PROJEKT PROCERTU
WP 3: Profil stanowiska pracy opiekuna praktyk zawodowych
Raport Końcowy

Nimes, 31 października 2008 r. Christophe Lecerf ENSTIMA

1: Cele

Przypomnienie: opis WP 3, taki jak w umowie

Szczegółowa misja dla każdego odpowiedzialnego partnera

Stworzenie profilu stanowiska pracy opiekuna praktyk zawodowych:
Określenie, jakie umiejętności są niezbędne, aby zostać opiekunem praktyk zawodowych, co oznacza:
- oczekiwane wyniki
- czynności/misje
- wiedzę
- cechy człowieka
- know-how
- inne...

Aby uzyskać te informacje, trzeba odbywać spotkania z instytucjami, które szkolą opiekunów praktyk zawodowych (jeżeli takie istnieją), spotkania z opiekunami praktyk zawodowych, jak również ze studentami, jako beneficjentami opieki nad praktykami.

Partner (partnerzy) stowarzyszony

W tę część projektu jest zaangażowany każdy partner.
HEIG VD ("cichy partner") przekaże ENSTIMA informacje o swoim doświadczeniu CompeQ.
Każdy partner musi przesłać ENSTIMA informacje o opiece nad praktykami zawodowymi (istniejące dane, jak również oczekiwany profil, jeżeli nie ma takiej opieki).
Każdy partner będzie musiał przetłumaczyć na swój język ojczysty ostateczną wersję profilu stanowiska pracy
.

Oczekiwane wyniki

Profil pracy opiekuna praktyk zawodowych, dostępny na stronie internetowej poświęconej projektowi, także przez e-mailowy system powiadomien
Dostępny w języku angielskim.

2: Metoda

W celu stworzenia profilu stanowiska pracy dla opiekuna praktyk zawodowych, zastosowaliśmy (ENSTIMA) objaśnioną poniżej metodę trzech kroków.

W pierwszym rzędzie, uwzględniliśmy, że w obliczu braku poważnego badania, opis profilu stanowiska pracy powinien tym samym wynikać ze stosowania danych pochodzących zarówno z "wewnętrznego", jak i "zewnętrznego" punktu widzenia.

"Wewnętrzny" punkt widzenia stanowi opis stanowiska pracy opiekuna praktyk zawodowych, wykonany przez osoby, które:

- wykonują tę pracę, takie jak opiekunowie, mentorzy, opiekunowie zawodowi, opiekunowie praktyk zawodowych, nauczyciele;
- lub prowadzą to stanowisko pracy, takie jak kierownicy programów nauczania i opieki nad praktykami;
- lub czerpią korzyści z tego stanowiska pracy, takie jak studenci, uczniowie, praktykanci.

"Zewnętrzny" punkt widzenia stanowi opis stanowiska pracy opiekuna praktyk zawodowych, wykonany przez osoby, które:

- wykorzystują, zapewniają miejsce, organizują to stanowisko pracy, takie jak instytucje nauczające, przedsiębiorstwa;
- lub ustanawiają, obmyślają lub nadzorują to stanowisko pracy, takie jak prawa lub reguły;
- lub wymagają, aby praca została wykonana, takie jak studenci, uczniowie.

2.1 Krok wewnętrznego punktu widzenia

Zadanie polegające na gromadzeniu danych dla "wewnętrznego" punktu widzenia zostało podzielone pomiędzy partnerów PROCERTU, którym zalecono przestrzeganie wytycznych opisanych w "Wykresie Jakości WP3". Niniejszy dokument jest przedstawiony jako Aneks 1 do raportu i został opublikowany przez nas na początku czerwca 2008 r., na stronie internetowej projektu.

2.2 Krok zewnętrznego punktu widzenia

Podjęliśmy się zadania polegającego na gromadzeniu danych dla "zewnętrznego" punktu widzenia, jak również skompilowaniu tych informacji.

2.3 Krok kompilacji

Wreszcie, kończąc niniejszy raport, wykonaliśmy zadanie końcowe polegające na skojarzeniu faktów.

