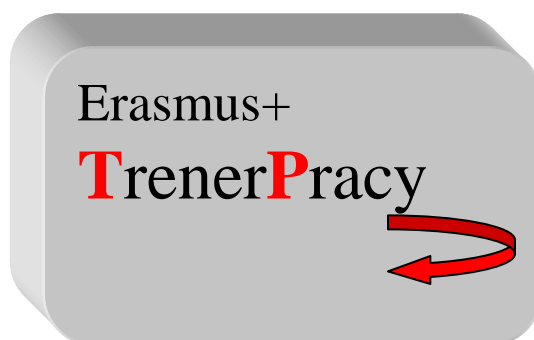


Erasmus+ - projekt
“Trener pracy dla osób niepełnosprawnych”



Wytyczne dotyczące europejskiego wdrożenia koncepcji
kwalifikacji Trenera Pracy dla osób z
niepełnosprawnością



Aleksandra Bukowczyk-Stranz



Koordinacja projektu
Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH
Anna Block - Ja Ty My
Tel.: 0049 (0) 4165 80370
Mail: a.block@grone.de
www.grone.de

Odpowiedzialność za produkt
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne
Tel.: 0048 4265 95325
Mail: tmusielski@gmail.com
www.wsparciespoleczne.pl

Za opracowanie wytycznych dotyczących europejskiego wdrożenia koncepcji kwalifikacji Trenera Pracy dla osób z niepełnosprawnością odpowiada przede wszystkim partner projektu: Stowarzyszenie Pomoc Społeczne „Ja-Ty-My” w Polsce. Partnerami operacyjnymi w rozwoju projektu są:

	Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja Ty My Polska
	Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH Niemcy

Do opracowania niniejszych Wytycznych przyczynili się również następujący partnerzy:

	Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH Niemcy
	Fachhochschule Münster Niemcy
	Cordaan Holandia
	Queen's University Belfast Wielka Brytania
	Les Genêts d'Or Francja
	Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON Polska

Spis treści:

Wstęp	4
Europejskie ramy kwalifikacji	5
Poziomy ERK.....	5
Implementacja koncepcji europejskiej na poziomie 5 Europejskich Ram Kwalifikacji.	8
Implementacja koncepcji europejskiej na poziomie 6 Europejskich Ram Kwalifikacji.	9
Implementacja koncepcji europejskiej na poziomie 7 Europejskich Ram Kwalifikacji	10
Podsumowanie	13

Wstęp

W świetle celów Strategii Europa 2020, która stanowi motyw przewodni dla wzrostu i zatrudnienia, przygotowano w ramach projektu Erasmus+ "Trener pracy dla osób z niepełnosprawnością" - oprócz licznych uzupełniających produktów edukacyjnych - europejski program kwalifikacji dla trenerów pracy. W projekcie współpracowali partnerzy z 5 krajów Unii Europejskiej (Niemcy, Wielka Brytania, Holandia, Francja i Polska). Europejska koncepcja kształcenia trenerów pracy przyczyni się w znaczący sposób do wspierania równości i różnorodności poprzez wdrożenie zintegrowanej ścieżki edukacyjnej. Ponadto koncepcja ta przyczyni się do wzrostu zatrudnienia do poziomu 75% wśród zdolnych do pracy mieszkańców Unii Europejskiej (grupa wiekowa od 20 do 64 roku życia). Z jednej strony europejska koncepcja kształcenia wspiera profesjonalizację usług świadczonych przez Trenerów Pracy, którzy doradzają osobom z niepełnosprawnością i wspierają ich integrację z rynkiem pracy. Z drugiej strony, w końcowym efekcie, z wiedzy i doświadczenia Trenerów Pracy korzyści czerpią także osoby z niepełnosprawnością – proces ich integracji z rynkiem pracy jest łatwiejszy i efektywniejszy.

