



Co-funded by  
the European Union



**2022-1-FR01-KA220-VET-000088272**

**Creating more inclusive and supportive work-based learning  
environments for low-skilled learners by training work-readiness  
skills through Transformative Learning**

**WP4.**

**Reference Document for Supporting Certification and  
Accreditation Policies on Work-Readiness Skills through  
Transformative Learning**

| Author: | Date:        |
|---------|--------------|
| GOI     | January 2025 |



## **Spis treści**

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Wprowadzenie.....</b>                                                             | <b>4</b>  |
| <b>1.2 Cele.....</b>                                                                 | <b>4</b>  |
| <b>Przegląd raportów z analizy porównawczej.....</b>                                 | <b>5</b>  |
| <b>2.1 Umiejętności związane z gotowością do pracy: definicje i kategorie</b>        |           |
| <b>2.2 Specyfika poszczególnych krajów</b>                                           |           |
| <b>2.3 Ramy prawne i regulacyjne</b>                                                 |           |
| <b>2.4 Wyzwania i ograniczenia</b>                                                   |           |
| <b>2.5 Metodologie określania kluczowych kompetencji</b>                             |           |
| <b>2.6 Środki zapewniania jakości</b>                                                |           |
| <b>2.7 Certyfikacja i mobilność międzynarodowa</b>                                   |           |
| <b>Ogólny przegląd faz pilotażowych projektu B-COMP.....</b>                         | <b>12</b> |
| <b>Narzędzia i zalecenia dotyczące wdrożenia wyników projektu B-COMP.....</b>        | <b>14</b> |
| <b>Europass CV</b>                                                                   |           |
| <b>Mikro-poświadczenia</b>                                                           |           |
| <b>Cyfrowe poświadczenia</b>                                                         |           |
| <b>Strategie wdrażania certyfikacji i akredytacji w uczeniu się opartym na pracy</b> |           |
| <b>Wnioski.....</b>                                                                  | <b>19</b> |
| <b>Referencje.....</b>                                                               | <b>21</b> |

## **1. WPROWADZENIE**

Niniejszy dokument stanowi kompleksowe odniesienie mające na celu rozwój polityki certyfikacji i akredytacji w zakresie rozwijania umiejętności gotowości do pracy poprzez transformacyjne uczenie się (TL) w kontekście uczenia się w miejscu pracy (WBL). Dokument ten integruje informacje zwrotne uzyskane podczas faz pilotażowych projektu B.COMP, zapewniając jego dostosowanie do rzeczywistych potrzeb osób uczących się, instytucji edukacyjnych, decydentów i instytucji pośredniczących.

Głównymi odbiorcami tego dokumentu są decydenci polityczni, dostawcy usług edukacyjnych, organizacje społeczne i inne zainteresowane strony zaangażowane w promowanie integracyjnych i wspierających środowisk WBL dla nisko wykwalifikowanych uczniów.



Resource: Freepik- <https://l24.im/h3yV>

### **1.2 CELE**

Niniejszy dokument referencyjny ma na celu

- Przedstawienie praktycznych zaleceń dotyczących ram certyfikacji i akredytacji w programach WBL.

- Podkreślenie znaczenia transformacyjnego uczenia się w wyposażaniu nisko wykwalifikowanych uczniów w umiejętności gotowości do pracy.
- Promowanie korzystania z Europass CV jako narzędzia do uznawania i poświadczania umiejętności nabytych w ramach projektu B.COMP.
- Zbadanie roli mikrokredytów w dostosowywaniu WBL do potrzeb przemysłu i osób uczących się.
- Zachęcanie do współpracy między zainteresowanymi stronami w celu zwiększenia skalowalności i wpływu transformacyjnych inicjatyw edukacyjnych.

## **2. RZEGLĄD RAPORTÓW Z ANALIZY PORÓWNAWCZEJ**

Konsorcjum B-COMP opracowało raport z analizy porównawczej standardów i dobrych praktyk w zakresie walidacji, certyfikacji i akredytacji w zakresie rozwijania umiejętności gotowości do pracy dla WBL poprzez transformacyjne uczenie się, na poziomie europejskim i w krajach uczestniczących.

