

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Walidacja umiejętności i kwalifikacji zdobytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego – praktyczny wkład zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego”**

**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2016/C 013/09)

**Sprawozdawca: Pavel TRANTINA**

**Współsprawozdawczyni: Marie ZVOLSKÁ**

Dnia 22 stycznia 2015 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie:

*„Walidacja umiejętności i kwalifikacji zdobytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego – praktyczny wkład zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego”*

*opinia z inicjatywy własnej.*

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 17 czerwca 2015 r.

Na 510. sesji plenarnej w dniach 16–17 września 2015 r. (posiedzenie z dnia 16 września 2015 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 212 głosami (8 osób wstrzymało się od głosu) następującą opinię:

## **1. Wnioski i zalecenia**

1.1. EKES jest przekonany, że należy położyć nacisk na identyfikację, dokumentację i ocenę, a zatem walidację wyników uczenia się pozaformalnego w sposób jak najlepiej umożliwiający porównywanie i rozumiały dla wszystkich zainteresowanych stron, a w szczególności dla pracodawców i instytucji edukacyjnych.

1.2. Państwa członkowskie powinny stworzyć obywatelom, niezależnie do wieku i poziomu kwalifikacji, możliwości korzystania z walidacji wyników uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Może to wymagać dalszych wspólnych działań podmiotów oferujących kształcenie pozaformalne, organów publicznych i innych zainteresowanych stron, np. w odniesieniu do takich kwestii jak finansowanie i walidacja.

1.3. EKES wzywa do wsparcia wszystkich zainteresowanych podmiotów, w szczególności partnerów społecznych i innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, tak by mieli świadomość korzyści płynących z walidacji oraz mogli aktywnie uczestniczyć w opracowywaniu krajowych ram kwalifikacji oraz określaniu kwalifikacji zawodowych.

1.4. Konieczne jest, by zapewnić obywatelom odpowiednie informacje na temat korzyści, możliwości i mechanizmów walidacji kompetencji. EKES zaleca państwom członkowskim, by zadbały o rozwój instytucji oferujących takie wskazówki i porady oraz włączyły w te działania w szczególności służby zatrudnienia, a także ośrodki informacyjne dla młodzieży, instytucje edukacyjne, pracodawców, organizacje branżowe, ośrodki doradztwa zawodowego, organizacje młodzieżowe, organizacje kobiet, organizacje wspierające migrantów i osoby niepełnosprawne oraz władze publiczne.

1.5. Podstawowym warunkiem jest istnienie wysokiej jakości ram prawnych na szczeblu krajowym zapewniających równoważność dyplomów uzyskanych w ramach edukacji formalnej oraz uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. To z kolei stawia wysokie wymogi co do jakości procesów walidacji, których spełnianie należy wspierać także finansowo, np. z Europejskiego Funduszu Społecznego.

1.6. EKES wzywa instytucje oświatowe, zwłaszcza średnie i wyższe szkoły zawodowe oraz uniwersytety, by bardziej promowały walidację umiejętności i wiedzy nabytych w sposób pozaformalny. W tym zakresie istnieje w UE wiele przykładów dobrych praktyk, które trzeba rozpowszechniać.

1.7. EKES jest przekonany, że negocjacje zbiorowe i dialog społeczny między związkami zawodowymi a pracodawcami mogą odgrywać ważną rolę w procesie walidacji kształcenia pozaformalnego oraz uczenia się przez całe życie. W ten sposób należy dążyć do walidacji uczenia się pozaformalnego jako ważnego przyczynku do debaty na temat zatrudnialności i instrumentów ją zwiększających.

1.8. W kontekście wysokiego bezrobocia młodzieży należy wspierać możliwości współpracy między publicznymi i prywatnymi agencjami zatrudnienia, organizacjami wolontariackimi (zwłaszcza młodzieżowymi) i pracodawcami. Może to posłużyć do wyeksponowania znaczenia i wartości kształcenia pozaformalnego i uczenia się nieformalnego w organizacjach wolontariackich i podnoszenia wiedzy na ten temat oraz jednocześnie wzmocnić wzajemne zaufanie.

