

JUNE 1, 2021



Skills and Innovation for Adult Social Care

DEVELOPING WORK-BASED LEARNING IN THE ADULT SOCIAL CARE SECTOR: GUIDE FOR CARE MANAGERS

MODULE 4: IDENTIFICATION OF AND WORKING WITH VALIDATION
BODIES AND ASSESSING FORMAL LEARNING

LAPIS RESEARCH PROJECT
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960

Wprowadzenie

Ten moduł pomoże ci zidentyfikować możliwości nieformalnego uczenia się oraz zdefiniować i zbadać, jak oceniać nieformalne i formalne uczenie się. Następnie przedstawi krótkie informacje na temat roli walidacji uczenia się i wskaże odpowiednie źródła informacji, w których można dowiedzieć się więcej o organizacjach, które mogą pomóc w uzyskaniu potwierdzonych kwalifikacji dla pracowników opieki. Moduł ten łączy się również z naszym kolejnym kursem cyfrowym "Przekształcanie uczenia się w miejscu pracy w uznawane kwalifikacje".

Kwalifikacje".

Efekty uczenia się

Pod koniec tego modułu będziesz w stanie

1. Umiejętność identyfikowania możliwości nieformalnego uczenia się
2. Wiedzieć, jak oceniać formalne i nieformalne uczenie się
3. Zrozumienie roli walidacji w uczeniu się
4. Wiedzieć, gdzie uzyskać informacje i wsparcie w uzyskaniu walidowanego uczenia się dla pracowników opieki w swojej organizacji.

Część 1: Uczenie się formalne i nieformalne (więcej informacji w modułach 2 i 3)

Formalne uczenie się może odbywać się w szkołach, na uczelniach i uniwersytetach, ale może również mieć miejsce w środowiskach nieedukacyjnych. Formalne uczenie się obejmuje cele określone przez dostawcę usług edukacyjnych (nauczyciela, trenera, instruktora) i/lub organy zewnętrzne, takie jak komisje egzaminacyjne. Formalne uczenie się często obejmuje nauczanie dydaktyczne prowadzone w klasie, nauczanie online, seminaria, warsztaty, sesje laboratoryjne, webinaria lub programy e-learningowe i ma określone pożądane wyniki dla uczących się, które mogą obejmować uzyskanie potwierdzonych kwalifikacji.

Nieformalne uczenie się odbywa się poza zorganizowanym środowiskiem i często może wynikać z przypadku (Lester i Costly, 2010). Może obejmować samokształcenie, obserwację kolegi, wsparcie rówieśników, indywidualne spotkania z mentorem lub kierownikiem liniowym, nieformalne rozmowy z kolegami, klientami lub innymi interesariuszami, poprzez tworzenie sieci lub przez Internet. Nieformalne uczenie się może nie być natychmiast rozpoznawane przez uczącego się, a mechanizmy wspierające nieformalne uczenie się obejmują zachęcanie do autorefleksji, ułatwianie społecznościom praktyki i umożliwianie możliwości uczenia się przez doświadczenie.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Ocena formalnego i nieformalnego uczenia się

Ocena formalnego uczenia się jest stosunkowo prostym procesem. Planując formalne możliwości uczenia się, najpierw zostanie przeprowadzona analiza potrzeb edukacyjnych (patrz Moduł 1).

Obejme to ocenę wcześniejszego uczenia się (i kwalifikacji) osób uczących się, potrzeby uczącego się (na przykład wymagania i obowiązki związane z rolą) oraz przydatność programu nauczania w zaspokajaniu potrzeb. W miarę planowania możliwości uczenia się będą ustalone efekty uczenia się i działania mające pomóc uczniowi w ich osiągnięciu. Schemat oceniania zostanie utworzony ze szczegółowymi kryteriami dotyczącymi wiedzy, umiejętności i zrozumienia, które uczący się powinien wykazać, co umożliwi uczącemu się przedstawienie dowodów jego uczenia się i umożliwi asesorowi / trenerowi / nauczycielowi ocenę zadań i / lub egzaminów uczącego się w celu ustalenia poziomu pracy i wystawienia oceny (udany / nieudany).

