



PROJEKT ERASMUS+

MARKET
QUALIFICATIONS
- A SIGNPOST
FOR MINIMIZING
COMPETENCE GAPS
BETWEEN EDUCATION
AND THE LABOUR
MARKET IN THE
HORECA SECTOR

[2020-1-PL01-KA202-082206]



Co-funded by
the European Union



MODEL WALIDACJI I CERTYFIKACJI KWALIFIKACJI W PROJEKCIE HORECA4VET

REZULTAT 3: MODEL WALIDACJI KWALIFIKACJI W PROJEKCIE HORECA4VET

REZULTAT 4: MODEL CERTYFIKACJI KWALIFIKACJI W PROJEKCIE HORECA4VET

Projekt Erasmus+ pt.: **"Market qualifications - a signpost for minimizing competence gaps between education and the labour market in the HoReCa sector"**.

Numer projektu: 2020-1-PL01-KA202-082206

Finansowane w ramach programu Erasmus+ Unii Europejskiej:

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

Rezultat 3: Model walidacji kwalifikacji w projekcie HoReCa4VET

Rezultat 4: Model certyfikacji kwalifikacji w projekcie HoReCa4VET

Opracowanie:

Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji - koordynator, Radom, Polska

EVACO - Kraków, Polska

EDITC LTD - Nikozja, Cypr

AKDENIZ UNIVERSITY - Antalia, Turcja

Fundación Equipo Humano (FEH) - Walencja, Hiszpania

Samerimpeks Impulsi DOO - Skopje, Republika Macedonii Północnej

Kontakt:

Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji

ul. Królowej Jadwigi 15

26-600 Radom

innowacja.edukacja@onet.pl

<https://innowacja-edukacja.eu/>

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	4
Identyfikacja istniejących modeli/systemów walidacji i certyfikacji w sektorze HoReCA	7
Model walidacji i certyfikacji kwalifikacji HoReCa4VET	26
Wnioski i rekomendacje	33
Bibliografia	35

WPROWADZENIE

Głównym celem projektu **HoReCa4VET** jest zwiększenie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym w branży HoReCa poprzez opracowanie i wdrożenie modeli walidacji i certyfikacji zgodnie z Europejskimi Ramami Kwalifikacji.

Walidacja i certyfikacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest kluczowym wyzwaniem strategii uczenia się przez całe życie i priorytetem krajowej i europejskiej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego we wszystkich sektorach, w tym w branży HoReCa. Ogromny nacisk należy położyć na rozwój modelu walidacji i certyfikacji kwalifikacji. HoReCa jest sektorem, w którym istnieje szczególnie pilna potrzeba stworzenia sektorowych ram kwalifikacji w świetle obecnego rozwoju sytuacji na rynku europejskim.

Istnieje potrzeba przejrzystości kwalifikacji i dyplomów w branży HoReCa, niezależnie od kraju czy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, w którym zostały one zdobyte. Aby wesprzeć krajowe strategie uczenia się przez całe życie, niektóre kraje opracowały mechanizmy ustawicznego szkolenia i podnoszenia kwalifikacji pracowników. Aby zapewnić przydatność i jakość szkoleń, należy zadbać o to, aby były one prowadzone przez wykwalifikowanych. Dlatego tak ważne jest wypracowanie mechanizmów oceny i certyfikacji kompetencji w sektorze HoReCa.

Podmioty należące do branży HoReCa podejmują działania związane z monitorowaniem rynku, a następnie szybkim reagowaniem na niedopasowania kompetencyjne. Istnieje potrzeba ciągłego śledzenia zmian i dostosowywania oferty do potrzeb rynku pracy, szczególnie w zakresie kompetencji kadr. Brak praktycznych umiejętności i doświadczenia w zawodzie nie pozwala stać się potencjalnym kandydatem do pracy, często nie posiadając wystarczającego przygotowania do wykonywania praktycznych zadań zawodowych.

W odpowiedzi na potrzeby rynku pracy międzynarodowe partnerstwo przygotowało projekt w programie Erasmus+ pt.: **Market qualifications - a signpost for minimizing competence gaps between education and the labour market in the HoReCa sector / Kwalifikacje rynkowe - drogowskaz minimalizacji luk kompetencyjnych pomiędzy edukacją a rynkiem pracy w sektorze HoReCa** (nr projektu: 2020-1-PL01-KA202-082206). Konsorcjum składające się z europejskich instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego opracowało model certyfikacji i walidacji kwalifikacji dla sektora HoReCa na **Cyprze (EDITC Ltd)**, w **Polsce (Stowarzyszenie na Rzecz Innowacji i Edukacji, Radom - koordynator projektu oraz EVACO, Kraków)**, **Republice Macedonii Północnej (Samerimpex Impulsi DOO)**, **Hiszpanii (FUNDACION EQUIPO HUMANO)** i **Turcji (AKDENIZ UNIVERSITY)**, w oparciu o normę ISO/IEC 17024:2012 - Ocena zgodności. Ogólne wymagania dla organów prowadzących certyfikację osób oraz na podstawie Dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, a także zaleceń Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01).

Projekt HoReCa4VET przyczynia się do identyfikacji efektów uczenia się w ramach zidentyfikowanych przez pracodawców efektów uczenia się w oparciu o aktualne zapotrzebowanie rynku, jako dodatkowe umiejętności zawodowe w wymiarze europejskim, które można nabyć w trzech kwalifikacjach (1. **Kreowanie smaków i dekorowanie potraw**; 2. **Zarządzanie pracą w kuchni** 3. **Zarządzanie w branży HORECA**) w ramach projektu.

Projekt skierowany jest do osób uczących się w systemie formalnym, nieformalnym i pozaformalnym, we wszystkich grupach wiekowych, poszerzających wiedzę, podnoszących umiejętności i kompetencje oraz promujących elastyczne ścieżki uczenia się, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji. Głównym celem projektu było zwiększenie dostępu do uczenia się przez całe życie osób kończących studia

w branży turystycznej i gastronomicznej, a chcących rozpocząć karierę zawodową w branży HORECA (tj. hotelarstwie) poprzez opracowanie i wdrożenie modeli walidacji i certyfikacji zgodnych z EQF dzięki współpracy z partnerami ponadnarodowymi oraz czerpaniu z wiedzy i doświadczeń z ich działań w tym obszarze.

Opracowany model walidacji i certyfikacji stanowi materiał bazowy wymagany do opracowania przyszłych kursów i programów szkoleniowych. Różne podejścia z perspektywy partnerów pozwoliły na opracowanie efektów uczenia się i ostatecznie na ustanowienie procesów certyfikacji i systemu walidacji. Przygotowano rekomendacje uzyskane z badań porównawczych przeprowadzonych w krajach partnerskich, uwzględniające dobre praktyki europejskich instytucji partnerskich w zakresie walidacji i certyfikacji oparte na konkretnych wymaganiach kompetencyjnych, które służą jako jasno określone i uzgodnione punkty odniesienia dla programów nauczania i ocena kompetencji zdobytych w pracy.

Walidacja i certyfikacja opierają się na konkretnych wymaganiach kompetencyjnych, które służą jako jasno określone i uzgodnione punkty odniesienia przy tworzeniu programów nauczania i ocenie kompetencji zdobytych w pracy. Wymagania są określone w różnych dokumentach: a) standardach zawodowych, opisujących profil osoby prowadzącej szkolenie; b) standardy kwalifikacji opisujące efekty uczenia się (wiedzę, umiejętności i kompetencje), które powinna posiadać każda osoba posiadająca kwalifikacje trenera.

Ucząc się w miejscu pracy, młodzi zapoznają się ze światem pracy. Osoby pracujące rozwijają swój potencjał i stale podnoszą swoje umiejętności. Szkolenia w firmach mogą również pomóc w zmniejszeniu liczby osób o niskich kwalifikacjach i zwiększeniu udziału dorosłych w uczeniu się przez całe życie. Ogółem 60% przedsiębiorstw w Europie zapewnia szkolenia swoim pracownikom, a niektóre badania sugerują, że trenerzy w przedsiębiorstwach stanowią prawdopodobnie największą kategorię trenerów w Europie. Badanie Cedefop wskazało na pozytywny wpływ kształcenia i szkolenia zawodowego na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw, zwłaszcza w przypadku transferu nowej wiedzy i kompetencji lepiej wykwalifikowanych pracowników innym osobom.¹

Metodologia badań w projekcie HoReCa4VET

W ramach prowadzonych badań przyjęto ujednoliconą metodologię dla krajów partnerskich, koncentrując się na analizie porównawczej istniejących polityk, zadań i standardów kompetencji oraz innych powiązanych dokumentów wraz z walidacją i certyfikacją. W projekcie HoReCa4VET posługiwano się następującymi dokumentami:

- Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET - 2009/C 155/02
- Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 . w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01).

Do badania we wszystkich krajach partnerskich zastosowano jednolitą metodologię, która skupiała się na analizie porównawczej wybranych dokumentów opisujących m.in. modele, schematy certyfikacji i walidacji profili, szkolenia zawodowe, kwalifikacje, standardy kompetencyjne, które mogą być podstawą punkt odniesienia do budowania opisu standardu kompetencji zawodowych dla branży HoReCa. W ramach metodologii opisano następujące elementy:

¹ Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Cedefop, 2013

- **Założenia metodologiczne badań** - celem była analiza wybranych dokumentów opisujących m.in. modele, schematy certyfikacji i walidacji dla branży HoReCa w krajach partnerskich w oparciu o trzy wybrane kwalifikacje:
 1. Kreowanie smaków i dekorowanie potraw
 2. Zarządzanie pracą w kuchni
 3. Zarządzanie w branży HORECA.
- **Cel badań**- istnieje potrzeba przejrzystości kwalifikacji i dyplomów w branży HoReCa, niezależnie od kraju czy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, w którym zostały one zdobyte. Przedmiotem badań porównawczych była struktura i zawartość merytoryczna opisu wymagań dotyczących certyfikacji i walidacji dla sektora HoReCa.
- **Problemy badawcze** - Jakie powiązania istnieją pomiędzy walidacją (różnymi formami walidacji) uczenia się pozaformalnego i nieformalnego a krajowymi systemami kwalifikacji? W jaki sposób opracowywane są zasady walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, aby zwiększyć porównywalność i przejrzystość metod i podejść do walidacji w krajach partnerskich dla branży HoReCa? Jakiego rodzaju punkty odniesienia stosuje się do walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w przypadku trzech głównych kwalifikacji w krajach partnerskich?
- **Metody, techniki i narzędzia badawcze** - w celu weryfikacji sformułowanych problemów badawczych opracowano metodę desk research mającą na celu identyfikację i analizę wybranych dokumentów opisujących m.in. modele walidacji i certyfikacji dla sektora HoReCa, które stanowią punkt odniesienia przy budowaniu opisu standardu kompetencji zawodowych dla branży HoReCa. Do sformułowania wniosków i rekomendacji wykorzystano metodę ekspercką. W prowadzonych badaniach korzystano z usług ekspertów – specjalistów od tworzenia opisów wymagań kompetencyjnych oraz specjalistów – ekspertów z branży HoReCa.
- **Organizacja i obszar badań** - badania przeprowadzono na Cyprze, w Polsce, Hiszpanii, Republice Macedonii Północnej i Turcji. Zostało zrealizowane w okresie: listopad 2021 – czerwiec 2022 z udziałem ekspertów zewnętrznych oraz interesariuszy z instytucji partnerskich. Na podstawie raportów krajowych opracowano wspólną analizę podobieństw i różnic w opisie wymagań dotyczących walidacji i wymagań certyfikacyjnych dla sektora HoReCa.

Identyfikacja istniejących modeli/systemów walidacji i certyfikacji w sektorze HoReCa

W sektorze hotelarstwa, restauracji i cateringu (HoReCa) istnieją różne modele/systemy walidacji i certyfikacji służące do oceny umiejętności i kompetencji poszczególnych osób. Certyfikaty te mogą pomóc w ustaleniu ujednoczonego poziomu wiedzy specjalistycznej i zapewnić wiarygodność.

