

**Dobra praktyka**  
**w zakresie walidacji efektów uczenia się**

Niemcy

**Kwalifikacja „Wykwalifikowany pracownik  
obróbki metalu, specjalizujący się w  
inżynierii budowlanej”**

*Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się. Niemcy. Kwalifikacja „Wykwalifikowany pracownik obróbki metalu, specjalizujący się w inżynierii budowlanej”*

Na podstawie ekspertyzy autorstwa dr Martina Noacka

Redakcja:

Barbara Fijałkowska, Roksana Pierwieniecka, Iwona Gmaj, Elżbieta Łanik

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. Niemcy. Kwalifikacja „Wykwalifikowany pracownik obróbki metalu, specjalizujący się w inżynierii budowlanej”*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2018

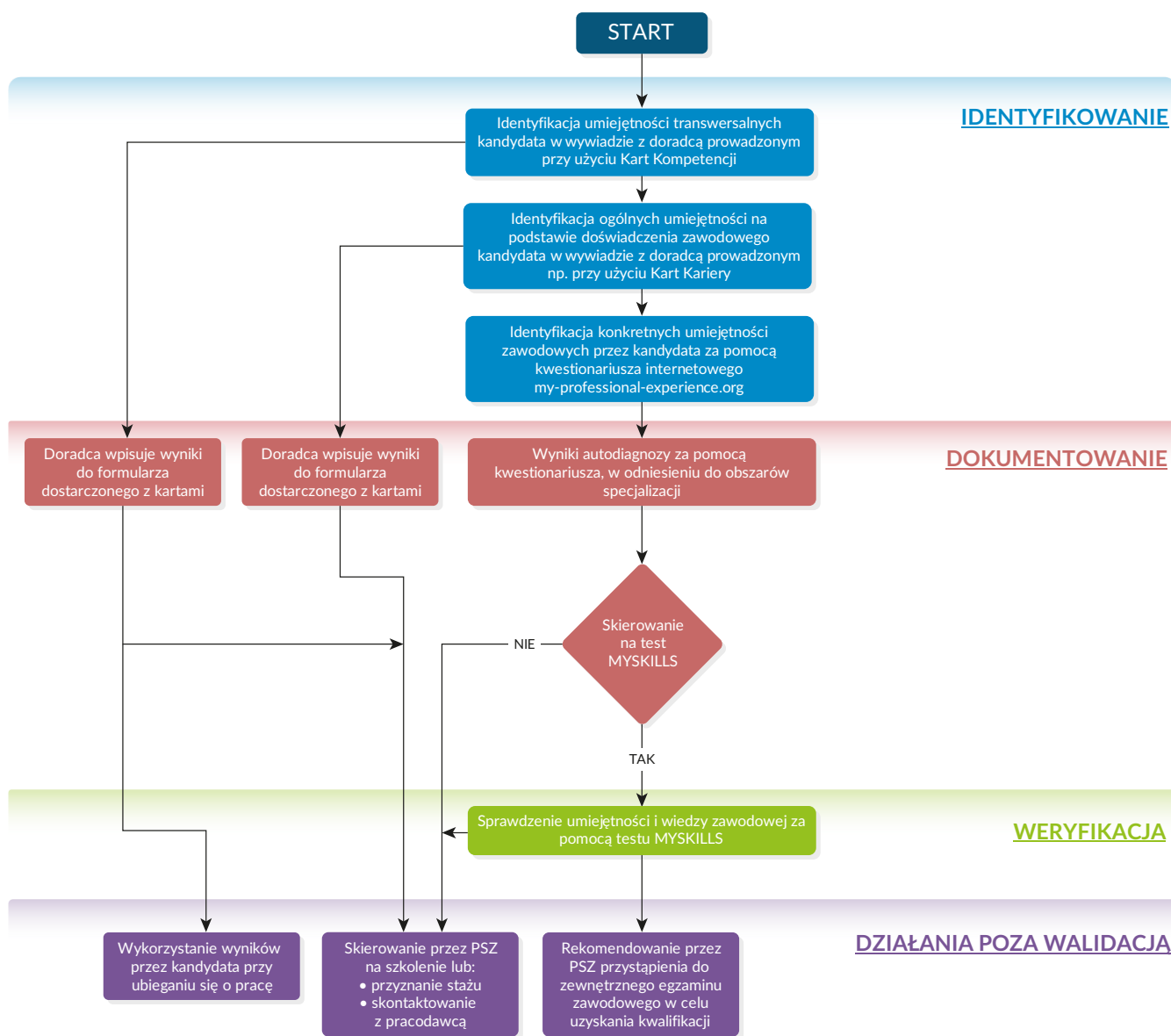
ISBN 978-83-66612-29-7

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 . . . . .	6
5.1. Identyfikowanie i dokumentowanie umiejętności transwersalnych . . . . .	6
5.2. Identyfikowanie i dokumentowanie ogólnych umiejętności praktycznych na podstawie doświadczenia zawodowego . . . . .	6
5.3. Autodiagnoza dotycząca konkretnych umiejętności zawodowych . . . . .	7
5.4. Wstępne sprawdzenie umiejętności o charakterze zawodowym . . . . .	8
6. Metody walidacji . . . . .	8
7. Rezultaty walidacji . . . . .	9
8. Zasoby kadrowe . . . . .	9
9. Warunki organizacyjne i materialne . . . . .	9
10. Zapewnienie jakości walidacji . . . . .	11
10.1. Wewnętrzny system zapewniania jakości . . . . .	11
10.2. Jakość narzędzi stosowanych w walidacji . . . . .	11
11. Finansowanie . . . . .	12
12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki . . . . .	12
Komentarze . . . . .	13