Organizacje opiekuńcze, które chcą przyjąć formalny program nauczania dla pracowników, mogą mieć dostęp do wcześniej istniejących programów nauczania dostarczanych przez szkoły wyższe, firmy szkoleniowe lub organizacje zajmujące się umiejętnościami w całym sektorze (w Wielkiej Brytanii [Skills for Care](#) oferuje znaczące porady i wsparcie w zakresie szkoleń i umiejętności). rozwój, w tym ustalanie efektów uczenia się dla brytyjskiego certyfikatu opieki, oraz oferowanie szerokiej gamy materiałów szkoleniowych i szablonów).

Jeśli prowadzisz wewnętrzne programy szkoleniowe, istnieje kilka prostych sposobów na rozpoczęcie oceny formalnego uczenia się.

1. Skonfiguruj ocenę przed szkoleniem, aby sprawdzić, co uczestnicy już wiedzą. Po zakończeniu szkolenia przeprowadź ocenę po szkoleniu, aby sprawdzić nowe umiejętności. Może to być prosty proces wykorzystujący na przykład krótki quiz lub dyskusję z pytaniami i odpowiedziami.
2. Użyj formatu **SMART**, aby określić cele nauczania (konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i określone w czasie).
3. Upewnij się, że cele mierzą umiejętności, wiedzę i zrozumienie
4. Poproś pracowników o opinie na temat szkolenia - karteczki samoprzylepne z jedną rzeczą, która zadziałała dobrze, jedną dodatkową rzeczą, która byłaby przydatna i jedną rzeczą, którą można by zmienić, mogą być skutecznym sposobem na zrobienie tego.
5. Zapewnienie możliwości powrotu do szkolenia w celu powtórzenia i utrwalenia wiedzy - na przykład nagranie sesji szkoleniowej i udostępnienie jej w intranecie pracowników lub zachęcenie do dyskusji po szkoleniu może w tym pomóc.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



6. Jeśli szkolenie obejmuje formalną ocenę, upewnij się, że zadania są oceniane przez osobę z odpowiednią wiedzą i doświadczeniem, aby zapewnić sprawiedliwość i spójność oceniania. Będzie to ważne, jeśli praca jest zewnętrznie weryfikowana pod kątem kwalifikacji, ponieważ próbka ocenionej pracy będzie musiała zostać wysłana do organu walidującego w celu moderacji.

QUIZ 1

1. Które z nich jest zawsze nieformalnym uczeniem się?
- Udział w szkoleniu poza miejscem pracy
 - Udział w webinarium
 - Obserwowanie współpracownika wykonującego nowe dla ciebie zadanie
 - Ukończenie programu wprowadzającego w

miejscu pracy ODPOWIEDŹ - D

POWÓD - Uczestnictwo w szkoleniu poza miejscem pracy będzie zaplanowanym wydarzeniem edukacyjnym, a więc formalnym. Wprowadzenie jest formalnym procesem uczenia się, nawet jeśli nie ma sprawdzianu. Nawet jeśli udział w webinarium jest czymś, co ktoś zdecydował się zrobić z zainteresowania, a nie z powodu pracy, pozostaje to formalną okazją do nauki, ponieważ webinarium będzie zaplanowane i będzie miało efekty uczenia się.

Jednak obserwowanie kolegi umożliwi nieformalne uczenie się.

2. Co powinny obejmować efekty uczenia się?
- Wiedza, umiejętności i zrozumienie nauczanego tematu przez uczniów
 - Konkretne, wymierne wyniki dla uczącego się
 - Stopnie lub oceny uzyskane przez ucznia z zadań
 - Wcześniejsza wiedza ucznia

ODPOWIEDŹ - A

POWÓD - wyniki powinny być konkretne i mierzalne, ale powinny w szczególności mieć na celu ustalenie poziomu wiedzy ucznia, umiejętności zastosowania tej wiedzy (umiejętności) i poziomu zrozumienia wiedzy w szerszym kontekście (zrozumienie). Na przykład sesja szkoleniowa dotycząca żywienia pacjentów z chorobami wątroby może obejmować następujące efekty uczenia się:

- Wiedza - uczestnik będzie znał specyficzne wymagania dietetyczne dla pacjentów z chorobami wątroby (np. niska zawartość soli, ograniczona ilość płynów, wysoka zawartość białka).
- Umiejętności - uczestnik rozwinie umiejętności planowania smacznych posiłków dla pacjentów z chorobami wątroby.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



- Zrozumienie - uczestnik będzie świadomy i będzie w stanie dostosować się do różnic kulturowych w preferencjach żywieniowych, które będą miały wpływ na wdrożenie odpowiedniej diety dla pacjenta z chorobą wątroby.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Identyfikacja i ocena nieformalnego uczenia się

Uczenie się nieformalne jest z natury trudniejsze do zidentyfikowania i oceny niż uczenie się formalne. Niemniej jednak może to być niezwykle skuteczny sposób uczenia się w miejscu pracy i istnieje kilka prostych strategii identyfikacji i oceny tego rodzaju uczenia się. Niektóre łatwe do przyjęcia przykłady nieformalnego uczenia się obejmują rotację stanowisk (boczne oddelegowanie), która daje pracownikom szansę na poznanie różnych ról, dając czas na samokształcenie i zapewniając możliwości budowania zespołu, które dają pracownikom szansę na zdobycie nowych umiejętności w bezpiecznej i nieformalnej przestrzeni. Inne przykłady, które według badań zachęcają i wspierają nieformalne uczenie się, zostały opisane poniżej.

Włączanie społeczności praktyków

Społeczność praktyków to nieformalna grupa ludzi, zazwyczaj współpracowników, którzy spotykają się, aby omówić swoją pracę. Być może w Twojej organizacji istnieją już społeczności praktyków, ale możesz nie zdawać sobie z tego sprawy. Ludzie mogą spotykać się przy lunchu lub kawie, lub przypadkowo, i wymieniać się pomysłami, informacjami lub zmartwieniami i problemami. Umożliwienie pracownikom spotkania się w małych grupach, gdzie mogą nieformalnie porozmawiać o swoich doświadczeniach w miejscu pracy, pozwala na dzielenie się wiedzą i zachęca do opracowywania nowych pomysłów i rozwiązań. Nie jest to spotkanie pracowników z kimś odpowiedzialnym, jest to znacznie mniej formalny proces i nie powinien angażować menedżerów, jeśli ograniczy to pracownikom możliwość swobodnego dyskusowania.

Zachęcanie do refleksyjnej praktyki

Autorefleksja jest ważna w procesie uczenia się. Medycyna, praca socjalna, edukacja nauczycieli i pielęgniarek wykorzystuje refleksyjną praktykę już od wielu dziesięcioleci. Zachęcaj i umożliwiaj pracownikom prowadzenie co tydzień krótkiego dziennika refleksji na temat jednej rzeczy, która zaskoczyła ich w pracy, jednej rzeczy, której się nauczyli, jednego problemu, który rozwiązali itd. Dzienniki te mogą być krótkie, ale ich celem powinno być wyjście poza opis i zastanowienie się, DLACZEGO coś było zaskakujące lub zagadkowe, czego nauczyli się z tego doświadczenia i co zrobiliby następnym razem. Dzienniki te mogą stanowić dowód nieformalnego uczenia się w miejscu pracy, mogą pomóc zidentyfikować potrzeby szkoleniowe i będą wspierać coroczny proces PDR (przeгляд rozwoju osobistego).

Ułatwianie uczenia się przez doświadczenie

Wiele osób najlepiej uczy się poprzez działanie. Zapewnij pracownikom możliwość obserwowania

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



bardziej doświadczonych kolegów, aby mogli wypróbować nowe umiejętności pod doświadczonym nadzorem i umożliwić pracownikom posiadającym specjalistyczne umiejętności dzielenie się swoją wiedzą z innymi. Zachęcaj również pracowników do refleksji nad swoją nauką, ponieważ pomoże to w jej utrwaleniu. Można również wykorzystać odgrywanie ról, studia przypadków ([LAPIS](#))

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

[Studia przypadków można znaleźć tutaj](#)) i zapewnić pracownikom mentorów, którzy mogą pomóc im w rozpakowaniu doświadczeń. Uczenie się przez doświadczenie pomoże pracownikom skonsolidować i skuteczniej zastosować zdobytą wiedzę.