Istnieje kilka przykładów spośród wielu programów certyfikacyjnych dostępnych w sektorze HoReCa. Jednostki certyfikujące często współpracują z ekspertami branżowymi w celu opracowania kompleksowych ocen potwierdzających praktyczne umiejętności, wiedzę i profesjonalizm w danej dziedzinie. Przykłady te odzwierciedlają różnorodność certyfikatów dostępnych w europejskim sektorze HoReCa. Wiele z tych certyfikatów ma na celu spełnienie standardów europejskich i jest uznawanych w wielu krajach, co czyni je cennymi dla profesjonalistów poszukujących pracy w różnych częściach Europy. Można znaleźć szereg kwalifikacji i certyfikatów w sektorze hotelarsko-gastronomicznym, które są uznawane w całej Europie, ale nie ma modeli dedykowanych sektorowi HoReCa, który oferowałby europejski system kwalifikacji zawodowych (EVO), którego celem byłoby ujednoczenie kwalifikacji w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w Europie. Przykłady te odzwierciedlają różnorodność certyfikatów dostępnych w europejskim sektorze HoReCa. Wiele z tych certyfikatów ma na celu

spełnienie standardów europejskich i jest uznawanych w wielu krajach, co czyni je cennymi dla profesjonalistów poszukujących pracy w różnych częściach Europy.

Walidacja i certyfikacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest kluczowym wyzwaniem uczenia się przez całe życie i priorytetem krajowej i europejskiej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego we wszystkich sektorach, w tym w branży HoReCa. Ogromny nacisk należy położyć na rozwój modelu walidacji i certyfikacji kwalifikacji. Branża HoReCa jest sektorem, w którym istnieje szczególnie pilna potrzeba stworzenia sektorowych ram kwalifikacji w świetle obecnego rozwoju sytuacji na rynku europejskim.

W opracowaniu przedstawiono badania porównawcze przeprowadzone w krajach partnerskich z uwzględnieniem dobrych praktyk europejskich instytucji partnerskich w zakresie walidacji i certyfikacji, oparte na konkretnych wymaganiach kompetencyjnych, które służą jako jasno określone i uzgodnione punkty odniesienia przy budowaniu programów nauczania i ocenie kompetencji zdobyte w pracy.

3.1. Polska

W Polsce osoby, które były zatrudnione w branży HoReCa i posiadają wieloletnie doświadczenie zawodowe, nie mają możliwości uzyskania dokumentu uznającego ich kwalifikacje, jeśli nie ukończą wcześniejszej szkoły branżowej lub nie uczestniczą w kursie kwalifikacyjnym. Do egzaminu uznającego kwalifikacje zawodowe może przystąpić każdy, kto spełnia kryteria zawarte w procedurze uznawania kwalifikacji. Egzamin potwierdzający kwalifikacje odbywa się kilka razy w roku, w zależności od liczby osób aplikujących w danym zawodzie. Do omawianego egzaminu w danym zawodzie można przystąpić raz w roku.

W Polsce potwierdzanie umiejętności nabytych w drodze pracy reguluje Rozporządzenie Ministra Oświaty i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie nabywania i uzupełniania przez osoby dorosłe ogólnej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji w formach szkolnych (Dz.U. nr 31, poz. 216).

Zdobywanie i uzupełnianie kwalifikacji obejmuje następujące pozaszkolne formy kształcenia: kurs; kurs zawodowy; seminarium i praktyki zawodowej. Praktyka zawodowa to nieformalny sposób kształcenia, którego czas trwania jest zależny od stopnia złożoności umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych, ale nie krótszy niż 80 godzin zajęć. Umożliwia uczniom zdobycie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności wykorzystania wiedzy i doświadczenia uczestników. Regulamin reguluje także zasady, warunki i tryb prowadzenia kształcenia, w tym kształcenia na odległość, poza szkołą.

Organizatorami egzaminów potwierdzających kwalifikacje są: Centralna Komisja Egzaminacyjna, Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, Izby Rzemieślnicze oraz powołane przez kuratora komisje egzaminacyjne.

W Polsce osoby, które były zatrudnione w branży HoReCa i posiadają wieloletnie doświadczenie zawodowe, nie mają możliwości uzyskania dokumentu uznającego ich kwalifikacje, jeśli nie ukończą wcześniejszej szkoły branżowej lub nie uczestniczą w kursie kwalifikacyjnym. Odrębne przepisy określają wymagania kwalifikacyjne (często w zakresie zakresu i treści kształcenia, a także ośrodków szkoleniowych), w tym specjalne uprawnienia do wykonywania określonego zawodu lub zadań zawodowych. Kompetencje w zakresie ustalania warunków wydawania zezwoleń i prowadzenia ośrodków szkoleniowych posiadają ministrowie poszczególnych resortów.

Istnieje wiele różnych metod uznawania wcześniejszego wykształcenia odbywającego się poza edukacją formalną. Mniej złożone są testy mierzące poziom umiejętności i kompetencji. Do bardziej złożonych metod analizy należy nazwać portfolio – przedstawiana przez kandydata teczka zawierająca materiały i dokumenty potwierdzające wiedzę z określonych obszarów oraz poziom wiedzy i umiejętności.

W celu uznania kwalifikacji uzyskanych w drodze pracy zastosowano następującą procedurę:

1. Klasyfikacja zawodów.
2. Umożliwienie uzyskania informacji o możliwości uznania kwalifikacji nabytych w drodze pracy.
3. System pomocy informacyjno-doradczej dla kandydatów. Kandydaci chcący potwierdzić swoje kwalifikacje zawodowe zostaną stworzeni możliwość uzyskania dodatkowych informacji o sposobie i terminach potwierdzania kwalifikacji, a także o zakresie wymaganej wiedzy i umiejętności. W tym celu opracowane zostaną poradniki dla kandydatów. Wspomniana broszura zawierała informacje o przedmiocie egzaminu, zakresie egzaminu, wymaganiach stawianych uczestnikom oraz przykładowe zadania egzaminacyjne oraz informację o przebiegu egzaminu. Jeden z nich obejmował zagadnienia ogólne dotyczące całej branży HoReCa, natomiast drugi poradnik obejmował zagadnienia specjalistyczne dla danego zawodu oraz kwalifikacji cząstkowych.
4. Samoocena.
5. Formularz zgłoszeniowy.
6. Egzamin, uznanie kwalifikacji.
7. Dokumentacja postępowania.

Egzamin mający na celu potwierdzenie kwalifikacji podzielony był na dwie części: część teoretyczną i część praktyczną. Część teoretyczna została podzielona na dwie części: sprawdziany z wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) oraz znajomości kwalifikacji zawodowych. Granicą zdania egzaminu teoretycznego z bhp było uzyskanie minimum 14 poprawnych odpowiedzi na 20 pytań zawartych w teście. Do każdego pytania można było wybrać trzy odpowiedzi; jeden z nich był poprawny.

Komisja egzaminacyjna przy ocenie zaliczenia egzaminu praktycznego kierowała się następującymi kryteriami: zapotrzebowanie na materiały do wykonania zadania praktycznego; czynności przygotowawcze przed wykonaniem zadania praktycznego; organizacja i utrzymanie porządku na stanowisku pracy; przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania zadania praktycznego; estetyka wykonania zadania praktycznego; wykonanie zadania praktycznego zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Przyjęto, że pilotażowe potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w Polsce będzie przeprowadzane w oparciu o decyzje i zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 „Ocena zgodności - Ogólne wymagania dotyczące jednostek prowadzących certyfikację osób”. MIĘDZYNARODOWA NORMA ISO/IEC 17024 Wydanie pierwsze 2003-04-01. Biorąc pod uwagę koszty organizacyjne, koszty akredytacji oraz czas niezbędny na powołanie i akredytację jednostki certyfikującej personel (minimum 8 miesięcy), uznano, że najlepszym rozwiązaniem będzie zastosowanie na potrzeby wdrożenia pilotażowego uproszczonej struktury organizacyjnej.

W Polsce nie istnieje system uznawania kwalifikacji nabytych w drodze pracy. Doświadczenia zdobyte podczas przeprowadzonego egzaminu pilotażowego ułatwiają opracowanie podstaw prawnych potwierdzania kwalifikacji pozaformalnych.

Wskazane jest przygotowanie odpowiednich zmian w Kodeksie pracy, prawie oświatowym, a w przypadku HoReCa - prawie budowlanym i ustawie o gospodarce nieruchomościami na rzecz popularyzacji uznawania kwalifikacji zawodowych jako elementu wyróżniającego, potwierdzonego m.in. certyfikatem wydanym przez jednostkę akredytowaną przez Polskie Centrum Akredytacji na podstawie dokumentu równoważnego certyfikatowi.

Komisje egzaminacyjne istnieją tylko przy izbach rzemieślniczych, ale przeprowadzają egzaminy w trakcie tzw. sesji wyjazdowej, co jest istotne szczególnie w przypadku egzaminów czeladniczych.

W całym kraju działa ponad dwa tysiące komisji czeladniczych i mistrzowskich, w których pracuje około ośmiu tysięcy profesjonalistów. Rekrutują się głównie ze środowiska rzemieślniczego, choć nie wyłącznie. W prace komisji zaangażowanych jest wiele osób spoza tego środowiska, m.in. nauczyciele szkół zawodowych, wykładowcy placówek doskonalenia zawodowego, a także osoby pracujące poza rzemiosłem. Zachowanie tej zasady jest niezbędne ze względu na wymianę doświadczeń, dzielenie się wiedzą, zarówno dotyczącą sposobu przeprowadzania egzaminów, jak i nowinek technicznych.

Samorząd rzemiosła od wielu lat udoskonala system samoegzaminacji, zawsze przywiązuje dużą wagę do poziomu organizacyjnego egzaminów, dba o właściwy dobór egzaminatorów i zorganizowany proces doskonalenia. Wewnętrzne zasady (opracowane przez MEiN) określają formalne kwalifikacje kandydata do pracy w komisji.

Ponadto kandydat musi posiadać przygotowanie pedagogiczne. Kandydaci ze środowiska rzemieślniczego powinni uzyskać rekomendację cechu rzemieślniczego. Przyjęto jako zasadę, że członkowie nie mogą przekroczyć 65. roku życia (w momencie pozytywnej selekcji) i są powoływani na kadencję trwającą cztery lata, oczywiście z możliwością ponownego powołania na kolejną kadencję.

Po powołaniu członkowie komisji kierowani są na szkolenie z metodologii egzaminów, formalnych zasad pracy komisji czy trybu przeprowadzania egzaminów organizowanych przez izby rzemieślnicze. Zgodnie z uchwałą Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego, w komisjach nie mogą brać udziału osoby, które nie uczestniczyły w takich szkoleniach.

Cechą charakterystyczną jest przeprowadzanie egzaminów poza macierzystym zakładem kandydata i bez udziału w komisji jego mistrzów-trenerów – pracodawców. Osoba taka powinna zostać wykluczona ze składu zespołu egzaminacyjnego. Ważną częścią systemu egzaminacyjnego są jego ujednolicenie wymagań wobec kandydatów do egzaminów, niezależnie od ich miejsca.

Standardy egzaminowania na przykładzie egzaminu mistrzowskiego

Egzamin ten składa się z dwóch etapów: praktycznego i teoretycznego. **Etap praktyczny** obejmuje samodzielne zadania kandydata realizowane poprzez sprawdzenie egzaminu umiejętności praktycznych. Czas trwania części praktycznej nie może być krótszy niż 120 minut i nie dłuższy niż 24 godziny, w sumie trzy dni. Odbywa się to u pracodawców lub w warsztatach szkoleniowych z zachowaniem warunków organizacyjnych i technicznych niezbędnych do realizacji przez kandydata zadań egzaminacyjnych.

Etap teoretyczny polega na udzieleniu odpowiedzi na postawione pytania w dwóch częściach; sprawdzanie wiedzy teoretycznej w formie pisemnej i ustnej. W części pisemnej z zakresu tematycznego: księgowy z wyceną, dokumentacja biznesowa, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, podstawowe zasady ochrony środowiska, podstawowe przepisy prawa pracy, podstawowe zagadnienia z zakresu zakładania przedsiębiorstw i zarządzanie przedsiębiorstwem, podstawy psychologii i pedagogiki, metodologia nauczania. Czas trwania części pisemnej nie może być krótszy niż 45 minut i nie dłuższy niż 210 minut.

Część ustna obejmuje szeroką gamę tematów takich jak technologia, teoria maszyn czy inżynieria materiałowa. Czas trwania części ustnej części teoretycznej nie może być dłuższy niż 30 minut.