3: Kontekst

Aby sprawić, by te wyniki będą nadawały się do wielokrotnego użycia, w (bardzo) niedługim czasie ujawnimy kontekst, w którym zostały zbudowane. W istocie, kontekst ten pomaga zrozumieć zależność pomiędzy uczeniem się, kompetencjami a opieką nad praktykami.

3.1 Koncepcja konstruktywistyczna a kognitywna

Zastosujemy konstruktywistyczną i kognitywną koncepcję uczenia się, opracowaną przez J. Piaget i jego szkołę myślenia. W perspektywie konstruktywistycznej, uczenie się jest aktywnym procesem budowania wiedzy i jest "napędzane" przez interakcję jednostki z jej środowiskiem. Wiedza jest wykorzystywana przez daną osobę, aby napędzać i organizować własne działanie. Stanowi wewnętrzną reprezentację zewnętrznych procesów, obiektów, elementów lub relacji. Wiedza jest zawsze osobista, umieszczona w pewnym kontekście i czasie, służy, aby podtrzymać adaptację osoby do jej otoczenia.

O pojęciu lub istocie wiedzy można dowiedzieć się w wyniku konfrontacji z kwestiami lub sytuacjami, w których jest stosowana. Natomiast w przypadku, gdy nowe doświadczenie jest sprzeczne z "już pozyskaną" wiedzą,

powinien nastąpić proces dostosowawczy, zakończony nową organizacją doświadczeń, wiedzy, koncepcji oraz znaczeń (podanych ogólnie z pojęciem "reprezentacji" w kontekście kognitywnym).

3.2 Kompetencje

Zgodnie z projektem TUNING, kompetencje opisują to, co uczeń wie lub jest w stanie wykazać po zakończeniu procesu uczenia się. Odnośnie części dotychczasowej pracy, którą się zajmowaliśmy, a która jest związana z pojęciami opracowanymi w projekcie DeSeCo, nalegamy w tym miejscu na większą bezpośredniość, przedstawiając dwie następujące wypowiedzi.

"Wprawa oraz kompetencja polegają na stosowaniu reprezentacji opartych na działaniu, które łączą:
- postrzeganie (zebranie informacji)
- decyzję (diagnoza, reprezentacja)
- działanie (szybkie, dobrze dostosowane, elastyczne)"

"Kompetencja jest mierzona jako poziom wydajności uzyskany w zadaniu polegającym na spełnieniu prośby w ramach ograniczeń:
- zgromadzenie informacji o sytuacji
- sporządzenie diagnozy
- podjęcie decyzji co do tego, jakie działanie wykonać
- osiągnięcie działania"

3.3 Metoda systematycznej analizy

Zastosujemy także metodę systematycznej analizy, jako przeciwieństwo metody analizy kartezjańskiej. Przeanalizujemy sytuację opieki nad praktykami oraz rozważymy elementy strukturalne i ich relacje, jak również zaobserwowane lub oczekiwane wyniki.Podczas procesu gromadzenia danych w celu określenia opieki nad praktykami, innego niż analiza systematyczna, rozważono i wzięto pod uwagę także niektóre podejścia, podkreślające rolę dynamiki w procesie uczenia się, takie jak podejście motywacyjne lub podejście koncepcji pragmatycznej. Te teorie nie będą cytowane, chyba że będą miały znaczenie w dyskusji w procesie lub wynikach.

3.4 Uczenie się podczas stażu

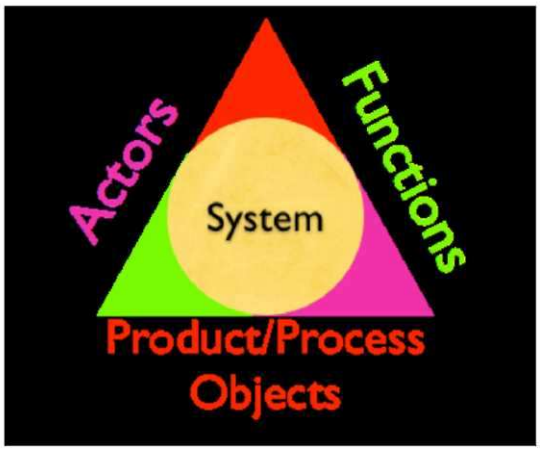
Staż jest praktycznym krokiem w procesie edukacji. Zostaje wprowadzony jako część programu studiów oraz odbywa się w wybranym środowisku pracy. Jest to nadzorowane doświadczenie uczenia się (dla praktykanta), mające na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności oraz postaw obowiązkowych w praktyce zawodowej (zaadaptowano z Villeneuve 94).