QUIZ 2

1. Nieformalne uczenie się może mieć miejsce w ramach następujących działań

- Dzień integracyjny w lesie, budowanie mostu
- Obserwowanie kolegi
- Spotkanie z kolegami na kawę
- Spotkania z mentorem
- Spotkanie z bezpośrednim przełożonym
- Wszystkie z

powyższych Odpowiedź - F -

Wszystkie z powyższych

Powód - Istnieje wiele możliwości nieformalnego uczenia się w miejscu pracy, ale kultura miejsca pracy musi być taka, aby mogły one mieć miejsce. Może to oznaczać zapewnienie pracownikom czasu i przestrzeni na nieformalne uczenie się, być może poprzez przeznaczenie określonego płatnego czasu na prowadzenie refleksyjnego dziennika co tydzień lub w przypadku, gdy pracownicy opieki odwiedzają pacjentów w ich własnych domach i nie pracują blisko z kolegami, umożliwiając im spotkania.

2. Społeczność praktyków to formalna grupa w miejscu pracy (Prawda czy

Fałsz) Odpowiedź - FAŁSZ

POWÓD - Społeczność praktyków jest na ogół nieformalna, ale zazwyczaj umożliwia ludziom w tej samej organizacji nieformalną rozmowę, być może z kolegami, których nie widują regularnie.

3. Jak menedżerowie mogą najlepiej zachęcać do nieformalnego uczenia się przez doświadczenie?

- Poprzez prowadzenie regularnych sesji szkoleniowych poza siedzibą firmy
- Dając pracownikom możliwość zmiany ról zawodowych przy wsparciu mentora.
- Upewniając się, że wszystkie szkolenia personelu są prowadzone przez ekspertów w zakresie teoretycznych aspektów opieki społecznej.
- Umożliwienie pracownikom oglądania filmów

szkoleniowych w czasie pracy Odpowiedź - B

UZASADNIENIE - Szkolenie poza miejscem pracy (A) i szkolenie teoretyczne (C) mogą być przydatne, a szkolenie poza miejscem pracy może być doświadczone, ale nie byłoby

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



nieformalnym uczeniem się przez doświadczenie, NAJLEPSZĄ zachętą byłoby uczenie się przez doświadczenie w miejscu pracy poprzez rotację stanowisk wspieraną przez mentoring. Filmy szkoleniowe (D) są formalną nauką i są pasywne.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Część 2: Łączenie walidacji z formalnym i nieformalnym uczeniem się

Kolejne materiały pomogą ci rozwinąć wiedzę na temat walidacji uczenia się. Jednym z kluczowych problemów zidentyfikowanych w ramach projektu LAPIS podczas pracy z menedżerami, liderami i pracownikami sektora opieki jest ograniczony zakres szkoleń, które nie spełniają ich specyficznych potrzeb. Wiele badań pokazuje, że pracownicy opieki odchodzą z sektora, ponieważ nie mają dostępu do wysokiej jakości szkoleń. Przeprowadzając analizę potrzeb szkoleniowych z pracownikami (patrz Moduł 1), identyfikując formalne i nieformalne możliwości uczenia się (takie jak te opisane wcześniej w tym module), a następnie współpracując z organami szkoleniowymi i walidacyjnymi, liderzy opieki mogą opracować indywidualne programy szkoleniowe, które wykorzystują formalne i nieformalne możliwości uczenia się. Większość miast w Europie posiada organizacje edukacyjne w swoim regionie, które specjalizują się w zapewnianiu edukacji technicznej i zawodowej. Możesz nawiązać kontakty z nimi i z organizacjami sektora opieki w swoim kraju, aby opracować zatwierdzone programy szkoleniowe, których potrzebujesz w swojej organizacji. Programy te będą w stanie wykorzystać formalne i nieformalne uczenie się w miejscu pracy i zapewnić pracownikom potwierdzone kwalifikacje, z których będą dumni.