1.9. Należy zatem promować rozwój i wykorzystanie narzędzi samooceny, które pomagają jednostce w ustaleniu i opisanu efektów uczenia się na podstawie doświadczeń w organizacjach społeczeństwa obywatelskiego. EKES poparł już stworzenie europejskiego paszportu umiejętności, a później także instrumentu Europass Experience. Dlatego też ubolewa nad tym, że Komisja Europejska zawiesiła prace przygotowawcze dotyczące Europass Experience, i wzywa Komisję do wznowienia działań i skutecznego doprowadzenia tego przedsięwzięcia do końca.

## 2. Wprowadzenie: uczenie się pozaformalne i nieformalne

2.1. EKES uważa, że mimo obecnej niekorzystnej sytuacji gospodarczej i społecznej w wielu państwach członkowskich UE, w których nawet zdobycie formalnego wykształcenia nie jest gwarancją powodzenia na rynku pracy, UE nie może nie doceniać ukrytego bogactwa, jakim są doświadczenia i umiejętności nabywane w sposób pozaformalny czy nieformalny.

2.2. Walidacja tak zdobytego doświadczenia i umiejętności może stworzyć możliwości zwłaszcza dla niektórych grup znajdujących się w trudniejszym położeniu (kobiet, migrantów, młodych i starszych pracowników). Nie należy jednak wzbudzać złudnej nadziei, że możliwe będzie szybkie wykorzystanie tych umiejętności na rynku pracy. Potrzebna jest bowiem polityka gospodarcza i społeczna bardziej nastawiona na inwestycje, tworzenie miejsc pracy dobrej jakości oraz ograniczenie ubóstwa i ryzyka wykluczenia społecznego. Polityka ta musi również zapewniać wytyczne i wsparcie dla wzmocnienia systemu kształcenia, szkolenia i przekwalifikowywania się.

2.3. EKES bazuje na ważnym dokumencie, jakim jest zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego<sup>(1)</sup>. W zaleceniu tym podkreślono, że „walidacja efektów uczenia się, a mianowicie wiedzy, umiejętności i kompetencji, uzyskanych w wyniku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może odegrać ważną rolę w zwiększaniu zatrudnialności i mobilności oraz w motywowaniu do uczenia się przez całe życie, zwłaszcza wśród osób defaworyzowanych pod względem społeczno-ekonomicznym lub osób nisko wykwalifikowanych. [...] Walidacja odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji może okazać się jeszcze cenniejsza dla poprawy funkcjonowania rynku pracy, propagowania mobilności oraz zwiększania konkurencyjności i wzrostu gospodarczego”.

2.4. Głównymi zainteresowanymi stronami, które odgrywają istotną rolę w zapewnianiu możliwości uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz w ewentualnie następującym później procesie walidacji, są według Rady organizacje pracodawców, indywidualni pracodawcy, związki zawodowe, izby przemysłowe, handlowe i rzemieślnicze, krajowe podmioty uczestniczące w procesie walidacji kwalifikacji zawodowych oraz w ocenie i poświadczaniu efektów uczenia się, służby zatrudnienia, organizacje młodzieżowe, osoby pracujące z młodzieżą, organizatorzy kształcenia i szkolenia oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

2.5. Zgodnie z zaleceniem Rady z 2012 r. państwa członkowskie są zobowiązane wprowadzić najpóźniej do 2018 r. – stosownie do krajowych uwarunkowań i krajowej specyfiki oraz w stopniu, w jakim uznają to za właściwe – rozwiązania dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, które pozwolą osobom indywidualnym:

- uzyskać w wyniku procesu walidacji potwierdzenie wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w tym w stosownym przypadku za pomocą otwartych zasobów edukacyjnych,
- uzyskać pełną lub w stosownym przypadku częściową kwalifikację na podstawie potwierdzonych doświadczeń z zakresu uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

<sup>(1)</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:PL:PDF>

2.6. Zgodnie z zaleceniem Rady należy „w rozwiązaniach dotyczących walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego uwzględnić w stosownym przypadku przedstawione poniżej elementy, umożliwiając osobom indywidualnym korzystanie z nich – zależnie od potrzeb – osobno lub łącznie:

- IDENTYFIKACJA efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
- DOKUMENTACJA efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
- OCENA efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
- POŚWIADCZENIE wyników oceny efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego – w formie kwalifikacji, punktów lub osiągnięć prowadzących do uzyskania kwalifikacji bądź w innej stosownej formie.

