

# Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się

**Islandia**

*Kwalifikacja: Mechanik samochodowy*

Warszawa 2018

Dodana: 2018-06-18



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**IBE**



*kwalifikacje dla każdego*

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



*Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się. Islandia. Kwalifikacja: Mechanik samochodowy*

Na podstawie ekspertyzy autorstwa Marii Kristin Gylfadottir

Redakcja:

Michał Rostworowski, Iwona Gmaj

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; [www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)

Wzór cytowania:

Instytut Badań Edukacyjnych (2018). Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się. Islandia. Kwalifikacja: Mechanik samochodowy. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

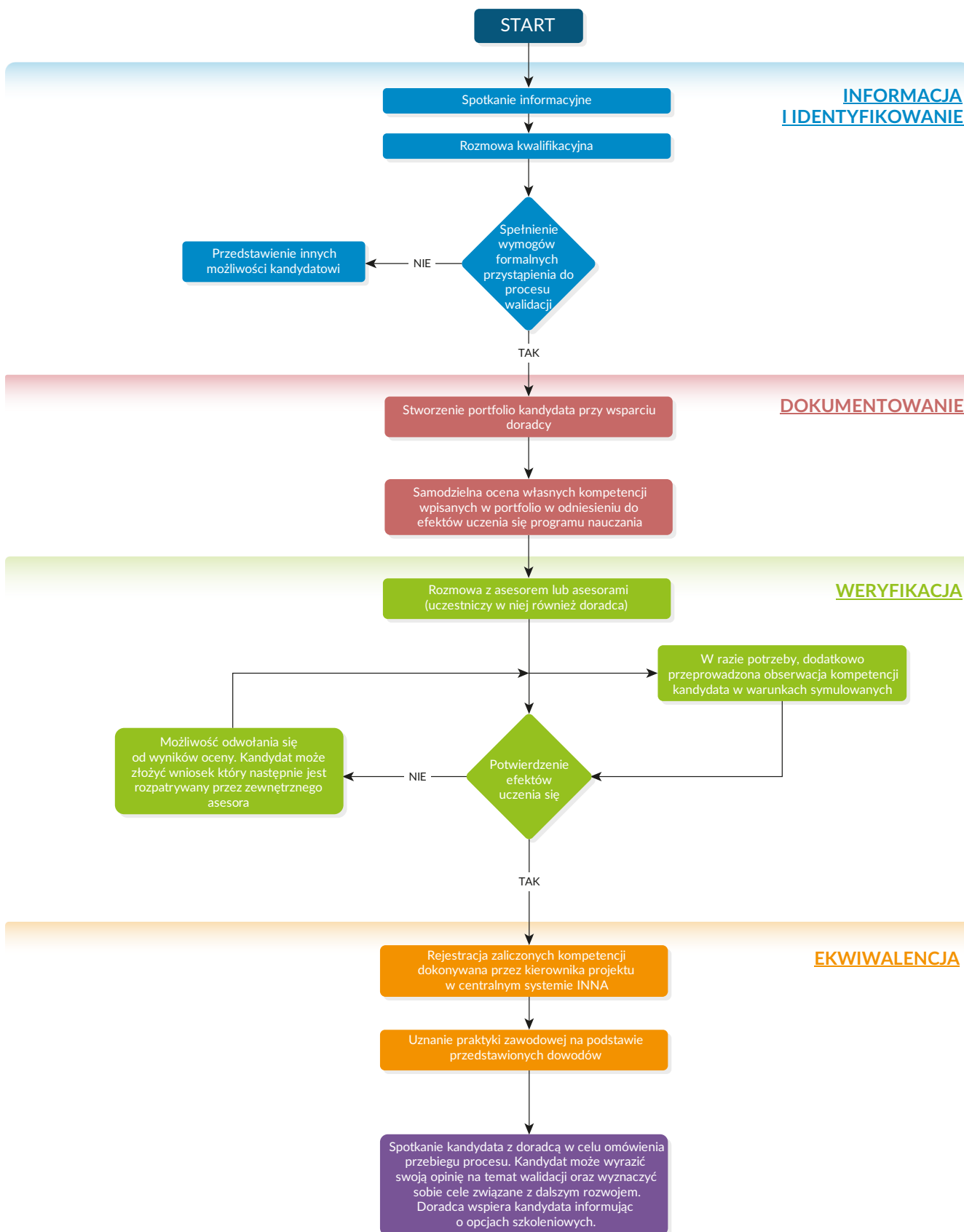
© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2018