## 1. Kraj, nazwa instytucji

- Niemcy
- Biuro Międzykulturowe w Społecznej Organizacji Pracowników AWO, oddział w Szlezwiku-Holsztynie (Arbeiterwohlfahrt Landesverband Schleswig-Holstein e.V.) oraz państwowe służby zatrudnienia

## 2. Strona internetowa instytucji

<https://www.awo-sh.de/>; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/startseite>

## 3. Nazwa kwalifikacji, której dotyczy dobra praktyka

Wykwalifikowany pracownik obróbki metalu, specjalizujący się w inżynierii budowlanej (poziom 3 Niemieckiej Ramy Kwalifikacji, poziom 3 Europejskiej Ramy Kwalifikacji)

Fachkraft für Metalltechnik in der Fachrichtung Konstruktionstechnik (Deutschen Qualifikationsrahmen - DQR niveau 3, EQF L3)

## 4. Krótki opis procesu walidacji

Komentarz

Opisany poniżej przykład walidacji przedstawia trzy etapy tego procesu:

- **identyfikowanie i dokumentowanie** efektów uczenia się, dokonywane w Biurze Międzykulturowym AWO; zazwyczaj jest to diagnoza obejmująca wiedzę związaną z zawodem, umiejętności i kompetencje społeczne kandydata, ale może objąć także te, które są określone dla danej kwalifikacji – w opisywanym przypadku dla kwalifikacji *Wykwalifikowany pracownik obróbki metalu*;
- **sprawdzenie umiejętności**, dokonywane w oddziale państwowych służb zatrudnienia – **nie ma na celu uzyskania kwalifikacji**.

Grupą docelową działań prowadzonych przez Biuro Międzykulturowe AWO są imigranci chcący wejść na niemiecki rynek pracy, którzy **nie mają kwalifikacji** rozpoznawalnych w tym kraju. Zazwyczaj są oni kierowani do walidacji w AWO przez pracowników państwowych służb zatrudnienia.