Przebywanie w kontekście praktyki najwyraźniej nie wystarcza, aby zaszedł proces uczenia się. Aby pozyskać istotną wiedzę, student powinien zdystansować się do profesjonalnych sytuacji, które napotkał, powinien mieć świadomość tego, czego się nauczył, a następnie przeanalizować oraz ocenić swój proces uczenia się. Na koniec, student powinien mieć możliwość przeniesienia oraz zastosowania nowo pozyskanej wiedzy w nowych sytuacjach, co określa dokładnie zdolność do adaptacji.

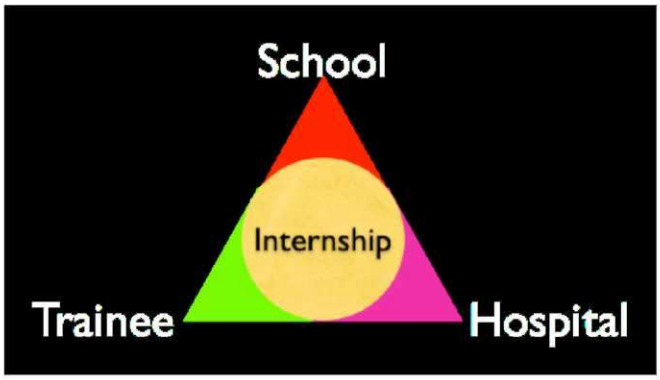
Kontekstualizacja wiedzy jest istotną częścią tego procesu, prowadzącego do znaczącego uczenia się. Kontekstualizacja opiera się na obecności "osób trzecich", aby mogłby wspomagać nową wymianę doświadczeń i wniosków. Opiekun praktyk powinien przyjąć tę rolę w sposób naturalny.

4: Systematyczna analiza

Koncepcja systematyczna prowadzi do podkreślenia różnego punktu widzenia na przedmiot w celu ujawnienia składników, struktury, relacji, funkcji, produktów, aktorów...
Rysunek poniżej podsumowuje tę koncepcję. Koło w środku reprezentuje obserwowany przedmiot bądź system. Każdy szczyt trójkąta reprezentuje inny punkt widzenia, który można nazwać. Każdy bok trójkąta reprezentuje kategorię oczekiwanych wyników. W tym miejscu wskazuje się aktorów, funkcje, obiekty, procesy i produkty. Trójkąt jest raczej symbolem, a nie ograniczeniem: można wykorzystać więcej (lub mniej) niż trzy punkty widzenia.



Rys. 1 Ogólny schemat analizy systematycznej
Kolejny rysunek pokazuje przypadek metody systematycznej stosowanej wobec przedmiotu praktyk w kontekście edukacji medycznej.



Rys 2. "Analiza aktorów" dotycząca przedmiotu "praktyk" w kontekście edukacji medycznej.
Różne punkty widzenia będą odzwierciedlać różne cele lub aspekty analizowanego obiektu. Wyniki powinny być nadal oparte na działaniu w kontekście konstruktywistycznej i kognitywnej koncepcji uczenia się.

5: Wyniki

Wynikiem tego pakietu jest punkt odniesienia dla kompetencji.
Na pierwszym miejscu wskazujemy racjonalne uzasadnienie kształcenia i szkolenia opiekunów, a także domagamy się, aby to kształcenie było obowiązkowe (5.1).
W perspektywie zapewniania jakości, stwierdzamy, że rezultaty naszych analiz są przedstawione jako funkcje, oczekiwane wyniki lub czynności (5.2), oczekiwane lub konieczne kompetencje dla realizacji celów (5.3), a także szczegółowa wiedza związana z aktywnością, know-how lub postawą/zachowaniem (5.4).
Należy także podkreślić, że ze zgromadzonych danych nie udało się uzyskać wyraźnego rozróżnienia funkcji należących do opieki nad praktykami, która jest sprawowana w miejscu pracy i na uczelni, a które to rozróżnienie obowiązuje na poziomie europejskim. Jest to zgodne z:
(i) analizą systematyczną, która, w istocie, stwierdza, żeopieka nad praktykami jest funkcją wielowymiarową.
(ii) dotychczasową pracą, które stwierdza, że pomiędzy opiekunami praktyk w miejscu pracy a na uczelni rzeczywiście istnieje wspólna siatka opisów (Education Permanente 163/2005-2, str. 29-41).
(iii) faktem, iż bardzo mała liczba artykułów w bibliografii nalega na takie rozróżnienie, chociaż stanowisko opiekuna w miejscu pracy jest szeroko udokumentowane (poprzednie projekty Leonardo Da Vinci, ISO 9000).

