciem decyzji o wystąpieniu o walidację, kandydaci muszą wiedzieć, jakie dodatkowe korzyści ona przyniesie, czego można oczekiwać, jakie standardy należy spełnić i w jakiej formie należy przedstawić dowody potwierdzające efekty uczenia się. Również na zakończenie walidacji lub certyfikacji, jak wynika z zebranych informacji, kandydat chciałby znać ewentualne dostępne ścieżki prowadzące do kolejnej kwalifikacji. Cały proces walidacji przebiega między tymi dwoma punktami, w których kandydaci będą potrzebować informacji, porad i wskazówek w takich sprawach jak:

- terminy i czas trwania walidacji;
- koszty;
- procedura;
- formy dowodów potwierdzających efekty uczenia się;
- adekwatność dowodów;
- jakość i standardy;
- prezentacja dowodów;
- ocena i wskazówki co do tego, jak najlepiej podchodzić do tego procesu;
- dostępne wsparcie;
- procedura odwołań.

Dostęp w odpowiednim czasie do informacji, porad i wskazówek ma zasadnicze znaczenie: systemy oparte na technologiach informacyjno-komunikacyjnych mają wiele zalet z punktu widzenia użytkowników i zapewniają efektywne narzędzia do wymiany informacji pomiędzy kandydatami a doradcami. Z przeglądu praktyk z 2007 r. wynika, że utrzymuje się tendencja do opracowywania rozwiązań informatycznych w zakresie doradztwa w ramach systemów walidacji. Wiele inicjatyw ma charakter ogólnokrajowy i wydaje się oczywiste, że systemy informatyczne stanowią klucz do dalszego rozwoju procesów walidacji, zwłaszcza w fazie oceny.

Można oczywiście wyróżnić doradztwo związane ze sprawami oceny i bardziej ogólne doradztwo związane z procesem. Te dwie kategorie będą wymagać innych umiejętności od specjalistów zajmujących się doradztwem.

O potrzebie udzielania informacji, porad i wskazówek wspomniano już w rozdziale 4. W następnym rozdziale i związanych z nim załącznikach kwestia zapewniania doradztwa została omówiona w odrębnych podrozdziałach dotyczących ukierunkowywaniu kandydatów i oceny efektów uczenia się kandydatów.

Struktura procedur walidacji

Wskazówki

Trzy procesy – orientację (ukierunkowywanie), ocenę i audyt zewnętrzny – można wykorzystać do oceny istniejących procedur walidacji i wsparcia prac nad tworzeniem nowych procedur walidacji.

Uczenie się, które ma miejsce poza placówkami kształcenia i szkolenia formalnego, nie ma charakteru ujednoczonego i przewidywalnego. Efekty tych procesów uczenia się są – co zdarza się często i jest charakterystyczne – zróżnicowane i wielowymiarowe. Metody i instrumenty stosowane do identyfikacji, oceny i uznawania muszą uwzględniać ten szczególny charakter efektów uczenia się uzyskiwanych w drodze pozaformalnej lub nieformalnej. Znajduje to w dużej mierze odzwierciedlenie w metodach opracowywanych w poszczególnych krajach, np. poprzez szerokie wykorzystywanie podejść opartych na portfolio oraz korzystaniu z obserwacji i symulacji zamiast sprawdzianów pisemnych. Zmienił się również stosunek do oceny – kandydat i osoba oceniająca muszą angażować się w procesy walidacji respektując ich „elastycznego ducha”.

Różne metody walidacji stosowane na poziomie krajowym i lokalnym można uogólnić w formie podstawowej struktury obejmującej trzy etapy walidacji. Wszystkie obejmują etap orientacji czy ukierunkowywania, podczas którego indywidualne osoby przygotowuje się do drugiego etapu – oceny. Ukierunkowywanie i ocena muszą być objęte mechanizmami zapewniania jakości, ale potrzebny jest jeszcze trzeci etap walidacji – całą procedurę należy sprawdzić pod kątem efektywności, sprawiedliwości i sprawności. W tym rozdziale zaproponowano uogólnione podejście do struktury procedur walidacji.

Przed omówieniem podstawowych elementów strukturalnych, warto przedstawić dalsze ogólne czynniki, które decydują o efektywności procedur walidacji.

6.1. Proces walidacji

Efektywne procedury walidacji mają kilka ogólnych cech, wspierających ukierunkowywanie, ocenę i zapewnianie jakości:

- rzetelność: czy wynik byłby taki sam, gdyby proces został powtórzony w tych samych warunkach?
- zasadność: czy efekty uczenia się, które są właśnie przedmiotem walidacji, są tymi efektami uczenia się, które mają być przedmiotem walidacji?
- bezpieczeństwo, ochrona i poufność: czy w trakcie procesu kandydatowi zapewnia się ochronę przed nadużyciami?
- standardy/punkty odniesienia: czy porównawcze kryteria odniesienia dotyczące treści i poziomu uczenia się są dobrze zdefiniowane?
- trwałość: czy proces będzie funkcjonował po upływie pewnego czasu, uwzględniając dostępne środki i wymagany czas?
- widoczność/przejrzystość: czy proces walidacji jest generalnie właściwie rozumiany i czy prowadzi do szerszego uznania tego, czego nauczył się kandydat?
- adekwatność do celu: czy proces uwzględnia sytuację i intencje uczącej się osoby?

- efektywne wykorzystanie środków: czy proces można zmodyfikować tak, aby korzyści (osobiste i finansowe) były proporcjonalne do kosztów?

Te ogólne aspekty zostały dalej rozwinięte w liście pytań kontrolnych, którą zamieszczono w tabeli 4 w załączniku 2.

Procedury walidacji mogą wydawać się złożone, ponieważ wiele elementów wzajemnie na siebie oddziałuje. Aby uprościć ten proces na potrzeby niniejszych wskazówek, zaproponowano wyróżnienie trzech odrębnych etapów procedur walidacji.

Pierwszym jest orientacja czy ukierunkowywanie jednostki – szeroki obszar obejmujący wszystkie aspekty przygotowywania i rozpowszechniania informacji oraz kontakty uczących się osób z doradcami i takimi innymi istotnymi uczestnikami jak pracodawcy. Ukierunkowywanie nigdy nie jest zakończone, ale zawsze dochodzi do istotnego punktu, w którym działania zaczynają koncentrować się na ocenie tego, czego faktycznie nauczyła się dana osoba.

Następnym etapem jest ocena tego, czego nauczyła się dana osoba – również szeroki obszar, który obejmuje cały proces oceny od poznania wymogów i standardów, identyfikacji efektów uczenia się, poszukiwania dowodów i porządkowania ich do celów oceny, przy czym wszystko odbywa się według uzgodnionych procedur oceny i walidacji. Walidacja stanowi najbardziej oczywisty punkt końcowy tego etapu, ale istotnym działaniem stanowiącym kontynuację jest monitorowanie wpływu walidacji na uczące się osoby.

Ostatnim etapem jest kontrola procesu walidacji. Jest on łatwiejszy do zdefiniowania i stanowi etap mający miejsce po walidacji, który obejmuje zewnętrzną, niezależną ocenę ukierunkowywania i oceny. Nie jest to etap koncentrujący w sobie wszystkie procesy zapewniania jakości; te procesy są obecne w trakcie ukierunkowywania i oceny. Na tym etapie cały proces ukierunkowywania i oceny jest przedmiotem niezależnej kontroli.

Możliwe jest wskazanie kluczowych komponentów każdego z tych trzech etapów. Taka lista komponentów została opracowana na podstawie dyskusji w gronie ekspertów z wielu krajów i może posłużyć jako lista pytań kontrolnych dotyczących oceny określonych systemów walidacji. Ponadto taka lista pytań kontrolnych może ułatwić dyskusje na temat tworzenia nowych systemów walidacji.

Kiedy analizuje się etapy, widać wyraźnie, że komponenty każdego z nich można zgrupować w czterech kategoriach. Uznaje się, że pewne komponenty dotyczą właściwych warunków walidacji. Drugi zestaw dotyczy faktycznych technicznych procesów czy wymagań praktycznych. Trzeci zestaw dotyczy tego, jaka wiedza jest potrzebna, aby proces mógł posuwać się do przodu. I w końcu istnieje zestaw komponentów, które są ewidentnie wynikami walidacji.

W tabeli 2 w załączniku 2 przedstawiono komponenty, które mogą być częścią każdego etapu procesu.