Raport z analizy porównawczej dotyczącej uczenia się opartego na pracy (WBL) dla projektu BCOMP zapewnia dogłębne badanie sposobu, w jaki różne kraje europejskie podchodzą do umiejętności gotowości do pracy, ich walidacji, certyfikacji i akredytacji. Analiza bada ramy kierujące tymi praktykami, identyfikuje wyzwania i podkreśla historie sukcesu, oferując jednocześnie wgląd w podobieństwa i różnice między krajami partnerskimi. Niniejszy esej podsumowuje ustalenia raportu, podkreślając zastosowane metodologie, ramy prawne, środki zapewniania jakości oraz wpływ WBL na zatrudnienie i rozwój kariery. Główne dane wejściowe raportu są następujące:

### **2.1 Umiejętności związane z gotowością do pracy: Definicje i kategorie**

Umiejętności związane z gotowością do pracy obejmują zróżnicowany zestaw kompetencji, wiedzy i atrybutów niezbędnych do skutecznego uczestnictwa w sile roboczej. W krajach partnerskich umiejętności te są podzielone na różne grupy:



Resource: Freepik <https://124.im/wZoDd>

**Podstawowe umiejętności:** Umiejętności podstawowe, takie jak umiejętność czytania, pisanie, liczenia i biegłość informatyczna, są powszechnie podkreślane jako warunki wstępne dla każdej formy zatrudnienia. Umiejętności te mają kluczowe znaczenie dla obsługi codziennych zadań w miejscu pracy i przygotowania osób do dalszego rozwoju umiejętności.

**Umiejętności zawodowe:** Obejmują one specjalistyczną wiedzę techniczną dostosowaną do konkretnych branż, takich jak inżynieria, opieka zdrowotna, sztuka kulinarna i technologie cyfrowe. Są one często rozwijane poprzez ustrukturyzowane programy kształcenia zawodowego i staże, które łączą teorię z praktyką.

**Umiejętności miękkie:** Koncentrują się na umiejętnościach interpersonalnych, takich jak komunikacja, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów, zdolność adaptacji, odporność i przywództwo. Umiejętności te są coraz bardziej cenione przez pracodawców w celu zapewnienia współpracy i produktywnego środowiska pracy.

**Umiejętności przedsiębiorcze:** Zachęca do innowacji, zarządzania ryzykiem i rozwoju biznesu, odzwierciedlając rosnące znaczenie przedsiębiorczości w nowoczesnych gospodarkach. Umiejętności te przygotowują uczniów do wykorzystywania szans, podejmowania skalkulowanego ryzyka i zarządzania przedsięwzięciami biznesowymi.

**Umiejętności kulturowe i etyczne:** Promuje kompetencje kulturowe, etyczne zachowanie i szacunek dla różnorodności w miejscu pracy. Umiejętności te są szczególnie ważne w międzynarodowych lub wielokulturowych środowiskach pracy, zapewniając integrację i przestrzeganie globalnych standardów.

**Umiejętności językowe:** Biegła znajomość języków obcych, w szczególności języka angielskiego, zwiększa globalne szanse na zatrudnienie i wspiera międzynarodową mobilność. Wielojęzyczność staje się niezbędnym atutem do pracy w środowiskach wielokulturowych i poszerzania możliwości kariery.

Podejście każdego kraju do definiowania i ustalania priorytetów tych umiejętności różni się w zależności od kontekstu gospodarczego, kulturowego i politycznego. Na przykład Francja włącza te kompetencje do zorganizowanego szkolenia zawodowego, podczas gdy Hiszpania koncentruje się na holistycznym połączeniu umiejętności technicznych i przekrojowych.

## **2.2 Nacisk na poszczególne kraje:**

**Francja** integruje te kompetencje z programami szkolenia zawodowego, kładąc nacisk na ustrukturyzowany rozwój i regularne oceny. Gotowość do podjęcia pracy we Francji jest ściśle powiązana zarówno z umiejętnościami technicznymi, jak i przekrojowymi, co wynika z badań rynku pracy i konsultacji z zainteresowanymi stronami.

**Hiszpania** podkreśla holistyczne podejście, które równoważy wiedzę techniczną i umiejętności przekrojowe. Jej ramy obejmują uczenie się przez całe życie i priorytetowo traktują zdolność adaptacji do zmieniających się wymagań branżowych.

**Grecja** klasyfikuje umiejętności według atrybutów poznawczych, praktycznych i osobistych. Programy obejmują doradztwo zawodowe, praktyki zawodowe i formalne oceny w celu pomiaru postępów i gotowości.

**Turcja** nadaje priorytet komunikacji, zarządzaniu czasem, przywództwu i umiejętnościom interpersonalnym wspieranym przez krajowe systemy kwalifikacji. Specjalne programy, takie jak zawodowe szkoły średnie i umowy o praktyki zawodowe, pomagają wypełnić lukę między teorią a praktyką.