Proces ten najczęściej obejmuje zidentyfikowanie i udokumentowanie **umiejętności transwersalnych** i umiejętności praktycznych związanych z zawodem, uzupełnione autodiagnozą dokonaną przez kandydata. Każde z tych działań jest realizowane za pomocą dedykowanych narzędzi:

- Karty Kompetencji (umiejętności transwersalne),
- Karty Kariery (doświadczenie zawodowe i ogólne umiejętności praktyczne dotyczące zawodów),
- my-professional-experience.org (autodiagnoza dotycząca konkretnych umiejętności zawodowych).

Są one stosowane w Niemczech nie tylko w odniesieniu do imigrantów, ale także do obywateli (zależnie od instytucji, która się nimi posługuje).

Dalsze działania – realizowane poza Biurem Międzykulturowym AWO – zależą od wyników identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

W Niemczech w każdym zawodzie wydzielono od 5 do 8 obszarów zadań zawodowych. Jeśli dana osoba wykaże się doświadczeniem w przynajmniej jednym z nich, doradca AWO udziela rekomendacji, na podstawie której pracownik państwowych służb zatrudnienia sprawdza umiejętności kandydata za pomocą testu MYSKILLS. Jego wyniki wskazują na prawdopodobieństwo integracji danej osoby na niemieckim rynku pracy i są wykorzystywane do dalszych działań PSZ. Nie mają natomiast bezpośredniego wpływu na ewentualne uzyskanie kwalifikacji.

## 5. Szczegółowy opis procesu walidacji

Osoba zainteresowana walidacją ustala jej cel i zakres wspólnie z doradcą zatrudnionym w Biurze Międzykulturowym AWO. Następnie doradca identyfikuje umiejętności transwersalne i zawodowe kandydata za pomocą narzędzi przygotowanych przez Bertelsmann Stiftung, a wyniki zapisuje w specjalnych formularzach.

Narzędzia te uzupełniają się nawzajem oraz są zgodne z narzędziami stosowanymi przez państwowe służby zatrudnienia. Skonstruowano je w taki sposób, aby mogły się nimi posługiwać osoby nieznające lub słabo znające niemiecki - karty i kwestionariusz internetowy zawierają dużo obrazków oraz proste frazy związane z czynnościami zawodowymi w kilku językach.

### 5.1. Identyfikowanie i dokumentowanie umiejętności transwersalnych

Umiejętności transwersalne są identyfikowane w wywiadzie prowadzonym przy użyciu tzw. Kart Kompetencji.

#### Ramka 1. Zawartość zestawu Kart Kompetencji.

Zestaw kart składa się z 7 elementów, liczących 49 kart (każda karta dotyczy jednej z 49 rozpoznawalnych umiejętności transwersalnych):

1. karty przedstawiające umiejętności osobiste (19 kart),
2. karty przedstawiające umiejętności społeczne (10 kart),
3. karty przedstawiające kompetencje kluczowe (np. posługiwanie się językami obcymi, kompetencje informatyczne; 20 kart),
4. karty przedstawiające zainteresowania (11 kart),
5. karty dodatkowe (przedstawiające dodatkowe informacje do pozostałych kart, znaczki pokazujące poziom biegłości w danej umiejętności/ kompetencji),
6. instrukcja obsługi,
7. wzór formularza, w którym zapisuje się wyniki.

Awers każdej karty zawiera krótką informację tekstową w ośmiu językach (po niemiecku, francusku, rosyjsku, arabsku, turecku, w farsy i w języku tigrinia (jeden z języków w Etiopii) oraz ilustrację. Rewers zawiera bardziej szczegółowy opis w jednym języku, pytania sprawdzające oraz odniesienia do pozostałych kart.

Kandydat zazwyczaj wybiera karty oddające jego umiejętności, a następnie określa poziom biegłości w każdej z nich za pomocą znacznika +, ++ lub +++. Doradca w trakcie wywiadu wspomaga kandydata w tym, aby ostateczny wynik był jak najbliższy rzeczywistości, m.in. wyjaśnia znaczenie poszczególnych kart, zapobiega „przeszacowaniu” lub „niedoszacowaniu” poziomu biegłości, w razie wątpliwości zadaje pytania zawarte na odwrocie kart (np. „Zaznaczył pan umiejętności w pracy akademickiej. Kiedy i gdzie posiadał pan tę wiedzę?”).