Walidacja uczenia się

Na najprostszym poziomie walidacja uczenia się oznacza, że uczący się może uzyskać potwierdzenie kompetencji w zakresie umiejętności lub wiedzy od organizacji zewnętrznej, która specjalizuje się w zapewnianiu spełnienia standardów jakości w nauce. Uczący się zostanie oceniony zgodnie ze standardami ustalonymi przez organ zewnętrzny, który spełnia uzgodniony poziom uczenia się, np. poziom 1, 2, 3 i tak dalej, aż do poziomu 8. Są one określone w ramach kwalifikacji. Ramy kwalifikacji w Wielkiej Brytanii różnią się nieco od ram kwalifikacji Unii Europejskiej, chociaż obie mają 8 poziomów. Obszar nakładania się występuje na poziomie 5.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Ramy kwalifikacji Wielkiej Brytanii i UE

Poniższa lista kwalifikacji nie obejmuje wszystkich możliwych kwalifikacji na każdym poziomie

Poziom UE	Poziom brytyjski	Wyjaśnienie	Przykłady (inne kwalifikacje to dostępne na tych poziomach)
Poziom 1	Poziom podstawowy (1,2,3)	Kwalifikacje na poziomie podstawowym obejmują podstawowe umiejętności i wiedzę. Poziom podstawowy 3 to najtrudniejsze.	<ul style="list-style-type: none"> Umiejętności funkcjonalne na poziomie podstawowym Umiejętności na poziomie podstawowym na całe życie Podstawowe umiejętności na poziomie podstawowym
Poziom 2	Poziom 1	Kwalifikacje te są równoważne z tymi, które uczniowie mogą uzyskać przed ukończeniem 16 roku życia lub niższymi ocenami na GCSE (16 lat)	<ul style="list-style-type: none"> Muzyka klasy 1, 2 i 3 Oceny GCSE 3,2 lub 1 (D,E,F,G) Pierwszy certyfikat
Poziom 3	Poziom 2	Kwalifikacje te odpowiadają oczekiwanemu poziomowi absolwentów szkół w Wielkiej Brytanii (w wieku 16 lat).	<ul style="list-style-type: none"> Oceny GCSE 4-9 lub C-A* Staż średniozaawansowany Muzyka klasa 4 i 5 Dyplom poziomu 2 (BTEC, NVQ)
Poziom 4	Poziom 3	Kwalifikacje te są oczekiwanym poziomem dla osób uczących się po 16 roku życia (dalsza edukacja, 6 th forma, szkoła dla dorosłych).	<ul style="list-style-type: none"> Poziom "A" Matura międzynarodowa BTEC Poziom 3 Poziom "T" Zaawansowane praktyki zawodowe Dostęp do kwalifikacji szkolnictwa wyższego Muzyka klasy 6,7,8

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Poziom 5	Poziom 4	Kwalifikacje te są równoważne z pierwszym rokiem studiów licencjackich.	<ul style="list-style-type: none"> • Certyfikat szkolnictwa wyższego (CertHE) • Wyższe praktyki zawodowe • Wyższy certyfikat krajowy (HNC) • Poziom 4 NVQ
----------	----------	---	---

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Poziom 5	Poziom 5	Kwalifikacje odpowiadające dwóm latom studiów licencjackich.	<ul style="list-style-type: none"> Dyplom szkolnictwa wyższego (DipHE) Stopień podstawowy Higher National Diploma (HND) Poziom 5 NVQ
Poziom 6	Poziom 6	Kwalifikacje równoważne z tytuł licencjata	<ul style="list-style-type: none"> Praktyki zawodowe Stopień naukowy z wyróżnieniem (Bachelor of Arts / Science) Zwykły dyplom bez wyróżnienia Poziom 6 NVQ
Poziom 7	Poziom 7	Kwalifikacje równoważne z tytuł magistra	<ul style="list-style-type: none"> Tytuł magistra (MA/MSc) Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie edukacji (PGCE) Poziom 7 NVQ
Poziom 8	Poziom 8	Kwalifikacje równoważne z stopień naukowy doktora (PhD/DPhil)	<ul style="list-style-type: none"> Doktorat