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

Egzemplarz bezpłatny

## Spis treści

1. Kraj, nazwa instytucji . . . . .	5
2. Strona internetowa instytucji . . . . .	5
3. Nazwa kwalifikacji, której dotyczy dobra praktyka . . . . .	5
4. Krótki opis procesu walidacji . . . . .	5
5. Szczegółowy opis procesu walidacji . . . . .	5
5.1. Informowanie i identyfikowanie . . . . .	5
5.2. Dokumentowanie . . . . .	6
5.3. Weryfikacja . . . . .	6
5.4. Ekwiwalencja . . . . .	6
Efekty uczenia się . . . . .	6
Doświadczenie zawodowe . . . . .	7
5.5. Czynności końcowe . . . . .	7
6. Metody walidacji . . . . .	7
6.1. Analiza dowodów . . . . .	7
6.2. Wywiad . . . . .	8
6.3. Obserwacja w warunkach symulowanych . . . . .	8
7. Rezultaty walidacji . . . . .	8
7.1. Ekwiwalencja . . . . .	8
7.2. Procedury odwoławcze . . . . .	9
8. Zasoby kadrowe . . . . .	9
8.1. Kierownik projektu . . . . .	9
8.2. Doradca zawodowy . . . . .	9
8.3. Asesor . . . . .	10
8.4. Komitet Interesariuszy . . . . .	10
9. Warunki organizacyjne i materialne . . . . .	10
10. Finansowanie . . . . .	11
11. Zapewnienie jakości walidacji . . . . .	11
12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki . . . . .	11



## 1. Kraj, nazwa instytucji

- Islandia
- IDAN Fraedslusetur

## 2. Strona internetowa instytucji

<http://idan.is>

## 3. Nazwa kwalifikacji, której dotyczy dobra praktyka

„Mechanik samochodowy” (isl. Bíll vélvirki)

3. poziom Islandzkiej Ramy Kwalifikacji (ang. Icelandic Qualifications Framework – ISQF)

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

## 4. Krótki opis procesu walidacji

Walidacja w Islandii jest rozumiana jako proces potwierdzenia kompetencji nabytych poza systemem oświaty, czyli uzyskanych nieformalnie i pozaformalnie.

Aby uzyskać kwalifikację w Islandii, należy w ramach edukacji formalnej zaliczyć określone przedmioty i odbyć praktykę zawodową. Część z tych wymagań może jednak zostać uznana w procesie walidacji, co skraca czas uzyskiwania kwalifikacji..

Walidacja nie kończy się więc bezpośrednio uzyskaniem kwalifikacji, lecz ekwiwalencją, czyli stwierdzeniem równoważności między sprawdzonymi kompetencjami kandydata a niektórymi przedmiotami objętymi kursem oraz między dotychczasowym doświadczeniem zawodowym a praktykami zawodowymi wymaganymi dla danej kwalifikacji.

W Islandii walidacja składa się z następujących etapów:

1. informowanie i identyfikowanie,
2. dokumentowanie,
3. weryfikacja,
4. ekwiwalencja,
5. czynności końcowe.

## 5. Szczegółowy opis procesu walidacji

Kandydat jest prowadzony przez wszystkie etapy walidacji przez specjalnie wyznaczonego kierownika projektu, który jest odpowiedzialny za sprawny przebieg procesu.

### 5.1. Informowanie i identyfikowanie

Walidacja zaczyna się od **spotkania informacyjnego kandydata z kierownikiem projektu**. Kierownik projektu przekazuje kandydatowi wszystkie niezbędne informacje na temat walidacji, aby pomóc mu w podjęciu świadomej decyzji o udziale w tym procesie. Opisuje m.in. wymogi wstępne, przebieg walidacji oraz korzyści z przystąpienia do tego walidacji.

