

learn2create
Promoting Work-based Learning in Europe's CCI

Learn to Create - promoting Work-based Learning in Europe's Cultural and Creative Industries

IO5 Przewodnik do realizacji procesu nauki w miejscu pracy dla pracodawców działających w sektorze kultury i przemysłach kreatywnych

WSTĘP I STRZESZCZENIE | 2021

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej „Erasmus+"

Erasmus+ Programme - Strategic Partnership - AGREEMENT Nº: *2018-1-PL01-KA202-050818 Learn to Create - promoting Work-based Learning in Europe's Cultural and Creative Industries*

Niniejszy przewodnik został opracowany przez zespół Materahub we współpracy ze wszystkimi partnerami projektu Learn2Create:

Erasmus+ Programme - Strategic Partnership - 2018-1-PL01-KA202-050818

Koncepcja i projekt graficzny: **Katarzyna Baranek-Stachura**

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej „Erasmus+”

Więcej informacji o projekcie dostępnych jest na stronie projektu: **www.learn2create.eu**

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.
Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w nim zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

SPIS TREŚCI

WSTĘP 4

ROZDZIAŁ 1 Nauka w miejscu pracy (WBL) w sektorze kultury i przemysłów kreatywnych - korzyści i możliwości dla pracodawców 5

KORZYŚĆ #1 Rozwijanie umiejętności zawodowych zorientowanych na zdobycie pracy i rozwój kariery 6

KORZYŚĆ #2 Rozwój i autonomia w zakresie szkolenia i pracy 7

KORZYŚĆ #3 Nowe idee i sposoby myślenia 8

ROZDZIAŁ 2 Jak zaplanować doświadczenie WBL? 9

ROZDZIAŁ 3 Dopasowanie misji i wizji pracodawców do misji i wizji osób uczących się 12

ROZDZIAŁ 4 Strukturyzacja skutecznego programu WBL 17

1. REKRUTACJA, WYNAGRODZENIE I CZAS TRWANIA 18
2. WPROWADZENIE 19
3. SPOSÓB TRAKTOWANIA 19
4. NADZÓR 20
5. REFERENCJE I INFORMACJA ZWROTNA 20

ROZDZIAŁ 5 Monitorowanie i ocena doświadczeń związanych z WBL 21

5.1 Monitorowanie doświadczenia 21

5.2 Ocena 22

5.3 Uznawanie wcześniejszego wykształcenia 23



WSTĘP

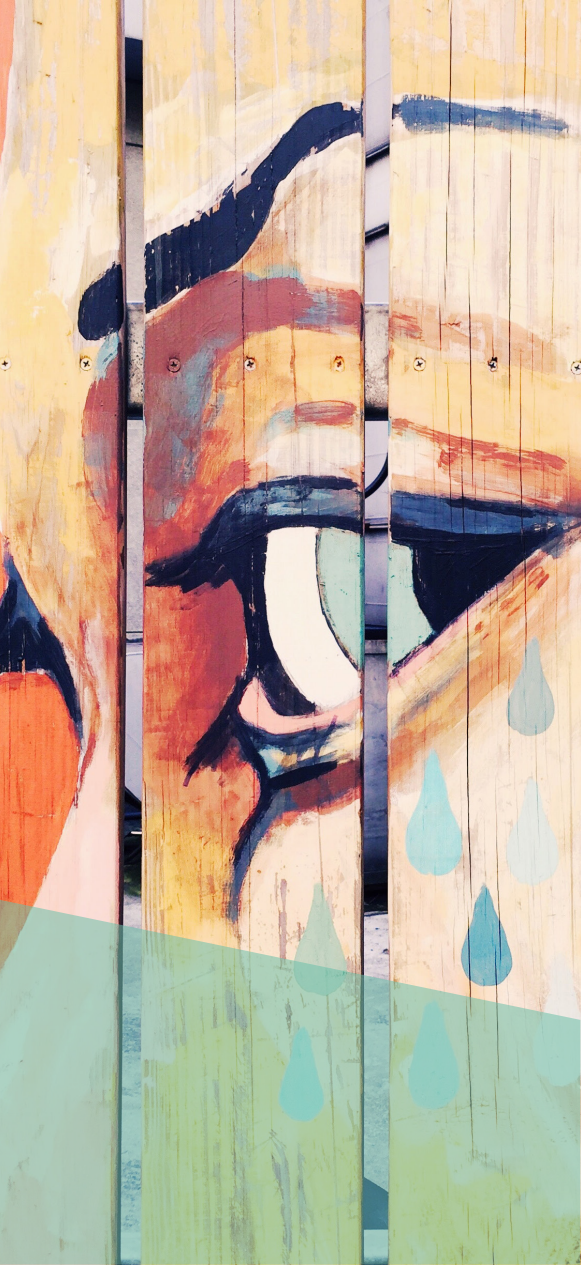
Niniejszy dokument stanowi wprowadzenie i streszczenie pełnego, rozbudowanego przewodnika dla przedsiębiorców z branż kreatywnych zainteresowanych realizacją procesu nauki w miejscu pracy w swoich firmach. Zachęcamy do pobrania publikacji ze strony projektu Learn2Create[1]. Przewodnik przeznaczony jest przede wszystkim dla pracodawców w mikroprzedsiębiorstwach, małych i średnich przedsiębiorstwach, a także dla freelancerów z sektora kultury i przemysłów kreatywnych, którzy chcieliby aktywnie zaangażować się w naukę w miejscu pracy (WBL) oraz dla wszystkich zainteresowanych tym tematem. Jest to praktyczny przewodnik, zawierający informacje i wskazówki dotyczące wprowadzania nauki w miejscu pracy w działanie firm z sektora kreatywnego. WBL to strategia edukacyjna, która zapewnia uczącym się autentyczne doświadczenia zawodowe odbywające się w prawdziwym środowisku pracy.

Przewodnik zawiera informacje i wskazówki dla pracodawców dotyczące ogólnych zagadnień WBL oraz jego znaczenia dla sektora kultury i przemysłów kreatywnych. Publikacja oferuje wsparcie w wykorzystaniu korzyści i możliwości oferowanych przez WBL w tych branżach, wspomaga planowanie udanych doświadczeń WBL w ramach tego sektora (od teorii do praktyki) oraz prezentuje najlepsze praktyki stosowane w ramach sektora. Przewodnik został opracowany jako rezultat międzynarodowego projektu **“Learn2Create - promoting Work-based Learning in Europe’s Cultural and Creative Industries”** realizowanego w ramach programu ERASMUS+ przez partnerstwo reprezentujące Włochy, Polskę, Grecję, Hiszpanię, Słowację oraz Wielką Brytanię.

Kilka ważnych informacji związanych z użytymi definicjami:

Pewne terminy, takie jak praktykant lub stażysta, używane są głównie lub wyłącznie w kontekście WBL w odniesieniu do osoby uczącej się – a omawiane staże i praktyki (formalne lub nieformalne) niezmiennie odbywają się w miejscu pracy. Oba terminy mogą jednak czasami mieć bardzo konkretne znaczenie w innych językach i mogą być również dość specyficznie lub wąsko zdefiniowane w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) różnych krajów. Nasz projekt L2C i niniejszy przewodnik jest skierowany do wszystkich osób uczących się lub szkolących w miejscu pracy w obszarze sektora kultury i przemysłów kreatywnych.
W związku z tym, w niniejszym dokumencie używamy terminu „uczący się”, aby opisać osobę, która zdobywa doświadczenie WBL w Państwa firmie lub w Państwa miejscu pracy. W tym kontekście, termin „uczący się” jest używany przez nas w stosunku do osób, które w innych kontekstach mogą być w Państwa organizacji określane jako studenci, praktykanci lub stażyści

[1] *https://www.learn2create.eu/pl/rezultaty/*



ROZDZIAŁ 1

Nauka w miejscu pracy (WBL) w sektorze kultury i przemysłów kreatywnych - korzyści i możliwości dla pracodawców

Projekt Learn2Create, współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej Erasmus+, rozpoczął się od rozważenia wartości nauki w miejscu pracy (WBL) dla firm z sektora kultury i branż kreatywnych. Ze względu na to, że sektor zdominowany przez małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), firmom takim często trudniej jest wyobrazić sobie siebie w roli podmiotów goszczących stażystów czy praktykantów, realizujących proces nauki w miejscu pracy – a jednak, biorąc pod uwagę historię i tradycję, w porównaniu z wieloma innymi sektorami, firmy te doskonale radzą sobie z wykorzystaniem WBL jako narzędzia szkoleniowego[2]. Miejsce pracy jest wyjątkowym środowiskiem uczenia się. Nabyte tam doświadczenia zawodowe, na które składają się \umiejętności techniczne i przekrojowe, które można wykorzystać pracy zawodowej, ale także w życiu codziennym, pozwalają na rozwój zawodowy i osobisty.

Rozdział 1 przewodnika zawiera przegląd najczęściej definiowanych korzyści płynących z realizacji WBL, ze szczególnym uwzględnieniem korzyści dla firm, które możemy podsumować w następujący sposób:

1 – Rozwijanie umiejętności zawodowych zorientowanych na zdobycie pracy i rozwój kariery
2 - Rozwój i autonomia w zakresie szkolenia i pracy
3 - Nowe idee i sposoby myślenia

WBL można uznać za jedną z najskuteczniejszych strategii niwelowania różnic między szkołą a pracą, zwłaszcza w przypadku sektora kultury i przemysłów kreatywnych, poprzez oferowanie konkretnej odpowiedzi na kwestię „dopasowania umiejętności" i zapewnienia dostępności wykwalifikowanych pracowników dzięki inwestycjom w przyszłą siłę roboczą.

---

[2] *więcej informacji znajduje się w module 1 na platformie https://lms.learn2create.eu/ oraz w zakładce rezultaty projektu na https://www.learn2create.eu/results/*



KORZYŚĆ #1
ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH ZORIEN-TOWANYCH NA ZDOBYCIE PRACY I ROZWÓJ KARIERY

WBL ma korzystny wpływ na proces selekcji: pozwala na rekrutację najlepszych kandydatów, zmniejszając tym samym koszty procesu selekcji (np. w przypadku rekrutacji zewnętrznej) oraz koszty związane z adaptacją w firmie. Istotną kwestią, gwarantującą odniesienie największych korzyści jest aktywny udział Państwa firmy w procesie tworzenia i projektowania ścieżki kształcenia (przez opiekuna działającego z ramienia firmy), co umożliwi najefektywniejsze wykorzystanie czasu pracy i nauki.

Poprzez swoją platformę szkoleniową projekt Learn2Create oferuje szereg przydatnych narzędzi dla osób zainteresowanych WBL. Jednym z takich narzędzi jest Training Design Canvas [schemat projektowania szkolenia], narzędzie zaprojektowane przez Materahub, mające pomóc nauczycielom, trenerom, coachom

i mentorom włączyć EntreComp[3] - kompetencje przedsiębiorcze w proces projektowania ich działań edukacyjnych. Z kolei Moduł 3 platformy Learn2Create oferuje pomysły na ukierunkowaną i efektywną rozmowę kwalifikacyjną[4].

---

[3] *https://ec.europa.eu/jrc/en/entrecomp*
[4] *Moduł 3 - https://lms.learn2create.eu/*



KORZYŚĆ #2
ROZWÓJ I AUTONOMIA W ZAKRESIE SZKOLENIA I PRACY

Większość badań europejskich wskazuje, że WBL ma istotny wpływ na wzrost gospodarczy i wydajność: może zwiększyć efektywność pracy pracownika, a tym samym zapewnić większą efektywność czasową przy wykonywaniu konkretnego zadania. Obecność osoby uczącej się wpływa pozytywnie na podnoszenie kompetencji wszystkich pozostałych osób w firmie i wzbogaca umiejętności zarządzania uczącymi się. WBL sprzyja także procesowi autonomii edukacyjnej i zawodowej osoby uczącej się, która uświadamia sobie swoją rolę i ścieżkę kariery.

Uczestnicy projektu Learn2Create zauważyli, że uczenie się „w trakcie pracy" w przedsiębiorstwach takich jak te występujące w sektorze kultury i przemysłów kreatywnych sprzyja bardziej przedsiębiorczemu podejściu niż nauka w innych kontekstach. Wśród różnych narzędzi stworzonych przez Partnerów i możliwych do pobrania z platformy projektu, warto zwrócić uwagę na 'Dziennik Pracy'[5], który ma za zadanie ułatwić osobie uczącej się proces świadomego działania. Stażysta notuje w swoim dzienniku nie tylko to, co zrobił, ale również to, jak zamierza wykonać zadanie, a przede wszystkim jakie umiejętności posiada lub musi posiadać, aby je wykonać.

[5] *Moduł 3 - https://lms.learn2create.eu/*



KORZYŚĆ #3
NOWE IDEE I SPOSOBY MYŚLENIA

Podstawową ideą obowiązującą w ramach przemysłów kultury i kreatywnych to stwierdzenie: produkty firm takich jak Państwa firma (szczególnie tych z sektora „sztuka", ale i innych) opierają się na dobrych POMYSŁACH.

W tych środowiskach pracy wzrost kapitału ludzkiego w firmie przekłada się nie tylko na wzrost produkcji, w sensie możliwych do wytworzenia produktów i usług, ale także - i to przede wszystkim - na wzrost liczby krążących w firmie pomysłów, które odzwierciedlają zainteresowania i potrzeby następnej generacji klientów i konsumentów. Kluczem jest znalezienie przestrzeni do dzielenia się pomysłami.



ROZDZIAŁ 2
Jak zaplanować doświadczenie WBL?

Znaczenie planowania doświadczeń edukacyjnych staje się łatwiejsze do zrozumienia, gdy weźmie się pod uwagę gamę korzyści, które można uzyskać dzięki kształceniu w miejscu pracy:

- Doświadczenia intelektualne
- Uświadomienie sobie drogi kariery i możliwości rozwoju (np. uzyskanie wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do wejścia w nową dziedzinę, znajomość potrzeb i oczekiwań firmy)
- Możliwości doskonalenia umiejętności zawodowych
- Możliwości doskonalenia umiejętności miękkich i uniwersalnych
- Doświadczenia społeczne i sieciowe
- Ogólna wiedza na temat rynku pracy

Jednym z fundamentów uczenia się w miejscu pracy jest **nauka przez działanie i uczenie się na podstawie doświadczenia**. W środowisku aktywnego uczenia się uczniowie powinni mieć do dyspozycji realne, życiowe sytuacje i scenariusze, które mogą obserwować i na które mogą reagować. Państwo – Pracodawcy, mentorzy i uczestnicy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) – powinniście pracować jako zespół i ustalić wspólne cele.

Jeśli Państwa firma dąży do stworzenia doświadczeń związanych z uczeniem się w miejscu pracy korzystnych dla obu stron, warto zwrócić uwagę na kilka wskazówek i narzędzi, które mogą pomóc w tym procesie.



Ocena początkowego stanu wiedzy uczącego się, poprzez umieszczenie go w centrum procesu

Najbardziej wartościowym podejściem jest zindywidualizowane procesu uczenia się (uczenie się elastyczne, dostosowane do potrzeb każdego ucznia). Z tego powodu warto dokonać oceny początkowej.

Przydzielanie opiekunów, którzy mogą zapewnić podopiecznym najbardziej przydatną pomoc

Mentor jest centralną osobą w procesie WBL. Niektóre z podstawowych cech mentora to:

- Aktualna wiedza na temat sektora
- Praktyczne doświadczenie z danego obszaru
- Wiedza pedagogiczna, najlepiej z zakresu edukacji dorosłych
- Motywacja i gotowość do zaangażowania

Określenie efektów uczenia się

Efekty uczenia się powinny szczegółowo określać:

- co uczący się wie, rozumie i jest w stanie osiągnąć na koniec procesu uczenia się;
- jakie kompetencje będące efektem uczenia się będzie wykorzystywać, przy czym kompetencje definiuje się jako „zdolność do wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych i/lub metodologicznych w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz rozwojem zawodowym i osobistym”.



Przygotowanie dokumentów, które stanowić będą wskazówki dla uczących się oraz umożliwią dokumentację procesu uczenia się i postępów

Indywidualny plan nauki, Indywidualna umowa szkoleniowa oraz Plan szkolenia. Dokumenty te określą zakres odpowiedzialności i obowiązków w sposób konkretny i zorganizowany oraz ułatwią dokumentowanie procesu uczenia się i dokonanych postępów.
Innym przydatnym narzędziem są dzienniki do oceny kształtującej. Dzienniki te określają, jakie efekty uczenia się powinna osiągnąć osoba ucząca się i jakie jednostki powinny zostać zrealizowane wraz z punktami ECVET[6].

Tworzenie sieci kontaktów i wzajemne uczenie się (peer learning)

Należy pamiętać, że doświadczenie związane z uczeniem się w miejscu pracy powinno być doświadczeniem społecznym. Najbardziej korzystna jest sytuacja, gdy uczący się mają możliwość dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem, współpracują i otrzymują informacje zwrotne od współpracowników, jak i od swojego mentora.

---

[6] Europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) umożliwia uczącym się zdobywanie, transfer i wykorzystywanie swojej wiedzy w miarę realizacji poszczególnych jednostek. Umożliwia to budowanie kwalifikacji we własnym tempie na podstawie efektów uczenia się uzyskanych w kontekstach formalnych, pozaformalnych i nieformalnych, we własnym kraju i za granicą. System ten opiera się na jednostkach efektów uczenia się stanowiących część kwalifikacji, które to jednostki mogą być oceniane i walidowane. Więcej informacji znajduje się pod adresem: https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet

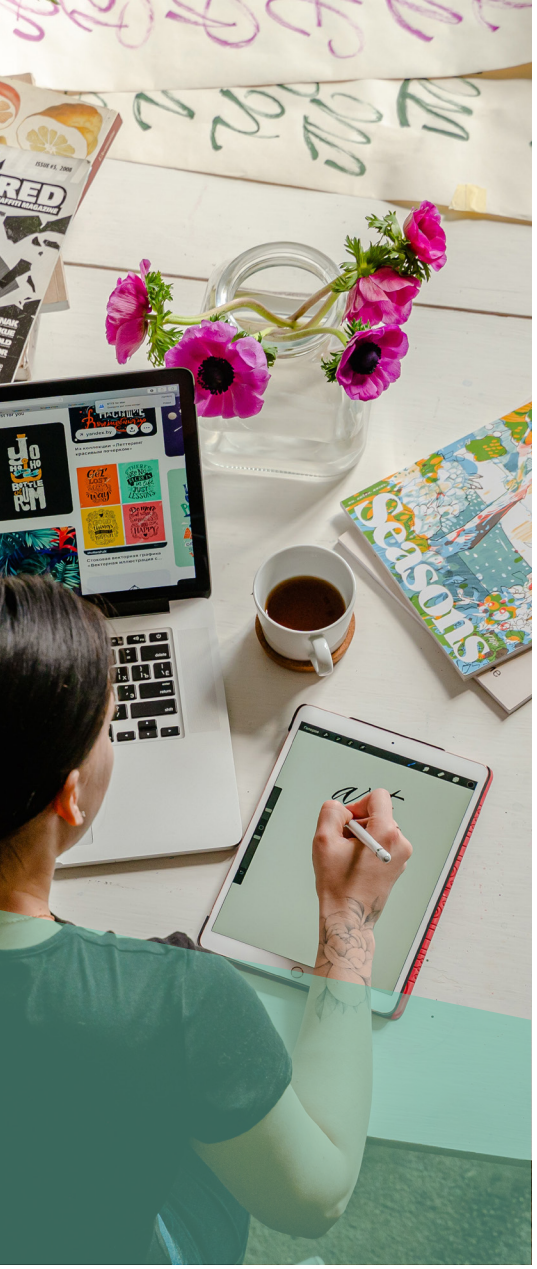


ROZDZIAŁ 3
Dopasowanie misji i wizji pracodawców do misji i wizji osób uczących się

Jako Przedsiębiorcy, prowadzicie Państwo i rozwijacie swoje firmy poprzez formułowanie wizji i misji Waszych organizacji. Zupełnie inną wizję, a zwłaszcza misję, ma duża publiczna instytucja kultury z dotacją ministerialną lub samorządową a inną jednoosobowa działalność związana np. z projektowaniem graficznym czy indywidualną działalnością muzyczną. Zupełnie inne wizje i misje mają organizacje pozarządowe. W związku z tym ich wymagania dotyczące zatrudniania osób uczących się lub wolontariuszy są również bardzo różne. Dlatego w niniejszym rozdziale proponujemy podział zagadnień ze względu na wielkość, rodzaj i charakter podmiotu.

Doświadczenie WBL w instytucjach kultury

Do instytucji kultury zaliczmy na ogół duże podmioty finansowane z budżetów państw lub samorządów różnego szczebla. Z wielu powodów tego typu instytucje są najbardziej pożądane z punktu widzenia osoby uczącej się. Są rozpoznawalne, posiadają renomę i często długą historię działalności. Staż w takiej organizacji jest z pewnością prestiżowy, ale nie jest jedynym rozwiązaniem umożliwiającym rozwój kariery zawodowej. Co więcej, uczelnie wyższe najczęściej umieszczają tego typu organizacje na liście swoich rekomendacji do realizacji staży studenckich i najczęściej z nimi współpracują.
W Polsce istnieje od lat największy program stażowy w instytucjach kultury prowadzony przez Narodowe Centrum Kultury pod nazwą „Staże w instytucjach kultury".



(+) Dużą zaletą tego programu jest jego ogólnokrajowy zasięg i udział w nim dużych renomowanych instytucji kultury.
(-) Mankamenty to: brak wynagrodzenie za udział w praktykach i brak faktycznych zdefiniowanych warunków jakie mają spełnić potencjalni uczestnicy stażu.
(-) Dopiero na rozmowie kwalifikacyjnej okazuje się, czego tak naprawdę oczekuje się od kandydata i jakie będą jego zadania.

Przy takich regułach rekrutacji na miejsca stażowe kluczowa dla młodego człowieka jest umiejętność napisania ciekawego i rzetelnego CV, w którym można opisać swoje faktyczne kompetencje, doświadczenie i zakresy zainteresowań zawodowych. W późniejszym życiu zawodowym niezwykle ważne jest rozwinięcie wskazanych poniżej cech. Wielu z nich można nauczyć w ramach WBL.

Cechy, które warto umieścić we własnym CV, na które pozytywnie zwracają uwagę specjaliści HR i pracodawcy:

1. Kreatywność
2. Niezawodność
3. Pozytywne nastawienie
4. Silna motywacja do pracy
5. Umiejętność pracy w zespole
7. Odporność na stres
8. Elastyczność (umiejętność adaptacji)
9. Samowystarczalność
10. Etyka pracy
11. Umiejętność podejmowania decyzji
12. Pewność siebie



Doświadczenie WBL w organizacjach pozarządowych

Zupełnie innym miejscem doświadczenia WBL mogą być organizacje pozarządowe. Działają one najczęściej w oparciu o środki pozyskane w ramach grantów i projektów na realizacje konkretnych działań. Daje to ogromne pole możliwości realizacji wolontariatu w działaniach związanych m.in. z organizacją koncertów czy wydarzeń, ale również we wszystkich innych kreatywnych działaniach organizacji.

(+) możliwości dla osób bardzo młodych – jeszcze przed 18 rokiem życia

(+) możliwości dla osób nie posiadających wykształcenia formalnego w jakiś dziedzinie artystycznej

(+) wolontariat w NGO podnosi wartość CV w późniejszym życiu zawodowym – wielu pracodawców bardzo ceni takie doświadczenie

(+) największe możliwości uczenia się w działaniu – możliwość rozwinięcia szerokich kompetencji miękkich

(+) przyjazne środowisko – często występują różne formy mentoringu koleżeńskiego (peer to peer)[7]

(-) najczęstszą formą jest wolontariat a praktyki płatne występują bardzo rzadko

(-) jeśli już są wynagradzane, to stawki wynagrodzenia są bardzo niskie

(-) bardzo często trzeba robić wszystko – od sprzątania do np. projektowania i kodowania stron www.

najbardziej pożądane kompetencje to:

- umiejętność kreowania treści w mediach cyfrowych
- storytelling, kreowanie i obróbka zdjęć, filmów, umiejętności związane z podstawami projektowania graficznego,
- kompetencje społeczne i komunikacyjne, podstawowa wiedza i kompetencje związane z organizacją imprez, praca w zespole

[7] *Więcej informacji na temat znaczenia mentoringu koleżeńskiego (peer-to-peer) znajduje się w rozdziale 5 Przewodnika.*



Doświadczenie WBL w przedsiębiorstwach kreatywnych

Miasto Kraków (jest to wraz z województwem małopolskim drugi co do wielkości region z największym odsetkiem firm i organizacji kulturalnych w Polsce) wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim zrealizowało badanie „Bilans kompetencji" dla wybranych segmentów branży kreatywnej w Krakowie. Przedstawiamy najważniejsze wnioski z tego badania w kontekście tematu naszego rozdziału: „Dopasowanie misji i wizji pracodawców do misji i wizji osób uczących się"

Pięć najważniejszych kompetencji podanych przez pracodawców z branży kreatywnej rozumianej jako całość to: współpraca, zaangażowanie, uczciwość, angielski, nauka

Najważniejsze kompetencje miękkie wskazywane przez pracodawców jako przydatne obecnie i w przyszłości:
współpraca, zaangażowanie, uczenie się, zdolności analityczne, troska o jakość, inicjatywa, adaptacja, innowacyjność

Lista kompetencji/wymagań mających kluczowe znaczenie w kontekście awansu zawodowego:

- pragnienie rozwoju
- doświadczenie
- innowacyjność
- język angielski
- komunikatywność
- kreatywność
- obsługa pakietów graficznych
- odporność na krytykę
- odwaga
- otwartość
- rzetelność
- troska o jakość
- uczciwość
- uczenie się
- współpraca
- zaangażowanie
- zdolności analityczne
- znajomość narzędzi
- zrozumienie branży



Jak można zauważyć na podstawie przytoczonych powyżej przykładów i badań sektor kultury i kreatywny jest bardzo zróżnicowany. W związku z tym trudno jest sformułować uniwersalną receptę na dopasowanie stażystów do misji i wizji pracodawców. Można jednakże sformułować kilka ogólnych grup cech i predyspozycji, których poszukują wszyscy pracodawcy.

1. Wykształcenie formalne lub nieformalne związane z miejscem pracy – z tym, że w instytucjach kultury wykształcenie formalne jest najważniejsze i niezbędne a w NGO i u pracodawców prywatnych umiejętności i predyspozycje są bardziej poszukiwane.

2. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe nie są potrzebne – większości zagadnień można nauczyć się podczas realizacji WBL.

3. Bardzo ważne są kompetencje miękkie – motywacja do pracy, komunikacja, i umiejętność uczenia się.

4. Na współczesnym rynku pracy zwłaszcza w przemysłach kreatywnych i kultury nie da się funkcjonować bez kompetencji cyfrowych.



ROZDZIAŁ 4
Strukturyzacja skutecznego programu WBL

Niniejszy rozdział wspomaga stworzenie ustrukturyzowanej metodologii planowania, zapewniania jakości
i ewaluacji praktyk WBL przed ich rozpoczęciem, w trakcie ich trwania i po ich zakończeniu. Pomaga również docenić znaczenie zawierania umów szkoleniowych, wspólnych ram działania i konkretnych efektów uczenia się dla wszystkich stron zaangażowanych w doświadczenie WBL.

Poniżej prezentujemy 5 kroków niezbędnych w tworzeniu udanego, ustrukturyzowanego programu WBL:

- Rekrutacja i wynagrodzenie
- Wprowadzenie
- Sposób traktowania
- Nadzór
- Referencje i informacja zwrotna



1. REKRUTACJA, WYNAGRODZENIE I CZAS TRWANIA

- Rekrutacja powinna być prowadzona w sposób otwarty i czytelny, aby umożliwić sprawiedliwy i równy dostęp osobom uczącym się.

- Podmiot zatrudniający powinien płacić uczącym się minimalną krajową stawkę wynagrodzenia. Przy podejmowaniu decyzji dotyczącej wysokości wynagrodzenia dla osób uczących się, istotne jest, aby zawsze przestrzegać odpowiednich przepisów.

- Ogłoszenie o pracę powinno jasno określać czas trwania stażu, a podczas rozmowy kwalifikacyjnej stażysta powinien zostać uczciwie poinformowany, czy istnieje realna szansa na otrzymanie umowy w pełnym wymiarze godzin.

Zasada 1: Zapewnij jasne ramy gwarantujące jakość praktyk zawodowych na poziomie systemu, dostawcy i przedsiębiorstwa poprzez przekazywanie systematycznych informacji zwrotnych.



2. WPROWADZENIE

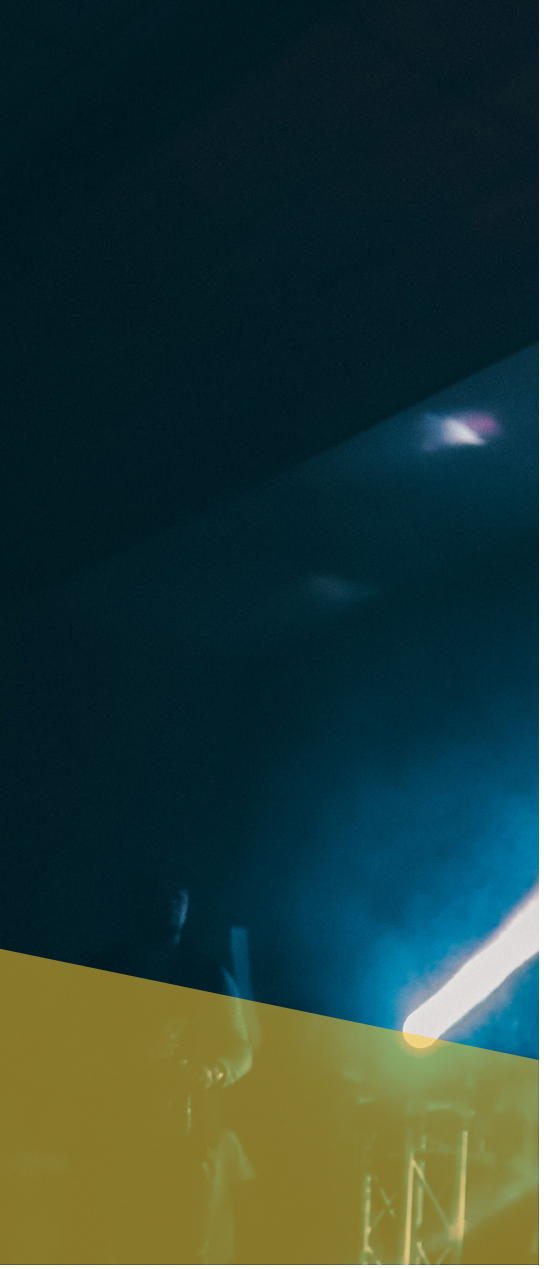
- W celu zapewnienia pełnej integracji stażyści powinni zostać odpowiednio ‘wprowadzeni’ do organizacji. Niezależnie od tego, czy osoba ucząca się wkracza na rynek pracy w dużej organizacji, czy w małym lub średnim przedsiębiorstwie, miejsce pracy może go onieśmielać.
- Ważne jest, aby zapoznać osoby uczące się z personelem oraz wartościami organizacji, pomóc im zintegrować się z zespołem i umożliwić zrobienie pierwszego kroku.

Zasada 2: Zapewnij, by treść programów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) odpowiadała zmieniającemu się zapotrzebowaniu na konkretne umiejętności w przedsiębiorstwach i w społeczeństwie.

3. SPOSÓB TRAKTOWANIA

- W czasie pracy w organizacji/firmie stażyści powinni być traktowani z dokładnie takim samym profesjonalizmem i troską, jak etatowi pracownicy. Uczący się nie powinni być postrzegani jako „goście” w organizacji lub automatycznie przydzielani do rutynowych zadań, w których nie mogą wykorzystywać swoich umiejętności.
- Organizacje/firmy powinny poczynić pewne ustępstwa dla osób uczących się, które mogą czasami uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych lub wypełniać wymagania związane ze swoim kształceniem.

Zasada 3: Promuj wzajemne zaufanie i szacunek poprzez regularną współpracę pomiędzy partnerami WBL



4. NADZÓR

- Organizacje/firmy powinny zadbać o to, by wyznaczona osoba (lub osoby) miała w swoim harmonogramie pracy czas na nadzorowanie osoby uczącej się i dokonywanie regularnej oceny jej pracy.
- Osoba ta powinna dostarczać uczącym się ciągłych informacji zwrotnych, wspierać ich i pełnić funkcję mentora podczas okresu stażu oraz przeprowadzać formalną ocenę pracy, w celu określenia efektywności wykorzystania czasu spędzanego w organizacji/firmie.

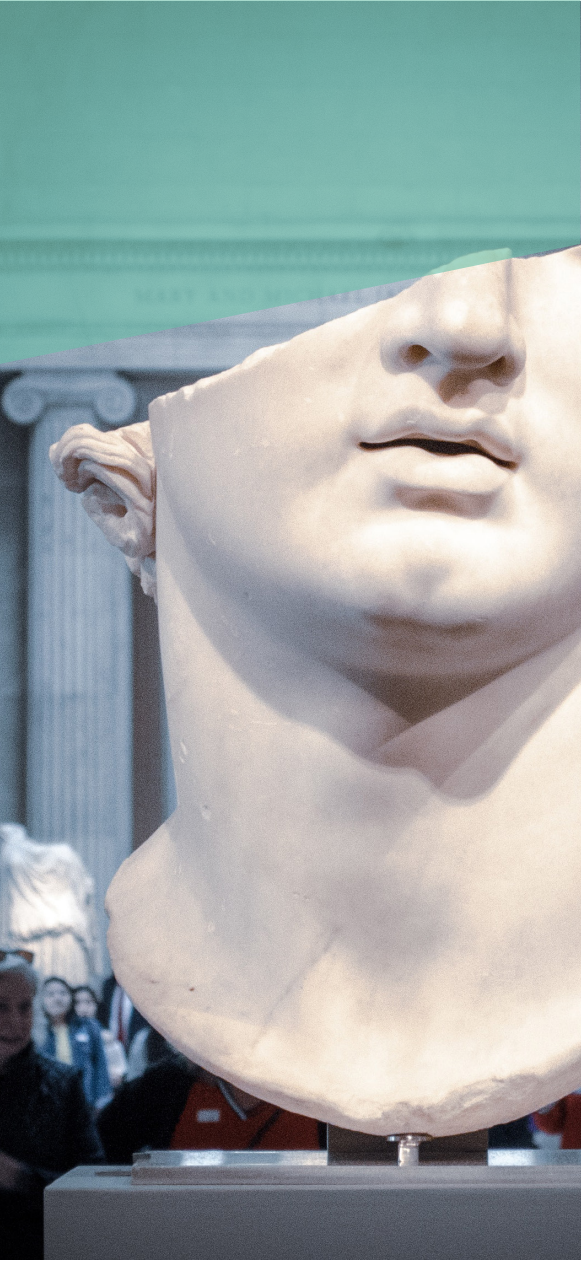
Zasada 4: Zapewnij uczciwą, wartościową i autentyczną ocenę efektów uczenia się

5. REFERENCJE I INFORMACJA ZWROTNA

- Po zakończeniu stażu organizacje/firmy powinny dostarczyć stażystom list referencyjny zawierający szczegóły dotyczące podjętej przez nich pracy, zdobytych umiejętności i doświadczenia oraz treść formalnej oceny wyników przeprowadzonej na zakończenie stażu.
- Uczący się powinni mieć również możliwość wyrażenia podczas rozmowy końcowej opinii na temat swoich doświadczeń, dając organizacji możliwości refleksji nad własnymi osiągnięciami w zakresie przeprowadzania staży.

Zasada 5: Wspieraj ciągły rozwój zawodowy trenerów w firmie oraz poprawę ich warunków pracy

Jako pracodawcy musicie być Państwo świadomi, że stażyści wnoszą pozytywny wkład w Państwa przedsiębiorstwa. Dlatego warto zadbać o to, by stażyści:
- byli zawsze traktowani z szacunkiem
- byli wspierani i szkoleni odpowiednio do zadań, które mają wykonać
- otrzymywali dostęp do największej możliwej liczby możliwości nauki i rozwoju.



ROZDZIAŁ 5
Monitorowanie i ocena doświadczeń związanych z WBL

Monitorowanie i ocena doświadczeń związanych z uczeniem się w miejscu pracy to elementy operacyjne zarówno dla kierowników działu rozwoju zasobów ludzkich w firmie, jak i dostawców usług szkoleniowych. Monitoring jest ogólną dobrą praktyką, która powinna być przeprowadzana w każdym miejscu, w którym odbywa się doświadczenie uczenia się w miejscu pracy, od indywidualnego mentoringu do realizowanego długoterminowo programu rozwoju umiejętności szkoleniowych. Ocena z kolei postrzegana jest jako element istotny, gdy z doświadczeniem WBL związane są formalne kwalifikacje, takie jak praktyka lub różne poziomy tego, co w niektórych krajach UE nazywa się „podwójnym szkoleniem VET".

5.1 MONITOROWANIE DOŚWIADCZENIA

Państwa celem, jako osób odpowiedzialnych za realizację nauki w miejscu pracy w Państwa organizacjach/ firmach, jest opisanie, a w niektórych przypadkach udokumentowanie procesu i postępów poczynionych podczas nauki w miejscu pracy przez uczącego się. Prawie zawsze zaczyna się to od określenia stanu początkowego, dokonywanego poprzez wstępną ocenę potrzeb, wstępne wywiady, a czasem włączenie tych informacji w proces tworzenia osobistego planu szkoleniowego/nauki w miejscu pracy.
Zasadniczo należy opracować plan monitorowania, który będzie uzależniony od celów procesu i przewidzianych zadań.
Plan monitorowania powinien zawierać co najmniej następujące ustalenia pomiędzy uczącym się a organizacją monitorującą (lub organizatorem kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) lub/i pracodawcą):

- Narzędzia i techniki: Co będziemy wykorzystywać w procesie monitorowania?
- Jak często będziemy zbierać dane i prezentować wyniki: uzgodniony plan

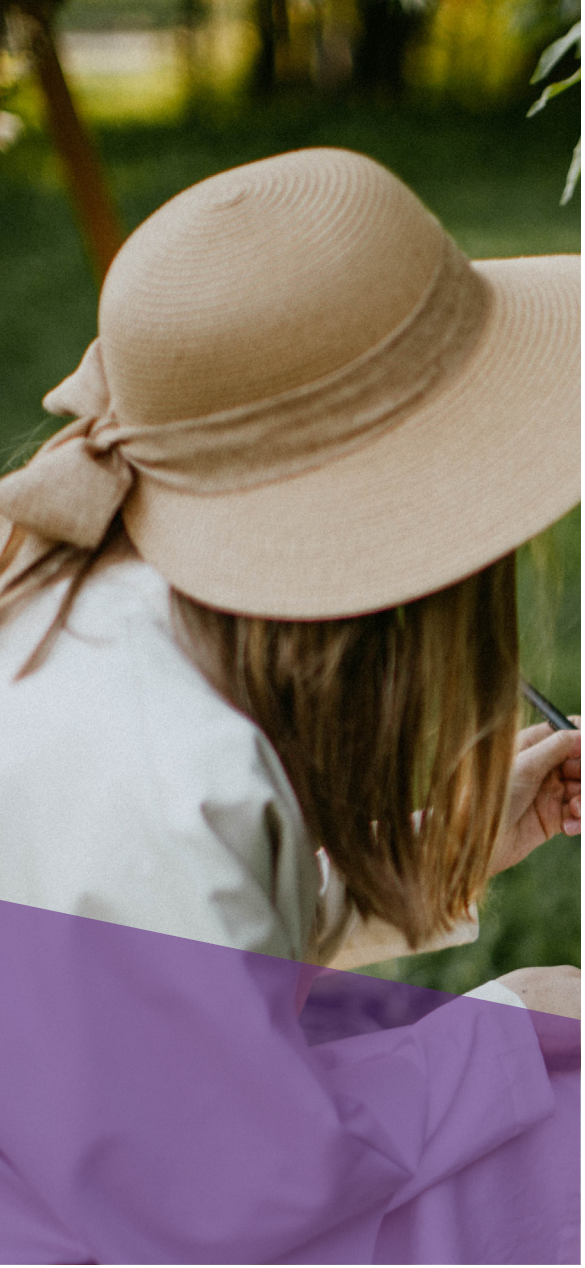


5.2 OCENA

Ocena jest jednym ze sposobów zapewnienia jakości kształcenia w miejscu pracy.
To, czy nauka w miejscu pracy jest oceniana, sposób tej oceny, jej częstotliwość i wybór osoby jej dokonującej ma wpływ na koszt oraz jakość programu WBL.
Osoba uprawniona do oceny i certyfikacji uczenia się jest kluczowym elementem zarządzania programami uczenia się w miejscu pracy.

Równocześnie ocena ma cel pedagogiczny:
Czy uczący się nauczyli się tego, co zakładano?
Oprócz tych dwóch elementów, trzecim filarem procesu oceny jest jego powiązanie z konkretnym programem nauczania.

Istnieje szereg metod oceniania, które mogą być stosowane.
Wykazano, że systematyczne dokonywanie **samooceny** poprawia uzyskiwane wyniki. Praktyka ta wzmacnia nawyk autorefleksji, który stanowi niezbędny warunek postępu; pozwala ona uczącym się wziąć odpowiedzialność za własne uczenie się; skłania do skoncentrowaniu się na kryteriach sukcesu i wzmacnia podejmowane wysiłki i wytrwałość.
Chociaż sama samoocena nie jest wystarczająca, może stanowić cenne uzupełnienie procesu oceniania WBL. Należy poprosić uczestników o samoocenę, podając im kryteria samooceny lub pomóc im opracować własne.
Tam, gdzie jest to właściwe, zastosowanie **oceny koleżeńskiej** (peer evaluation) może wspomóc postawę aktywnej samooceny. Uczniowie mogą tworzyć osobiste plany działania, realizowane przed dokonaniem oceny. Uczący się muszą „gromadzić" dowody służące do oceny – dowody te wynikają naturalnie z podejmowanych działań.



Badania wykazały, że stosowanie różnych metod oceny poprawia osiągane wyniki.

Najbardziej ogólną strategią ewaluacji uczenia się w miejscu pracy w sektorze kultury i przemysłów kreatywnych jest ocena oparta na dowodach.

Wynika to z dwóch głównych czynników:

- W ramach sektora przemysłów kultury i kreatywnych dostęp do staży i możliwość wejścia do branży zależy głównie od portfolio. Stworzenie i wykorzystanie takiego portfolio jako dowodu do oceny jest strategią najbardziej efektywną.
- Branża twórcza i kulturalna charakteryzuje się praktycznymi wynikami i rezultatami. Wartość, którą tworzą, opiera się na artefaktach i doświadczeniach.

5.3 UZNAWANIE WCZEŚNIEJSZEGO WYKSZTAŁCENIA

Uznanie wcześniejszego wykształcenia (ang. Recognition of prior learning - RPL) polega na uwzględnieniu wkładu, jaki wcześniejsze doświadczenie danej osoby może wnieść do kwalifikacji. W ramach wstępnej oceny każdego uczącego się, odpowiednia osoba oceniająca dokona identyfikacji wszelkich możliwości RPL.
Wnioski o zaliczenie jednostek w ramach RPL będą rozpatrywane w trybie indywidualnym.
Należy pamiętać, że proces RPL odnosi się do przedstawienia dowodów na spełnienie WSZYSTKICH wymagań danej jednostki - nie jest możliwe ubieganie się o „częściowe zaliczenie" jednostki poprzez RPL.

IO5

learn2create
Promoting Work-based Learning in Europe's CCI