5.1 Wprowadzenie: Kształcenie i szkolenie opiekuna jest obowiązkowe.

Głównym celem stażu, bądź odbywania praktyki jest skonfrontowanie ucznia z otoczeniem i zadaniami specyficznymi dla zawodu, do którego się przygotowuje. Sytuacje, które napotyka, implikują, że pewna wiedza teoretyczna zostanie przeniesiona na pole praktyczne oraz wyrażona w postaci know-how, postaw i specyficznych, dostosowanych zachowań.
Aby praktyka była miejscem oraz okresem czasu, w którym zachodzi istotny proces uczenia się, ważne jest, aby zachęcać ucznia do spojrzenia z pewnego dystansu na swoje doświadczenie. Doświadczenia należy przeanalizować i traktować jako część procesu uczenia się. Uczeń powinien odnosić się do swojej wiedzy teoretycznej i stosować ją, a także zauważać granice i warunki jej zastosowania na polu doświadczeń.
Ten proces kontekstualizacji jest wzmacniany przez "osoby trzecie" i polega na ich obecności, aby wspomagać nową wymianę doświadczeń i wniosków. Opiekun praktyk zawodowych powinien przyjąć tę rolę w sposób naturalny. Wskazanie takiej funkcji/roli jako podstawy pracy opiekuna praktyk zawodowych jest jednym z głównych wyników PROCERTU i bardzo wyraźnie stwierdza, że właściwe kształcenie i szkolenie personelu jest w przypadku opiekunów niezbędne.

5.2 Funkcje opiekuna praktyk

Istotną kompetencją w funkcji opiekuna praktyk zawodowych jest **doradztwo.** Ta kompetencja pojawia się w każdym raporcie PROCERTU (często na pozycji wiodącej), co jest zgodne z wszystkimi pozostałymi źródłami informacji (bibliografia, analiza systematyczna). Ta kompetencja jest bardzo cennym, a nawet bezcennym składnikiem każdej funkcji opieki nad praktykami zawodowymi.
Opiekunowie praktyk zawodowych przyjmują różne funkcje, które są ukierunkowane na równoczesną pomoc/osiąganie/towarzyszenie w zakresie następujących elementów:

-socjalizacji ucznia/praktykanta
-przekazania i transferu wiedzy
-kwalifikacji ucznia/praktykanta

Równowaga pomiędzy tymi funkcjami może różnić się w zależności od kraju, organizacji, czynników prawnych, organizacyjnych, lokalnych lub indywidualnych. Równowaga zmienia się naturalnie w czasie dla jednego konkretnego ucznia/praktykanta w trakcie stażu.
Następujący schemat uszczegóławia oczekiwane wyniki oraz główne czynności związane z tymi funkcjami, przedstawiając specyfikację zewnętrzną dla profilu stanowiska pracy opiekuna praktyk zawodowych.