6.2. Ukierunkowywanie indywidualnych osób

Jest to szeroki obszar działań podejmowanych przez doradców i takich innych istotnych uczestników jak pracodawcy. Obejmuje on wszystkie aspekty przygotowywania i rozpowszechniania informacji oraz motywowania potencjalnych kandydatów, a następnie udzielania im zindywidualizowanych porad i wskazówek na temat całego procesu – od identyfikacji efektów uczenia się do certyfikacji. Z rysunku 2 wynika, że każda osoba może

podjąć wiele decyzji (szare kwadraty) w miarę podejmowania kolejnych kroków w trakcie procesu. Dzięki wskazówkom udzielanym we właściwych momentach proces ten może przebiegać sprawnie i efektywnie dla wszystkich partnerów. Etap ukierunkowywania/ orientacji może trwać wiele miesięcy, a zapewnienie wsparcia ze strony odpowiednio przeszkolonych doradców ma znaczny wpływ na łączny koszt procesu walidacji. Aspekt doradztwa na tym etapie ma zasadnicze znaczenie, ponieważ rozciąga się on także na następny etap, tj. ocenę wiedzy, umiejętności i kompetencji danej osoby według wcześniej określonych standardów.

6.3. Ocena indywidualnych osób

Od początku etapu oceny kandydaci muszą znać wymagania i standardy, jakie powinni spełnić. Muszą zadbać o to, aby to, czego się nauczyli, zostało przedstawione w formie odpowiedniej próbki, dobrze udokumentowane oraz uporządkowane i było gotowe do oceny. Kandydaci muszą także znać procedury oceny i walidacji oraz ich ewentualne wyniki.

6.4. Kontrolowanie procesu

Jest to proces mający miejsce po ocenie, który obejmuje zewnętrzną i niezależną ocenę ukierunkowywania i oceny indywidualnych osób. Nie ma on związku z tym, czego nauczyli się kandydaci, i dotyczy jedynie prowadzenia procesu walidacji (ukierunkowywania i oceny) oraz sprawności jego przebiegu i jego efektywności.

ROZDZIAŁ 7

Metody oceny

Wskazówki

Na metody walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego składają się zasadniczo te same narzędzia, które wykorzystuje się w ocenie uczenia się formalnego.

Jeśli narzędzi tych używa się do walidacji, należy je odpowiednio dostosować, połączyć i stosować w sposób, który odzwierciedla indywidualną specyfikę i niejednorodny charakter uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Narzędzia do oceny uczenia się muszą być adekwatne do celu.

To, czego nauczyliśmy się drogą pozaformalną lub nieformalną, można odróżnić od tego, czego nauczyliśmy się w ramach formalnych programów, jedynie za pomocą kontekstu uczenia się. Narzędzia do oceny uczenia się są zasadniczo takie same, choć w pewnej mierze konieczne jest dostosowanie narzędzi – jak również łączenie różnych narzędzi – aby uwzględnić takie różnice kontekstowe jak czas, przez jaki uczenie się miało miejsce. Jest to istotne dlatego, że wyniki walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego postrzega się czasem jako gorsze niż w przypadku walidacji stosowanej do sytuacji formalnych, ponieważ używa się innych narzędzi oceny lub są one stosowane w inny sposób.

Istnieje szereg narzędzi służących do oceny efektów uczenia się (niezależnie od tego, czy uczenie się miało miejsce w środowisku formalnym, pozaformalnym czy nieformalnym).

Narzędzia te pozwalają uchwycić różne aspekty ocenianych efektów uczenia się, np. mogą w różnym stopniu odzwierciedlać praktyczne umiejętności czy teoretyczne refleksje. Podobnie jak w edukacji formalnej, indywidualna specyfika efektów uczenia się może wymagać więcej niż jednego narzędzia, np. połączenia sprawdzianów pisemnych z zadaniami praktycznymi. Te efekty uczenia się mogą także wymagać narzędzi, które są w stanie uchwycić określone aspekty, np. poprzez praktyczną prezentację, symulację czy zebranie dowodów z dotychczasowych praktyk. W przypadku uczenia się formalnego określone narzędzia oceny stosuje się w dużej grupie uczniów czy studentów i w związku z tym czasem trudno jest dostosować je do potrzeb podgrupy czy jednostki.

7.1. Kryteria niezbędne do oceny narzędzi oceny

Przed wyborem narzędzia oceny ważne jest przeanalizowanie efektów uczenia się, które mają być przedmiotem oceny. Powszechnie przyjmuje się, że należy uwzględnić następujące kryteria:

- zakres wiedzy, umiejętności i kompetencji, które mają być przedmiotem oceny;
- jak głęboka wiedza jest wymagana;
- aktualność wiedzy, umiejętności i kompetencji;
- czy informacje są wystarczające do tego, aby osoba oceniająca mogła sformułować opinię;
- autentyczność/wiarygodność dowodów będących efektami uczenia się samego kandydata.

Po określeniu podstawy uczenia się można przeanalizować, czy różne narzędzia oceny są adekwatne do celu. Dla każdego potencjalnie przydatnego narzędzia należy uwzględnić następujące kryteria:

- zasadność: narzędzie musi mierzyć to, co ma być mierzone;
- rzetelność: w jakim stopniu wyniki byłyby identyczne za każdym razem, gdy kandydat jest oceniany w tych samych warunkach;
- sprawiedliwość: w jakim stopniu decyzja w sprawie oceny jest wolna od tendencyjności (zależność od kontekstu, tendencyjność kulturowa i uprzedzenia osoby oceniającej);
- zakres poznawczy: czy narzędzie umożliwi osobom oceniającym ocenę tego, jak szeroka i głęboka jest wiedza, umiejętności czy kompetencje zdobyte przez kandydata;
- adekwatność oceny do celu: zadbanie o to, aby cel, jakiemu służy narzędzie oceny, był zgodny z jego przeznaczeniem.

7.2. Klasyfikacja metod

Zgodnie z przeglądem praktyk z 2007 r. narzędzia oceny można sklasyfikować w następujący sposób:

- dyskusja: stwarza kandydatowi możliwość wykazania się głębokością wiedzy i umiejętnościami komunikacji;
- metody deklaratywne: oświadczenia oparte na identyfikowaniu i rejestrowaniu kompetencji przez samego kandydata, na ogół podpisywane przez osobę trzecią w celu zweryfikowania samooceny;

- wywiady/rozmowy kwalifikacyjne można wykorzystać do wyjaśnienia kwestii poruszonych w przedstawionej dokumentacji i/lub oceny tego, jak szeroka i głęboka jest zdobyta wiedza;
- obserwacja: „wydobywanie” dowodów kompetencji od danej osoby, gdy wykonuje ona codzienne zadania w pracy;
- metoda portfolio: połączenie metod i instrumentów wykorzystywanych na kolejnych etapach, aby przygotować zestaw dokumentów lub próbek prac, które przedstawiają umiejętności i kompetencji danej osoby w różny sposób.

Obecnie można rozszerzyć tę klasyfikację, aby uwzględnić również pewne metody oceny, które stosuje się powszechnie, ale niełatwo je sklasyfikować w jednej z pięciu powyższych kategorii:

- prezentacja: może być formalna lub nieformalna i służyć do sprawdzenia umiejętności prezentowania informacji w sposób właściwy dla danego tematu i odbiorców;
- symulacja i dowody zaczerpnięte z pracy: gdy indywidualne osoby znajdują się w sytuacji, która spełnia wszystkie kryteria scenariusza „z realnego życia” umożliwiające ocenę ich kompetencji;
- sprawdziany i egzaminy: identyfikowanie i walidacja efektów uczenia się nieformalnego i pozaformalnego poprzez egzaminy lub za pomocą egzaminów w systemie formalnym.

Jest to obecnie szeroka i przydatna klasyfikacja i wprawdzie pewne kategorie zachodzą nieco na siebie, można wyodrębnić inne na kolejnym poziomie. W pewnych określonych procesach walidacji można wykorzystywać więcej niż jedno z tych podejść, aby wyniki były bardziej zasadne, rzetelne, sprawiedliwe i bardziej odpowiednie do celu. Poniżej omówiono szerzej każdą z tych kategorii, aby przedstawić szereg metod oceny, jakie one obejmują. Następnie omówiono kwestie jakości.

7.2.1. Dyskusja

Biorąc udział w dyskusji, kandydaci mogą potwierdzić swą umiejętność argumentacji i wykazać się głęboką znajomością tematu. Dyskusja tworzy również kontekst, w którym mogą oni zademonstrować umiejętności komunikacji i umiejętności społeczne.

