Uczynienie uczenia się przez doświadczenie widocznym

510698-LLP-1-2010-1-DE-Leonardo-LNW – Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Publikacja ta jest odzwierciedleniem poglądów jej autorów, Komisja Europejska nie ponosi jakiejkolwiek odpowiedzialności za to, w jaki sposób treści w niej zawarte zostaną wykorzystane.

Stopka redakcyjna

Autorzy:

Clemens Körte, bfw

Hanna Schrankel, IG Metall

Layout:

kus Design

Wydawca:

IG Metall Vorstand

60329 Frankfurt am Main

W celu uzyskania dalszych informacji o projekcie zapraszamy na stronę: www.eqf-pin.eu

Praktyka i informacja dotycząca Europejskiego Systemu Kwalifikacji – PIN

W ramach projektu „PIN – Europejski System Kwalifikacji" – praktyka i informacja (EQF-PIN) powstała sieć złożona z europejskich związków zawodowych oraz innych organizacji koncentrujących się na kwestiach pracowniczych.

W sieci PIN dyskutujemy, wymieniamy informacje i doświadczenia na temat kwestii dotyczących wdrażania Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) i Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) oraz towarzyszących temu procesowi działań.

Co oznacza implementacja ERK / KRK dla pracowników? Jakie konsekwencje będzie miała ona dla edukacji, szkolenia i rynku pracy? Czy będzie miała wpływ na porozumienia płacowe? Co uznawanie kwalifikacji oznacza dla pracowników? Jak możemy zagwarantować, że w procesie tym uwzględnione zostaną ich interesy?

Wspólnie chcemy znaleźć odpowiedzi na te pytania i stworzyć europejską platformę wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy związkami.

W celu uzyskania dalszych informacji, zapraszamy na naszą stronę www.eqf-pin.eu oraz do włączenia się do dyskusji na forum PIN www.eqf-pin.eu/forum.

Europejski System Kwalifikacji – jakie korzyści może przynieść pracownikom oraz związkom zawodowym?

dr Jeff Bridgford

W celu wspierania mobilności pracowników w Unii Europejskiej instytucje unijne przyjęły w 2008 roku Rekomendację ustanawiającą Europejski System Kwalifikacji (EQF).

Zasadniczą przesłanką jest to, że Europejski System Kwalifikacji gwarantuje przejrzystość kwalifikacji oraz ułatwia pracownikom i pracodawcom zrozumienie oraz porównanie poziomów kwalifikacji w różnych krajach. System zawiera pełną skalę kwalifikacji od podstawowych (certyfikat ukończenia szkoły średniej – poziom pierwszy) do bardzo zaawansowanych (doktoraty – poziom ósmy).

Pośrednio inicjatywa ta potencjalnie może mieć szerszy i głębszy wpływ, gdyż zachęca ona państwa członkowskie Unii do utworzenia Krajowych Systemów Kwalifikacji, co dla większości państw oznacza całkowity przegląd własnych dotychczasowych systemów kwalifikacyjnych. W myśl Unijnej Rekomendacji, państwa członkowskie musiały dostosować swoje systemy kwalifikacyjne do systemu europejskiego do 2010 roku. Jednak tylko niektórym udało się dotrzymać terminu (Francja, Irlandia, Malta,

Wielka Brytania), głównie dlatego, że rozpoczęły one prace wcześniej, ale w rzeczywistości wszystkie państwa biorą aktywny udział w tym procesie.

Rekomendacja Unii Europejskiej zachęca państwa członkowskie również do przyjęcia systemu pomiaru kwalifikacji, tak by do 2012 roku, wszystkie nowe kwalifikacje – certyfikaty i dyplomy – zawierały jasny odnośnik do odpowiedniego poziomu opisanego w Europejskich Ramach Kwalifikacyjnych.

Po pierwsze, pracownicy wewnątrz Unii będą mogli przemieszczać się z jednego kraju do drugiego i przedstawiać potencjalnym pracodawcom w sposób przejrzysty poziom posiadanych umiejętności w odniesieniu do zdobytych kwalifikacji. Nie oznacza to, że kwalifikacje te zostaną automatycznie zaakceptowane, lub że pracownicy automatycznie znajdą pracę która odpowiada ich kwalifikacjom, ale oznacza to, że będą mogli skuteczniej prezentować swoje umiejętności.

