

WPŁYW ODNOWIONEGO PROCESU WALIDACJI I DORADZTWA NA PRAKTYKÓW I KANDYDATÓW DO WALIDACJI

Wyniki pilotażu w ramach europejskiego projektu TRANSVAL-EU
w Polsce

Bruksela – Wiedeń, maj 2023 r.

Maurice de Greef
Julia Fellinger
Mariya Dzhengozova

Autorzy:

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Julia Fellingner (3S)

Mariya Dzhengozova (3S)

Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym programu Erasmus+ w ramach umowy grantowej nr 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów. Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.



Wprowadzenie

TRANSVAL-EU to międzynarodowy projekt o charakterze *policy experimentation* (eksperymentu politycznego), koncentrujący się na szkoleniu osób prowadzących walidację i doradztwo w zakresie identyfikowania, dokumentowania, weryfikacji i certyfikowania kompetencji transwersalnych (przekrojowych). W celu optymalizacji walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w ramach pilotażu w sześciu krajach przeszkolono osoby z ww. grupy w toku pracy z kandydatami do walidacji kompetencji transwersalnych. W Portugalii zrealizowano dodatkowy, nieplanowany wcześniej pilotaż. W jego ramach przeprowadzono jedynie ewaluację osób przystępujących do walidacji. Niniejszy raport opisuje wyniki ewaluacji naukowej pilotażu w Polsce, koncentrując się na jego wpływie na kandydatów do walidacji i praktyków, którzy prowadzili ich przez ten „odnowiony” proces.

Bardziej szczegółowe informacje dotyczące metodologii badań przedstawiono w europejskim raporcie badawczym (więcej informacji można znaleźć na stronie: www.transvalproject.eu).

Pytania badawcze z perspektywy praktyka - osoby prowadzącej walidację lub doradztwo (= skupienie się na szkoleniu i określaniu kompetencji kandydatów):

- Czy osoby zajmujące się walidacją i doradztwem otrzymały wsparcie (podczas pilotażu) w postaci odpowiedniego, zorientowanego na praktykę i innowacyjnego (odnoszącego się do ich obecnych działań) szkolenia i narzędzi dotyczących walidacji kompetencji transwersalnych?
- Czy kompetencje osób zajmujących się walidacją i doradztwem w ramach ustandaryzowanych programów i profili szkoleniowych uległy poprawie?
- Czy osoby prowadzące walidację i doradztwo bardziej się zaangażowały w walidację i doradztwa w odniesieniu do środowiska uczenia się kandydatów do walidacji/doradztwa?

Pytania badawcze z perspektywy kandydata do walidacji i doradztwa (= skupienie się na wpływie innowacyjnych i inkluzywnych walidacji i doradztwa):

- Czy umiejętności transwersalne (przekrojowe) były systematycznie uwzględniane w procesach i procedurach walidacji i doradztwa?
- Czy osoby uczące się (dorośli i młodzież) dostrzegają wzrost szans na edukację, szkolenia, wypoczynek, pracę, wolontariat itp. dzięki lepszemu dostępowi do walidacji, wsparciu

i doradztwu w celu potwierdzenia zdobytych umiejętności transwersalnych?

- Czy zaoferowano innowacyjne narzędzia dla dorosłych i młodzieży (odnoszące się do ich obecnych działań) w celu walidacji umiejętności transwersalnych podnoszenia kwalifikacji, przekwalifikowania, poszukiwania pracy lub wzmocnienia i rozwoju?