Socjalizacja ucznia/praktykanta	**Przekazywanie i transfer wiedzy**	**Kwalifikacja ucznia/praktykanta**
Zintegrować praktykanta w ramach firmy oraz instytucji	Wnieść wiedzę	Stworzyć (współtworzyć) profesjonalny projekt
Wyjaśnić gruntownie	Wyjaśnić gruntownie	Ocenić postęp w rozwoju umiejętności i kompetencji
Przyjąć i wytyczyć ścieżkę działania/pokierować	Towarzyszyć w uczeniu się, czy to technicznie, dyscyplinarnie, czy metodologicznie	Wytyczyć ścieżkę działania/pokierować
Umożliwiać relację pomiędzy praktykantem, zespołem nauczycieli orazopiekunem w przedsiębiorstwie	Towarzyszyć praktykantowi we wszystkich okolicznościach	Ujednolicać z innymi opiekunami metody i praktyki oceny
Poprzez przebieg szkolenia określać tryb opieki	Aktywnie uczestniczyć w definiowaniu toku uczenia się danego ucznia	Określać tryb oceny odbywania praktyki na podstawie odniesienia do umiejętności względem przygotowanego stanowiska pracy
Określić przedsiębiorstwa partnerskie reprezentujące ciekawe pole działania dla praktykantów	Doradzać praktykantowi w zakresie odpowiedzialności i autonomii	Gwarantować osiągnięcie i jednorodność stanowiska pracy poprzez stałą kontrolę z wykorzystaniem określonych narzędzi
Przeanalizować profile i potrzeby praktykantów	Zachęcać praktykanta do komunikacji, przedstawiania argumentów, relacjonowania i wymiany nabytego doświadczenia oraz możliwych problemów	Oceniać osiągnięcie celów szkoleniowych
Umożliwiać integrację praktykanta w przedsiębiorstwie po ukończeniu studiów		

Niestety, żadna z tych funkcji bądź oczekiwanych wyników nie jest ani podstawowa, ani prosta. Wszystkie one polegają na dużej ilości różnej wiedzy i know-how, które, ponadto, będą przyjmować różne znaczenie, zgodne z celem działania.
Na przykład, wyznaczanie ścieżki działania oraz kierowanie, których oczekuje się od opiekuna praktyk, odnoszą się z pewnością do różnej wiedzy, środków i postaw, jeżeli uwzględni się je w kontekście socjalizacyjnym lub w kontekście oceny.
Ponadto, kontekst kraju może zmienić drastycznie ogólną pozycję opiekuna, co pokazuje obszernie raport z Futurum (Polska). W tym przypadku, profil opiekuna praktyk zawodowych nie odnosi się szczególnie do odbywania praktyki, co sprawia, że profil ten można by nazwać profilem mentora podczas całego okresu edukacyjnego.

5.3 Oczekiwane kompetencje

Mając na względzie powyższe ogólne funkcje opiekuna praktyk zawodowych, które określają wyraźnie kontekst dla rozumienia różnych kompetencji, możemy uzupełnić profil stanowiska i kompetencje opiekuna praktyk zawodowych, wykorzystując źródło oczekiwania. Biorąc pod uwagę w analizie profilu stanowiska trzy logiczne podmioty odpowiedzialne za jego kształtowanie (opiekun praktyk, uczeń i kierownik wydziału), możemy uzyskać następujące różne punkty widzenia:

-**Wspólne:** kompetencje, które są zawsze wymagane w profilu stanowiska pracy opiekuna praktyk zawodowych
-**Dostarczyciel:** kompetencje wskazywane przez opiekunów praktyk i kierownika wydziału
-**Użytkownik:** kompetencje wskazywane przez opiekunów praktyk zawodowych i uczniów
-**Zewnętrzne:** kompetencje wskazywane przez uczniów i kierownika wydziału

W końcu, określamy pewne kompetencje, które wydają się istotne, ale nie mogą pojawić się w uzyskanych punktach widzenia, ponieważ nie są wspólne.

5.3.1 Wspólne oczekiwane kompetencje.

Umiejętności doradcze (słuchanie, dialog, pocieszanie szacunek, zaufanie, instruowanie...) _
Umiejętność samodzielnej pracy _
Umiejętność refleksji nad własnym systemem wartości
Umiejętność zachęcania studentów do wyciągania wniosków z praktyk
Umiejętność pomagania studentom w wyciąganiu wniosków z połączenia teorii z praktyką _
Umiejętność zarządzania informacjami (umiejętność wyszukiwania i analizy informacji pochodzących z różnych źródeł) _
Umiejętność tworzenia dobrych relacji, w celu wsparcia studentów, oceniania studentów i tworzenia dobrych relacji pomiędzy
studentami, opiekunami zawodowymi, administracją szkoły i nim samymi _
Umiejętność budowania pomostów pomiędzy teorią a praktyką _
Podejmowanie decyzji _