Po drugie, wiedza specjalistyczna pracowników będzie oceniana na podstawie wyników w nauce, wyrażonych jako ich wiedza teoretyczna, umiejętności i kompetencje. Oznacza to odejście od form oceniania opartych na danych dotyczących nauczania (długość nauki i typ szkoły / instytucji) i skoncentrowanie się na rezultatach uczenia się – tym co uczący się wie, rozumie i co potrafi zrobić. Owa zmiana podejścia jest coraz bardziej atrakcyjna dla wszystkich pracowników, zwłaszcza w połączeniu z innym elementem Rekomendacji Unijnej, który w momencie powstawania tej publikacji, jest dokładnie rozpatrywany poprzez Europejską Komisję – a mianowicie z promocją walidacji pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Jest to uczenie się, mające miejsce poza formalnym systemem edukacji, na przykład na rynku pracy, który jest często miejscem tworzącym warunki do pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Jest to szczególnie atrakcyjne dla pracowników, którzy mieli negatywne doświadczenia ze szkołą i którzy porzucili formalny system edukacji, posiadając niewielkie kwalifikacje lub wręcz żadne, a mimo to zdobyli szereg umiejętności podczas swojego życia zawodowego bez uzyskania odpowiedniej weryfikacji / potwierdzenia tego, czego się dowiedzieli, co zrozumieli i potrafią zrobić.

Kolejnym ważnym aspektem jest stworzenie warunków do utworzenia wszechstronnych Krajowych Ram Kwalifikacyjnych, które uwzględniają wszystkie typy instytucji edukacyjnych i wszystkie typy kwalifikacji, akademickich i zawodowych. Taki system promuje pewną formę „przenikalności" pomiędzy różnymi modelami edukacji. Jego atrakcyjność wynika z faktu, że dla pracowników i uczących się stałoby się możliwe wyjście poza jeden określony wymiar edukacji, na przykład przejście od nauki w instytucji akademickiej do szkolenia zawodowego i z powrotem. W ten sposób pracownicy, którzy zdobyli kwalifikacje w wyniku szkolenia zawodowego nie byliby automatycznie przyporządkowani jednemu określonemu systemowi (lub wykluczeni z innego), lecz mogliby poszerzać swoje edukacyjne horyzonty.

Implementacja Europejskich Ram Kwalifikacji dała interesujące przykłady na to, jak uczynić kształcenie i szkolenie zawodowe bardziej atrakcyjnymi, zwłaszcza w odniesieniu do ich równorzędności z kwalifikacjami akademickimi. W niektórych krajach, na przykład w Niemczech, kwalifikacje zdobyte w ramach kształcenia zawodowego są na wyższym poziomie, czyli na tym samym poziomie co początkowe formalne kwalifikacje uniwersyteckie.

Na koniec warto wspomnieć, że istnieją też pewne korzyści dla związków zawodowych. Rekomendacja Unii Europejskiej promuje udział różnych zainteresowanych stron, w tym także partnerów społecznych (organizacji pracowniczych i związków zawodowych) w dyskusjach dotyczących konceptualizacji, projektowania, implementacji i ewaluacji różnych systemów kwalifikacyjnych zarówno na poziomie europejskim w ramach Grupy Doradczej ds. Europejskich Ram Kwalifikacyjnych, jak również w ramach struktur wewnątrzkrajowych. To stawia edukację i szkolenie na szczycie listy priorytetów związkowych programów działania i zachęca związki do oferowania usług, którymi ich obecni i przyszli członkowie byliby żywo zainteresowani.

Uznawanie pozaformalnej i nieformalnej edukacji

Większość krajów europejskich ciągle kładzie duży nacisk na formalne ścieżki nauczania, a kompetencje uzyskane w wyniku pozaformalnej i nieformalnej edukacji nie są tak wysoko cenione jak

kompetencje zdobyte w warunkach edukacji formalnej. Ciężko jest zatem jednostkom udowodnić, że posiadają określone kompetencje oraz, co się z tym wiąże, uzyskać pewien rodzaj wynagrodzenia. To odnosi się przede wszystkim do niewykwalifikowanych lub słabo wykwalifikowanych pracowników, tych najbardziej narażonych na ryzyko niepewnych warunków życia, bezrobocia i niskich zarobków. Uznanie kompetencji wynikających z nieformalnej i pozaformalnej edukacji jest zatem bardzo ważną kwestią w kontekście reprezentowania interesów pracowników.

Nieformalna i pozaformalne nauka zawsze odgrywała ważną rolę w edukacji zawodowej, lecz rzadko kiedy otrzymywała ten sam poziom akceptacji co nauczanie formalne. Walidacja, czyli potwierdzanie i uznanie pozaformalnego i nieformalnego nauczania, uzyskuje rosnące znaczenie jako sposób na promowanie koncepcji uczenia się przez całe życie. To, co było akceptowane przez całkiem długi czas przez szerokie grono osób, czyli to, że miejsce pracy oferuje idealne środowisko do uczenia się, powoli spotyka się z coraz większą akceptacją w kontekście kształcenie zawodowego. Celem wprowadzenia ram kwalifikacji] jest umożliwienie pracownikom uczynienia ich kompetencji widocznymi i udowodnienia pracodawcom, że je posiadają. Uczynienie ukrytych kompetencji widocznymi może także pomóc w uświadomieniu sobie posiadania innych pożądanych kompetencji, które już istniały, ale które do tej pory nie zostały ujawnione. To w szczególności odnosi się do zakładów pracy.

Uznanie kompetencji wynikających z nieformalnej i pozaformalnej edukacji powinno poszerzyć, a nie zastępować system edukacyjny. Celem uznania nieformalnej i pozaformalnej nauki powinna zawsze być przenikalność – na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Każdy, kto chce, aby jego / jej kwalifikacje zostały poddane walidacji, powinien mieć zapewniony dostęp do systemów i mechanizmów, które są zgodne z następującymi kryteriami:

- kompetencje i uwarunkowania zawodowe są punktem odniesienia dla procesu uznawania pozaformalnej i nieformalnej edukacji;
- powinno sie brać pod uwagę szanse, jakie oferują ramy kwalifikacyjne dla systematycznej integracji kompetencji zdobytych poprzez nieformalne i pozaformalne uczenie się;
- partnerzy społeczni pełnią kluczową rolę w procesie rozwijania systemów walidacji;
- jednostka (pracownik) powinna być w samym sercu systemu;
- metody i systemy powinny uwzględniać niestandardowy charakter pozaformalnej i nieformalnej edukacji;
- ramy formalne są potrzebne; powinny one zawierać regulamin definiujący kryteria i jakość standardów walidacji;
- istniejące i przyszłe instytucje / ciała powinny zostać poddane procesowi identyfikacji i akredytacji;
- walidacja powinna być darmowa dla osób, które chciałyby jej dokonać i powinna być finansowana z dochodów od podatków.

Praktyki w zakresie uznawalności kwalifikacji w zakładach pracy – dobra praktyka i wskaźniki jakości

Jak wdrożyć procedurę uznawania pozaformalnych i nieformalnych kwalifikacji od strony praktycznej? – Punkt wyjścia

Uznawanie pozaformalnych i nieformalnych kwalifikacji w środowisku pracy wymaga odpowiednich metod i wiedzy, jak owe metody zastosować w praktyce. Potrzebny jest model, który daje pewien wgląd w specyfikę środowiska (co w praktyce oznacza uznawanie?) i który pokazuje od czego zacząć.

Poniżej opisany jest możliwy model takiej procedury:

- opis dobrej praktyki;
- podejście do samooceny zorientowane na praktykę;
- wsparcie dla rozwoju jakości dla firm, badaczy i związków zawodowych.

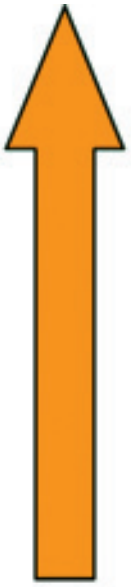
Model ten powstał na bazie projektu, w którego skład weszli partnerzy z całej Europy. Na początku projektu partnerzy zgodzili się co do wspólnych interesów w pozyskaniu wiedzy na temat przedmiotu działań i walidacji pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Publikacja ta zawiera wynikające ze wspólnego namysłu wskazania co do zakresu działań związanych z ewaluacją, rozwojem i implementacją.

Model

Struktura modelu składa się z pięciu poziomów, które są podzielone na deskryptory dobrej praktyki i wskaźniki. Owe deskryptory definiują jakość każdego z poziomów. Wskaźniki zawierają wskazówki dotyczące pomiaru wytyczonych celów.

Deskryptory i wskaźniki muszą być postrzegane jako ściśle ze sobą powiązane. Nie miałoby sensu koncentrowanie się tylko na osiągnięciu wskaźników, jeśli pominięta zostałaby sama koncepcja. Dlatego też warto zawsze pamiętać, że wskaźniki zdefiniowane są przez ideę deskryptorów.