W efekcie pozytywnie zdany egzamin mistrzowski daje dyplom mistrza, będący formalnym potwierdzeniem kwalifikacji uzyskanych na różnych ścieżkach kształcenia i w procesie pracy. Od mistrza, osoby posiadającej dyplom mistrzowski, wymagana jest wiedza i umiejętności związane z wykonywaniem zawodu w warunkach zatrudnienia lub samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej oraz szkolenia pracowników, w tym pracowników młodocianych i uczniów wyrażające się kompetencjami dotyczącymi:

- samodzielnego, prawidłowego wykonywania prac przypisanych dla danego zawodu – kompleksowe wykonanie określonych przedmiotów lub usługi,
- organizowania stanowiska pracy,
- organizowania pracy w małej firmie i nadzór nad wykonywaniem prac w ramach powierzonego odcinka – planowanie i nadzorowanie pracy zespołu pracowniczego,
- planowania, organizowania i nadzorowania przebiegu procesów technologicznych związanych z wytworzeniem produktu lub wykonaniem usługi,
- odpowiedzialności za personel: zarządzanie i kierowanie zespołem pracowniczym zaangażowanym do wykonania określonego produktu lub usługi,
- wykonywania pracy i zadań zgodnie z zasadami bezpiecznej i higienicznej pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
- stosowania zasad równego traktowania pracowników ze względu na płeć, wiek i narodowość,
- wykonywania pracy zgodnie z zasadami ochrony środowiska naturalnego – wykonywanie zawodu w ramach procesu wytwarzania produktów lub świadczenia usług w większym lub mniejszym stopniu wpływa na środowisko naturalne np. zagospodarowywanie odpadów, postępowanie z odpadami niebezpiecznymi,
- posługiwania się dokumentacją techniczną, normami, instrukcjami obsługi, poradnikami oraz innymi materiałami źródłowymi dotyczącymi prac wykonywanych w obrębie danego zawodu,
- regulacji prawnych związanych z samodzielnym prowadzeniem działalności gospodarczej, zatrudnianiem i szkoleniem pracowników,
- projektowania nowych wzorów produktów oraz modyfikacji procesu świadczenia
- usług,
- postawy i postępowania w sytuacjach kryzysowych i nietypowych pojawiających się
- w zespole pracowniczym,
- radzenia sobie w sytuacjach nietypowych, wynikających np. z problemu technicznego, technologicznego lub organizacyjnego w trakcie procesu wytwarzania lub świadczenia usługi,
- oceny sytuacji w firmie lub na powierzonym odcinku pracy i formułowanie wniosków i propozycji odnośnie do niezbędnych zmian,
- wykonywania zadań nietypowych – specyficzne zamówienia wymagające dużego doświadczenia, umiejętności i wiedzy z zakresu danego zawodu,
- odpowiedzialności za współtworzenia wizerunku firmy lub zespołu pracowniczego,
- udzielania instruktażu i doradztwa związanego z doskonaleniem zawodowym pracowników wewnątrz firmy i poprzez uczestnictwo w różnych formach edukacji ustawicznej,
- otwartości i gotowości do formułowania własnej ścieżki doskonalenia zawodowego poprzez udział w różnych formach edukacji ustawicznej,
- oceny pracy i motywacji personelu,
- zasad współzycia społecznego i etyki zawodowej.

Wyspecyfikowane oczekiwania od mistrza są weryfikowane poprzez określone warunki dopuszczenia do egzaminu mistrzowskiego (wykształcenie ogólne i zawodowe oraz doświadczenie zawodowe) oraz wymagania egzaminacyjne zawarte w procedurach przeprowadzania egzaminu mistrzowskiego.

Warunki dopuszczenia do egzaminu mistrzowskiego

Do egzaminu mistrzowskiego izba rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków:

1) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz tytuł czeladnika lub równorzędną w zawodzie, w którym zdaje egzamin, a także:

- a) co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego albo
- b) co najmniej sześcioletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, łącznie przed i po uzyskaniu tytułu zawodowego;

2) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz co najmniej sześcioletni okres

3) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz tytuł czeladnika lub równorzędną w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego;

4) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej oraz tytuł mistrza w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu mistrza;

5) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej dających wykształcenie średnie i kształcących w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin oraz tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej dwuletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego;

6) posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej na kierunku lub w specjalności w zakresie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin oraz co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego.

Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej

W Polsce w obszarze walidacji efektów uczenia się uzyskanych w kształceniu pozaformalnym i uczeniu się nieformalnym mamy do czynienia z dużą różnorodnością rozwiązań w różnych branżach i z wieloma przedsięwzięciami prowadzonymi przez rozmaite organizacje i instytucje. Są wśród nich rozwiązania o wieloletniej tradycji, stosowane na dużą skalę. Są też przedsięwzięcia zupełnie nowe, o charakterze pilotażowym, które stawiają sobie za cel między innymi wypracowanie i przetestowanie nowych metod i zasad walidacji efektów uczenia się.

W wielu zawodach kształcących w ramach szkolnictwa zawodowego lub rzemiosła istnieje możliwość zdobycia państwowego dokumentu potwierdzającego kwalifikację w zawodzie lub kwalifikację zawodową. Osoba dorosła, która zdobyła kompetencje przez praktyczną naukę zawodu, po spełnieniu określonych warunków może przystąpić do egzaminu przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną lub do egzaminu czeladniczego organizowanego przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Polski ustawodawca w ramach walidacji efektów uczenia się w systemie edukacji formalnej stworzył możliwość zdobycia wykształcenia na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, średnim ogólnokształcącym oraz branżowym

przez egzaminy eksternistyczne wprowadzone rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku. Eksternistycznie można potwierdzić również poszczególne kwalifikacje składające się na dany zawód. Przyjęta w tym roku nowelizacja ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw z dnia 11 lipca, wprowadziła możliwość potwierdzania efektów uczenia się nabytych w sposób zorganizowany lub niezorganizowany instytucjonalnie poza systemem studiów. Rozwiązanie to zostało przewidziane jako alternatywna ścieżka przyjęcia na studia lub sposób na uzyskanie części punktów ECTS (nie więcej niż 50%) przypisanych do danego programu kształcenia.

Możliwość przystąpienia do procesu walidacji będzie zależała od posiadanego przez kandydata poziomu wykształcenia (dyplomu) oraz doświadczenia zawodowego. W przypadku innych kwalifikacji organizacje chcące potwierdzać kompetencje muszą wypracować własne procedury lub zaadaptować rozwiązania wypracowane w innych krajach (np. międzynarodowe standardy egzaminacyjne). Linia podziału przebiega więc między kwalifikacjami, w których istnieje możliwość zdobycia certyfikatów regulowanych przez państwo, a tymi, w których taka ścieżka nie jest dostępna.

Wśród przedsięwzięć, które nie zostały uregulowane na poziomie państwowym, wyróżnić można takie, w których:

- polskie instytucje nadają kwalifikacje międzynarodowe, wchodząc we współpracę z instytucjami międzynarodowymi; wymaga to różnego stopnia innowacyjności w celu dostosowania rozwiązań do polskiego kontekstu;
- polskie instytucje wypracowują własne rozwiązania.

W przypadku części przedsięwzięć bazuje się więc na już wypracowanych i regulowanych przez państwo modelach walidacji (np. stosowanych w trakcie egzaminów kwalifikacyjnych czy przez izby rzemieślnicze; w innych zaś – wypracowuje się rozwiązania nowe, które nie były wcześniej stosowane na szerszą skalę. Przykładem rozwiązania adaptacyjnego jest przeniesienie na grunt polski standardów egzaminacyjnych wypracowanych w innych krajach (np. egzaminów językowych TELC i TOEFL, egzaminów komputerowych ECDL i finansowych EFA). W takich przypadkach standard egzaminacyjny wypracowany przez międzynarodową organizację jest w całości (lub z niewielkimi zmianami) wprowadzany w Polsce, a więc przedmiot, procedury, metody i narzędzia walidacji są ogólnie ustalone, a o jakość całego procesu dbają instytucje polskie, współpracujące z zagranicznymi, często akredytowane.

Warto podkreślić, że w każdym, nawet najbardziej innowacyjnym przedsięwzięciu, trudno uniknąć inspirowania się rozwiązaniami i materiałami wypracowanymi zewnętrznymi.

Z kolei w przypadku niektórych certyfikatów międzynarodowych (np. dla doradców finansowych) zakres wymaganej wiedzy musiał zostać dostosowany do warunków polskich – szczególnie jeśli chodzi o informacje dotyczące otoczenia prawnego i regulacji finansowych funkcjonujących w Polsce.

Walidacja efektów uczenia się

Walidacja efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest powiązana z mechanizmami funkcjonującymi w edukacji formalnej. Od kilku lat w Polsce trwają intensywne prace nad wprowadzeniem zmian w tych obszarach. Wiąże się to nie tylko z rozwojem systemu walidacji, certyfikacji i transferu efektów uczenia się, a co za tym idzie kwalifikacji, ale także sprawdzenia i standaryzacji terminologii.

W Polsce regulacje rządowe dotyczące potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych w systemie innym niż formalny dotyczą egzaminów przeprowadzanych przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, w tym egzaminów zewnętrznych (w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego) oraz egzaminów przeprowadzanych przez Izby Rzemieślnicze, a także określone kwalifikacje zawodowe, rodzaj uprawnień budowlanych i specjalności lekarskie.

W kształceniu ogólnym istnieje możliwość uzyskania wykształcenia na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, branżowym zawodowym i średnim po przystąpieniu do egzaminów zewnętrznych z zakresu kształcenia ogólnego, tj. z obowiązkowymi zajęciami edukacyjnymi określonymi w oświacie ogólnodostępnej dla szkół dla dorosłych: szkoły podstawowej, gimnazjum i liceum oraz egzaminami zewnętrznymi na zasadach określonych w programie kształcenia ogólnego dla szkoły branżowej. Warunkiem dopuszczenia do tych egzaminów jest zaliczenie odpowiedniej klasy niższej, w zależności od egzaminu, do którego się przystępuje.

Osoba może przystąpić do tytułu egzaminów, ile kwalifikacji wyróżnia się w zawodzie. Osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się dla danej kwalifikacji potwierdzane jest zaświadczeniem wydawanym przez okręgową komisję egzaminacyjną po zdaniu egzaminu ucznia (uczni) potwierdzającego tę kwalifikację. Po uzyskaniu wszystkich kwalifikacji zdobywanych w zawodzie i uzyskaniu wymaganego poziomu wykształcenia student otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. O stopniu tym mogą dotyczyć także osoby, które nabyły umiejętności zawodowe, kształciły się w formach szkolnych (np. biorąc udział w kwalifikacyjnym kursie pracy) lub wykonują pracę zawodową. Osoby takie, aby uzyskać świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie, powinny zdać egzamin eksternistyczny organizowany przez okręgową komisję egzaminacyjną. Aby uzyskać dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, uzyskuje się świadectwo dowolnej kwalifikacji wyodrębnionej dla zawodu oraz posiada się wykształcenie średnie lub zawodowe uzyskane po przejściu procesu kształcenia w szkole branżowej/technicznej/liceum lub po zdaniu egzaminu eksternistycznego z zakresu podstawy programowej ogólnokształcącej szkoły zawodowej lub szkoły realizującej kształcenie na poziomie średnim.

3. 2 Cypr

Wraz z wybuchem kryzysu związanego z Covid-19 branża hotelarsko-gastronomiczna stoi przed wyzwaniem polegającym na braku możliwości znalezienia potrzebnej siły roboczej w większości krajów UE. W konsekwencji, pomimo rosnącego zapotrzebowania ze strony klientów, firmy muszą dostosować swoje modele biznesowe do aktualnej rzeczywistości (np. zamknięcie w niektóre dni tygodnia/weekend; decydowanie się na obsługę klientów w porze lunchu lub kolacji (nie obu), nieotwieranie pełnych pięter w hotelach lub nawet braku możliwości otwarcia nowych hoteli po zakończeniu inwestycji). Średnio obecnie w UE brakuje od 10% do 20% siły roboczej w tym sektorze w porównaniu z poziomem z 2019 r.

