



FEMENIN

FINANCIAL AND ECONOMIC LITERACY OF MIGRANT WOMEN FOR ENTREPRENEURSHIP INCLUSION

**IO6: PRZEWODNIK PO WALIDACJI ORAZ CERTYFIKACJI W ZAKRESIE EDUKACJI W
TEMATYCE FINANSOWEJ SKIEROWANEJ DO MIGRANTEK**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Spis treści

1.	<i>Wprowadzenie</i>	3
1.1.	Cel i zakres Przewodnika	3
1.2.	Kontekst	3
1.3.	Akredytacja, certyfikacja i walidacja	4
1.3.1.	Akredytacja	4
1.3.2.	Certyfikacja	4
1.3.3.	Walidacja	4
2.	<i>Poziom europejski</i>	5
2.1.	Europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)	5
2.2.	Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	5
3.	<i>Poziom krajowy</i>	8
3.1.	Wielka Brytania	8
3.2.	Hiszpania	10
3.3.	Rumunia	14
3.4.	Turcja	16
3.5.	Polska	19
3.6.	Irlandia.....	20
4.	<i>Podsumowanie działań pilotażowych FEMENIN</i>	21
4.1.	Kontekst i procedury	21
4.2.	Informacje zwrotne z wdrożeń pilotażowych	24
4.3.	Ocena działań pilotażowych: wyciągnięte wnioski	25
5.	<i>Wnioski i rekomendacje</i>	27

1. Wprowadzenie

1.1. Cel i zakres Przewodnika

Niniejszy Przewodnik został przygotowany jako główny szósty rezultat projektu FEMENIN - Financial and Economic Literacy of Migrant Women for Entrepreneurship Inclusion. Celem tego Przewodnika jest dostarczenie dokumentu referencyjnego z zaleceniami dotyczącymi walidacji, certyfikacji i akredytacji, skierowanego do decydentów, instytucji edukacyjnych, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) i doskonalenia zawodowego (C-VET), partnerów społecznych i innych organów pośredniczących, a także wspieranie dalszego rozwoju polityki certyfikacji i akredytacji w zakresie edukacji finansowej i ekonomicznej migrantek, w kontekście Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Rumunii i Turcji.

Przewodnik został podzielony na kilka części.

1. Wnioski z badań na temat systemów ECVET i ERK w krajach partnerskich zrealizowanych w ramach programu nauczania FEMENIN (pierwszy rezultat projektu).
2. Analiza porównawcza obecnego stanu edukacji finansowej i ekonomicznej dla migrantek, oraz możliwości dla nauczycieli dorosłych i trenerów wspierających ich nauczanie.
3. Ocena pilotażowego wdrożenia innowacyjnej mobilnej aplikacji FEMENIN (trzeci rezultat projektu) oraz wielojęzycznej platformy e-learningowej (czwarty rezultat projektu).
4. Niektóre wnioski wynikające z procesu wdrażania w celu wzmocnienia potencjału transferowego tego rezultatu, maksymalizując wiedzę i wykorzystanie rezultatów projektu FEMENIN wśród decydentów, instytucji edukacyjnych, interesariuszy i innych potencjalnych użytkowników.

1.2. Kontekst

W ramach projektu FEMENIN opracowano Program nauczania (pierwszy rezultat projektu), który określa wiedzę, umiejętności i kompetencje potrzebne nauczycielom i trenerom osób dorosłych do wykorzystania innowacyjnych metod nauczania/uczenia się opartych na TIK w edukacji finansowej i ekonomicznej migrantek w Europie. Na tej podstawie opracowano treści siedmiu modułów szkoleniowych dotyczących zagadnień finansowych i ekonomicznych oraz na potrzeby przedsiębiorczości.

Moduły szkoleniowe zostały podzielone na sekcje z określoną treścią nauczania dla każdej z nich, udostępnione na wielojęzycznej platformie e-learningowej (czwarty rezultat projektu) jako otwarte zasoby edukacyjne. Ponadto, w ramach projektu stworzono również mobilną aplikację szkoleniową (trzeci rezultat projektu), która może być wykorzystywana przez nauczycieli/trenerów osób dorosłych, szczególnie w kontekście edukacji finansowej i ekonomicznej, jako źródło wiedzy oraz narzędzie wspierające tworzenie własnych ćwiczeń poprzez funkcję generatora w aplikacji.

W oparciu o obecny stan certyfikowanych kwalifikacji, które mają być powszechnie uznawane, szósty rezultat projektu ma na celu zbadanie możliwości i opcji związanych z akredytacją, certyfikacją i walidacją umiejętności i kompetencji nauczycieli dorosłych i trenerów w zakresie wiedzy finansowej i ekonomicznej migrujących kobiet w celu włączenia ich do przedsiębiorczości na poziomie krajowym i europejskim.

1.3. Akredytacja, certyfikacja i walidacja

Przed omówieniem obecnego stanu możliwości kształcenia w zakresie wiedzy finansowej i ekonomicznej w krajach partnerskich ważne jest zrozumienie pojęć akredytacji, certyfikacji i walidacji.

1.3.1. Akredytacja

Akredytacja¹ oznacza, że działalność instytucji lub realizacja określonego programu jest zatwierdzana przez organ prawnie do tego upoważniony. Organem tym może być ministerstwo rządowe lub agencja akredytacyjna lub agencja ds. zapewnienia jakości, której zadaniem jest weryfikacja aspektów świadczenia usług w zakresie szkolnictwa wyższego. Akredytacja jest procesem zewnętrznym. Aby ją uzyskać, instytucje i programy muszą spełnić warunki narzucone z zewnątrz.

Akredytacja może być przyznawana zarówno instytucjom, jak i programom, lub obu tym systemom. Przy ocenie kwalifikacji ważne jest, aby dowiedzieć się, jaki rodzaj akredytacji jest wymagany w systemie, z którego pochodzi dana kwalifikacja. Akredytacja krajowa powinna być uznawana za wystarczający dowód jakości kwalifikacji, ponieważ zapewnia ona powiązanie z poziomami krajowego systemu edukacji i/lub z poziomami i efektami uczenia się krajowych ram kwalifikacji (KRK).

1.3.2. Certyfikacja

Certyfikacja weryfikuje, że specjalista spełnił określony zestaw kryteriów dotyczących umiejętności, kompetencji, postaw i/lub stanowisk pracy, mierzonych formalnie przez trzecią stronę oceny, taką jak akredytowana i autoryzowana agencja i instytucje. Wynikiem pomyślnie przeprowadzonej certyfikacji jest certyfikat przyznany organizacji przez jednostkę certyfikującą. Certyfikacja w odniesieniu do efektów uczenia się oznacza proces wydawania certyfikatu, dyplomu lub tytułu efektów uczenia się formalnie poświadczający, że zestaw efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje) uzyskanych przez daną osobę został oceniony i zatwierdzony przez właściwy organ w odniesieniu do wcześniej zdefiniowanej normy. Certyfikacja² może walidować efekty uczenia się uzyskane w warunkach formalnych, poza formalnych lub nieformalnych.

1.3.3. Walidacja

Walidację³ można zdefiniować jako zorganizowany proces dogłębnej identyfikacji, oceny i uznania wiedzy i umiejętności, które posiada dana osoba, niezależnie od tego, w jaki sposób zostały one nabyte. Walidacja polega na uwidacznianiu różnorodnego i bogatego uczenia się poszczególnych osób, niezależnie od tego, gdzie to uczenie się miało miejsce. Walidacja jest procesem, który może być realizowany przez różne

¹<https://www.enic-naric.net/fileusers/European%20Recognition%20Manual%20Second%20Edition.pdf>

² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1536&furtherNews=yes&newsId=9986>

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/validation-non-formal-and-informal-learning>

interesariusze z sektora edukacji i szkoleń, rynku pracy i trzeciego sektora. Walidacja składa się z czterech różnych etapów: identyfikacji, dokumentacji, oceny i certyfikacji. Etapy te można łączyć i równoważyć na różne sposoby - np. w przypadku pracy nad uzyskaniem kwalifikacji formalnej zasadnicze znaczenie ma etap oceny.

2. Poziom europejski

2.1. Europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)

Europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)⁴ jest jednym ze wspólnych narzędzi UE. Ma on na celu ułatwienie transferu, uznawania i akumulacji ocenionych efektów uczenia się osób dążących do uzyskania kwalifikacji oraz promowanie uczenia się przez całe życie poprzez elastyczne i zindywidualizowane ścieżki kształcenia (Parlament Europejski i Rada UE, 2009). Oferuje on ramy, dzięki którym uczący się stają się bardziej mobilni, a kwalifikacje bardziej przenośne, określając zasady i specyfikacje techniczne oraz wykorzystując istniejące krajowe przepisy i regulacje. Tym samym ECVET uzupełnia i opiera się na koncepcjach i zasadach wspólnych dla europejskich ram kwalifikacji (ERK, ang. EQF).

System ECVET jest przeznaczony dla młodych ludzi rozpoczynających wstępne szkolenie zawodowe, praktykantów, dorosłych kontynuujących szkolenie oraz bardziej ogólnie, dla wszystkich osób korzystających z formalnych, poza formalnych lub nieformalnych ścieżek kształcenia.

Celem ECVET jest:

- ułatwienie uzyskania walidacji i uznania umiejętności i wiedzy związanych z pracą, nabytych w różnych systemach i krajach, tak aby można je było zaliczyć do kwalifikacji zawodowych;
- uatrakcyjnienie możliwość przemieszczania się między różnymi krajami i środowiskami edukacyjnymi;
- zwiększenie zgodności między różnymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego istniejącymi w całej Europie oraz oferowanymi przez nie kwalifikacjami;
- zwiększenie szans absolwentów szkół zawodowych na zatrudnienie oraz przekonanie pracodawców, że każda kwalifikacja wymaga konkretnych umiejętności i wiedzy.

2.2. Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)

Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK, ang. EQF) to wspólne europejskie ramy odniesienia, których celem jest uczynienie kwalifikacji bardziej czytelnymi i zrozumiałymi w różnych krajach i systemach. Obejmując kwalifikacje na wszystkich poziomach i we wszystkich podsystemach kształcenia i szkolenia, ERK

⁴ https://www.cedefop.europa.eu/files/5556_en.pdf

zapewniają kompleksowy przegląd kwalifikacji w 39 krajach europejskich obecnie zaangażowanych w ich wdrażanie.

Głównym celem ERK jest sprawienie, aby kwalifikacje były bardziej czytelne i zrozumiałe w różnych krajach i systemach. Jest to ważne dla wspierania transgranicznej mobilności osób uczących się i pracowników oraz uczenia się przez całe życie w całej Europie.

Istotą ERK jest **8 poziomów odniesienia** zdefiniowanych pod względem **efektów uczenia się**, tj. wiedzy, umiejętności oraz autonomii i odpowiedzialności. Efekty uczenia się wyrażają to, co osoby wiedzą, rozumieją i są w stanie zrobić na koniec procesu uczenia się.

Każdy z ośmiu poziomów jest określony przez zestaw deskryptorów wskazujących efekty uczenia się właściwe dla kwalifikacji na tym poziomie w dowolnym systemie kwalifikacji.

	Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
	W kontekście ERK wiedzę opisuje się jako teoretyczną i/lub faktograficzną.	W kontekście ERK umiejętności opisywane są jako poznawcze (obejmujące wykorzystanie logicznego, intuicyjnego i kreatywnego myślenia) oraz praktyczne (obejmujące sprawność manualną i wykorzystanie metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).	W kontekście ERK odpowiedzialność i autonomia są opisywane jako zdolność uczącego się do stosowania wiedzy i umiejętności w sposób autonomiczny i odpowiedzialny.
Poziom 1	Podstawowa wiedza ogólna.	Podstawowe umiejętności wymagane do wykonywania prostych zadań.	Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście.
Poziom 2	Podstawowa wiedza faktograficzna w dziedzinie pracy lub nauki.	Podstawowe umiejętności poznawcze i praktyczne wymagane do korzystania z istotnych informacji w celu wykonywania zadań i rozwiązywania rutynowych problemów przy użyciu prostych zasad i narzędzi.	Praca lub nauka pod nadzorem z pewną dozą samodzielności.
Poziom 3	Wiedza na temat faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w dziedzinie pracy lub nauki.	Zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybór i	Branie odpowiedzialności za wykonanie zadań w pracy lub nauce.

		stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji.	Dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności przy rozwiązywaniu problemów.
Poziom 4	Wiedza faktograficzna i teoretyczna w szerokim kontekście w ramach dziedziny pracy lub nauki.	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych wymaganych do tworzenia rozwiązań konkretnych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki.	Zarządzanie sobą w ramach wytycznych dotyczących kontekstów pracy lub nauki, które są zazwyczaj przewidywalne, ale mogą ulec zmianie. Nadzorowanie rutynowej pracy innych osób, przyjmowanie pewnej odpowiedzialności za ocenę i poprawę działań związanych z pracą lub nauką.
Poziom 5	Wszechstronna, specjalistyczna, rzeczowa i teoretyczna wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy.	Wszechstronny zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do opracowania twórczych rozwiązań abstrakcyjnych problemów.	Zarządzanie i nadzór w kontekstach pracy lub nauki, w których występują nieprzewidywalne zmiany. Ocena i rozwijanie osiągnięć własnych i innych.
Poziom 6	Zaawansowana wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki, obejmująca krytyczne rozumienie teorii i zasad.	Zaawansowane umiejętności, świadczące o mistrzostwie i innowacyjności, wymagane do rozwiązywania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki.	Zarządzanie złożonymi działaniami lub projektami technicznymi lub zawodowymi, podejmowanie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach pracy lub nauki. Podejmowanie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem

			zawodowym jednostek i grup.
Poziom 7	<p>Wysoko wyspecjalizowana wiedza, której część należy do czołówki wiedzy w danej dziedzinie pracy lub nauki, stanowiąca podstawę oryginalnego myślenia i/lub badań.</p> <p>Krytyczna świadomość zagadnień związanych z wiedzą w danej dziedzinie oraz na styku różnych dziedzin.</p>	<p>Specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów wymagane w badaniach i/lub innowacjach w celu rozwijania nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin.</p>	<p>Zarządzanie i przekształcanie kontekstu pracy lub nauki, który jest złożony, nieprzewidywalny i wymaga nowego podejścia strategicznego.</p> <p>Odpowiedzialność za wkład w profesjonalną wiedzę i praktykę i/lub za przegląd strategicznych wyników zespołów.</p>
Poziom 8	<p>Wiedza na najbardziej zaawansowanym poziomie w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz na styku różnych dziedzin.</p>	<p>Najbardziej zaawansowane i specjalistyczne umiejętności i techniki, w tym synteza i ocena, wymagane do rozwiązywania krytycznych problemów w zakresie badań i/lub innowacji oraz do poszerzania i ponownego definiowania istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej.</p>	<p>Wykazanie się znacznym autorytetem, innowacyjnością, autonomią, uczciwością naukową i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem w rozwój nowych idei lub procesów w wiodących kontekstach pracy lub nauki, w tym w badaniach.</p>

3. Poziom krajowy

3.1. Wielka Brytania

Krajowe ramy kwalifikacji oraz nawiązanie do ECVET

Efekty uczenia się są standardem w całym brytyjskim systemie edukacji. Od 1999 r. istnieje wymóg, aby wszystkie stopnie naukowe i kursy posiadały konkretne efekty kształcenia/uczenia się. Efekty uczenia się są rozumiane jako stwierdzenie tego, co uczący się może wiedzieć, rozumieć lub robić w wyniku procesu uczenia się kompetencji; udowodniona/demonstrowana i indywidualna zdolność do wykorzystania know-

how, umiejętności, kwalifikacji lub wiedzy w celu sprostania zwykłym i zmieniającym się sytuacjom zawodowym i wymaganiom.

W tym przypadku kwalifikacja to nagroda przyznawana osobie uczącej się za osiągnięcie określonej liczby punktów lub spełnienie wymogów. Brytyjskie KRK obejmują 8 poziomów, począwszy od GCSE na zakończenie szkoły średniej (poziom 1/2); tzw. A levels – kwalifikacje ponad średnie (poziom 3); Dyplomy, Certyfikaty, Nagrody (poziom 4/5); Licencjat (poziom 6), Magister (poziom 7) i Doktorat (poziom 8).

ECVET stanowi ramy techniczne ułatwiające transfer, uznawanie i akumulację ocenionych efektów uczenia się w celu uzyskania kwalifikacji. Został on zaprojektowany w celu ułatwienia uczenia się przez całe życie i wspierania mobilności obywateli europejskich. Podejście oparte na efektach uczenia się zapewnia lepsze zrozumienie i porównywalność kwalifikacji i efektów uczenia się między krajami, instytucjami w ramach danego kraju lub między kwalifikacjami. W przeszłości istniała potrzeba promowania i podnoszenia świadomości na temat europejskiego systemu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Wielkiej Brytanii, aby wesprzeć jego wdrażanie. Od 2012 roku Ecorys UK Ltd jako Agencja Narodowa dla programów uczenia się przez całe życie (Leonardo, Grundtvig i Transversal Study Visits) oraz Erasmus + w partnerstwie z British Council koordynuje brytyjski zespół ekspertów ECVET. Narodowa Agencja Zjednoczonego Królestwa zarządza projektem ekspertów ECVET w ścisłej współpracy z czterema krajowymi punktami kontaktowymi (NCPS) systemu ECVET w Zjednoczonym Królestwie oraz 13 ekspertami ECVET. Eksperci z każdego z czterech krajów w Wielkiej Brytanii są dostępni, aby zapewnić organizacjom w Wielkiej Brytanii praktyczne wsparcie i szkolenia w celu zwiększenia wiedzy i świadomości na temat systemu ECVET.

Profile zawodowe do nauczania (migrantek) kompetencji finansowych i ekonomicznych

Small Firms Enterprise Development Initiative (SFEDI) jest jedyną brytyjską organizacją zajmującą się przyznawaniem nagród w zakresie przedsiębiorczości. Organizacja ta określiła 21 Krajowych Standardów Zawodowych dla Edukatorów Przedsiębiorczości (2016), np. nauczycieli czy trenerów zawodowych, które obejmują:

- planowanie i realizacja efektywnych programów nauczania z zakresu przedsiębiorczości;
- budowanie relacji opartych na współpracy z kursantami, nauczycielami i innymi interesariuszami;
- motywowanie i inspirowanie kursantów do rozwijania cech i kompetencji związanych z przedsiębiorczością i zachowaniami przedsiębiorczymi;
- umożliwienie kursantom wzięcia odpowiedzialności za własne uczenie się;
- refleksja nad własną praktyką jako edukatora przedsiębiorczości;
- promowanie różnorodności i integracji.

Raport All-Party Parliamentary Group for Micro Businesses pt. *An Education System fit for an Entrepreneur*, wzywa do włączenia kształcenia w zakresie przedsiębiorczości do programu nauczania we wszystkich dyscyplinach i na wszystkich poziomach edukacji. Raport Quality Assurance Agency (2018) zapewnia wskazówki eksperckie, aby „informować, wzmacniać i promować rozwój edukacji w zakresie

przedsiębiorczości w szkolnictwie wyższym w Wielkiej Brytanii”. Jednak konkretne potrzeby i wyzwania, przed którymi stoją migrantki, które dążą do poprawy swojego dobrobytu gospodarczego i finansowego poprzez samozatrudnienie jako przedsiębiorca w Wielkiej Brytanii, oraz to, jak edukatorzy i trenerzy muszą na to odpowiedzieć, to tematy, które w dużej mierze są nieporuszane w literaturze.

Wiedza z zakresu finansów i ekonomii w programach nauczania edukacji dorosłych oraz dostęp do materiałów szkoleniowych

Niewiele jest dowodów wskazujących na nauczanie wiedzy z zakresu finansów poza głównym nurtem edukacji, zwłaszcza w odniesieniu do takich obszarów jak przedsiębiorczość i migrantek. Poszukiwania pokazują, że programy nauczania dla dorosłych mogą obejmować tę tematykę, ale nie w formie żadnego oficjalnie zatwierdzonego programu krajowego. Ponadto, specyficzne potrzeby i wyzwania stojące przed migrantkami, które starają się poprawić swój dobrobyt ekonomiczny i finansowy poprzez samozatrudnienie w Wielkiej Brytanii oraz sposób, w jaki edukatorzy i trenerzy powinni na nie reagować, pozostają w dużej mierze niebadane.

Niewiele jest dowodów na to, że dostępne są materiały inne niż programy wspomniane wcześniej. Jednakże, The Small Firms Enterprise Development Initiative (SFEDI) jest jedyną brytyjską organizacją zajmującą się przyznawaniem nagród w dziedzinie przedsiębiorczości, która określiła 21 Krajowych Standardów Zawodowych dla nauczycieli przedsiębiorczości (2016), do których odniesiono się w poprzedniej sekcji.

Walidacja i akredytacja

Certyfikacja i walidacja będą zależały od krajów i organizacji partnerskich, zgodnie z potrzebami uczących się, i będą oparte na następujących trzech czynnikach:

- Efekty uczenia się są określone we wszystkich modułach FEMENIN, a zatem szkolenie jest zgodne z systemem edukacji w Wielkiej Brytanii.
- Proponowany poziom kwalifikacji (patrz poprzedni opis dotyczący Krajowych Ram Kwalifikacji w Wielkiej Brytanii) to poziom 4 ERK.
- W Wielkiej Brytanii istnieją wszystkie główne elementy składowe do wdrożenia systemu ECVET z dobrze ugruntowanymi systemami punktów i kwalifikacji. Jednakże system ECVET nie jest wdrażany ani przyjmowany jako system akumulacji i transferu punktów w Wielkiej Brytanii, zwłaszcza od momentu opuszczenia przez nie UE.

3.2. Hiszpania

Krajowe ramy kwalifikacji oraz nawiązanie do ECVET

Krajowe ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie zostały przygotowane przez władze hiszpańskie i noszą nazwę Marco Espa.ol de Cualificaciones (MECU). Jednakże ramy te nie są jeszcze operacyjne, ponieważ ich praktyczne wdrożenie jest nadal w fazie opracowywania. Hiszpańskie ramy, oparte na efektach uczenia się, mają na celu łączenie i koordynowanie różnych podsystemów kształcenia i szkolenia, w tym kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia obowiązkowego, policealnego i wyższego, a także mechanizmów służących zintegrowaniu walidacji procesów uczenia się poza formalnego i nieformalnego. Podstawą prawną dla wdrożenia MECU jest Dekret Królewski 1027/2011, który definiuje poziomy oraz deskryptory poziomów w celu odniesienia MECU do poziomów ERK. Te ramy prawne są nadal rozwijane i rozszerzane, na przykład o Dekret Królewski 22/2015 dotyczący szkolnictwa wyższego.

Kwalifikacje krajowe zostały przypisane do poziomów MECU w oparciu o trzy kryteria:

- Porównywalność deskryptorów typu kwalifikacji zdefiniowanych w efektach uczenia się i deskryptorów poziomów MECU.
- Wdrożenie wspólnego systemu zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym oraz w kształceniu i szkoleniu zawodowym.
- Konsultacje społeczne z podmiotami zaangażowanymi w projektowanie, przyznawanie i stosowanie kwalifikacji w danej dziedzinie.

Ustawa Organiczna 8/2013 o Poprawie Jakości Kształcenia (Organic Law for the Improvement of Educational Quality, LOMCE) została opracowana zgodnie z celami wdrożenia KRK. Ustawa ta ma na celu poprawę jakości i promowanie uczenia się przez całe życie, mobilności i spójności krajowego systemu zgodnie ze standardami międzynarodowymi. W tym sensie wszystkie ramowe programy nauczania powinny zawierać standardowe i wymierne efekty uczenia się.

Hiszpańskie krajowe ramy kwalifikacji przyjęły 8-poziomową strukturę zgodną z ERK, obejmującą wszystkie główne typy kwalifikacji. W rzeczywistości hiszpańskie ramy kwalifikacji mają taką samą skalę jak ERK, gdzie 1 jest najniższym poziomem, a 8 najwyższym. Cztery najwyższe poziomy są również zgodne z hiszpańskimi ramami kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, opartymi na deskryptorach dublińskich.

Z drugiej strony, hiszpańskie krajowe ramy kwalifikacji mają na celu ułatwienie zrozumienia hiszpańskich kwalifikacji poprzez opisanie ich w kategoriach efektów uczenia się. Podejście oparte na efektach uczenia się jest postrzegane jako istotna część rozwoju i wdrażania MECU. Jednakże pojęcie efektów uczenia się jest w kontekście hiszpańskim pojęciem nowym i nie jest szeroko rozpowszechnione. Deskryptory poziomów w hiszpańskich ramach kwalifikacji są zdefiniowane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zostały one zainspirowane deskryptorami poziomów ERK, ale zaadaptowane tak, aby pasowały do kontekstu krajowego. Poziom wdrożenia różni się w zależności od podsystemów, przy czym najbardziej rozwinięte i dopracowane jest kształcenie i szkolenie zawodowe, gdzie system kwalifikacji jest określony w ustawie organicznej 5/2002 o kwalifikacjach i kształceniu zawodowym. System ten jest zarządzany przez kilka instytucji, wśród których Narodowy Instytut Kwalifikacji (INCUAL) definiuje Narodowy Katalog Standardów Zawodowych. Katalog ten jest punktem odniesienia dla opracowywania programów kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu,

jak i Ministerstwo Zatrudnienia i Ubezpieczeń Społecznych. Dwie główne ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego w Hiszpanii to:

- programy wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego, które prowadzą do uzyskania oficjalnych dyplomów, i które obejmuje średnie i wyższe programy trwające około 2 000 godzin, zgodne ze 120 punktami ECTS;
- programy ciągłego kształcenia i szkolenia zawodowego, które prowadzą do przyznania Certyfikatów Standardów Zawodowych.

Hiszpański system kształcenia i szkolenia zawodowego wdrożył wszystkie zasady ECVET, z wyjątkiem punktów kredytowych. Kwalifikacje kształcenia i szkolenia zawodowego są wyrażone w efektach uczenia się, a większość kwalifikacji wstępnych została zaktualizowana od 2013 roku. Liczne hiszpańskie instytucje i organizacje wzięły udział w inicjatywach i programach ECVET, jednak system punktów kredytowych ECVET nie został jeszcze wdrożony. Hiszpańskie Ministerstwo Edukacji promuje jego wdrożenie we współpracy z Rządami Regionalnymi. ECVET jest w trakcie wdrażania jak poniżej:

- Wyższy poziom oficjalnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego jest dostosowany do procesu bolońskiego i jest zgodny z punktami ECTS.
- Oficjalne dyplomy i certyfikaty zawodowe pośredniego szczebla są oparte na jednostkach. Oznacza to zdobywanie jednostek efektów uczenia się, które mogą być akumulowane i przenoszone, ale nie mają przypisanych punktów kredytowych. Ten system oparty na jednostkach wspiera proces walidacji poza formalnego i nieformalnego uczenia się, więc Hiszpania posiada system transferu punktów, który jest zgodny z zasadami i specyfikacjami technicznymi ECVET.

Profile zawodowe do nauczania (migrantek) kompetencji finansowych i ekonomicznych

Hiszpański Instytut Kobiet (zależny od Ministerstwa Prezydencji) i Fundación Mujeres, kobieca organizacja społeczna, rozwijają program ACTIVA tu Emprendimiento, mają on na celu zachęcenie migrantek do przedsiębiorczości i rozwijania umiejętności zarządzania.

Profile zawodowe trenerów dla tego konkretnego kontekstu są opisane efektami kształcenia, w podziale na wiedzę (tematy), postawy i umiejętności, i zostały wcześniej przygotowane w projekcie FORWAR:

Wiedza

- Metodologie uczenia się oparte na kompetencjach, ze szczególnym uwzględnieniem uczenia się nieformalnego.
- Teorie feministyczne i płci.
- Migracja i przemieszczanie się ludzi.
- Pojęcia psychologii i socjologii.
- Teorie wzmocnienia.
- Zarządzanie różnorodnością i stosunki międzykulturowe (grupy mniejszościowe i większościowe).
- Wiedza na temat mediacji i rozwiązywania konfliktów.
- Grupy społeczne i ich organizacja (w kraju pochodzenia i w kraju przyjmującym).

- Organizacja grupy i techniki facylitacji.
- Znajomość prawodawstwa dotyczącego grupy docelowej (zwłaszcza w zakresie migracji i równości płci).
- Podstawowa wiedza na temat zasobów dostępnych w kraju pochodzenia migrantek.
- Wiedza na temat dostępnych zasobów i sieci w krajach przyjmujących oraz sposobu ich funkcjonowania.
- Modele rozwoju osobistego i relacji interpersonalnych.
- Języki i teoria komunikacji.
- Komunikacja międzykulturowa.
- Znajomość przepisów i realiów rynku pracy.
- Znajomość procedur uznawania kwalifikacji i walidacji kompetencji.
- Metodologie analizy potrzeb i wymagań

Postawy

- Otwartość.
- Kreatywność.
- Ciekawość.
- Samoświadomość.
- Empatia.
- Solidarność.
- Pewność siebie.
- Szacunek i tolerancja.
- Wiara w możliwości innych ludzi.
- Negocjacje i elastyczność.
- Praca w zespole i współpraca.

Umiejętności

- Umiejętności komunikacyjne: aktywne słuchanie, parafrazowanie, pozytywne przeformułowanie, itp.
- Umiejętność prowadzenia grup.
- Zdolność do analizy i syntezy informacji
- Umiejętność oceny interesów i wymagań innych ludzi.
- Umiejętność analizowania systemów społeczno-kulturowych: podejście do różnych logik kulturowych.
- Zdolność do negocjacji i rozwiązywania konfliktów międzykulturowych.
- Zdolność do wzbudzania zaufania i empatii.
- Umiejętność zachowania bezstronności podczas interwencji w sytuacjach kryzysowych.
- Uczenie się od innych w sposób nieformalny i zrównoważony.
- Dostrzeganie możliwości wprowadzenia innowacji lub zmian.
- Określenie swoich obszarów odpowiedzialności (i ich granic).

Wiedza z zakresu finansów i ekonomii w programach nauczania edukacji dorosłych oraz dostęp do materiałów szkoleniowych

Wiedza z zakresu finansów nie jest oficjalnie włączona do programów nauczania dla dorosłych. Istnieją pewne inicjatywy, które oferują szkolenia z zakresu edukacji finansowej, na przykład Izba Handlowa

uruchomiła Program Wspierania Biznesu dla Kobiet (PAEM): Narodowy program promocji i wspierania działalności gospodarczej kobiet. Izba Handlowa ma wsparcie finansowe z Europejskiego Funduszu Społecznego, Instytutu Kobiet i Równych Szans Ministerstwa Zdrowia, Usług Społecznych i Równości oraz Izb Handlowych. Istnieją materiały dla trenerów, ale nie są one ujednolicone. Każda wspólnota autonomiczna, gmina, organizacja pozarządowa, stowarzyszenie biznesowe, itp. oferują tego typu szkolenia dla imigrantów z własnymi materiałami dydaktycznymi.

Walidacja i akredytacja

Nie istnieją programy z oficjalnym certyfikatem, przeznaczone specjalnie dla imigrantów lub migrantek. Kiedy ktoś uczestniczy w jednym z takich kursów, jednostka może wydać dyplom, ale nie ma on dokumentem akredytowanym. Z drugiej strony, istnieją certyfikowane szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, zarządzania biznesem, zarządzania finansami, ale nie są one przeznaczone specjalnie dla migrantów.

3.3. Rumunia

Krajowe ramy kwalifikacji oraz nawiązanie do ECVET

Rumunia podjęła decyzję o opracowaniu krajowych ram kwalifikacji, skorelowanych z ERK, które charakteryzują się tym, że:

- zasadniczo, referencyjnych poziomów jest osiem - Techniczne Szkolnictwo Zawodowe: 1-5; Szkolnictwo wyższe: 6-8;
- każdy poziom został zdefiniowany za pomocą zestawu deskryptorów, które wskazują efekty uczenia się istotne dla uzyskania danej kwalifikacji;
- kwalifikacje opisywane są w kategoriach efektów uczenia się;
- kwalifikacja jest opisana za pomocą kompetencji, a kompetencja składa się ze spójnego zestawu efektów uczenia się.

Rumuńskie instytucje, których zadaniem jest stosowanie tych ram legislacyjno-normatywnych, to (oprócz Ministerstwa Edukacji, Badań Naukowych, Młodzieży i Sportu - MECTS oraz Ministerstwa Pracy, Rodziny i Ochrony Socjalnej - MMFPS):

- Rumuńska Agencja ds. Zapewnienia Jakości w Szkolnictwie Średnim (ARACIP, <http://aracip.edu.ro/>)
- Rumuńska Agencja ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia w Szkolnictwie Wyższym (ARACIS, <http://www.aracis.ro>)
- Krajowa Agencja ds. Kwalifikacji w Szkolnictwie Wyższym i Partnerstwo z Gospodarczym i Społecznym Komitetem ds. Środowisko społeczne (ACPART, <http://www.apart.ro>)
- Krajowa Rada ds. Szkolenia Zawodowego Dorosłych (CNFPA, <http://www.cnfpa.ro>).

Plan działania na rzecz wdrożenia systemu ECVET w Rumunii:

- Organizacja seminariów informacyjnych dla co najmniej 600 osób z sektora kształcenia zawodowego i technicznego na temat implikacji wdrożenia ECVET w Rumunii.
- Organizacja seminariów szkoleniowych dla co najmniej 120 autorów standardów kształcenia zawodowego i autorów programów nauczania w celu opracowania tych materiałów zgodnie z zaleceniami ECVET.
- Przegląd i opracowanie co najmniej 200 standardów szkoleniowych zgodnych z zaleceniami ECVET.
- Utworzenie 16 sieci partnerskich na rzecz poprawy jakości kształcenia w szkolnictwie zawodowym i technicznym.
- Opracowanie rocznego sprawozdania na temat stanu wdrożenia systemu ECVET na szczeblu krajowym, począwszy od 2012 r.

Profile zawodowe do nauczania (migrantek) kompetencji finansowych i ekonomicznych

Nauczyciele edukacji dorosłych i trenerzy oraz inni profesjonalści uczący alfabetyzacji finansowej i ekonomicznej kobiet z defaworyzowanych środowisk potrzebują dodatkowych użytecznych materiałów w dziedzinie przedsiębiorczości oraz w procesie nauczania wiedzy finansowej i ekonomicznej, ponieważ te dostępne nie są wystarczające na obecne czasy.

Wiedza z zakresu finansów i ekonomii w programach nauczania edukacji dorosłych oraz dostęp do materiałów szkoleniowych

Niektóre aspekty alfabetyzacji dorosłych są zawarte w Programie Drugiej Szansy (Second Chance Programme, SCP), który ma na celu wspieranie osób, które nie ukończyły edukacji obowiązkowej i jest finansowany przez rząd w ramach systemu szkół publicznych. Kształcenie w zakresie ekonomii, finansów i przedsiębiorczości jest częścią procesu reform w kształceniu dorosłych w Rumunii.

Ministerstwo Edukacji Narodowej zaleca również, aby wszystkie instytucje edukacyjne zainteresowane realizacją programów edukacji finansowej w swoich szkołach opracowały program nauczania dla przedmiotu fakultatywnego, który mógłby koncentrować się na kwestiach finansowych. Istnieją odpowiednie treści zgodne z programami nauczania. Są one pogrupowane w zależności od poziomu edukacji: szkoły, uniwersytety i instytucje kształcenia dorosłych.

Rumuński sektor finansowy i wszyscy jego interesariusze zobowiązali się do wspólnego kierowania projektem mobilizującym dla dobra swojego narodu poprzez inicjatywę publiczno-prywatną zwaną Platformą Wiedzy Finansowej. Wspólnym celem partnerów Platformy jest podniesienie poziomu wiedzy finansowej w Rumunii. Ta publiczno-prywatna inicjatywa ściśle monitoruje zgodność z zasadami Narodowej Strategii Edukacji Finansowej ustanowionej przez OECD. Platforma Wiedzy Finansowej stanowi pozytywny katalizator dla wysiłków podejmowanych przez uczestników rynku finansowego w zakresie projektów edukacyjnych. Rumuńskie Zrzeszenie Banków zamierza przyczynić się do opracowania, wspólnie z Ministerstwem Edukacji Narodowej, prostych koncepcji finansowych, w tym ćwiczeń, które mają być włączone do programów szkolnych, w celu zwiększenia kompetencji finansowych uczniów szkół podstawowych i średnich, a także osób dorosłych.

Walidacja i akredytacja

Dyplomy lub świadectwa ukończenia edukacji lub studiów, jak również świadectwa kompetencji zawodowych, kwalifikacji lub inne odpowiednie dokumenty, są akceptowane tylko wtedy, gdy są uznawane na terytorium Rumunii zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi. Organizacje pozarządowe zapewniają pomoc migrantom w poszukiwaniu i znalezieniu pracy, szczególnie w zakresie przedsiębiorczości. Podnoszenie wiedzy w zakresie znajomości finansów i ekonomii jest oferowane przez organizacje pozarządowe i szkoły/universytety poprzez działania szkoleniowe, lokalne warsztaty, portfolio praktyk itp. we współpracy z systemem bankowym w Rumunii. Na zakończenie tych działań szkoleniowych, wydawany jest certyfikat uczestnictwa.

3.4. Turcja

Krajowe ramy kwalifikacji oraz nawiązanie do ECVET

Badania techniczne i administracyjne w celu przygotowania tureckich ram kwalifikacji (TRK) rozpoczęły się w sierpniu 2010 r. wraz z ustanowieniem komisji przygotowawczej, która składała się z członków MoNE, CoHE i VQA. Planowanie krajowych ram kwalifikacji było prowadzone przez tę komisję przygotowawczą. Działania związane z planowaniem i rozwojem TRK zostały przeprowadzone wspólnie przez Komisję i grupę roboczą ustanowioną przez Komisję w październiku 2010 r. W skład grupy roboczej weszli przedstawiciele MoNE, CoHE, VQA, odpowiednich ministerstw, instytucji publicznych, związków zawodowych i organizacji branżowych.

Ostateczne projekty rozporządzenia TRK i dokumentu TRK zostały przedłożone Radzie Ministrów, a wspomniane rozporządzenie weszło w życie na mocy ich decyzji nr 2015/8213, opublikowanej w Dzienniku Urzędowym nr 29537 z dnia 19/11/2015.

Za ustanowienie, rozwój i aktualność TRK odpowiada Urząd ds. Kwalifikacji Zawodowych. W celu zapewnienia skutecznej współpracy i partycypacyjnego podejścia do zarządzania wśród zainteresowanych stron, Agencja powołała jednostki doradcze, decyzyjne i wdrożeniowe, takie jak Rada Koordynacyjna TRK, Rada TRK i Rada Konsultacyjna TRK. Wszystkie prace w tych jednostkach są realizowane przez Biuro Ram Kwalifikacji w Turcji. Wszystkie instytucje i organizacje, które są głównymi interesariuszami TRK, mają wpływ na decyzje dotyczące TRK.

Struktura TRK obejmuje poziomy i typy kwalifikacji. Ośmiopoziomowa struktura stanowi podstawę, a deskryptory poziomu to minimalne wspólne efekty uczenia się dla każdego poziomu. Deskryptory poziomu są również mechanizmem identyfikacji odpowiedniego poziomu typów kwalifikacji i odnoszenia TRK do innych ram. Typy kwalifikacji są głównym instrumentem, za pomocą którego wiele kwalifikacji zostanie przypisanych do poziomów TRK i umożliwią one kategoryzację różnych kwalifikacji na tym samym poziomie. Efekty uczenia się typów kwalifikacji zostaną opracowane poprzez rozwinięcie i wzbogacenie odpowiednich deskryptorów poziomów. Wzajemne oddziaływanie poziomów i typów kwalifikacji

zapewnia elastyczną strukturę do opisywania wszystkich rodzajów kwalifikacji i wspierania rozwoju kwalifikacji odpowiednich dla wszystkich rodzajów uczenia się.

TRK są stosowane w celu:

- i) podnoszenia obecnych kompetencji,
- ii) rozwijania nowych kompetencji,
- iii) rozpoznawania poprzedniego uczenia się,
- iv) umożliwienia pionowego i poziomego przechodzenia między kompetencjami oraz
- v) ułatwienia porównania kompetencji w skali międzynarodowej.

Odniesienie TRK do ERK

Jednym z najważniejszych rezultatów TRK jest doprowadzenie do tego, aby dyplomy, świadectwa i dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe były uznawane i akredytowane we wszystkich krajach UE. W tym celu TRK zostały wprowadzone w życie poprzez opublikowanie ich w dzienniku urzędowym w dniu 19/11/2015. Drugim ważnym krokiem w tym procesie jest umieszczenie odniesienia do TRK w ERK. W rezultacie dowód solidnego powiązania powinien być przedstawiony w taki sposób, aby zapewnić międzynarodowo ważne dyplomy i certyfikaty edukacyjne. Proces odniesienia jest prowadzony przez MoNE we współpracy z Radą Szkolnictwa Wyższego i odpowiednimi udziałowcami, wspierany przez mechanizmy projektowe finansowane przez program Erasmus+.

Najważniejszym czynnikiem TRK jest zapewnienie jakości. W tym kontekście w Dzienniku Ustaw z dnia 25 marca 2018 r. o numerze 30371 zostało opublikowane i weszło w życie rozporządzenie w sprawie zapewniania jakości kwalifikacji włączanych do TRK (w skrócie rozporządzenie w sprawie zapewniania jakości).

Rozporządzenie zawiera ustalenia dotyczące zapewniania jakości wszystkich kwalifikacji, w wyniku walidacji formalnych i nieformalnych programów kształcenia i szkolenia oraz walidacji uczenia się poza formalnego i nieformalnego, określenia kryteriów zapewniania jakości oraz obowiązków i odpowiedzialności instytucji odpowiedzialnych za zapewnianie jakości. Dokument został opracowany zgodnie z zasadami zapewniania jakości określonymi w ERK i obejmuje wszystkie wymagania dotyczące jakości, kwalifikacji i certyfikacji w odniesieniu do świadectw wydawanych w Turcji. (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualificationsframework-103_tr)

Projekt poziomów TRK	Rodzaje kwalifikacji	Organy odpowiedzialne
1	Certyfikat uczestnictwa przedszkolaka	MoNE
2	Świadectwo ukończenia szkoły podstawowej	MoNE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 2	VQA
3	Świadectwo ukończenia szkoły średniej	MoNE
	Certyfikat pracownika półwyspecjalizowanego	MoNE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 3	VQA

4	Świadectwo pracownika wykwalifikowanego	MoNE
	Dyplom ukończenia szkoły średniej zawodowej i technicznej	MoNE
	Dyplom ukończenia szkoły średniej	MoNE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 4	VQA
5	Stopień Associate (akademicki)	CoHE
	Stopień Associate (zawodowy)	CoHE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 5	VQA
6	Tytuł licencjata (Bachelor's Degree)	CoHE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 6	VQA
7	Stopień magistra (z pracą dyplomową)	CoHE
	Stopień magistra (bez pracy dyplomowej)	CoHE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 7	VQA
8	Stopień doktora (doktorat, biegłość w sztuce, specjalizacja w medycynie)	CoHE
	Świadectwo kwalifikacji zawodowych na poziomie 8	VQA

Jeśli chodzi o kwalifikacje uzyskane w ramach szkolnictwa wyższego, punkty ECVET są przydzielane w następujący sposób:

- a) dyplom ukończenia studiów zawodowych - 2 lata (120 ECTS14);
- b) stopień Associate - 2 lata (120 ECTS);
- c) studia licencjackie - 4 lata (240 ECTS);
- d) studia licencjackie - 5-6 lat (300-360 ECTS); Stomatologia, Farmakologia, Medycyna i Medycyna Weterynaryjna.

Kwalifikacje związane z programami studiów podyplomowych to:

- a) Studia magisterskie bez pracy dyplomowej - 1,5 roku (90 ECTS15);
- b) Studia magisterskie z pracą dyplomową - 2 lata (120 ECTS).

Profil zawodowe do nauczania (migrantek) kompetencji finansowych i ekonomicznych

Nawet jeśli nie ma określonych profili zawodowych wymagających jakichkolwiek kwalifikacji lub wykształcenia, ponieważ nie ma jeszcze takiego profilu, istnieje kilka szkoleń mających na celu wspieranie integracji społecznej i zawodowej migrantek poprzez przedsiębiorczość, organizowanych głównie przez gminy i organizacje pozarządowe działające na rzecz edukacji migrantów. Dowodzi to, że profil zawodowy jest potrzebny, aby mieć uznane i zatwierdzone umiejętności finansowo-ekonomiczne.

Wiedza z zakresu finansów i ekonomii w programach nauczania edukacji dorosłych oraz dostęp do materiałów szkoleniowych

Wydziały ekonomiczne uniwersytetów mają w swoich programach nauczania alfabetyzację finansową, jednak nie istnieje krajowy program nauczania alfabetyzacji finansowej w edukacji dorosłych. ISMEK

posiada również program nauczania przedsiębiorczości obejmujący wiedzę finansową i działania przedsiębiorcze kobiet. W 2014 r. Rada Rynków Kapitałowych przygotowała pierwszy krajowy plan strategiczny edukacji finansowej. Plan ten obejmował przegląd programów finansowych w szkolnictwie wyższym oraz rozwój podstawowych przedmiotów z zakresu finansów.

Walidacja i akredytacja

W ramach szkoleń z przedsiębiorczości prowadzonych przez ISMEK, które obejmują również wiedzę z zakresu finansów dla migrantów w ogóle, wydawany jest certyfikat ukończenia kursu. Jednakże, certyfikat ten nie posiada oficjalnej ważności dla uznania wyników nauki uzyskanych w ramach tych programów szkoleniowych.