5.3.2 Kompetencje oczekiwane od dostarczyciela.

Umiejętność wykrycia potencjalnych połączeń pomiędzy aspektami wiedzy przedmiotowej a ich zastosowaniem
w politykach i treściach edukacyjnych _
Umiejętność rozpoznawania różnic pomiędzy uczniami oraz złożoności procesu uczenia się _
Zaangażowanie w postępy i osiągnięcia uczniów _

5.3.3 Kompetencje oczekiwane od użytkownika.

Zdolność do analizy i syntezy wiedzy z przedmiotu, który będzie nauczany

5.3.4 Zewnętrzne oczekiwane kompetencje.

Rozwiązywanie problemów _
Świadomość konieczności ciągłego rozwoju zawodowego

5.3.5 Istotne, ale nie wspólne oczekiwane kompetencje.

Punkt widzenia	**Opiekun praktyk zawodowych**	**Uczniowie**	**Kierownik**
Brak części wspólnej	Umiejętność kierowania projektami na rzecz rozwoju poprawy szkoły	Świadomość różnych kontekstów, w których może nastąpić proces uczenia się	Umiejętność kwestionowania koncepcji i teorii napotykanych w trakcie studiów pedagogicznych

Brak części wspólnej			Umiejętność oceny edukacyjnych programów i materiałów

5.4 Umiejętności związane ze szczegółowym działaniem

Mając na względzie ogólne powyższe funkcje i kompetencje opiekuna praktyk zawodowych, podając wyraźnie kontekst rozumienia różnych kompetencji, możemy spróbować określić kompetencje opiekunów w nawiązaniu do podstawowych umiejętności, prowadzących do wyróżnienia następujących czynności lub obszarów:

- Społecznego
- Pedagogicznego
- Oceny
- Zarządzania
- Administracji
- Rozwiązywania problemów

Trzy pierwsze są związane bezpośrednio z funkcjami opiekuna praktyk, podczas gdy trzy ostatnie to różne umiejętności lub wiedza, która jest ściśle zaangażowana w ogólną funkcję doradztwa, którą spełnia opiekun praktyk zawodowych.

5.4.1 Umiejętności społeczne:

- Zdolność do podchodzenia do ludzi w sposób otwarty i bez uprzedzeń
- Świadomość istnienia różnic pomiędzy uczniami
- Odpowiednie reagowanie na różne typy osobowości, cechy narodowe, wiek, itp.
- Zdolność rozumienia problemów i obaw uczestników
- Odpowiednia równowaga pomiędzy koncentracją na jednostce i na grupie
- Zapewnienie uczniom wsparcia i zachęty

5.4.2 Umiejętności pedagogiczne:

- Podtrzymanie motywacji każdego ucznia
- Uwzględnianie celów
- Zarządzanie interakcjami
- Przekazywanie informacji zwrotnej
- Zajmowanie się różnymi profilami uczniów
- Wspieranie różnych stylów uczenia się, a także strategii uczenia się

5.4.3 Umiejętności oceny:

- Ocena jakości uczenia się
- Ocena satysfakcji studentów
- Reakcje na ocenę przebiegu przez studentów
- Śledzenie postępu ucznia
- Motywacja studentów
- Przekazywanie informacji zwrotnej uczniom

5.4.4 Umiejętności zarządzania:

- Radzenie sobie ze stresem/tolerowanie frustracji
- Radzenie sobie z dużą częstotliwością komunikacji
- Zarządzanie czasem

5.4.5 Umiejętności administracyjne:

- Stworzenie biznesplanu/pozycji kontrolingu
- Radzenie sobie z zagadnieniami organizacyjnymi
- Zarządzanie jakością

5.4.6 Umiejętności związane z rozwiązywaniem problemów:

- Znajomość potencjalnych problemów
- Rozpoznawanie problemów
- Postępowanie z problemami
- Zapobieganie problemom

5.5 Istotna wiedza

Ponadto, musimy podkreślić pewne obszary wiedzy, którą powinien opanować opiekun, a w szczególności opiekun praktyk zawodowych
:

- Teorie uczenia się
- Wartościowanie
- Rozwiązywanie problemów
- Ocena i certyfikacja
- Aspekty prawne
- Administracja
- Wiedza dotycząca konkretnego przedmiotu

5.6 Curriculum vitae Europass

W końcu, niniejsza prezentacja umiejętności byłaby niekompletna bez nawiązania do europejskiego systemu Curriculum Vitae Europass (http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action), a także punktu odniesienia CompeQ, który podaje szczegółowe umiejętności ogólne. W istocie, większości kompetencji osobistych CompeQ (sekcja 1) i kompetencji społecznych (sekcja 2) wymaga się od opiekunów w sposób oczywisty (patrz poniższy schemat podsumowania).

podstawowe kompetencje osobiste **kompetencje osobiste**	Znać samego siebie; określać własne atuty
	Zarządzać osobistymi atutami, w tym zdrowiem oraz utrzymaniem zdolności do zatrudnienia; utrzymywać własną równowagę fizyczną oraz umysłową
	Czuć się wydajnym; być pewnym siebie; wykazywać zdolność podejmowania decyzji, a także umiejętność działania w ramach stanowiska
	Posiadać umiejętności manualne (wskazane, w razie potrzeby, zgodnie z "Cahier des charges")
	Posiadać zdolności artystyczne (wskazane, w razie potrzeby, zgodnie z "Cahier des charges")
	Wykazywać zdolności analityczne
	Wykazywać zdolności syntezy
	Uwzględniać własne zainteresowania
	W razie konieczności, kwestionować własne działania i pozostawiać sprawy własnemu biegowi
ukierunkowane zaangażowanie	Z zaangażowaniem, energią i wytrwałością dążyć do pracy odpowiadającej własnemu "Cahier des charges"
	Organizować się w sposób samodzielny
	Zarządzać i kontrolować harmonogram; przestrzegać danych harmonogramów i terminów
odpowiedzialne zachowanie	Być oddanym i samodzielnie się motywować; podejmować obowiązki związane z funkcją
	Wykazywać wytrwałość w ramach pełnionej funkcji

		Robić samemu to, czego oczekuje się od innych osób; mieć dyscyplinę osobistą i liczyć się z nią
		Wytrzymywać napięcia i zarządzać stresem
		Przyjmować lub wybierać kodeks deontologiczny oraz przestrzegać go; przestrzegać etyki; być sprawiedliwym i uczciwym
	transformacja i innowacja	Wykazywać ciekawość, bystrość oraz inicjatywę, aby ułatwiać osiąganie celów instytucjonalnych
		Wprowadzać innowacje; wykazywać kreatywność zgodną z "Cahier des charges"
	podtrzymanie zdolności do zatrudnienia	Być otwartym na nowe idee i wykazywać się elastycznością
		Wykazywać chęć doskonalenia i być gotowym na to, aby ewoluować
kompetencje społeczne	**talenty komunikacyjne**	Komunikować się w odpowiedni sposób z przełożonymi, kolegami, podwładnymi oraz klientami
		Komunikować się ustnie (w języku ojczystym)
		Komunikować się w formie pisemnej (w języku ojczystym)
		Potrafić i komunikować się w innych językach (wskazanych zgodnie z "Cahier des charges")
		Umieć słuchać; uwzględniać punkt widzenia innych osób
	orientacja na klienta	Mieć dobre wyczucie w obsłudze klienta (zewnętrznej lub wewnętrznej); przyjmować i oferować klientom produkty i usługi w sposób, który jak najlepiej spełnia ich rzeczywiste potrzeby; utrzymywać relacje zawodowe; kontrolować klientów
	umiejętność współpracy i pracy w zespole	Wykorzystać podejścia i środki nauczania dostosowane do relacji z kolegami i współpracownikami. Pomagać im , gdy będą tego potrzebować, i, w razie potrzeby, tymczasowo zastępować
		Stawać w obronie pomysłów i ideałów oraz integrować te przekazane przez inne osoby; wykazywać perswazję i entuzjazm
		Negocjować korzystne rozwiązania dla różnych interesariuszy
		Dostosowywać się do swojego środowiska
		Być zdolnym do integrowania w swoim zachowaniu innych kultur oraz planów działania
		Rozwijać i proponować sieci partnerów

Aby zakwalifikować opiekunado każdej z powyższych pozycji, w tym dla Europass, zostanie określony pewien minimalny poziom kompetencji, jak również przedstawiony opis, w jaki sposób sprawdzić ten poziom. Według ECOJ 2008/C 111/01, powinno być 8 poziomów, natomiast według ISO 9000 (2000), powinno być ich 7.

