

TOUCAN

*The future of tourism
without a carbon footprint*

Przewodnik „Walidacja w branży turystycznej - korzyści i znaczenie”

Author: ASSERTED KNOWLEDGE | Date: 02/11/22

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

PROJECT NUMBER 2021-1-PL01-KA220-VET-000025053



**Co-funded by
the European Union**

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
1.1 Zakres projektu.....	3
1.2 Cel dokumentu	3
1.3 Grupy docelowe projektu.....	3
1.4 Główne wyniki projektu	3
2. Przewodnik „Walidacja branży turystycznej – korzyści i znaczenie”	5
2.1 Metodologia tworzenia i dostarczania otwartych zasobów edukacyjnych.....	5
2.2 Metodologia ułatwiająca wdrażanie i realizację szkoleń	6
2.2.1 Ogólne ramy metodologiczne.....	7
2.3 Praktyka odwróconej klasy	11
2.4 Co to jest ECVET, EQF, EQAVET i jak można je połączyć z prowadzeniem szkoleń?	12
2.5 System punktowy ECVET	13
2.5.1 Główne zasady	13
2.5.2 ECVET i walidacja uczenia się pozaformalnego I nieformalnego	14
2.5.3 Opis modułów szkoleniowych wykorzystujących ECVET.....	14
2.5.4 Elementy efektów uczenia się	14
2.6 Poziomy w europejskich ramach kwalifikacji	15
Wnioski.....	18
Bibliografia	19

1. Wprowadzenie

1.1 Zakres projektu

Projekt TOUCAN ma na celu promowanie edukacji ekologicznej w placówkach kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez opracowanie nowego programu nauczania dla personelu hotelowego, który będzie uwzględniał aspekty środowiskowe dla branży turystycznej zgodnie z europejską polityką ochrony środowiska. Europejski Zielony Ład to nowa strategia, której celem jest przekształcenie Unii Europejskiej w zrównoważone społeczeństwo z nowoczesną, dobrze prosperującą gospodarką i zerową emisją gazów cieplarnianych do 2050 roku. W tym celu wdrożono projekt TOUCAN. Duża liczba turystów stanowi obciążenie dla środowiska naturalnego społeczności lokalnych. Przyczyniają się do tego takie działania jak nadmierne wykorzystywanie jednorazowych tworzyw sztucznych, generowanie dużej ilości śmieci, marnotrawstwo żywności jak również zwiększona emisja dwutlenku węgla. Celem projektu jest wzmocnienie rozwoju zawodowego małych i średnich przedsiębiorstw, młodych przedsiębiorców jak i nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez podnoszenie wiedzy i umiejętności na temat wpływu koncepcji niskoemisyjnej na rzeczywistość współczesnej branży turystycznej.

1.2 Cel dokumentu

Celem niniejszego dokumentu jest wyjaśnienie podstaw weryfikacji w branży turystycznej oraz omówienie korzyści i znaczenia weryfikacji, transferu technologii jak i wykorzystanie umiejętności.

1.3 Grupy docelowe projektu

Projekt TOUCAN ma w swoim założeniu szkolenie specjalistów z sektora turystycznego w zakresie promowania rozwiązań gospodarki o obiegu zamkniętym, tak aby branża turystyczna stała się bardziej zrównoważona i spełniała cele środowiskowe wyznaczone przez Unię Europejską. Małe i średnie przedsiębiorstwa będą mogły wykorzystać zasoby stworzone w ramach projektu do szkolenia swoich pracowników w celu walidacji ich umiejętności. Natomiast nauczyciele kształcenia zawodowego będą wyposażeni w narzędzia umożliwiające sprawdzenie jej poprawności.

1.4 Główne wyniki projektu

Głównymi rezultatami projektu są:

- Rozwiązanie m-learningowe TOUCAN dla sektora przemysłu turystycznego w celu zmniejszenia śladu węglowego składające się z następujących siedmiu

modułów szkoleniowych: podstawy zielonej recepcji w niskoemisyjnej działalności turystycznej, niskoemisyjne planowanie działalności i usług turystycznych, oszczędność energii w miejscu zakwaterowania, -rola agropodsiębiorców w procesie niskoemisyjnym, rola organizatorów turystyki i przewodników w procesie niskoemisyjnym, technologia cyfrowa na rzecz zrównoważonego rozwoju, wdrażanie modelu biznesowego na rzecz zrównoważonego rozwoju.

-TOUCAN Uznawanie i walidacja otwartych zasobów edukacyjnych.

Przewodnik, który zostanie opracowany w ramach projektu, będzie stanowił ważne źródło informacji dla małych i średnich przedsiębiorstw z branży turystycznej, tak aby uświadomić możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego oraz szczegółowo ukazać korzyści płynące z tego procesu. Ponadto w ramach projektu powstaną wyniki w obszarze zarządzania (plan, przestrzeń projektu w systemie zarządzania on-line AdminProject, programy spotkań, raporty itp.), w obszarze promocji (plan promocji, logo, strona internetowa, konta w mediach społecznościowych, ulotki, biuletyny, artykuły, materiały z wydarzeń upowszechniających, plan zrównoważonego rozwoju itp.), w obszarze oceny (plan oceny, kwestionariusze, raporty itp.).

2. Przewodnik „Walidacja branży turystycznej – korzyści i znaczenie”

2.1 Metodologia tworzenia i dostarczania otwartych zasobów edukacyjnych

Otwartymi Zasobami Edukacyjnymi (OER) określa się materiały dydaktyczne, edukacyjne i badawcze w dowolnej formie, które należą do domeny publicznej lub są chronione prawami autorskimi i opublikowane na otwartej licencji zapewniającej swobodny dostęp, jak również prawa do ponownego wykorzystania, adaptacji i redystrybucji.