3.5. Polska

Krajowe ramy kwalifikacji oraz nawiązanie do ECVET

Polskie Ramy Kwalifikacji (PRK) to osiem poziomów kwalifikacji, podobnie jak ERK. Jednak w PRK występują trzy stopnie deskryptorów efektów uczenia się. Po pierwsze, są to deskryptory uniwersalne, mające zastosowanie do wszystkich rodzajów kształcenia. Po drugie, istnieją deskryptory specyficzne, mające zastosowanie do kształcenia i szkolenia zawodowego lub szkolnictwa wyższego. Po trzecie, istnieją deskryptory obszaru/dyscypliny. W ramach PRK uznawane są kwalifikacje pełne (ukończony poziom kształcenia) oraz kwalifikacje cząstkowe (certyfikaty potwierdzające osiągnięte efekty uczenia się). Za ogólną koordynację PRK odpowiada Minister Edukacji.

Polski model akumulacji i transferu punktów ma być kompatybilny z procedurami europejskimi (ECTS - European Credit Transfer and Accumulation System - stosowany obecnie w szkolnictwie wyższym, ECVET - European Credit System for Vocational Education and Training). System oparty na punktach ECTS funkcjonuje w polskim systemie szkolnictwa wyższego w ramach programu Erasmus+ Polskiej Narodowej Agencji Programu Erasmus+.

Profile zawodowe do nauczania (migrantek) kompetencji finansowych i ekonomicznych

Nauczanie wiedzy finansowej i ekonomicznej dla migrantek jest organizowane przez wybrane organizacje regionalne.

Biura imigracyjne i regionalne urzędy pracy wspierają społeczną i zawodową integrację migrantek poprzez przedsiębiorczość. Wspomniane instytucje mogą w niektórych przypadkach organizować specjalistyczne kursy (np. językowe, komputerowe, instruktaż w zakresie procedur prawnych, poszukiwanie pracy).

Wiedza z zakresu finansów i ekonomii w programach nauczania edukacji dorosłych oraz dostęp do materiałów szkoleniowych

Podjęwane są wysiłki w celu wprowadzenia wiedzy z zakresu finansów do klas lekcyjnych, ale nie są dostępne kompleksowe programy nauczania. Treści, które są dostępne, dotyczą ważnych tematów z zakresu wiedzy finansowej, ale świadomość ich dostępności jest niska, podobnie jak motywacja do wykorzystania ich w środowisku nauczania-uczenia się. Jeśli chodzi o migrantów, instytucje/organizacje pozarządowe udzielające wsparcia migrantom przeprowadzają odpowiednie szkolenia dotyczące znajomości zagadnień finansowych. Organizacje te zwracają jednak uwagę na brak odpowiednich treści zgodnych z programami nauczania.

Walidacja i akredytacja

Nie istnieją obecnie żadne programy certyfikacji lub walidacji w tym zakresie. W ramach projektu FEMENIN można opracować treści, które będą służyły migrantkom. Ponieważ rezultaty projektu pozostaną otwarte dla opinii publicznej, jest to mocna strona, którą należy podkreślić.

3.6. Irlandia

Krajowe ramy kwalifikacji oraz nawiązanie do ECVET

Irlandzkie Krajowe Ramy Kwalifikacji to 10-poziomowe ramy dla rozwoju, uznawania i przyznawania kwalifikacji w Irlandii. Wszystkie 10 poziomów jest regulowanych i nadzorowanych przez organ pn. Quality and Qualifications Ireland (QQI). QQI jest agencją państwową odpowiedzialną za promowanie jakości i odpowiedzialności w usługach edukacyjnych i szkoleniowych.

Poziomy 1 i 2 (szkoła podstawowa) są przyznawane bezpośrednio przez QQI i odpowiadają poziomowi 1 w ERK. Państwowa Komisja Egzaminacyjna przyznaje poziomy od 3 do 5 (szkoła średnia). Odpowiednie egzaminy państwowe to Junior Certificate (poziom 3), który odpowiada poziomowi 2 w ERK oraz Leaving Certificate (poziom 4 i 5), który odpowiada poziomowi 3 i 4 w ERK.

Poziom 6 odpowiada osiągnięciu certyfikatu Higher Certificate, a Advanced Certificates odpowiada poziomowi 5 w ERK. Certyfikaty te są przyznawane przez prywatne instytucje edukacyjne oraz 13 Irlandzkich Instytutów Technologicznych.

Poziom 7 (zwykły tytuł licencjata) odpowiada poziomowi 6 w ERK, poziom 8 (licencjat z wyróżnieniem lub wyższy dyplom) również odpowiada poziomowi 6 w ERK. Poziom 9 (Post Graduate Diploma i Masters Degree) równa się poziomowi 7 w ERK, Poziom 10 (High Doctorate i Doctorate Degree) równa się poziomowi 8 w ERK. Wszystkie wyżej wymienione kwalifikacje są przyznawane przez prywatne instytucje edukacyjne, 13 irlandzkich instytutów technologicznych i 7 irlandzkich uniwersytetów.

Profile zawodowe do nauczania (migrantek) kompetencji finansowych i ekonomicznych

Obecnie w Irlandii nie ma trenerów, nauczycieli ani organizacji prowadzących kursy z zakresu wiedzy finansowej i ekonomicznej dla migrantek, które chcą zostać przedsiębiorcami. Jednakże, odbył się odpowiedni kurs o wysokim profilu zatytułowany „Building Better Futures: Migrant Women's Entrepreneurship Training” prowadzony przez The Dublin City University's Ryan Academy (jak w Ryanair) we współpracy z The Migrants Rights Centre of Ireland.

Wiedza z zakresu finansów i ekonomii w programach nauczania edukacji dorosłych oraz dostęp do materiałów szkoleniowych

Jednorazowy kurs konkursowy Ryan Academies dla aspirujących kobiet-przedsiębiorców nie jest dostępny dla publiczności, chociaż ogłoszono jego moduły.

Moduły obejmują:

- Zakładanie działalności gospodarczej w Irlandii
- Customer Journey i Customer Discovery
- Strategia i proces sprzedaży
- Branding i marketing cyfrowy
- Planowanie finansowe
- Komunikacja w Twojej firmie
- Wsparcie mentorskie

Nie ma jednak dostępnych materiałów uzupełniających ani treści, z których mogliby korzystać edukatorzy.

Walidacja i akredytacja

Nie istnieją żadne programy certyfikacji i walidacji, które wspierałyby przejrzystość i widoczność umiejętności finansowych i ekonomicznych w zakresie integracji przedsiębiorczości migrantek, ale dostęp do pomocy ze strony NALA i New Communities Partnership pozwoliłby na zwiększenie widoczności tego tematu i projektu FEMENIN.

4. Podsumowanie działań pilotażowych FEMENIN

4.1. Kontekst i procedury

Podsumowanie przeprowadzone przez Partnera GOI, to wyniki i wnioski z dwóch etapów pilotażowych aplikacji mobilnej (trzeciego rezultatu FEMENIN) i platformy e-learningowej (czwartego rezultatu FEMENIN), zawierającej treści szkoleniowe oparte na programie nauczania (pierwszym rezultacie FEMENIN), oraz tworzenia własnych apek w mobilnej aplikacji instruktażowej FEMENIN. Dwa etapy pilotażowe zostały wdrożone jako działania w ramach szóstego już rezultatu FEMENIN, tj. Przewodnika po

walidacji oraz certyfikacji w zakresie edukacji w tematyce finansowej skierowanej do migrantek. To podsumowanie koncentruje się na wynikach wdrożeń pilotażowych, ich wpływie na edukatorów dorosłych i kobiety migrujące w kontekście szkoleń z zakresu wiedzy finansowej oraz ekonomicznej w ramach kształcenia i szkolenia dorosłych, na tym, jakie działania były skuteczne oraz na wnioskach wyciągniętych z dotychczasowych doświadczeń.

Podsumowanie obejmuje oba pilotażowe wdrożenia przeprowadzone w Wielkiej Brytanii, Turcji, Hiszpanii i Rumunii. Działania następcze i ocena obu wdrożeń pilotażowych zostały przeprowadzone z wykorzystaniem proponowanych metodologii pilotażowych dostarczonych przez Partnera Projektu, GOI.

Metodologia i narzędzia oceny pilotażu

Metodologie pilotażowe zostały opracowane w oparciu o Model Ewaluacji Kirkpatricka⁵, jeden z najczęściej stosowanych modeli do analizy i oceny wyników i efektywności programów szkoleniowych oraz edukacyjnych, ponieważ uwzględnia on każdy styl szkolenia, zarówno nieformalny, jak i formalny, w celu określenia predyspozycji na podstawie czterech poziomów kryteriów: *reakcji, uczenia się, zachowania i wyników*.