Każdy z różnych poziomów kwalifikacji ma zestaw deskryptorów, które określają wiedzę, umiejętności i poziomy odpowiedzialności, których można racjonalnie oczekiwać od osoby posiadającej daną kwalifikację. Są to szerokie deskryptory, ale stanowią podstawę do opracowania efektów uczenia się dla kwalifikacji. Efekty uczenia się określają szczegóły tego, co program uczenia się osiągnie dla osoby uczącej się, po uzyskaniu dostępu do wszystkich materiałów i wzięciu udziału we wszystkich działaniach edukacyjnych. (Więcej informacji na temat ustalania efektów uczenia się można znaleźć w module 1 programu LAPIS).

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

UE / WIELKA BRYTANIA	Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność / autonomia
Poziom			
1 UE Wejście Wielka Brytania	Podstawowa wiedza ogólna	Podstawowe umiejętności wymagane do wykonywania prostych zadań	Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście
2 UE 1 WIELKA BRYTANIA	Podstawowa wiedza faktograficzna z dziedziny pracy lub nauki	Podstawowe umiejętności kognitywne i praktyczne wymagane do korzystania z odpowiednich informacji w celu wykonywania zadań i rozwiązywania rutynowych problemów przy użyciu prostych metod. zasady i narzędzie	Praca lub nauka pod nadzorem z pewną autonomią
3 UE 2 UK	Znajomość faktów, zasad, procesów i ogólnych pojęć w danej dziedzinie pracy lub nauki.	Zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybór i stosowanie podstawowych metod i narzędzi, materiały i informacje	Branie odpowiedzialności za wykonanie zadań w pracy lub nauce; dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności podczas rozwiązywania problemów.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



4 UE 3 UK	Wiedza faktograficzna i teoretyczna w szerokim kontekście w danej dziedzinie pracy lub nauki.	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych wymaganych do generowania rozwiązań konkretnych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki.	Samodzielne zarządzanie w ramach wytycznych dotyczących kontekstu pracy lub nauki, które są zazwyczaj przewidywalne, ale mogą ulec zmianie; nadzorowanie rutynowej pracy innych osób, przyjmowanie pewnej odpowiedzialności za ocenę i poprawę pracy lub nauki. działania studyjne
5 UE 4/5 UK	Kompleksowe, specjalistyczne, rzeczowe i wiedza teoretyczna	Wszechstronny zakres poznawczy i praktyczny umiejętności wymagane do rozwoju	Zarządzanie ćwiczeniami i nadzór w kontekście praca lub nauka

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

	w dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy	Kreatywne rozwiązania abstrakcyjnych problemów	tam, gdzie występują nieprzewidywalne zmiany; przegląd i rozwój wydajności własnej i innych osób
6 UE I WIELKA BRYTANI A	Zaawansowana wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki, obejmująca krytyczne rozumienie teorii i zasad.	Zaawansowane umiejętności, wykazujące mistrzostwo i innowacyjność, wymagane do rozwiązywania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki	Zarządzanie złożonymi technicznymi lub zawodowymi działaniami lub projektami, przyjmowanie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach pracy lub nauki; przyjmowanie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem osób i grup
7 UE I WIELKA BRYTANI A	Wysoce wyspecjalizowana wiedza, z której część znajduje się w czołówce wiedzy w danej dziedzinie pracy lub nauki, jako podstawa oryginalnego myślenia i/lub badań. Krytyczna świadomość zagadnień związanych z wiedzą w danej dziedzinie i na jej styku. między różnymi dziedzinami	Specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów wymagane w badaniach i/lub innowacjach w celu rozwijania nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin.	Zarządzanie i przekształcanie kontekstów pracy lub nauki, które są złożone, nieprzewidywalne i wymagają nowych podejść strategicznych; przyjmowanie odpowiedzialności za wnoszenie wkładu w profesjonalną wiedzę i praktykę i/lub za przegląd strategicznych wyników zespołów.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



<p>8 UE I WIELKA BRYTANI A</p>	<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 badawczych. i/lub innowacji oraz do</p>	<p>Wykazywanie się znacznym autorytetem, innowacyjnością, autonomią, uczciwością naukową i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem w rozwój nowych technologii. pomysły lub procesy w</p>
--	--	---	--

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



		rozszerzyć i przedefiniować istniejąca wiedza lub praktyka zawodowa	czołowe miejsca pracy lub nauki, w tym badania naukowe
--	--	---	--

Jak weryfikowana jest kwalifikacja?

Różne organizacje (szkoły, uczelnie, pracodawcy) tworzą kwalifikacje, które odpowiadają potrzebom uczących się i są związane z określonymi programami studiów. Następnie mogą ubiegać się o walidację swoich kwalifikacji od ORGANU NAGRADZAJĄCEGO. Niektóre organizacje zarówno nauczają, jak i walidują nauczanie (brytyjskie uniwersytety należą do tej kategorii), ale większość organizacji posiada kwalifikacje walidowane przez organizację zewnętrzną. W Wielkiej Brytanii istnieje ponad 200 organizacji zarejestrowanych do walidacji kwalifikacji.

Proces walidacji wymaga, aby program uczenia się / potencjalna kwalifikacja podlegała walidacji w celu zmapowania efektów uczenia się na ramy kwalifikacji. Podczas tego procesu organ walidacyjny rozważa, czy liczba godzin nauki jest odpowiednia, jakie rodzaje oceny są planowane (zajęcia, egzaminy lub połączenie obu), kryteria sukcesu i ile czasu uczniowie będą musieli poświęcić na samodzielną naukę. Jeśli mapowanie się powiedzie, kwalifikacja zostanie zaakceptowana przez organ przyznający. Aby utrzymać jakość, próbki pracy studentów będą musiały zostać przesłane do weryfikacji przez organ przyznający.

QUIZ 1

1. Uzyskanie potwierdzonej kwalifikacji oznacza, że uczący się:
 - a. Ciężko się uczył i zdał egzamin
 - b. Brał udział w programie uznanym przez organ zewnętrzny
 - c. Brał udział w nauce w pracy
 - d. Ukończył zajęcia na wysokim poziomie

ODPOWIEDŹ - B

UZASADNIENIE - Uczący się mógł osiągnąć wszystkie cztery z tych opcji, ale nie wszystkie kwalifikacje mają egzamin i nie wszystkie mają zajęcia, a niektórzy uczniowie bez wątpienia będą pracować ciężiej niż inni, ale wszystkie potwierdzone kwalifikacje są uznawane przez organ zewnętrzny, który określa standardy jakości i progi zaliczenia.

2. Od uczniów, którzy osiągnęli poziom 2 (UE) lub poziom 1 (Wielka Brytania) można oczekiwać, że będą potrafili
 - a. Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



- b. Odpowiedzialność za przyczynianie się do rozwoju wiedzy zawodowej

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



c. Posiadają szereg umiejętności kognitywnych i praktycznych wymaganych do generowania rozwiązań konkretnych problemów.

d. Korzystanie z istotnych informacji w celu wykonywania zadań i rozwiązywania rutynowych problemów ODPOWIEDŹ - C

UWAGA - osoba, która uzyskała kwalifikacje na poziomie 1 (Wielka Brytania) lub 2 (UE) może być w stanie pracować na poziomie wyższym niż jej kwalifikacje. Menedżerowie / nauczyciele powinni przeprowadzać audyty umiejętności z pracownikami / uczniami, aby upewnić się, że mogą w pełni wykorzystać swój potencjał.

3. Każda nauka musi zostać zweryfikowana, aby była wartościowa (PRAWDA lub FAŁSZ) ODPOWIEDŹ - Fałsz

Uzasadnienie - uczenie się może być formalne lub nieformalne, oba mogą być równie wartościowe.

W ramach uczenia się formalnego w wielu przypadkach nie ma potrzeby walidacji, na przykład małe dzieci, które po raz pierwszy uczą się czytać, nie przystępują do egzaminu z czytania, fakt, że potrafią czytać, jest wykazany praktycznie. Jednak potwierdzone kwalifikacje są bardzo przydatne do mierzenia postępów, wspierania decyzji rekrutacyjnych, oceny potrzeb szkoleniowych i przydzielania ról w organizacji.

Słowniczek

Organ

przyznający

nagrody

- Organy przyznające kwalifikacje regulują uznawane kwalifikacje i zapewniają poziom i jakość studiów oraz wydają certyfikaty uczniom, którzy pomyślnie ukończyli regulowane programy studiów.

Spółeczność praktyków

- Często jest to nieformalna grupa (choć czasami formalnie ustanowiona), która dzieli wspólne obawy, zestaw problemów lub zainteresowanie tematem i która spotyka się, aby omówić te kwestie i opracować rozwiązania, innowacje lub zapewnić sobie nawzajem wsparcie i mentoring.

Uczenie się przez doświadczenie

- Uczenie się przez doświadczenie to zaangażowany proces uczenia się obejmujący możliwości "uczenia się przez działanie" i refleksję nad doświadczeniem. Oferuje uczniom szansę na zaangażowanie intelektualne, twórcze, emocjonalne, społeczne lub

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



fizyczne.

Weryfikacja zewnętrzna

- Proces, dzięki któremu dostawcy szkoleń mogą uzyskać **zewnętrzne**, niezależne potwierdzenie, że ich procesy oceny są ważne, wiarygodne i spełniają standardy, których muszą przestrzegać.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Efekty uczenia się

- Efekty uczenia się to stwierdzenia, które opisują wiedzę, umiejętności i zrozumienie, jakie uczący się powinni nabyć do końca określonego programu nauki. Pomagają one nauczycielom ustalić odpowiednie oceny i pozwalają uczniom zrozumieć, dlaczego ta wiedza i te umiejętności będą dla nich przydatne.

Moderacja

- Moderacja to proces, w którym prace uczniów są sprawdzane przez niezależną osobę oceniającą w celu zapewnienia, że standardy oceniania są odpowiednie i zostały zastosowane w sposób spójny i sprawiedliwy.

Proces PDR

- Przegląd wyników i rozwoju, znany również jako PDR, to coroczny proces, który zapewnia wszystkim pracownikom cenną okazję do zastanowienia się nad ich wynikami, potencjałem i potrzebami rozwojowymi.

Autorefleksja w procesie uczenia się

- Autorefleksja polega na tym, że uczący się identyfikuje kluczowe zdarzenia edukacyjne w swojej pracy, aby lepiej zrozumieć, co poszło dobrze, a co nie i umożliwić planowanie działań. Mogą oni znaleźć zastosowanie modelu refleksyjnej praktyki, takiego jak "Cykl Gibbsa".
Refleksja" jest do tego przydatna.

Cele SMART

- Cele SMART (lub cele SMART) to forma wyznaczania celów, która pozwala menedżerom i pracownikom tworzyć, śledzić i osiągać cele krótko- i długoterminowe.

Bibliografia i przydatne lektury / strony internetowe

Eraut, M., 2004. Nieformalne uczenie się w miejscu pracy. *Studies in continuing education*, 26(2), pp.247- 273.

Europass (2021) Opis ośmiu poziomów EQF, dostępny na stronie <https://europa.eu/europass/en/description-eight-eqf-levels>.

Lewis, L.H. i Williams, C.J., 1994. Uczenie się przez doświadczenie: Przeszłość i terażniejszość. *Nowe kierunki kształcenia dorosłych i kształcenia ustawicznego*, 1994(62), s.5-16.

Skills for Care <https://www.skillsforcare.org.uk/Home.aspx>

Wenger, E., 2011. Społeczności praktyków: Krótkie wprowadzenie.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.
autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.