Każdy projekt OER jest inny i wymaga odpowiedniego podejścia. Projekt pedagogiczny, styl nauczania, a także liczba studentów będą się różnić w zależności od wdrażanego projektu. Tak więc zasady dotyczące podstawowego tworzenia materiałów OER zawsze mają zastosowanie do każdego rodzaju projektu. Na etapie przedprodukcyjnym procesu OER wybierane są dostępne zasoby, które mogą mieć zastosowanie do wdrożenia OER jak również planowany jest ogólny projekt. Na tym etapie nie będą koordynowane żadne nowe treści, jednak należy przygotować zarys struktury i dokumenty dotyczące zarządzania projektem. Następnie można wyróżnić fazę projektowania, która jest ostatnią częścią procesu planowania przed realizacją działań projektowych. Wszelkie istniejące treści i/lub prace graficzne/wizualne zostają modyfikowane, podczas gdy zarysy projektów i dokumenty szkieletowe są dopracowywane. W dalszej kolejności następuje faza rozwoju, która jest główną fazą tworzenia treści dla OER. Istniejące materiały są dostosowywane tak aby lepiej pasowały do projektu, przy jednoczesnej kontroli własności intelektualnej i dostępności. Niektóre platformy, takie jak Google Docs, Word i OpenOffice, mogą być przydatne na tym etapie.

Ostatnią fazą jest etap publikacji, który obejmuje udostępnianie i dystrybucję przygotowanych treści. Tworzone zostają wersje eksportowane, a edytowalne pliki (.doc, .xml, itp.) są archiwizowane dla instruktorów.

Materiały edukacyjne przed publikacją lub wydrukiem występują głównie w wersji cyfrowej. Istnieje wiele narzędzi, które pomagają w tworzeniu i organizacji treści. Przykładowo LibreOffice Draw można wykorzystać do stworzenia szybkiego szkicu jak i złożonego planu, co pozwala na komunikację za pomocą grafiki i diagramów. Innym powszechnym sposobem tworzenia i/lub edytowania zasobów edukacyjnych jest tworzenie stron internetowych lub hostowanych zasobów. Przykładem może być stworzenie bloga, statycznej strony internetowej lub Wiki (Elder, The OER Starter Kit, 2019).

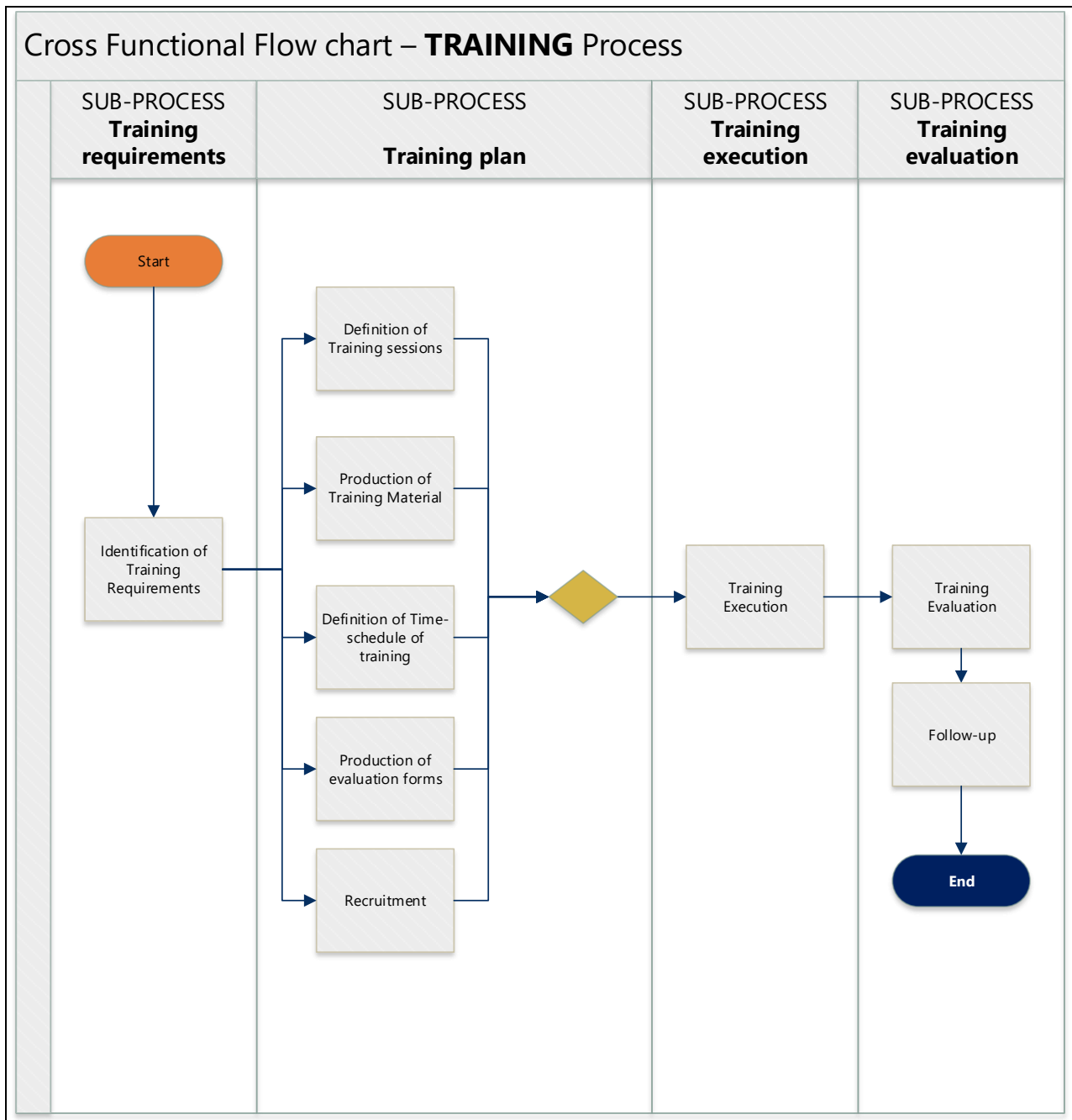
2.2 Metodologia ułatwiająca wdrażanie i realizację szkoleń