5 Poziom 5	Dobre praktyki Wskaźniki
4 Poziom 4	Dobre praktyki Wskaźniki
3 Poziom 3	Dobre praktyki Wskaźniki
2 Poziom 2	Dobre praktyki Wskaźniki
1 Poziom 1	Dobre praktyki Wskaźniki



Jest także możliwe utworzenie kategorii (w tym przypadku „rozpoznawania pozaformalnych i nieformalnych kompetencji") i rozróżnienie etapów: Poziom 1 odnosiłby się do najmniej rozwiniętych form zarządzania (jeśli nie 0), Poziom 5 oznaczałby dobrą praktykę.
Ten model opisuje status dobrych praktyk dla danej kategorii na pięciu etapach. Idea jest taka, że opisy etapów nie są statyczne, ale raczej, że:

a. proces rozwoju może mieć odzwierciedlenie w opisie wszystkich etapów; postęp na każdym z etapów jest płynny;
b. intensywna analiza etapów udoskonalania rozwiązań doprowadzi do rozróżnienia poziomów (pionowe pomiędzy etapami i poziome w opisie danego etapu);
c. proces ten może być prowadzony tylko jako powtarzalny i organiczny (ciągły: opisywanie – definiowanie – ocenianie – badanie).

Ścieżka działania

Matryca została skonfigurowana jako punkt wyjścia do rozwijania systemów uznawania efektów pozaformalnej i nieformalnej edukacji wewnątrz firm. Może ona być wykorzystywana zarazem jako wytyczna dla poprawy rozwiązań stosowanych w zakładzie lub jako punkt odniesienia dla porównania i weryfikacji pomiędzy różnymi instytucjami.

Matryca może być także stosowana do rozwijania / podnoszenia jakości. Ale jest również opracowana w kontekście ambitnych, stanowiących wyzwanie, celów.

Niektóre poziomy zostały częściowo podzielone na a, b i c. Ten podział odzwierciedla zróżnicowane wymagania dotyczące danego poziomu, które mogą koncentrować się na ulepszeniach strukturalnych, na podziale środków finansowych i na wymiernej poprawie w odniesieniu do pracowników (rozwój wiedzy). Zgodnie z interpretacją treści zawartych w matrycy, zróżnicowanie pomiędzy trzema elementami może oznaczać, że owe trzy elementy są współzależne. Na przykład, na poziomie 5 prawdopodobnie istnieje powiązanie między wynagrodzeniem finansowym a wynikiem (efektami uczenia się). Poziom zostaje osiągnięty, jeśli wszystkie trzy zmienne a, b i c zostaną spełnione.

Może istnieć wiele przykładów czy opisów w ramach danego poziomu. Nie jest konieczne, by wszystkie opisy (warunki) zostały zrealizowane. Wystarczy, by jeden z wymogów / właściwości / punktów został wypełniony przez zakład pracy.

Jeśli, gdy firma uzyska wskaźniki poziomu jeden i trzy, ale nie dwa, będzie to postrzegane jako osiągnięcie tylko pierwszego poziomu. Matryca opisuje postęp krok po kroku.

Nr	Poziom / Wskaźnik	Matryca
1	Poziom	Zakład pracy generalnie wspiera rozwój zawodowy pracowników. Zakład pracy pragnie włączyć się w proces uznawania efektów pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.
1	Wskaźnik	Prowadzenie rejestru szkoleń: firma powinna potwierdzić wsparcie dla szkoleń. Wynegocjowany czas szkolenia: zapis dokumentacji uzgadniającej zadania w pracy / obowiązki w ramach nieformalnego uczenia się, regularne rozmowy z pracownikami dotyczące rozwoju; wykaz zewnętrznych i wewnętrznych ofert szkoleniowych (wewnątrz firmy i poza nią); zapis uprawnień do szkolenia; ogólne porozumienie między pracodawcą i pracownikiem.
2a	Poziom	Firma (instytucja) wkłada wysiłek w prace nad uznawaniem efektów pozaformalnego i nieformalnego uczenia się, które nie wykracza poza granice organizacji. Firma (instytucja) zbiera CV swoich pracowników (zbiera tym samym informacje o ich umiejętnościach i wiedzy) i analizuje je w celu określenia, jakie umiejętności i wiedza powinny być rozwijane.
2a	Wskaźnik	Potwierdzenie zebrania informacji o wiedzy i umiejętnościach pracowników: analiza. Dowód przeprowadzenia analizy co najmniej w odniesieniu do określonego x-procenta pracowników zakładu.
2b	Poziom	Firma zaczyna organizować się w sposób, który promuje kulturę uczenia się, np. przez ustanowienie wspólnego Związkowego Komitetu Zarządzającego, przez uznanie udziału związkowego przedstawiciela ds. uczenia się i / lub przez przekazanie przez zakład środków ze sprzedaży / lub środków budżetowych na edukację i szkolenia, w tym pozaformalne i nieformalne uczenie się pracowników.
2b	Wskaźnik	Protokoły ze spotkań Związkowego Komitetu Zarządzającego lub ze spotkań ze związkowymi przedstawicielami ds. uczenia się, określanie zadań i celów Komisji oraz przedstawicieli. Porozumienie w kwestii budżetu / uzgodnienia budżetowe.
3	Poziom	Firma rozpoczęła prace nad ustanowieniem procesu walidacji; umowa zostaje zawarta między reprezentantami pracowników a kierownictwem. Cele akredytacji są formułowane na podstawie wspólnych celów. Zarząd, kadry i przedstawiciele pracowników rozpoczynają opracowywanie wytycznych i procesu akredytacji pozaformalnych i nieformalnych efektów uczenia się. Pozaformalne i nieformalne kwalifikacje są – w ramach projektu pilotażowego – weryfikowane i akredytowane. Walidacja / uznawanie ma miejsce na podstawie ewaluacji kształtującej i sumującej. Decyzja o trybie – kształtującym lub sumującym – oraz zdefiniowanie technik określa ogólny cel procesu walidacji.

3	Wskaźnik	Wykaz nie zakończonych procedur akredytacji: 10 procent wszystkich pracowników uczestniczących w pilotażowym projekcie akredytacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Protokoły ze spotkań pomiędzy zarządem, kadrami a radami zakładowymi. Umowa i wytyczne (szkic) istniejące w formie dokumentów.
4a	Poziom	Zakład pracy stworzył dobre środowisko dla uczenia się. Rady zakładowe i zarząd zapewniły optymalne warunki dla procesu uznawalności i gwarantują dostęp do uznawania efektów uczenia się wszystkim pracownikom, zwłaszcza kobietom, osobom pracującym w niepełnym wymiarze godzin, pracownikom kontraktowym itp. Pracownicy są aktywnie wspierani w uczeniu się w trakcie wykonywanej pracy. Proces ten jest jasno zdefiniowany np. poprzez określenie form kontaktów. Wytyczne zawierają zalecenia, jak budować portfolio. Zauważalne polepszenie ogólnej wiedzy pracowników w firmie, mierzone za pomocą akredytacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się w przeciągu 12 miesięcy na podstawie wcześniej zdefiniowanych kryteriów walidacji.
4a	Wskaźnik	Zakład pracy stworzył dobre środowisko dla uczenia się. Rady zakładowe i zarząd zapewniły optymalne warunki dla procesu uznawalności i gwarantują dostęp wszystkim pracownikom, zwłaszcza kobietom, osobom pracującym w niepełnym wymiarze godzin, pracownikom kontraktowym itp. Pracownicy są aktywnie wspierani w uczeniu się w trakcie wykonywanej pracy. Proces ten jest jasno zdefiniowany np. poprzez określenie form kontaktów. Wytyczne zawierają zalecenia jak budować portfolio. Zauważalne polepszenie ogólnej wiedzy pracowników w firmie, mierzone za pomocą akredytacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się w przeciągu 12 miesięcy na podstawie wcześniej zdefiniowanych kryteriów walidacji.
4b	Poziom	Zakład pracy oraz związek zawodowy mają uzgodniony plan, środki i cele, by włączać w ten proces pracowników każdego roku; Pracownicy są finansowo oraz naukowo wspierani, by ich pozaformalne i nieformalne uczenie się uzyskiwało akredytację. Zauważalne polepszenie wiedzy pracowników w firmie, mierzone na podstawie uprzednio zdefiniowanych wskaźników dotyczących akredytacji pozaformalnej i nieformalnej edukacji.
4b	Wskaźnik	Nabór pracowników biorących udział w procesie Zestaw wskaźników: włączenie 50 procent wszystkich pracowników, wynegocjowana bądź stała / niezmienna część budżetu (przez zarząd oraz reprezentantów pracowników) na uczenie się pozaformalne i nieformalne (stanowiąca procent kapitału obrotowego). Promowanie pracowników jako wynik pomyślnej akredytacji edukacji pozaformalnej i nieformalnej udowodniona statystycznie. Sytuacja zawodowa pracowników się polepszyła; co najmniej 20 procent pracowników uczestniczących w procesie uznawania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może wykazać, że ich poziom kwalifikacji / rozwój dokonał się na poziomie do 20 procent. Wykaz środków / zasobów, budżet i kalendarz zaplanowanych działań są dobrze udokumentowane.

5a	Poziom	Zakład pracy zapewnia „idealne" warunki do nauki. Ma to odzwierciedlenie w wysokiej integracji pomiędzy produkcją a zarządem kadr w kwestiach uczenia się. Dane jakościowe do pomiaru są zebrane i dokumentują, jak uznawanie edukacji pozaformalnej i nieformalnej zostało osiągnięte i przełożyło się na rozwój strategiczny kadr. Powstała ścieżka wynagradzania pracowników za zdobyte kwalifikacje. Udowodnione zostało powiązanie pomiędzy pracą a podwyższaniem umiejętności personelu. Zauważalne polepszenie ogólnej wiedzy pracowników w firmie, mierzone za pomocą akredytacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się w ciągu 12 miesięcy na podstawie wcześniej zdefiniowanych wskaźników.
5a	Wskaźnik	Co najmniej 60 procent wszystkich pracowników bierze udział w procesie uczenia się w zakładzie pracy, czego dowodzi bezpośrednie zaangażowanie w rozwój kadr bazujące na pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Zauważalna poprawa wśród pracowników firmy o 40 procent, mierzona na podstawie wcześniej zdefiniowanych wskaźników akredytacji pozaformalnej i nieformalnej nauki o 20 procent.
5b	Poziom	Wynegocjowany zostaje system płac oparty na zdobytych umiejętnościach w celu wynagrodzenia pracowników za odniesione sukcesy w pozaformalnym i nieformalnym uczeniu się, za inne sukcesy edukacyjne i szkoleniowe oraz poprawę jakości pracy personelu. W przypadku istniejących zbiorowych umów, które nie uwzględniają pozaformalnej i nieformalnej edukacji, zakład pracy zapewnia inny system wynagrodzeń i płac.
5b	Wskaźnik	Przynajmniej 80 procent wszystkich pracowników podlega systemowi płac opartemu na uwzględnianiu osiągnięć w pozaformalnej i nieformalnej edukacji.
5c	Poziom	Zakład pracy ustala i funkcjonuje według przyjętej koncepcji procesu uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Jest to widoczne np. w profesjonalnie prowadzonej wymianie doświadczeń w tym obszarze pomiędzy innymi zakładami, ekspertami, naukowcami i organizacjami. Powstał dobrze działający system wsparcia dla promocji kultury uczenia się. W jego skład wchodzą np. związkowi przedstawiciele ds. uczenia się, mentorzy, specjaliści z działu kadr i zewnętrzni eksperci.
5c	Wskaźnik	Firma przeprowadza ankiety. Co najmniej 80 procent pracowników wie o tym, że programy wsparcia istnieją. 60 procent pracowników jest z nich zadowolonych.

Dalszy rozwój

Jest wiele możliwości dalszego rozwoju edukacyjnego.

- Dostosowanie / Adaptacja do sytuacji krajowej: Rezultaty [odnośne dokumenty EU] powstały na podstawie wspólnego porozumienia europejskiego. Zatem ogólna formuła może być nieco abstrakcyjna. Odzwierciedla ona ogólne podejścia i definicje dotyczące uznawania kwalifikacji uzyskanych w wyniku pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Standardy zdefiniowane na poziomach od jednego do pięciu mogą być zastosowane jako

punkt odniesienia do „przełożenia" na działania praktyczne.

- Dalszy rozwój poziomów: Pięć poziomów można dalej rozbudowywać. Nie są one bowiem statyczne. Definicje zawarte na każdym z poziomów mogą zostać określone ponownie na podstawie doświadczeń danej firmy, na podstawie badań lub za radą związków zawodowych.
- Nowe kategorie: Nauczanie może zostać poszerzone o nowe zagadnienia, które są ze sobą powiązane.
- Porównania: Firmy i organizacje mogą zastosować matrycę jako punk odniesienia do porównań i metod / standardów (*benchmarks*) dotyczących sposobów tworzenia funkcjonalnych systemów uznawania kwalifikacji uzyskanych w edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

PIN

EQF Praxis and Information Network

PIN
EDF Praxis and Information Networks