

## ***“Przewodnik ECMO poświęcony organizowaniu wszystkich etapów projektu mobilności zgodnie z kryteriami ECVET”***

***Franz Worschech, Tomas Sprlak, Grzegorz Szarowski, wspierani przez zespół ECMO***

***Tłumaczenie: Paulina Krakowiak***

### **Streszczenie**

#### ***ECVET stanowi wartość dodaną do Europass Mobilność***

Obecnie, sekcja 5 dokumentu Europass Mobilność służy osiągnięciu przejrzystości w dokumentowaniu zdobytych za granicą kompetencji i umiejętności. W porównaniu z tymi osiągnięciami dokumentacja kompatybilna z ECVET oferuje znacznie więcej, bowiem pozwala na transfer efektów kształcenia z jednego systemu kwalifikacji do drugiego. Tym sposobem projekty z zakresu mobilności posiadają dodatkową zaletę: zdobyte za granicą efekty kształcenia są nie tylko udokumentowane, ale również potwierdzone, uznawane i zintegrowane ze ścieżką kwalifikacji, która jest podejmowana przez uczącego się w jego/jej kraju macierzystym.

### **Zadanie**

Wypełnianie dokumentu Europass Mobilność zgodnie z wytycznymi ECVET nie jest zadaniem łatwym dla osób zarządzających organizowaniem mobilności. W celu uzyskania sekcji 5 kompatybilnej z ECVET należy przestrzegać następujących kroków:

- Definicja i opis jednostek efektów uczenia
- Oszacowanie jednostek efektów uczenia się
- Walidacja i udokumentowanie

Dodatkowo: W celu zapewnienia wymaganego standardu jakości realizowanych zadań cały proces mobilności musi być od samego początku zorganizowany zgodnie z wymogami ECVET. ECMO zaleca stosowanie przewodnika dla użytkowników ECVET, aby traktowali go jako ogólne wytyczne dla całego procesu.

W celu zapewnienia wspólnego języka między partnerami, ECMO odnosi się do terminologii zawartej w przewodniku dla użytkowników, który z kolei odpowiada słownikowi znajdującemu się w aneksie do zaleceń ERK.

### ***Ten przewodnik ...***

... zapewnia wsparcie nauczycielom i trenerom w wypełnianiu części 5 dokumentu Europass Mobilność zgodnie z wytycznymi ECVET. Rodzaj i zakres owego wsparcia może się różnić w zależności od grupy docelowej i celów mobilności, a także struktury zaangażowanych systemów kwalifikacji:

- a) „Albo system kwalifikacji wykorzystuje jednostki efektów uczenia się...” lub
- b) „system kwalifikacji nie używa jednostek lub istniejące jednostki nie mogą być stosowane. W takim przypadku można stworzyć „jednostki dla mobilności”... „jednostki dla mobilności” mogą dotyczyć niektórych efektów kształcenia całej kwalifikacji ... ”
- c) „trzecia opcja może przewidywać, że jednostka(-stki) osiągnięte za granicą jest(są) uznawane jako dodatkowe punkty.”

*Źródło: Komisja Europejska 2011, strona 13*

W przewodniku ECMO uwzględniono ową różnorodność. Został on usystematyzowany w następujący sposób:

## **I. “Przewodnik ECMO poświęcony organizowaniu wszystkich etapów projektu mobilności zgodnie z kryteriami ECVET”**

Część 1: Jak zapewniać/zarządzać/zaopatrywać jednostki efektów uczenia dla mobilności projektu.

Część 2: Jak oszacować efekty uczenia się mobilnego ucznia.

Część 3: Jak potwierdzać i rozpoznawać efekty uczenia się.

Część 4: ECVET a Europass Mobilność.

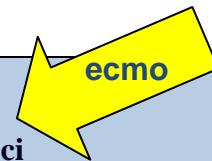
## II. Pomoc

Część pomocy zawiera w załączniku istotne instrumenty, odniesienia i przydatne linki.

### I. “Przewodnik ECMO poświęcony organizowaniu wszystkich etapów projektu mobilności zgodnie z kryteriami ECVET”

#### Przewodnik ECMO Część 1:

#### Jak zapewnić „jednostki efektów uczenia się” dla projektu mobilności



Postanowienia dotyczące jednostek efektów uczenia się są zasadniczym elementem ECVET. Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) jest „narzędziem, w którym kwalifikacje są wyrażone w powiązanych z punktami kredytowymi jednostkach efektów uczenia się i które są połączone z procedurą walidacji efektów uczenia się. Celem tego systemu jest promocja:

- mobilności osób biorących udział w szkoleniu;
- akumulacji, transferu, walidacji i uznania wyników uczenia się (zarówno formalnych, nieformalnych jak i pozaformalnych) uzyskanych w różnych krajach;
- implementacji kształcenia ustawicznego;
- przejrzystości kwalifikacji;
- wzajemnego zaufania i współpracy między podmiotami zapewniającymi szkolenia zawodowe i edukację w Europie”

(Słownik CEDEFOP 2008, strona 73).

Postanowienia dotyczące jednostek uczenia się opierają się na wiedzy na temat specyfikacji VET i zaangażowanych systemów kwalifikacji. Procedura uzgadniania treści danych okresów mobilności w formie "jednostek efektów uczenia się" odbywa się pomiędzy organizacją wysyłającą i organizacją (-ami) przyjmującą (- ącymi). Strony uzgadniają czego za granicą nauczy się uczeń i w jaki sposób te efekty uczenia się zostaną zintegrowane z kwalifikacjami uczącego się (Komisja Europejska 2011, strona 13). Wynik tego procesu zostanie przewidziany w porozumieniu o programie szkolenia jako część porozumienia, stanowiąc umowę cywilną pomiędzy obiema zaangażowanymi instytucjami i uczącym się.

### Definicja:

“Jednostka efektów uczenia się” (jednostka) oznacza składnik kwalifikacji, będący spójny zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji, który może podlegać ocenie i walidacji”  
(Rekomendacja ECVET, 09.04.2008)

**Proszę zwrócić uwagę:** Czy są i czym nie są jednostki!

Jednostki są ...	Jednostki nie są wymaganiami
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Częścią kwalifikacji (jednostki = klastry kompetencji)</li> <li>➤ ...opisywane przez pojęcia wiedzy, umiejętności i kompetencji</li> <li>➤ ...oszacowywane i walidowane.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dotyczącymi organizacji szkoleń w firmach i/lub szkołach (dydaktyka, metody)</li> <li>➤ sekwencji, w których wiedza, umiejętności i kompetencje muszą być uzyskane</li> </ul>

### **Część 1.1: W jakim sposób zidentyfikować jednostki efektów uczenia się**

Warunkiem transferu i uznania efektów uczenia się jest ustalenie przez partnerów jakie efekty są oczekiwane w obu systemach. Zgodnie z treścią Przewodnika dla użytkowników ECVET II istota tych jednostek będzie „polegać na systemie kwalifikacji w instytucji wysyłającej”. (Komisja Europejska 2001, s. 13). Muszą one zostać walidowane i uznane zarówno tam jak i odpowiadać systemowi kwalifikacji w kraju przyjmującym, zwłaszcza z uwagi na fakt, iż proces uczenia musi zostać zorganizowany w sposób pozwalający na rzeczywiste osiągnięcie i ocenę planowanych jednostek efektów uczenia się.