Europejskie wytyczne dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 2009 r.<sup>(2)</sup> (oraz ich niedawno zaktualizowana wersja z 2015 r.) są skierowane do osób i podmiotów, które są odpowiedzialne za rozpoczęcie, rozwój, wdrożenie i przebieg procesu walidacji. Poszczególne podmioty działają na różnych szczeblach (europejskim, krajowym, sektorowym i lokalnym) i w różnych kontekstach (w sektorze publicznym, prywatnym lub wolontariackim, w dziedzinie kształcenia i szkolenia, usług związanych z rynkiem pracy). Celem wytycznych jest wyjaśnienie warunków walidacji kompetencji oraz zwrócenie uwagi na możliwości zainteresowanych stron w różnych fazach tego procesu.

2.7. EKES już nieraz podkreślał korzyści płynące z kształcenia pozaformalnego i znaczenie jego uznawania. W niniejszej opinii zaś po raz pierwszy zajmuje się tą kwestią w sposób całościowy. Jego celem jest tu podsumowanie poglądów przedstawicieli pracodawców, pracowników i innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, jeśli chodzi o praktyczne procedury walidacji, oraz zaproponowanie praktycznych rozwiązań zgodnych z ich punktem widzenia.

### 3. Umiejętności i wiedza zdobyte w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

3.1. Spadek wyspecjalizowanej produkcji opartej na rzemiośle, zmiana technologii oraz rozrost sektora usług oznaczają, że pracodawcy w XXI wieku kładą większy nacisk na „osobowość” pracowników lub umiejętności „przekrojowe” czy „transferowalne”. Coraz większego znaczenia nabiera uczenie się przez całe życie oraz walidacja uzyskanych w ten sposób, poza ramami edukacji szkolnej, umiejętności i wiedzy.

3.2. W 2012 r. Uniwersytet w Bath oraz GHK Consulting opracowały na zlecenie Europejskiego Forum Młodzieży analizę dotyczącą tego, jak uczenie się pozaformalne w organizacjach młodzieżowych wpływa na szanse zatrudnienia młodych ludzi<sup>(3)</sup>. Organizacje młodzieżowe są istotnymi podmiotami oferującymi kształcenie pozaformalne. Tego rodzaju kształcenie w organizacjach młodzieżowych nie ma na celu wyłącznie zwiększania szans zatrudnienia, mimo to umiejętności, które zostały zdobyte w ten sposób, mogą przyczynić się do zwiększenia tych szans, i tego właśnie dotyczyła wspomniana analiza.

3.3. Badanie to pozwoliło wysnuć ogólny wniosek, że umiejętności, których wymagają pracodawcy, wyraźnie pokrywają się z umiejętnościami, które rozwija się w sektorze uczenia się pozaformalnego. Pięć z sześciu najczęściej poszukiwanych umiejętności miękkich to umiejętności, które w większym lub mniejszym stopniu rozwijają organizacje młodzieżowe – wyjątkiem są umiejętności matematyczne. Umiejętności miękkie, których pracodawcy najczęściej wymagają, obejmują: umiejętności komunikacyjne, umiejętności organizacyjne i w zakresie planowania, zdolność podejmowania decyzji, zdolność pracy zespołowej, niezawodność/samodzielność oraz umiejętności matematyczne. Te umiejętności miękkie uważane są za kluczowe dla skutecznego wykonywania pracy. Ma tu także miejsce rozwój pewnych cech osobowościowych, takich jak motywacja osobista, inicjatywa oraz kreatywność, czyli cech wiążących się z niezawodnością/samodzielnością oraz przedsiębiorczością.