Przygotowana w ramach projektu koncepcja kwalifikacji opisuje różne poziomy kształcenia Trenerów Pracy dla osób z niepełnosprawnością zgodnie z Europejskimi Ramami Kwalifikacji. Jej głównym elementem są efekty kształcenia opisane na różnych poziomach ERK oraz kompetencje i umiejętności, które Trener Pracy dla osób z niepełnosprawnością będzie mógł zdobyć lub podnieść dzięki tej ścieżce edukacyjnej. Ponadto nasza koncepcja kwalifikacji zawiera szczegółowe *curriculum* oraz szczegółowy opis 6 modułów szkoleniowych, które stanowią podstawę kształcenia Trenerów Pracy pracujących z osobami z niepełnosprawnością. Europejska koncepcja kształcenia została przygotowana tak, aby możliwe było jej przetransferowanie do różnych krajów Unii Europejskiej i aby mogła zostać zaadaptowana do systemów edukacyjnych tych krajów. Odpowiednie jej dostosowanie w poszczególnych krajach jest niezbędne ze względu na znaczące różnice systemów edukacyjnych, czy też różne kryteria dostępu do zawodów (np. we Francji Trenerowi Pracy dla osób z niepełnosprawnością wystarcza poziom 4 ERK, w Polsce powinien być to poziom 7). Dostosowanie koncepcji europejskiej do wymogów krajowych może dotyczyć zarówno treści, jak i struktury i zależy od

poziomu ERK przyjętego w danym kraju. Jednak główne założenia koncepcji europejskiej powinny pozostać niezmienione, co pozwoli na możliwie wysoką porównywalność koncepcji kształcenia Trenerów Pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Celem niniejszego poradnika europejskiej implementacji koncepcji kształcenia Trenerów Pracy dla osób z niepełnosprawnością jest przedstawienie instytucjom z różnych krajów Unii Europejskiej możliwości wdrożenia tej koncepcji do ich polityk. Poradnik zawiera informacje dotyczące tego, kto może korzystać z tej koncepcji, czemu ona służy i w jakich obszarach może zostać wdrożona.

Aby lepiej sklasyfikować opracowane podejścia do wdrażania koncepcji europejskiej, należy przede wszystkim wyjaśnić, czym są różne poziomy europejskich ram kwalifikacji i przypisać koncepcje europejskie do konkretnych poziomów wraz z uzasadnieniem. Następnym krokiem jest przedstawienie możliwości wdrożenia koncepcji europejskiej na poszczególnych poziomach (5, 6 lub 7). Są to propozycje, które można przenieść do systemów edukacyjnych innych krajów Unii Europejskiej. Na końcu przedstawiona została krótka perspektywa opracowanej koncepcji kształcenia trenerów pracy dla osób niepełnosprawnych.

Europejskie ramy kwalifikacji

Europejskie ramy kwalifikacji¹ (ang. European Qualification Framework, ERK) to obowiązujące w całej Europie ramy umożliwiające mapowanie kwalifikacji w różnych krajach UE w celu lepszego zrozumienia porównań.

Poziomy ERK

W ramach ERK istnieje osiem poziomów kwalifikacji. Deskryptory mają na celu ujęcie pełnego spektrum efektów uczenia się, bez względu na kontekst naukowy lub instytucjonalny, od kształcenia podstawowego poprzez poziomy szkoły oraz niewykwalifikowanego robotnika do poziomów doktoratu lub wyższych rangą poziomów zawodowych. Deskryptory obejmują zarówno sytuacje związane z pracą, jak i nauką oraz tło akademickie i zawodowe, i odnoszą się do kształcenia lub

¹ https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97

szkolenia zarówno początkowego, jak i ustawicznego, tj. wszystkie formalne, pozaformalne i nieformalne sposoby uczenia się. Deskryptory odzwierciedlają zarówno specjalizację, jak i uogólnienia. Osiągnięcie wyższego poziomu niekoniecznie musi oznaczać, że wymagane umiejętności i wiedza będą bardziej wyspecjalizowane, chociaż przypadek taki może mieć miejsce w wielu kontekstach akademickich i badawczych. Przechodzenie z poziomu niższego na wyższy, w niektórych kontekstach związanych z nauką lub pracą, może także oznaczać poszerzanie wiedzy ogólnej. Na przykład poziomy ERK od 5 do 8 mogą odpowiadać nie tylko stopniom kwalifikacji nabytym w sposób formalny przez naukę w placówce szkolnictwa wyższego, ale także szkole zawodowej. Każdemu z 8 poziomów odpowiada zestaw deskryptorów wskazujących efekty uczenia się odpowiednie dla kwalifikacji na tym poziomie w dowolnym systemie kwalifikacji. Efekty uczenia się wyrażone w KSC (ang. knowledge, skills and competences, pl. wiedza umiejętności, kompetencje) zostały opisane w Tabeli 1.

Tabela 1. Deskryptory KSC określające poziom ERK

Poziom ERK	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	W kontekście ERK wiedzę opisuje się jako teoretyczną i/lub faktograficzną.	W kontekście ERK* umiejętności określa się jako kognitywne (z zastosowaniem myślenia logicznego, intuicyjnego i kreatywnego) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów)	W kontekście ERK*, kompetencję określa się w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.
Poziom 1	Podstawowa wiedza ogólna	Podstawowe umiejętności wymagane do realizacji prostych zadań	Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście
Poziom 2	Podstawowa wiedza faktograficzna w danej dziedzinie pracy lub nauki	Podstawowe kognitywne i praktyczne umiejętności potrzebne do korzystania z istotnych informacji w celu realizacji zadań i rozwiązywania rutynowych problemów przy użyciu prostych zasad i narzędzi	Praca lub nauka pod nadzorem o pewnym stopniu autonomii
Poziom 3	Znajomość faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w danej dziedzinie pracy lub nauki	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie	Ponoszenie odpowiedzialności za realizację zadań w pracy, dostosowywanie własnego zachowania do

		i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji	okoliczności w rozwiązywaniu problemów
Poziom 4	Faktograficzna i teoretyczna wiedza w szerszym kontekście danej dziedziny pracy lub nauki	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do generowania rozwiązań określonych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki	Samodzielna organizacja w ramach wytycznych pracy, nadzorowanie rutynowej pracy innych, ponoszenie odpowiedzialności za ocenę i doskonalenie działań związanych z pracą lub nauką
Poziom 5*	Obszerna, specjalistyczna, faktograficzna i teoretyczna wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy	Rozległy zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do kreatywnego rozwiązywania abstrakcyjnych problemów	Zarządzanie i nadzór w kontekstach pracy i nauki, umiejętność identyfikacji miejsc występowania nieprzewidywalnych zmiany, przegląd i rozwijanie pracy własnej i innych
Poziom 6*	Zaawansowana wiedza w danej dziedzinie pracy i nauki obejmująca krytyczne Rozumienie teorii i zasad	Zaawansowane umiejętności, Wykazywanie się biegłością i innowacyjnością potrzebną do rozwiązania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki	Zarządzanie złożonymi działaniami i projektami technicznymi lub zawodowymi, branie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach pracy zawodowej lub nauki, ponoszenie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem zawodowym jednostek i grup
Poziom 7*	Wysoce wyspecjalizowana wiedza, której część stanowi najnowsza wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki, jako podstawa do oryginalnego myślenia i/lub badań Krytyczna świadomość zagadnień w zakresie wiedzy z danej dziedziny oraz na styku różnych dziedzin	Specjalistyczne umiejętności Rozwiązywania problemów potrzebne do badań i/lub innowacji w celu tworzenia nowej wiedzy i procedur oraz integrowanie wiedzy z różnych dziedzin	Zarządzanie i przekształcanie kontekstów w zakresie pracy lub nauki, które są złożone, nieprzewidywalne i wymagają nowych podejść strategicznych, ponoszenie odpowiedzialności za przyczynianie się do rozwoju wiedzy i praktyki zawodowej i /lub za dokonywanie przeglądu strategicznych wyników zespołów ludzi
Poziom	Wiedza na najbardziej	Najbardziej zaawansowane i wyspecjalizowane	Wykazywanie się znaczącym