Sektor HoReCa również wydaje się mieć trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej siły roboczej, zwłaszcza wśród młodych ludzi. Partnerzy społeczni w sektorze przypisują to problemom z kształceniem i szkoleniem, a także kwestiom związanym z atrakcyjnością sektora jako pracodawcy. Długie godziny pracy, praca sezonowa, praca w niepełnym wymiarze godzin i praca tymczasowa mogą sprawić, że potencjalni pracownicy będą szukać zatrudnienia gdzie indziej w gospodarce.

Większość pracowników hoteli i restauracji posiada poziom wykształcenia odpowiadający „średniemu I stopnia” lub „średniemu II stopnia”, a grupa ta jest większa niż ogół siły roboczej w UE27. W 2022 r. na Cyprze było 7 000 nieobsadzonych stanowisk, co stanowi około 25% całkowitej siły roboczej w branży.

Jednakże pracodawcom na Cyprze trudno jest znaleźć wykwalifikowanych pracowników do branży Horeca, ponieważ wiele osób nie chce pracować w tej branży ze względu na niskie płace i trudne godziny pracy. Nawet osoby rozpoczynające pracę w branży HORECA bardzo łatwo odchodzą z tej branży, gdy znajdą nową pracę z lepszymi warunkami płacy i pracy. Ponadto pracodawcy nie chcą inwestować w szkolenia lub aktualizację umiejętności pracowników, ponieważ pracownicy bardzo łatwo zmieniają pracę.

Modernizacja zasobów ludzkich poprzez planowane i regularne działania stanowi kamień węgielny wysiłków podejmowanych w celu zwiększenia produktywności i poprawy konkurencyjności na rynku cypryjskim. Oczekuje się, że utworzenie i funkcjonowanie Systemu Kwalifikacji Zawodowych na Cyprze odegra główną rolę w tych

wysiłkach i jest zaliczane do priorytetów państwa. Ten kluczowy cel strategiczny stanowi zobowiązanie Cypru wobec Unii Europejskiej i został uwzględniony w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia, Planie Działań Strategii Lizbońskiej, a także w Programie Operacyjnym „Zatrudnienie, Kapitał Ludzki i Spójność Społeczna, 2007-2013.

Proponowany Krajowy plan działań na rzecz walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego na Cyprze został sformułowany w ramach drugiej fazy projektu „Przygotowanie krajowego planu działań na rzecz ustanowienia mechanizmów walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego”. Jest to część większego projektu pn. „Utworzenie mechanizmów walidacji uczenia się pozaformalnego/niefomalnego i wdrożenia pilotażowego”, będącego częścią Programu Operacyjnego „Zatrudnienie, Zasoby Ludzkie i Spójność Społeczna” 2014-2020.

Proponowany Krajowy Plan Działań zawiera elementy dotyczące strategicznego ukierunkowania, zasad, warunków, zarządzania i wszystkiego, co jest potrzebne do funkcjonowania kompleksowego mechanizmu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego na Cyprze.

Po ukończeniu Krajowego Planu Działania opracowany zostanie Plan Działań dotyczący pilotażowego wdrożenia mechanizmu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego na Cyprze w obszarach wolontariatu, edukacji młodzieży i dorosłych. Pilotażowe wdrożenie zakończy się 31.12.2023 r., kiedy to zakończy się dofinansowany projekt „Utworzenie mechanizmów walidacji uczenia się pozaformalnego/niefomalnego i wdrożenie pilotażowe”.

Krajowe ramy kwalifikacji

Rada Ministrów decyzją nr 67.445 z dnia 9.07.2008 zatwierdziła propozycję powołania Komitetu Krajowego, którego misją jest opracowanie Krajowych Ram Kwalifikacji (NQF) dla Cypru.

Krajowe ramy kwalifikacji (NQF) obejmują wszystkie poziomy i rodzaje kwalifikacji ze wszystkich podsystemów kształcenia i szkolenia, w tym uczenia się pozaformalnego.

Cypryjskie NQF jeszcze nie funkcjonują. Zostanie on utworzony w Ministerstwie Edukacji i Kultury jako departament dokształcający i będzie wdrażany stopniowo. Uważa się, że konieczne jest wprowadzenie nowego ustawodawstwa dotyczącego funkcjonowania KRK.

Głównym celem KRK jest klasyfikacja kwalifikacji według z góry określonych poziomów efektów uczenia się. Oczekuje się, że KRK będą wspierać uznawanie i walidację kwalifikacji; umożliwiać rozwój i mobilność; promować uczenie się przez całe życie, np. poprzez poświadczanie efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną; poprawić przejrzystość, jakość i przydatność kwalifikacji; oraz wzmocnienie powiązań z rynkiem pracy. Jednym z ważnych celów polityki jest także wzmocnienie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na poziomie średnim, policealnym i wyższym.

Opracowanie Standardów Kwalifikacji Zawodowych (VQS) w ramach Systemu VQS

W drodze konsultacji społecznych i biorąc pod uwagę zalecenia wydanych przez zorganizowane organy, Cypryjski Urząd ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich (HRDA) przygotował orientacyjną listę proponowanych nowych Standardów Kwalifikacji (QS), które mają zostać opracowane w kontekście Roku 2014-2020. Program. Standardy kwalifikacji (QS) mają następujące cechy:

- Istnieje 8 poziomów wzorców kwalifikacji zawodowych
- Poświadczenie kwalifikacji przez oficjalny organ państwowy jest ważnym atutem każdego kursu zawodowego.
- Urząd ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich ustanowił i prowadzi System Kwalifikacji, w ramach którego sprawdzane są i certyfikowane umiejętności osoby w określonej dziedzinie zawodowej w rzeczywistych warunkach pracy.

Na liście znajdują się łącznie 152 QS, które obejmują obszary robocze w różnych sektorach. Zadania są formułowane w formie efektów uczenia się dla określonych poziomów wiedzy, umiejętności i kompetencji określonych w Cypryjskiej Ramie Kwalifikacji (CyQF / EQF) Wskaźniki Opisowe. HRDA obecnie certyfikuje specjalistów, w tym branżę turystyczną lub szkolenia zawodowe.

Zatwierdzenie wyników oceny dotychczasowej nauki oraz poświadczenie kwalifikacji zawodowych kandydatów w branży HoReCa pomoże osobom bezrobotnym i biernym w znalezieniu pracy, a osobom zatrudnionym w awansie. Dodatkowo firmy promujące certyfikacji kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, osiągną unowocześnienie zasobów ludzkich, a co za tym idzie zwiększyć ich produktywność i konkurencyjność. Uczestnicy procesu oceny i certyfikacji nie są obciążeni finansowo.

3.3 Turcja

Tureckie ramy kwalifikacji (TQF) to ramy krajowe zgodne z europejskimi ramami kwalifikacji (EQF). Obejmuje kwalifikacje uzyskane w szkołach podstawowych, średnich i wyższych, a także inne efekty uczenia się.

TQF oznaczają krajowe ramy kwalifikacji, które zostały zaprojektowane w harmonii z EQF i reprezentują wszystkie kwalifikacje nabyte w ramach programów zawodowych, ogólnych i akademickich, w tym w szkołach podstawowych, średnich i wyższych lub w innych środowiskach uczenia się.

Rozporządzenie w sprawie zasad i procedur dotyczących stosowania tureckiej ramy kwalifikacji” zostało opracowane we współpracy z różnymi zainteresowanymi stronami, w tym z instytucjami publicznymi, takimi jak Ministerstwo Edukacji i Rada Szkolnictwa Wyższego, związkami zawodowymi i związkami pracodawców, organizacjami zawodowymi i nie- organizacje rządowe, eksperci krajowi i międzynarodowi oraz pracownicy naukowcy, weszło w życie poprzez publikację w Dzienniku Urzędowym Decyzją Rady Ministrów nr 2015/8213 z dnia 19 listopada 2015 r. Komunikat w sprawie tureckiej ramy kwalifikacji oraz suplementu do niej sporządzone zgodnie z rozporządzeniem, które weszło w życie poprzez publikację w Dzienniku Urzędowym pod numerem 29581 z dnia 01.02.2016 r.

TQF ma obejmować kwalifikacje zdobyte w różnych środowiskach edukacyjnych i edukacyjnych, w tym w programach zawodowych, ogólnych i akademickich na różnych poziomach edukacji.

Utworzenie TQF i jego dostosowanie do EQF jest ważnym krokiem w kierunku zwiększenia porównywalności i przejrzystości kwalifikacji w tureckim systemie edukacji i w całym regionie europejskim. Ramy te umożliwiają lepsze uznawanie kwalifikacji, promują mobilność i ułatwiają transgraniczne przenoszenie umiejętności i wiedzy.

Krajowy standard zawodowy (NOS) to minimalna norma określająca wymaganą wiedzę, umiejętności, zachowania i manieri akceptowane przez Urząd ds. Kwalifikacji Zawodowych (VQA), aby móc pomyślnie wykonywać zawód.

Wśród tych 26 sektorów w Turcji określono 857 krajowych standardów zawodowych. W ramach sektora HoReCa zdefiniowano 33 zawody. Komisja ds. Kwalifikacji Zawodowych (Mesleki Yeterlilik Kurumu), Ministerstwo Kultury i Turystyki, Stowarzyszenie Śródziemnomorskich Hoteli Turystycznych (AKTOB) oraz Stowarzyszenie Przedsiębiorców i Inwestorów (TUROB) współpracowały w celu określenia standardów zawodowych w branży Horeca. Zawody w sektorze Horeca związane są ze sprzętaniem, obsługą gastronomiczną, obsługą recepcji, gotowaniem i przewodnictwem turystycznym. Oto organizacje opracowujące standardy zawodowe w sektorze HORECA w Turcji: Ministerstwo Kultury i Turystyki, Turistik Otelciler, İşletmeciler ve Yatırımcılar Birliği (TUROB), Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği (TÜRSAB), Alanya Ticaret ve Sanayi Odası (ALTSO), Fethiye Ticaret ve

Sanayi Odası i TAB Gıda Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi. W Turcji istnieje również 512 zdefiniowanych kwalifikacji krajowych, a 24 z nich są zdefiniowane w sektorze Horeca. Jeśli chodzi o kwalifikacje, efekty uczenia się i kryteria weryfikacji są uważane za elementy krytyczne.

W Turcji walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (VNFIL) dotyczy głównie efektów uczenia się prowadzących do kwalifikacji zawodowych. Urząd ds. Kwalifikacji Zawodowych (VQA) odgrywa w tym względzie dość funkcjonalną rolę. System walidacji w Turcji ma pewne wyjątkowe cechy, którymi odbiega od modelu VNFIL opisanego w zaleceniu z 2012 r.

Uznanie wcześniejszej nauki (RPL) to proces uznawania zgodnie z ustalonym standardem osiągnięć w nauce uzyskanych w kontekście uczenia się formalnego, pozaformalnego i/lub swobodnego. Oprócz szkół do osiągnięć edukacyjnych może należeć wiedza i umiejętności zdobyte poza formalną edukacją w pracy i życiu codziennym.

Tym samym kwalifikacje stają się ważniejsze niż kiedykolwiek w branży HORECA. Sektor wymaga dziś coraz bardziej zróżnicowanych kompetencji i kwalifikacji. Kwalifikacje zapewniają pracodawcom wykwalifikowaną kadrę i umożliwiają zatrudnienie pracowników na odpowiednich stanowiskach. Opracowane kwalifikacje umożliwią przeprowadzenie procedury walidacji i certyfikacji osób, które uzyskały efekty uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Jeśli chodzi o kwalifikacje, efekty uczenia się i kryteria weryfikacji są uważane za elementy krytyczne.

Szkolenie, ocena i certyfikacja ²

Ocena, którą należy przeprowadzić w celu certyfikacji zgodnie z krajowymi kwalifikacjami opartymi na standardach zawodowych (poziom 2, poziom 3 i poziom 4) powinna być przeprowadzona w formie pisemnej i/lub ustnej, zarówno teoretycznej, jak i praktycznej, w ośrodkach pomiaru i oceny, które zapewniają niezbędne warunki.

Metody pomiaru i oceny oraz zasady wdrażania zostaną szczegółowo określone w kwalifikacjach krajowych, które mają być opracowane zgodnie z niniejszym standardem zawodowym. Procedury związane z pomiarami oraz oceną i certyfikacją przeprowadza się w ramach Regulaminu kwalifikacji, testowania i certyfikacji zawodowej.