**Polska** definiuje zdolność do zatrudnienia poprzez certyfikaty zawodowe związane z konkretnymi zawodami, ale napotyka ograniczenia w integracji szerokich ram dla różnych umiejętności gotowości do pracy.

**Irlandia** kładzie nacisk na umiejętności przekrojowe, takie jak zdolność adaptacji, kreatywność i rozwiązywanie problemów. Program Skills for Work i krajowe strategie promują ciągły rozwój zawodowy.

### 2.3 Ramy prawne i regulacyjne

Systemy legislacyjne zapewniają ustrukturyzowane procesy walidacji i certyfikacji umiejętności gotowości do pracy. W raporcie zidentyfikowano następujące ramy:

**Francja:** Wykorzystuje **Krajowe Ramy Kwalifikacji Zawodowych (RNCP)** dostosowane do standardów **EQF**. Ustawa o szkoleniu zawodowym z 2018 r. wzmacnia to dostosowanie poprzez reformy mające na celu zwiększenie dostępności i uproszczenie procesów certyfikacji. Francja uznaje również nieformalne uczenie się poprzez **system walidacji nabytego doświadczenia (VAE)**, zapewniając nietradycyjnym uczniom możliwości walidacji.

**Hiszpania:** Obejmuje **MECES i dekrety królewskie** dotyczące certyfikacji zawodowej, kładąc nacisk na uznawanie nieformalnego i pozaformalnego uczenia się. Ramy integrują standardy krajowe i europejskie, ułatwiając mobilność i zdolność adaptacji.



**Polska:** Wdraża **Zintegrowany System Kwalifikacji (IQS)** dostosowany do **EQF**, choć ramy stoją przed wyzwaniami w zarządzaniu różnorodnością zawodową.

Kluczowe regulacje obejmują praktyki zawodowe w miejscu pracy i walidację umiejętności, ale niespójne wdrażanie pozostaje barierą.

**Grecja, Cypr, Irlandia i Turcja:** Dostosowują ramy do standardów europejskich, ale często brakuje im pełnej integracji praktyk WBL z edukacją formalną. Irlandzki **QQI** kładzie nacisk na elastyczność, umożliwiając uczącym się walidację wcześniejszego uczenia się przez doświadczenie i włączanie nieformalnych umiejętności do uznawanych kwalifikacji.



Resource: Freepik <https://l24.im/FrZN>

## 2.4-Wyzwania i ograniczenia

Niedopasowanie rynku pracy: Szybki postęp technologiczny powoduje niedopasowanie programów szkoleniowych do potrzeb branży. Programy często nie nadążają za pojawiającymi się technologiami.

## 2.5. Metodologie określania kluczowych kompetencji

Kraje stosują różne podejścia do identyfikowania i rozwijania kluczowych kompetencji dla WBL:

**Francja:** Wykorzystuje krajowe standardy zawodowe i współpracuje z interesariuszami z branży, komitetami doradczymi i organami badawczymi w celu zdefiniowania kompetencji. Dostosowuje również programy do standardów europejskich, aby ułatwić międzynarodowe uznanie.

**Hiszpania:** Przeprowadza **analizy luk w umiejętnościach** i opracowuje ramy kompetencji w porozumieniu z pracodawcami. Często aktualizuje programy nauczania w oparciu o trendy na rynku pracy i informacje zwrotne od zainteresowanych stron.

**Grecja:** Wykorzystuje **konsultacje z interesariuszami**, ramy kompetencji i testy zdolności do zatrudnienia do projektowania i oceny programów. Dodatkowe wysiłki koncentrują się na integracji doradztwa zawodowego i modeli uczenia się przez doświadczenie.

**Turcja:** Łączy **analizy zawodowe**, informacje zwrotne od pracodawców i współpracę branżową w celu udoskonalenia metodologii szkoleń. Programy kładą nacisk na praktyczną naukę poprzez staże i praktyki.

**Polska:** Opiera się na krajowych standardach i europejskich wytycznych dotyczących struktury kwalifikacji zawodowych i szkoleń.

**Irlandia:** Koncentruje się na **efektach uczenia się** walidowanych przez **QQI** i komitety doradcze. Irlandia stosuje symulacje w miejscu pracy i panele doradcze w celu zapewnienia adekwatności programu nauczania.