Aby stworzyć skuteczny program szkoleniowy, należy go realizować krok po kroku, ponieważ samodzielne inicjatywy szkoleniowe często nie spełniają celów organizacji i oczekiwań uczestników. Ocena jak i identyfikacja potrzeb szkoleniowych jest pierwszym krokiem do opracowania skutecznego programu szkoleniowego. Proces oceny potrzeb szkoleniowych znajduje i identyfikuje potencjalne luki w bieżących inicjatywach szkoleniowych. Luki te należy przeanalizować i przekształcić w bieżące cele organizacji. Należy przeanalizować zarówno obecne jak i pożądane wyniki, opracowując przy tym program szkoleniowy z jasno określonymi celami. Istotne jest wdrożenie kompleksowego planu działania obejmującego teorię uczenia się, projekt nauczania, treść i elementy instruktażowe, jednakże należy także wziąć pod uwagę poziom szkolenia jak i różne style uczenia się uczestników. Wdrażanie tych inicjatyw to etap, w którym wszystkie działania nabierają realnych kształtów. Organizacje muszą zdecydować, czy szkolenia będą prowadzone wewnętrznie, czy też koordynowane zewnętrznie. Należy także rozważyć kluczowe wskaźniki efektywności dotyczące uczenia się i zaangażowania pracowników oraz dokładnie zaplanować pomysły harmonogram szkoleń i powiązane zasoby. Monitorowanie postępów uczestników określa czy stworzony program jest skuteczny i angażujący. Regularne monitorowanie programu treningowego może pomóc w osiągnięciu celów treningowych. Należy uzyskać i uwzględnić informacje zwrotne, tak aby określić skuteczność programu oraz zdolność nabywania różnych umiejętności. Jeśli oczekiwania nie zostaną spełnione, program szkoleniowy lub plan działania zostanie poddany weryfikacji i ponownej ocenie (Explorance, 5 Steps to Creating Effective Training Programs, 2021).

Istnieje wiele rodzajów metod szkoleniowych, które można zastosować w zależności od sytuacji i rodzaju kategorii. Szkolenie prowadzone przez instruktora bądź nauczyciela prezentujących materiały to tradycyjny rodzaj szkolenia pracowników. Jest to bardzo skuteczna metoda nauczania w przypadku złożonych zagadnień, ponieważ można dostosować poziom i style nauczania do grupy. Główną wadą tej metody jest czasochłonność jak i wysokie koszty jej wdrożenia. Inną bardzo popularną metodą nauczania jest e-learning, który opiera się na materiałach szkoleniowych dostępnych w wersji elektronicznej. Jest to również jeden z najłatwiejszych rodzajów szkoleń, który można wdrożyć w większych grupach przy jednoczesnym podtrzymywaniu zaangażowania uczestników. Szkolenie praktyczne obejmuje trening empiryczny, który koncentruje się głównie na indywidualnych potrzebach ucznia. Szkolenie w formie wykładów może mieć znaczenie w przekazaniu dużej ilości informacji dla wielu uczestników i jest nieocenionym sposobem szybkiego przekazania niezbędnych informacji. Ponadto niektóre tematy szkoleniowe są łatwo dostępne dzięki takim materiałom jak studia przypadków. Umożliwiają one szybkie opanowanie ukierunkowanych zagadnień. Niemniej jednak metoda ta nie będzie skuteczna przy omawianiu złożonych zagadnień wymagających wykorzystania różnorodnych materiałów dydaktycznych (Corey Bleich, Top 10 types of Employee Training Methods, 2022).

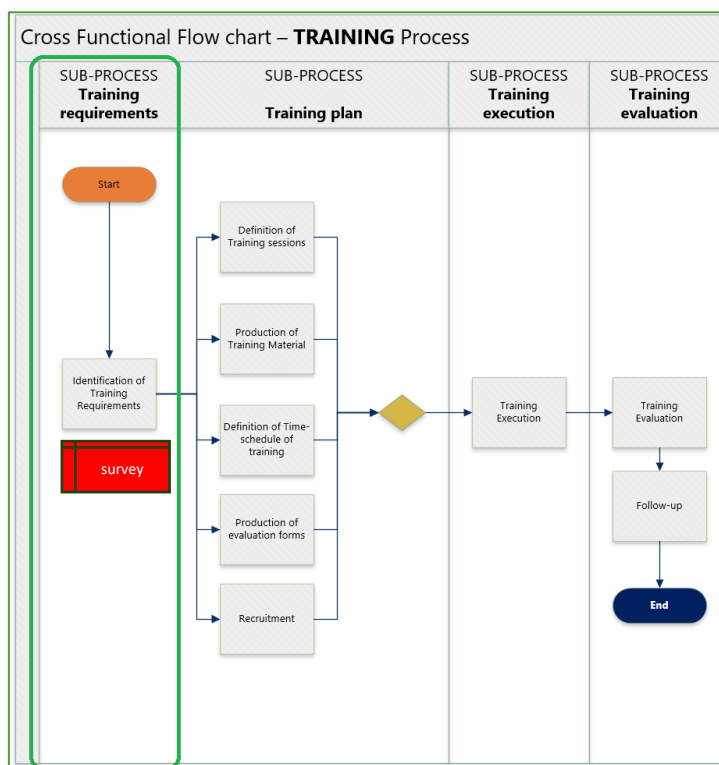
2.2.1 Ogólne ramy metodologiczne

Cały proces szkolenia został zaprojektowany w oparciu o znormalizowane ramy metodologiczne, których założenia zostały opisane w poniższych sekcjach. Poniższa ilustracja przedstawia poszczególne procesy szkoleniowe.