7.2.2. Metody deklaratywne

W tym przypadku kandydaci przedstawiają oparte na dowodach oświadczenie na temat tego, czego się nauczyli, odpowiadając pisemnie na określone kryteria, które mają im pomóc w ocenie. Umiejętność wykorzystywania krytycznej refleksji ma istotne znaczenie i dlatego tę metodę stosuje się w połączeniu z innymi metodami, w które wbudowana jest bardziej niezależna ocena.

7.2.3. Wywiad

Wywiady/rozmowy kwalifikacyjne mogą być szczególnie przydatne w obszarach, w których istotne znaczenie ma opinia/osąd i wartości. Wywiady stosuje się zwykle wraz z innymi narzędziami, aby dokonać pełniejszej oceny kandydata oraz umożliwić przedstawienie komentarzy i wyjaśnień.

7.2.4. Obserwacja

Osoba trzecia ocenia zachowanie kandydata w określonym środowisku czy kontekście: istnieje możliwość obserwowania rzeczywistych praktyk. Kryteria oceny ustala się wcześniej.

Ta metoda nie wyklucza współpracy z kolegami czy innymi uczącymi się osobami. Zależnie od kontekstu trudno może być stworzyć odpowiednie warunki, a poza tym metoda ta jest czasochłonna i kosztowna.

7.2.5. Metoda portfolio

Portfolio to uporządkowany zbiór materiałów, który przedstawia i weryfikuje umiejętności i wiedzę zdobyte poprzez doświadczenie. Portfolio ma szczególnie istotne znaczenie dla walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, ponieważ umożliwia indywidualnym kandydatom aktywny udział w zbieraniu dowodów, a także stanowi połączenie podejść wzmacniających całościową zasadność tego procesu. Świadczy o tym również fakt, że wiele krajów wprowadziło portfolio jako centralny element swych podejść walidacyjnych.

Portfolio może zawierać takie dokumenty jak życiorys, oceny pracownika, referencje od aktualnych i byłych pracodawców, osób nadzorujących i kolegów oraz fotografie ukończonych prac poświadczane przez recenzenta. Jeżeli w przeszłości kandydat pracował na własny rachunek, może załączyć dowody potwierdzające prowadzenie firmy z wykorzystaniem określonych umiejętności i wiedzy. Wiele danych w literaturze dotyczącej portfolio wskazuje na to, że proces doboru, który jest wpisany w tworzenie portfolio, sprzyja samoocenie i koncentruje uwagę uczących się osób na kryteriach jakościowych, jak zostało to również udokumentowane w przeglądzie praktyk z 2007 r. (oraz jego wcześniejszych wersjach). Jak zauważono, na ogół dobre portfolio przygotowane do walidacji charakteryzuje się – w oczach osób oceniających – tym, że łatwo je ocenić, ponieważ koncentruje się na określonych, odpowiednio dobranych efektach uczenia się. Najistotniejsze ryzyko związane z przygotowaniem portfolio, jakie wskazano w przeglądzie praktyk z 2007 r., występuje wtedy, gdy kandydaci przygotowują je sami lub przy niewielkiej ingerencji jednego tutora. Jedną z praktyk, która przeciwdziałają takim ograniczeniom, jest tworzenie grup kandydatów specjalnie po to, aby wymienili się doświadczeniami i wzajemnie uczyli się od siebie, co umożliwi wszystkim uczestnikom przystąpienie z większą pewnością do przygotowania własnego portfolio do walidacji. Takie sesje można następnie uzupełnić indywidualnymi konsultacjami.

Jednym z ostatnich trendów jest korzystanie z cyfrowych portfolio. Takie portfolio umożliwia połączenie informacji prezentowanych w formie tekstowej, dźwiękowej, graficznej i nagrania wideo. Stwarza również większe możliwości gromadzenia danych, które mogą pozwolić odbiorcom lepiej poznać osiągnięcia i sukcesy uczącej się osoby. Cyfrowe portfolio może jednak wiązać się z potencjalnym ryzykami; np. technologiczna innowacyjność tego produktu może przysłonić cel przygotowywania portfolio, a uczenie się tego, jak korzystać z samej technologii, może „pochłonąć” możliwości uczenia się związane z tworzeniem portfolio. Ponadto przy opracowywaniu cyfrowego portfolio istnieje ryzyko, że zostaną w nim zawarte zbędne informacje i materiały, które nie są w całości efektem pracy samych kandydatów.

W niektórych krajach, gdzie istnieją ogólnokrajowe wskazówki zamiast odgórnie określonych metod walidacji, zaleca się uwzględnienie w tym procesie etapu z pewną formą oceny przez osobę trzecią (np. procedura oceny przez komisję we Francji), aby zapewnić większą

autentyczność i rzetelność portfolio. Jednak wprowadzenie oceny przez osobę trzecią nie rozwiązuje wszystkich problemów. Istotną sprawą pozostaje ustanowienie mechanizmów zapewniania jakości, aby zapewnić spójność i przejrzystość oceny przez stronę trzecią oraz równe i sprawiedliwe traktowanie wszystkich kandydatów w procesie walidacji. Jak zauważono, na ogół dobre portfolio przygotowane do walidacji charakteryzuje się – w oczach osób oceniających – tym, że łatwo je ocenić, ponieważ koncentruje się na określonych, odpowiednio dobranych efektach uczenia się.

7.2.6. Prezentacja

W tym przypadku kandydat przedstawia formalną prezentację przed panelem ekspertów. W tej formie kładzie się nacisk na umiejętności komunikacji i analizy oraz umiejętność organizowania w sposób jasny złożonych informacji.

7.2.7. Symulacja i dowody zaczerpnięte z pracy

W tym przypadku kandydat wykonuje zadania w zaaranżowanej sytuacji wzorowanej na realnym życiu. Metoda ta umożliwia testowanie złożonych zestawów wzajemnie powiązanych umiejętności. Wymaga ona jasnych kryteriów oceny i może być kosztowna.

Istnieją różne warianty tej popularnej metody, np. werbalne i fizyczne przedstawienie przez kandydata swych umiejętności. Inny wariant to obserwacja odgrywanych scenek, w których aktorzy lub koledzy odgrywają różne role, symulując problem wymagający uwagi kandydata.

7.2.8. Sprawdziany i egzaminy

W formalnym procesie walidacji uczenia się mogą dominować sprawdziany z uwagi na możliwość stosowania ich w dużych populacjach, niskie koszty i postrzeganie ich jako w znacznej mierze sprawiedliwe. Na ogół sprawdzian jest opracowany w taki sposób, aby kandydaci odpowiadali ustnie lub pisemnie na wcześniej ustalone pytania (i zaznaczali odpowiedzi). Sprawdzian umożliwia bezpośrednią ocenę określonej wiedzy i umiejętności. Może faworyzować kandydatów o dobrze rozwiniętych umiejętnościach wypowiedziania się ustnego lub pisemnego oraz powodować zdenerwowanie u kandydatów.

Sprawdziany ustne można stosować w celu sprawdzenia, jak głęboko kandydaci rozumieją złożone kwestie i potrafią wyjaśnić je w prosty sposób.

W wielu sprawdzianach wykorzystuje się formułę wielokrotnego wyboru lub wyboru prawda/fałsz i wiele znanych sprawdzianów przeprowadza się najpierw próbnie w całych populacjach, aby odpowiednio określić normy stanowiące punkt odniesienia dla odpowiedzi. Uważa się je za bardziej obiektywne niż wiele innych metod. Tego rodzaju sprawdzian można łatwo wypełnić, sprawdzić i ocenić za pomocą komputera.

Jednym z elementów sprawdzianu mogą być eseje/wypracowania, które pozwalają sprawdzić jakość i standard pisanie tekstów „akademickich” i używania bibliografii oraz umiejętność spójnej argumentacji, a także zweryfikować zakres, rozumienie i umiejętność stosowania wiedzy w różnych sytuacjach oraz krytycznej oceny koncepcji. Na ogół sprawdziany typu eseje/wypracowania łatwiej jest przygotować, ale ocena ogranicza się do wąskiej próbki treści merytorycznych.

Sprawdziany stają się „egzaminami”, gdy sprawdzian stosuje się szeroko, a procesy zapewniania jakości, które regulują kwestie zadawania pytań i oceniania odpowiedzi, są kontrolowane.

7.2.9. Forma, jakość i źródła dowodów

Jakość dowodów odnosi się do ich rzetelności, zasadności, autentyczności i tego, czy są one wystarczające. Dwa ostatnie elementy mają istotne znaczenie w walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. W przypadku tego, czy są wystarczające, nie chodzi tylko o to, czy zgromadzono dostateczną ilość dowodów. Czasem, dbając o rygor, osoby oceniające mogą wymagać zbyt dużej ilości dowodów (szeroka triangulacja), co sprawia, że proces staje się uciążliwy dla kandydatów i samych oceniających. niesprawiedliwe jest oczekiwanie od kandydatów, którzy ubiegają się o walidację uczenia się pozaformalnego czy nieformalnego, więcej niż przewidują minimalne wymagania dla osób uczących się w ramach kształcenia formalnego.

Nowością, która pojawiła się niedawno w tej dziedzinie oceny w procesach walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, jest stosowanie kontrolowanych ocen. Ocenę przeprowadza się w warunkach, w których korzystanie z dowodów ogranicza się do pewnych wcześniej określonych akceptowalnych form. W ten sposób zapewnia się większą sprawiedliwość oceny, a kandydaci, którzy w normalnych warunkach nie mieliby dostępu do wielu zasobów i możliwości zewnętrznych, nie są dyskryminowani. Ocena kontrolowana świadczy również o pojawieniu się tendencji do zwiększania zakresu niezależnej oceny, która jest zewnętrzna w stosunku do normalnego kręgu funkcjonowania kandydatów.

7.3. Metody oceny w różnych sektorach

7.3.1. Edukacja formalna

Sprawdziany i egzaminy są popularnym podejściem do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego wśród placówek edukacyjnych. Wiele uczelni w Europie wprowadziło systemy walidacji kompetencji zdobytych tymi metodami. Jednak to podejście może być problematyczne dla osób korzystających z walidacji jako „drugiej szansy”, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy przerwały one naukę w ramach edukacji formalnej na wcześniejszym etapie życia; sprawdziany i egzaminy mogą stanowić barierę dostępu, ponieważ mogą być kojarzone z poprzednimi negatywnymi doświadczeniami dotyczącymi kształcenia i szkolenia.

Podejścia deklaratywne są łatwiej dostępne dla grup, które oddaliły się od kształcenia i szkolenia formalnego, i mogą służyć do przedstawienia przeglądu kompetencji i umiejętności, jakie indywidualne osoby zdobyły w domu, poprzez wolontariat czy pracę w środowisku lokalnym oraz w pracy zawodowej. Jednak metody deklaratywne są uzależnione od tego, czy indywidualne osoby potrafią realistycznie ocenić swe własne kompetencje. Pod względem zasadności i rzetelności siła tej metody zależy od jasnych wskazówek i standardów, z których mają korzystać indywidualne osoby, oraz wsparcia i opieki „mentora” w trakcie fazy przygotowań.

Podejście oparte na portfolio ma wyeliminować ryzyko subiektywności poprzez wprowadzenie kilku różnych instrumentów do oceny kompetencji indywidualnych osób. Może obejmować ocenę przez osoby trzecie, a ostatnio stało się popularnym podejściem do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w niektórych zawodach objętych

służbą państwową, np. w przypadku nauczycieli i szkoleniowców. Wiele danych w literaturze dotyczącej portfolio wskazuje na to, że proces doboru, który jest wpisany w tworzenie portfolio, sprzyja samoocenie i koncentruje uwagę uczących się osób na kryteriach jakościowych. W sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego stosuje się obserwację, obejmującą „wydobywanie” dowodów kompetencji w trakcie wykonywania przez daną osobę codziennych zadań w pracy, a następnie ich ocenę przez osobę trzecią. Takie podejście wspiera się na standardach i uzgodnionych efektach uczenia się, co ma często miejsce w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Rekrutacja i szkolenie osób oceniających nie musi być tak istotnym problemem w sektorze edukacji publicznej/formalnej (w porównaniu z innymi sektorami), ponieważ można założyć, że kadra dobrze zna kryteria oceny dotyczące każdej kwalifikacji.

7.3.2. Organizacje sektora prywatnego

W przypadku organizacji sektora prywatnego uczestniczących w walidacji istnieje wyraźnie potrzeba partnerskiej współpracy, konsultacji i wymiany doświadczeń. Jest to tym ważniejsze, że miejsce walidacji w planach biznesowych i szkoleniowych firm będzie zawsze uzależnione od potrzeb organizacji. Walidacja jest częścią szerszych procesów organizacyjnych, włącznie z realizowanymi w firmie programami oceny i szkoleń pracowników.

Interesariusze z tego sektora uczestniczący w walidacji nie znają na ogół standardów i procedur stosowanych w edukacji. Szkolenie kadry w tym sektorze czy współpraca z partnerami mającymi odpowiednie doświadczenie i fachową wiedzę może przyczynić się do większego sukcesu tych inicjatyw. Wydaje się, że najbardziej rozpowszechnione w sektorze prywatnym są metody deklaratywne i portfolio, choć badania ujawniły także przykłady stosowania sprawdzianów. W sektorze prywatnym może też być stosowana metoda portfolio, np. przez partnerów społecznych prowadzących szkolenie pozaformalne. Metody deklaratywne i portfolio mogą służyć do sumatywnej lub formatywnej oceny beneficjenta walidacji i są szeroko wykorzystywane w sektorze prywatnym. Oceny sumatywne mogą również ułatwiać ukierunkowywanie rozwoju kariery indywidualnych osób oraz służyć jako dowód uzasadniający wniosek o awans na wyższe stanowisko i awans finansowy, natomiast oceny formatywne mogą ułatwiać pracodawcom/pracownikom identyfikowanie niedoborów kadry z określonymi umiejętnościami i potrzeb szkoleniowych. Metody te uznaje się za podejście efektywne z punktu widzenia kosztów i elastyczne. W szczególności pracownicy, którzy przystępują do walidacji oprócz wykonywania swej codziennej pracy, będą prawdopodobnie zadowoleni z możliwości przygotowania „podania” o walidację w tempie odpowiadającym ich specyficznej sytuacji i zdolnościom.

7.3.3. Sektor społeczny

Wydaje się, że dominują tu metody deklaratywne i portfolio. Są to efektywne z punktu widzenia kosztów i elastyczne podejścia do walidacji, które odpowiadają potrzebom zarówno beneficjentów, jak i organizacji sektora społecznego. Metody deklaratywne i portfolio stanowią także bardziej dostępne podejście dla niektórych grup potencjalnych beneficjentów, którzy nie są „oswojeni” ze środowiskiem edukacji formalnej lub mają za sobą negatywne doświadczenia związane z tym środowiskiem. Jeden z minusów związanych z metodami deklaratywnymi i portfolio w sektorze społecznym polega na tym, że może być trudno powiązać je z krajowymi standardami, kwalifikacjami i ramami. Również organizatorom może być trudniej, bez odpowiedniego szkolenia, projektować i realizować inicjatywy w zakresie walidacji, które są z nimi powiązane. Ponadto metody deklaratywne i portfolio

wymagają znacznego wkładu ze strony indywidualnych beneficjentów. Jeśli beneficjenci mają z powodzeniem powiązać to, czego się nauczyli, z formalnymi standardami lub ramami kwalifikacji, będą prawdopodobnie wymagać znacznego wsparcia, które organizacjom sektora społecznego trudno jest zapewnić z uwagi na ograniczenia kadrowe i finansowe.

ROZDZIAŁ 8

Praktycy zajmujący się walidacją

Wskazówki

Efektywne funkcjonowanie procesów walidacji zależy zasadniczo od profesjonalizmu doradców, osób oceniających i osób zarządzających procesem walidacji. Przygotowanie i ciągłe szkolenie tych osób ma zasadnicze znaczenie.

Współpraca w ramach sieci, która umożliwia wymianę doświadczeń i pełne funkcjonowanie „wspólnoty działań”, powinna stanowić część programu rozwojowego dla praktyków.

Wiele wskazuje na to, że interakcje pomiędzy praktykami w ramach jednego procesu walidacji usprawniają funkcjonowanie i zwiększają efektywność praktyk, które wspierają indywidualne osoby występujące o walidację.

W niniejszym rozdziale omówiono role, umiejętności i szkolenie praktyków zajmujących się walidacją. Praktycy ci zajmują się wszystkimi aspektami walidacji, a grupa ta obejmuje osoby, które udzielają informacji, porad i wskazówek (zajmują się orientacją/ukierunkowywaniem), osoby, które przeprowadzają ocenę, zewnętrznych obserwatorów procesu, kierowników ośrodków oceny/odpowiedzialnych za procedury oceny oraz szereg innych interesariuszy, którzy odgrywają istotną, ale mniej bezpośrednią rolę w procesie walidacji. Te pięć grup praktyków jest wyraźnie obecnych w systemach walidacji na poziomie międzynarodowym. Nie można stwierdzić, że każda z tych pięciu grup jest odrębna od pozostałych; w praktyce jedna osoba lub jeden rodzaj instytucji może pełnić role, które wykraczają poza poszczególne kategorie w tej klasyfikacji.

Praca praktyków zajmujących się walidacją ma ewidentnie decydujące znaczenie dla jakości i zaufania do efektów procesu. Nie jest zatem zaskakujące, że wiele już napisano o szkoleniu i rozwoju zawodowym tych osób. Nie jest jednak zupełnie jasne, dlaczego w dokumentacji poświęconej procesom walidacji brak bibliograficznych odnośników dotyczących ról tych różnych kategorii praktyków. Na przykład w przeglądzie praktyk walidacyjnych podano jedynie kilka odnośników. Może to wynikać z dwóch powodów: możliwe, że praktycy starają się być „niewidocznymi moderatorami ułatwiającymi ten proces”, a efektem ich wspólnej pracy jest sprawny przebieg walidacji, która prowadzi do pozytywnego wyniku dla indywidualnych osób; ponadto role praktyków mogą być zróżnicowane pod względem zakresu i głębokości zaangażowania, a w związku z tym trudno jest uogólniać ich wkład.

W europejskim przeglądzie praktyk wskazuje się jednak na to, że w procesach walidacji należy zapewnić interakcje pomiędzy praktykami w ramach jednego procesu walidacji oraz między praktykami i innymi interesariuszami, których dotyczy proces walidacji.

Każdy proces walidacji jest jedyny w swoim rodzaju, a role praktyków mogą być różne zależnie od indywidualnych kandydatów: doświadczenie zdobyte przez praktyków w pracy z

różnymi kandydatami będzie prawdopodobnie bardzo istotnym atutem. Z tego wynika, że współdziałanie specjalistów pracujących w ośrodku walidacji poprzez „wspólnotę działań” przyczyni się zapewne znacznie do rozwoju indywidualnych osób i bardziej efektywnego funkcjonowania całego systemu.

8.1. Doradcy

Krajowi eksperci są przekonani, że doradzanie indywidualnym osobom oraz udzielanie informacji, porad i wskazówek ma zasadnicze znaczenie dla powodzenia walidacji. Począwszy od docierania do potencjalnych kandydatów, którzy mogliby ubiegać się o walidację, praca ta polega następnie na przygotowywaniu kandydata do oceny, a później na doradzaniu kandydatowi po otrzymaniu decyzji wynikającej z oceny.

W niniejszych wskazówkach etap oceny traktuje się jako odrębny od etapu orientacji/ukierunkowywania. W rzeczywistości, w ramach swych zadań doradca często ocenia wraz z kandydatem, jak szerokie i gruntowne są dowody potwierdzające efekty uczenia się względem kryteriów/standardów oceny. Niektórzy określają to jako „tworzenie mapy kompetencji”. W tym celu doradca musi dobrze znać stosowane standardy.

Doradca musi także przygotować kandydatów do procesu oceny, informując ich o procedurach, sposobie przedstawiania dowodów uczenia się i odpowiadania na pytania, oczekiwaniach dotyczących zachowania, ewentualnych wynikach itd. Wymaga to również od doradcy dogłębnej znajomości procesu oceny.

Charakterystyczną cechą roli doradców jest ich niezależność od faktycznego procesu oceny danej osoby oraz ich umiejętność udzielania bezstronnych, ale przydatnych porad.

Aby pełnić swą rolę, doradcy powinni:

- gruntownie znać system edukacji (orientacja/ukierunkowywanie);
- gruntownie znać proces walidacji (informacja);
- posiadać wiedzę o rynku pracy (oczekiwane standardy i porady po zakończeniu oceny);
- mieć listę osób (ekspertów), które odpowiadałyby na konkretne fachowe pytania (partnerzy społeczni i inni eksperci z danego sektora).

8.2. Osoby oceniające

Praca osoby oceniającej polega na występowaniu o dowody i analizowaniu dowodów potwierdzających to, czego nauczyła się dana osoba, oraz ocenie tego, jakie elementy spełniają lub nie spełniają określonych standardów. Osoby oceniające muszą znać standardy i potencjalnie przydatne metody oceny, które można zastosować, aby przeanalizować dowody w odniesieniu do standardów.

Osoby oceniające powinny być uznawane za specjalistów w swym sektorze, ponieważ to zapewnia zaufanie i wiarygodność w samym procesie oceny. Ocena będzie zapewne bardziej wiarygodna, jeśli eksperci z danego sektora będą mogli polecić zastosowanie określonego instrumentu oceny lub ocenić efekty jego zastosowania.

Osoby oceniające nie powinny być w żaden sposób związane z kandydatem, jego pracą czy życiem społecznym.

Aby pełnić tę rolę, osoby oceniające muszą:

- znać proces walidacji (zasadność i rzetelność);

- pełnić tę rolę wyłącznie wtedy, gdy nie są osobiście zainteresowane wynikiem walidacji (aby zagwarantować bezstronność i uniknąć konfliktu interesów);
- znać różne metodologie oceny;
- wzbudzać zaufanie i być w stanie stworzyć odpowiednią atmosferę psychologiczną dla kandydatów;
- zobowiązać się do przekazywania informacji zwrotnych o zgodności pomiędzy efektami uczenia się a standardami/kryteriami odniesienia walidacji (poprzez systemy wsparcia);
- zostać przeszkoleni w zakresie procesów oceny i walidacji oraz znać mechanizmy zapewniania jakości.

8.3. Osoby kierujące procesem

Trzecią kluczową grupą praktyków stanowią osoby kierujące procesem walidacji. Ich zadaniem jest kierowanie samym procesem, ludźmi i ewentualnie fizycznie istniejącym lub wirtualnym ośrodkiem, w którym zbierają się kandydaci, doradcy i osoby oceniające. Osoby kierujące procesem mogą odpowiadać za publiczny wizerunek ośrodka walidacji i jego kontakty z otoczeniem, zapewnianie równego dostępu do walidacji, kierowanie procesem odwołań i organizowanie oceny zewnętrznej.

Jednym z kluczowych zadań jest finansowe zarządzanie procesem. Niezależnie od tego, czy środki pochodzą ze źródeł prywatnych czy publicznych, minimalizowanie kosztów i dbanie o trwałość funkcjonowania procesów jest trudnym zadaniem.

8.4. Obserwatorzy zewnętrzni

Obserwatorzy zewnętrzni zajmują się kontrolowaniem jakości procedur walidacji, szkolenia praktyków i wyników uzyskiwanych przez kandydatów. Doradcy i osoby oceniające pełnią odrębne role w pracy z kandydatami, a obserwator zewnętrzny bada, czy rozdział tych ról jest zachowany.

W niektórych przypadkach obserwator zewnętrzny doradza doradcom i osobom oceniającym oraz pomaga im uczyć się z doświadczeń własnych i innych osób.

Obserwator zewnętrzny może uczestniczyć w ocenie sprawności przebiegu procesu i kontroli dotyczącej tego, czy środki są optymalnie wykorzystywane.

Obserwatorzy zewnętrzni:

- nie muszą koniecznie być ekspertami w danym zawodzie/rodzaju działalności;
- powinni zostać przeszkoleni w zakresie procedur zapewniania jakości;
- nie muszą koniecznie być obecni regularnie czy systematycznie;
- powinni być traktowani jako źródło wskazówek;
- powinni działać jako kontrolerzy zewnętrzni.

8.5. Interesariusze

Omawiając rolę praktyków uczestniczących w procesach walidacji, nie można pominąć grupy wspierających interesariuszy, którzy nie zajmują się kierowaniem, doradzaniem, oceną czy zarządzaniem ośrodkami. Interesariusze ci są zainteresowani efektywnym przeprowadzaniem walidacji, a grupa ta obejmuje:

- odpowiedzialne osoby w instytucjach publicznych, które finansują proces;

- odpowiedzialne osoby w instytucjach publicznych, które uzgodniły politykę w zakresie walidacji;
- osoby kierujące działami kadr w firmach prywatnych;
- liderów społeczności lokalnych, którzy starają się o to, aby grupy osób podejmowały naukę i pracę;
- placówki edukacyjne i inne podmioty zajmujące się edukacją w sektorze formalnym;
- organizacje charytatywne, które są donorami.

Interesariusze ci działają często w komitetach doradczych przy ośrodkach i stanowią istotne ogniwo łączące je z różnymi społecznościami, którym służą wyniki walidacji.