6: Aneksy

Załączone dokumenty są dostępne w Internecie na stronie internetowej PROCERTU: http://www.proecertu.eu.

Wykaz aneksów:

Schemat Jakości WP3 Raport DAA WP3 Raport Futurum WP3

Raport ISTP WP3 Raport HEIG VD WP3 Raport Uniwersytetu w Gothenburgu WP3

7: Bibliografia i referencje

Oprócz raportów WP3 PROCERTU, opracowanych przez partnerów, które są załączone w aneksach, cytowane są jedynie główne dokumenty związane z projektem. Wiele z tych dokumentów zostało już przetłumaczonych na różne języki europejskie.

Journal Officiel de l'Union Européenne 2008/C 111/01 : recommandation établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ISO 9000 (2000) IV/11 : certification des compétences individuelles ISO 9000 (2000) IV/12 : de la mesure au management des competences. ISO 9000 (2000) IV/19 : tutorat, mode d'emploi
ISO 9000 (2000) VII/31 : l'ISO 9004 (2000) : un pont vers l'excellence
Distances et savoirs, Vol 1, nr 1/2003, str, 19-46, Brigitte Denis. Quels rôles et quelle formation pour les tuteurs intervenant dans des dispositifs de formation à distance ? European e-tutor, a Leonardo da Vinci EC project 2003 http://www.european-e-tutor.net Institut National de Recherche Pédagogique, Veille Scientifique et Technologique nr 34 Kwiecień 2008 (http://www.inrp.fr/vst) nr 34, Kwiecień 2008. De la transmission des savoirs à l'approche par les compétences. (les compétences clés du DeSeCo). http://eurotuteur. ac- strasbourg. fr/francai s. htm http://www.luno-edu.net/
http://www.ac-versailles.fr/CERPEG/metier/tuteurpeda.htm
Un défi : intégrer les jeunes dans l'entreprise, une solution: le tutorat, a Leonardo da Vinci EC project 2003 FIEC/FFB/EFBWW/FETBB/EFGH Une expérience de tutorat académique à l'UCL. L. Pirot, G. De Cock, J. David, Faculté de
Psychologie et des Sciences de l'Education, Université Catholique de Louvain. 2002. TUNING: Struktury edukacyjne Tuningu w Europie. http://tuning.unideusto.org/tuningeu/ ,
Template for education. And PROCERTU workspace, Shared Documents, WP3, Template-Education.pdf. TUNING: Struktury edukacyjne tuningu w Europie. http://tuning.unideusto.org/tuningeu/ , The
TUNING approach. And PROCERTU workspace, Shared Documents, WP3, Tuning-Approach.pdf.
Intégrer le contexte dans la definition des competences transverses et transférables de l"ingénieur. C. Lecerf *et al.*, TICE'2006. Tuluza, 12-15/10/06. ISBN 978-2-95272750-3.
Baza danych ADAM (see http://www.adam-europe.eu/adam/project/ oraz przestrzeń robocza PROCERTU)
Education Permanente 163/2005-2 str. 29-41 B. Lecat. Vers le co-accompagnement d'apprentis-ingénieurs. Académie de Dijon, DAFOP, 2002-2007, Richard Wittorski. Vade-mecum du tutorat.
BOEN 1997, nr 22. (29/05/1997). Missions du professeur.
EUROPAS S : http://europass.cedefop.europa. eu/europass/preview. działanie
CompéQ. BASE D'UN EPORTEFOLIO COMPATIBLE AVEC ISO 9001 ET EUROPASS.
http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/que06/1B_Menthonnex.rtf "CompéQ" - Référentiel généraliste de compétences — EIfEL.
http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/que06/1B_menthonnex.
xls/view