

# 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.

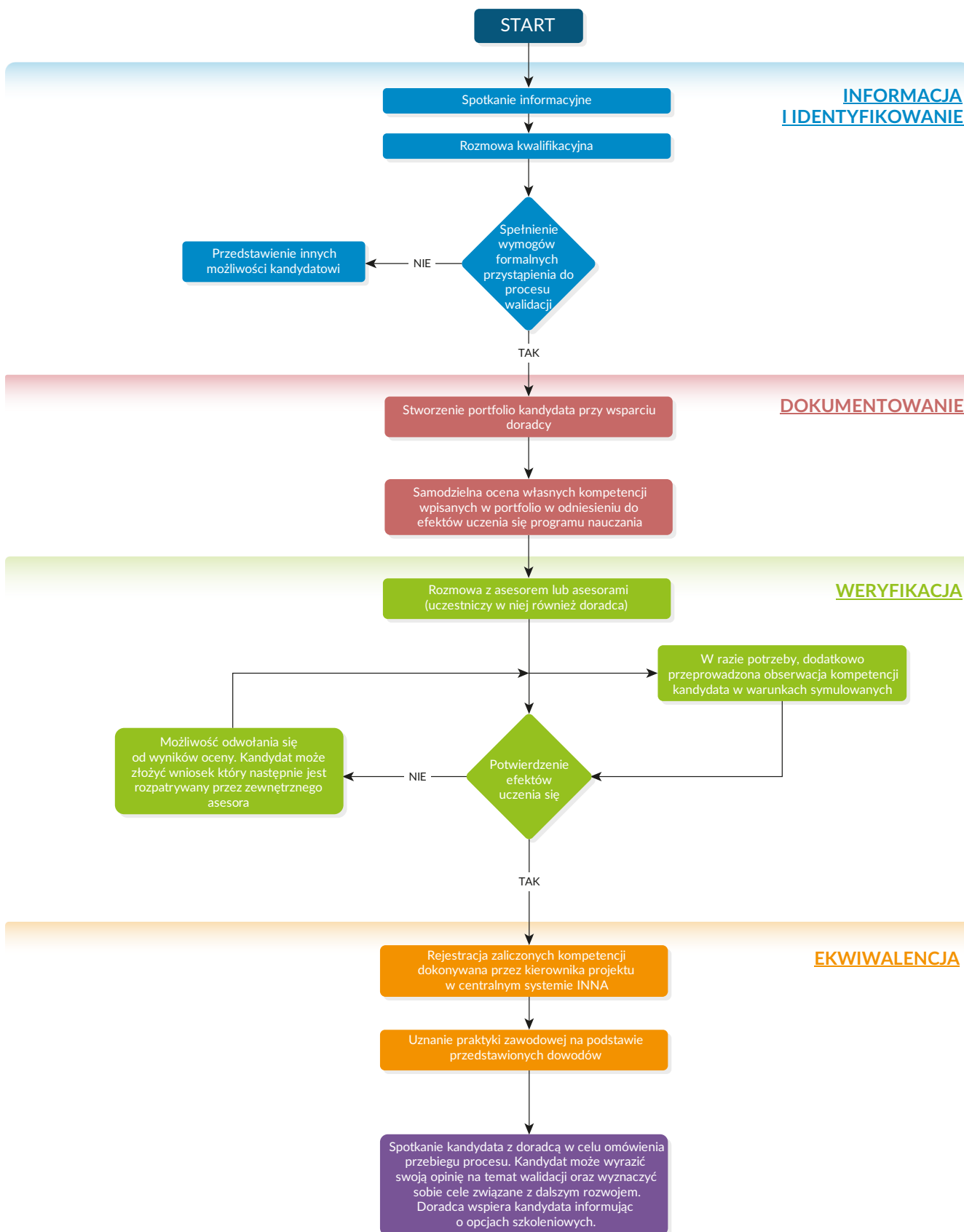
© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2018

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 . . . . .	5
5.3. Weryfikacja . . . . .	6
5.4. Ekwiwalencja . . . . .	6
Efekty uczenia się . . . . .	6
Doświadczenie zawodowe . . . . .	6
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 . . . . .	10
11. Zapewnienie jakości walidacji . . . . .	11
12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki . . . . .	11