## 2.6. Środki zapewniania jakości

Zapewnienie jakości i wiarygodności programów WBL obejmuje kilka mechanizmów zaprojektowanych w celu śledzenia postępów, pomiaru skuteczności i utrzymania standardów. Środki zapewniania jakości koncentrują się na

**Standaryzowanych ocenach:** Narzędzia takie jak egzaminy pisemne, oceny praktyczne i testy oparte na kompetencjach zapewniają obiektywne pomiary umiejętności i wiedzy uczniów. Oceny te są często dostosowane do ram krajowych i europejskich.

**Mechanizmy informacji zwrotnej:** Regularne informacje zwrotne od osób uczących się, nauczycieli, pracodawców i interesariuszy z branży zapewniają ciągłe doskonalenie. Informacje zwrotne są gromadzone za pomocą ankiet, wywiadów i przeglądów wyników.

**Procesy akredytacji:** Instytucje i programy przechodzą rygorystyczne oceny w celu zapewnienia, że spełniają określone standardy. Akredytacja zapewnia wiarygodność certyfikatów i zwiększa ich rozpoznawalność poza granicami kraju.

**Śledzenie wyników:** Monitorowanie postępów uczniów i wyników kariery pomaga zmierzyć długoterminowy wpływ programów WBL. Obejmuje to śledzenie miejsc pracy, poprawy wynagrodzeń i rozwoju kariery.

**Regularne audyty i przeglądy:** Kraje takie jak Hiszpania i Irlandia przeprowadzają okresowe audyty w celu utrzymania zgodności z krajowymi i międzynarodowymi standardami.



Resource: Freepik: <https://l24.im/pSHWKbg>

## 2.7. Certyfikacja i mobilność międzynarodowa

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Certyfikaty przyznawane w ramach programów WBL zwiększają szanse na zatrudnienie i perspektywy kariery. Przykłady obejmują dyplomy zawodowe we Francji i poświadczenia umiejętności w Hiszpanii.

Dostosowanie do europejskich ram, takich jak EQF, ułatwia międzynarodowe uznawanie i mobilność, umożliwiając uczniom dostęp do możliwości poza granicami kraju. Inicjatywy takie jak Erasmus+ i Europass dodatkowo wspierają ten cel.

**Analiza porównawcza** przedstawia różnorodność i podobieństwa w praktykach WBL między krajami partnerskimi. Raporty krajowe pokazują, że poczyniono znaczne postępy w dostosowywaniu ram krajowych do standardów europejskich.

### **3. Ogólny przegląd faz pilotażowych projektu B-COMP**

#### **Francja- IFRTS**

W pilotażu we Francji wzięło udział pięciu uczestników, w tym doradcy zawodowi, trenerzy w firmach, opiekunowie staży i przedstawiciele pracy socjalnej. Kurs wykazał duże praktyczne znaczenie dla osób o niskich kwalifikacjach, z dobrze zorganizowanym programem nauczania i wysokiej jakości materiałami. Uczestnicy zaobserwowali znaczną poprawę gotowości do pracy i umiejętności cyfrowych, podkreślając przyjazny dla użytkownika i dostępny charakter platformy. Odnotowano jednak drobne problemy techniczne związane z potwierdzeniami e-mailowymi. Uczestnicy zasugerowali rozszerzenie grupy pilotażowej i wdrożenie mechanizmu certyfikacji w celu zwiększenia rozpoznawalności efektów uczenia się. W informacjach zwrotnych podkreślono przejrzystą strukturę i praktyczne zastosowanie treści szkoleniowych, dzięki czemu są one bardzo istotne dla rzeczywistych scenariuszy pracy.

### **Turcja - GOI**

Turecka faza pilotażowa obejmowała pięciu nauczycieli VET, trenerów dorosłych i trenerów w firmach. Uczestnicy uznali kurs za dobrze dostosowany do istniejących praktyk kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), z materiałami instruktażowymi, które były skutecznie ustrukturyzowane i angażujące. Ścieżki nawigacji były przejrzyste i nie zgłoszono żadnych problemów technicznych. Napotkano pewne błędy rejestracji, ale nie utrudniały one uczestnictwa. Kluczowym zaleceniem było rozszerzenie testów na studentów. Uczestnicy szczególnie docenili praktyczne zastosowanie treści dla uczniów szkół średnich zawodowych i zamierzali włączyć materiał do swoich metod nauczania.

### **Grecja - Found.ation**

W Grecji w fazie pilotażowej wzięło udział sześciu profesjonalistów, w tym specjaliści HR, trenerzy dorosłych i dyrektorzy firm. Kurs został wysoko oceniony za dobrze zdefiniowane cele i silne transformacyjne podejście do uczenia się. Uczestnicy zauważyli znaczną poprawę swoich kompetencji cyfrowych i docenili interaktywne elementy kursu. Chociaż nie było większych obaw technicznych, pojawiły się sugestie dotyczące szerszych środków inkluzywności w celu zapewnienia dostępności dla wszystkich uczniów. W informacjach zwrotnych podkreślono skuteczność interaktywnych ćwiczeń w angażowaniu uczniów oraz możliwość zastosowania kursu w programach szkoleniowych HR.

### **Polska - CK Progressio**

Polska faza pilotażowa zaangażowała sześciu doradców zawodowych, właścicieli firm, pracowników HR i opiekunów staży. Uczestnicy uznali kurs za angażujący, interaktywny i przyjazny dla użytkownika, z dobrze zaprojektowanymi ocenami i działaniami, które wzmacniały naukę. Transformacyjne podejście do uczenia się zostało szczególnie dobrze przyjęte. Zidentyfikowano pewne wyzwania, w tym potrzebę poprawy dostępności dla osób niepełnosprawnych i bardziej szczegółowych wyjaśnień w niektórych sekcjach. Ponadto sformułowano zalecenia dotyczące optymalizacji platformy dla użytkowników mobilnych. Uczestnicy podkreślili skuteczność ocen we wzmacnianiu efektów uczenia

się i zasugerowali, że dodatkowe funkcje dostępności poprawiłyby doświadczenie edukacyjne.

### **Hiszpania - DISRUPTIA**

Faza pilotażowa w Hiszpanii obejmowała pięciu edukatorów, trenerów i konsultantów. Uczestnicy pozytywnie zareagowali na ustrukturyzowane ścieżki nauki, jasne cele i dostosowanie do zasad transformacyjnego uczenia się. Materiały instruktażowe zostały wysoko ocenione pod względem jakości i dostępności. Zgłoszono początkowe trudności w nawigacji, co doprowadziło do sugestii dotyczących ulepszenia interfejsu użytkownika. Uczestnicy podkreślali wartość kursu w kształceniu i szkoleniu zawodowym, zauważając, że płynniejsza nawigacja jeszcze bardziej zwiększyłaby doświadczenie i zaangażowanie użytkowników.

### **Cypr - CSI**

Cyprijska faza pilotażowa obejmowała pięciu uczestników, w tym nauczyciela VET, nauczyciela akademickiego, trenera w firmie i dwóch trenerów VET. Uczestnicy uznali kurs za wysoce ustrukturyzowany, przyjazny dla użytkownika i skuteczny w poprawie umiejętności gotowości do pracy poprzez transformacyjne uczenie się. Działania edukacyjne były angażujące i istotne, wzmacniając kluczowe kompetencje. Kompetencje cyfrowe poprawiły się u większości uczestników, a wielu z nich podkreślało możliwość dostosowania kursu do różnych stylów uczenia się. Dostępność kursu i łatwość nawigacji otrzymały pozytywne opinie, a uczestnicy uznali jego duży potencjał do przeniesienia do innych środowisk uczenia się w miejscu pracy.

## **4. Narzędzia i Rekomendacje do Upowszechnienia rezultatów projektu**

### **B-COMP P**

#### **4.1 Europass CV**

Europass CV jest znormalizowanym i powszechnie uznawanym narzędziem w całej Europie, które dokumentuje i komunikuje umiejętności, kwalifikacje i doświadczenia uczącego się. Służy jako ramy do rejestrowania i walidacji osiągnięć osób uczących się zaangażowanych w uczenie się w miejscu pracy (WBL). Dzięki ustrukturyzowanemu formatowi Europass CV zapewnia przenośność i przejrzystość, umożliwiając pracodawcom i organizatorom szkoleń skuteczną ocenę gotowości osób uczących się do pełnienia ról zawodowych.

Oprócz zastosowania jako CV, Europass obejmuje szereg narzędzi korzystnych zarówno dla osób uczących się, jak i pracodawców. Obejmują one list motywacyjny Europass, paszport językowy, suplementy do świadectw i dyplomów oraz dokument Europass - Mobilność. Narzędzia te zapewniają kompleksowy wgląd w kompetencje danej osoby, wspierając całościową ocenę jej kwalifikacji.

Dla pracodawców, Europass zwiększa efektywność rekrutacji, oferując ustandaryzowany i porównywalny format oceny kandydatów. Możliwość przekształcania CV Europass w ustrukturyzowane zbiory danych pozwala specjalistom HR na systematyczną ocenę kwalifikacji i kompetencji kandydatów. Dodatkowo, Europass ułatwia dopasowanie stanowisk poprzez integrację poziomów Europejskiego Systemu Kwalifikacji (EQF) i Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego (CEFR) z opisami stanowisk, zapewniając większą przejrzystość i zgodność między wymaganiami stanowiska a profilami kandydatów.

Pracodawcy wykorzystują Europass do dokumentowania i uznawania rozwoju pracowników, w szczególności w zakresie umiejętności nabytych podczas szkoleń w miejscu pracy, mobilności międzynarodowej i doświadczeń związanych z kształceniem zawodowym. Dokument Europass - Mobilność zapewnia formalny zapis międzynarodowych zadań, gwarantując, że kompetencje pracowników zdobyte dzięki transgranicznym doświadczeniom są potwierdzane i uznawane.

Zachęcamy pracodawców do włączenia Europass do strategii HR, wykorzystując jego interoperacyjność z systemami cyfrowymi w celu usprawnienia procesów rekrutacji, szkoleń i rozwoju kariery. Poprawia to mobilność pracowników, zapewnia lepsze rozpoznawanie umiejętności i zwiększa przejrzystość w pozyskiwaniu talentów.

Europass wspiera również uznawanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, co czyni go narzędziem do walidacji różnorodnych doświadczeń edukacyjnych. Jest to zgodne z zasadami transformatywnego uczenia się, które podkreślają uczenie się przez doświadczenie i refleksję jako kluczowe elementy rozwoju umiejętności i przygotowania zawodowego.

Zgodnie z tymi zasadami, kampus e-learningowy B.COMP i instruktażowa aplikacja internetowa ułatwiają integrację certyfikacji, umożliwiając uczniom dokumentowanie ich postępów, nabytych kompetencji i transformacyjnych doświadczeń edukacyjnych. Dzięki włączeniu narzędzi Europass w ramy B.COMP, osoby uczące się zwiększają swoje szanse na zatrudnienie, a pracodawcy zyskują wiarygodny wgląd w umiejętności i możliwości potencjalnych pracowników.

Poprzez ukierunkowane szkolenia i zapoznanie się z narzędziami Europass, pracodawcy, nauczyciele i osoby uczące się optymalizują wykorzystanie tych zasobów w celu wspierania rozwoju siły roboczej i rozwoju kariery na coraz bardziej cyfrowym i mobilnym rynku pracy.



Resource: Freepik <https://124.im/gsqRp>

## 4.2 Mikrokwalifikacje

Mikropoświadczenia to elastyczne, modułowe certyfikaty, które potwierdzają określone kompetencje lub umiejętności nabyte w ramach krótkoterminowych doświadczeń edukacyjnych. Zwiększają one certyfikację umiejętności gotowości do pracy poprzez:



- Uznanie konkretnych umiejętności: Dostosowanie kompetencji do standardów branżowych w celu spełnienia wymagań rynku pracy.
- Zapewnienie elastyczności uczenia się: Umożliwienie uczniom spersonalizowania ich podróży edukacyjnych w oparciu o indywidualne potrzeby i aspiracje zawodowe.

#### Mikro-poświadczenia i transformacyjne uczenie się w WBL

Mikro-poświadczenia uzupełniają transformacyjne uczenie się i uczenie się oparte na pracy (WBL) na wiele sposobów:

- Wspieranie spersonalizowanych ścieżek kształcenia, które sprzyjają krytycznemu myśleniu i ciągłemu rozwojowi umiejętności.
- Ułatwianie walidacji efektów uczenia się przez doświadczenie, szczególnie w środowiskach WBL, w których doświadczenie praktyczne odgrywa kluczową rolę.
- Wypełnianie luki między formalną edukacją a wymaganiami w miejscu pracy, poprawiając w ten sposób perspektywy zatrudnienia dla nisko wykwalifikowanych uczniów.

Poświadczenia te przyczyniają się do większego uznania ich osiągnięć, umożliwiając pracodawcom i specjalistom z branży ocenę ich przydatności do różnych ról zawodowych.

### 4.3 Cyfrowe poświadczenia

Przyjęcie cyfrowych poświadczeń w ramach WBL poprzez transformacyjne uczenie się zapewnia, że osiągnięcia uczniów są bezpieczne, odporne na manipulacje i powszechnie uznawane. Cyfrowe poświadczenia zapewniają przejrzysty i weryfikowalny zapis nabytych umiejętności, wspierając mobilność i szanse na zatrudnienie w różnych sektorach i krajach europejskich.

Wykorzystanie cyfrowych poświadczeń w ramach WBL poprzez Transformative Learning;

- Zwiększenie zaufania i wiarygodności weryfikacji umiejętności dla pracodawców i instytucji edukacyjnych.

- Ułatwienie cyfrowego przechowywania i udostępniania, umożliwiając uczącym się prezentowanie swoich referencji w sieciach zawodowych i aplikacjach o pracę.
- Wspierać uczenie się przez całe życie i ciągły rozwój zawodowy, oferując uczącym się możliwość gromadzenia i aktualizowania swoich kwalifikacji w czasie.

Będąc w zgodzie z Europass, mikrokredytami i technologiami certyfikacji cyfrowej, projekt B.COMP podkreśla znaczenie skalowalnych i innowacyjnych ram certyfikacji umiejętności gotowości do pracy. Narzędzia te zapewniają, że osoby uczące się, instytucje szkoleniowe i pracodawcy korzystają ze zintegrowanego podejścia, które dostosowuje szkolenia zawodowe do zmieniających się wymagań nowoczesnej siły roboczej.

#### **4.4. Strategie wdrażania certyfikacji i akredytacji w kształceniu w miejscu pracy**

Poniższe sekcje przedstawiają kluczowe strategie integracji projektu B.COMP z procesami certyfikacji i akredytacji w ramach uczenia się opartego na pracy (WBL). Strategie te koncentrują się na wzmocnieniu ram certyfikacji, zwiększeniu możliwości edukatorów, poprawie dostępności i wspieraniu współpracy zainteresowanych stron w celu zapewnienia skutecznego uznawania umiejętności gotowości do pracy.

##### **a. Wzmocnienie ram certyfikacji i akredytacji Wytyczne i najlepsze praktyki**

Ustrukturyzowane modele oceny kompetencji dostosowane do europejskich ram kwalifikacji (EQF) i europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) ułatwiają proces certyfikacji. Kompetencje są mapowane do tych ram, zapewniając jasne, wymierne efekty uczenia się. Mikro-poświadczenia i cyfrowe odznaki potwierdzają przyrostowe osiągnięcia w nauce, zwiększając przejrzystość i możliwość przenoszenia umiejętności. Integracja tych poświadczeń z Europass zapewnia, że certyfikowane umiejętności są uznawane we wszystkich krajach europejskich. Wielostronne zaangażowanie decydentów, pracodawców i dostawców szkoleń zwiększa skuteczność ram certyfikacji, dostosowując je do potrzeb branży.

W tym aspekcie kampus e-learningowy BCOMP i instruktażowa aplikacja internetowa zapewniają cyfrową strukturę, która wspiera śledzenie nauki, ocenę i certyfikację.

### **b. Zwiększanie możliwości edukatorów i trenerów Wytyczne i najlepsze praktyki**

Kompleksowy rozwój zawodowy w zakresie metodologii transformatywnego uczenia się wzmacnia możliwości edukatorów i trenerów. Program szkoleniowy BCOMP i plan jednostek edukacyjnych służą jako ustrukturyzowane ramy dla wyposażenia nauczycieli w innowacyjne metodologie nauczania. Internetowe platformy szkoleniowe, takie jak te opracowane w ramach BCOMP, zapewniają dostęp do kursów prowadzonych we własnym tempie i interaktywnych materiałów edukacyjnych.

### **c. Poprawa dostępności i inkluzywności w wytycznych i najlepszych praktykach WBL**

poprzez Assistive learning technologies, w tym czytniki ekranu i interaktywne funkcje dostępności są bardzo ważne dla dostępnego procesu szkoleniowego. Uniwersalne zasady projektowania kierują rozwojem kursów, dzięki czemu materiały można dostosować do różnych potrzeb edukacyjnych. Modele blended learning, wdrożone w kursach BCOMP, wspierają szkolenia online, oferując elastyczność różnym osobom uczącym się.

## **5. WNIOSKI**

Innowacyjne podejście projektu B.COMP do umiejętności gotowości do pracy poprzez transformacyjne uczenie się wykazało znaczny potencjał w poprawie wyników uczenia się w miejscu pracy (WBL). Zgodnie z informacjami zwrotnymi zebranymi w fazach pilotażowych, integracja cyfrowych narzędzi edukacyjnych, ustrukturyzowanych ścieżek uczenia się i interaktywnych metodologii przyczynia się do dostępności i skuteczności szkoleń zawodowych dla nisko wykwalifikowanych uczniów. Stwierdzono również, że wykorzystując transformacyjne uczenie się, B.COMP wyposaża uczniów nie tylko w kompetencje techniczne, ale także w krytyczne umiejętności miękkie wymagane do rozwoju w nowoczesnych miejscach pracy.