Rys. 1 Ogólne ramy metodologiczne – proces szkolenia

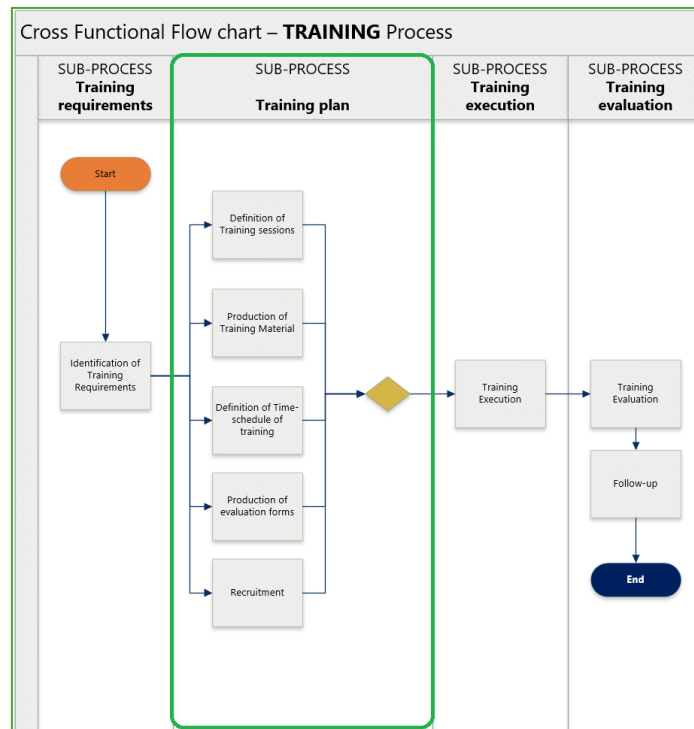
Podproces „Wymagania szkoleniowe”



Rys.2 Podproces „Wymagania szkoleniowe”

Pierwszym krokiem po rozpoczęciu Podprocesu „Wymagania szkoleniowe” jest „Definicja/identyfikacja wymagań szkoleniowych” poprzez analizę zakresu szkolenia jak i profilu grupy docelowej. Należy zauważyć, że wymagania szkoleniowe będą zazwyczaj definiowane w kontekście zarządzania umiejętnościami lub ciągłego doskonalenia działalności. Zaleca się zastosowanie ankiety jako metody identyfikacji wymagań szkoleniowych.

Podproces „Plan treningowy”



Rys.3 Podproces „Plan treningowy”

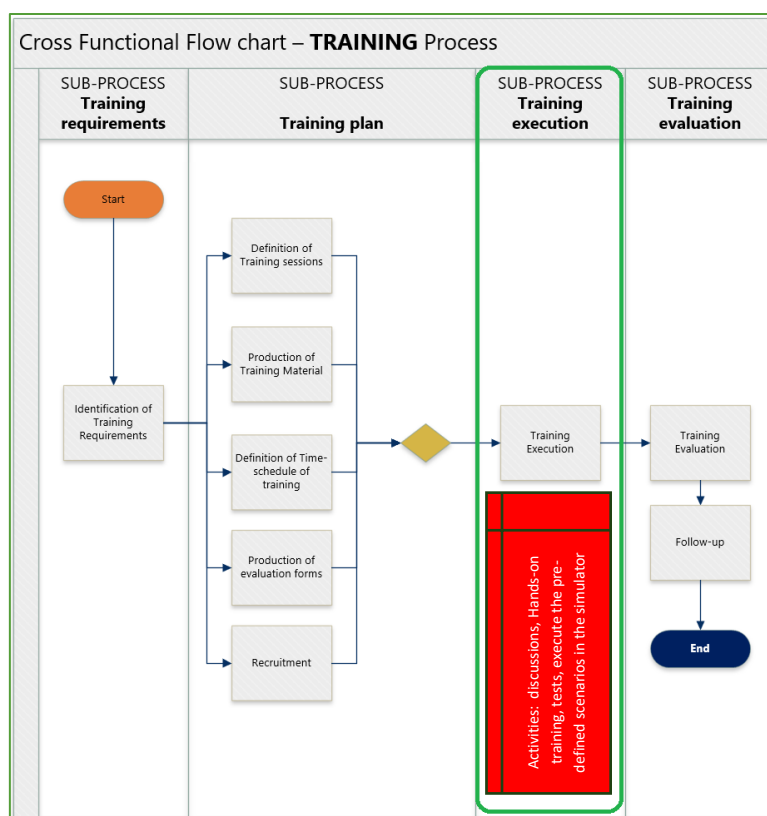
Powyższy podproces składa się z następujących zadań:

- **ZADANIE 1:** Definicja sesji treningowych => zdefiniuj:
 - cele każdej sesji szkoleniowej
 - agendę
 - rodzaj działalności
 - wszelkie specjalne wymagania sprzętowe/infrastrukturalne (np. specjalistyczny sprzęt, licencje itp.)
- **ZADANIE 2:** Przygotowywanie materiałów szkoleniowych
- **ZADANIE 3:** Definicja harmonogramu:
 - definicja przedziałów czasowych
 - alokacja zasobów ludzkich
 - alokacja kosztów finansowych
- **ZADANIE 4:** Przygotowanie formularzy oceny
- **ZADANIE 5:** NOWE zadanie: REKRUTACJA: powinny zostać zawarte następujące elementy
 - Definicja kryteriów
 - Identyfikacja i wybór uczestników

Na podstawie wymagań, jakie należy spełnić, sporządzany jest plan szkolenia, który obejmuje:

- Szkolenia prowadzone zgodnie z planem treningowym;
- Szkolenia umożliwiające uczestnikom aktywne uczestnictwo, zadawanie pytań, wyrażanie opinii itp.;
- Wdrożenie praktycznych szkoleń lub testów w środowisku referencyjnym;
- Opracowanie materiałów szkoleniowych i powiązanej dokumentacji;
- Specyfikacja scenariuszy, używanych w symulatorze;
- Opracowanie harmonogramu szkoleń;
- Wykorzystanie formularzy oceny szkolenia w kontekście działań ewaluacyjnych

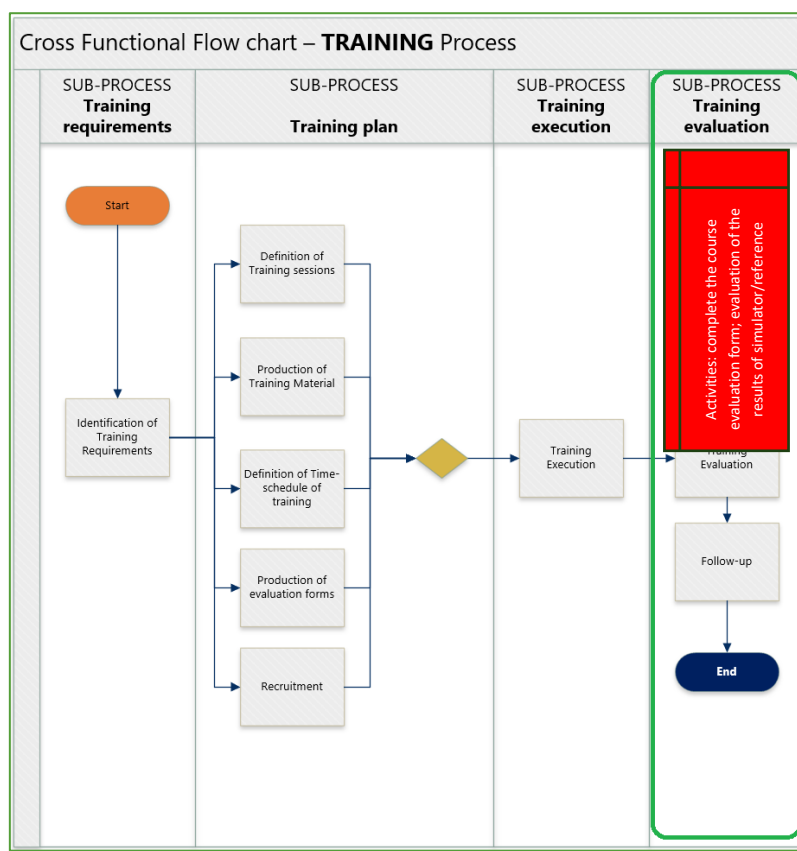
Podproces „Realizacja szkolenia”



Rys.4 Podproces „Realizacja szkolenia”

Szkolenie odbywa się według planu treningowego w taki sposób, aby uczestnicy mogli aktywnie w nich uczestniczyć, zadawać pytania, wyrażać swoje życzenia dotyczące tematów, z których chcą się szkolić itp. Można również przeprowadzić szkolenie praktyczne lub testy w środowisku referencyjnym. Dodatkowo każdy uczestnik szkolenia realizuje w symulatorze ustalone wcześniej scenariusze.

Podproces „Ocena szkolenia”



Rys.5 „Ocena szkolenia”

Na zakończenie każdego szkolenia każdy uczestnik zostanie poproszony o wypełnienie formularza oceny kursu, w celu uzyskania informacji zwrotnej odnośnie umiejętności nabytych podczas wykonywanych kursów i testów. Następnie wyniki testów symulatora/środowiska referencyjnego zostaną ocenione przez specjalistów. W miarę przetwarzania odpowiedzi wyniki mogą ujawnić dodatkowe potrzeby szkoleniowe, które będzie można zaspokoić, zapewniając dodatkowe kursy lub szkolenia praktyczne.

2.3 Praktyka odwróconej klasy

Praktyka odwróconej klasy stosuje metody uczenia się oparte na przyswajaniu treści szkoleniowych przez uczących się we własnym zakresie, dzięki czemu instruktorzy mogą efektywniej współpracować z grupą podczas zajęć. Oznacza to, że uczestnicy przygotowują się do zajęć w domu, a zdobytą wiedzę mogą wykorzystać podczas ćwiczeń praktycznych. Bardzo powszechną praktyką odwróconego nauczania jest prezentowanie materiałów edukacyjnych w formie interaktywnych samouczków, screencastów, klipów audio, a nawet tradycyjnych artykułów i podręczników. Uczestnicy przygotowują się do zajęć poprzez przyswajanie niezbędnych treści w domu. Zaletą