ROZDZIAŁ 9

Podsumowanie zasad i wskazówek

9.1. Podstawowe zasady stanowiące fundament walidacji

- Walidacja musi być dobrowolna.
- Należy respektować prywatność indywidualnych osób.
- Należy zagwarantować równy dostęp i sprawiedliwe traktowanie.
- W tworzeniu systemów walidacji powinni uczestniczyć interesariusze.
- Systemy powinny obejmować mechanizmy poradnictwa dla indywidualnych osób.
- Systemy powinny być podparte mechanizmami zapewniania jakości.
- Proces, procedury i kryteria walidacji muszą być sprawiedliwe, przejrzyste i podparte mechanizmami zapewniania jakości.
- Systemy powinny respektować uzasadnione interesy interesariuszy i starać się zapewnić ich zrównoważony udział.
- W procesie walidacji należy zagwarantować bezstronność i unikać konfliktów interesów.
- Należy zadbać o fachowe kompetencje osób, które przeprowadzają ocenę.

9.2. Wskazówki

Efektywne praktyki: perspektywa europejska

Praktyki w zakresie walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego powinny być zgodne z najważniejszymi elementami przedstawionymi w europejskich zasadach walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, europejskich zasadach zapewniania jakości kształcenia i szkolenia oraz zaleceniu dotyczącym europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym⁵⁴.

⁵⁴ Komisja Europejska, *Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training* (Projekt zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącego ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym), Bruksela: Komisja Europejska, 2008. (COM(2008) 179 – wersja ostateczna). Dostępny w Internecie:

Należy nadal rozwijać współpracę europejską w dziedzinie walidacji, w szczególności poprzez regularne aktualizowanie i ulepszanie niniejszych wskazówek oraz europejskiego przeglądu praktyk w zakresie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Narzędzia i ramy opracowane na poziomie europejskim (europejskie ramy kwalifikacji, Europass, europejskie systemy punktowe itp.) można by wykorzystać w celu promowania walidacji oraz zwiększenia porównywalności i przejrzystości efektów procesów walidacji i budowania w ten sposób zaufania ponad granicami poszczególnych krajów.

Efektywne praktyki: perspektywa krajowa

Walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego należy traktować jako integralną część krajowego systemu kwalifikacji.

Formatywne podejście do oceny ma istotne znaczenie, ponieważ zwraca uwagę na „identyfikowanie” wiedzy, umiejętności i szerszych kompetencji – zasadniczego elementu uczenia się przez całe życie.

Walidacja sumatywna musi być jasno i jednoznacznie powiązana ze standardami stosowanymi w krajowym systemie (lub ramach) kwalifikacji.

Prawo do walidacji można rozważać w przypadkach, gdy uczenie się pozaformalne i nieformalne uznaje się za normalną ścieżkę prowadzącą do kwalifikacji, równoległą z kształceniem i szkoleniem formalnym.

Tworzenie krajowych ram kwalifikacji można wykorzystać jako okazję do usystematyzowanego włączenia walidacji do systemów kwalifikacji.

Wprowadzenie walidacji jako integralnej części krajowych ram kwalifikacji można powiązać z potrzebą ulepszenia dostępu do kwalifikacji, progresji w ramach kwalifikacji i przenoszenia kwalifikacji.

Trwałość i spójność krajowych systemów walidacji powinna być podparta regularną analizą kosztów i korzyści.

Efektywne praktyki: perspektywa organizacji

Sektor edukacji formalnej, przedsiębiorstwa, organizatorzy kształcenia dorosłych i organizacje społeczne są kluczowymi interesariuszami, jeśli chodzi o tworzenie możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego stawia przed edukacją formalną wyzwania związane z zakresem uczenia się, jaki może podlegać walidacji, oraz tym, jak proces ten można uwzględnić w formalnym programie nauczania i jego ocenie.

Wprowadzenie systemów służących dokumentowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników ma istotne zalety z punktu widzenia przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwa muszą zrównoważyć własne uzasadnione interesy pracodawców i uzasadnione interesy indywidualnych pracowników.

Sektor edukacji dorosłych wnosi istotny wkład w uczenie się pozaformalne i nieformalne, a jego dalszy rozwój powinien być wspierany przez systematyczny rozwój walidacji formatywnej i sumatywnej.

Trzeci sektor (społeczny) oferuje szeroki wachlarz możliwości zindywidualizowanego uczenia się, które są wysoko cenione w innych środowiskach. Walidacja powinna być wykorzystywana do tego, by uczenie się w tym środowisku było widoczne i doceniane, oraz ułatwiać przenoszenie jego efektów do innych środowisk.

Funkcje różnych organów uczestniczących w walidacji wymagają koordynacji poprzez struktury instytucjonalne.

Instytucjonalna ścieżka do walidacji i certyfikacji nie powinna kończyć się wydawaniem świadectw, które postrzega się jako mające inny status ze względu na ścieżkę prowadzącą do ich uzyskania.

Efektywne praktyki: indywidualne osoby

W centrum procesu walidacji znajduje się jednostka. Działania innych stron zaangażowanych w walidację powinny być rozpatrywane w świetle ich wpływu na indywidualne osoby.

Każdy powinien mieć dostęp do walidacji, a szczególnie istotny jest nacisk na motywację skłaniającą do uczestnictwa w tym procesie.

Wieloletowy proces walidacji oferuje indywidualnym osobom wiele możliwości decydowania o przyszłym kierunku walidacji. Podejmowanie decyzji powinno być wsparte informacją, wskazówkami i doradztwem.

Efektywne praktyki: struktura procesu walidacji

Trzy procesy – orientację, ocenę i audyt zewnętrzny – można wykorzystać do oceny istniejących procedur walidacji i wsparcia prac nad tworzeniem nowych procedur walidacji.

Efektywne praktyki: metody

Na metody walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego składają się zasadniczo te same narzędzia, które wykorzystuje się w ocenie uczenia się formalnego.

Jeśli narzędzi tych używa się do walidacji, należy je odpowiednio dostosować, połączyć i stosować w sposób, który odzwierciedla indywidualną specyfikę i niejednorodny charakter uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Narzędzia do oceny uczenia się muszą być adekwatne do celu.

Efektywne praktyki: praktycy zajmujący się walidacją

Efektywne funkcjonowanie procesów walidacji zależy zasadniczo od fachowego wkładu doradców,

osób przeprowadzających ocenę i osób zarządzających procesem walidacji. Przygotowanie i ciągłe szkolenie tych osób ma zasadnicze znaczenie.

Współpraca w ramach sieci, która umożliwi wymianę doświadczeń i pełne funkcjonowanie „wspólnoty działań”, powinna stanowić część programu rozwojowego dla praktyków.

Wiele wskazuje na to, że interakcje pomiędzy praktykami w ramach jednego procesu walidacji usprawniają funkcjonowanie i zwiększają efektywność praktyk, które wspierają indywidualne osoby występujące o walidację.

Glosariusz terminów

Wszystkie terminy zostały uzgodnione z przedstawicielami państw członkowskich i zamieszczone w wielojęzycznym glosariuszu Cedefopu. Niniejsza publikacja czerpie także z prac przeprowadzonych przez OECD i opublikowanych w studium pt. *Qualifications Systems – bridges to lifelong learning*, OECD, Paris, 2007.

Certyfikacja efektów uczenia się

Proces oficjalnego uznania, iż wiedza, umiejętności i/lub kompetencje nabyte przez daną osobę zostały ocenione oraz potwierdzone przez właściwy organ zgodnie z wcześniej ustalonymi kryteriami. Efektem certyfikacji jest wydanie świadectwa bądź dyplomu lub nadanie tytułu.

Efekty uczenia się

Ogół wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji, które uczący się nabył i/lub może zademonstrować po zakończeniu procesu kształcenia.

Kompetencje kluczowe

Suma umiejętności (umiejętności podstawowe i nowe umiejętności podstawowe) potrzebnych we współczesnym społeczeństwie opartym na wiedzy. Komisja Europejska zdefiniowała osiem kompetencji kluczowych:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- zdolność uczenia się;
- kompetencje interpersonalne, międzykulturowe i społeczne oraz kompetencje obywatelskie;
- przedsiębiorczość;
- ekspresja kulturalna.

Kształcenie / uczenie się / nauka

Proces, poprzez który uczący się przyswajają informacje, idee i wartości, w ten sposób nabywając wiedzę, know-how, umiejętności i/lub kompetencje.