Fazy pilotażowe projektu potwierdziły jego zdolność adaptacji w różnych środowiskach zawodowych, wzmacniając jego potencjał do szerszego wdrożenia. Dzięki wykorzystaniu ustrukturyzowanych programów szkoleniowych, platform cyfrowych i interaktywnych metodologii, B.COMP zapewnia skalowalny i zrównoważony model rozwijania umiejętności gotowości do pracy. Sugeruje się również, że włączenie cyfrowych poświadczeń, takich jak Europass CV i mikro-poświadczenia, zwiększa rozpoznawalność i walidację nabytych kompetencji, zapewniając, że umiejętności uczących się są uznawane na europejskich rynkach pracy.

Niniejszy dokument referencyjny służy jako wytyczne do prezentacji różnych narzędzi polityki certyfikacji i akredytacji, zapewniając trwałość wpływu projektu.

Ustrukturyzowane wytyczne stanowią mapę drogową dla instytucji edukacyjnych, decydentów i interesariuszy z branży w celu zintegrowania ram B.COMP z ich odpowiednimi procesami szkoleniowymi i certyfikacyjnymi.

Kampus e-learningowy B.COMP i instruktażowa aplikacja internetowa służą jako namacalne narzędzia do śledzenia efektów uczenia się i zapewniania ocen w czasie rzeczywistym.

Niniejszy dokument ma również na celu nakreślenie bardziej odpornego i integracyjnego ekosystemu siły roboczej, aby stworzyć silniejszą współpracę między nauczycielami zawodowymi, organami akredytacyjnymi i liderami branży.

W tym aspekcie metodologie B.COMP mają przyczynić się do bardziej zintegrowanego i znormalizowanego podejścia do certyfikacji WBL, wzmacniając ścieżki dla nisko wykwalifikowanych uczniów w celu uzyskania uznanych kwalifikacji. Długoterminowa wizja projektu B.COMP obejmuje rozszerzenie liczby beneficjentów, do których można dotrzeć, inspirowanie powiązanych tematów projektu oraz zwiększenie możliwości dostępu uczniów do elastycznej edukacji zawodowej.

Wykorzystując transformatywne uczenie się jako metodologię przewodnią, systemy kształcenia zawodowego mogą przejść w kierunku bardziej skoncentrowanej na uczniu, elastycznej i opartej na kompetencjach struktury, która spełnia wymagania zarówno uczniów, jak i pracodawców w całej Europie.

Projekt B.COMP zademonstrował ideę połączenia skuteczności transformacyjnego uczenia się w wyposażaniu nisko wykwalifikowanych uczniów w umiejętności gotowe do pracy. Faza pilotażowa potwierdziła znaczenie projektu w środowisku zawodowym, wzmacniając jego zdolność adaptacji i skalowalność.

Zalecenia zawarte w niniejszym dokumencie mają na celu stworzenie jasnej ścieżki dla instytucji do projektowania ram certyfikacji, zwiększania możliwości edukatorów, poprawy dostępności i wzmocnienia współpracy politycznej. Metodologie BCOMP zostały stworzone w celu przedstawienia kluczowej strony certyfikacji umiejętności gotowości do pracy, wspierając bardziej integracyjny i skuteczny krajobraz edukacji zawodowej w całej Europie.

## **6. REFERENCJE**

1. European Commission. (2020). *Europass Framework*. Retrieved from <https://europa.eu/europass/>
2. UNESCO. (2019). *Digital Credentialing: Implications for the Recognition of Learning Across Borders*.
3. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2019). *Micro-Credentials for Lifelong Learning and Employability*.
4. Mezirow, J. (1997). *Transformative Learning: Theory to Practice*. New Directions for Adult and Continuing Education, 1997(74), 5–12.
5. European Training Foundation. (2021). *Work-Based Learning in Vocational Education*.
6. OECD. (2020). *The Future of Work and Skills Development*.

7. European Commission. (2022). *Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe*.
8. World Economic Forum. (2021). *Skills of the Future and Workforce Adaptability*.
9. Cedefop. (2023). *Bridging the Skills Gap: Innovations in Vocational Training*.
10. Mentor Training Resources for Trainers:  
<https://www.wblaccelerator.eu/resources-for-trainers/>