W oparciu o ten model, FEMENIN przyjął nieliniową i formatywną ocenę, biorąc pod uwagę, że proces uczenia się i wdrażania powinien być również oceniany, aby Partnerstwo mogło uzyskać wystarczającą informację zwrotną w celu uznania i walidacji. W związku z tym opracowano następujące narzędzia oceny do wykorzystania w obu etapach pilotażu:

1. Arkusz Reakcji do oceny dwóch pierwszych poziomów, Reakcji i Uczenia się w Modelu Kirkpatricka. Narzędzie zostało stworzone w oparciu o podejście skoncentrowane na uczniu, skupiając się na doświadczeniach nauczycieli i trenerów dorosłych w zakresie celu szkolenia, materiałów szkoleniowych i efektów uczenia się uwzględnionych na platformie e-learningowej.
2. Sesje rówieśnicze w celu monitorowania etapu przygotowania dorosłych nauczycieli/instruktorów, wzrostu ich wiedzy, zmian w ich zachowaniach oraz trudności, jakich doświadczyli w trakcie tego procesu. Jako że sesje partnerskie zostały zaprojektowane w celu ewaluacji etapów pilotażowych, oczekuje się, że dadzą one pogląd zarówno na poziom uczenia się, jak i na transfer wiedzy do praktycznych aspektów jednostek szkoleniowych i aplikacji mobilnej. W przypadku tych sesji, partnerstwo miało możliwość wdrożenia modelu mieszanego.
3. Kwestionariusz Wymiany Doświadczeń/Refleksji w celu monitorowania poziomu Zachowania i Wyników w Modelu Kirkpatricka, pytając dorosłych nauczycieli i trenerów o ich doświadczenia w prowadzeniu dostosowanych lekcji i korzystania z aplikacji w ich środowisku nauczania.

Struktura i etapy

Etap pilotażowy 1

⁵ <https://www.lucidchart.com/blog/how-to-use-the-kirkpatrick-evaluation-model>

Etap 1 miał na celu przetestowanie wielojęzycznej platformy e-learningowej FEMENIN oraz mobilnej aplikacji instruktażowej FEMENIN w oparciu o program i treści szkoleniowe. Uczestnicy byli zaangażowani w pracę z platformą e-learningową i aplikacją mobilną na różnych poziomach zaawansowania. Podczas testowania platformy zaprezentowano również program nauczania FEMENIN, aby dać jasny pogląd na to, na jakim podłożu znajdują się treści szkoleniowe na platformie e-learningowej. Uczestnikom etapu pilotażowego 1 zaprezentowano cechy i możliwości platformy e-learningowej oraz aplikacji mobilnej. Podczas pilotażu zachęcano ich również do zarejestrowania się na platformie e-learningowej i pobrania aplikacji mobilnej. Miało to na celu zarówno walidację platformy e-learningowej, treści szkoleniowych, jak i wprowadzenie umiejętności potrzebnych do drugiego etapu, w którym tworzone były zindywidualizowane moduły e-learningowe i własne aplikacje edukacyjne.

Etap pilotażowy 2

Na tym etapie, dorośli nauczyciele i trenerzy byli wspierani i prowadzeni, aby ułatwić im przygotowanie dostosowanej lekcji e-learningowej, aplikacji i ćwiczeń do promowania wiedzy finansowej oraz ekonomicznej migrantek przy użyciu mobilnej aplikacji FEMENIN. Ten etap pozwolił uczestnikom na dostosowanie lekcji do potrzeb ich uczniów i dał im autonomię oraz elastyczność.

Wpływ Covid-19 na realizację działań pilotażowych

Pandemia wywołana przez Covid-19 wpłynęła na realizację obu etapów pilotażu w każdym z krajów pilotujących. Każdy kraj był dotknięty tą globalną sytuacją i wdrożył odpowiednie środki i ograniczenia. Harmonogram obu etapów pilotażowych został naruszony i zaktualizowany po osiągnięciu konsensusu w ramach Partnerstwa.

W większości krajów pilotażowych ograniczenia mobilności i różne stopnie zamknięcia miały miejsce w czasie drugiego etapu pilotażu. Ponieważ tradycyjne warsztaty w cztery oczy nie były możliwe, partnerzy musieli wymagać od praktyków bardziej autonomicznego, niezależnego wysiłku w ich własnej praktyce, na którą same ograniczenia pandemiczne miały wpływ, co utrudniało Partnerom śledzenie postępów uczestników i kontynuowanie ich zaangażowania.

Wpływ ten został przezwyciężony przez wysiłki Partnerów, aby śledzić postępy i prowadzić grupy docelowe online przez nieco dłuższy okres niż planowano.

Ponadto, potrzeba digitalizacji i korzystania z narzędzi online były odczuwalne. Biorąc pod uwagę, że głównym celem projektu FEMENIN jest wspieranie edukatorów dorosłych w celu poprawy i włączenia umiejętności cyfrowych do ich praktyki nauczania, te nadzwyczajne okoliczności przyczyniły się do uświadomienia o dostępności narzędzi online i cyfrowych, w tym platform e-learningowych i aplikacji mobilnych dostosowanych do indywidualnych potrzeb. Sytuacja ta podkreśliła również znaczenie narzędzi online i mobilnych FEMENIN w celu zaspokojenia zapotrzebowania na przyspieszenie transformacji cyfrowej w sektorze edukacji.

4.2. Informacje zwrotne z wdrożeń pilotażowych

Dane zebrane przy użyciu narzędzi oceny dla obu etapów pilotażowych zostały podsumowane oraz zaprezentowane przez pilotujące instytucje partnerskie.

Etap 1

Uczestnicy uznali treści szkoleniowe za łatwe do zrozumienia i istotne dla rozwoju ich kompetencji jako nauczycieli i trenerów osób dorosłych. Zgodnie z raportem podsumowującym, moduły e-learningowe FEMENIN wspierają poprawę zrozumienia istotności nauczania w zakresie wiedzy finansowej oraz ekonomicznej, a treści szkoleniowe zostały uznane za przydatne.

Uczestnicy byli również pod wrażeniem dostosowania i elastyczności platformy e-learningowej FEMENIN oraz mobilnej aplikacji edukacyjnej, co może być szczególnie przydatne w zaspokajaniu różnorodnych potrzeb edukacyjnych i posiadaniu różnych materiałów zaprojektowanych przez innych edukatorów dorosłych.

Uczestnicy z łatwością poruszali się po platformie e-learningowej i odkrywali treści opracowane przez konsorcjum FEMENIN. Z drugiej strony, mobilna aplikacja edukacyjna FEMENIN stanowiła dla nich wyzwanie na początku i wyrazili opinię, że nauka nawigacji w aplikacji może wymagać więcej czasu w porównaniu do platformy e-learningowej. Mimo to, uczestnicy byli zainteresowani rezultatami.

Jeśli chodzi o atrakcyjność platformy e-learningowej i treści szkoleniowych, niektórzy uczestnicy stwierdzili, że byłoby o wiele lepiej uwzględnić więcej filmów i interaktywnych treści, biorąc pod uwagę, że użytkownicy końcowi woleliby spędzać mniej czasu na czytaniu.

Podczas wdrażania, uczestnicy zostali również poproszeni o ocenę i burzę mózgów na temat potencjalnych treści szkoleniowych, które mogłyby być odpowiednie dla potrzeb ich uczniów i kraju.

W wyniku tej sesji uczestnicy zgłosili następujące uwagi:

- Edukatorzy dorosłych powinni otrzymać wsparcie, jak podejść i komunikować się z dorosłymi uczniami, zwłaszcza z osobami migrującymi. Powinni zostać poinformowani o technikach i metodach przydatnych do poznania słuchaczy i zebrania potrzebnych informacji.
- Pojęcie migranta jest różne w każdym kraju i lepiej, by było dobrze zdefiniowane. Edukatorzy dorosłych powinni otrzymać informacje na temat profilu migranta w ich własnym kraju.

Po tej sesji uczestnicy zostali również zapytani o to, czy mają zamiar zaprojektować własne lekcje i włączyć rezultaty FEMENIN do swojej praktyki. Zgodnie z raportem podsumowującym, większość uczestników była chętna do zaprojektowania własnych lekcji i włączenia rezultatów FEMENIN do swojej praktyki. Ponadto, jeden z uczestników stwierdził, że realizują również projekt Erasmus+ wspierający włączenie migrantek,

a moduły e-learningowe i aplikacja mobilna FEMENIN mogłyby być narzędziem uzupełniającym dzięki swojemu wieloaspektowemu podejściu.

Etap 2

W trakcie tworzenia zindywidualizowanych lekcji na temat znajomości zagadnień finansowych oraz ekonomicznych, nauczyciele i trenerzy zostali poproszeni o pomoc w zaprojektowaniu własnych lekcji. Po ewaluacji tej aktywności, uzyskano konkretne informacje zwrotne.

- Uczestnicy korzystali z wielojęzycznej platformy e-learningowej i mobilnej aplikacji instruktażowej bardzo często, szczególnie do momentu, kiedy zrozumieli wszystkie ich zalety.
- Wszyscy uczestnicy zgodzili się, że platforma e-learningowa pozwoliła im w przyjazny sposób korzystać z narzędzi opracowanych przez Konsorcjum FEMENIN, a także oferuje szereg szablonowych pytań (quizów), które można dostosować do własnych potrzeb oraz możliwość dodawania własnych materiałów.
- Aplikacja mobilna została uznana za użyteczne źródło i materiał dla nauczycieli i trenerów dorosłych, natomiast beneficjenci końcowi uznali ją za nieco trudną w użyciu. Dla bardziej przyjaznego użytkownika aplikacji, jeden z uczestników zasugerował dodanie krótkich samouczków wideo do każdej sekcji.
- Zrozumienie ćwiczeń w aplikacji zajęło więcej czasu niż treści szkoleniowych.
- Funkcjonalność platformy i aplikacji została podkreślona jako pozytywna.
- Treści zawarte na platformie e-learningowej pomogły w doskonaleniu własnych lekcji.
- Uczestnicy byli bardzo zadowoleni z zaplanowanych działań i niektórzy zaczęli je promować wśród swoich sieci kontaktów.
- Uczestnicy uznali, że są lepiej wyposażeni w narzędzia online dzięki poznaniu treści szkoleniowych, w tym użytecznych wskazówek dotyczących angażowania migrantki w naukę w zakresie wiedzy finansowej i integracji przedsiębiorczości.

4.3. Ocena działań pilotażowych: wyciągnięte wnioski

W ramach ogólnej oceny wdrożeń pilotażowych wyciągnięto wnioski, które potencjalnie przyczynią się do zwiększenia wartości dodanej wyników projektu FEMENIN, promując ich uznanie i walidację na poziomie europejskim.

4.3.1. Wielojęzyczna platforma e-learningowa FEMENIN jest skutecznym narzędziem do zbierania oraz dostarczania informacji na temat znajomości zagadnień finansowych i ekonomicznych dla migrantek.

Zawartość i materiały na platformie e-learningowej były cenne, aby dać nauczycielom i trenerom dorosłych pomysły na to, jak zaprojektować własne lekcje. Platforma poprawiła wiedzę grup docelowych

na temat umiejętności finansowych i ekonomicznych oraz integracji przedsiębiorczości kobiet migrujących. Uczestnicy postrzegają platformę jako cenny bank e-zasobów.

4.3.2. Dostosowanie do potrzeb użytkownika zapewnia elastyczność i autonomię.

Zarówno funkcjonalność platformy e-learningowej jak i aplikacji mobilnej pozwalająca na dostosowanie lekcji, aplikacji i ćwiczeń była najbardziej podkreślaną kwestią przez uczestników. Nauczyciele i trenerzy byli pod wrażeniem elastyczności i autonomii, jaką daje platforma e-learningowa i aplikacja mobilna, ponieważ będą mogli zaprojektować własne lekcje w zależności od profilu i potrzeb kursantów w zakresie wiedzy finansowej i przedsiębiorczości. To otwiera drogę do wykorzystania i walidacji poprzez adaptację oraz transfer treści zaprojektowanych przez innych nauczycieli i trenerów w innych krajach partnerskich.

4.3.3. Tłumaczenie platformy e-learningowej i aplikacji mobilnej na języki inne niż kraje partnerskie może przyczynić się do większej rozpoznawalności i walidacji rezultatów FEMENIN.

Jeden z uczestników, który pracuje dla UNHCR, zalecił przetłumaczenie platformy e-learningowej i aplikacji mobilnej również na język arabski, ponieważ może to zwiększyć wykorzystanie rezultatów FEMENIN przez większą liczbę beneficjentów w Turcji i innych krajach partnerskich, biorąc pod uwagę liczbę migrantów z krajów arabskojęzycznych.

4.3.4. Samouczki wideo dla mobilnej aplikacji edukacyjnej dla beneficjentów końcowych.

Aby dotrzeć do większej liczby migrantek jako beneficjentek końcowych i zwiększyć wykorzystanie aplikacji mobilnej, można dodać krótkie samouczki wideo do dostosowanych aplikacji opracowanych za pomocą aplikacji mobilnej.

4.3.5. Mniej materiałów do czytania.

Moduły e-learningowe powinny być dostarczane w sposób jak najbardziej interaktywny, aby ułatwić śledzenie postępów i utrzymać zainteresowanie użytkowników. Filmy wideo, pytania dyskusyjne i bardziej praktyczne działania mogą wzbogacić treści na platformie.

4.3.6. Profil migranta powinien być dobrze zdefiniowany dla każdego kraju partnerskiego.

Profil migranta i możliwości różnią się w każdym z krajów partnerskich. Aby pomóc instytucjom kształcenia dorosłych w użyciu rezultatów FEMENIN, muszą one zrozumieć obecną sytuację migracji w swoich krajach, aby zaprojektować i dostosować treści zgodnie z potrzebami. W ten sposób, walidacja treści szkoleniowych może być zapewniona.

4.3.7. Platforma e-learningowa i aplikacja mobilna przyczyniły się do zwiększenia umiejętności cyfrowych użytkowników docelowych.

Niektórzy uczestnicy mieli pewne trudności z powodu braku znajomości narzędzi cyfrowych. Jednakże, podczas procedury wdrażania, wyrazili zadowolenie z poprawy umiejętności cyfrowych i korzystania z innych narzędzi online opisanych w treści.

4.3.8. Materiały i treści są ważnymi źródłami wstępnej wiedzy na temat przedsiębiorczości oraz znajomości zagadnień finansowych i ekonomicznych.

Jak stwierdzili docelowi użytkownicy, materiały i treści opracowane w ramach projektu FEMENIN są użytecznym źródłem do uzyskania wstępnej wiedzy na temat przedsiębiorczości, znajomości finansów oraz ekonomii. Wspierają one również tworzenie nowych treści na tematy związane z projektem.

5. Wnioski i rekomendacje

Podczas pandemii Covid-10 udowodniono, że potrzeba i zapotrzebowanie na cyfrowe i internetowe uczenie się wzrosło, co również zwiększyło znaczenie programu szkoleniowego FEMENIN, wielojęzycznej platformy e-learningowej i mobilnej aplikacji instruktażowej. Ponadto jednym z głównych celów stało się wspieranie umiejętności cyfrowych nauczycieli i trenerów dorosłych oraz digitalizacja treści. W tym sensie, projekt taki jak FEMENIN z jego wszechstronnym zakresem treści i innowacyjnymi produktami cyfrowymi dostępnymi w ważnej sferze umiejętności finansowych i ekonomicznych może być uważany za cenny zasób pod względem jego dostosowalności i możliwości przenoszenia w wielu środowiskach nauczania oraz pracy. Jest to mocna strona platformy e-learningowej i aplikacji mobilnej, które zostały zidentyfikowane w procesie kontynuacji i oceny.

W celu promowania walidacji, certyfikacji i akredytacji umiejętności finansowych i ekonomicznych kobiet migrantek, może istnieć kilka sposobów, które można zastosować. Opierają się one na informacjach zwrotnych uzyskanych podczas pilotażowych wdrożeń w krajach partnerskich i stanowią wnioski oraz zalecenia.

Zalecenie 1

Program nauczania FEMENIN, wielojęzyczna platforma e-learningowa i mobilna aplikacja instruktażowa lub niektóre ich części mogą być włączone do programów szkoleniowych organizacji pozarządowych czy centrów szkoleniowych wspierających migrantki jako oferta szkoleń nieformalnych. W ramach tej rekomendacji, rezultaty FEMENIN są wykorzystywane jako oferta szkoleń nieformalnych, a celem jest, aby szkolenia nieformalne były dostarczane jako działania związane z uczeniem się przez całe życie i uznawane przez kompetentne organy z certyfikacją poprzez ocenę i ewaluację.

Jeśli chodzi o uznawanie uczenia się poza formalnego i działań szkoleniowych, to w Europie jest ono wciąż w fazie rozwoju. Choć państwa członkowskie wkładają wiele wysiłku w walidację uczenia się poza formalnego, nie ma ogólnoeuropejskiego systemu zapewniania jakości i standardów we wszystkich

krajach członkowskich. Jak stwierdzono w europejskim przeglądzie praktyk w zakresie uczenia się poza formalnego i nieformalnego, ⁶walidacja umożliwi indywidualnym osobom uzyskanie części kwalifikacji poprzez punkty i ustępstwa, a inne rodzaje kwalifikacji i świadectw poza formalnych oraz opracowanie specyfikacji przynoszą mniejsze efekty. Biorąc pod uwagę to ustalenie, nie ma gwarancji, że wdrożenie rezultatów projektu FEMENIN jako oferty szkoleń poza formalnych doprowadzi do walidacji działań edukacyjnych, ponieważ będzie się to odbywać w kontekście krajowym i nie będzie wspólnego programu szkoleniowego FEMENIN. Należy jednak podkreślić, że certyfikacja generowana przez platformę e-learningową FEMENIN może przyczynić się do procesu walidacji.

Zalecenie 2

Jako jeden z wniosków z działań pilotażowych zasugerowano, że **organizacje partnerskie powinny współpracować z uniwersytetami w celu integracji i dalszego rozwoju programu nauczania, platformy e-learningowej oraz aplikacji mobilnej FEMENIN w ich programach jako środek do akredytacji i walidacji części formalnego systemu edukacji.**

Dostosowanie rezultatów FEMENIN do ECVET i ERK ułatwia uznawanie i walidację w programach uniwersyteckich i szkolnictwa wyższego. Jak stwierdzono w pierwszym zaleceniu, nie ma gwarancji, że akredytacja europejska w tym kontekście będzie możliwa, ponieważ nie będzie jednego wspólnego programu szkoleniowego w krajach partnerskich i w całej Europie, ale może to oznaczać, że uznawanie działań edukacyjnych może być promowane.

W obu przypadkach ważne jest, aby podkreślić, że rezultaty FEMENIN zostały zaprojektowane i opracowane w oparciu o wytyczne ECVET, podejście oparte na efektach uczenia się i definiowanie ich zgodnie z poziomami ERK. To zapewnia, że są one potencjalnie możliwe do przeniesienia pomiędzy różnymi ramami edukacji dorosłych w Europie. Ponadto, tworzenie przykładów działań związanych z oceną i ewaluacją, które mogą być wykorzystane do walidacji efektów uczenia się, będzie również promować proces walidacji, certyfikacji i akredytacji.

⁶ https://www.cedefop.europa.eu/files/executive_summary_-_validation_inventory_2016_0.pdf