Kształcenie formalne

Kształcenie, które odbywa się w sposób zorganizowany i zinstytucjonalizowany (np. w placówce oświatowej, ośrodka szkoleniowym lub w miejscu pracy) i jest jednoznacznie określone jako kształcenie (w sensie określeniu celów, czasu trwania, zasobów). Z punktu widzenia uczestnika kształcenie formalne ma charakter uczenia się zamierzonego (intencjonalnego). Prowadzi zwykle do walidacji i certyfikacji.

Kształcenie nieformalne (incydentalne)

Kształcenie wynikające z codziennych sytuacji zaistniałych w środowisku pracy, rodzinie, w trakcie wypoczynku. Nie jest zorganizowane ani zinstytucjonalizowane (w sensie określenia celów, czasu trwania, zasobów). Z punktu widzenia uczestnika kształcenie incydentalne ma charakter uczenia się mimowolnego (niezamierzonego).

Kształcenie pozaformalne

Kształcenie, które jest częścią zaplanowanych działań nie zawsze będących z definicji formami uczenia się (w sensie określenia celów, czasu trwania, zasobów), zawierających jednak istotny składnik edukacyjny. Z punktu widzenia uczestnika kształcenie pozaformalne ma charakter uczenia się zamierzonego.

Kwalifikacje

Określenie to może mieć różne znaczenia:

- kwalifikacje formalne: oficjalny wynik (mający postać świadectwa, dyplomu bądź tytułu) procesu oceny i walidacji, który uzyskuje się, gdy właściwy organ stwierdzi, iż efekty uczenia się danej osoby spełniają określone standardy i/lub posiada ona niezbędne kompetencje do wykonywania pracy w określonej dziedzinie zawodowej. Nadanie kwalifikacji stanowi oficjalne potwierdzenie wartości efektów uczenia się na rynku pracy oraz w dziedzinie kształcenia i szkolenia. Kwalifikacja może stanowić także uprawnienie do wykonywania zawodu (OECD);
- wymogi związane z pracą: wiedza, zdolności i umiejętności wymagane do wykonywania określonych zadań związanych z danym stanowiskiem pracy (ILO);
- cechy osobiste: suma wiedzy, know-how, umiejętności i/lub kompetencji nabytych przez daną osobę w ramach kształcenia formalnego, pozaformalnego czy nieformalnego.

Ocena efektów uczenia się

Proces oceny wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji danej osoby zgodnie z wcześniej ustalonymi kryteriami określającymi metody kształcenia oraz oczekiwania związane z kształceniem. Zwykle ocena prowadzi do walidacji i certyfikacji.

Ocena formatywna

Przebiegający w dwóch kierunkach proces refleksji między nauczycielem / osobą oceniającą a osobą uczącą się, którego zadaniem jest wspieranie kształcenia.

Ocena sumatywna

Proces oceny (bądź ewaluacji) osiągnięć osoby uczącej się w zakresie nabycia określonej wiedzy, umiejętności i kompetencji w określonym czasie.

Ramy kwalifikacji

Narzędzie służące do opracowania i klasyfikacji kwalifikacji (np. na szczeblu krajowym bądź sektorowym) zgodnie z określonymi kryteriami (np. za pomocą deskryptorów), mające zastosowanie do określonych poziomów efektów uczenia się.

Standardy (lub kryteria referencyjne)

Przewidywanie, zobowiązanie, wymóg lub oczekiwana norma. Można rozróżnić następujące standardy:

- standardy edukacyjne – oznaczające cele kształcenia, treści programów nauczania, wymogi dotyczących naboru, a także środki niezbędne do realizacji celów kształcenia;
- standardy zawodowe – oznaczające zadania i czynności; związanych z wiedzą i umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania danej pracy;
- standardy oceny – oznaczające efekty uczenia się, które mają podlegać ocenie, poziom jaki winna reprezentować oceniana osoba oraz zastosowaną metodologię);
- standardy walidacji – oznaczające efekty uczenia się, które mają podlegać ocenie, zastosowaną metodologię oceny oraz poziom, jaki dana osoba powinna osiągnąć;
- standardy certyfikacji – oznaczające zasady regulujące uzyskanie świadectwa bądź dyplomu oraz zdobyte przez to uprawnienia.

System kwalifikacji

System, który określa zasady mające zastosowanie do wszystkich aspektów działań edukacyjnych i szkoleniowych, prowadzących do uznania efektów uczenia się na

szczeblu krajowym bądź sektorowym, obejmujący m.in.:

- definicję polityki w zakresie kwalifikacji, opracowywania i realizacji szkolenia, rozwiązań instytucjonalnych, finansowania, zapewniania jakości;
- ocenę, walidację i certyfikację efektów uczenia się;
- mechanizmy łączące kształcenie i szkolenie z rynkiem pracy i społeczeństwem obywatelskim.

Świadectwo / dyplom

Oficjalny dokument sporządzony przez instytucję poświadczającą kwalifikacje zaświadczający, po przeprowadzeniu standardowej procedury oceny, o poziomie zdobytych kwalifikacji.

Uczenie się przez całe życie

Całość aktywności poznawczych podejmowanych w trakcie życia, skutkujących pogłębieniem wiedzy, know-how, umiejętności, kompetencji i lub kwalifikacji z przyczyn osobistych, społecznych lub zawodowych.

Uczenie się przez całość sytuacji życiowych

Kształcenie – formalne, nieformalne lub incydentalne – które ma miejsce w dowolnych okolicznościach i okresach życia (osobistego, społecznego lub zawodowego).

Uznanie efektów uczenia się

- uznanie formalne: proces nadania oficjalnego statusu umiejętnościom i kompetencjom:
 - poprzez wydanie kwalifikacji (świadectw, dyplomów bądź tytułów);
 - poprzez uznanie równoważności, przyznanie punktów transferowych, walidację nabytych umiejętności i/lub kompetencji; i/lub
 - uznanie społeczne: uznanie wartości umiejętności i/lub kompetencji przez partnerów gospodarczych i społecznych.

Walidacja efektów uczenia się

Potwierdzenie przez właściwy organ, że efekty uczenia się (wiedza, umiejętności i/lub kompetencje) zdobyte przez jednostkę w ramach uczenia się formalnego, pozaformalnego lub nieformalnego zostały ocenione według wcześniej zdefiniowanych kryteriów i są zgodne z wymogami standardu walidacji. Walidacja prowadzi zwykle do certyfikacji (tj. wydania świadectwa/dyplomu).

Pytania kontrolne dotyczące oceny

Załącznik zawiera opis narzędzi do oceny procesów walidacji, które mogą być stosowane do kształcenia pozaformalnego i nieformalnego niezależnie od kontekstu. Narzędzia te zostały opracowane w trakcie debat toczonych podczas spotkania klastru *peer learning* w Brukseli (styczeń 2007).

Pierwsza tabela określa obszary ogólne, wspólne dla wszystkich procesów walidacji. Druga tabela podaje elementy składające się na dobry proces orientacji, natomiast trzecia zawiera elementy składowe typowego procesu oceny (lub ewaluacji). Żadna procedura zapewniania jakości nie jest kompletna bez niezależnej weryfikacji takiego procesu: elementy takiej kontroli podane są w ostatniej tabeli.

Elementy podane w każdej z tabel ujęto w cztery kategorie:

- niezbędne warunki: jakie powinno być otoczenie procesu, by zapewnić optymalne rezultaty;
- wymogi dotyczące wiedzy: to, co muszą wiedzieć praktycy;
- wymogi dotyczące praktyki: działania, które muszą mieć miejsce;
- oczekiwane rezultaty: co wynik procesu oznacza dla kandydata i jakie powinny być kolejne kroki.