<sup>(2)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

<sup>(3)</sup> [http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe\\_print](http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print)

3.4. Uczenie się pozaformalne i nieformalne dotyczy wszystkich obywateli w procesie uczenia się przez całe życie. Na przykład wiele kobiet (i mężczyzn), zarządzając sprawami rodzinnymi, rozwija umiejętności, które można wykorzystać także w miejscu pracy, zwłaszcza w dziedzinie usług społecznych. Gdy muszą zmienić pracę w wyniku zwolnienia lub z uwagi na sytuację rodzinną, mogą wykorzystać tę wiedzę, by znaleźć nową pracę, albo – w przypadku kobiet migrantek – znaleźć pierwszą pracę. EKES już wcześniej apelował do państw członkowskich<sup>(4)</sup> o „przyspieszenie procesu uznawania kwalifikacji i umiejętności nabytych za granicą, aby umożliwić kobietom znalezienie pracy odpowiadającej ich kompetencjom i aspiracjom; [...] uznanie, że praca w niektórych sektorach (sprzątanie, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, hotelarstwo i gastronomia, rolnictwo itd.) może oznaczać nowe możliwości dla imigrantek o niższych kwalifikacjach, pod warunkiem że w sektorach tych zostanie wykorzeniona praca na czarno, że uzyskają one odpowiedni status zawodowy i odpowiednią rangę oraz że kobiety zostaną odpowiednio przeszkolone do wykonywania tych prac i będą mogły czynić postępy w karierze zawodowej”. Partnerów społecznych EKES wezwał do tego, by „ułatwili uznawanie kwalifikacji migrujących kobiet w układach zbiorowych”.

3.5. Zwrócenie większej uwagi na wyniki uczenia się jest ważne dla powodzenia walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Jest to od 2004 r. systematycznie wyraźnie promowane w programie politycznym UE w dziedzinie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia. Nowa analiza CEDEFOP-u (opracowana na podstawie badań przeprowadzonych w latach 2013–2015) pokazuje, że w całej Europie w coraz większym stopniu kładzie się nacisk na wyniki nauczania – na przykład podczas opracowywania krajowych ram kwalifikacji, definiowania i opisywania kwalifikacji zawodowych, wykorzystywania efektów kształcenia w programach nauczania czy procedurach oceny oraz przyjmowania tych wyników za punkty odniesienia w walidacji. Powinno to przynieść wzrost przejrzystości, adekwatności i jakości oraz zwiększyć otwartość na uczenie się pozaformalne i nieformalne. Na poziomie praktycznym ważne jest, że pozwoli to określić jasne cele dla uczniów i studentów – będzie to działało motywująco, umożliwi elastyczność programów nauczania i skieruje uwagę na ocenę wyników. Jednocześnie, w celu osiągnięcia wysokiej jakości wyników edukacji trzeba też ulepszać metody i same procesy nauczania i uczenia się.

3.6. Wynika z tego, że należy położyć nacisk na ocenę i dokumentowanie wyników uczenia się pozaformalnego w sposób zrozumiały dla wszystkich zainteresowanych stron, a w szczególności pracodawców i instytucji edukacyjnych. Wyniki te mogą następnie, jeśli dana osoba jest tym zainteresowana i jeśli stworzone zostały odpowiednie warunki, zostać uznane jako standardowe kwalifikacje zawodowe, równoważne tym uzyskiwanym w ramach programów edukacji formalnej.

#### **4. Praktyczne spojrzenie na walidację umiejętności i kwalifikacji**

##### **4.1. Mentoring, doradztwo i informowanie**

4.1.1. Państwa członkowskie powinny w ramach procesu walidacji zapewnić, aby osoby indywidualne i organizacje miały dostęp do informacji i doradztwa na temat korzyści i możliwości związanych z walidacją oraz na temat stosownych procedur, a także aby walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego została podparta odpowiednim doradztwem i poradnictwem oraz aby była łatwo dostępna.

4.1.2. Systemy walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinny zostać określone w odpowiedni sposób i przy uwzględnieniu krajowych, regionalnych, lokalnych oraz sektorowych potrzeb i cech.

4.1.3. Trzeba zapewnić możliwość uczestnictwa osób w różnym wieku i o różnym poziomie kwalifikacji. Może to wymagać dalszych wspólnych działań sektora organizacji niekomercyjnych, organów publicznych i innych zainteresowanych stron, np. w odniesieniu do takich kwestii jak finansowanie i walidacja.