odwróconej klasy jest wykorzystywanie czasu zajęć na rozwijanie głębszych poziomów zrozumienia poprzez aktywne działania edukacyjne. W ten sposób proces nauki nie polega wyłącznie na przyswajaniu treści, lecz na rozwijaniu głębszego zrozumienia poprzez analizę, zastosowanie i rozwiązywanie problemów. W takich przypadkach technologia może odgrywać bardzo istotną rolę. Wdrażane treści mogą być interaktywnymi mediami, takimi jak filmy wideo lub samouczki dostosowane do potrzeb programu szkoleniowego. Dzięki praktyce odwróconej klasy nauczyciele udostępniają uczestnikom szkolenia treści lekcyjne, takie jak filmy, artykuły tekstowe jak również zgrzywalizowane treści, które mają zostać samodzielnie przeoglądnięte w domu. Na lekcjach realizowane są ćwiczenia praktyczne koordynowane przez nauczyciela, które pozwalają na głębsze zrozumienie pojęć. Pozwala to instruktorom przekazać natychmiastową informację zwrotną oraz zaoszczędzić znaczną ilość czasu. Należy pamiętać, że uczestnicy szkolenia nie mogą być biernymi odbiorcami treści lecz muszą przejść odpowiedzialność za swoją naukę. Dzięki swojemu zaangażowaniu mogą oni zdobytą wiedzę zrozumieć na głębszym poziomie.

2.4 Co to jest ECVET, EQF, EQAVET i jak można je połączyć z prowadzeniem szkoleń?

ECVET oznacza europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Jest to jedna z inicjatyw Unii Europejskiej, która ma pomóc obywatelom w transferze, zrozumieniu i gromadzeniu ocenionych efektów uczenia się w celu uzyskania kwalifikacji lub wzięcia udziału w studiach międzynarodowych. Uczący się mogą zdobywać kolejne stopnie naukowe we własnym tempie, zdobywając nową wiedzę w kraju lub za granicą. Zwiększa to mobilność osób uczących się oraz określa podstawowe zasady i wymagania techniczne przy jednoczesnym wykorzystaniu istniejących krajowych przepisów i regulacji. ECVET ma również zastosowanie do kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji.

EQF to skrót od European Qualifications Framework (Europejskie Ramy Kwalifikacji). Jest to narzędzie tłumaczeniowe opracowane przez Unię Europejską umożliwiające zrozumienie krajowych kwalifikacji. Jego celem jest wspieranie transgranicznej mobilności osób uczących się jak i pracowników w Unii Europejskiej, promowanie uczenia się przez całe życie oraz rozwoju zawodowego w całej Europie. Narzędzie to zostało zaprojektowane jako ośmio-poziomowa struktura, która służy jako narzędzie przekładu między różnymi krajowymi ramami kwalifikacji. Pomaga to rozwiązać kwestie dotyczące przejrzystości, porównywalności i możliwości przenoszenia kwalifikacji oraz umożliwia porównywanie kwalifikacji z różnych krajów i instytucji. Wykorzystanie efektów uczenia się określa poziomy kwalifikacji danej osoby. Poziom wzrasta zgodnie z poziomem biegłości, przy czym poziom 1 jest najniższy, a 8 najwyższy.

EQAVET oznacza Europejskie Ramy Odniesienia na rzecz Zapewniania Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (Parlament Europejski, 2009). Powstały one na podstawie zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 2009 roku jako ogólnoeuropejskie ramy zapewniające jakość kształcenia i szkolenia zawodowego w całej Europie. EQAVET opiera się na rozwoju jakości, który obejmuje planowanie,

wdrażanie, ewaluację a także dobór opisów i wskaźników zarządzania jakością zarówno na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. EQAVET w rzeczywistości nie definiuje konkretnego systemu lub podejścia do zapewniania jakości, ale tworzy ramy dla wspólnych zasad, opisów przewodnich i wskaźników, które mogą pomóc w ocenie i poprawie jakości systemów i usług szkolenia i kształcenia zawodowego. EQAVET może być wykorzystywany do poprawy jakości środowisk edukacyjnych, dostawców usług kształcenia i szkolenia zawodowego w sektorze publicznym i prywatnym oraz nagród na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji.

System ECVET może mieć zastosowanie w edukacji pozaformalnej jak i nieformalnej, ponieważ ułatwia opracowywanie elastycznych i zindywidualizowanych ścieżek. Aby ECVET mógł być zastosowany w kontekście uczenia się pozaformalnego i nieformalnego lub poza protokołem ustaleń, odpowiednia instytucja edukacyjna powinna ustanowić procedury i mechanizmy umożliwiające identyfikację, walidację i uznawanie tych efektów uczenia się poprzez zapewnienie im odpowiednich jednostek i związanych z nimi punktów ECVET. EQF ma kluczowe znaczenie dla rozwoju kompleksowych krajowych ram kwalifikacji opartych na efektach uczenia się. Wszystkie kraje uczestniczące w EQF uważają te krajowe ramy za ważne dla zapewnienia porównywalności ocen pomiędzy sektorami i krajami. System normalizacji EQF, w połączeniu z odpowiednim szkoleniem, może odegrać ważną rolę w lepszym odczytywaniu i rozumieniu kwalifikacji w różnych krajach i systemach. EQAVET można łatwo zintegrować z działaniami edukacyjnymi, ponieważ wykorzystuje się go do zapewniania jakości w różnych typach środowisk edukacyjnych, takich jak kształcenie szkolne, uczenie się poprzez praktykę, praktyki zawodowe, edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna.