8*	zaawansowanym poziomie w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz na styku różnych dziedzin	umiejętności i techniki, w tym umiejętność syntezy i oceny, potrzebne do rozwiązywania krytycznych problemów w badaniach i/lub innowacji oraz do poszerzania i ponownego określania istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej	autorytetem, innowacyjnością, autonomią, etyką naukową i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem w rozwój nowych idei i procesów w najważniejszych kontekstach pracy zawodowej lub nauki, w tym badań naukowych
----	--	---	--

Źródło: Rada Europejska: Europejskie ramy kwalifikacji – Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23 kwietnia 2008 r., Dz.U. C 111, 6.5. 2008., Aneks 2.

Poziomy 5, 6 i 7 ERK są celowo zaznaczone w Tabeli 1 kolorem zielonym, ponieważ poziomy te zostały uznane przez partnerstwo projektowe za najbardziej adekwatne dla implementacji curriculum trenera pracy. Poszczególne poziomy implementacji zostały ustalone w zależności od poszczególnych krajowych ram kwalifikacji oraz indywidualnych systemów edukacyjnych krajów partnerskich.

Implementacja koncepcji europejskiej na poziomie 5 Europejskich Ram Kwalifikacji

Wdrożenie koncepcji kwalifikacji Trenera Pracy dla osób z niepełnosprawnością na poziomie 5 Europejskich Ram Kwalifikacji najlepiej obrazuje przykład francuski, gdzie najprawdopodobniej od roku akademickiego 2019/2020 przyszli trenerzy pracy będą można zapisać się na kurs prowadzony przez Uniwersytet w Breście (franc. *Université de Bretagne Occidentale*) i zakończony uzyskaniem dyplomu (franc. *Diplôme universitaire - DU*). W tym miejscu warto w kilku słowach wyjaśnić, czym jest DU. Jest to uniwersytecki stopień naukowy, nadawany jednak – w przeciwieństwie do tytułów licencjata, magistra czy doktora – nie przez państwo francuskie, ale przez poszczególne uniwersytety. Stopień ten dotyczy ograniczonego obszaru wiedzy czy dziedziny nauki i ma zazwyczaj na celu przygotowanie zawodowe. Każda uczelnia ma uprawnienia do określania kursów kończących się DU. Proces składania aplikacji, czas trwania studiów, metody oceny studentów mogą się bardzo różnić w zależności od tematu i celu dyplomu. Jednak większość kursów w ramach DU obejmuje od miesiąca do trzech miesięcy nauki rozłożonych na 2 lub 3 lata (zjazdy weekendowe).

Pierwsze spotkanie przedstawicieli francuskiego partnera z dyrektorem odpowiedzialnym za kształcenie ustawiczne na Uniwersytecie w Breście zakończyło się deklaracją, że Uniwersytet jest zainteresowany zorganizowaniem kursu dla przyszłych Trenerów Pracy. Zakres tematyczny kursu, oparty w dużej mierze na przygotowanym przez zespół projektowy *curriculum*, będzie opracowywany w okresie od września 2018 do kwietnia 2019 r. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że pierwsi studenci rozpoczną naukę w roku akademickim 2019/2020. Warto dodać, że będzie to pierwszy tego typu kurs uniwersytecki (zakończony przyznaniem *Diplôme universitaire*) we Francji.

Szczegóły dotyczące implementacji curriculum na poziomie 5 ERK można znaleźć w dokumencie opisującym strategię francuską, który jest dostępny pod [tym](#) linkiem.

Implementacja koncepcji europejskiej na poziomie 6 Europejskich Ram Kwalifikacji

Można z dużym prawdopodobieństwem założyć, że ze względu na charakter i specyfikę zawodu część przyszłych trenerów pracy nie zdecyduje się na zdobywanie kwalifikacji zawodowych w jednym cyklu edukacyjnym. Wydaje się raczej, że najpierw zdobędą kwalifikacje zawodowe lub ukończą pokrewny kierunek studiów na uniwersytecie, a dopiero po kilku latach pracy zdecydują się na ukierunkowanie swojej ścieżki zawodowej i podjęcie dalszej edukacji umożliwiającej zdobycie kwalifikacji trenera pracy. W takim przypadku, wdrożenie koncepcji kwalifikacji Trenera Pracy dla osób z niepełnosprawnością na poziomie 6 Europejskich Ram Kwalifikacji najlepiej obrazuje przykład niemiecki.

W modelu tym ukończenie szkolenia zawodowego na poziomie licencjata lub magistra, obejmuje co najmniej 6 semestrów, 30 punktów ECTS, czyli łącznie 5400 godzin. W Niemczech te stopnie naukowe są oferowane przez uniwersytety (Universitäten) i wyższe szkoły zawodowe (Fachhochschulen).

W projekcie uczestniczyło aż trzech partnerów z Niemiec, w tym Fachhochschule (FH) Münster, czyli wyższa szkoła zawodowa, oraz dwie organizacje pozarządowe mające doświadczenie w pracy z trenerami pracy: Grone Schulen z Osnabrück

i Dortmundu. Pozwoliło to na szeroką wymianę doświadczeń oraz zderzenie podejścia teoretycznego z praktyką, ale przede wszystkim zaowocowało ścisłą współpracą Fachhochschule (FH) Münster i organizacji z Dortmundu, której celem jest stworzenie kierunku studiów zawodowych kształcących przyszłych trenerów pracy. Podstawą programową studiów będzie curriculum przygotowane przez partnerstwo projektowe.

Szczegółowe informacje dotyczące implementacji curriculum na poziomie 6 ERK można znaleźć w dokumencie opisującym strategię niemiecką, która jest dostępna pod [tym](#) linkiem.

W Irlandii Północnej Open College w Dublinie organizuje zakończone dyplomem kursy zawodowe dla Trenerów Pracy. Są to 12-tygodniowe kursy w ramach Quality and Qualifications Ireland (QQI), których celem jest ułatwienie osobom poszukującym pracy zdobywania doświadczenia zawodowego/odbywania praktyk i/lub możliwości zatrudnienia wspieranego. Pomyślne zakończenie kursu prowadzi do uzyskania dyplomu w zakresie zatrudnienia wspomaganego (QQI2 poziom 7 *Special Purpose Award*). Kwalifikacje QQI są zgodne z normami National Framework of Qualifications (NFQ) i odnoszą się do poziomu 6 Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK). Kurs jest przeznaczony dla osób już pracujących/posiadających doświadczenie na stanowisku trenera pracy, które potrzebują akredytacji w zakresie zatrudnienia wspomaganego.

Szczegółowe informacje dotyczące implementacji curriculum na poziomie 6 ERK można znaleźć w dokumencie opisującym strategię brytyjską, która jest dostępna pod [tym](#) linkiem.

Implementacja koncepcji europejskiej na poziomie 7 Europejskich Ram Kwalifikacji

Wdrożenie koncepcji kwalifikacji Trenera Pracy dla osób z niepełnosprawnością na poziomie 7 Europejskich Ram Kwalifikacji najlepiej obrazuje przykład Holandii. Jest to kraj, gdzie wytyczne dotyczące ram kwalifikacji dla Trenerów Pracy istnieją już od 2012 r. Warto podkreślić, że curriculum przygotowane w tym projekcie w dużym stopniu opiera się właśnie na modelu holenderskim.