Tabela 4. Lista pytań kontrolnych dotycząca walidacji: wskaźniki jakościowe wspierające praktyki walidacyjne

Fundamentalne pojęcia	Dlaczego są istotne
Rzetelność	Proces walidacji musi prowadzić do wiarygodnych rezultatów. Jeżeli istnieją duże różnice między warunkami, w jakich odbywa się kształcenie i walidacja, proces walidacji musi je uwzględniać; gdyby proces został powtórzony, jego wynik musi być taki sam.
Zasadność	Musi istnieć bezpośredni związek między dowodami udokumentowanymi przez kandydata i standardami walidacji. Przedstawione dowody w żaden sposób nie mogą wpływać na rozumienie standardów.
Bezpieczeństwo, ochrona i poufność	Nie wolno doprowadzić do sytuacji, w której wstępne i dalsze zaangażowanie w proces walidacji zostałyby podważone wskutek braku zaufania i w efekcie spadku motywacji do kontynuowania procesu.
Standardy / kryteria referencyjne	Jest to podstawa do pomiaru efektów uczenia się: standardy muszą być sformułowane w sposób klarowny i jednoznaczny, akceptowany przez kluczowych interesariuszy. Bez istnienia standardów proces walidacji nie może posunąć się poza identyfikację etapu uczenia się.
Trwałość	Procesy walidacji mogą wymagać dużych zasobów, zwłaszcza od kandydatów. Zaufanie do walidacji zależy także od tego, jak długo proces ten istnieje i jak dobrze jest znany i rozumiany przez społeczeństwo. Trwałość ma zasadnicze znaczenie.
Widoczność / przejrzystość	Sposób przeprowadzania procesu oceny i walidacji musi budzić zaufanie, o ile jego efekty mają być znaczące. Przejrzystość i widoczność walidacji to kluczowe przesłanki tworzące zaufanie. Szczególnie istotne jest trzymanie się przyjętych standardów.
Adekwatność do celu	Istnieje wiele sposobów oceny poziomu i odpowiedności dowodów kształcenia. Każda wybrana metoda powinna odpowiadać formie kształcenia; ponadto wszystkie zastosowane metody powinny tworzyć właściwą i wiarygodną kombinację metod służących ocenie kształcenia.
Efektywne wykorzystanie środków	Zazwyczaj procesy walidacji kształcenia pozaformalnego i nieformalnego nie korzystają z korzyści wynikających z powszechnego użycia (kiedy duża liczba uczących się jest oceniana w

	podobny sposób). Z tego względu efekt ekonomii skali jest ograniczony i koszty należy oceniać w stosunku do oczekiwanych korzyści dla określonych interesariuszy.
--	---

Tabela 5. Lista pytań kontrolnych dotycząca walidacji: warunki ogólne, aspekty praktyczne, wymogi fachowe i oczekiwania dotyczące efektów

Ogólne warunki mające istotne znaczenia dla walidacji kształcenia pozaformalnego i nieformalnego	Etap orientacji	Proces formatywny	Podstawowym celem orientacji jest takie zaprojektowanie późniejszej oceny, by rezultat był optymalny dla kandydata.
		Zachęty psychologiczne	Wskazane będzie podtrzymanie motywacji kandydatów przy wsparciu ze strony wszystkich uczestników procesu oraz zastosowanego podejścia.
		Angażowanie kandydatów i zapewnianie dostępu	Wstępne interakcje, które pomagają pokonać przeszkody utrudniające uczestnictwo są otwarte i mają motywujący charakter (wyszukiwanie osób potencjalnie zainteresowanych). Procedury mogą zminimalizować ewentualne przeszkody (np. finansowe czy psychologiczne).
		Bezstronność	Interesy kandydatów nie są zagrożone przez interesy osób odpowiadających za proces walidacji ani przez pozostałych interesariuszy (brak konfliktu interesów).
		Widoczność procesu	Nic nie powinno być ukryte. Nie powinno być żadnych niespodzianek wynikających ze złej jakości informacji.
		Widoczność dla kandydatów	Informacje pisemne i ustne powinny być przedstawione z perspektywy kandydatów.
		Zachowanie etyczne	Osobom odpowiedzialnym za ocenę nie wolno uczestniczyć w dyskusjach o danym kandydacie w sposób, które mógłby wywołać jego skrępowanie.

		Procedura odwoławcza	Sytuacje problematyczne mogą zdarzyć się nawet w sprawiedliwym systemie; kandydaci zawsze powinni mieć możliwość zakwestionowania podjętych decyzji.
		Zdefiniowanie roli interesariuszy	Każdy z uczestników procesu powinien rozumieć rolę innych uczestników.
		Dobrowolny charakter	Nie powinno być żadnego przymusu kontynuowania procesu w określony sposób.
		Sprawstwo	Wszystkie decyzje powinni podejmować kandydaci.
		Elastyczność	Normą powinna być zdolność do reagowania na zmieniającą się sytuację kandydata. Z tego względu liczba sztywnych procedur powinna być ograniczona do minimum (choć niektóre procedury są niezbędne).
		Zaufanie	Etap orientacji powinna budować: <ul style="list-style-type: none"> - zaufanie kandydatów do samego procesu i osób nim zarządzających - zaufanie pozostałych osób zarządzających procesem do kandydatów; - zaufanie do procesu wśród tych, którzy korzystają z wyników walidacji.
	Etap oceny	Prywatność i poufność	Wyniki oceny są przeznaczone wyłącznie dla kandydata i osób przeprowadzających ocenę.
		Charakter formatywny	Jest prawdopodobne, że etap oceny będzie miał formatywny (kształtujący) wpływ na kandydata, co zwykle jest pozytywnym doświadczeniem.
		Zachęty psychologiczne	Wskazane będzie podtrzymanie motywacji kandydatów przy wsparciu ze strony wszystkich uczestników procesu oraz zastosowanego podejścia.
		Dostęp	Wybór narzędzi oceny

			powinien być odpowiedni w stosunku do wiedzy, umiejętności i kompetencji kandydata (np. wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych tylko wówczas, jeśli kandydat swobodnie czuje się z komputerem).
--	--	--	---

Tabela 6. Lista pytań kontrolnych dotyczących walidacji: kontrolowanie procesu

		Uwagi objaśniające
Wymagane warunki	Charakter zewnętrzny	Zewnętrzny charakter kontroli ma rozwijać zaufanie do procesu walidacji i jego wyników wśród użytkowników procesu. Dla osób uczestniczących w procesie walidacji zawsze będzie istnieć napięcie między przyjazną dla użytkownika organizacją i oceną walidacji oraz bezstronnym osądem, wynikającym z kryteriów oceny.
	Niezależność	Kontrola procesów i wyników powinna być niezależna od jakichkolwiek interesów związanych z procesem walidacji. Możliwa jest sytuacja, iż zewnętrzni kontrolerzy będą mieć jakieś związki z kandydatem, określonym sektorem, instytucją czy firmą.
	Wiedza merytoryczna	Kontrolerzy powinni mieć doświadczenie w procesach walidacji.
	Systematyczność	Proces kontroli powinien zostać przeprowadzony zgodnie z przewidzianym harmonogramem.
	Przejrzystość	Wszystkie kryteria i procedury kontroli mogą być przedmiotem inspekcji.
	Ramy odniesienia	Kontrolerzy nie muszą uwzględnić wszystkich aspektów procesu oceny; przedmiot kontroli powinien być jasno określony.
	Kluczowa rola kandydata	O ile kontrola dotyczy ogólnej organizacji procesu walidacji, procedura kontroli powinna jak najczęściej przyjmować punkt widzenia kandydata.
Wymagania dotyczące wiedzy	Ramy odniesienia	Kontrolerzy powinni mieć świadomość, co jest przedmiotem oceny.
Wymagania dotyczące praktyki	Ocena całościowa lub częściowa	Należy skupić uwagę na wszystkich aspektach walidacji podlegających kontroli.
	Materiał dowodowy / informacyjny	Informacje o wszystkich praktykach orientacji i oceny związanych z kontrolą powinny być dostępne; końcową opinię

		należy oprzeć na takim materiale dowodowym.
	Charakter analityczny	Kontrola powinna mieć charakter analityczny, a nie opisywać proces walidacji. Celem analizy powinno być stworzenie możliwości poprawy efektywności i skuteczności procesu.
	Część statystyczna	Kontrola powinna przedstawiać dane liczbowe dotyczące np. liczby kandydatów, czasu trwania orientacji i oceny, wyników.
	Część merytoryczna	Opinie oparte na dowodach o charakterze jakościowym, takich jak informacje zwrotne od kandydata i osoby oceniającej.
	Styl kontroli	Formatywny aspekt walidacji powinien wyznaczać styl kontroli, który powinien mieć charakter interaktywny i dyskretny raczej niż nakazowy.
Oczekiwane rezultaty	Zalecenia zmierzające do udoskonalenia systemu	Podejście formatywne prowadzi do poczucia własnego rozwoju wśród ekspertów ośrodka ds. walidacji; raporty pokontrolne mogą wskazywać możliwości poprawy w procedurach i ocenie.

Kraje uczestniczące w klastrze peer learning

Austria (od 2008)
Belgia (Flandria, od 2007)
Belgia (Walonia)
Bułgaria
Dania
Estonia
Francja
Finlandia
Grecja (od 2008)
Hiszpania
Holandia
Irlandia
Islandia
Luksemburg
Malta
Niemcy (od 2008)
Norwegia (od 2007)
Polska
Portugalia
Republika Czeska
Rumunia
Słowacja
Słowenia
Szwecja
Turcja
Węgry
Wielka Brytania (Szkocja)
Włochy