(CEDEFOP, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego)

(EUROPASS, Europejskie Ramy Kwalifikacji)

(Komisja Europejska, Europejskie zapewnienie jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym)

(CEDEFOP, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego)

2.5 System punktowy ECVET

2.5.1 Główne zasady

Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) umożliwia uczniom większą kontrolę nad ich doświadczeniami edukacyjnymi oraz zachęca ich do mobilności pomiędzy różnymi krajami i/lub środowiskami edukacyjnymi.

Celem systemu jest ułatwienie walidacji, gromadzenia wiedzy i umiejętności nabytymi podczas nauki lub pracy co w znaczący sposób przyczynia się do uzyskania kwalifikacji zawodowych.

ECVET ma na celu określenie wspólnych ram technicznych, które zapewniają zgodność między różnymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach europejskich. Ramy te obejmują procesy ewaluacji, transferu, akumulacji i rozpoznawania.

W systemie ECVET indywidualne efekty uczenia się są oceniane i walidowane, co umożliwia przeniesienie punktów z jednego systemu kwalifikacji lub kształcenia do innego. Umożliwia to uzgodnienie efektów uczenia się w różnych krajach i środowiskach edukacyjnych.

System umożliwia również opracowanie wspólnych odniesień dla kwalifikacji kształcenia i szkolenia zawodowego i jest w pełni kompatybilny z Europejskim Systemem Transferu i Akumulacji Punktów (ECTS).

2.5.2 ECVET i walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

Kraje europejskie koncentrują się na konieczności wykorzystywania i uznawania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji poszczególnych jednostek (w tym wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zdobytych poza szkołami, uniwersytetami i innymi formalnymi instytucjami edukacyjnymi). Uznawanie wszystkich form uczenia się jest zatem priorytetem działań Unii Europejskiej w zakresie edukacji i szkoleń (E&T).

Proces edukacyjny odbywający się w oficjalnych systemach edukacyjnych jest najbardziej tradycyjną formą zdobywania kwalifikacji na rynku pracy i w społeczeństwie Unii Europejskiej. Niemniej jednak w ostatnich latach coraz częściej podkreśla się znaczenie podnoszenia kwalifikacji w pozaformalnych i nieformalnych środowiskach edukacyjnych. Niezbędne jest nowe podejście do identyfikacji, oceny i walidacji tych mało rozpowszechnionych doświadczeń edukacyjnych w ramach powszechnie uznawanych kwalifikacji.

2.5.3 Opis modułów szkoleniowych wykorzystujących ECVET

Moduły należy zdefiniować w powszechnie rozumianych kategoriach związanych z wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami wchodzącymi w skład efektów kształcenia uzyskanych na zakończenie szkolenia.

Specyfikacje modułów powinny obejmować:

- Główny tytuł
- Kwalifikacje związane z modułem
- Nawiązanie do Europejskich Ram Kwalifikacji
- Efekty kształcenia
- Proces oceny i kryteria osiągania efektów kształcenia
- Przyznane punkty ECVET
- Czas trwania

2.5.4 Elementy efektów uczenia się

W oparciu o taksonomię Blooma w celu zdefiniowania procesu kształcenia wyróżnia się trzy różne domeny nauki powiązane z efektami kształcenia Europejskich Ram Kwalifikacji:

- Domena poznawcza (WIEDZA)
- Domena psychomotoryczna (UMIEJĘTNOŚCI)
- Domena afektywna (KOMPETENCJE)

WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	KOMPETENCJE
Wybierz, rozpoznaj, zidentyfikuj, nazwij, umieść, zdefiniuj, opisz itp.	Wyjaśnij, zaprojektuj, zinterpretuj, rozróżnij, sklasyfikuj, przeanalizuj, oceń itp.	Używaj, rozwiąż, twórz, organizuj itp.

Aby zdefiniować efekty kształcenia w najbardziej zrozumiały i odpowiedni sposób, należy wziąć pod uwagę następujące aspekty:

1. Używanie zrozumiałych czasowników: czasowniki powinny opisywać wymierne lub obserwowalne działania, np. wyjaśniać, przedstawiać, stosować, analizować, rozwijać itp. Efekty kształcenia muszą być określone i skontekstualizowane.
2. Należy unikać niejasnych, otwartych sformułowań. Efekty kształcenia powinny być opisane krótko i precyzyjnie, należy unikać skomplikowanych zdań. W miarę możliwości należy stosować jasną (prostą i jednoznaczną) terminologię.
3. Efekty kształcenia powinny w zrozumiały sposób opisywać wymagania dotyczące osiągnięcia/walidacji jednostki, tj. należy wymienić wszystkie efekty kształcenia, które są niezbędne do wypełnienia zadań w zakresie pełnej działalności zawodowej.
4. Poziom kwalifikacji/kompetencji powinien być opisany w sposób zrozumiały. Sformułowania, w szczególności czasowniki i przymiotniki, powinny odzwierciedlać poziom kwalifikacji/kompetencji (Europejskie Ramy Kwalifikacji lub ramy sektorowe) jednostki efektów uczenia się.

Kryteria oceny muszą być opracowane dla każdego modułu szkoleniowego związanego z kwalifikacją. "Kryteria oceny są zazwyczaj zaprojektowane w sposób bardziej szczegółowy niż zamierzone efekty kształcenia, kwalifikacji, a (nawet) modułu" (Cedefop 2017, s. 57). Kryteria oceny kontrolowane są za pomocą narzędzi walidacyjnych TOUCAN.

2.6 Poziomy w europejskich ramach kwalifikacji

Unia Europejska opracowała Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) jako narzędzie tłumaczeniowe, dzięki któremu krajowe kwalifikacje są zrozumiałe i bardziej porównywalne. EQF ma na celu wspieranie transgranicznej mobilności osób uczących się i pracowników, promowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju zawodowego w całej Europie. Poniżej przedstawiono 8-poziomowe, oparte na efektach uczenia się ramy dla wszystkich rodzajów kwalifikacji, które służą jako narzędzie przekładu między różnymi krajowymi ramami kwalifikacji (Europass).

Poziom EQF	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Poziom 1	Wiedza ogólna	Podstawowe umiejętności wymagane do wykonywania prostych zadań	Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście
Poziom 2	Podstawowa wiedza faktograficzna	Podstawowe umiejętności poznawcze i praktyczne wykorzystywane do wykonania zadań przy użyciu prostych zasad i narzędzi	Praca lub nauka pod nadzorem z pewną autonomią
Poziom 3	Znajomość faktów, zasad, procesów i ogólnych pojęć w danej dziedzinie	Zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybór i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji	Branie odpowiedzialności za wykonanie zadań; dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności podczas rozwiązywania problemów
Poziom 4	Wiedza faktograficzna i teoretyczna w szerszym kontekście w danej dziedzinie	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych wymaganych do rozwiązywania konkretnych problemów w danej dziedzinie	Samodzielna organizacja w ramach wytycznych dotyczących kontekstu pracy lub nauki, które są zazwyczaj przewidywalne, ale mogą podlegać zmianom; nadzorowanie pracy innych osób, przyjmowanie odpowiedzialności za ewaluację i doskonalenie działań związanych z pracą lub nauką
Poziom 5	Wszelchstronna wiedza teoretyczna i specjalistyczna w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość limitów wiedzy	Szeroki zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do opracowywania kreatywnych rozwiązań abstrakcyjnych problemów	Zarządzanie i nadzór w kontekście pracy lub nauki, w których występują niespodziewane zmiany; dokonywanie oceny własnych i cudzych wyników
Poziom 6	Zaawansowana wiedza w danej	Zaawansowane umiejętności,	Zarządzanie złożonymi technicznymi lub

dziedzinie,
obejmująca
krytyczne rozumienie
teorii i zasad

wykazujące
i innowacyjność
wymaganą do
rozwiązywania
złożonych problemów
w specjalistycznej
dziedzinie

zawodowymi
działaniami lub
projektami,
przyjmowanie
odpowiedzialności za
podejmowanie decyzji;
przyjmowanie
odpowiedzialności za
zarządzanie rozwojem
zawodowym
osób i grup

Poziom 7	Wysoko wyspecjalizowana wiedza z danej dziedziny; Krytyczna świadomość zagadnień związanych z wiedzą w danej dziedzinie	Specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów wymagane w badaniach i/lub innowacjach w celu rozwijania nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin	Zarządzanie i przekształcanie kontekstów pracy lub nauki, wymagających nowych podejść strategicznych; przyjmowanie odpowiedzialności za wnoszenie wkładu w profesjonalną wiedzę i praktykę i/lub weryfikacja strategicznych wyników zespołów
Poziom 8	Wiedza na najbardziej zaawansowanym poziomie w danej dziedzinie	Najbardziej zaawansowane i specjalistyczne umiejętności i techniki, w tym synteza i ewaluacja, wymagane do rozwiązywania krytycznych problemów w zakresie badań i/lub innowacji oraz do poszerzania i redefiniowania istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej	Wykazywanie się znacznym autorytetem, innowacyjnością, autonomią, uczciwością naukową i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem w rozwój nowych pomysłów lub procesów w kontekście pracy lub nauki, w tym badań

Źródło: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, 2008.

Wnioski

Małe i średnie przedsiębiorstwa z sektora turystycznego mogą przyjąć narzędzia metodologii pozaformalnej w celu walidacji, transferu i wykorzystania swoich kompetencji. Metody opisane w tym dokumencie mogą przynieść następujące korzyści:

- Dostęp do treści edukacyjnych dzięki Otwartym Zasobom Edukacyjnym dotyczącym sektora turystycznego
- Ocena i identyfikacja potrzeb szkoleniowych podczas tworzenia programów szkoleniowych. Ciągłe monitorowanie postępów pracowników w celu późniejszej ewaluacji programu
- Wykorzystywanie modelu szkolenia nauczycieli, w ramach którego specjaliści z branży turystycznej zapewniają uczestnikom materiały szkoleniowe
- Prowadzenie szkoleń zgodnie z wcześniej opracowanymi planami szkoleniowymi
- Ocena kursu szkoleniowego dokonana przez pracowników i/lub stażystów w celu ewaluacji zdobytych umiejętności
- Wdrożenie praktyki odwróconej klasy, która umożliwia uczestnikom przyswajanie treści szkoleniowych we własnym zakresie
- Wdrożenie metod e-learningowych w celu zapewnienia szkoleń dużej liczbie osób przy zachowaniu wysokiego poziomu niezawodności

Bibliografia

1. Bleich, C. (2022). Top 10 types of Employee Training Methods.
2. CEDEFOP. (s.d.). *European credit system for vocational education and training (ECVET)*.
3. Cedefop (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook*.
4. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/566770>
5. Elder. (2019). *The OER Starter Kit*. IA: Iowa State University Digital Press.
6. Europass. (s.d.). *The European Qualifications Framework*. European Union.
7. European Commission, *European Quality Assurance in vocational Education and Training*.
8. European Parliament. 2008. Recommendation of the European Parliament and of the Council on the Establishment of a European Qualifications Framework for Lifelong Learning.
9. European Parliament. 2009. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (Text with EEA relevance).
10. Explorance. (2021). *5 Steps to Creating Effective Training Programs*.
11. UNESCO. (2022). *Open Educational Resources*.

Partnerstwo



PROJEKT



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.