- Pierwszy krok polega na identyfikacji z istoty podobnych kwalifikacji. „...Można go osiągnąć poprzez odniesienie się do poziomu owych kwalifikacji (przy użyciu ERK), zawodu, w którym są one wymagane i efektów uczenia się oraz kwalifikacji” (Przewodnik dla użytkowników ECVET I, Komisja Europejska 2009, s. 40).
- Kolejny krok polega na określeniu kwalifikacji istotnych, które są wspólne dla obu systemów kwalifikacji i przedstawieniu ich w kategoriach efektów uczenia się. Najlepszym sposobem realizacji jest wypracowanie porozumienia między zaangażowanymi instytucjami: organizacja wysyłająca może przedstawić propozycję dotyczącą jednostek uczenia się a organizacja przyjmująca może przedstawić swoją ofertę.

Proces porównywania kwalifikacji i identyfikacji istotnych czynności stanowił przedmiot programu ECMO. Patrz przykłady przedstawione przez partnerów z Polski i Niemiec (Załącznik 1 i Załącznik 2). Proces identyfikacji jednostek efektów uczenia się może się różnić w zależności od kwalifikacji zaangażowanego systemu:

- W przypadku, gdy system kwalifikacji nie korzysta z jednostek bądź jednostki nie mogą być użyte w celach związanych z mobilnością (L.c.) zaleca się, by poszukiwać jednostek mobilności wśród tych stworzonych już na potrzeby wcześniejszych projektów ECVET. W sytuacji, gdy stosowne matryce nie mogą być znalezione, zadanie stworzenia systemu jednostek efektów uczenia się może zostać powierzone

doświadczonym ekspertom VET<sup>1</sup>. W ECMO matryce wypracowane na potrzeby HoReCa zostały oddane do dyspozycji partnerów:

- Matryca Kompetencji “dostawca żywności” (Załącznik 3)
- Matryca Kompetencji “kucharz” (Patrz ECVET Tour project, Załącznik 4<sup>2</sup>)
- Matryca Kompetencji “asystent handlowy w obrocie hotelarskim i i gastronomicznym” (Załącznik 5)<sup>3</sup>

W oparciu o te matryce partnerzy mogą wybrać i uzgodnić jednostki efektów uczenia się lub przynajmniej pojedyncze efekty uczenia się w trakcie okresu mobilności.

W przypadku, gdy “system kwalifikacji posługuje się już jednostkami efektów uczenia się i poziom możliwych do osiągnięcia punktów koresponduje z całą jednostką (bądź jednostkami) lub częścią jednostki (L.c.) ten proces można uprościć.

### **Część 1.2: Jak definiować jednostki efektów uczenia się.**

Gdy proces identyfikacji podstawowych zadań i procesów roboczych zostanie ukończony, następny krok polega na zdefiniowaniu odpowiadających im jednostek efektów uczenia się. Należy przestrzegać pewnych kryteriów w trakcie definiowania:

- Jednostka efektów uczenia się powinna być określona w sposób pozwalający na zdobywanie poszczególnych jednostek niezależnie od siebie.
- Jednostki efektów uczenia się powinny zawierać wszystkie wymagane efekty uczenia się, w ich opisie powinny znajdować się zarówno kompetencje techniczne/zawodowe jak również społeczne i personalne.

---

<sup>1</sup> **Proszę zwrócić uwagę!** Kształtowanie matryc kompetencji jest bardzo wymagającym zadaniem, w którym konieczny jest duży nakład pracy i specjalistycznej wiedzy. Partnerzy ECMO doszli do wniosku (zob. protokoły z warsztatów w Lyonie), że tworzenie matryc jest zalecane jedynie gdy tego zadania mogą się podjąć wykwalifikowani eksperci VET. W przypadku braku takiej możliwości należy poszukiwać innych opcji np. istniejących już matryc, przykładów i baz danych, w których można sprawdzić efekty uczenia się.

<sup>2</sup> [http://www.ecvet-tour.eu/pdfs/neu\\_20102010/Matrix\\_Cook\\_EN.pdf](http://www.ecvet-tour.eu/pdfs/neu_20102010/Matrix_Cook_EN.pdf) (dostęp: 08.10.2012)

<sup>3</sup> [http://www.ecvet-tour.eu/pdfs/neu\\_20102010/Matrix\\_HGA\\_EN.pdf](http://www.ecvet-tour.eu/pdfs/neu_20102010/Matrix_HGA_EN.pdf) (dostęp: 08.10.2012)

- Jednostki efektów uczenia się powinny zostać skonstruowane i dobrane w taki sposób, by zamierzone efekty rzeczywiście były możliwe do osiągnięcia w trakcie trwania projektu mobilności.
- Jednostki efektów uczenia się powinny być możliwe do oszacowania w oparciu o kryteria, które należy wskazać.

(Patrz Agencja Narodowa 2011, str. 3 ff.)<sup>4</sup>

### Część 1.3: Jak formułować efekty uczenia się<sup>5</sup>

Ważne, by efekty uczenia się zostały określone w sposób zrozumiały i możliwy do osiągnięcia przez wszystkie zaangażowane osoby. Porozumienie w zakresie wspólnego języka jest niezbędne: terminy, którymi posługują się partnerzy powinny zostać zdefiniowane przy użyciu słownika; układ odniesienia (np. ERK) również musi zostać uzgodniony.