Działania z nimi związane prowadzą jednostki certyfikujące autoryzowane przez VQA. Instytucje te powinny najpierw spełnić wymóg posiadania akredytacji, aby oferować odpowiednie kwalifikacje w ramach systemu, który został ustanowiony zgodnie z wymogami normy TS EN ISO/IEC 17024. Akredytacja ta jest przyznawana przez Turecką Agencję Akredytacyjną (TURKAK) lub jednostki akredytujące, które podpisały wielostronną umowę o uznawaniu w ramach Europejskiej Współpracy w Dziedzinie Akredytacji.

Instytucje spełniające wymagania akredytacyjne mogą wystąpić do VQA o autoryzację. VQA bada, audytuje i ocenia system zarządzania instytucji, a także zasady i procedury dotyczące działań związanych z oceną i certyfikacją. Po uznaniu za kwalifikujące się instytucje są upoważnione do przeprowadzania oceny i certyfikacji w oparciu o NQ i nazywane są autoryzowanymi jednostkami certyfikującymi (ACB). ACB są upoważnione wyłącznie do przeprowadzania ocen i ewaluacji, a nie do zapewniania szkoleń. Zezwolenie na prowadzenie szkoleń uzależnione jest od uzyskania zezwolenia MoNE w Turcji. ACB oferują jednostkom, niezależnie od ich statusu edukacyjnego i doświadczenia zawodowego, uznanie uzyskanych w jakikolwiek sposób efektów uczenia się.

Według stanu na maj 2019 r. prowadzą działania w zakresie oceny i certyfikacji w 229 centralach. ACB opracowują procesy oceny w świetle wymagań określonych w krajowych kwalifikacjach. Zgodnie z zasadami określonymi przez VQA, wszystkie ACB są zobowiązane do natychmiastowego nagrywania wideo wszystkich

² <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/turkey/validation-non-formal-and-informal-learning>

przeprowadzanych przez siebie ocen. Decyzje o przyznaniu wyróżnień podejmują „decydenci”, natomiast oceny kandydatów dokonują asesory posiadający minimalne wymagane kompetencje. Decydenci podejmują decyzję o przyznaniu wyróżnienia na podstawie oceny dowodów przedstawionych przez kandydatów oraz wyników oceny asesorów. Inaczej mówiąc, decydenci zatwierdzają działania oceniające prowadzone przez asesorów.

Osoby, które aplikowały, uczestniczyły lub uzyskały certyfikat, mogą odwołać się od decyzji podjętych przez ACB. Ponadto osoba lub organizacja może złożyć skargę na ACB lub działalność ACB. Dlatego też ACB mają obowiązek posiadania procedur przyjmowania, oceny i zawierania odwołań i skarg.

Na podstawie decyzji ACB dotyczących przyznania wyróżnionym kandydatom VQA przygotowuje i wydaje Certyfikaty Kwalifikacji Zawodowych VQA wybranym kandydatom. Według stanu na maj 2019 r. w 229 krajowych siedzibach wydano łącznie 608 000 certyfikatów kwalifikacji zawodowych VQA. Pracodawcy, instytucje edukacyjne i inne osoby mogą sprawdzić, czy dana osoba rzeczywiście posiada kwalifikacje, które deklaruje, za pośrednictwem portalu internetowego VQA.

3.4 Hiszpania³

Ocena i akredytacja kompetencji zawodowych nabytych w drodze doświadczenia zawodowego oraz szkoleń pozaformalnych i nieformalnych jest kluczowym aspektem promowania uczenia się przez całe życie oraz uznawania umiejętności i wiedzy specjalistycznej poszczególnych osób. Proces ten pomaga jednostkom uzyskać formalne uznanie umiejętności, które nabyły z biegiem czasu, niezależnie od tego, czy zostały zdobyte w ramach tradycyjnych ścieżek edukacyjnych.

W Hiszpanii system ten stanowi część szerszych wysiłków mających na celu ulepszenie krajowych systemów edukacji i szkoleń poprzez dostosowanie ich do zasad uczenia się przez całe życie, szans na zatrudnienie i uznawania umiejętności. Umożliwiając poszczególnym osobom ocenę i akredytację ich umiejętności, Hiszpania dąży do zapewnienia większych możliwości rozwoju kariery, szans na zatrudnienie i rozwoju osobistego. Oto kilka kluczowych punktów dotyczących tego procesu:

- **Grupa docelowa:** System skierowany jest do osób, które mają doświadczenie zawodowe, ale brakuje im formalnej akredytacji zawodowej, certyfikatów lub kwalifikacji. Może to obejmować osoby, które zdobyły umiejętności dzięki szkoleniu w miejscu pracy, samodzielnemu uczeniu się lub innym sposobom nieformalnym.
- **Walidacja kompetencji zawodowych:** Proces obejmuje ocenę umiejętności, wiedzy i kompetencji danej osoby nabytych w wyniku doświadczenia zawodowego i uczenia się nieformalnego. W ramach tej walidacji uznaje się, że uczenie się może odbywać się w różnych kontekstach wykraczających poza edukację formalną.
- **Edukacja pozaformalna:** Oprócz doświadczenia zawodowego w systemie uznaje się również kompetencje nabyte w ramach edukacji pozaformalnej, która obejmuje uczenie się podczas warsztatów, seminariów, kursów online i innych zorganizowanych zajęć, które mogą nie prowadzić do tradycyjnych stopni naukowych.
- **Akredytacja:** Wybrani kandydaci otrzymują formalną akredytację potwierdzającą posiadane kompetencje. Może to przybrać formę certyfikatu lub kwalifikacji potwierdzających ich umiejętności i czyniących je bardziej rozpoznawalnymi dla pracodawców i innych zainteresowanych stron.
- **Uczenie się przez całe życie:** Uczenie się przez całe życie jest podstawową koncepcją w tym podejściu. Uznaje, że uczenie się trwa przez całe życie i że umiejętności zdobyte na podstawie różnych doświadczeń przyczyniają się do ogólnych kompetencji jednostki.

3 <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/validation-non-formal-and-informal-learning>

- **Awans zawodowy:** Akredytacja kompetencji zawodowych może prowadzić do poprawy możliwości kariery, mobilności zawodowej i możliwości pełnienia ról wyższego szczebla w branży.
- **Uznawanie umiejętności:** proces ten pomaga wypełnić lukę pomiędzy uczeniem się nieformalnym, pozaformalnym i formalnym, zapewniając uznawanie cennych umiejętności niezależnie od ich źródła.
- **Krajowe Ramy Kwalifikacji (NQF):** Wiele krajów, w tym Hiszpania, ustanowiło Krajowe Ramy Kwalifikacji, które zapewniają ustrukturyzowany sposób rozumienia i uznawania kwalifikacji, ułatwiając porównywanie umiejętności i kompetencji.

Reasumując, system jest zgodny z zasadami uznawania i doceniania różnorodnych doświadczeń edukacyjnych, promowania włączania i wspierania ciągłego rozwoju zawodowego. Umożliwia jednostkom oficjalne uznanie ich umiejętności, przyczyniając się zarówno do rozwoju osobistego, jak i ogólnego rozwoju wykwalifikowanej siły roboczej.

Aby dostosować się do nowych czasów, przeprowadzano różne reformy zarówno w ofercie szkoleniowej, jak i w odniesieniu do rynku pracy. Jednak ciągła aktualizacja wymagań narzucanych przez innowacje technologiczne i zwiększoną konkurencyjność wymagają odnawiania kwalifikacji i promowania działań szkoleniowych bardziej dostosowanych do rynku.

W ten sposób ustawa organiczna nr 5/2002 z dnia 19 czerwca 2002 r. o kwalifikacjach i szkoleniu zawodowym ustanawia Krajowy System Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, zapewniając mu instrumenty niezbędne do osiągnięcia celów wyznaczonych przez Unię Europejską poprzez promowanie przez całe życie uczenia się oraz ułatwiania uznawania i akredytacji kompetencji zawodowych nabytych zarówno w procesach szkoleniowych, jak i doświadczeniu zawodowym.

Tym samym administracja hiszpańska zdefiniowała Krajowy System Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego jako zestaw instrumentów i działań niezbędnych do promowania i rozwoju integracji ofert kształcenia zawodowego poprzez Krajowy Katalog Kwalifikacji Zawodowych, a także oceny i akredytacji odpowiednie kompetencje zawodowe.

Krajowy System Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego stanowi zatem zbiór instrumentów pozwalających na identyfikację, nabywanie, uznawanie i ocenę kompetencji zawodowych.

Ustawa organiczna 3/2022 w sprawie organizacji i integracji kształcenia zawodowego (LOOIFP) zawiera i aktualizuje w tytule VI przepisy dotyczące akredytacji kompetencji zawodowych nabytych w drodze doświadczenia zawodowego lub innych kanałów pozaformalnych lub nieformalnych. Procedura akredytacji nie została jednak jeszcze opracowana, a projekt Dekretu Królewskiego ustanawiającego Organizację Systemu Kształcenia Zawodowego, który ją rozwija, jest obecnie w trakcie opracowywania.

Do czasu zakończenia jego przetwarzania, publikacji w Dzienniku Urzędowym (BOE) i jego egzekwowania, proces oceny i akredytacji opracowany w 2009 r. (w oparciu o kryteria gwarantujące rzetelność, obiektywizm i rygor techniczny oceny) będzie jeden obowiązujący. Obiektywnym odniesieniem dla tego postępowania jest Krajowy Katalog Kwalifikacji Zawodowych, gdyż zawiera listę kwalifikacji zawodowych podlegających uznawaniu i akredytacji, identyfikowanych w systemie produkcyjnym na podstawie umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu. Zawiera najważniejsze kwalifikacje zawodowe związane z systemem produkcyjnym. Kwalifikacje takie zorganizowane są w ramach rodzin i poziomów zawodowych i służą jako podstawa i punkt odniesienia przy opracowywaniu oferty szkoleniowej obejmującej różne tytuły szkolenia zawodowego oraz certyfikaty lub doświadczenie zawodowe.

Aby ułatwić zapoznanie się z tą procedurą i jej wymogami, Ministerstwo Edukacji i Szkolenia Zawodowego (MEFP) udostępnia wszystkim zainteresowanym stronom dwa następujące narzędzia:

Narzędzie ACREDITA poprzez portal internetowy TodoFP;

- strona internetowa Krajowego Instytutu Kwalifikacji (INCUAL), narzędzie techniczne Generalnej Rady ds. Szkolenia Zawodowego (CGFP), które łączy świat pracy z sektorem szkoleniowym i jest odpowiedzialne za aktualizację Katalogu Krajowego.

Wszystkie władze oświatowe publikują różne wezwania do uznania określonych kompetencji. Procedura składa się z następujących etapów:

- Informacje lub wskazówki dotyczące rejestracji wstępnej.
- Sama rejestracja.
- Wytyczne, na podstawie dostarczonych dokumentów: doradca sporządza niewiążący raport. Jeżeli będzie pozytywna, kandydat może uzyskać dostęp do etapu oceny. W przypadku negatywnej oceny w raporcie wskazano dodatkowe szkolenia, które kandydat musi odbyć, a także instytucje, w których może je odbyć.
- Ocena kompetencji zawodowych: sprawdza się, czy kandydat posiada wymagane kompetencje zawodowe.
- Akredytacja i dokumentacja kompetencji zawodowych: akredytacja wydawana jest kandydatom, którzy przeszli etap oceny dla każdej jednostki kompetencji, w której wykazano kompetencje zawodowe.

Po zakończeniu procesu oceny i akredytacji właściwe władze przekazują wszystkim uczestnikom niezbędne wytyczne dotyczące ukończenia szkolenia prowadzącego do uzyskania certyfikatu kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego w ramach szkolenia zawodowego.

Jeżeli oceniane kompetencje zawodowe pracowników nie są wystarczające do osiągnięcia poziomu kwalifikacji wymaganego świadectwem ukończenia szkolenia zawodowego lub świadectwem doświadczenia zawodowego, podlegają oni częściowej akredytacji. Dzięki temu mogą ukończyć szkolenie, aby uzyskać odpowiednią kwalifikację lub certyfikat.