Próba praktyków (wszystkie kraje zaangażowane w pilotaż)

W sumie w badaniu wzięło udział 181 praktyków. Analizie poddano tylko wypowiedzi osób, które wzięły udział w badaniu wstępnym (*pre-test* przed walidacją kompetencji transwersalnych) oraz końcowym (*post-test* po walidacji), czyli 78 praktyków. Najwięcej z nich jest z Austrii i Włoch ze względu na fakt, że w każdym z tych krajów przeprowadzono po dwa pilotaże. Taka próba jest zbyt mała, aby opisać ją w podziale na kraje, w związku z tym przeanalizowano całkowitą próbę europejską. Jak pokazano w tabeli 1, większość z biorących w badaniu osób opisuje swój zawód jako doradcę zawodowego, pedagoga / nauczyciela / trenera / coacha lub pełni kilka z tych funkcji. Poza tym większość z nich pracuje w centrum edukacyjnym lub w szkole, w tym szkole zawodowej, lub w instytucji prowadzącej doradztwo. Na koniec, większość ma ponad 5-letnie doświadczenie w obecnym zawodzie (65,4%).

Tabela 1: Charakterystyka praktyków ze względu na miejsce pracy (N = 78)

Charakterystyka środowiska pracy	Kategoria	Liczba praktyków (%)
<i>Kraj</i>	Austria	24,4
	Belgia	7,7
	Włochy	32,1
	Litwa	23,1
	Polska	12,8
<i>Zawód</i>	Doradca zawodowy	27,6
	doradca zajmujący się walidacją uczenia się pozaformalnego i nieformalnego	2,6
	Edukator – nauczyciel – trener – coach	18,4
	Egzaminator – asesor	0
	Wiele zawodów	18,4
	Inne	32,9
<i>Typ organizacji</i>	Centrum edukacyjne lub szkoła (z wyłączeniem szkół i instytucji zajmujących się kształceniem zawodowym)	25,6

	Instytucja prowadząca doradztwo / poradnictwo	20,5
	Krajowa agencja ds. ERK	1,3
	Krajowa agencja ds. walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego	2,6
	Pracodawca non-profit	3,8
	Przedsiębiorstwo z sektora prywatnego	9,0
	Organizator kształcenia i szkolenia zawodowego (w tym szkoły o charakterze zawodowym)	17,9
	Inne	17,9
<i>Lata doświadczenia</i>	Krócej niż rok	12,8
	1-2 lata	5,1
	3-5 lat	15,4
	5-10 lat	23,1
	Ponad 10 lat	42,3

Brakujące wartości są wyłączone z obliczeń procentowych

Próba kandydatów z Polski

Wśród kandydatów w pilotażu w Polsce, 59 osób przystąpiło do badania wstępnego (*pre-test* przed walidacją kompetencji transwersalnych) oraz badania końcowego (*post-test* po walidacji). Jak pokazuje tabela 2, w badaniu wzięło udział nieco więcej mężczyzn niż kobiet (około 71% w porównaniu z 29%). Wszyscy (100%) urodzili się w kraju, w którym mieszkają. Około 61% zaangażowanych kandydatów miało niej niż 25 lat. Badanie objęło osoby zarówno o wysoko jak i nisko rozwiniętych umiejętnościach (patrz tabela 2). Wreszcie, większość zaangażowanych kandydatów ma płatną pracę (50%).

Tabela 2: Charakterystyka socjodemograficzna polskich kandydatów (N = 59)

Charakterystyka socjodemograficzna	Kategoria	Liczba kandydatów (%)
<i>Płeć</i>	Mężczyzna	71,2
	Kobieta	28,8
<i>Narodowość</i>	Rdzenny mieszkaniec	100
	Osoba urodzona poza Polską	0,0
<i>Wiek</i>	0-25 lat	60,7

	26 – 45 lat	25,0
	46 – 65 lat	14,3
<i>Najwyższy poziom wykształcenia</i>	Szkoła podstawowa	31,9
	Szkoła średnia	0,0
	Szkoła zawodowa	0,0
	Szkoła ponadgimnazjalna	36,2
	Uniwersytet	31,9
	Inne	0,0
<i>Lata edukacji</i>	5 lat lub mniej	1,8
	Od 6 do 10 lat	15,8
	Od 11 do 15 lat	52,6
	Od 16 do 20 lat	29,8
	Powyżej 21 lat	0,0
<i>Status zadania</i>	Praca zarobkowa	50,0
	Samozatrudnienie	0,0
	Wolontariat (nieodpłatnie)	4,3
	Praca odpłatna i wolontariat	2,2
	Brak zatrudnienia	32,6
	Szuka pracy	10,9

Brakujące wartości są wyłączone z obliczeń procentowych

Opis pilotażu

Polski pilotaż rozpoczął się od szkolenia stacjonarnego, które odbyło się we wrześniu 2022 roku. Ze względu na problemy organizacyjne walidacja rozpoczęła się dopiero w styczniu 2023 r., co poskutkowało stosunkowo wysokim wskaźnikiem rezygnacji. W związku z tym w lutym odbyło się drugie szkolenie, tym razem online, a walidacja trwała do początku marca. Szkolenia dotyczyły stosowania Ramy Kompetencji Transwersalnych, Metody Bilansu Kompetencji, aplikacji „Moje Portfolio”; dodano również moduł nt. dokumentowania przebiegu pilotażu w celach ewaluacji. W sumie w szkoleniach wzięło udział 35 praktyków, ale ostatecznie tylko 19 przystąpiło do badania wstępnego i końcowego. W walidacji uczestniczyło 67 kandydatów, ale tylko 59 z nich dostarczyło wymaganą dokumentację. W ramach tego procesu prowadzono głównie informowanie na temat kompetencji transwersalnych, ich identyfikowanie oraz dokumentowanie. Dzięki różnym formatom

szkoleń można było dotrzeć do różnych grup docelowych, poszerzając zasięg pilotażu, w których uczestniczyło wielu praktyków spoza stolicy.

Przyrost kompetencji praktyków w zakresie prowadzenia walidacji kompetencji transwersalnych (przekrojowych) w wyniku pilotażu

Próba jest zbyt mała, aby opisać ją w podziale na kraje. W związku z tym przeanalizowano całkowitą próbę europejską.

Analiza badań wstępnych (*pre-test*) i końcowych (*post-test*) pokazuje, że większość praktyków doświadczyła wzrostu poziomu swoich kompetencji w zakresie udzielania wsparcia kandydatom w walidacji kompetencji transwersalnych (przekrojowych). Opierając się na tabeli 3 wszystkie skale wydają się być wiarygodne, a odczuwalny wzrost dla każdej ze zmiennych jest znaczący (na podstawie testu T).

Po pierwsze, około 76% praktyków doświadczyło wzrost ogólnych kompetencji związanych z walidacją kompetencji transwersalnych. Oznacza to, że czują się lepiej przygotowani np. do projektowania procesu walidacji i doradztwa oraz procedur; stosowania metod lub narzędzi do pracy z kompetencjami transwersalnymi; uczenia innych, jak pracować z kompetencjami transwersalnymi i definiowania kompetencji transwersalnych.

Po drugie, większość praktyków odczuło zwiększenie zdolności do udzielania wsparcia kandydatom w procesie walidacji (patrz tabela 3). Około 68% z nich doświadczyło zwiększenia kompetencji w odniesieniu do typowego procesu walidacji. Ponadto około 76% praktyków doświadczyło wzrostu w zakresie udzielania wsparcia w walidacji kompetencji transwersalnych. Oznacza to zwiększenie odczuwalnej zdolności do np. skutecznego komunikowania się z kandydatami i innymi osobami zaangażowanymi w proces, do rozpoznawania i dostosowywania sposobów komunikowania się z kandydatami, budowania relacji z kandydatem i prowadzenia działań związanych z zapewnianiem jakości w identyfikowaniu i dokumentowaniu kompetencji kandydata.