Doradca wpisuje wyniki do formularza dostarczonego z kartami. Osoba przystępująca do walidacji może następnie przedstawić ten formularz potencjalnemu pracodawcy albo agencji pośrednictwa pracy.

Wywiad może zająć od 15 minut do nawet 2 godzin, w zależności od kandydata.

### 5.2. Identyfikowanie i dokumentowanie ogólnych umiejętności praktycznych na podstawie doświadczenia zawodowego

Kolejna część wywiadu z kandydatem dotyczy jego doświadczenia zawodowego i ogólnych umiejętności, które uzyskał bądź rozwijał w trakcie pracy. Można je zidentyfikować przy użyciu tzw. Kart Kariery.

## Ramka 2. Zawartość zestawu Kart Kariery.

Zestaw kart składa się z 5 elementów, liczących 101 kart:

1. karty dotyczące poszczególnych sektorów (48 kart) – pokrywają wszystkie obszary zawodowe w niemieckim systemie edukacji zawodowej,
2. karty dotyczące różnych zawodów (30 kart) – pokrywają 156 z 327 nauczanych zawodów,
3. karty dodatkowe:

- przedstawiające potencjalne scenariusze, w których można zastosować daną kartę (zawód),
- znaczniki pokazujące:
  - poziom biegłości w danej umiejętności/ kompetencji),
  - okres trwania zatrudnienia (<rok, 1-5 lat, 5 lat+),
  - chęć pracy w danym sektorze/ zawodzie (☺, ☺☺, ☺☺☺)
- informacje o niemieckim systemie kształcenia zawodowego,
- przydatne odsyłacze do dalszych informacji,
  1. instrukcja obsługi,
  2. wzór formularza, w którym zapisuje się wyniki.

Awers każdej karty „sektorowej” zawiera fotografię osób wykonujących czynności typowe dla danego zawodu oraz tytuł odnoszący się do danego sektora (np. zdrowia, budownictwa) w ośmiu językach (po niemiecku, francusku, rosyjsku, arabsku, turecku, w farsi i w języku tigrinia (jeden z języków w Etiopii). Rewers zawiera informacje dla doradcy dotyczące np. poszczególnych branż w ramach sektora, kwalifikacji, które można uzyskać czy możliwości przejścia do edukacji wyższej.

Awers każdej karty „zawodowej” zawiera fotografie czterech głównych zadań z wydzielonych obszarów zadań zawodowych (np. kucharz). Rewers zawiera informacje o typowych możliwościach zatrudnienia i dalszego uczenia się oraz 10 najbardziej potrzebnych dla danego zawodu umiejętności transwersalnych (z zestawu Kart Kompetencji).

Doradca zaczyna od wypytania kandydata o dotychczasowe doświadczenie zawodowe (w jakich obszarach/ sektorach/ branżach pracował), oraz o to, jak ocenia swoją biegłość w poszczególnych umiejętnościach. Można też od razu określić długość doświadczenia (poniżej roku, od roku do pięciu, powyżej pięciu). Jeśli odpowiedzi kandydata odpowiadają choć jednej karcie z zestawu Kart Kariery, dalsza dyskusja odbywa się przy użyciu tego narzędzia.

W sytuacji, w której uda się określić znaczne doświadczenie zawodowe (zapisywane w specjalnym formularzu), kandydat identyfikuje konkretne umiejętności zawodowe za pomocą kwestionariusza internetowego [my-professional-experience.org](http://my-professional-experience.org).

### 5.3. Autodiagnoza dotycząca konkretnych umiejętności zawodowych

Znając już obszary, w których dana osoba ma doświadczenie, można zidentyfikować konkretne umiejętności. Służy do tego kwestionariusz internetowy [my-professional-experience.org](http://my-professional-experience.org).