4.1.4. Obywatele powinni być informowani o dalszych korzyściach płynących z regularnego uczestniczenia w działalności organizacji wolontariackich. Nawet krótkotrwały udział w takich działaniach może mieć znaczący wpływ na rozwój umiejętności i poprawić szanse na rynku pracy.

<sup>(4)</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie integracji migrujących kobiet na rynku pracy (Dz.U. C 242 z 23.7.2015, s. 9).

4.1.5. Konieczne jest, by zwracać się do obywateli w sposób skoordynowany i zapewniać im odpowiednie informacje na temat korzyści, możliwości i mechanizmów walidacji umiejętności. Komitet zaleca państwom członkowskim, by poszerzyły grupę instytucji oferujących takie wskazówki i porady, oraz włączyły w te działania w szczególności służby zatrudnienia, a także ośrodki informacyjne dla młodzieży, instytucje oświatowe, pracodawców, organizacje branżowe, ośrodki doradztwa zawodowego, organizacje wolontariackie, organizacje młodzieżowe i władze publiczne.

4.1.6. Doradztwo w procesie walidacji kompetencji ma zasadnicze znaczenie i jest użyteczne szczególnie dla młodych ludzi, i to na wszystkich etapach – od zidentyfikowania kompetencji aż po ich poświadczanie. Powinno:

- pomagać ludziom w określeniu ich potrzeb i motywować ich do udziału w procesie walidacji,
- stwarzać bezpieczne środowisko sprzyjające budowaniu zaufania do doradcy, tzn. środowisko nie nazbyt zinstytucjonalizowane, tak by czuli się swobodnie,
- odpowiednio uwzględniać informacje o walidacji jako uznanej metodzie skierowanej do absolwentów kursów edukacyjnych poprzez wykorzystanie istniejących struktur informowania i doradztwa – tzn. pokazywać walidację jako możliwą ścieżkę, ale jednocześnie unikać wywoływania nierealistycznych oczekiwań.

#### **4.2. Koordynacja zainteresowanych stron**

4.2.1. Według Rady „państwa członkowskie powinny wspierać koordynację oraz zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron w ramach opracowywania oraz wdrażania elementów i zasad walidacji. Aby zwiększyć uczestnictwo w tym procesie:

- pracodawcy, organizacje młodzieżowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego powinni propagować i ułatwiać identyfikację i dokumentację efektów uczenia się uzyskanych w ramach pracy lub wolontariatu za pomocą odpowiednich unijnych narzędzi zapewnienia przejrzystości, takich jak narzędzia opracowane w związku z ramami Europass i dokumentem Youthpass,
- organizatorzy kształcenia i szkolenia powinni ułatwiać dostęp do formalnego kształcenia i szkolenia na podstawie efektów uczenia się uzyskanych w kontekście pozaformalnym i nieformalnym, a w stosownych przypadkach i w miarę możliwości powinni przyznawać odpowiednie zwolnienia lub punkty za stosowne efekty uczenia się uzyskane w takim kontekście”.

4.2.2. EKES sądzi w związku z tym, że ważne jest wspieranie wszystkich zainteresowanych podmiotów, w szczególności partnerów społecznych i innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, tak by mieli świadomość korzyści płynących z walidacji oraz mogli aktywnie uczestniczyć w opracowywaniu krajowych ram kwalifikacji oraz określaniu kwalifikacji zawodowych. Bardzo trudne może się okazać osiągnięcie rzeczywistej zmiany nastawienia zainteresowanych stron, zwłaszcza w tych państwach członkowskich, które nie uważają tej dziedziny za priorytet, lub jeśli dostęp do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego nie jest faktycznie wspierany na szczeblu krajowym. Użyteczne byłoby zapewnienie platformy czy wsparcia dla tych, którzy już osiągnęli postęp w tej dziedzinie (np. w ramach projektów pilotażowych), jeśli chodzi o ich wysiłki na poziomie krajowym.

#### **4.3. Walidacja a krajowe ramy i systemy kwalifikacji**

4.3.1. Państwa członkowskie powinny umożliwić zainteresowanym osobom uzyskanie pełnych kwalifikacji lub w stosownych przypadkach częściowych kwalifikacji na podstawie potwierdzonych walidacją doświadczeń zdobytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Powinny dbać o to, by procedury walidacji były połączone z krajowymi ramami kwalifikacji, zgodne z europejskimi ramami kwalifikacji, i by zapewniona została synergia między systemami walidacji oraz systemami punktów, które obowiązują w systemach formalnego kształcenia i szkolenia, takich jak ECTS i ECVET.

4.3.2. W opracowywaniu krajowych systemów kwalifikacji powinni w jak największym zakresie uczestniczyć zwłaszcza partnerzy społeczni oraz inne organizacje zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego (i trzeba ich do tego odpowiednio zachęcać). Doświadczenia niektórych państw członkowskich pokazują, że w celu wdrożenia procedur walidacji na poziomie sektorowym należałoby stworzyć komitety i wydziały ds. umiejętności sektorowych oraz zapewnić im odpowiedni personel. W zidentyfikowanych dziedzinach można następnie w stosowny sposób opracowywać krajowe normy dla poszczególnych zawodów i kwalifikacji zawodowych.

#### 4.4. *Zapewnianie jakości walidacji*

4.4.1. Państwa członkowskie powinny zagwarantować przejrzyste środki zapewniania jakości, zgodne z obowiązującymi ramami zapewniania jakości, ponieważ takie działania wspierają niezawodne, aktualne i wiarygodne metody i narzędzia oceny. Chodzi tu przede wszystkim o odpowiednie przepisy prawne – ramy regulacyjne dotyczące walidacji i gwarancji dotyczących wydawania poświadczeń zgodnie z krajowymi ramami kwalifikacji opartymi na europejskich ramach kwalifikacji.

4.4.2. Zdaniem EKES-u oznacza to konieczność zapewnienia równoważności świadectw uzyskiwanych w ramach edukacji formalnej oraz kształcenia się pozaformalnego i uczenia się nieformalnego. To z kolei stawia wysokie wymagania co do jakości procesów walidacji, których spełnianie należy wspierać także finansowo, np. z Europejskiego Funduszu Społecznego.

#### 4.5. *Walidacja przez instytucje oświatowe*

4.5.1. Kluczową rolę w procesie walidacji odgrywają instytucje oświatowe. Rada zaleca, by organizatorzy kształcenia i szkolenia ułatwiali dostęp do formalnego kształcenia i szkolenia na podstawie efektów uczenia się uzyskanych w kontekście pozaformalnym i nieformalnym, a w stosownych przypadkach i w miarę możliwości przyznawali odpowiednie zwolnienia lub punkty za stosowne efekty uczenia się uzyskane w takim kontekście.

4.5.2. EKES apeluje do środowisk uniwersyteckich, by bardziej wspierały walidację umiejętności i wiedzy nabytych w sposób pozaformalny. Przykładem może tu być Irlandia. Irlandzka krajowa strategia dotycząca szkolnictwa wyższego do 2030 r. propaguje obywatelską misję szkolnictwa wyższego oraz jego zaangażowanie na rzecz szerszych kręgów społeczeństwa jako jedną z trzech powiązanych ze sobą kluczowych funkcji szkolnictwa wyższego. Definiuje się to zaangażowanie jako współpracę z przedsiębiorstwami i przemysłem, zaangażowanie w obywatelskie sprawy społeczności, w politykę publiczną i praktyki z tego zakresu, w życie artystyczne, kulturalne i sportowe oraz w interakcje z innymi instytucjami edukacyjnymi w danej wspólnocie i danym regionie, a ponadto obejmuje to kładzenie coraz większego nacisku na zaangażowanie międzynarodowe <sup>(5)</sup>.

4.5.3. Jednak nie tylko środowiska uniwersyteckie mogą uznawać wyniki uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Przykładowo w Malcie świadectwo i profil szkół szkolnictwa średniego przedstawione w wrześniu 2010 r. uznają wszystkie formy uczenia się w ciągu pięciu lat szkoły średniej. Punkty otrzymuje się zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i pozaformalnej, co zachęca uczniów do kontynuowania nauki na coraz wyższych etapach.

#### 4.6. *Walidacja w kontekście rynku pracy*

4.6.1. W zaleceniu Rady podkreślono znaczenie wdrożenia walidacji w miejscu pracy oraz zaleca się, by „państwa członkowskie działały na rzecz uczestnictwa wszystkich zainteresowanych stron, takich jak pracodawcy, związki zawodowe, izby handlowe, przemysłowe i rzemieślnicze czy krajowe podmioty uczestniczące w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych. Pracodawcy powinni też propagować i ułatwiać identyfikację i dokumentację efektów uczenia się uzyskanych w ramach pracy”.

4.6.2. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może być elementem układów zbiorowych (jak np. w Niderlandach), co stanowi doskonały przykład udostępniania procesu walidacji pracownikom, i przyczynia się do efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Pracodawcy powinni być aktywnie włączeni w ocenę wiedzy, umiejętności i kompetencji, zarówno w miejscu pracy, jak i podczas kształtowania procesów kształcenia i szkolenia, co zwiększy wartość walidacji i wzmocni zaufanie do niej.

4.6.3. Negocjacje zbiorowe i dialog społeczny między związkami zawodowymi a pracodawcami mogą odgrywać ważną rolę w procesie walidacji kształcenia pozaformalnego oraz uczenia się przez całe życie. Konkretnym przykładem na poziomie europejskim jest Europejska Federacja Pracowników Sektora Metalowego (EMF), która pracuje nad walidacją uczenia się pozaformalnego postrzeganą jako ważny przyczynnik do debaty na temat zatrudnialności i instrumentów ją zwiększających.

<sup>(5)</sup> „National Review of Higher Education 2030”, [www.heai.ie](http://www.heai.ie)

4.6.4. W niektórych państwach działacze związkowi zaczynają odgrywać także nową rolę, udzielając w godzinach pracy porad i negocjując z pracodawcami w sprawie swobodnego dostępu do możliwości edukacyjnych w miejscu pracy. W Austrii, Danii, Finlandii, Norwegii, Szwecji i Zjednoczonym Królestwie związkowcy działają jako ambasadorzy edukacji – wspierają pracowników w dalszym uczeniu się i uzupełnianiu luk w umiejętnościach oraz doradzają przedsiębiorstwom co do potrzeb edukacyjnych<sup>(6)</sup>.

4.6.5. Ponieważ pracodawcy, zatrudniając nowych młodych pracowników o małym doświadczeniu zawodowym lub bez doświadczenia, wysoko cenią sobie, jeśli ci młodzi ludzie byli zaangażowani w działalność organizacji młodzieżowych, należy wspierać to zaangażowanie jako jeden z czynników, które pomagają młodym ludziom w przechodzeniu z etapu nauki szkolnej do etapu pracy<sup>(7)</sup>.

4.6.6. Ponadto wszystkim osobom zainteresowanym walidacją należy zapewnić lepsze doradztwo i coaching, aby ubiegając się o pracę, były w stanie skutecznie prezentować swe umiejętności i kompetencje zdobyte w sposób nieformalny czy pozaformalny i lepiej rozumiały, jak można wykorzystywać te umiejętności w miejscu pracy i jak pomagają one w wykonywaniu konkretnych zadań związanych z pracą. Jest to proces, w którym swój wkład mogą wносить profesjonalni doradcy zawodowi, doradcy w szkołach i na uniwersytetach, sektor młodzieżowy oraz urzędy pracy, a także pracodawcy i organizacje międzynarodowe. W tym kontekście pomocne dla młodych ludzi mogłoby być także udostępnianie im informacji i użytecznych wskazówek.

#### 4.7. *Walidacja w sektorze wolontariatu*

4.7.1. Rada w swoim zaleceniu wskazuje na znaczenie aktywnego włączenia sektora wolontariatu do procesów walidacji. Organizacje młodzieżowe oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego powinny propagować i ułatwiać identyfikację i dokumentację efektów uczenia się uzyskanych w pracy lub poprzez wolontariat, korzystając z odpowiednich unijnych narzędzi uznawania służących zapewnieniu przejrzystości, takich jak narzędzia opracowane w związku z ramami Europass i dokumentem Youthpass<sup>8</sup>.

4.7.2. Obywatele powinni być bardziej świadomi tego, jaką wagę pracodawcy przykładają do umiejętności i kompetencji kształtowanych w sposób pozaformalny i nieformalny, na przykład w ramach w wolontariatu. Dotyczy to zwłaszcza osób o niższym poziomie wykształcenia, które często są mniej świadome wartości tego rodzaju działań dla pracodawców i są słabiej przeszkolone, jeśli chodzi o sposoby prezentacji tych umiejętności.

4.7.3. W kontekście wysokiego bezrobocia młodzieży należy wspierać możliwości współpracy między publicznymi i prywatnymi agencjami zatrudnienia, organizacjami wolontariackimi (zwłaszcza młodzieżowymi) i pracodawcami. Może to posłużyć do wyeksponowania znaczenia i wartości kształcenia pozaformalnego w organizacjach wolontariackich i podnoszenia wiedzy na ten temat oraz jednocześnie wzmocnić wzajemne zaufanie.

4.7.4. Należy wspierać opracowywanie planów oceny i szkolenia w ramach organizacji wolontariackich, ponieważ ich istnienie jest powiązane z wyższym deklarowanym poziomem rozwoju umiejętności. W tym kontekście należy również przypomnieć, że działalność organizacji wolontariackich jest bardzo zróżnicowana, a zatem bardzo różne są też kryteria, według których organizacje młodzieżowe oceniają umiejętności rozwijane w ramach ich działalności. W związku z tym trzeba w sektorze wolontariatu promować większą spójność w zakresie terminologii i metod oceny. Ujednolicenie kryteriów mogłoby przyczynić się np. do tego, że większa liczba wolontariuszy będzie świadomych tego, jakie umiejętności rozwijają poprzez w udział w wolontariackich działaniach na rzecz społeczeństwa.

#### 4.8. *Narzędzia walidacji*

4.8.1. W zaleceniu Rady położono nacisk na wspólne europejskie narzędzia walidacji służące zapewnieniu przejrzystości, jakimi są ramy Europass i Youthpass. „Państwa członkowskie powinny zapewnić synergię między rozwiązaniami dotyczącymi walidacji a systemami osiągnięć stosowanymi w formalnym systemie kształcenia i szkolenia, np. systemami ECTS i ECVET<sup>9</sup>”.

<sup>(6)</sup> „Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe”, s. 59, CEDEFOP 2011.

<sup>(7)</sup> [http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe\\_print](http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print)

4.8.2. Wiedza i umiejętności zdobyte w ramach udziału w działalności organizacji społeczeństwa obywatelskiego mają wartość także na rynku pracy, ale często nie są udokumentowane i dostatecznie uwidocznione. Należy zatem promować rozwój i wykorzystanie narzędzi samooceny, które pomagają jednostce w ustaleniu i opisanu efektów uczenia się na podstawie doświadczeń w organizacjach społeczeństwa obywatelskiego. Na przykład stworzenie osobistego portfolio kompetencji może stanowić wartość dodaną dla poszczególnych osób, które chcą kontynuować edukację lub realizować swe aspiracje zawodowe.

4.8.3. Świadectwa i portfolio są ważnym elementem walidacji nabytych w pozaformalny sposób umiejętności i kwalifikacji. Organizatorzy kształcenia pozaformalnego powinni starać się zapewniać świadectwa lub dokumenty szczegółowo opisujące charakter i wyniki udziału w działaniach edukacyjnych oraz powinni informować obywateli o ich wartości. Chodzi tu raczej o edukacyjny wymiar tych dokumentów (lepsze poinformowanie ludzi o umiejętnościach i kompetencjach, które zdobyli w organizacjach społeczeństwa obywatelskiego, a także o tym, jak wykorzystać te umiejętności podczas poszukiwania pracy czy dalszego kształcenia) niż o to, by były poświadczeniem osiągnięć.

4.8.4. EKES poparł już stworzenie europejskiego paszportu umiejętności, a później także instrumentu Europass Experience. Dlatego jest zawiedziony tym, że Komisja Europejska wstrzymała realizację tej inicjatywy.

Bruksela, dnia 16 września 2015 r.

Henri MALOSSE  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

---