Po trzecie, większość praktyków odczuło zwiększenie kompetencji związanych z oceną (weryfikacją) (patrz tabela 3). Analiza wskazuje, że około 72% badanych doświadczyło wzrostu kompetencji w odniesieniu do typowego procesu walidacji, a około 74% - w odniesieniu do walidacji kompetencji przekrojowych. Mówiąc dokładniej, praktycy ci uważają, że są lepiej przygotowani np. do analizowania dowodów i deklaracji dostarczonych przez kandydata, prowadzenia działań związanych z zapewnianiem jakości w ocenianiu kompetencji kandydata, do działania zgodnego z zasadami i przepisami oraz do określania zasad współpracy z innymi praktykami zaangażowanymi w proces.

Tabela 3: Odczuwalny przyrost kompetencji wśród praktyków (N = 78)

Zmienna	Odczuwalny wzrost wśród praktyków (w %)	Alfa Cronbacha	Znaczenie testu T
<i>Poziom kompetencji w odniesieniu do kompetencji transwersalnych</i>	75,6	0,96	$t(77) = -6,48, p < .05$
<i>Poziom kompetencji w zakresie udzielania wsparcia</i>			
W odniesieniu do typowego procesu walidacji	67,6	0,97	$t(73) = -4,68, p < .05$
W odniesieniu do walidacji kompetencji transwersalnych	75,7	0,97	$t(73) = -7,58, p < .05$
<i>Poziom kompetencji w ocenie (weryfikacji)</i>			
W odniesieniu do typowego procesu walidacji	71,6	0,98	$t(73) = -5,08, p < .05$
W odniesieniu do walidacji kompetencji transwersalnych	74,3	0,98	$t(73) = -6,87, p < .05$

Przyrost kompetencji transwersalnych polskich kandydatów w wyniku pilotażu

Bazując na badaniu wstępnym (*pre-test*) i końcowym (*post-test*) 59 kandydatów zaangażowanych w pilotaż, przeanalizowano przyrost kilku kompetencji wybranych z Ramy Kompetencji Transwersalnych (TCF), a także wskaźnik włączenia społecznego i pozycję na rynku pracy.

Po pierwsze, jak pokazuje tabela 4, wysokie wyniki Alfa Cronbacha (w oparciu o całkowitą próbkę europejską) świadczą o tym, że większość używanych skal wydaje się być wysoce wiarygodna. Ponadto test T prób sparowanych pokazuje, że odczuwalny wzrost jest znaczący dla prawie wszystkich zmiennych (w oparciu o całkowitą próbkę europejską).

Po drugie, znaczna część zaangażowanych kandydatów doświadczyła wzrostu kompetencji w granicach od około 50% do 70% (z wyjątkiem komunikowania się przy użyciu technologii cyfrowych). Na przykład, kandydaci odczuli zwiększenie zdolności do rozwiązywania

problemów, współpracy, komunikowania się ustnego lub pisemnego. Ponadto od 41% do 59% z nich doświadczyło wzrostu włączenia społecznego (zob. tabela 4). Mówiąc dokładniej, kandydaci ci poznają obecnie więcej osób i podejmują nowe aktywności, takie jak zajęcia przyrodnicze lub sportowe. Wreszcie, kandydaci po przystąpieniu do walidacji odczuli polepszenie się ich pozycji na rynku pracy. Niektórzy z nich znaleźli lepiej płatną pracę lub objęli wyższe funkcje, rozpoczęli wolontariat lub zaczęli szukać pracy.

Po trzecie, większość kandydatów bardziej się zaangażowała w proces walidacji kompetencji transwersalnych. Zgodnie z tabelą 4, około 86% kandydatów po przystąpieniu do walidacji uznało, że wie, czym są kompetencje transwersalne i są świadomi, które z nich posiadają. Wreszcie, w trakcie pilotażu mogli omówić z nauczycielem lub doradcą umiejętności, które zdobyli, a ich doświadczenia edukacyjne zostały spisane.