Następnie **doradca zawodowy zaprasza kandydata na rozmowę kwalifikacyjną**, na której szczegółowo omawia cały proces i ustala, czy kandydat spełnia warunki przystąpienia do walidacji. Zgodnie z islandzką ustawą o kształceniu dorosłych (2011) osoby, które chcą przystąpić do walidacji dla kwalifikacji „Mechanik samochodowy”, powinny mieć ukończone 23 lata i co najmniej 3-letnie doświadczenie zawodowe w branży.

Jeśli dana osoba nie spełnia tych wymogów, doradca analizuje inne stojące przed nią możliwości.

## 5.2. Dokumentowanie

Dokumentowanie prowadzone jest w lokalach IDAN podczas sesji grupowych pod kierunkiem doradcy zawodowego..

W czasie pierwszych dwóch sesji, trwających po dwie godziny, uczestnicy tworzą własne **portfolio**: spisują swoje kompetencje i zbierają dowody potwierdzające ich doświadczenia związane z pracą i innymi zajęciami. Na tym etapie bardzo ważne jest wsparcie doradcy, ponieważ kandydaci mają tendencję raczej do niedoceniaenia swoich kompetencji, niż do ich przeszacowania.

Na koniec doradca przegląda wraz z kandydatem portfolio, aby sprawdzić, czy zgromadzone dokumenty i ich opis dokładnie odzwierciedlają doświadczenia i wiedzę kandydata.

Na kolejnych dwóch sesjach, trwających po dwie godziny, kandydaci dokonują **samooceny**, którą mają zakończyć samodzielnie w domu. Polega ona na ocenie własnych kompetencji spisanych w portfolio w odniesieniu do efektów uczenia się programu nauczania mechanika samochodowego i do profilu zawodowego[1].

Zwykle ponad 70% kompetencji zadeklarowanych w trakcie dokonywania samooceny udaje się potwierdzić na etapie weryfikacji.

## 5.3. Weryfikacja

Po utworzeniu portfolio i zakończeniu samooceny każdy kandydat odbywa rozmowę z wyznaczonym jednym lub kilkoma asesoraami. Zazwyczaj przeprowadza się weryfikację z wielu przedmiotów równocześnie, z udziałem kilku asesorów. Gdy kandydat po raz pierwszy bierze udział w rozmowie, towarzyszy mu doradca zawodowy, który pomaga mu powiązać treści jego portfolio z kryteriami oceny.

Prowadząc wywiad, asesor analizuje dokumenty przedłożone przez kandydata. Stara się stworzyć jak najpełniejszą listę jego kompetencji. W tym celu odwołuje się do różnych sposobów, ułatwiających ich identyfikowanie: rozmowy, szkicowania, demonstrowania, wykorzystanie studiów przypadku, rozwiązywania problemów itp.

Czasami wywiad z asesorem nie wystarcza. W takich przypadkach asesor sprawdza umiejętności kandydata, obserwując go podczas wykonywania niektórych zadań i rozwiązywania problemów. Odbywa się to zazwyczaj w warsztacie w warunkach symulowanych.

Po zakończeniu weryfikacji asesor przekazuje kierownikowi projektu swoje wnioski z oceny.

## 5.4. Ekwiwalencja

W przypadku islandzkiej kwalifikacji „Mechanik samochodowy” istnieją różne sposoby potwierdzania efektów uczenia się, które odpowiadają danym przedmiotom realizowanym w ramach kształcenia lub szkolenia. Także wymagane doświadczenie zawodowe może zostać sprawdzone i uznane przy pomocy różnych metod.

### Efekty uczenia się

W Islandii w ramach kształcenia lub szkolenia zawodowego można zaliczyć dany przedmiot jedynie w całości, czyli zarówno część praktyczną, jak i teoretyczną. Analogicznie dzieje się w przypadku walidacji.

Zatwierdzone kompetencje (w ramach zaliczonych przedmiotów) są **rejestrwane przez kierownika projektu w INNA** – centralnym systemie administracji dla szkół średnich w Islandii. W ten sposób edukacja nieformalna oraz zdobyte doświadczenie zawodowe są zrównane z edukacją formalną.

Wyniki są rejestrowane natychmiast na platformie INNA. Kandydat nie otrzymuje dokumentów w formie papierowej.

Umieszczenie danych w centralnym systemie pozwala kandydatowi na swobodny dostęp do kumulowanych

osiągnięć, np. gdy przystępuje on do kolejnego szkolenia.

### Doświadczenie zawodowe

Wymagane w ramach kształcenia lub szkolenia zawodowego praktyki zawodowe (w przypadku mechaniki samochodowej odbywane w miejscu pracy w wymiarze 48 tygodni) nie są rejestrowane w systemie INNA. Jeśli kandydat posiada min. 3-letnie doświadczenie zawodowe w branży i poświadczy je np. zaświadczeniem z funduszu emerytalnego lub świadectwem pracy, centrum szkoleniowe IDAN może zawrzeć z kandydatem umowę o praktykę w imieniu miejsca pracy, która wystawiana jest z datą wsteczną. Umowa taka pozwala formalnie ustanowić równoważność między doświadczeniem kandydata i programem szkoleniowym dla danej kwalifikacji. W ten sposób kandydat może nie odbywać podstawowej praktyki i skrócić aż o 48 tygodni czas otrzymania kwalifikacji.

### 5.5. Czynności końcowe

Na końcu procesu walidacji doradca zawodowy spotyka się z kandydatem i omawia przebieg procesu. Kandydat ma okazję do przedstawienia swojej opinii na temat walidacji i na wyznaczenie sobie celów związanych z rozwojem swoich kompetencji. Doradca wspiera również kandydata, omawiając z nim dalszą drogę uczenia się. Kandydat zostaje również poinformowany o tym, w jaki sposób może odwołać się od decyzji asesorów. Prawo do odwołania jest określone w art. 15 [rozporządzenia](#) o kształceniu dorosłych nr 1163. Odwołanie takie musi być poparte dodatkowymi dokumentami. Strona odpowiedzialna (w tym przypadku IDAN), wspomagana przez Komitet Interesariuszy (przedstawiciele branży mechaniki samochodowej), zapoznaje się z odwołaniem i powiadamia kandydata o swojej decyzji, która wówczas jest już ostateczna.

---

[1] Dokument ogólny opracowany przez Radę Branżową, określający kompetencje, które pracownik powinien posiadać. Profil zawodowy jest obowiązującym odniesieniem dla systemu kształcenia i szkolenia zawodowego.

## 6. Metody walidacji

W Islandii w procesie walidacji dla kwalifikacji „Mechanik samochodowy” stosuje się następujące metody, które są stosowane w zależności od etapu walidacji:

- analiza dowodów;
- wywiad;
- obserwacja w warunkach symulowanych (jako metoda dodatkowa).

Metody te zostały opisane w podręczniku opracowanym przez Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych<sup>[2]</sup>, który zawiera ważne wskazówki dla osób prowadzących walidację, a także listy kontrolne (obejmujące mierzalne metody oceny posiadania kompetencji) oraz arkusze oceny.

### 6.1. Analiza dowodów

Na 2. etapie kompetencje kandydata są dokumentowane za pomocą portfolio. Porównuje się je z kompetencjami określonymi dla danej kwalifikacji. Najpierw robi to sam kandydat, dokonując samooceny, a potem asesor, który na tej podstawie prowadzi później wywiad. Tworzenie portfolio polega na spisaniu kompetencji nabytych w ramach uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego (praca, studia, działania społeczne, zainteresowania i życie rodzinne). Kandydat wypełnia przygotowany w tym celu [szablon](#). Na samym początku zostaje wyjaśnione pojęcie „kompetencji” po to, aby kandydaci mogli zebrać wszystkie dokumenty potwierdzające spisane kompetencje (np. zaświadczenia z pracy i różne świadectwa szkolne lub szkoleniowe). Na koniec doradca wraz z kandydatem przeglądają wspólnie portfolio, aby sprawdzić, czy jego treść dokładnie odzwierciedla doświadczenia i wiedzę kandydata.

Następnie kandydat w ramach tzw. samooceny samodzielnie analizuje, czy doświadczenia i wiedza, które opisał w portfolio, odpowiadają kompetencjom zawartym w liście kontrolnej dla kwalifikacji „Mechanik samochodowy”. Pomagają mu w tym asesor i doradca zawodowy, którzy przede wszystkim wyjaśniają pojęcia stosowane w kryteriach listy kontrolnej.