Aby wziąć udział w postępowaniu o uznanie kompetencji, należy spełnić kilka ogólnych wymagań, które obowiązują na terenie całego kraju. Wspólnoty Autonomiczne mogą również ustanowić dodatkowe wymagania.

Sektor turystyki stanowi największą w skali kraju część działalności gospodarczo-produkcyjnej, mającą więcej niż znaczący wpływ na zatrudnienie i na której, jeśli chcemy nadal być konkurencyjni na rynku, na którym inne kierunki turystyczne wyłaniają się za innymi nowymi potęgami, musimy reagować na stale rosnące wymagania jakościowe, dostosowując nie tylko naszą ofertę czy zaplecze, ale przede wszystkim nasze zasoby ludzkie.

3.5 Republika Macedonii Północnej

W zaleceniu Rady z 2012 r. w sprawie walidacji wzywa się państwa członkowskie, aby najpóźniej do 2018 r. wprowadziły ustalenia dotyczące walidacji (takie jak ramy prawne, strategia lub polityka), które umożliwiają jednostkom potwierdzenie swoich umiejętności i kompetencji lub uzyskanie (części) kwalifikacji poprzez walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Chociaż Macedonia Północna nie jest państwami członkowskimi i dlatego nie wdraża bezpośrednio zalecenia, jej systemy walidacji, podobnie jak w przypadku szerzej zakrojonych reform w zakresie kształcenia i szkolenia, opierają się na europejskich instrumentach i przykładach. W tej sekcji omówiono stopień, w jakim opracowywane przez nie systemy VNFIL są zgodne z zaleceniem Rady.

Republika Macedonii Północnej nie rozpoczęła jeszcze oficjalnie wdrażania procesu walidacji i certyfikacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (VNIL), chociaż jest on w pełni pomyślany i stworzony.

Macedonia Północna zgłosiła, że rozpoczęła ustalenia dotyczące walidacji przynajmniej w niektórych częściach (lub podsektorach) obszaru kształcenia i szkolenia w kształceniu ogólnym i kształceniu dorosłych oraz w kształceniu i szkoleniu zawodowym, a także wprowadziła pewne ustalenia dotyczące rynku pracy.

Nadal jednak nie ma oficjalnej instytucji specjalizującej się w identyfikowaniu i potwierdzaniu wcześniejszego uczenia się nabytego w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Oczekuje się, że w tym roku zostanie zatwierdzone ustawodawstwo, które będzie regulować proces i wszystkie inne szczegóły związane z wdrażaniem VNIL w kraju.

Macedonia Północna zgłosiła, że przyjęła przepisy VNFIL zgodnie z zaleceniem Rady z 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (VNFIL), jednak ustalenia w obszarze kształcenia i szkolenia są nadal w fazie opracowywania i nie są jeszcze w pełni funkcjonalne. Należy jeszcze przyjąć dodatkowe przepisy oraz wdrożyć narzędzia i systemy (np. w zakresie zapewniania jakości), aby umożliwić przyznawanie certyfikatów w wyniku walidacji. VNFIL został włączony do szerszych krajowych strategii reformy systemu edukacji i kwalifikacji. Według doniesień Macedonia Północna nadała priorytet walidacji w kształceniu początkowym (jest to jedyny z trzech krajów, w którym obowiązują rozwiązania zarówno w kształceniu ogólnym, jak i w kształceniu zawodowym).

W listopadzie 2012 roku Minister Edukacji i Nauki powołał grupę roboczą ds. opracowania Krajowych Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, koordynowaną przez Ministerstwo Edukacji i Nauki (MES). Rozwój ten zaowocował stworzeniem dokumentu „Macedońskie ramy kwalifikacji - podstawa”, który został przyjęty przez rząd Republiki Macedonii w lipcu 2013 r.

Głównymi celami MQF jest integracja i koordynacja podsystemów edukacyjnych oraz zwiększenie przejrzystości, dostępu, awansu i jakości kwalifikacji zgodnie z rynkiem pracy i społeczeństwem obywatelskim. Został on przygotowany przez grupę roboczą powołaną przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w oparciu o dokumenty europejskie: Deklarację Kopenhaską, Deklarację Bolońską oraz Dekret w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji do Szkolnictwa Wyższego Republiki Macedonii.

W dokumencie „Macedońskie Ramy Kwalifikacji - Podstawa” podana jest koncepcja, struktura krajowych ram oraz struktura zarządzania i wdrażania Macedońskich Ram Kwalifikacji (MQF). W nim MQF są zdefiniowane jako instrument rozwijania, klasyfikowania, uznawania i uznawania nabytych kwalifikacji poprzez efekty uczenia się i stanowią punkt odniesienia dla reform systemu edukacji i szkoleń w kontekście uczenia się przez całe życie.

W tym kontekście walidację w Republice Macedonii definiuje się jako „proces potwierdzania przez upoważniony organ, że dana osoba uzyskała efekty uczenia się mierzone w odniesieniu do odpowiedniego standardu (Rada UE, 2012, s. 5) w celu:

- a) Podkreślenia wiedzy, którą dana osoba zdobyła poza formalnym kształceniem i szkoleniem
- b) Przypisywania wartości temu, czego jednostka się nauczyła, niezależnie od środowiska, w którym ta wiedza miała miejsce, tak aby jednostka mogła „przekształcić” wyniki tej wiedzy w przyszłe możliwości uczenia się i zatrudnienia (CEDEFOP, 2015).

Jako kolejny krok w rozwoju systemu walidacji, Centrum Edukacji Dorosłych (CAE) wraz z grupą roboczą ds. walidacji pozaformalnej edukacji dorosłych i uczenia się nieformalnego ustala szczegóły procesu walidacji w Macedonii, zadania i obowiązki różnych instytucji, procedur zapewnienia jakości oraz innych powiązanych procedur i przepisów.

W Macedonii Północnej zgłoszono, że grupy, które według doniesień w większym stopniu korzystały z inicjatyw w zakresie walidacji (w kształceniu ogólnym, kształceniu i szkoleniu zawodowym i kształceniu dorosłych), obejmują osoby o niskich kwalifikacjach, osoby o niskich kwalifikacjach, dorosłe osoby uczące się oraz osoby poszukujące pracy/bezrobotne lub osoby na ryzyko bezrobocia.

Starsi pracownicy są także celem w kształceniu dorosłych, a osoby przedwcześnie kończące naukę są celem w kształceniu ogólnym i zawodowym. W Macedonii Północnej znaczna część ogółu ludności należy do różnych grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób długotrwale bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem. Konieczne są wzmożone wysiłki, aby poprawić ich udział w uczeniu się przez całe życie i ich dostęp do rynku pracy. W tym kontekście potrzebne są również środki powiązane z zaleceniem dotyczącym ścieżek podnoszenia umiejętności i zgodnie z nim ustanowienie audytów umiejętności.

Ustalenie priorytetów grup docelowych objętych walidacją zależy od dwóch czynników: potrzeb rynku pracy w zakresie wykwalifikowanych pracowników w niektórych sektorach oraz ogólnych wysiłków władz mających na celu wspieranie osób bezrobotnych (zwłaszcza o niższych kwalifikacjach i umiejętnościach) w dostępie do rynku pracy.

Niestety brakuje także ujednoliconego systemu walidacji i certyfikacji kwalifikacji związanych z branżą HoReCa. Cztery etapy walidacji (identyfikacja, dokumentacja, ocena, certyfikacja) są uwzględnione w podsektorach edukacji, w których obowiązują ustalenia dotyczące walidacji, z wyjątkiem przypadku kształcenia ogólnego w Macedonii Północnej.

W Macedonii Północnej projekt przepisów przewiduje, że podmioty świadczące usługi w zakresie walidacji muszą przeprowadzić wszystkie cztery etapy VNFIL, w związku z czym, aby uzyskać akredytację, będą musiały spełnić kryteria realizacji wszystkich etapów. Na rynku pracy w Macedonii Północnej uwzględnione są wszystkie cztery etapy.

W obszarze edukacji i szkoleń organizacje rządowe odgrywają rolę w koordynacji (w obrębie sektorów i pomiędzy sektorami) oraz projektowaniu mechanizmów zapewniania jakości. Projektują także krajowe strategie walidacji i ustanawiają standardy. Ministerstwo będzie ponosić ogólną odpowiedzialność polityczną za VNFIL i za ogólne zarządzanie jego wdrażaniem.

Organizatorzy kształcenia i szkolenia zajmują się także projektowaniem krajowych strategii walidacji, podobnie jak ustanawianiem standardów. Dostawcy usług edukacyjnych i szkoleniowych są szczególnie ważni w Macedonii Północnej, ponieważ odpowiadają również za identyfikację i dokumentację, ocenę i certyfikację.

Licencjonowane placówki edukacyjne również wydają certyfikaty. Według doniesień PSZ odgrywają kluczową rolę w Macedonii Północnej, obejmując wszystkie funkcje związane z walidacją. Ponadto Centrum Edukacji Dorosłych w Macedonii Północnej zapewni wsparcie techniczne i budowanie potencjału na rzecz rozwoju i wdrażania systemu VNFIL.

Według doniesień w Macedonii Północnej organizatorzy kształcenia i szkolenia pełnią te same funkcje co organizacje rządowe, ale dodatkowo zapewniają IAG, identyfikację i dokumentację, ocenę i certyfikację.

Na rynku pracy w Macedonii Północnej odnotowano, że inicjatywy w zakresie walidacji nie są powiązane z obszarem formalnej edukacji i szkoleń.

Według doniesień istnieją krajowe/regionalne ramy zapewniania jakości (QAF) specyficzne dla walidacji w Macedonii Północnej. Plan działania i wytyczne dotyczące VNFIL przewidują procedury i środki zapewniające jakość. Ministerstwo Edukacji wraz z innymi instytucjami, takimi jak CAE i Państwowy Inspektorat Edukacyjny (SEI), będzie ponosić ogólną odpowiedzialność za zapewnianie jakości VNFIL poprzez akredytację oraz

monitorowanie i inspekcję systemu. Ponadto MoES będzie ponosić ogólną odpowiedzialność za akredytację dostawców walidacji.

Narzędzia i metody walidacji

W Macedonii Północnej testy i egzaminy, obserwacje, symulacje i portfolio są często wykorzystywane w kształceniu zawodowym i kształceniu dorosłych. Jedyną metodą stosowaną w kształceniu ogólnym są sprawdziany i egzaminy. W Macedonii Północnej w 2018 r., przy wsparciu Centrum uczenia się przez całe życie i ekspertów międzynarodowych, Centrum Edukacji Dorosłych (CAE) opracowało metodologię procesów walidacji. Następnie odbędą się szkolenia dla odpowiednich 15 zainteresowanych stron oraz opracowanie pakietu materiałów szkoleniowych. CAE opracowuje także materiały zawierające wytyczne dotyczące portfela jako narzędzia walidacji.

W Macedonii Północnej rozwiązania są nadal w fazie opracowywania i nie są jeszcze w pełni funkcjonalne.

Model walidacji i certyfikacji kwalifikacji HoReCa4VET

1. Wprowadzenie

Model walidacji i certyfikacji kwalifikacji w projekcie HoReCa4VET został opracowany w oparciu o międzynarodowe standardy i ustawy:

- norma PN-EN ISO/IEC 17024:2012 Ocena zgodności - Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób;
- Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz. U. L 255 z 30.09.2005 r., s. 0022 - 0142);
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. Unii Europejskiej nr C 111/1);
- Zalecenie Rady UE z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Bruksela, 5 września 2012 r. COM(2012) 485 final 2012/C 398/01).

Opracowany model skutecznie odpowiada na kluczową potrzebę w sektorze HoReCa, szczególnie w przypadku osób, które zgromadziły znaczne doświadczenie zawodowe i umiejętności, ale brakuje im formalnych kwalifikacji.