Zawiera on pytania dotyczące 8 zawodów (wkrótce zostanie rozbudowany do 30). Do każdego zawodu utworzono modele kompetencyjne, obejmujące od 20 do 40 typowych zadań realizowanych przez pracowników, ilustrowane za pomocą zdjęć.

Przy każdym z nich kandydat musi odpowiedzieć na pytanie „Jak często wykonywałem/ wykonywałam dane zadanie?” Odpowiedź jest pokazana na skali: nigdy (0 razy), rzadko (1-9 razy), często (10-49 razy), bardzo często (ponad 50 razy). Zawartość kwestionariusza może być dostosowana przez doradcę tak, aby odnosiła się do wyników wcześniej przeprowadzonego wywiadu.

Po zakończeniu kwestionariusza, kandydat otrzymuje wyniki w odniesieniu do obszarów zadań zawodowych i do konkretnych zadań zawodowych. Mogą być one wykorzystane przy ubieganiu się o pracę lub dalszych działaniach państwowych służb zatrudnienia.

Jeśli udało się w ten sposób wykazać doświadczenie w co najmniej jednym z wydzielonych w każdym zawodzie od 5 do 8 obszarów zadań zawodowych, rekomenduje się skierowanie kandydata na test MYSKILLS.

#### 5.4. Wstępne sprawdzenie umiejętności o charakterze zawodowym

Jak wspomniano wcześniej, test MYSKILLS nie prowadzi bezpośrednio do uzyskania kwalifikacji. Jednak jego wyniki mogą wskazywać na to, że kandydat jest gotowy do przystąpienia do egzaminu zawodowego (istnieje duże prawdopodobieństwo, że go zda). Mogą być także wykorzystane do uzyskania pracy. Jednocześnie test MYSKILLS został przygotowany przez naukowców, skonsultowany z ekspertami i praktykami z branż, a jego rzetelność potwierdzono badaniami. z tego powodu można go traktować jako wstępne sprawdzenie umiejętności zawodowych.

Test jest prowadzony w lokalnym oddziale państwowych służb zatrudnienia. Jego zadaniem jest ocena umiejętności w 8 zawodach (wkrótce ich liczba zwiększy się do 30). w trakcie testu kandydat odpowiada na 20 pytań dotyczących każdego z wydzielonych w danym zawodzie obszarów zadań zawodowych (ich liczba waha się od 5 do 8).

#### Ramka 3. Struktura testu MYSKILLS

Kolejność działań w każdym teście MYSKILLS jest następująca:

1. kandydat ogląda film lub zdjęcia przedstawiające typowe zadania zawodowe w danym obszarze kompetencji,
2. następnie musi odpowiedzieć na pytania szczegółowe (np. dotyczące specjalistycznego sprzętu czy bhp) lub wykonać proste zadanie (np. wskazać prawidłową kolejność wykonania konkretnych czynności).

Test można przeprowadzić w języku niemieckim, po arabsku, w farsi, po rosyjsku, turecku i angielsku.

## 6. Metody walidacji

Ze względu na grupę docelową walidacji (imigranci bez kwalifikacji rozpoznawalnych w Niemczech), pracownicy Biura Międzykulturowego AWO stosują wywiady częściowo ustrukturyzowane, realizowane przy użyciu specjalnych narzędzi - zestawów Kart Kompetencji i Kart Kariery.

Ponadto, kandydat przeprowadza autodiagnozę posiadanych efektów uczenia się przy użyciu kwestionariusza internetowego *my-professional-experience.org*.



Z kolei pracownicy państwowych służb zatrudnienia stosują test MYSKILLS, a jego wyniki omawiają w trakcie rozmowy z kandydatem.

## 7. Rezultaty walidacji

Głównym rezultatem walidacji prowadzonej przez Biuro Międzykulturowe AWO jest określenie mocnych i słabych stron danej osoby. Jeśli wykazała ona wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne w co najmniej jednym obszarze zadań zawodowych wydzielonych w kwalifikacji, może zostać skierowana na test MYSKILLS.