## 1. Kraj, nazwa instytucji

- Islandia
- IÐAN Fraedslusetur

## 2. Strona internetowa instytucji

<http://idan.is>

## 3. Nazwa kwalifikacji, której dotyczy dobra praktyka

Mechanik samochodowy (poziom 4 Europejskiej Ramy Kwalifikacji)

Bíll vélvirki (EQF L4)

## 4. Krótki opis procesu walidacji

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

Co do zasady, aby uzyskać w Islandii kwalifikację, należy w ramach edukacji formalnej zaliczyć określone przedmioty i odbyć praktykę zawodową. Niektóre przedmioty oraz praktyka mogą jednak zostać zaliczone w procesie walidacji, dzięki czemu proces uzyskiwania kwalifikacji może zostać znacznie skrócony.

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 więc z następujących etapów:

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

## 5. Szczegółowy opis procesu walidacji

Kandydat jest kierowany od początku do końca 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 udziela kandydatowi informacji na temat walidacji, aby mógł podjąć świadomą decyzję o udziale w tym procesie. Informacje te obejmują m.in. wymogi wstępne, przebieg walidacji oraz korzyści tego procesu.

Następnie **doradca zawodowy zaprasza kandydata na rozmowę kwalifikacyjną**, na której szczegółowo omawia on 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 bada inne stojące przed nią możliwości.

### 5.2. Dokumentowanie

Dokumentowanie prowadzone jest w lokalach IÐAN pod kierunkiem doradcy zawodowego, podczas sesji

grupowych.

Podczas pierwszych dwóch dwugodzinnych sesji uczestnicy tworzą swoje **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 niedoceniań swoich kompetencji, niż do ich przeszacowania.

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

Podczas kolejnych dwóch dwugodzinnych sesji kandydaci dokonują **samooceny**, ale zakłada się kontynuację w postaci pracy domowej. Samoocena polega na samodzielnej ocenie własnych kompetencji spisanych w portfolio, w odniesieniu do efektów uczenia się programu nauczania mechanika samochodowego i w odniesieniu do profilu zawodowego[1].

Zwykle ponad 70% kompetencji, zadeklarowanych w ramach samooceny, udaje się potwierdzić na etapie weryfikacji.

### 5.3. Weryfikacja

Po utworzeniu portfolio i zakończeniu samooceny każdy kandydat odbywa rozmowę z wyznaczonym asesorem lub asesorem. Zazwyczaj weryfikacja jest przeprowadzana jednocześnie z wielu przedmiotów – z udziałem wielu asesorów.. Gdy kandydat bierze udział w wywiadzie po raz pierwszy, towarzyszy mu doradca zawodowy, który pomaga mu powiązać treści jego portfolio z kryteriami oceny.

Prowadząc wywiad, asesor opiera się na dokumentach przedłożonych przez kandydata. Stosuje tu różne sposoby, mające na celu wydobycie pełnego zakresu kompetencji kandydata: rozmowy, szkicowanie, demonstrowanie, wykorzystanie studiów przypadku, rozwiązywanie problemów itp.

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

Po zakończeniu weryfikacji asesor przekazuje wnioski z oceny kierownikowi projektu.

### 5.4. Ekwiwalencja

W przypadku islandzkiej kwalifikacji „mechanik samochodowy” w różny sposób potwierdza się efekty uczenia się odpowiadające danym przedmiotom realizowanym w ramach kształcenia lub szkolenia i zalicza się wymagane doświadczenie zawodowe.

#### Efekty uczenia się

W Islandii w ramach kształcenia lub szkolenia zawodowego dany przedmiot albo zalicza się w całości, albo się go nie zalicza. Analogicznie dzieje się w przypadku walidacji. Jeśli kandydat zaliczy dany przedmiot, przedmiotowi temu przypisuje się notkę „M”.

Zatwierdzone kompetencje (w ramach zaliczonych przedmiotów) są **rejestrowane 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 papierowych.

Umieszczenie tych danych w centralnym systemie pozwala kandydatowi na dowolny 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: w wymiarze 48 tygodni w miejscu pracy w przypadku mechaniki samochodowej, nie są rejestrowana 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 IÐAN może zawrzeć z kandydatem umowę IÐAN umowę o praktykę w imieniu miejsca pracy, 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 na przedstawienie swojej opinii na temat walidacji i na wyznaczenie sobie celów związanych z rozwojem własnych kompetencji. Doradca wspiera również kandydata, udzielając informacji na temat możliwych dla niego opcji szkoleniowych.

Kandydat otrzymuje także informacje 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 firma IÐAN), wspomagana przez Komitet Interesariuszy (w tym przypadku z 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 obowiązującą referencją dla systemu kształcenia i szkolenia zawodowego.

## 6. Metody walidacji

W Islandii w procesie walidacji dla kwalifikacji mechanik samochodowy stosuje się następujące metody, przewidziane dla różnych etapów walidacji;

- analiza dowodów,
- wywiad,
- obserwacja w warunkach symulowanych (pomocniczo).

Metody te zostały opisane w podręczniku opracowanym przez Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych [2] (*Fræðslumiðstöð atvinnulífsins*). Podręcznik ten zawiera liczne wskazówki dla osób prowadzących walidację, a także listy kontrolne i arkusze oceny.

### 6.1. Analiza dowodów

Na etapie dokumentowania (etap 2) kompetencje kandydata są dokumentowane za pomocą portfolio. Są one porównywane z kompetencjami określonymi dla danej kwalifikacji najpierw przez samego kandydata, dokonującego samooceny, a potem przez asesora, 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 dokonuje tego wypełniając przygotowany w tym celu [szablon](#). Praca ta poprzedzona jest wyjaśnieniem pojęcia „kompetencje”. Następnie kandydaci zbierają wszystkie odpowiadające spisanim kompetencjom dokumenty (np. zaświadczenia z pracy i różne świadectwa szkolne lub szkoleniowe). Na koniec doradca wraz z kandydatem przegląda portfolio, aby sprawdzić, czy treść portfolio dokładnie odzwierciedla doświadczenia i wiedzę kandydata.

Następnie kandydat w ramach tzw. samooceny samodzielnie analizuje, czy doświadczenia i wiedza, które opisał w portfolio, odpowiadają kompetencjom opisanym 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

Wywiad jest metodą stosowaną przede wszystkim na etapie weryfikacji (etap 3). Można też uznać, że w ograniczonym zakresie jest on stosowany na etapie informowania i identyfikowania, ponieważ podczas rozmów wstępnej i kwalifikacyjnej z kierownikiem projektu i doradcą poza sprawdzeniem formalnych warunków przystąpienia do walidacji właśnie poprzez wywiad wstępnie określa się posiadane przez kandydata efekty uczenia się.

Na etapie weryfikacji wywiad jest prowadzony przez asesora na podstawie przedłożonych dokumentów: portfolio i samooceny. Celem wywiadu jest porównanie kompetencji kandydata z kompetencjami określonymi dla danej kwalifikacji zgodnie z listą kontrolną, obejmującą mierzalne metody ich oceny posiadania kompetencji. W ramach wywiadu stosowane są różne techniki, np.:

- swobodne rozmowy,
- szkicowanie,
- demonstrowanie,
- wykorzystanie studiów przypadku,
- rozwiązywanie problemów.

Wybór techniki zależy od specyfiki kompetencji przypisanych do danego przedmiotu; ponadto dopasowywane są one do konkretnego kandydata, tak by ułatwić mu wykazanie posiadanych kompetencji.

Asesor lub asesory mogą odbyć z kandydatem kilka sesji, w ramach których zastosują metodę wywiadu. Liczba ta zależy od liczby przedmiotów, które kandydat chciałby zaliczyć.

Jeśli wskutek zastosowania metody wywiadu asesor uzna, że nie udało się potwierdzić posiadania przez kandydata określonych kompetencji, opracowuje plan uzupełniający, określający, jakie kompetencje wciąż należy potwierdzić i jakie należy w tym celu zastosować metod (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 u kandydata wymaganych kompetencji. Asesor sprawdza umiejętności kandydata, obserwując go podczas wykonywania niektórych zadań i rozwiązywaniu problemów. Dzieje się zazwyczaj to zazwyczaj w warsztacie, w warunkach symulowanych.

---

[2] Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych jest własnością 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 IÐAN 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. IÐAN

Procedura odwoławcza jest objaśniana kandydatowi na spotkaniu informacyjnym. Kandydaci mogą wnioskować o ponowną ocenę wyników IÐAN. W takim przypadku kandydat musi poprzeć swój wniosek szczegółowymi dokumentami uzupełniającymi. Instytucja walidująca powołuje wówczas zewnętrznego niezależnego eksperta, który nie brał udziału w procesie walidacji, w celu rozpatrzenia odwołania. Ekspert ten przegląda wnioski o odwołanie, załączoną dokumentację i wyniki walidacji. Następnie wysyła raport do instytucji walidującej (tutaj IÐAN VETC), która z kolei przekazuje decyzję kandydatowi.

## 8. Zasoby kadrowe

W proces walidacji są zaangażowani:

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

### 8.1. Kierownik projektu

Kierownik projektu jest pracownikiem IÐAN 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, nadzorowanie finansów, zapewnienie odpowiedniego przepływu komunikacji i rozwiązywanie ewentualnych problemów;
- ścisła współpraca z Komitetem Interesariuszy, który składa się z interesariuszy z danej branży (w tym przypadku w branży mechanika samochodowa), by zapewnić zgodę wszystkich zainteresowanych stron na proponowane metody, oraz ramy czasowe dla procesu, a także wdrożyć mechanizmy zapewnienia jakości.

W większości przypadków kierownik jest z wykształcenia doradcą zawodowym, więc często pełni zarazem funkcję doradcy zawodowego.

### 8.2. Doradca zawodowy

Każdy doradca jest zatrudniony bezpośrednio przez IÐAN VETC.

Rolą doradcy zawodowego jest:

- wspieranie kandydata podczas walidacji od 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);
- IÐANmieć pozytywny stosunek do procesu walidacji;
- mieć doskonałe umiejętności komunikacyjne (postawa empatii, wysłuchania);

- być w stanie zapewnić neutralne i zindywidualizowane doradztwo;
- posiadać dogłębną wiedzę na temat walidacji, projektowania portfolio, efektów uczenia się określonych w danej kwalifikacji oraz na temat opcji dostępnych do ukończenia kwalifikacji 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.

Asesorzy:

- sporządzają arkusze ewaluacyjne dla etapu weryfikacji, opierając się na kompetencjach zdefiniowanych w programie szkoleniowym mechaniki samochodowej;
- dostarczają kandydatom informacji na początku procesu podczas sesji grupowych, m.in. kierują kandydatów poprzez samoocenę;
- przeglądają portfolio kandydatów i przeprowadzają wywiady na etapie weryfikacji;
- rejestrują wyniki i przekazują informacje zwrotne kandydatowi.

Asesor powinien:

- posiadać ugruntowaną wiedzę w zakresie danej dziedziny (tutaj mechaniki samochodowej);
- Posiadać umiejętności komunikacyjne na wysokim poziomie;
- być otwarty i tolerancyjny;
- mieć doświadczenie w zakresie różnych metod oceniania, odpowiednich dla różnych grup kandydatów;
- mieć pozytywne nastawienie do walidacji.

### 8.4. Komitet Interesariuszy

Komitet Interesariuszy dla branży motoryzacyjnej decyduje o organizacji procesu walidacji dla tej branży. Składa się on z pracodawców, przedstawicieli stowarzyszeń zawodowych, związków zawodowych, szkół ponadgimnazjalnych i instytucji szkoleniowych.

Rolą Komitetu Interesariuszy jest:

- wraz z kierownikiem projektu zaplanowanie procesu walidacji oraz opracowanie metod i kryteriów oceny;
- zapewnianie poszanowania prawa każdego kandydata, przede wszystkim poprzez rozpoznawanie wszelkich odwołań;
- zapewnianie jakości danej kwalifikacji;
- dbanie o dobrą reputację i uznanie zawodu mechanika samochodowego w Islandii.

## 9. Warunki organizacyjne i materialne

IDAN VETC dysponuje zatrudnionymi pracownikami, m.in. pełniącymi funkcje kierowników projektów, doradców zawodowych i asesorów. Obecnie zatrudnia w sumie 22 osoby.

Ponadto prowadzi stronę internetową ([idan.is/raunfaernimat](http://idan.is/raunfaernimat)), zawierającą szczegółowe informacje na temat walidacji, filmiki, pytania i odpowiedzi oraz kontakty do doradcy zawodowego.

Cały proces walidacji organizowany przez IDAN trwa zwykle 3 miesiące. Rozpoczyna się jako proces grupowy, potem zaś 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 jest Fundusz Edukacji dla Dorosłych, zasilany z budżetu państwa. Fundusz ten jest zarządzany przez Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych.

Z kolei pracodawcy współfinansują prowadzenie walidacji, odprowadzając na ten cel pewien procent swoich dochodów.

## 11. Zapewnienie jakości walidacji

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

Jakość tego procesu nadzoruje 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 samooceny, którą dostawcy mogą stosować do oceny własnych procedur zgodnie z wyznaczonymi kryteriami jakości. Samoocena jest następnie weryfikowana przez akredytowaną stronę zewnętrzną. Tylko akredytowani dostawcy mogą oferować walidację i otrzymywać dofinansowanie za pośrednictwem Funduszu Edukacji dla Dorosłych. Zakończenie procesu akredytacji wszystkich dostawców zaangażowanych w walidację zaplanowano na rok 2018.

Chociaż proces walidacji jest przejrzysty, zwraca się uwagę, że różne funkcje, które pełni Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych, mogą doprowadzić do konfliktu interesów. Mianowicie, Centrum jest odpowiedzialne za:

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

W związku z tym obecnie w Islandii toczą się w tym zakresie dyskusje. Planuje się m.in., aby za zapewnienie jakości walidacji odpowiadał w przyszłości nowo utworzony Dyrektoriat ds. Edukacji.

Należy w końcu zaznaczyć, 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. umowa między państwem i Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych ustaliła układ

publicznego finansowania usług tego centrum. Kolejnym krokiem w kierunku upowszechniania walidacji było uchwalenie ustawy z 2010 r. o kształceniu dorosłych dotyczącej prawa korzystania z walidacji i poradnictwa zawodowego dla osób, które nie ukończyły szkoły średniej II stopnia. Ustawa ta zapewniła, że walidacja jest bezpłatna.

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

Ważną rolę w całym systemie odgrywają partnerzy społeczni. 12 ustanowionych komitetów interesariuszy odpowiada za opracowanie i nadzorowanie programów (curricula) 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, być w stanie zrobić i rozumieć po ukończeniu kursu). Ponadto opracowują kryteria podziału pracy między szkołą a miejscem pracy i upoważniają dane miejsca pracy do przyjmowania czeladników na staż.

KLuczową rolę w systemie odgrywa też firma IDAN VETC, powstała wiosną 2006 r. dzięki połączeniu czterech ośrodków edukacyjnych, do których jeszcze w tym samym roku dołączył piąty. Dzisiaj IDAN VETC jest wspólną własnością Federacji Przemysłu Islandzkiego, Federacji Związków Zawodowych (Samidn), Stowarzyszenia Handlu Spożywczego i Hotelarstwa (MATVIS), Stowarzyszenia Twórców Książek (GRAFIA), Stowarzyszenia Inżynierii i Hutnictwa (VM), Stowarzyszenie Zawodów Technologii (FIT), Stowarzyszenie Motoryzacji, Islandzkie Stowarzyszenie Turystyki i Stowarzyszenie Mistrzów Budowniczych. IDAN VETC jest zarejestrowany jako korporacja non-profit. Był to pierwszy ośrodek szkoleniowy w Islandii, który otrzymał akredytację *European Quality Mark* i jest uprawnionym dostawcą usług szkoleniowych zarejestrowanym w islandzkim Ministerstwie Edukacji, Nauki i Kultury. Obecnie IDAN zatrudnia 22 pracowników

Głównym celem IDAN VETC jest wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach, w tym rozwijanie i podnoszenie kompetencji pracowników. IDAN VETC oferuje szereg kursów szkoleniowych dla profesjonalistów rzemiosła i handlu wyżej wymienionych branż. Oferuje także różnorodne usługi dla firm, takie jak bilans kompetencji, niestandardowe oferty szkoleniowe i wdrażanie polityki szkoleniowej. IDAN 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 już mają doświadczenie zawodowe. Od 2007 roku, w IDAN VETC proces walidacji przeszło blisko 2000 osób w 26 różnych zawodach, z czego 547 osób przystąpiło do krajowego egzaminu czeladniczego i uzyskało kwalifikację. IDAN

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