Wytyczne dotyczące kwalifikacji, jakie powinien posiadać trener pracy zostały szczegółowo określone w dokumencie „Wizja i cele programów szkoleń dla trenerów pracy” wydanym wspólnie przez Zawodowe Zrzeszenie Trenerów Pracy i grupę fokusową zajmującą się szkoleniami i rozwojem w 2012 roku. Na jego podstawie stworzono programy edukacyjne przygotowujące do zawodu trenera pracy. Dokument precyzuje, że warunkiem niezbędnym do pojęcia zatrudnienia jako trener pracy jest ukończenie studiów i uzyskanie tytułu licencjata, przy czym, program studiów musi zawierać nie tylko teoretyczną naukę zawodu, ale także szkolenia praktyczne. Jest to niezbędne, ponieważ trenerzy pracy w praktyce radzą sobie z wieloma złożonymi problemami i muszą umieć poddać je analizie oraz określić, które czynniki wpływają na zachowanie klienta. Aby dobrze wykonywać swoją pracę, trener musi być w stanie rozpoznawać, poruszać się i działać w różnych systemach i procesach.

Obecnie, ze względu na dynamicznie zmieniające się środowisko pracy zmianie ulega też rola trenera pracy. Dokonuje się rozróżnienia na trzy „podtypy” trenerów: (1) trenera na poziomie podstawowym, który jest w stanie w pełni wdrożyć opracowany plan i wyznaczone cele w praktyce; (2) trenera na poziomie zaawansowanym, który łączy doradztwo z coachingiem; i wreszcie (3) trener pracy na poziomie eksperckim, który może podjąć się roli doradcy organizacyjnego i specjalisty ds. zasobów ludzkich. W związku z tym, w Holandii wprowadzono rozróżnienie na „wewnętrznego” trenera pracy, który udziela bezpośredniego, praktycznego wsparcia w obszarze znalezienia pracy oraz „zewnętrznego” trenera pracy, który ma mieć szerszą perspektywę rynkową i aktualizować dostępną wiedzę.

Szczegółowe informacje dotyczące implementacji curriculum na poziomie 7 ERK można znaleźć w dokumencie opisującym strategię holenderską, która jest dostępna pod [tym](#) linkiem.

Również w wypadku polskiego systemu, kształcenie trenerów pracy odbywać się będzie na poziomie 7 ERK. Rozpoczęcie studiów podyplomowych będzie wymagało posiadania tytułu magistra lub licencjata. Obecnie prowadzone są intensywne prace nad nową ustawą o zatrudnianiu wspomaganym, w której zawód trenera pracy ma

być po raz pierwszy opisany i tym samym wprowadzony do Systemu kwalifikacji zawodów. Projekt ustawy jeszcze w tym roku ma trafić do konsultacji społecznych.

Szczegółowe informacje dotyczące wdrażania programu kształcenia na poziomie 7 ERK można znaleźć w dokumencie opisującym polską strategię.

Podsumowanie

Mamy nadzieję, że standardy wypracowane w trakcie trzech lat trwania partnerstwa projektowego będą użyteczne i szeroko wykorzystywane w Europie – zostaną one umieszczone w ESCO – Europejskiej klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów. Trzy kraje działające w ramach partnerstwa projektowego – Francja, Niemcy i Holandia rozpoczęły intensywne prace zmierzające do zaadaptowania wybranej koncepcji do swoich systemów edukacyjnych.

Podsumowując, warto podkreślić, że duża różnorodność rozwiązań przyjętych w ramach procesu implementacji koncepcji europejskiej – zarówno na poziomie pracownika wykwalifikowanego, jak i na szczeblu akademickim – daje szansę pozostałym krajom UE na ich przyjęcie na poziomie, który najbardziej wpisuje się w ich systemy edukacyjne. Mamy też nadzieję, że uda się znaleźć adekwatne, przejściowe rozwiązania dla zdolnych i doświadczonych trenerów pracy. Osoby, które pracują w tym obszarze od lat, ale nie spełniają kryteriów formalnych, muszą mieć szansę uaktualnienia swoich kwalifikacji.

Partnerstwo projektowe zamierza kontynuować współpracę w zakresie rozwijania koncepcji kształcenia trenerów pracy poprzez udoskonalanie wypracowywanych koncepcji w formie webinarów.