2. Wymagania międzynarodowej normy PN-EN ISO/IEC 17024:2012

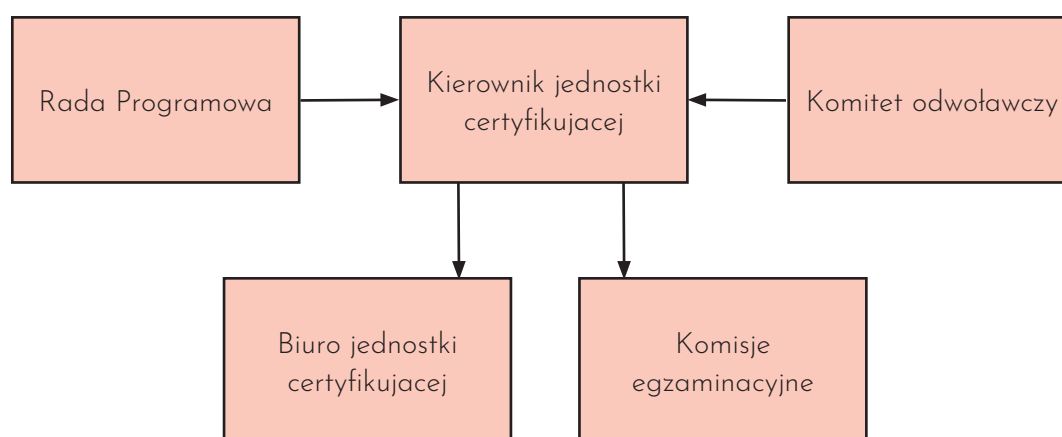
Certyfikacja osób w jednostkach UE prowadzących certyfikację prowadzona jest generalnie w oparciu o wymagania międzynarodowej normy PN-EN ISO/IEC 17024:2012 „Ocena zgodności - Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób”. Zgodnie z tymi wymogami podmiot potwierdzający kompetencje osób i poświadczający ich kwalifikacje powinien ustalić kryteria, jakie powinien spełniać kandydat ubiegający się o certyfikat, a także inne wymagania zapewniające obiektywność efektów walidacji i certyfikacji.

Jednostka prowadząca certyfikację powinna być utworzona przez osobę prawną lub określoną część osoby prawnej, aby mogła ponosić odpowiedzialność za swoją działalność certyfikującą. Jednostka zajmująca się certyfikacją powinna mieć możliwość nadawania certyfikatów, utrzymywania ich ważności i ponownej certyfikacji. Może decydować o rozszerzeniu i ograniczeniu zakresu certyfikacji, zawieszeniu lub cofnięciu certyfikatów. Cechą charakterystyczną organów prowadzących certyfikację osób jest przeprowadzanie egzaminów mierzących kompetencje zawodowe i zapewniających ocenę wyników, na podstawie których przyznawane są świadectwa kwalifikacji.

Do zadań kierownika certyfikacji jednostki operacyjnej należy koordynacja prac wszystkich zespołów, w tym powołanie przewodniczących Komisji Egzaminacyjnych i ich członkowie z grupy ekspertów branżowych zgłoszonej przez przewodniczącego Rady Programowej. Kierownik wybiera także formę weryfikacji kompetencji i wydaje decyzje o przyznaniu certyfikatu na podstawie własnej oceny, opartej na dokumentacjach Komisji Egzaminacyjnej lub Komisji Odwoławczej.

Jednostka certyfikująca działalność powinna mieć udokumentowaną strukturę gwarantującą niezawodność i bezstronność procesu walidacji i certyfikacji, a także niezależność i bezstronność jednostki prowadzącej działalność certyfikacyjną. Struktura ta powinna umożliwiać wszystkim istotnie zainteresowanym stronom udział w tworzeniu polityki i zasad dotyczących zakresu i działania systemu certyfikacji, bez przewagi interesów którejkolwiek ze stron.

W oparciu o normę PN-EN ISO/ICE 17024:2012 przyjmuje się, że jednostka dokonująca walidacji kompetencji i certyfikująca kwalifikacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w sektorze HoReCa powinna posiadać strukturę organizacyjną przedstawioną na rys. 1.



Rysunek 1. Struktura organizacyjna jednostki certyfikującej

Jednostka zajmująca się certyfikacją powinna powołać **Radę Programową** odpowiedzialną za rozwój i utrzymanie programu certyfikacji dla każdego rodzaju certyfikacji.

Jednostka prowadząca certyfikację powinna określić politykę i procedury (np. kodeks postępowania) dotyczące rozpatrywania odwołań i skarg składanych przez wnioskodawców, kandydatów, osoby objęte certyfikacją i ich pracodawców, a także inne strony, dotyczące zarówno kryteriów certyfikacji, procesu i politykę i procedury wykonywania pracy przez osoby objęte certyfikacją. Te zasady i procedury powinny zapewniać, że odwołania i skargi będą rozpatrywane w sposób niezależny i bezstronny.

Jednostka prowadząca działalność certyfikującą powinna zatrudniać na stałe lub czasowo odpowiednio liczną kadrę posiadającą wystarczające wykształcenie, przeszkolenie, wiedzę techniczną i doświadczenie do wykonywania czynności związanych z certyfikacją, stosownie do rodzaju, zakresu i wielkości wykonywanych robót, działając na podstawie art. nadzór nad odpowiedzialnym zarządzaniem.

Program certyfikacji jest podstawowym dokumentem określającym wymagania. Obejmuje sposób przeprowadzania walidacji kompetencji, kryteria oceny kompetencji, zasady certyfikacji, a także procedury składające się na te procesy.

Program certyfikacji podlega ocenie i zatwierdzeniu przez **Radę Programową**, w skład której wchodzi przedstawiciele wszystkich stron zainteresowanych certyfikacją, tj.:

- certyfikacja eksploatacyjna jednostki;
- osoby w trakcie certyfikacji;
- pracodawcy;
- jednostki szkoleniowe;
- środowiska zawodowe, branżowe i inni partnerzy społeczni.

Jednostka certyfikująca powinna wdrożyć i utrzymywać **system zarządzania** zapewniający skuteczne spełnianie wymagań normy. System ten obejmuje:

- nadzór nad dokumentami i postanowieniami;
- system audytów wewnętrznych i przeglądów zarządzania;
- postanowienia dotyczące ciągłego doskonalenia systemu, działań naprawczych i zapobiegawczych, w tym zapobiegających konfliktom interesów;
- personel zaangażowany w proces certyfikacji, w tym egzaminatorzy posiadający odpowiednie kompetencje merytoryczne w zakresie ocenianego obszaru oraz cechy psychospołeczne zapewniające ich bezstronność i obiektywizm.

Jednostka prowadząca certyfikację ma także obowiązek ustanowienia **procesów nadzoru** nad posiadaczami certyfikatu, w tym **Komisji Odwoławczej**. Superwizja ma na celu zapewnienie obiektywnej oceny potwierdzającej utrzymanie przez osobę certyfikowaną kompetencji na akceptowalnym poziomie. Rada Programowa powinna zaakceptować zasady nadzoru.

3. Model walidacji i certyfikacji

Qualification requirements for the vocational education and training trainer in the **Wymagania kwalifikacyjne dla trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży HoReCa**

Jedną z pierwszych kwestii omawianych w gronie międzynarodowych ekspertów realizujących projekt była kwestia umieszczenia kompetencji i kwalifikacji trenera w międzynarodowych klasyfikacjach zawodów/specjalizacji i wykształcenia. Partnerzy projektu zgodzili się, że kształcenie i szkolenie zawodowe w sektorze HoReCa łączy w sobie trzy obszary kompetencji związane z:

- kwalifikacje w branży HoReCa, potwierdzone dyplomami, certyfikatami i innymi formalnymi dokumentami oraz wieloletnim stażem pracy;
- kwalifikacje kształcenia ogólnego uprawniające do prowadzenia zajęć z młodzieżą i dorosłymi, potwierdzone odpowiednimi certyfikatami uznawanymi w systemie formalnym;
- uprawnienia trenerskie uprawniające do prowadzenia zajęć praktycznych w miejscu pracy, w systemie pozaformalnego kształcenia dorosłych.

Nabycie połączonych kwalifikacji merytorycznych w branży HoReCa oraz kwalifikacji trenerskich pozwala na przypisanie dyplomu lub certyfikatu trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży HoReCa co najmniej do poziomu 5 Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Program certyfikacji

Na uznanie i potwierdzenie kompetencji osoby ubiegającej się o certyfikację jednostki operacyjnej składają się dwa procesy:

- walidacja,
- certyfikacja.

Program certyfikacji opisujący te dwa procesy powinien obejmować:

- zakres walidacji i certyfikacji;
- opis pracy i zadań zawodowych;
- wymagane kompetencje społeczne;
- wymagana wiedza i umiejętności;
- przesłanki dopuszczenia do procesu walidacji i certyfikacji;
- kodeks postępowania zapewniający bezstronność i obiektywność ocen i decyzji.

W szczególności **proces walidacji** powinien obejmować:

- wymagania dotyczące poziomu wykształcenia i ukończenia kursów kształcenia specjalistycznego zatwierdzone przez jednostkę certyfikującą, potwierdzone dyplomami, certyfikatami i innymi dokumentami;
- wymagania dotyczące egzaminu potwierdzającego kompetencje kandydata w sposób bezstronny i obiektywny;
- metody potwierdzania odpowiedniego doświadczenia zawodowego w obszarze zawodowym będącym przedmiotem walidacji kompetencji przez kandydata.

W odniesieniu do **procesu certyfikacji** program powinien obejmować:

- kryteria certyfikacji wstępnej i recertyfikacji;
- metody oceny przy certyfikacji wstępnej i recertyfikacji;
- metody i kryteria nadzoru nad procesem certyfikacji i certyfikatami;
- kryteria zawieszania i cofania certyfikacji;
- kryteria zmiany zakresu lub poziomu certyfikacji.

Rada Programowa

Do zadań Rady Programowej należy zatwierdzenie:

- program certyfikacji kwalifikacji w sektorze HoReCa;
- kryteria walidacji i certyfikacji kwalifikacji w branży HoReCa (w powiązaniu z efektami uczenia);
- komplet dokumentów związanych z procesem rekrutacji, walidacji i certyfikacji;

- przewodnik dla kandydatów na trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego w sektorze HoReCa;
- wyniki walidacji i certyfikacji;
- nadzór nad przebiegiem procesu walidacji i certyfikacji zgodnie z normą PN-EN ISO/ICE 17024:2012 „Ocena zgodności - Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób” oraz przyjętym programem certyfikacji kwalifikacji w branży HoReCa.

Komisja Odwoławcza

Do zadań Komisji Odwoławczej należeć będzie rozpatrywanie skarg i roszczeń dotyczących procesu certyfikacji oraz udział w procesie nadzoru nad przyznanymi certyfikatami, w szczególności dbałość o przestrzeganie kodeksu etyki przez osoby certyfikowane.

Rady Egzaminacyjne

Powołuje się dwie odrębne Komisje Egzaminacyjne, oddzielnie dla I i II Etapu procesu walidacji i certyfikacji. Oznacza to, że osoby wchodzące w skład Komisji Egzaminacyjnej I Etapu nie mogą być członkami Komisji Egzaminacyjnej II Etapu. W ich skład wchodzi przewodniczący wybrany z grona egzaminatorów powołanych przez kierownika certyfikacji działającej jednostki, na wniosek Rady Programowej. W skład każdej Komisji Egzaminacyjnej wchodzi minimum trzy osoby - egzaminatorzy oraz sekretarz obsługi administracyjnej prac Komisji.

Wszyscy członkowie Zarządu muszą spełniać wymagania określone w odpowiednich przepisach prawnych kraju, w którym odbywa się proces walidacji i certyfikacji.

Komisja Egzaminacyjna I Etapu ocenia doświadczenie zawodowe kandydata na podstawie jego portfolio i zgromadzonego w nim materiału dowodowego. Pozytywna decyzja Komisji Egzaminacyjnej I Etapu stanowi podstawę dopuszczenia kandydata do udziału w egzaminie stanowiącym II Etap procesu walidacyjnego i certyfikacyjnego.

Komisja Egzaminacyjna II Etapu ocenia kompetencje kandydata na podstawie rozmowy bezpośredniej, dysponując arkuszem oceny z I Etapu oraz propozycjami zawartych w nim pytań z trzech obszarów: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Ponadto osoba badana losuje kartę z trzema pytaniami z obszaru zawodowego stanowiącymi przedmiot walidacji kompetencji. W uzasadnionych przypadkach Komisja może zwrócić się do kandydata o wykonanie zadania praktycznego w specjalnie przygotowanym laboratorium w celu sprawdzenia jego umiejętności zawodowych.