Tabela 4: Odczuwany przyrost kompetencji wśród polskich kandydatów (N = 59)

Kompetencje	Używana lub nowo skonstruowana zmienna	Odczuwalny przyrost wśród kandydatów (w %)	Alfa Cronbacha
Komunikacja ustna w jednym lub więcej języków	Znajomość języków narodowych (SIT)	57,6	0,95
Komunikacja pisemna w jednym lub więcej języków	Znajomość języków narodowych (SIT)	57,6	0,95
Komunikowanie się przy użyciu technologii cyfrowych	Cyfrowe umiejętności językowe (SIT)	18,6	0,96
Rozwiązywanie problemów i reagowanie na nieprzewidziane okoliczności	Asertywność (SIT)	71,2	0,87
Współpraca i wspieranie współpracy	Asertywność (SIT)	71,2	0,87
Budowanie ścieżki własnej kariery	Nowo utworzone	52,5	0,56
Rozwój osobisty oraz rozwijanie własnych kompetencji	Nowo utworzone	52,5	0,56
Włączenie społeczne	Spotkania i wspólna aktywność na łonie natury (SIT)	59,3 – 41,4	0,82 – 0,70
Praca zarobkowa	Nie dotyczy	1,8	Nie dotyczy
Wolontariat	Nie dotyczy	21,8	Nie dotyczy
Przyuczenie do zawodu	Nie dotyczy	7,7	Nie dotyczy
Poszukiwanie pracy	Nie dotyczy	25,0	Nie dotyczy

Praca pod nadzorem	Nie dotyczy	7,8	Nie dotyczy
Świadomość własnych umiejętności transwersalnych oraz otwartość na poddanie ich walidacji	Nowo utworzone	86,4	0,81

Interpretacja wpływu

Projekt TRANSVAL-EU ma na celu przyczynienie się do bardziej konstruktywnego i wiarygodnego procesu walidacji i doradztwa. W tym celu w sześciu krajach europejskich (Austria, Belgia, Włochy, Litwa, Polska i Portugalia) zorganizowano osiem pilotaży w celu optymalizacji procesu walidacji kompetencji transwersalnych.

Wyniki badania w ramach pilotażu polskich kandydatów pokazują, że od 50% do 70% z nich odczuło wzrost niektórych kompetencji transwersalnych. Ponadto od 41% do 59% kandydatów doświadczyło wzrostu włączenia społecznego. Według europejskiego badania Lupi et al. (2011) około 30% do 45% porównywalnej grupy docelowej doświadczyło wzrostu porównywalnych kompetencji i włączenia społecznego. Badanie to wykazało, że interwencje edukacyjne odnoszące się do formalnego, pozaformalnego i nieformalnego uczenia się dorosłych mają wpływ na znaczną część osób uczących się. Wyniki pilotaży w ramach TRANSVAL-EU są porównywalne i wydają się obiecujące, zwłaszcza w odniesieniu do wcześniej opublikowanych wyników badania Taris (2007), które pokazują, że wpływ szkoleń wynosił od 10% do 20%.

Większość polskich kandydatów zaangażowanych w pilotaż (86%) uznało, że walidacja i doradztwo w zakresie kompetencji transwersalnych były konstruktywne, i że dzięki niemu są bardziej świadomi swoich kompetencji transwersalnych.

Większość zaangażowanych praktyków europejskich (68% do 76%) odczuła przyrost swoich umiejętności w odniesieniu do walidacji kompetencji transwersalnych, tj. udzielania wsparcia podczas walidacji oraz oceniania (weryfikacji). Ten wzrost wydaje się być znaczący.

Źródła

Lupi, C. De Greef, M., Segers, M. & Verté, D. (2011). "Does adult education make a difference?" Maastricht: EDAM.

Taris, T. (2007). Uitdagend werk en regelmogelijkheden voorwaarden goede werkleeromgeving. Źródło: 17.08.2009 r. <
http://www.ru.nl/actueel/vm_archief/jaar_2007/onderzoek/bsi/uitdagend_werk_en/>.