W zależności od wyników testu MYSKILL pracownik państwowych służb zatrudnienia może:

- skierować daną osobą na szkolenie,
- przyznać jej staż,
- zaproponować pracę.

Wyniki MYSKILLS mogą stanowić informację dla pracodawcy na temat zadań, do wykonywania których kandydat jest zdolny natychmiast, a do wykonania których potrzebuje jeszcze nauki.

Ponadto, bardzo dobre wyniki MYSKILLS w wielu obszarach zadań zawodowych są podstawą do rekomendowania kandydatowi przystąpienia do egzaminu zawodowego na daną kwalifikację, organizowanego przez uprawnione podmioty (np. izby rzemieślnicze, izby przemysłowo-handlowe).

## 8. Zasoby kadrowe

Pracownicy Biura Międzykulturowego AWO zajmujący się identyfikowaniem i dokumentowaniem efektów uczenia się (pełniący funkcje doradców) są absolwentami studiów w dziedzinie edukacji.

Ponadto, przydatne są wiedza i umiejętności w zakresie:

- różnych kultur (zwłaszcza tych, do których należy największa liczba imigrantów w Niemczech),
- doradztwa i poradnictwa,
- identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się,
- języków obcych,
- posługiwania się Kartami Kompetencji.

Istotne są także umiejętność współpracy i komunikowania się.

Pracownicy biur pośrednictwa pracy kierujący kandydatów na test MYSKILLS powinni mieć wiedzę na temat tego narzędzia, uzyskiwaną w trakcie obowiązkowego szkolenia oraz z materiałów dodatkowych, oraz wiedzę i umiejętności z zakresu doradztwa i poradnictwa (zazwyczaj są to absolwenci studiów w dziedzinie pośrednictwa pracy).

Prowadzenie testu MYSKILLS leży w gestii ekspertów z Psychologicznej Służby Zawodowej, którzy zazwyczaj ukończyli studia psychologiczne.

## 9. Warunki organizacyjne i materialne

W wypadku opisywanej walidacji, konieczne są zasoby materialne i organizacyjne przedstawione w tabeli poniżej.

**Tabela 1. Zasoby organizacyjne i materialne wykorzystywane w walidacji.**

Etap walidacji	Narzędzie	Potrzeby czas	Zasoby materialne	Instrukcja
identyfikowanie i dokumentowanie	Karty Kompetencji	od 15 minut do 2 godzin (w zależności od potrzeb klienta)	osobny pokój, pozwalający na zachowanie spokojnej atmosfery i wzbudzenie zaufania;  formularz do zapisywania wyników	dwustronna instrukcja połączona z <u>filmem</u> instruktażowym (w języku angielskim)
	Karty Kariery	15-30 minut	osobny pokój, pozwalający na zachowanie spokojnej atmosfery i wzbudzenie zaufania;  formularz do zapisywania wyników	dwustronna instrukcja, w przyszłości uzupełniona o film instruktażowy
	kwestionariusz my-professional-experience.org	3-5 min na jedną kwalifikację oraz – opcjonalnie - 15-30 min na dodatkową rozmowę	urządzenie z dostępem do Internetu (np. komputer, tablet)	<u>film instruktażowy</u>
sprawdzenie umiejętności	MYSKILLS	4-5 godzin na jedną kwalifikację oraz 2x 15-30 min rozmowy	komputer z dostępem do Internetu w Psychologicznej Służbie Zawodowej  lokalnego oddziału państwowych służb zatrudnienia	<u>film instruktażowy</u> (w języku niemieckim)

Przedstawione w dobrej praktyce narzędzia do identyfikowania i dokumentowania od momentu powstania zyskują na popularności. Obecnie wprowadzono 6 edycję Kart Kompetencji. Wydrukowano ponad 10 tyś. zestawów, dalsze 3,5 tyś. zostało pobrane ze strony Bertelsmann Stiftung. Cieszą się one także zainteresowaniem zagranicą - do tej pory przetłumaczono je na język angielski i na włoski. z kolei stronę my-professional-experience.org od chwili uruchomienia w grudniu 2017 r. do maja 2018 r. odwiedziło ponad 11 tyś. użytkowników.

Test MYSILLS wprowadzono w listopadzie 2017 r.; od tego czasu jest przeprowadzany w 156 biurach pośrednictwa pracy – wszystkich, które mają u siebie oddział Psychologicznej Służby Zawodowej.

## 10. Zapewnienie jakości walidacji

Można wyróżnić dwa poziomy zapewniania jakości walidacji w opisanej dobrej praktyce:

- poziom instytucjonalny (wewnętrzny system zapewniania jakości w AWO),
- jakość narzędzi, wynikająca z procesu ich opracowania (stosowanie narzędzi jest objęte wewnętrznym zapewnianiem jakości w danej instytucji, np. w AWO).

### 10.1. Wewnętrzny system zapewniania jakości

Pod względem wewnętrznego systemu zapewniania jakości, Biuro Międzykulturowe AWO kieruje się zasadami panującymi w całej Społecznej Organizacji Pracowników AWO. System zarządzania wewnętrznego całego AWO działa według normy ISO 9001:2015. Dodatkowo, organizacja działa na zasadach:

- transparentności – co oznacza m.in., że oferuje szereg rozwiązań i jasno tłumaczy każde z nich,
- koordynacji – co oznacza szczegółową współpracę z każdą instytucją i osobą włączoną w proces poradnictwa i walidacji od strony organizacyjnej,
- dostępu – co oznacza dostęp zarówno do budynków (np. ułatwienia dla osób z niepełnosprawnościami), jak i krótkie okresy oczekiwania.

Ponadto, doradcy zatrudnieni w AWO pracują w oparciu o ustalone standardy. u ich podstaw leżą wartości: solidarność, tolerancja, równość, sprawiedliwość i wolność. Do najważniejszych zasad postępowania doradców należą:

- poufność i ochrona danych osobowych klientów AWO,
- upodmiotowienie klientów,
- samostanowienie klientów, oznaczające m.in. to, że doradcy nie wpływają na ich wybory, a tylko udzielają wsparcia,
- dostęp do edukacji dla klientów,
- dobrowolność korzystania z poradnictwa i przystąpienia do walidacji przez klientów,
- profesjonalna autonomia organizacji.

### 10.2. Jakość narzędzi stosowanych w walidacji

Każde z przedstawianych narzędzi (Karty Kompetencji, Karty Kariery, my-professional-experience.org, test MYSILLS) opracowano w konsultacji z praktykami z danej dziedziny i z ekspertami.

Zestawy kart poddano pilotażowi, po którym przeprowadzono dodatkowe badania ankietowe wśród użytkowników. Na koniec Karty Kompetencji poddano zewnętrznej ewaluacji (ankieta połączona z wywiadami pogłębionymi). Po wprowadzeniu ich do użytku, w 2017 r. przeprowadzono ankietę na temat ich przydatności i działania wśród 549 posługujących się nimi doradców. z kolei Karty Kariery pod wpływem konsultacji zostały rozbudowane (z 10 do 30 zawodów) – ich ewaluacja zewnętrzna jest planowana na 2019 rok.

Narzędzie do autodiagnozy my-professional-experience.org opracowano we współpracy z doradcami z AWO i państwowymi służbami zatrudnienia. Zawartość skonsultowano także z przynajmniej 3 ekspertami, a pierwszą wersję narzędzia poddano pilotażowi. Ewaluacja zewnętrzna jest planowana na 2018 rok.

Test MYSKILLS powstał w oparciu o zasady zapewniania jakości, we współpracy z ponad 400 ekspertami odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe (z izb rzemieślniczych, przemysłowo-handlowych, szkół zawodowych, stowarzyszeń branżowych). Modele kompetencji i zestawy pytań zawarte w teście powstały pod kierownictwem specjalistów z Uniwersytetu Humboldtów i z Wolnego Uniwersytetu Berlińskiego, a Niemiecki Instytut Międzynarodowych Badań Edukacyjnych (BIPF) przebrodził analizę statystyczną całości. MYSKILLS będzie poddane szeroko zakrojonej ewaluacji zewnętrznej na przełomie 2018 i 2018 roku.

## 11. Finansowanie

Proces walidacji jest w całości bezpłatny dla kandydata – jego koszt pokrywają państwowe służby zatrudnienia.

Można wydzielić następujące koszty:

- 25 EUR za zestaw Kart Kompetencji; możliwe jest także wydrukowanie ich z wersji .pdf, dostępnej za darmo na stronie Bertelsmann Stiftung;
- 160 EUR za test MYSKILLS;
- koszt pracy doradcy AWO, nie przekraczający 8 godzin dziennie (praca ta obejmuje wywiad za pomocą przedstawionych narzędzi oraz omówienie wyników z kandydatem) – oszacowując go bierze się pod uwagę czas potrzebny na zastosowanie każdego narzędzia;
- koszt pracy pracownika biura pośrednictwa pracy, kierującego na test MYSKILLS i omawiającego z klientem jego wyniki – oszacowując go bierze się pod uwagę czas potrzebny na dwa spotkania;
- koszt pracy pracownika Psychologicznej Służby Zawodowej, który przeprowadza test MYSKILLS – oszacowując go bierze się pod uwagę czas potrzebny na przeprowadzenie testu.

## 12. Kontekst funkcjonowania dobrej praktyki

Zaprezentowane narzędzia są cały czas ulepszone i rozbudowywane. Pewnym utrudnieniem jest uzyskanie informacji zwrotnej od użytkowników, m.in. z powodu tego, że część informacji uzyskiwanych w trakcie wywiadów z doradcami jest objęta tajemnicą. Nie mniej ogólne ważenie jest takie, że narzędzia te pomagają w identyfikowaniu i dokumentowaniu szeroko pojętych kompetencji. Nieprzewidzianym wcześniej skutkiem jest to, że ich użycie pozwala imigrantom na przełamanie oporu przez zwróceniem się do niemieckich instytucji publicznych.

Jeśli dana osoba chce uzyskać kwalifikację zawodową, w opisywanej dobrej praktyce kolejnym krokiem po teście MYSKILLS jest podejście do egzaminu zawodowego. Jednak znaczna część osób, które mogłyby do niego przystąpić (szacuje się, że obecnie w Niemczech ok. 6 milionów osób w wieku 25-64 lata nie ma kwalifikacji zawodowych lub ukończonych studiów wyższych) nie robi tego. Jedną z przyczyn są złe doświadczenia z edukacji formalnej. Kolejnym powodem jest dwustopniowość procedury – najpierw trzeba udowodnić, że ma się wymagane doświadczenie zawodowe, a następnie przystąpić do właściwego egzaminu. Aby zwiększyć motywację dorosłych do przystąpienia do egzaminu zawodowego konieczne jest m.in.:

- wprowadzenie możliwości potwierdzania części efektów uczenia się (aby w przypadku nie zdania jednej części nie trzeba było przystępować ponownie do całości)
- zmiana struktury egzaminu tak, aby uwzględnić możliwość przedstawienia portfolio (np. zawierające próbki pracy).

Rozwiązania te są typowe dla systemu walidacji efektów uczenia się.

## Komentarze

---

### **nie mają kwalifikacji**

Imigranci posiadający kwalifikacje z własnego kraju mogą ubiegać się o ich uznanie w Niemczech w osobnej procedurze. Została ona przedstawiona w Bazie dobrych praktyk.

---

### **umiejętności transwersalnych**

Umiejętności transwersalne to umiejętności niezwiązane z jednym, konkretnym zawodem, dyscypliną akademicką czy dziedziną wiedzy, które można wykorzystać w szeregu sytuacji (w tym w pracy różnego rodzaju). Do umiejętności transwersalnych należą m.in.: umiejętność organizacji własnej pracy, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność, przedsiębiorczość.