Formułując efekty uczenia się, w celu ułatwienia wzajemnego zrozumienia między partnerami należy przestrzegać pewnych podstawowych reguł:

Efekty uczenia się powinny być formułowane w prosty i jednoznaczny sposób. Najważniejsze, by były one wymierne i możliwe do oszacowania. Określając efekty uczenia się należy posługiwać się czasownikami w stronie czynnej. Należy *unikać* takich czasowników jak **rozumieć, wiedzieć, mieć świadomość, docenić**. Czasowniki typu

<sup>4</sup> Wśród pozostałych dokumentów ten i następane paragrafy odnoszą się do „Guidelines for describing units of learning outcomes” [“Wskazówek opisywania jednostek efektów uczenia się”- przyp. tłum.] stworzonych przez niemiecki punkt koordynacji ECVET. Dostępne pod adresem

[http://www.ecvet-info.de/media/Guidelines\\_for\\_describing\\_units\\_of\\_learning\\_outcomes.pdf](http://www.ecvet-info.de/media/Guidelines_for_describing_units_of_learning_outcomes.pdf) (dostęp: 01.10.2012) Ten przewodnik zawiera wyczerpujący opis procesu definiowania efektów uczenia się. Dokument jest również dostępny w języku niemieckim (<http://www.ecvet-info.de/de/249.php>). Ponadto, zaleca się by użytkownicy studiowali i ciągle odnosili się do istniejących przewodników, w których można znaleźć więcej informacji na temat “opisów zorientowanych na efekty”, rozmiaru jednostek efektów uczenia się, kwestii taksonomicznych etc. Szczególną uwagę należy zwrócić na ECVET Users’ Guide I” [„Przewodnik użytkownika ECVET I”- przyp. tłum.](rozdział o jednostkach, sekcja A, str. 10-16, jak również przykłady dane w sekcji C i „Blooms Taxonomy” [Taksonomia Bloom’a - przyp. tłum.]

<sup>5</sup> W oparciu o “Guidelines for describing units of learning outcomes”. Zob. więcej [http://www.ecvet-info.de/media/Guidelines\\_for\\_describing\\_units\\_of\\_learning\\_outcomes.pdf](http://www.ecvet-info.de/media/Guidelines_for_describing_units_of_learning_outcomes.pdf) (dostęp: 01.10.2012).



**zdefiniować, identyfikować, zademonstrować, wykorzystywać, używać i analizować** są bardziej adekwatne w tego typu sformułowań i są łatwiejsze do oszacowania.

Przykładowo, w celu określenia jak studenci mogą wykazywać swoją wiedzę można posługiwać się takimi czasownikami jak: **rozwiązywać, ewaluować, analizować**.

Definiując efekty uczenia się należy:

- Rozpocząć opisywanie każdego z efektów przy użyciu czasownika w formie czynnej (Student: wylicza kryteria, analizuje, demonstruje, wyjaśnia etc.).
- Formułując poszczególne efekty uczenia się należy posługiwać się tylko jednym czasownikiem (np. „Student stosuje wiedzę z zakresu kontrolowania infekcji w konserwacji sprzętu medycznego”).
- Unikać czasowników o zbyt ogólnym lub niejasnym znaczeniu, takich jak wiedzieć, rozumieć, uczyć się, mieć świadomość, zaznajomić się z etc.
- Unikać zdań złożonych. Jeśli jest to konieczne lepiej sformułować więcej niż jedno zdanie, zawierając bardziej szczegółowy opis efektu uczenia się.
- Upewnić się, że efekty szkolenia odpowiadają ogólnym efektom uczenia się zawartym w programie szkolenia.
- Upewnić się, że efekty szkolenia są wymierne i zauważalne.
- Upewnić się, że efekty szkolenia są możliwe do oszacowania.
- Uwzględnić czas w jakim efekty mają być osiągnięte. Nie mogą być one sformułowane zbyt ambitnie. Sprawdzić czy ustalony czas i dostępne środki służące osiągnięciu efektów są rzeczywiście wykonalne.
- Określić kryteria oceny, np. w jaki sposób będzie ustalane, że student w istocie osiągnął oczekiwane efekty. W przypadku, gdy efekty uczenia się zostaną określone w sposób ogólny ich efektywna ocena będzie powodować trudności. Jednakże, jeśli efekty szkolenia są zbyt szczegółowe lista może być zbyt długa.
- Prosić o opinię innych nauczycieli/wykładowców i jeśli istnieje taka możliwość byłych studentów. To może pomóc określić czy efekty uczenia się zostały prawidłowo i racjonalnie zdefiniowane.



#### **Część 1.4. Jak zawierać porozumienie o programie szkolenia**

Porozumienie o programie szkolenia jest ważnym narzędziem służącym zapewnieniu sukcesu projektowi z zakresu mobilności. Zaangażowane strony powinny dokonać spisu wiedzy, umiejętności i kompetencji, które mają być osiągnięte w ramach mobilności. Powyższe założenie ułatwia fazę implementacji mobilności i pozwala na ewaluację przy użyciu tych kryteriów. Na tym etapie instytucja wysyłająca i przyjmująca powinny zawrzeć porozumienie o programie szkolenia, które będzie satysfakcjonujące dla obu stron.

Instytucja wysyłająca powinna ustalić czego powinni nauczyć się uczestnicy szkolenia w trakcie mobilności i mieć na względzie już na tym etapie proces rozpoznawania i walidacji oczekiwanych efektów uczenia się. Instytucja przyjmująca powinna porozumieć się w sprawie efektów uczenia się, które mogą być osiągnięte, z uwzględnieniem zasobów instytucji i trwania mobilności.

Jest również wysoce pożądanym, by uczestnicy szkolenia mieli wpływ na treść porozumienia o programie szkolenia. W takim przypadku oczekiwania związane z planowanym rozwojem kompetencji mogą zostać przekazane, co z kolei może zwiększyć motywację do aktywnego uczestnictwa w tym procesie.

Informacje na temat systemów edukacyjnych i programu nauczania w krajach zaangażowanych mogą być pomocne w organizowaniu projektu z zakresu mobilności.

Niemniej jednak zaangażowani partnerzy nie muszą być zaznajomieni z systemami edukacyjnymi w Europie by podołać temu zadaniu. Wiedza, umiejętności i kompetencje, które mają być osiągnięte powinny zostać sformułowane jako efekty uczenia się. Organizacja wysyłająca i organizacja przyjmująca mogą wspomagać się szeregiem narzędzi w procesie zawierania porozumienia o programie zajęć i dokumentowania wymaganych kompetencji opisywanych jako efekty uczenia się. W celu realizacji tego zadania można posłużyć się matrycami VQTS, standardami ukierunkowanymi na efekty uczenia się czy programem nauczania opracowanym dla konkretnych obszarów zawodowych.

W przypadku, gdy matryca VQTS została już opracowana dla danej profesji, która jest brana pod uwagę, zaleca się by została ona użyta jako bardzo ważne narzędzie wspierające

proces określania kompetencji. Matryca kompetencji VQTS opisuje efekty uczenia się jako specyficzne obszary zawodowe.<sup>6</sup>

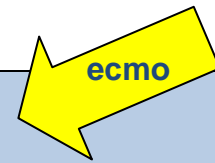
Gdy kompetencje zostaną już przedstawione w postaci efektów uczenia się mogą zostać wykorzystane w porozumieniu o programie zajęć. Wskazane narzędzie jest również odpowiednie dla udokumentowania rozwoju kompetencji, jako że opisane tam efekty uczenia się zostały sklasyfikowane w formie poziomów kompetencji. Tym sposobem można skategoryzować poziom uczestnika szkolenia jeszcze zanim rozpocznie się mobilność, w celu zawarcia porozumienia dotyczącego poziomu kompetencji, który jest oczekiwany do osiągnięcia i nadania mu ustalonej formy w porozumieniu o programie zajęć. Istnieje również możliwość stworzenia matrycy VQTS dla określonego obszaru zawodowego. Tutaj jednak zaleca się by zaangażowani byli eksperci z poszczególnych dziedzin, którzy mają doświadczenie w tworzeniu opisów umiejętności i kompetencji ukierunkowanych na efekty uczenia się.

Jednakże nie jest bezwzględnie konieczne by tworzyć matrycę VQTS, jeśli równie dobrze można skorzystać z innych narzędzi. Podstawę wzajemnego porozumienia mogą stanowić standardy dotyczące określonych profesji, które zostały sformułowane jako efekty uczenia się i funkcjonują już w przypadku niektórych zawodów. Standardy te mogą być efektywnie wykorzystywane jako matryce VQTS w celu zawarcia porozumienia o programie zajęć i dokumentowania efektów uczenia się.

W przypadku, gdy wskazane powyżej narzędzia nie są dostępne istnieje możliwość korzystania z programu kształcenia i przeformułowania kompetencji, które mają być uzyskane w ramach mobilności w efekty uczenia się, we współpracy z instytucją przyjmującą i wysyłającą.

---

<sup>6</sup> Por. <http://www.vocationalqualification.net/vqts/> (dostęp: 19.07.2012)

**Przewodnik ECMO, Część 2:****Jak oszacować efekty uczenia się mobilnego ucznia****Część 2.1: Omawianie procedur oceny świadomości***Wstęp: zatrudnialność jako najważniejszy cel ewaluacji*

Dokonując oceny studenta należy mieć na uwadze trzy komplementarne cele:

1. Promocję samouznania (samoświadomości, samooceny, pozytywnego obrazu samego siebie).
2. Promocję uznania społecznego i zawodowego umożliwiającego dostęp do szkoleń, stanowisk pracy, awansu...Ten proces jest co do zasady oparty o ewaluację i/lub dowodzenie kompetencji.
3. Przygotowanie uznania instytucjonalnego, które prowadzi do uzyskania dyplomu, certyfikatu etc.

W zakresie użytych metod i środków osobiste uznanie może być wspierane poprzez zastosowanie podejścia opierającego się na samoocenie, które zakłada aktywny udział studenta. W celu uzyskania społecznego i instytucjonalnego uznania wymagane są bardziej ujednolicone metody i wysoce ustrukturyzowane, określone wcześniej ramy.

Kolejny cel, który należy wziąć pod uwagę zawiera pojęcie „zatrudnialności”. Mobilność zawodowa i zdolność osoby do znalezienia pracy nie zależy jedynie od jej umiejętności technicznych. Umiejętności personalne i społeczne podnoszą zatrudnialność oraz bezpieczeństwo zawodowe i powinny zostać podkreślone w procesie ewaluacji, w celu poprawienia zdolności studenta do wyrażania i oceny własnych zalet i słabości. Umiejętności z tego zakresu są podatne na subiektywizm, w związku z czym trudno jest je „wymierzyć” i często nie mają one znaczenia dla uznania instytucjonalnego. Metody samooceny wydają się być dużo bardziej odpowiednie w tym przypadku. Chociażby z tego względu, mimo że

samoocena umiejętności społecznych i personalnych, a także kompetencji jest opcjonalna dla uczestnika szkolenia, powinna być wysoce zalecana. Celem uczynienia umiejętności i kompetencji personalnych bardziej konkretnymi i dobrze zrozumiałymi dla potencjalnych pracodawców, bardziej odpowiednim wydaje się skupianie się na zbieraniu dowodów, zamiast rozważań na temat „oceny” (zob. dziennik roboczy w systemie narzędzi metod oceny).

### Wstępna, formatywna i podsumowująca ewaluacja

Ocena powinna odpowiadać regulacjom ECVET, takim jak formatywna (nie tylko podsumowująca) ewaluacja; powinno się zachęcać uczestnika szkolenia do dokonywania samooceny i to jeszcze przed rozpoczęciem mobilności (przy użyciu porozumienia o programie szkolenia). Generalnie instytucja wysyłająca i instytucja przyjmująca powinny uzgodnić metody oceny. Nie jest bezwzględnie koniecznym wypracowywanie nowych metod oceny czy posiłkowanie się tymi zaproponowanymi w niniejszym dokumencie. Uczestnicy szkolenia mogą być również oceniani przy pomocy narzędzi, które są aktualnie używane przez instytucje. Tym sposobem możliwe jest korzystanie z wzajemnych doświadczeń podczas omawiania przez instytucje aktualnie wykorzystywanych metod oceny. Student może być oceniany w trzech różnych momentach w trakcie mobilności:

1. *Wstępna ewaluacja* (przed lub na początku mobilności) pozwala na przystosowanie kontekstu szkolenia, uwzględniając to, co student już wie. W połączeniu z końcową ewaluacją umożliwia zmierzenie przebytego dystansu między początkiem i końcem stażu (w celu zmierzenia postępu uczącego się i/lub skuteczność szkolenia, por. zestaw narzędzi).
2. *Ewaluacja formatywna* (w trakcie mobilności). Jest to podejście ewaluacyjne zintegrowane w procesie uczenia. Uczący się może zmierzyć zrobiony przez siebie postęp i postęp, którym mu jeszcze pozostał do zrobienia. Ewaluacja formatywna umożliwia uczącemu się krytyczną refleksję nad zrobionym postępem. Stanowi również okazję do dawania wsparcia uczącym się.

3. *Końcowa / podsumowująca ewaluacja* (na koniec mobilności): Mierzy różnicę między osiągniętym a pożądanym poziomem. Wynikiem finalnym ewaluacji końcowej jest stworzenie podstaw dla uznania instytucjonalnego.

### Ocena w fazie przygotowywania mobilności

Z perspektywy projektu z zakresu mobilności, w fazie przygotowywania mobilności procedury oceny powinny zostać przedyskutowane przez instytucje wysyłającą i przyjmującą, a także uczestnika szkolenia. Model VQTS, który zapewnia „wspólny język” przy opisywaniu kompetencji i ich nabywaniu, może być używany, jako podstawa w definiowaniu efektów uczenia się, które mają być osiągnięte w trakcie danej mobilności. Model skupia się na kompetencjach związanych z procesem pracy i służy identyfikacji zasadniczych zadań w pracy w kontekście poszczególnych obszarów zawodowych. Efektem wynikającym z tej procedury jest matryca kompetencji, która wskazuje obszary kompetencji (w oparciu o zasadnicze zadania w pracy) i poszczególne etapy rozwoju kompetencji – opisane w efektach uczenia się. Jednocześnie, ważnym jest by instytucja goszcząca miała świadomość poziomu kompetencji stażystów zanim rozpocznie się mobilność. Można to osiągnąć poprzez dopracowanie profilu kompetencji opartego o odpowiednie kompetencje każdego ze studentów. Powinien być to profil kompetencji czytelny i zrozumiały dla każdej ze stron.

Preferuje się by ten profil został opracowany przez instytucję wysyłającą z udziałem studenta lub wypełniony w uproszczonej formie na początku stypendium studenta. W każdym przypadku powinien się on opierać na samoocenie studenta i definiować ścieżkę szkoleniową i przypisane czynności.

Kolejnym instrumentem, który może być użyty do określenia celów mobilności z perspektywy studenta jest list motywacyjny, w którym znajduje się lista jego/jej oczekiwań dotyczących efektów uczenia się, które mają być osiągnięte, jak również umiejętności personalnych i społecznych.

Wybór najbardziej odpowiedniej metody z uwagi na czas trwania szkolenia

Wybierając najbardziej odpowiednią metodę z uwagi na długość okresu szkolenia organizacja przyjmująca może przyjąć jedną z następujących metod oceny:

*Krótki staż* (krótszy niż dwa tygodnie):

- “dziennik pracy” z nadzorem nauczyciela,
- przewaga samooceny.

*Staż o średniej długości* (od trzech tygodni do dwóch miesięcy):

- “dziennik pracy” z nadzorem nauczyciela,
- ewaluacja „formatywna” z następującą zamiennie oceną i samooceną,
- może być zakończone końcową ewaluacją.

*Długi staż* (więcej niż dwa miesiące)

- wstępna ewaluacja w celu przystosowania programu szkoleniowego,
- ewaluacja formatywna z umową dotyczącą celów pośrednich,
- końcowa ewaluacja (jeśli istnieje taka możliwość z udziałem obserwatora i jury).

Ocena w trakcie mobilności:

Ocena wstępna dokonywana przez firmę przyjmującą może być przeprowadzona w celu poznania umiejętności i kompetencji studenta i określenia czynności, do których zostanie on/ona przypisany/-a.

Por. więcej zestaw narzędzi metod oceny.

Ocena po mobilności:

W celu ułatwienia wzajemnego uznania efektów szkolenia zawodowego pomiędzy instytucją wysyłającą i przyjmującą zaleca się korzystanie z odpowiedniej matrycy kompetencji i wskazanie profilu kompetencji. Profil ten jest przygotowywany przez instytucję goszczącą. W toku dyskusji mogą być użytkowane dalsze instrumenty, takie jak dziennik

pracy, który z założenia ma dokumentować dzienne czynności studenta, jak również społeczne, organizacyjne i inne umiejętności, które niekoniecznie składają się na efekty szkolenia zawodowego.

## Część 2.2: Zapewnianie zestawu narzędzi służących instrumentom oceny

### 1. Tabela oceny poziomu kompetencji studentów

Tabela może być używana do ewaluacji umiejętności i kompetencji studentów na etapie przygotowań mobilności. Aktualny poziom kompetencji jest oceniany przez instytucję wysyłającą w oparciu o istniejącą matrycę kompetencji VQTS. Pomaga to zrozumieć instytucji goszczącej jakie obszary kompetencji zostały już opanowane przez studenta i mogą stanowić podstawę dla definiowania efektów szkolenia, które będą stanowić część stażu (jak również zadania przydzielone studentowi do wykonania). Pożądany poziom kompetencji na koniec stażu jest określany po przeprowadzeniu dyskusji z udziałem instytucji goszczącej. Oczekiwane efekty kształcenia się przybierają formę umowy w postaci porozumienia o programie szkolenia. Matryca kompetencji dla danego zawodu stanowi punkt odniesienia dla oceny etapów kompetencyjnego rozwoju, który ma zostać osiągnięty w trakcie mobilności. Poziom kompetencji dla poniżej tabeli można znaleźć w matrycy VQTS dla kategorii: “dostawca artykułów spożywczych” w Załączniku 3.

OBSZAR KOMPETENCJI	STOPNIE ROZWOJU KOMPETENCJI			
Kupno, wycena i magazynowanie			x	
Obsługa klienta			x	
Przygotowywanie prostych dań				x
Marketing	x	→	x	
Zarządzanie zasobami ludzkimi	x	→	x	



Regulacja i monitorowanie wyników firmy	x	→	x	
Planowanie zasobów firmy				X
Organizacja systemu				x

\*obecny poziom kompetencji w ocenie instytucji wysyłającej

\* oczekiwany poziom kompetencji pod koniec stażu, zdefiniowany w porozumieniu o programie szkolenia

## 2. Tabela oceny wyników uczniów i efektów uczenia się

Tabela może być używana dla dokonywania oceny formatywnej i końcowej przez instytucję goszczącą. Nauczyciel z firmy/instytucji goszczącej dokonuje oceny studenta w poszczególnych obszarach kompetencji, określonych wcześniej w porozumieniu o programie szkolenia przy użyciu tabeli nr 1 (powyżej). W celu zapewnienia lepszego zrozumienia zadań wykonywanych przez studenta w trakcie stażu, nauczyciel jest proszony o sprecyzowanie tych czynności (zgodnie z porozumieniem o programie szkolenia). Odpowiednia matryca kompetencji powinna być używana jako punkt odniesienia. Ocena dokonana w tej karcie jest *obowiązkowa*, ponieważ będzie stanowić podstawę uznania i walidacji w instytucji wysyłającej. Z uwagi na fakt, iż wykaz wszystkich zadań i działań, które zostały przeprowadzone przez stażystów wiąże się z dużym nakładem pracy, opisy tych działań mogą być zaczerpnięte z dziennika pracy. W tym przypadku do zrobienia pozostaje jedynie ocena stażysty przez osoby, które miały bezpośredni z nim kontakt.

Obszar kompetencji \ Poziom	1 <sup>7</sup>	2	3	4	ND
-----------------------------	----------------	---	---	---	----

<sup>7</sup> Wyjaśnienia: 1. Czynnie obserwuje czynność.

2. Wykonuje pod kierownictwem i/lub ciągłym nadzorem.

3. Wykonuje pod pośredni i/lub incydentalnym nadzorem, z ograniczoną samodzielnością.

4. Samodzielne wykonywanie.

ND: Nie dotyczy

Kupno, wycena, magazynowanie Konkretne czynności: .....					
Obsługa klienta Konkretne czynności: .....					
Przygotowywanie prostych dań Konkretne czynności: .....					
Marketing Konkretne czynności: .....					
Zarządzanie zasobami ludzkimi Konkretne czynności: .....					
Regulacja i monitorowanie wyników firmy Konkretne czynności: .....					
Planowanie zasobów firmy Konkretne czynności: .....					
Organizacja systemu Konkretne czynności: .....					

### 1. Dziennik pracy<sup>8</sup>

Pomaga studentom rejestrować ich codzienne czynności, sukcesy i porażki, a także kompetencje, które uzyskali (w razie możliwości przy codziennej kontroli prowadzącego). Dziennik może stanowić pomoc zarówno w ewaluacji formatywnej jak i końcowej. Dodatkowo dziennik stanowi połączenie oceny i samooceny. Jest szczególnie odpowiedni w przypadku staży trwających krócej niż miesiąc. Jeśli istnieje taka możliwość, w zależności od

<sup>8</sup> W przypadku stażystów z Niemiec posługiwanie się tą tabelą nie jest konieczne, bowiem i tak są oni zobowiązani do wypełniania dziennika prac.

poziomu umiejętności językowych, zaleca się by był on wypełniany w języku właściwym dla instytucji goszczącej. Prowadzącemu z instytucji/firmy goszczącej daje to możliwość czynienia regularnych uwag na temat zadań i trudności na jakie napotyka student. Dla studenta jest to okazja by polepszyć swoje umiejętności językowe.

Zastosowanie tego wszechstronnego podejścia zapewnia:

- Pedagogikę aktywną (zaangażowanie studenta).
- Określenie i zbieranie dowodów (może być stosowany do argumentacji w tabeli 4).
- Waloryzację.
- Wsparcie przy dokonywaniu oceny jak i samooceny.

IMIĘ: \_\_\_\_\_ TYDZIEŃ od - \_\_\_\_\_  
do:

Ukończone zadania (czasownik wraz z dopełnieniem, np. Wycena menu dnia) i poziom samodzielności *	Uzyskana wiedza (rzeczownik, np. francuski poziom, VAT)	Wymagane umiejętności organizacyjne, społeczne i personalne (np. dokładność, perfekcjonizm, przywiązywanie uwagi do detali)

**\* 1 - obserwacja, 2 – wykonywanie pod nadzorem, 3 – wykonywanie z końcowym zatwierdzeniem przez osobę nadzorującą, 4 – wykonywanie bez konieczności zatwierdzenia**

2. Ocena umiejętności miękkich:

		1- Bliski oczekiwaniom	2-Spełnia oczekiwania	3-Przewyższa oczekiwania
<b>UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACYJNE</b>	<b>Zarządzanie czasem</b>	Z reguły realizuje projekty na czas, ale może zwlekać z wykonaniem pojedynczych elementów projektu.	W większości sytuacji efektywnie wykorzystuje czas.	Każdorazowo dobrze wykorzystuje czas by mieć pewność, że projekt zostanie wykonany na czas.
	<b>Zarządzenie projektem</b>	Ma zwyczaj działać w ustrukturyzowany sposób, ale czasem może być przetłoczony	Daje sobie radę z wieloma zadaniami i zasobami równocześnie. Planuje i optymalizuje swoje zadania.	Z łatwością organizuje swoje zadania i innych.
<b>ECZN E</b>	<b>Umiejętność pracy zespołowej</b>	Bierze udział w pracy zespołowej w określonym	Partycypuje i aktywnie poszukuje obowiązków	Kieruje zespołem, poszukuje efektywnych sposobów rozwoju współpracy, w tym

		m stopniu, ale przejawia zwyczaj do pozostawiania z boku.	w ramach zespołu.	również rozwiązywania jakichkolwiek konfliktów i wspierania innych członków.
	<b>Umiejętności i kompetencje komunikacyjne</b>	Mówi dość płynnie, adekwatnie do kontekstu i uważnie słucha innych. Bardziej złożone instrukcje należy mu wytłumaczyć kilka razy zanim zostaną zrozumiane.	Rozumie instrukcje bez problemu i komunikuje się z klientami, współpracownikami na tematy związane z wykonywaną pracą.	Bierze udział w drobnych rozmowach z klientami, współpracownikami, aktywnie poszukuje możliwości komunikowania się.
	<b>Umiejętności i kompetencje międzykulturowe</b>	Posiada podstawowe zrozumienie kultury państwa goszczącego i czasami dostosowuje do niej swoje zachowanie.	Jest świadomy różnic kulturowych i dostosowuje do nich swoje zachowanie. Może pracować z osobami zróżnicowanymi pod względem wieku, płci, rasy, religii i poglądów politycznych	Rozumie i akceptuje różnice kulturowe i jest w stanie wytłumaczyć je innym.

<b>UMIEJĘTNOŚCI Z ZAKRESU ZATRUDNIALNOŚCI</b>	<b>Odpowiedzialność i wywiązywanie się z obowiązków</b>	Koncentruje się na zadaniu przez większość czasu. Akceptuje obowiązki, ale niekiedy może być niechętny.	Koncentruje się na zadaniu i tym co należy zrobić przez większość czasu. Akceptuje obowiązki.	Konsekwentnie skupia się na zadaniu i na tym co należy zrobić. Bardzo samodzielny, poszukuje obowiązków.
	<b>Szacunek</b>	Z reguły okazuje szacunek w rozmowie z innymi, jednak niekiedy może być mniej zainteresowany ich uwagami.	Okazuje szacunek w rozmowie z innymi	Zawsze okazuje szacunek w rozmowie z innymi i jest otwarty na innych uczestników rozmowy.
	<b>Pozytywne nastawienie i inicjatywa</b>	Wykonuje polecane zadania, jednak niekiedy może ograniczać swoją inicjatywę i zaangażowanie.	Wykazuje zainteresowanie, inicjatywę i wysiłek. Gorliwie reaguje na żądania nauczyciela.	Przejmuje inicjatywę i aktywnie poszukuje dodatkowej pracy, którą należy wykonać



#### Obserwacje:

Ocena umiejętności miękkich (tabela 3 i tabela 4) jest opcjonalna, ponieważ umiejętności te nie stanowią części procesu uznawania i ewaluacji. Przedstawiona tabela jest luźno oparta na specyfikacji opracowanej w projekcie Europass+. Mentor w firmie goszczącej jest proszony by ocenił każdego studenta pod koniec okresu stażu poprzez zwykłe zakreślenie odpowiedniej charakterystyki w czterostopniowej skali. Opisy zapewniają mentorowi wskazówki dotyczące odpowiednich zachowań i postaw. Dokonanie negatywnej oceny (“poniżej oczekiwań”) musi zostać przedyskutowane. Celem jest zapewnienie studentowi konstruktywnej rady i pomocy w poprawianiu umiejętności i postawy. Niemniej jednak jedynie pozytywna ewaluacja może zostać udokumentowana w dokumencie Europass Mobilność.



6. Ewaluacja umiejętności miękkich.

INSTRUKCJA: Proszę opisać jakie miękkie umiejętności musiałeś/-aś wykorzystać w trakcie okresu mobilności (w pracy jak również poza jej kontekstem) wraz z krótkim przedstawieniem kontekstu (sytuacja, projekt, trudność...), w którym były one od Ciebie wymagane.

		1- Można poprawić	2- Dobry	3- Bardzo dobry	4- Doskonały
<b>ZDOLNOŚCI ORGANIZACYJNE</b>	<b>Zarządzanie</b>  <i>Umiejętność planowania i przewidywania czasu wymaganego do zakończenia moich zadań</i>				
	<b>Zarządzanie projektem</b>  <i>Umiejętność wykonywania różnych zadań jednocześnie, koordynacja mojej pracy</i>				

	<p>Napisz tutaj dwuzdaniowy opis kontekstu, w którym wykazałeś/-aś każdą z istotnych umiejętności:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
<b>UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE</b>	<p><b>Umiejętność pracy zespołowej</b></p> <p><i>Zdolność do integracji i efektywnego funkcjonowania w zespole</i></p>				
	<p><b>Umiejętności komunikacyjne</b></p> <p><i>Umiejętność rozumienia i bycia zrozumianym</i></p>				
	<p><b>Umiejętności międzykulturowe</b></p> <p><i>Umiejętność zrozumienia, akceptacji i efektywnego funkcjonowania w innej</i></p>				

	<i>kulturze</i>				
	<p>Napisz tutaj dwuzdaniowy opis kontekstu, w którym wykazałeś/-aś każdą z istotnych umiejętności:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
<b>UMIĘJĘTNOŚCI Z ZAKRESU ZATRUDNALNOŚCI</b>	<b>Odpowiedzialność i wywiązywanie się z obowiązków</b>				
	<b>Szacunek</b>				
	<b>Pozytywne nastawienie i inicjatywa</b>				



Napisz tutaj dwuzdaniowy opis kontekstu, w którym wykazałeś/-aś każdą z istotnych umiejętności:

.....

.....

.....

.....

.....

Powyższa tabela może zostać porównana z Tabelą 3 pod koniec stażu. Student omawia z nauczycielem z instytucji goszczącej zrobiony postęp w zakresie umiejętności miękkich. Wynik oceny jest sformalizowany w dokumencie Europass Mobilność (5a). **Jedynie pozytywna ewaluacja powinna zostać wskazana w tym dokumencie!**

## 7. Inne możliwe narzędzia oceny umiejętności miękkich:

### **Projekt Compass**

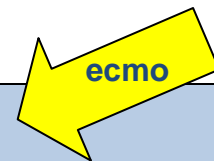
[www.europe-compass.eu](http://www.europe-compass.eu)

### **Projekt Europass+**

[www.europassplus.info](http://www.europassplus.info)

## **Przewodnik ECMO, Część 3:**

### **Jak walidować i uznawać efekty uczenia się**



Kiedy uczniowie wracają do swoich macierzystych instytucji, uzyskane przez nich punkty kredytowe są walidowane i uznawane zgodnie z regułami mającymi zastosowanie w kraju macierzystym. Możliwości i sposoby walidacji i uznawania wiedzy, umiejętności i kompetencji uzyskanych za granicą będą się różnić w zależności od krajowych przepisów i wymagań, ale także od rodzaju i czasu trwania danego programu mobilności.

### **Walidacja**

Walidacja efektów uczenia się oznacza proces potwierdzania, że określone, poddane ocenie efekty uczenia się uzyskane przez ucznia odpowiadają określonym efektom wymaganym w ramach jednostki lub kwalifikacji.

*Źródło: Rekomendacje ECVET*

Efekty uczenia się udokumentowane w indywidualnym wykazie ocen, przygotowanym przez instytucję goszczącą, porównywane są z tymi uzgodnionymi w porozumieniu o programie szkolenia. Jeżeli wszystko jest w tym zakresie w porządku, wiedza, umiejętności i kompetencje uzyskane za granicą zostaną **walidowane**, czyli **zostanie potwierdzone**, że ocenione efekty uczenia się lub kompetencje uzyskane przez osobę w trakcie szkolenia za granicą **odpowiadają efektom uczenia się związanym z konkretnymi kwalifikacjami** w kraju macierzystym.

## Uznanie

Uznanie efektów uczenia się oznacza proces oficjalnego poświadczenia efektów uczenia się poprzez przyznanie jednostek lub kwalifikacji.

*Źródło: Rekomendacje ECVET*

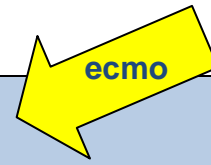
Zatwierdzone efekty uczenia się uzyskane w trakcie pobytu za granicą będą **uznawane w kraju macierzystym** przez oficjalnie **potwierdzenie i przyznanie zdobytej wiedzy, umiejętności i kompetencji**.

Możliwe scenariusze to:

1. Efekty uczenia się za granicą są uznawane jako część kwalifikacji, która została nabyta w kraju.
2. Efekty uczenia się za granicą nie są uznawane jako część kwalifikacji, która została nabyta w kraju, ale są postrzegane jako dodatkowo nabyte kompetencje, które mogą zwiększyć szanse na znalezienie pracy po ukończeniu studiów.
3. Doświadczenie edukacyjne za granicą, realizowane w formie stażu, uznawane jest jako obowiązkowy staż, który jest częścią programu szkolenia w kraju.

(Patrz model M.O.T.O., strona 46 i Przewodnik użytkowników ECVET II)

**Dokumentacja wyników walidacji i uznawania w sekcji 5 Europass-Mobilność:** wyniki oceny, walidacji i, jeżeli dotyczy, uznanie powinno być udokumentowane w końcowej części sekcji 5; właściwe organy powinny zostać wyraźnie określone..



#### Przewodnik ECMO, Część 4:

#### ECVET a Europass Mobilność

Obecnie sekcja 5 Europass Mobilność umożliwia przejrzystą dokumentację zadań wykonywanych podczas fazy mobilności oraz umiejętności i kompetencji uzyskanych za granicą. Kompatybilna dokumentacja wyników projektów z zakresu mobilności ECVET wymaga czegoś więcej. Należy poinformować osobę konsultującą o osiągniętych efektach uczenia się i ich odniesieniu do kwalifikacji w obrębie kraju macierzystym. Jeszcze ważniejszym jest mieć świadomość, czego stażysta nauczył się po okresie mobilności, niż wiedzieć jakie miały być jego zadania w trakcie mobilności. Z tego względu ważnym jest by opisać efekty uczenia się w Europass-Mobilność, a nie tylko zadania, które miał wykonać, czy kompetencje, które miał nabyć. W niniejszych wytycznych zostały opisane propozycje organizowania wszystkich faz projektu mobilności według kryteriów ECVET. Pierwszym krokiem jest identyfikacja jednostek efektów uczenia się przez instytucję przyjmującą i wysyłającą. Partnerzy muszą również ustalić metody oceny dla każdej fazy mobilności, a metody te muszą pozostać adekwatne przez czas trwania mobilności. Proces walidacji i uznawania efektów uczenia się w kraju wysyłającym powinien być brany pod uwagę i omawiany od samego początku projektu mobilności. W załączniku 6 można znaleźć przykład zaczerpnięty z sekcji 5.a. Europass Mobilność, wypełniony w sposób spełniający kryteria ECVET.<sup>9</sup>

Do propozycji w zakresie sposobu w jaki sekcja 5.a Europass-Mobilność, w kontekście opisu umiejętności i kompetencji zdobytych w trakcie mobilności, może ewentualnie zostać zmodyfikowane, czytelnik powinien zapoznać się z ostateczną publikacją z projektu ECMO.

---

<sup>9</sup> Tłumaczenie przykładu niemieckiego ECMO uzyskane z: <http://www.europass-info.de/fileadmin/pdf/europass-mobilitaet-beispiel-ecmo-17130-1KQJ.pdf> (dostęp: 10.10.2012)



## II. Pomoc

### Załączniki:

Załącznik 1. Przykład porównania polskiego i niemieckiego systemu edukacyjnego.

Załącznik 2. Identyfikacja wspólnych jednostek uczenia się.

Załącznik 3. Matryca kompetencji ECMO dla “dostawcy żywności”.

Załącznik 4. Matryca kompetencji “kucharz“ z ECVET Tour project.

Załącznik 5. Matryca kompetencji „ asystent handlowy w obrocie hotelarskim i gastronomicznym” z ECVET Tour project

Załącznik 6. Europass Mobilność sekcja 5.a. Przykład

### Odesłania:

**BLOOM, BENJAMIN** (1971): Taxonomy of Educational Objectives. The Classification of Educational Goals. Handbook I. The cognitive domain. New York: McKay, 16. Ed., 1971

**BLOOM, BENJAMIN** (1976): Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich. Weinheim: Beltz, 5. Aufl., 1976

**KOMISJA EUROPEJSKA** (2008): REKOMENCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 23 kwietnia 2008 o ustanowieniu Europejskich Ram Kwalifikacji dla kształcenia ustawicznego ([http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm), (dostęp 19.07.2012)

**KOMISJA EUROPEJSKA** (2009): Get to know ECVET better, Questions and answers (Part I of the ECVET Users’ Guide), November 2009

**EUROPEAN COMMISSION** (2011): Using ECVET for Geographical Mobility (Part II of the ECVET Users’ Guide), May 2011

**KOMISJA EUROPEJSKA** (2009): REKOMENCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 czerwca 2009 w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), 2009/C 155/02, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 8.7.2009

**KOMISJA EUROPEJSKA** (2006): REKOMENCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 grudnia 2006 w sprawie mobilności transnarodowej we Wspólnocie w

celach edukacji i kształcenia zawodowego: Europejska Karta na rzecz Mobilności (2006/961/EC), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 8.7.2009

**Luomi-Messerer, K. & Markowitsch, J.** (Eds.) (2006). VQTS model. A proposal for a structured description of work- related competences and their acquisition.

(<http://www.vocationalqualification.net/mmedia/2008.05.07/1210162936.pdf>, dostęp 19.07.2012)

**NA BEIM BIBB** (2010): National Priority ECVET for LEONARDO DA VICI Mobility Projects, Vocational Education and Training Profile (VET Profile), Bonn 2010

**NATIONALE KOORDINIERUNGSSTELLE ECVET**, NA beim BIBB (2011): Leitfaden zur Formulierung von Lernergebniseinheiten, Bonn 1.8.2011. [http://www.ecvet-info.de/media/Leitfaden\\_zur\\_Formulierung\\_von\\_Lernergebniseinheiten.pdf](http://www.ecvet-info.de/media/Leitfaden_zur_Formulierung_von_Lernergebniseinheiten.pdf)

“Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing units of learning outcomes”. ([http://www.ecvet-info.de/media/Guidelines\\_for\\_describing\\_units\\_of\\_learning\\_outcomes.pdf](http://www.ecvet-info.de/media/Guidelines_for_describing_units_of_learning_outcomes.pdf), accessed 01.10.2012).

### **Przydatne linki:**

Europejska strona Europass:

<http://europass.cedefop.europa.eu/>

Wytyczne dotyczące implementacji EQARF:

<http://guidelines.enqavet.eu/about/>

Mobilne partnerstwa jakości zobowiązań związanych ze stażem:

[http://www.na-bibb.de/uploads/leonardo\\_da\\_vinci/mobilitaet\\_qualitaetsverpflichtung\\_engl.pdf](http://www.na-bibb.de/uploads/leonardo_da_vinci/mobilitaet_qualitaetsverpflichtung_engl.pdf)

Terminologia Edukacji Europejskiej i Polityki Szkoleniowej (Słownik):

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary/GlossaryApp/navigate.action>

VQTS I, VQTS II

[www.vocationalqualification.net](http://www.vocationalqualification.net)



**Projekty:**

[www.adam-europe.eu](http://www.adam-europe.eu)

<http://www.ecvet-projects.eu/Default.aspx>

<http://ecvet-moto.isfol.it/>

[www.ecvet-tour.eu/](http://www.ecvet-tour.eu/)

<http://www.vocationalqualification.net/vqts/>

[www.europassplus.info](http://www.europassplus.info)

<http://www.zoom-eqf.eu>