## 6.2. Wywiad

Metoda wywiadu wykorzystywana jest przede wszystkim na etapie weryfikacji (etap 3). Można też uznać, że w ograniczonym zakresie używana jest również na etapie informowania i identyfikowania. Podczas rozmowy wstępnej i rozmowy kwalifikacyjnej z kierownikiem projektu i doradcą, poza sprawdzeniem formalnych warunków przystąpienia do walidacji, właśnie za pomocą wywiadu określa się wstępnie, jakie efekty uczenia się posiada kandydat.

Na etapie weryfikacji asesor prowadzi wywiad z kandydatem w odniesieniu do przedłożonych przez niego dokumentów: portfolio i samooceny. Celem wywiadu jest porównanie kompetencji kandydata z kompetencjami określonymi dla danej kwalifikacji; dokonuje się tego przy użyciu listy kontrolnej. Podczas wywiadu stosowane są różne techniki, np.:

- swobodna rozmowa
- szkicowanie,
- demonstrowanie,
- studium przypadku,
- rozwiązywanie problemów.

Wybór techniki zależy od specyfiki kompetencji związanych z danym przedmiotem. Ponadto dobiera się ją do konkretnego kandydata, tak by ułatwić mu wykazanie posiadanych kompetencji.

Asesor lub asesorzy mogą przeprowadzić z kandydatem kilka wywiadów – ich liczba zależy od ilości przedmiotów, które kandydat planuje zaliczyć.

Jeśli po zastosowaniu metody wywiadu asesor uzna, że nie udało się potwierdzić posiadania przez kandydata określonych kompetencji, opracowuje plan uzupełniający, w którym razem określają, jakie kompetencje wciąż należy potwierdzić i jakie inne metody należy w tym celu zastosować (np. próbka pracy, demonstrowanie techniki, dogłębny wywiad ustrukturyzowany itp.).

## 6.3. Obserwacja w warunkach symulowanych

Asesor stosuje tę metodę na etapie weryfikacji, gdy wywiad nie wystarcza do potwierdzenia wymaganych kompetencji kandydata. Asesor sprawdza wówczas jego umiejętności, obserwując, w jaki sposób kandydat wykonuje określone zadania i jak rozwiązuje problemy. Dzieje się to zazwyczaj w warsztacie, w warunkach symulowanych.

---

[2] Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych jest agendą Islandzkiej Konfederacji Pracy (ASÍ), Konfederacji Pracodawców Islandzkich (SA), Federacji Pracowników Państwowych i Komunalnych (BSRB), Ministerstwa Finansów i Stowarzyszenia Władz lokalnych w Islandii. Powołał je w 2002 r. rząd islandzki, a jego działanie rozpoczęło się w 2003 roku. Finansowane jest przez Ministerstwo Edukacji, Nauki i Kultury. Działalność tej placówki obejmuje obsługę Funduszu Edukacyjnego, doradztwo oraz zapewnianie jakości usług edukacyjnych.

# 7. Rezultaty walidacji

## 7.1. Ekwiwalencja

Jak już wspomniano, walidacja w Islandii nie kończy się uzyskaniem kwalifikacji i certyfikatu. Dzięki temu, że wynik walidacji jest zarejestrowany w systemie centralizowanym INNA, a praktyki zaliczone na podstawie



dotychczasowego doświadczenia zawodowego, kandydat może zapisać się na szkolenie i dzięki walidacji od razu zaliczyć część wymagań przypisanych do kwalifikacji. Pozostaje mu wówczas jedynie uzupełnić szkolenie i zaliczyć te przedmioty, których mu brakuje. W ten sposób szybciej może otrzymać pożądaną kwalifikację.

## 7.2. Procedury odwoławcze

W art. 15 rozporządzenia o kształceniu dorosłych określono, że IDAN i niezależny ekspert powinni postępować zgodnie z islandzkim prawem administracyjnym o postępowaniu odwoławczym (przejrzyste procedury rozpatrywania odwołania, czas uzupełnienia i rejestracji odwołania). Nie przewidziano natomiast żadnych specjalnych przepisów dotyczących walidacji.

Kandydat zapoznaje się z procedurą odwoławczą na spotkaniu informacyjnym. Może wnioskować o ponowną ocenę wyników. W takim przypadku musi poprzeć swój wniosek szczegółowymi dokumentami uzupełniającymi. Instytucja walidująca powołuje wówczas w celu rozpatrzenia odwołania niezależnego eksperta, który nie brał udziału w procesie walidacji. Ekspert ten przegląda wnioski o odwołanie, załączoną dokumentację i wyniki walidacji. Następnie wysyła raport do instytucji walidującej (tutaj IDAN VETC), która z kolei przekazuje decyzję kandydatowi.

## 8. Zasoby kadrowe

W proces walidacji są zaangażowani:

- kierownicy projektu,
- doradcy zawodowi,
- asesorzy,
- interesariusze z danej dziedziny.

### 8.1. Kierownik projektu

Kierownik projektu jest pracownikiem IDAN VETC, wyznaczonym do nadzorowania określonego procesu walidacji (np. dla kwalifikacji mechanika samochodowego).

Rolą kierownika projektu jest:

- organizacja i prowadzenie procesu walidacji dla danego kandydata, a mianowicie nadzorowanie terminowej realizacji etapów i finansów, zapewnienie odpowiedniego przepływu komunikacji i rozwiązywanie ewentualnych problemów;
- ścisła współpraca z Komitetem Interesariuszy, złożonego z przedstawicieli danej branży (w tym przypadku z branży mechaniki samochodowej), tak, aby zapewnić zgodę wszystkich zainteresowanych stron na proponowane metody oraz ramy czasowe dla procesu, a także, by wdrożyć mechanizmy zapewnienia jakości.

W większości sytuacji kierownik jest z wykształcenia doradcą zawodowym i taką również pełni funkcję.

### 8.2. Doradca zawodowy

Każdy doradca jest zatrudniony bezpośrednio przez IDAN VETC.

Rolą doradcy zawodowego jest:

- wspieranie kandydata podczas walidacji, od momentu przeprowadzenia spotkania informacyjnego do zakończenia procesu, zwłaszcza na etapie weryfikacji;
- pomoc w tworzeniu portfolio;
- przeglądanie dokumentów i informacji dostarczonych przez kandydata;
- udzielanie wskazówek dotyczących możliwości uzyskania kwalifikacji mechanika samochodowego po ukończeniu walidacji.

Doradca zawodowy powinien:

- posiadać wykształcenie w tym zawodzie (doradztwo jest zawodem regulowanym w Islandii);
- mieć pozytywny stosunek do procesu walidacji;
- wyróżniać się umiejętnościami komunikacyjnymi ( empatycznym stosunkiem do kandydata , umiejętnością wysłuchania);
- umieć zapewnić neutralne i zindywidualizowane doradztwo;
- mieć dogłębną wiedzę na temat walidacji, projektowania portfolio, efektów uczenia się określonych dla danej kwalifikacji oraz na temat opcji rozwoju dostępnych dla kandydata po walidacji.

### 8.3. Asesor

Asesorzy są zewnętrznymi ekspertami zatrudnianymi przez IDAN VETC. Wielu z nich to doświadczeni nauczyciele, ale asesorami mogą również zostać osoby wykonujące dany zawód.

Do zadań asesora należy:

- sporządzanie arkuszy ewaluacyjnych dla etapu weryfikacji w odwołaniu do kompetencji zdefiniowanych w programie szkoleniowym mechaniki samochodowej;
- przekazywanie kandydatom wszystkich niezbędnych informacji na początku procesu podczas sesji grupowych, m.in. dotyczących sporządzenia samooceny;
- przeglądanie portfolio kandydatów i przeprowadzanie wywiadów na etapie weryfikacji;
- rejestrowanie wyników i informowanie o nich kandydata.

Asesor powinien:

- mieć ugruntowaną wiedzę z danej dziedziny (w omawianym przypadku z mechaniki samochodowej),
- posiadać umiejętności komunikacyjne na wysokim poziomie;
- być osobą otwartą i tolerancyjną,
- mieć doświadczenie w zakresie różnych metod oceniania, dobieranych w zależności od grup kandydatów;
- promować ideę walidacji.

### 8.4. Komitet Interesariuszy

Komitet Interesariuszy branży motoryzacyjnej decyduje o organizacji procesu walidacji przeprowadzanej dla kwalifikacji z tej branży. Jego członkami są pracodawcy, przedstawiciele stowarzyszeń zawodowych, związków zawodowych, szkół ponadgimnazjalnych i instytucji szkoleniowych.

Rolą Komitetu Interesariuszy jest:

- zaplanowanie procesu walidacji we współpracy z kierownikiem projektu oraz opracowanie metod i kryteriów oceny;
- ochrona praw każdego kandydata, w tym przede wszystkim rozpatrywanie odwołań od wyniku walidacji;
- zapewnianie jakości danej kwalifikacji;
- dbanie o dobrą opinię i renomę zawodu mechanika samochodowego w Islandii.

## 9. Warunki organizacyjne i materialne

W IDAN VETC pracują wykwalifikowane osoby, pełniące funkcje m.in. kierowników projektów, doradców zawodowych i asesorów. IDAN VETC zatrudnia obecnie w sumie 22 pracowników.

Strona internetowa IDAN VETC zawiera szczegółowe informacje na temat walidacji oraz kontakt do doradcy zawodowego.

Cały proces walidacji organizowany przez IDAN trwa zwykle 3 miesiące. Rozpoczyna się jako proces grupowy, a potem kontynuowany jest indywidualnie.

Wyniki walidacji są rejestrowane w INNA – centralnym systemie administracji dla szkół średnich w Islandii, do

którego kandydat ma dostęp i który pozwala na płynniejszą komunikację między różnymi instytucjami, szczególnie w przypadku, gdy kandydat ma zamiar przystąpić do kolejnego szkolenia.

## 10. Finansowanie

Kandydaci nie ponoszą opłat za udział w walidacji. Walidacja w Islandii finansowana jest wspólnie przez państwo i pracodawców.

Kluczowym źródłem finansowania jest Fundusz Edukacji dla Dorosłych, zasilany z budżetu państwa, zarządzany przez Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych.

Pracodawcy współfinansują prowadzenie walidacji, odprowadzając na ten cel określony procent swoich dochodów.

## 11. Zapewnienie jakości walidacji

Ani ustawa o kształceniu dorosłych, ani rozporządzenie o kształceniu dorosłych nie określają szczegółowo, w jaki sposób należy zapewnić jakość walidacji.

Proces jest nadzorowany przez Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych, które opracowało wytyczne dla jakości walidacji i które dba o to, aby walidacja była realizowana zgodnie z ustawą i z rozporządzeniem. Metodologia zapewnienia jakości stosowana w procesie walidacji w Islandii jest zgodna z wytycznymi określonymi przez Cedefop: *Europejskie wytyczne dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego*[3].

Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych opracowało system akredytacji dostawców usług edukacyjnych dla dorosłych w Islandii w ramach europejskiego projektu *European Quality Mark* (EQM). EQM jest przejrzystą procedurą, którą dostawcy usług edukacyjnych mogą stosować do oceniania własnych metod zgodnie z i obowiązującymi standardami jakości. Samoocena jest następnie weryfikowana przez akredytowaną stronę zewnętrzną. Tylko akredytowani dostawcy usług edukacyjnych mogą oferować walidację i otrzymywać dofinansowanie za pośrednictwem Funduszu Edukacji dla Dorosłych.

Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych jest odpowiedzialne za:

- koordynację rozwoju praktyk walidacji;
- szkolenie praktyków walidacyjnych;
- przyznawanie funduszy dla instytucji szkoleniowych;
- opracowanie kryteriów i metod zapewnienia jakości;
- akredytację instytucji szkoleniowych.

Pomimo, że proces walidacji jest transparentny, istnieje niebezpieczeństwo, że funkcje, które pełni Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych, mogą stwarzać pewien konflikt interesów.

Dlatego w Islandii toczą się wciąż na ten temat dyskusje i poszukiwane są najlepsze rozwiązania. Planuje się m.in., aby za zapewnienie jakości walidacji odpowiadał w przyszłości nowo utworzony Dyrektoriat ds. Edukacji.

Warto podkreślić, że tak jak większość instytucji tego rodzaju, również samo Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych podlega zewnętrznym audytom kontrolnym.

---

[3] *European guidelines for validating non-formal and informal learning.*

## 12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki

Rozwój idei prowadzenia walidacji rozpoczął się w Islandii w latach 2004–2006, kiedy powstały projekty pilotażowe dla osób z niskim wykształceniem, w tym tych, które nie ukończyły szkoły średniej II stopnia. Projektami tymi kierowali partnerzy społeczni oraz Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych. Od samego początku walidacja była postrzegana jako narzędzie pozwalające na łatwy powrót do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz na skrócenie czasu uzyskiwania kwalifikacji.

W 2007 r. ustalono system publicznego finansowania usług świadczonych przez Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych. Kolejnym krokiem w kierunku upowszechniania walidacji było uchwalenie ustawy w 2010 r. o kształceniu dorosłych. Dotyczy ona j prawa korzystania z walidacji i poradnictwa zawodowego przez osoby, które nie ukończyły szkoły średniej II stopnia. Ustawa ta zapewnia, że walidacja jest bezpłatna.

W 2011 r. weszło w życie rozporządzenie, które uzupełniło ustawę o kształceniu dorosłych z 2010 roku. Rozszerzył się wtedy zakres działań Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych, któremu powierzono opracowanie i koordynowanie w skali całego kraju kompleksowego systemu walidacji.

Ważną funkcję w całym systemie pełnią również partnerzy społeczni. 12 ustanowionych Komitetów Interesariuszy odpowiada za opracowanie i nadzorowanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego. Komitety wskazują ogólne obszary wykształcenia, określają potrzeby w zakresie wiedzy i umiejętności, tworzą profile zawodowe dla konkretnych zawodów (co należy wiedzieć, zrobić, umieć wykonać i rozumieć po ukończeniu kursu). Ponadto opracowują podział zadań pomiędzy szkołą a miejscem pracy, związanych z kształceniem w danej dziedzinie oraz upoważniają dane zakłady do przyjmowania uczniów na staż.

Kluczową rolę w systemie odgrywa też IÐAN VETC, która powstała wiosną 2006 r. w wyniku fuzji czterech ośrodków edukacyjnych. Następnie, jeszcze w tym samym roku, dołączył do nich piąty. Obecnie w ramach IÐAN VETC działają: Federacja Przemysłu Islandzkiego, Federacja Związków Zawodowych (Samidn), Stowarzyszenie Handlu Spożywczego i Hotelarstwa (MATVIS), Stowarzyszenie Twórców Książek (GRAFIA), Stowarzyszenia Inżynierii i Hutnictwa (VM), Stowarzyszenie Zawodów Technologii (FIT), Stowarzyszenie Motoryzacji, Islandzkie Stowarzyszenie Turystyki i Stowarzyszenie Mistrzów Budowniczych. IÐAN VETC ma status korporacji non-profit. Był to pierwszy ośrodek szkoleniowy w Islandii, który otrzymał akredytację European Quality Mark. IÐAN VETC jest zarejestrowany w islandzkim Ministerstwie Edukacji, Nauki i Kultury jako podmiot uprawniony do oferowania usług szkoleniowych. Głównym celem IÐAN VETC jest wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach, w tym rozwijanie i podnoszenie kompetencji pracowników. IÐAN VETC oferuje szereg kursów szkoleniowych dla profesjonalistów rzemiosła i handlu. Oferuje także różnorodne usługi dla firm, takie jak bilans kompetencji, niestandardowe oferty szkoleniowe i wdrażanie polityki szkoleniowej. IÐAN VETC jest również odpowiedzialny za organizowanie egzaminów czeladniczych na podstawie umowy z islandzkim Ministerstwem Edukacji, Nauki i Kultury. Promuje także rozwój kariery poprzez centrum edukacji i poradnictwa zawodowego.

Walidacja jest bezpłatna i dotyczy wyłącznie osób, które mają już doświadczenie zawodowe. Od 2007 roku, w IÐAN VETC proces walidacji przeszło blisko 2000 osób w 26 różnych zawodach, z czego 547 osób przystąpiło do krajowego egzaminu czeladniczego i uzyskało kwalifikację.

Dodatkowo IÐAN VETC wspiera Ministerstwo Edukacji w uznawaniu zagranicznych kwalifikacji zawodowych.