W pierwszym i drugim etapie walidacji egzaminatorzy korzystają z arkusza oceny kandydata, natomiast w przypadku zadania praktycznego - z arkusza obserwacji.

Poradnik dla kandydatów na trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego w branży HoReCa zawiera warunki rekrutacji, formy, kryteria oraz sposób walidacji i certyfikacji kompetencji zawodowych.

Na zaświadczeniu potwierdzającym posiadane kwalifikacje należy złożyć następujące podpisy:

- Kierownik ds. Certyfikacji Operacyjnej Nadwozi,
- Przewodniczący Rady Programowej,
- Przewodniczący Komisji Egzaminacyjnych I i II Etapu.

Egzaminatorzy

Egzaminatorzy zatrudnieni przez jednostkę certyfikującą powinni:

- rozumieć program certyfikacji;
- potrafić stosować procedury i dokumenty egzaminacyjne;
- posiadać kompetencje w obszarze objętym egzaminem;
- biegle mówić i pisać w języku, w którym będzie przeprowadzany egzamin (skorzystanie z usług tłumacza ustnego/pisemnego pod warunkiem wykazania braku wpływu tłumaczenia ustnego/pisemnego na ważność i wynik egzaminu);
- identyfikować wszystkie znane konflikty interesów, aby zapewnić bezstronność dokonywanych ocen.

Jednostka prowadząca działalność certyfikującą ma obowiązek monitorować pracę egzaminatorów (np. obserwacja podczas egzaminu, przeglądanie raportów, arkuszy ocen i innych dokumentów opracowanych przez egzaminatorów, pozyskiwanie informacji o pracy egzaminatorów od kandydatów).

Etapy walidacji i kryterium zaliczenia do zaliczenia

Zakłada się, że walidacja kompetencji trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży HoReCa będzie przeprowadzona zgodnie z pkt. 9.3. „Proces egzaminu” normy EN ISO/ICE 17024:2012. Odbędzie się ono w dwóch etapach:

- Etap I: Ocena posiadanych kwalifikacji na podstawie złożonego przez kandydata portfolio.
- Etap II: Rozmowa kwalifikacyjna w ramach walidacji.

Liczba punktów przyznanych kandydatom na obu etapach wynosi 100, w tym:

- Etap I: 70 punktów,
- Etap II: 30 punktów.

Aby wziąć udział w II etapie walidacji, ocena kandydata na I etapie powinna przekroczyć 53 punkty, tj. 75% z 70 punktów przypisanych do I etapu. Analogicznie, II etap zostaje zaliczony, jeśli kandydat uzyska co najmniej 23 punkty (75% z 30 punktów).

Uznaje się, że kandydat spełnia warunki pozytywnej walidacji nabytych kompetencji, gdy uzyska łącznie co najmniej $(53+23)=76$ punktów w dwóch etapach walidacji.

Decyzja o certyfikacji

Decyzję o certyfikacji kandydata powinna podejmować wyłącznie jednostka zajmująca się certyfikacją na podstawie informacji zebranych w procesie walidacji. Osoby decydujące się na certyfikację nie powinny brać udziału w egzaminie lub szkoleniu kandydata.

Poradnik dla kandydata

Każdy kandydat wyrażający chęć podjęcia próby walidacji i certyfikacji swoich kompetencji zawodowych powinien mieć dostęp do poradnika przygotowanego przez jednostkę certyfikującą.

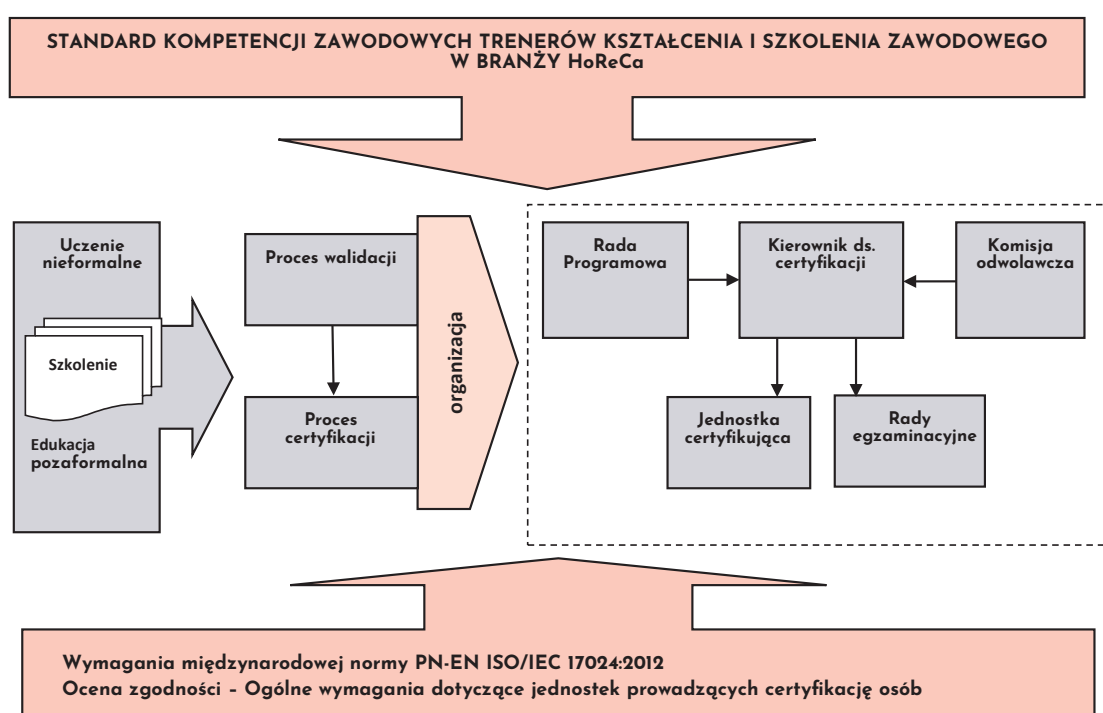
Przewodnik ten powinien zawierać:

- przesłanki dla osób ubiegających się o udział w procesie walidacji i certyfikacji kompetencji zawodowych;
- informację o zasadach walidacji i certyfikacji kompetencji zawodowych;
- przykładowe arkusze egzaminacyjne z pytaniami i odpowiedziami;
- wykaz dokumentów wymaganych przy zgłoszeniu udziału;

- termin i miejsce złożenia formularzy zgłoszeniowych;
- termin i miejsce egzaminu;
- dane punktu kontaktowego w celu uzyskania dalszych informacji;
- kodeks etyki trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży HoReCa;
- wzór ankiety ewaluacyjnej procesu walidacji i certyfikacji.

Model walidacji i certyfikacji

Poniższy rysunek przedstawia sugerowany model walidacji i certyfikacji kształcenia i szkolenia zawodowego w sektorze HoReCa, który został opracowany w ramach realizacji projektu.



Rys. 2. Model walidacji i certyfikacji trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży HoReCa zgodny z normą PN-EN ISO/ICE 17024:2012

Wnioski i rekomendacje

Głównym celem badań porównawczych przeprowadzonych w krajach partnerskich (Polska, Cypr, Turcja, Hiszpania i Republika Macedonii Północnej) była analiza standardów zawodowych w zakresie profili kompetencyjnych, zadań zawodowych, opisów wiedzy, umiejętności i umiejętności społecznych i szkoleń w branży HoReCa – z uwzględnieniem wymogów mainstreamingu europejskich i krajowych ram kwalifikacji – potrzeba opracowania standardów kompetencji zawodowych oraz modelu walidacji i certyfikacji kompetencji trenerskiej edukacji i szkoleń w branży HoReCa w oparciu o normę ISO/IEC 17024 : 2012.

Wyniki analizy, w ramach której uwzględniono odpowiedzi na problemy badawcze określone w niniejszym raporcie, są następujące:

- modelowa walidacja i certyfikacja kształcenia i szkolenia w branży HoReCa;

- opis standardu kompetencji zawodowych edukacji i szkoleń t w branży HoReCa, uzgodnionego w międzynarodowym projekcie partnerskim.

Dlatego do dalszej pracy zaleca się:

- wykorzystanie opracowanego modelu walidacji i certyfikacji w branży HoReCa w badaniach pilotażowych, po uszczegółowieniu tego modelu z uwzględnieniem specyfiki, ustawodawstwa i form instytucjonalnych właściwych dla kraju partnerskiego, w którym pilotaż będzie realizowany;
- wnioski z badań pilotażowych należy wykorzystać do udoskonalenia autorskiego modelu walidacji i certyfikacji w branży HoReCa, który opiera się na normie ISO/IEC 17024:2012;
- przy opracowywaniu kryteriów walidacji kompetencji i zadań egzaminacyjnych (Część I i II) wykorzystywać wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych zawarte w ustalonym standardzie opisu kompetencji zawodowych o dla trenera VET w branży HoReCa;
- wykorzystanie opisu standardu kompetencji zawodowych w branży HoReCa do opracowania modułowego programu szkoleniowego przygotowującego kandydatów wspierających proces walidacji i certyfikacji kompetencji zawodowych;
- umożliwienie kandydatom odbycia szkolenia w formule „na odległość”
- (e-learning) - szczególnie w zakresie wiedzy teoretycznej i umiejętności zawodowych przewidzianych w standardzie kompetencji zawodowych w sektorze HoReCa.

Niniejsze badanie, poprzez główne rezultaty intelektualne w postaci standardu kompetencji zawodowych oraz modelu walidacji i certyfikacji osób pragnących wykonywać zawód trenera VET w branży HoReCa, umożliwi opracowanie spójnego programu szkolenia zawodowego wspartego e- uczenie się.

Zastosowanie procedury certyfikacyjnej, w ramach rozwoju i doskonalenia jakości spełniania wymagań normy ISO/IEC 17024:2012, zapewni grupie docelowej uznany certyfikat zgodny z przyjętymi europejskimi standardami jakościowymi, a jednocześnie spójny z wymogami Europejskiej Ramy Kwalifikacji poziom 5.

W prezentowanym modelu walidacja i certyfikacja kompetencji zawodowych jest oddzielona od procesu uczenia się. Dokonuje się weryfikacji wymaganych efektów uczenia się pod kątem ich zgodności ze standardami kompetencji zawodowych przyjętymi przez partnerów w branży HoReCa. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego uwidacznia naukę zdobytą poza instytucjami edukacyjnymi. W całym kraju stanowi to ogromny, niewykorzystany zasób niewidzialnej wiedzy i umiejętności, a oprócz praw jednostek do uznania ich nauki, jego większa widoczność może prowadzić do znacznych korzyści gospodarcze i społeczne dla jednostek, społeczności i krajów.

Bibliografia

- Bacia E.: „Validation of learning outcomes acquired in nonformal educational system as a new challenge for policy for learning throughout life,” the Institute for Educational Research, Warsaw 2014;
- Directive 2005/36 / EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005. On the recognition of professional qualifications
- European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018. Final Synthesis Report. CEDEFOP 2018
- European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update Final synthesis report for Kosovo, North Macedonia and Montenegro. CEDEFOP 2018
- Final Communication from the Commission Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Brussels, 21.11.2001 COM(2001) 678
- How to authorize a professional course <http://www.traininguri.ro/cum-autorizez-curs/>
- <http://archeia.moec.gov.cy/mc/182/cyqf-referencing-report.pdf>
- <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/cyprus/validation-non-formal-and-informal-learning>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Validation.pdf>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/validation-non-formal-and-informal-learning>
- Industrial relations: Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector. Research paper. Eurofund 2018
- Norm ISO/IEC 17024: 2012: Evaluation of conformity. General requirements for bodies operating certification of persons
- On the basis: Ensuring quality of qualifications in an integrated system of qualifications, the Institute for Educational Research, Warsaw 2014
- Świeży M. (ed.): „Guide to the Malopolska service standards of education and training”, the Regional Labour Office in Cracow, Cracow 2012;
- Tackling undeclared work in the HORECA sector: Learning resource paper from the Platform seminar: Tackling undeclared work in the HORECA sector. Online, 16 September 2021
- Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Cedefop, 2013
- Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01)
- Decree of 17 March 2006.. „Specification of education and training for teachers in the University Institute of Teacher Training „
- Council Recommendation of 20 December 2012 of the validation of non-formal learning and informal learning (2012 / C 398/01)
- Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning