



Wsparcie systemu kształcenia i szkoleń zawodowych  
poprzez innowacyjne i inkluzywne metody  
nauczania.

## Rezultat projektu 1

---

Podręcznik: Analiza pola  
działania w ramach projektu  
VELA. Wykorzystanie dobrych



**Dofinansowane przez  
Unię Europejską**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

**Zezwolenie na kopiowanie:** Żadna część tego dokumentu nie może być kopiowana, reprodukowana lub modyfikowana w całości lub w części w jakimkolwiek celu bez pisemnej zgody konsorcjum projektu VELA. Oprócz tej pisemnej zgody na kopiowanie, reprodukcję lub modyfikację całości lub części tego dokumentu, należy wyraźnie zaznaczyć autorstwo dokumentu i zawrzeć stosowne informacje dotyczące praw autorskich. Wszelkie prawa zastrzeżone.

**Zastrzeżenie dotyczące zmian:** Wszystkie informacje, treści, linki i inne informacje mogą zostać zmienione przez autorów, w każdej chwili bez wcześniejszego powiadomienia lub wyjaśnienia. Jednakże wszyscy członkowie konsorcjum powinni zostać o tym poinformowani.

## Copyright

© Copyright 2022

### Projekt VELA:

Wsparcie systemu kształcenia i szkoleń zawodowych (eng. VET) poprzez innowacyjne i inkluzywne metody nauczania.

Numer projektu:

2021-1-IT01-KA220-VET-000032964

Konsorcjum projektu:

Wnioskodawca/ lider projektu - LP: I.E.R.F.O.P. ONLUS

Partner - P1: PCX COMPUTERS & INFORMATION SYSTEMS LTD (PCX)

Partner - P2: ORANGE HILL Sp. z o.o.

Partner - P3: CENTRUL PENTRU PROMOVAREA INVATARII PERMANENTE TIMISOARA ASOCIATIA

Partner - P4: PRISM IMPRESA SOCIALE S.R.L.

Partner - P5: UNIVERSIDAD DE ALCALA





# SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP .....</b>	<b>4</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>6</b>
<b>SYSTEM VET W EUROPIE. ANALIZA PIĘCIU KRAJÓW UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE VELA .....</b>	<b>8</b>
ANALIZA DOTYCZĄCA WŁOCH.....	8
ANALIZA DOTYCZĄCA HISZPANII.....	12
ANALIZA DOTYCZĄCA POLSKI.....	15
ANALIZA DOTYCZĄCA RUMUNII.....	17
ANALIZA DOTYCZĄCA CYPRU .....	20
<b>DOBRE PRAKTYKI W PIĘCIU KRAJACH PROJEKTU VELA .....</b>	<b>23</b>
DOBRE PRAKTYKI: WŁOCHY .....	23
DOBRE PRAKTYKI: HISZPANIA .....	25
DOBRE PRAKTYKI: POLSKA .....	26
DOBRE PRAKTYKI: RUMUNIA.....	29
DOBRE PRAKTYKI: CYPR .....	31
<b>DOBRE PRAKTYKI Z INNYCH PIĘCIU KRAJÓW EUROPEJSKICH .....</b>	<b>34</b>
DOBRE PRAKTYKI: PRZYPADEK NIEMIEC .....	34
DOBRE PRAKTYKI: BUŁGARIA .....	35
DOBRE PRAKTYKI: FRANCJA .....	37
DOBRE PRAKTYKI: WIELKA BRYTANIA .....	39
DOBRE PRAKTYKI: GRECJA .....	41
<b>BADANIA ANKIETOWE: WKŁAD DOSTAWCÓW VET W INKLUZYWNĄ METODĘ EDUKACJI CYFROWEJ .....</b>	<b>43</b>
<b>WNIOSKI.....</b>	<b>46</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>47</b>
<b>LINKOGRAFIA.....</b>	<b>48</b>



## Wstęp

Raport międzynarodowy zawiera konkretne sugestie, zalecenia i wytyczne dotyczące opracowania pakietu przyjaznego dla użytkownika.

Wpływ kryzysu COVID-19 na edukację był bezprecedensowy. Cofnął on w czasie osiągnięcie międzynarodowych celów edukacyjnych i nieproporcjonalnie dotknął najbardziej wrażliwe grupy społeczne. Według "ONZ - Policy Brief: Education during Covid-19 and beyond" ponad 1,5 miliarda uczniów na całej planecie jest lub zostało dotkniętych brakiem znaczenia edukacyjnego z powodu pandemii COVID-19. Jednak systemy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) są dotknięte w sposób wyjątkowy, a w porównaniu z innymi częściami systemu edukacji poświęcono im niewiele uwagi i często są one postrzegane jako mające niższy status. Podczas gdy w przypadku szkół powszechnych rządy przyjęły protokoły umożliwiające uczniom powrót do szkoły, w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego panuje niebezpieczna beztroška. Nauczyciele i trenerzy mają do dyspozycji ogromną różnorodność narzędzi pozwalających na tworzenie własnych materiałów i środowisk edukacyjnych, ale większość z nich nie jest ukierunkowana na kształcenie i szkolenie zawodowe.

Gotowe materiały zawierające treści specyficzne dla VET są znacznie mniej rozwinięte. W większości przypadków narzędzia udostępniane przez podmioty publiczne lub prywatne skupiają się wyłącznie na wiedzy teoretycznej. Istnieje ryzyko, że osoby uczące się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego znajdą się w gorszej sytuacji niż osoby uczące się w ramach innych ścieżek edukacyjnych, ponieważ więcej wysiłku wkłada się w przedmioty ogólnokształcące. Ta niezwykła sytuacja jest szansą zarówno dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i osób uczących się, na rozwinięcie swoich kompetencji cyfrowych.

**Projekt VELA** (VET Empowerment through innovative and inclusive Learning Approaches), (nr referencyjny 2021-1-IT01-KA220-VET-000032964) finansowany przez program Erasmus+, ma na celu przedstawienie aktualnych i perspektywicznych kształtów metod edukacji cyfrowej o charakterze integracyjnym oraz podnoszenia umiejętności za pomocą narzędzi cyfrowych potencjalnym i obecnym specjalistom na rynku oraz omówienie luk w tych dziedzinach i potrzeb grup docelowych w krajach partnerskich i UE.

Ogólnym celem projektu jest zbudowanie bardziej zrównoważonego i odpornego społeczeństwa w UE, wzmocnienie świadczenia usług edukacyjnych i szkoleniowych po kryzysie COVID-19, wspieranie innowacji i włączenie grup zagrożonych.



Projekt chce wspierać dostawców VET w rozwiązywaniu problemów związanych z procesami nauczania i uczenia się poprzez rozwój i wdrażanie nowych i bardziej odpowiednich podejść do nauczania i uczenia się, a także wzmocnić grupy wrażliwe w stawianiu czoła wyzwaniom związanym z niedawnym nagłym przejściem do nauczania online i na odległość, przy jednoczesnym promowaniu równych szans i dostępu dla wszystkich.



## Metodologia

W ciągu ostatniego roku wszystkie państwa europejskie zostały zmuszone do podjęcia środków łagodzących skutki kryzysu w sektorze edukacji wywołanego pandemią. Świat edukacji doznał poważnych trudności, ale nie zatrzymał się dzięki interwencji licznych podmiotów lokalnych, które starały się znaleźć innowacyjne rozwiązania problemu, z jakim mieliśmy do czynienia w niedawnej przeszłości. Biorąc pod uwagę ogromną skalę kryzysu i szybkie mnożenie się lokalnych inicjatyw, trudno było nadążyć za wszystkimi działaniami, które umożliwiły kontynuację edukacji w sektorze VET.

Dlatego też celem niniejszego raportu jest zbiorcze przedstawienie aktualnego kształtu i perspektyw inkluzywnych metod edukacji cyfrowej i podnoszenia umiejętności za pomocą narzędzi cyfrowych dla potencjalnych i obecnych specjalistów na rynku oraz omówienie luk w tych dziedzinach i potrzeb grup docelowych w krajach partnerskich i UE.

**Grupy docelowe** niniejszej analizy to:

- ▲ Nauczyciele, moderаторzy i dostawcy VET kierowani koniecznością zwiększenia swoich kompetencji cyfrowych w celu ułatwienia zaangażowania grup zagrożonych w proces edukacji;
- ▲ Kierownicy projektów, liderzy społeczności, instruktorzy i pracownicy społeczni, którzy są zainteresowani poprawą swoich umiejętności w zakresie korzystania z innowacyjnych narzędzi cyfrowych w celu zwiększenia jakości edukacji online.

Opracowanie stanowi ramy teoretyczne, na których opierać się będą kolejne rezultaty projektu. W szczególności, **niniejszy Podręcznik będzie głównie zbierał spostrzeżenia** dotyczące:

- ▲ międzynarodowe badania/ studia przypadku dotyczące metod inkluzywnej edukacji cyfrowej i zwalidowanych najlepszych praktyk;
- ▲ międzynarodowe badania/ studia przypadku dotyczące korzyści płynących z uczenia się online i włączenia społecznego za pomocą innowacyjnych narzędzi cyfrowych;
- ▲ bezpośredni wkład dostawców VET wynikający z ich odpowiedzi na ankietę wcześniej zredagowaną przez partnerstwo projektu.





Rezultat ten skupia się w szczególności na już rozwiniętej metodologii i zastosowaniu nauczania online, jako punkt wyjścia do zdefiniowania i rozwoju wysokiej jakości i integracyjnych rozwiązań cyfrowych do nauczania/uczenia się. Badania będą prowadzone w szerokim spektrum, starając się wnieść innowacyjne pomysły i dobre praktyki nie tylko z krajów partnerskich, ale ze wszystkich narodów europejskich.

Zasoby zostały zaprojektowane do samodzielnego użytku przez edukatorów VET i będą mogły być przeniesione do formalnych, nieformalnych i pozaformalnych środowisk uczenia się, a więc nawet poza zakres badań, dla których zostały zaprojektowane.

Jako pierwszy punkt, opracowanie zawiera analizę programów, systemów i narzędzi VET w każdym kraju, starając się skupić na krajowych trudnościach, które system VET napotkał podczas pandemii.

## System VET w Europie. Analiza pięciu krajów uczestniczących w projekcie VELA

### Analiza dotycząca Włoch

Wszystkie podmioty włoskiego systemu edukacji, które można przeanalizować jako reprezentujące tzw. system VET, przedstawiają się jako suma elementów trudnych do prześledzenia w sposób organiczny, ani z punktu widzenia modelu organizacyjnego, ani tego, który określa powiązania między kwalifikacjami zawodowymi a zagadnieniami szkoleniowymi, ani sposobu, w jaki są zaplanowane i realizowane cele edukacyjne, kulturowe i zawodowe specyficzne dla tego sektora. W strukturze systemu kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego we Włoszech możemy wyodrębnić cztery duże komponenty:

Edukacja techniczna jest najistotniejsza, osadzona we włoskim kontekście, obok wielu szacownych uczelni o silnej tradycji technicznej, prezentuje obszar instytutów silnie naznaczonych encyklopedycznym podejściem kulturowym.

Kształcenie i szkolenie zawodowe miało na celu dostarczenie ram operacyjnych dla przemysłu, charakteryzuje się tym, że jest "popularną szkołą" II stopnia.

Komponent Edukacji i Szkolenia Zawodowego, który jest przedstawiony silnie zróżnicowany zarówno ze względu na rodzaj programu (istnieje obszar o silnym charakterze "edukacji zawodowej" instytucji szkoleniowych z umiejętnościami pedagogicznymi i organizacyjno-strukturalnymi, oprócz innego o bardziej opiekuńczym charakterze, ukierunkowanego na resocjalizację i włączenie młodzieży z trudnościami), zarówno na terytoria (podsystem jest obecny na północy i w części centrum kraju, podczas gdy w południowych Włoszech w ostatnich latach pojawia się proces jego zamykania)

Komponent praktyk zawodowych - choć stanowił składnik prawnego obowiązku kształcenia i szkolenia - nigdy nie reprezentował, ani z jakościowego, ani z ilościowego punktu widzenia, konkretnego modelu kształcenia.

System kształcenia i wychowania obejmuje:

1. edukacja przedszkolna (poziom ISCED 0);
2. zintegrowane kształcenie podstawowe i średnie I stopnia (poziom ISCED 1 i 2)
3. wykształcenie średnie II stopnia (poziom ISCED 344, zwany również drugim cyklem kształcenia);
4. kształcenie policealne (IFTS- tylko zawodowe - poziom ISCED 453, EQF 4);







5. szkolnictwo wyższe (poziom ISCED 453, EQF 5 dla wyższych programów technicznych), poziom ISCED 667, EQF 6, poziomy ISCED 667-767 EQF 7, poziom ISCED 768-864, EQF 8). Edukacja przedszkolna nie jest obowiązkowa i jest zapewniana przez usługi edukacyjne dla dzieci w wieku poniżej trzech lat prowadzone przez regiony, natomiast dla dzieci w wieku 3-6 lat jest dostępna w szkołach przedszkolnych, które działają pod nadzorem ministerstwa edukacji.

Obowiązek szkolny rozpoczyna się w wieku 6 lat i trwa przez 10 lat do 16 roku życia. Obejmuje cały pierwszy cykl kształcenia (szkoła podstawowa i gimnazjum oraz dwa lata drugiego cyklu - szkoła średnia II stopnia).

Ostatnie dwa lata edukacji obowiązkowej można odbyć w szkole średniej II stopnia lub w ramach regionalnego systemu VET.

Edukacja w szkole średniej II stopnia oferuje zarówno programy ogólne, jak i zawodowe (techniczne i zawodowe). Czas trwania nauki wynosi pięć lat. Na zakończenie edukacji w szkole średniej II stopnia uczniowie, którzy pomyślnie zdadzą egzamin końcowy, otrzymują świadectwo, które daje im dostęp do studiów wyższych.

Kształcenie na poziomie wyższym oferują następujące instytucje:

1. uniwersytety (w tym politechniki);
2. instytucje edukacji artystycznej, muzycznej i tanecznej na wysokim poziomie (Afam);
3. wyższe szkoły dla mediatorów językowych (SSML);
4. wyższe instytucje techniczne (ITS).

Dostęp do uniwersytetów, instytucji edukacji artystycznej, muzycznej i tanecznej na wysokim poziomie oraz szkół wyższych dla programów mediatorów językowych jest wyłącznie dla uczniów ze świadectwem ukończenia szkoły średniej. Ministerstwo edukacji i poszczególne instytucje ustalają szczegółowe warunki przyjęcia.

Studia w wyższych instytucjach technicznych (ITS) są dostępne dla studentów posiadających świadectwo ukończenia szkoły średniej oraz dla studentów, którzy uczestniczyli w czteroletnim regionalnym kursie zawodowym, a następnie w dodatkowym rocznym kursie w systemie wyższego szkolnictwa technicznego (IFTS). Wyższe instytucje techniczne oferują krótkie studia licencjackie, zgodnie ze strukturą bolońską.



Na poziomie szkoły średniej II stopnia oferowane są następujące programy VET:

- ▲ programy pięcioletnie (poziom 4 ERK) w szkołach technicznych prowadzące do uzyskania dyplomów edukacji technicznej; w szkołach zawodowych prowadzące do uzyskania dyplomów edukacji zawodowej. Programy łączą kształcenie ogólne i kształcenie i szkolenie zawodowe, mogą być również realizowane w formie szkolenia przemienneego. Absolwenci mają dostęp do szkolnictwa wyższego;
- ▲ trzyletnie programy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (poziom 3 ERK);
- ▲ programy czteroletnie prowadzące do uzyskania dyplomu zawodowego technika (poziom 4 EQF).

Na poziomie policealnym kształcenie i szkolenie zawodowe jest oferowane jako wyższe wykształcenie techniczne dla absolwentów pięcioletnich szkół średnich II stopnia lub czteroletnich programów ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego, którzy zdali egzaminy wstępne:

Wyższe wykształcenie techniczne i kursy szkoleniowe (IFTS):

- ▲ roczne policealne programy nieakademickie prowadzące do uzyskania certyfikatu wysokiej specjalizacji technicznej (poziom 4 EQF);
- ▲ programy wyższych instytutów technicznych (ITS): dwu- lub trzyletnie policealne programy nieakademickie, które prowadzą do uzyskania dyplomu technicznego na wysokim poziomie (poziom 5 ERK).

Kształcenie i szkolenie zawodowe dla dorosłych jest oferowane przez szereg różnych podmiotów publicznych i prywatnych. Obejmuje ono programy prowadzące do uzyskania kwalifikacji VET na poziomie szkoły średniej II stopnia w celu zapewnienia możliwości awansu osobom o niskich kwalifikacjach. Programy te są realizowane przez prowincjonalne centra kształcenia dorosłych (CPIA) podlegające ministerstwu edukacji.

Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe jest skierowane głównie do osób zatrudnionych. Większość środków na kształcenie ustawiczne została zaplanowana i jest zarządzana przez regiony i prowincje autonomiczne (które jako źródło wykorzystają głównie regionalne programy operacyjne Europejskiego Funduszu Społecznego) oraz partnerów społecznych (poprzez fundusze międzybranżowe).

**Programy ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego realizują trzy cele:**





1. utrzymywanie/aktualizowanie kompetencji i umiejętności;
2. konkurencyjność i innowacyjność przedsiębiorstw;
3. obowiązkowe szkolenie.

Szkolenia obowiązkowe obejmują obowiązkowe kursy związane ze specyficznymi wymaganiami pracy, w przypadku których pracodawca musi zadbać o to, aby pracownik odbył odpowiednie szkolenie dostosowane do potrzeb i warunków miejsca pracy. Obowiązkowe jest szkolenie w miejscu pracy (obowiązkowe dla pracodawcy z mocy prawa, dla wszystkich pracowników w niektórych zawodach, np. BHP). Istnieją również pewne obowiązkowe szkolenia z mocy prawa dla niektórych zadań niebezpiecznych lub potencjalnie niebezpiecznych (np. prowadzenie wózka widłowego), szkolenia dla służb prewencyjnych (np. lekarze medycyny pracy mogą być zobowiązani przez prawo do regularnych szkoleń, jak również dla pracowników sektora spożywczego w odniesieniu do zgodności z protokołem analizy zagrożeń i krytycznych punktów kontroli (HACCP) żywności, szkolenia dla przedstawicieli ds. bezpieczeństwa, którzy zajmują się kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy na poziomie przedsiębiorstwa oraz szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy (zgodnie z prawem określona liczba osób musi być w stanie udzielić pierwszej pomocy), szkolenia dla pracowników w zakresie ochrony siebie i innych (np. ćwiczenia przeciwpożarowe). Beneficjenci mogą uzyskać formalne kwalifikacje.



## Analiza dotycząca Hiszpanii

Zgodnie z ustawodawstwem hiszpańskim (ustawa 5/2002) kształcenie i szkolenie zawodowe definiuje się jako "zbiór działań szkoleniowych, które przygotowują ludzi do wykonywania różnych zawodów wymagających kwalifikacji, dostępu do zatrudnienia i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym, kulturalnym i gospodarczym". Obejmuje ono programy szkoleniowe wchodzące w skład IVET (wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego) oraz CVET (ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego), które umożliwiają uzyskanie, podwyższenie i zmianę kwalifikacji. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET) jest skierowane głównie do młodzieży, choć mogą w nim uczestniczyć także osoby dorosłe pragnące zdobyć kwalifikacje. Szkolenie zawodowe w celu zatrudnienia jest oferowane zarówno dla pracowników zatrudnionych, jak i bezrobotnych. Ministerstwo Edukacji i Szkolenia Zawodowego oraz Ministerstwo Pracy, Migracji i Zabezpieczenia Społecznego są odpowiedzialne za system VET w Hiszpanii.

Edukacja oferowana od wczesnego dzieciństwa do końca szkoły podstawowej (obowiązkowa, 6 lat, uczniowie w wieku od 6 do 12 lat) nie obejmuje programów szkolenia zawodowego. Szkolnictwo średnie I stopnia (znane jako ESO w języku hiszpańskim) jest drugim i ostatnim etapem kształcenia obowiązkowego, obejmującym cztery lata akademickie (od 12 do 16 lat). Po zakończeniu nauki uczniowie otrzymują świadectwo ukończenia szkoły średniej I stopnia (título ESO, ISCED 2), które daje dostęp do szkoły średniej (bachillerato), średniego kształcenia zawodowego (FP de grado medio) lub rynku pracy. Uczniowie, którzy nie uzyskają dyplomu ESO, otrzymują oficjalne świadectwo ukończenia edukacji obowiązkowej, w którym wyszczególnione są lata nauki i uzyskane oceny.

Reforma edukacji z 2013 r. wprowadziła alternatywną ścieżkę zawodową (Basic VET lub FP Básica) dostępną dla uczniów ESO w wieku 15 lat, którzy spełniają określone wymagania wiekowe i akademickie. Uczniowie zdający ten podstawowy program VET otrzymują dyplom z ważnością akademicką i zawodową (Título profesional básico). Podstawowe cykle kształcenia i szkolenia zawodowego przebiegają w ramach 2-letniego programu obejmującego 2 000 godzin szkolenia teoretycznego i praktycznego, z czego minimum 240 godzin w miejscach pracy. Daje on bezpośredni dostęp do pośrednich cykli kształcenia i szkolenia zawodowego oraz możliwość zdania egzaminu w celu uzyskania dyplomu ESO, co otwiera dostęp do programów kształcenia ogólnego na poziomie szkoły średniej II stopnia. Uczniowie, którzy ukończą podstawowe kształcenie i szkolenie zawodowe, uzyskają bezpośrednio dyplom ESO, jeśli kadra nauczycielska uzna, że osiągnęli cele i niezbędne umiejętności na poziomie ESO. Szkolnictwo ponadgimnazjalne obejmuje szkołę średnią (ścieżka ogólnoakademicka, bachillerato) oraz pośrednie kształcenie i szkolenie zawodowe, przy czym żadne z nich nie jest obowiązkowe. Szkoła średnia (bachillerato) obejmuje dwa lata akademickie, które zwykle odbywają się między





16 a 18 rokiem życia. Istnieje podstawa programowa z przedmiotami obowiązkowymi oraz część specjalistyczna z kilkoma wstępnie wybranymi opcjami, które uczeń może wybrać samodzielnie. Po pomyślnym ukończeniu uczniowie otrzymują dyplom ukończenia szkoły średniej II stopnia (título de Bachillerato, ISCED 3), który daje bezpośredni dostęp do wyższych programów VET (ISCED 5) oraz, po zdaniu egzaminu wstępnego, do studiów uniwersyteckich (ISCED 6).

Kształcenie zawodowe na poziomie średnim obejmuje 2 000 godzin szkolenia podzielonego na dwa lata akademickie. Uczniowie, którzy pomyślnie ukończą te programy, otrzymują dyplom technika (título de Técnico) w odpowiedniej specjalności. Od roku akademickiego 2016/17 kwalifikacja ta daje uczniom bezpośredni dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższym poziomie.

Szkolnictwo wyższe obejmuje programy zawodowe (ISCED 5) i akademickie (ISCED 6-8). Czas trwania wyższych programów kształcenia i szkolenia zawodowego (ISCED 5) wynosi 2 000 godzin w ciągu dwóch lat akademickich. Studia te prowadzą do uzyskania dyplomu wyższego technika (título de Técnico Superior) dającego dostęp do powiązanych studiów uniwersyteckich. Studia uniwersyteckie (ISCED 6-8) obejmują programy licencjackie, magisterskie i doktoranckie.

### Programy VET w systemie zatrudnienia

Szkolenie zawodowe na rzecz zatrudnienia jest zadaniem Ministerstwa Pracy i regionów. Obejmuje ono programy szkoleniowe zarówno dla pracowników zatrudnionych, jak i bezrobotnych, mające na celu zwiększenie szans na zatrudnienie ludności poprzez szkolenie zawodowe lub przekwalifikowanie. Daje również możliwość podniesienia kompetencji i umiejętności lub poziomu kwalifikacji osobom, które zakończyły edukację z niskimi lub żadnymi kwalifikacjami. Opiera się na współpracy między władzami odpowiedzialnymi za pracę a podmiotami społecznymi (pracodawcami i związkami zawodowymi) na poziomie krajowym i regionalnym oraz na zbiorowych negocjacjach sektorowych na poziomie krajowym, stanowiącym tym samym jednolite ramy oparte na porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi a rządem.

Różne systemy finansowania programów szkoleniowych dostępnych bezpłatnie dla bezrobotnych i zatrudnionych pracowników to:

1. Szkolenia organizowane przez przedsiębiorstwa dla swoich pracowników (formación programada por la empresa), finansowane ze zniżek od tego, co przedsiębiorstwa muszą płacić do Social Security;
2. Subsydiowane programy szkoleniowe w ramach otwartych zaproszeń do składania wniosków, takie jak sektorowe i międzysektorowe programy szkoleniowe dla osób



- zatrudnionych i samozatrudnionych, w tym osób pracujących w gospodarce społecznej (spółdzielnie) (znane jako planes de formación intersectoriales, sectoriales, autónomos, y economía social);
3. Subsydiowane programy szkoleniowe dla bezrobotnych, w tym "plany szkolenia" (planes de formación) mające na celu zaspokojenie potrzeb określonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz specjalne programy szkoleniowe. Są one finansowane w ramach otwartych przetargów;
  4. Inne inicjatywy szkoleniowe, takie jak indywidualne urlopy szkoleniowe (permisos individuales de formación -PIF), szkolenia przemienne (formación en alternancia), szkolenia dla urzędników państwowych, szkolenia w więzieniach, między innymi. Sposób finansowania tych inicjatyw jest bardzo zróżnicowany i zależy od konkretnych programów i instytucji.

### **System doskonalenia zawodowego trenerów, edukatorów VET**

Podobnie jak w większości krajów UE, oficjalne kształcenie i szkolenie zawodowe wymaga wykształcenia wyższego jako wstępu do zawodu nauczyciela; w Hiszpanii (podobnie jak w innych krajach, takich jak Czechy, Finlandia, Francja, Islandia, Norwegia, Portugalia, Rumunia) nauczyciele muszą mieć tytuł magistra. Co więcej, kandydaci muszą mieć ukończone wyższe wykształcenie pedagogiczne przed rozpoczęciem nauczania, tak jak w innych krajach, takich jak Bułgaria, Estonia, Cypr, Łotwa, Węgry czy Słowenia.

Podobnie jak w większości krajów UE, wstępne kształcenie nauczycieli w Hiszpanii obejmuje praktykę (staże) w szkołach pod nadzorem doświadczonych nauczycieli. Dla nauczycieli praktycznych przedmiotów zawodowych mogą być akceptowane niższe poziomy kwalifikacji uzupełnione doświadczeniem zawodowym. Dla tej grupy nie ma wstępnego kształcenia nauczycieli. Specjaliści z rynku pracy mogą uczyć w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, przy czym zasady zatrudniania i wymagania dotyczące kwalifikacji są dość elastyczne, chyba że zdecydują się zostać nauczycielami w pełnym wymiarze godzin. W przypadku kształcenia nieregularnego, nieformalnego kształcenia i szkolenia zawodowego lub szkolenia w celu znalezienia zatrudnienia, od nauczycieli i instruktorów wymaga się posiadania określonych akredytacji od strony technicznej lub merytorycznej, w zależności od konkretnego tematu: w akredytacjach tych nie uwzględnia się aspektów pedagogicznych, a jedynie treść i ewentualne wcześniejsze doświadczenie w danej dziedzinie pracy.





Podobnie jak w większości krajów UE, Hiszpania popiera ideę, że nauczyciele powinni aktualizować swoją wiedzę, umiejętności i kompetencje. Ogólnie rzecz biorąc, uważa się, że choć kompetencje pedagogiczne nauczycieli szkół VET są na ogół odpowiednie, większość krajów wskazuje na rosnącą potrzebę nadążania nauczycieli VET za realiami przemysłu i zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. W Hiszpanii uczestnictwo w programach CPD (Continuing Professional Development) przekłada się na premie płacowe dla nauczycieli. Natomiast trenerzy (mentorzy) zatrudnieni w przedsiębiorstwach zazwyczaj muszą spełnić wstępne wymagania przed rozpoczęciem pracy, a następnie nie są zobowiązani do podejmowania CPD.

Podobnie jak w większości krajów UE, w Hiszpanii akredytowane kursy lub programy szkoleniowe są uznawane za CPD, natomiast nie ma walidacji ani uznania kompetencji nabytych podczas nauczania lub szkolenia. Ministerstwo Edukacji, jak również Departament Edukacji Regionów corocznie oferują bezpłatne programy szkoleniowe dla wszystkich nauczycieli edukacji pozauniwersyteckiej w ośrodkach publicznych lub nawet ośrodkach częściowo finansowanych przez władze.

## Analiza dotycząca Polski

### Kształcenie i szkolenie zawodowe prowadzone na poziomie szkoły średniej:

1. wprowadzony w 2017 roku trzyletni program branżowy I stopnia jest częścią formalnego systemu kształcenia i szkolenia. Program ten jest dostępny dla absolwentów szkół podstawowych. Branżowy program I stopnia łączy kształcenie ogólne i zawodowe i prowadzi do uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie z jedną kwalifikacją.
2. dwuletni program sektorowy drugiego etapu rozpoczął funkcjonowanie w roku szkolnym 2020/21. Program sektorowy drugiego etapu ma na celu dalszy rozwój kwalifikacji zawodowych uzyskanych w programie sektorowym pierwszego etapu i jest dostępny dla absolwentów programów sektorowych pierwszego etapu - zazwyczaj 18-latków. Program sektorowy II etapu prowadzi do uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodach składających się z dwóch kwalifikacji.
3. Pięcioletnie zawodowe programy ponadgimnazjalne (technika) są częścią formalnego systemu kształcenia i szkolenia. Program ten jest dostępny dla absolwentów szkół podstawowych, zwykle 15-latków, czyli tych, którzy otrzymali świadectwo ukończenia szkoły podstawowej. Zawodowy program szkoły średniej II stopnia łączy kształcenie ogólne i zawodowe i prowadzi do uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w





zawodach składających się z dwóch kwalifikacji po zdaniu państwowego egzaminu zawodowego. O udziale nauki zawodu decyduje dyrektor szkoły, jednak nie może on być mniejszy niż 50% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe (łącznie kształcenie praktyczne i teoretyczne). Absolwenci tych programów, po zdaniu egzaminu maturalnego (matura), mogą kontynuować naukę na studiach wyższych.

4. Trzyletni specjalny program przysposabiający do pracy dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SEN) prowadzi do uzyskania świadectwa gotowości do podjęcia pracy. Program ten przeznaczony jest dla uczniów z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością intelektualną lub z niepełnosprawnością sprzężoną.
5. Zajęcia przygotowujące do pracy są dostępne dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych w siódmej i ósmej klasie szkoły podstawowej (poziom gimnazjalny) dla uczniów w wieku 15 lat i starszych (oddziały przysposabiające do pracy).

### **Poziom pomaturalny**

Na poziomie policealnym nie wyższym kwalifikacje zawodowe można uzyskać w ramach jedno- lub dwuipółletnich programów szkolnych (szkoły policealne). Programy policealne są częścią formalnego systemu kształcenia i szkolenia i są dostępne dla absolwentów liceów ogólnokształcących i zawodowych (zwykle 19- i 20-latków), a w przyszłości - programów sektorowych drugiego stopnia (zwykle 20-latków). Programy te są ściśle zawodowe i nie obejmują kształcenia ogólnego.

### **Uczenie się dorosłych i pozaszkolne kształcenie i szkolenie zawodowe**

Kształcenie dorosłych oraz pozaszkolne kształcenie i szkolenie zawodowe jest dostępne w centrach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz w szkołach oferujących wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET):

- ▲ kwalifikacyjne kursy zawodowe oparte na programach nauczania dla kwalifikacji w danym zawodzie; umożliwiają słuchaczom przystąpienie do państwowego egzaminu zawodowego i uzyskanie świadectwa kwalifikacji zawodowej;
- ▲ kursy umiejętności zawodowych oparte na podstawie programowej kształcenia i szkolenia zawodowego, obejmujące efekty kształcenia dla danej kwalifikacji lub wspólne efekty kształcenia dla wszystkich zawodów;





- ▲ kursy umiejętności ogólnych, które są oparte na programie kształcenia ogólnego;
- ▲ kursy teoretyczne dla pracowników młodocianych.

Osoby dorosłe, w tym bezrobotne, mogą również podejmować szkolenia zawodowe w ramach kursów prowadzonych przez firmy szkoleniowe i inne instytucje edukacji pozaformalnej. Od 2016 roku kwalifikacje oparte na programach takich kursów mogą być włączone do krajowych ram kwalifikacji.

## VET w szkolnictwie wyższym

Prawo o szkolnictwie wyższym w Polsce wyróżnia różne typy szkół wyższych: akademickie, zawodowe i inne, np. medyczne czy wojskowe. Drugi typ szkoły oferuje studia pierwszego (licencjackie) i drugiego (magisterskie) stopnia oraz jednolite studia magisterskie, ale nie studia doktoranckie. Wyższe szkoły zawodowe nie są również zobowiązane do prowadzenia badań naukowych i kształcenia kadry akademickiej.

Opis systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce powstał na podstawie raportu "Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie: Polska 2018" przygotowanego przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego.

## Analiza dotycząca Rumunii

Problemy, przed którymi stoi Rumunia, oraz jej krajowe cele w zakresie wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego - zwiększanie jego jakości i adekwatności - są silnie powiązane z problemami na szczeblu UE. Kraj ten dąży do zmniejszenia liczby osób przedwcześnie kończących kształcenie i szkolenie oraz do zwiększenia udziału dorosłych w uczeniu się poprzez ciągłe dostosowywanie swojego zróżnicowanego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do ścieżek zawodowych, zawodowych i technologicznych. Są to dwa obszary, w których istnieją znaczne możliwości poprawy w porównaniu z innymi państwami członkowskimi. Środki, które mogą wpłynąć na zmianę, obejmują promowanie programów podnoszenia kwalifikacji, reintegrację osób w ramach kształcenia i szkolenia poprzez programy drugiej szansy, rozszerzenie zakresu praktyk zawodowych i innych programów uczenia się w miejscu pracy.

Narodowe strategiczne cele VET to uczynienie VET pierwszą opcją poprzez udostępnienie usług doradczych wszystkim osobom uczącym się po raz pierwszy VET, wzmocnienie podstawowych kompetencji, promowanie i nagradzanie doskonałości w rozpoczynającym się VET i inne.





Ambitną listę celów uzupełniają narzędzia umożliwiające śledzenie kariery zawodowej absolwentów oraz zwiększanie wpływu partnerów społecznych na kształtowanie polityki.

Konstytucja gwarantuje bezpłatne szkolnictwo publiczne, w tym wyższe. Ogólne cele, zadania, zasady, struktura i organizacja systemu edukacji i szkoleń są opisane w ustawie o edukacji narodowej (2011). Określa ona następujące poziomy edukacji:

1. wczesna edukacja (od 0 do 6 roku życia):
  - ▲ poziom przedprzedszkolny (wiek 0 do 3 lat)
  - ▲ edukacja przedszkolna (wiek od 3 do 6 lat)
2. wykształcenie podstawowe (ISCED 1):
  - ▲ klasa przygotowawcza (wiek 6-7 lat)
  - ▲ klasy 1-4
3. wykształcenie średnie:
  - ▲ kształcenie średnie I stopnia (ISCED 2, klasy 5-8) zwane również "gimnazjum" (gimnazium)
  - ▲ wykształcenie średnie II stopnia (ISCED 3) zwane również "wykształceniem średnim wyższym", obejmujące:
    - a) czteroletnie programy ogólne i VET (zawodowe i technologiczne) (klasy 9-12) zapewniające dostęp do szkolnictwa wyższego;
    - b) trzyletnie szkolne programy VET (określane w danym kraju jako programy "zawodowe" i mogą być oferowane jako podwójne VET)
    - c) krótkie (720 godzin szkolenia praktycznego) programy VET;
4. programy policealnego kształcenia i szkolenia zawodowego (ISCED 4, postliceu);
5. wykształcenie wyższe (ISCED 5-8).

Wymagane są wszystkie trzy poziomy nauczania: szkoła podstawowa, gimnazjum oraz dwa pierwsze lata szkoły średniej II stopnia (klasy 9 i 10). (w sumie 11 lat). Uczniowie kontynuują naukę w szkole średniej II stopnia, ogólnej lub zawodowej, po ukończeniu szkoły średniej I stopnia. Aby zapisać się na studia, należy przedstawić świadectwo ukończenia szkoły średniej, wyniki egzaminów państwowych oraz transkrypcje ocen końcowych ze wszystkich przedmiotów. Egzaminy krajowe obejmują matematykę, język ojczysty (jeśli nie jest to język rumuński) oraz



język i literaturę rumuńską. Instytucje VET mogą przeprowadzać testy wstępne, jeśli liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba zgłoszeń od absolwentów gimnazjów.

Nie ma oficjalnych programów VET w szkolnictwie wyższym. Ale niektóre programy licencjackie i magisterskie są bardziej skoncentrowane na praktycznym zastosowaniu niż inne. Wszyscy absolwenci szkół średnich II stopnia muszą mieć ukończone egzaminy maturalne, aby zapisać się na studia wyższe.

Mniejszości etniczne mają prawo do korzystania ze wszystkich form, poziomów i rodzajów edukacji w swoim języku ojczystym (w tym na poziomie wyższym). W zależności od rodzaju i stopnia rozpoznanych wymagań, kształcenie specjalne odbywa się w szkołach konwencjonalnych lub specjalistycznych. Dyrekcja szkoły może zdecydować o oferowaniu zajęć pozalekcyjnych (program Szkoła po szkole). Zgodnie z obowiązującymi przepisami, instytucje edukacyjne non-profit zarządzają prywatną edukacją i szkoleniami na wszystkich poziomach i we wszystkich formatach.

### **Wstępne i ustawiczne kształcenie zawodowe jest regulowane przez rząd.**

Na poziomie szkoły policealnej i wyższej szkoły średniej oferowane jest wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe. Uczniowie mogą zapisać się do szkoły średniej II stopnia VET już w wieku 15 lat. (klasa 9). W ramach ponadgimnazjalnego kształcenia i szkolenia zawodowego certyfikaty można uzyskać w ramach programów zawodowych, technicznych i zawodowych. Dla celów niniejszego raportu wszystkie rodzaje kształcenia zawodowego, technologicznego i zawodowego (w tym programy krótkie) będą określane jako wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe zgodnie z ich charakterystyką, która pasuje do szerokiej europejskiej definicji kształcenia i szkolenia zawodowego, która "ma na celu wyposażenie ludzi w wiedzę, know-how, umiejętności i/lub kompetencje wymagane w określonych zawodach lub bardziej ogólnie". (Cedefop, 2014).

Początkujący słuchacze VET mogą wybrać jedną z następujących form studiów:

- ▲ nauka w trybie dziennym (najpopularniejsze)
- ▲ zajęcia wieczorne
- ▲ uczenie się w miejscu pracy
- ▲ forma podwójna

Początkowymi dostawcami VET są:

- ▲ licea technologiczne, które zapewniają czteroletnie programy technologiczne prowadzące do poziomu 4 EQF lub trzyletnie programy zawodowe



- ▲ szkoły zawodowe, które zapewniają trzyletnie programy zawodowe
- ▲ (zawodowe) wojskowe, teologiczne, sportowe, artystyczne i pedagogiczne szkoły średnie/wyższe, które realizują programy zawodowe
- ▲ średnie szkoły pomaturalne (lub "szkoły pomaturalne"), które oferują pomaturalne programy VET; są to często niezależne wydziały w ramach kolegów technicznych lub uniwersytetów.

Począwszy od 16 roku życia, uczniowie mogą zapisać się na ustawiczne kształcenie zawodowe, powszechnie znane jako szkolenie zawodowe dla dorosłych. Programy szkoleniowe pomagają w rozwijaniu umiejętności już uzyskanych w ramach istniejących kwalifikacji, w zdobywaniu nowych umiejętności w tej samej dziedzinie zatrudnienia, w nauce podstawowych/kluczowych umiejętności lub nowych umiejętności technicznych, specyficznych dla nowego zawodu.

Szkolenie jest często mniej czasochłonne niż wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe, opiera się na odrębnych standardach i jest dostosowane do konkretnego zawodu. Choć istnieją pewne wyjątki, przedmioty ogólne nie wchodzą w skład ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Jest ono oferowane w następujący sposób przez akredytowane prywatne i publiczne organizacje szkoleniowe, które uwzględniają wymagania przedsiębiorstw i podstawowe umiejętności osób dorosłych:

- ▲ praktyka w miejscu pracy
- ▲ staże dla absolwentów szkół wyższych
- ▲ szkolenia dla dorosłych

## Analiza dotycząca Cypru

Na Cyprze edukacja rozwinęła się znacząco po 1960 roku, kiedy to Cypr uzyskał niepodległość, a cypryjska gospodarka przeżyła spektakularny wzrost. Edukacja na Cyprze jest dostępna od poziomu przedszkolnego do podyplomowego. Jest ona obowiązkowa na poziomie przedszkolnym, podstawowym (klasy od pierwszej do szóstej) i gimnazjalnym (klasy od siódmej do dziewiątej) do momentu osiągnięcia przez ucznia wieku 15 lat.

Najwcześniejszym poziomem, na którym dostępne jest kształcenie i szkolenie zawodowe, jest poziom szkoły średniej II stopnia w szkołach technicznych, w tym w szkołach technicznych wieczorowych. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest również dostępne w ramach systemu



praktyk zawodowych, który przyjmuje uczniów kończących edukację formalną między 8 a 10 klasą.

Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkolnictwa wyższego jest prowadzone w czterech publicznych instytutach/szkołach podlegających różnym ministerstwom oraz w kilku prywatnych szkołach wyższych. Wcześniej znane jako policealne instytuty kształcenia i szkolenia zawodowego (VETI) są obecnie wyższymi nieuniwersyteckimi, publicznymi instytucjami po ich akredytacji przez Cypryjską Agencję Zapewnienia Jakości i Akredytacji Szkolnictwa Wyższego (CYQAA) w 2017 r.

Ponadto szkolenie zawodowe na Cyprze jest szeroko dostępne dla osób zatrudnionych, bezrobotnych, innych grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy oraz ogólnie dla dorosłych, poprzez publiczne i prywatne placówki, takie jak szkoły wyższe, instytucje szkoleniowe, firmy konsultingowe i przedsiębiorstwa.

Rodzaje Szkoleń Zawodowych i Edukacyjnych na Cyprze to:

1. Praktyka zawodowa: dwuletni wstępny program kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniający praktyczne i teoretyczne szkolenie młodym ludziom, którzy nie ukończyli z powodzeniem obowiązkowej edukacji na poziomie szkoły średniej i chcą zostać przeszkoleni w zawodach technicznych.
2. Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkoły średniej II stopnia: prowadzone w szkołach technicznych dla uczniów w wieku 15-18 lat, w wieczorowych szkołach technicznych oraz w popołudniowych i wieczorowych klasach szkół technicznych dla dorosłych.
3. Formalne kształcenie techniczne i zawodowe na poziomie szkoły średniej II stopnia: oferowane bezpłatnie zarówno na kierunku teoretycznym, jak i praktycznym, czas trwania studiów wynosi trzy lata dla obu kierunków, a studenci wybierają specjalizację na pierwszym roku studiów.
4. Druga szansa formalne wstępne kształcenie zawodowe: Technikum wieczorowe, Trzyletnie programy klas popołudniowych i wieczorowych szkół technicznych
5. Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkolnictwa wyższego: uczniowie mogą nabywać, doskonalić lub podnosić kwalifikacje i umiejętności, aby być lepiej przygotowanym do wejścia na rynek pracy (ISCED 454, poziom 5 EQF).
6. Szkolenia dla zatrudnionych: Głównymi organami promującymi szkolenia dla zatrudnionych są Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA), cypryjskie Ministerstwo





Edukacji, Sportu i Młodzieży (MoEC), Ministerstwo Pracy, Opieki Społecznej i Ubezpieczeń Społecznych (MLWSI) oraz inne ministerstwa i instytucje publiczne. Również instytucje prywatne, takie jak szkoły wyższe, instytucje szkoleniowe, firmy konsultingowe i przedsiębiorstwa oferują różnorodne kursy dla dorosłych, w tym wiele takich, które nie są dotowane przez HRDA.

7. Szkolenie dla bezrobotnych: Głównymi organami promującymi ofertę szkoleniową dla bezrobotnych są Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) we współpracy z Ministerstwem Pracy, Opieki Społecznej i Ubezpieczeń Społecznych (MLWSI) oraz cypryjskim Ministerstwem Edukacji, Sportu i Młodzieży (MoEC).
8. Ogólne szkolenie dla dorosłych: Głównymi organami promującymi szkolenia ogólne dla dorosłych są cypryjskie Ministerstwo Edukacji, Sportu i Młodzieży (MoEC) oraz Ministerstwo Pracy, Opieki Społecznej i Ubezpieczeń Społecznych (MLWSI).

## Dobre praktyki w pięciu krajach projektu VELA

### Dobre praktyki: Włochy

**Tytuł najlepszej praktyki:** Fondazione ASPHI onlus

**Opis:** Promowanie włączenia osób niepełnosprawnych do szkoły, pracy i społeczeństwa z wykorzystaniem technologii cyfrowych.

**Grupa docelowa i profil:** Osoby niepełnosprawne, niesamodzielne osoby starsze i ich rodziny.

**Kontekst i metodologia:** Asphi zajmuje się szkoleniem i doradztwem dla edukatorów, animatorów, pracowników socjalnych, opiekunów oraz działaniami informacyjnymi i uwrażliwiającymi skierowanymi do instytucji, osób zarządzających usługami i obywateli.

Promowanie integracji osób niepełnosprawnych w szkole, pracy i społeczeństwie z wykorzystaniem technologii cyfrowych. Fundacja prowadzi swoją działalność, na całym terytorium kraju, w sektorze pomocy społecznej i społeczno-zdrowotnej, promując integrację osób niepełnosprawnych lub pokrzywdzonych przez los w szkole, pracy i społeczeństwie z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Asphi promuje kursy informatyczne i telematyczne, które zapewniają osobom niepełnosprawnym i pokrzywdzonym przez los narzędzia i wiedzę niezbędną do wykonywania pracy lub zmniejszenia niekorzystnej sytuacji. Ich udział w badaniach i upowszechnianiu wiedzy technicznej i naukowej w dziedzinie informatyki, telematyki, telekomunikacji i dyscyplin pokrewnych, w celu tworzenia aplikacji dla osób niepełnosprawnych, wiąże się z ich zaangażowaniem w krajowe i międzynarodowe projekty zawsze mające na celu rozwój osobisty osób niepełnosprawnych lub pokrzywdzonych przez technologie informacyjne i komunikacyjne. Asphi promuje najbardziej odpowiednie działania w stosunku do świata biznesu i administracji publicznej, a także interweniuje poprzez przekazywanie składek i darowizn o niewielkiej wartości, w przypadkach szczególnie wartych uwagi.





Fundacja ma wartość dodaną w postaci 40-letniego doświadczenia, promuje kulturę dostępności i użyteczności cyfrowej oraz stworzyła dedykowaną, wysoko wykwalifikowaną grupę roboczą złożoną z osób posiadających wiedzę techniczną, ekspertów w dziedzinie czynników ludzkich, osób z niepełnosprawnościami. ASPHI stworzyła dedykowaną, wysoko wykwalifikowaną grupę roboczą składającą się z osób posiadających wiedzę techniczną, ekspertów od czynników ludzkich oraz osób niepełnosprawnych. Grupa ta zajmuje się analizą i oceną systemów i treści cyfrowych (strony internetowe, aplikacje mobilne, dokumenty cyfrowe, aplikacje do zarządzania) organizacji publicznych i prywatnych. Grupa robocza realizuje zadania poprzez wypełnianie formularzy zwrotnych.

### **Metoda inkluzywnej edukacji cyfrowej**

Prowadzonych jest wiele działań dotyczących tego tematu. Tutaj relacjonuję to, co dotyczy kursu "Educational Robotics, Artificial/Augmented Intelligence and Inclusive Teaching", w ramach którego uczymy się korzystać z robota Thymio, programujemy go i zapoznajemy się z narzędziami sztucznej inteligencji wykorzystując je za pomocą wizualnego języka programowania Scratch, projektujemy integracyjne zajęcia interdyscyplinarne z wykorzystaniem poznanych narzędzi.

Dzięki innemu projektowi stowarzyszenia dotyczącemu matematyki i włączania w szkole podstawowej, udostępniane są również zasoby do zajęć domowych, które mogą być przydzielane przez nauczycieli i realizowane przy wsparciu rodziców. Są to głównie zeszyty ćwiczeń dla szkół podstawowych w formie gier z wykorzystaniem oprogramowania, które można pobrać i wykorzystać na komputerze. Dla nauczycieli szkół podstawowych powstają sprawdzone, bezpłatne poradniki multimedialne wspierające integracyjne "nauczanie" matematyki, wykorzystujące także potencjał technologii informacyjnej i uwzględniające różne style uczenia się uczniów.

### **Zidentyfikowane luki i pola do uzupełnienia:**

Luki i niedopasowanie instytucji VET i sektora; brak platform moodle do nauczania na odległość i przebudowa z powodu pandemii Covid-19. Odpowiedź w porównaniu z wiodącymi krajowymi instytucjami VET (ex: Uniwersytet) była gwałtownie niższa. Nie ma rzeczywistych wytycznych dotyczących czasu trwania i trybu kursów doszkalających dla trenerów, odpowiedzi na potrzeby beneficjentów będą wolniejsze lub mniej adekwatne niż inne. Oferowane kursy/projekty są szerokie, ale nie ma pewności, że zostały potwierdzone na kilka następnych lat; zgodnie z tym nie wydaje się, aby istniał skonsolidowany i zorganizowany sposób programowania oferowanych usług.







## Dobre praktyki: Hiszpania

**Tytuł najlepszej praktyki:** Federación Mujeres Jóvenes, (Federacja Młodych Kobiet)

temat: Integracyjne i dostępne szkolenia dla bezrobotnych lub niepewnie zatrudnionych kobiet

Federación Mujeres Jóvenes, (Federacja Młodych Kobiet) opracowuje i promuje kurs internetowy "Umiejętności cyfrowe dla młodych kobiet" w ramach Programu Integracji Społecznej i Rynku Pracy Młodych Kobiet, dofinansowanego przez Ministerstwo Praw Społecznych. Jest to bezpłatne szkolenie umożliwiające zdobycie Europejskiego Komputerowego Prawa Jazdy, ECDL/ICDL (European Computer Driving Licence). Szkolenie odbywa się online i jest skierowane w szczególności do wszystkich młodych kobiet (w wieku od 18 do 35 lat), które są bezrobotne, poszukują pierwszej pracy lub mają niepewne zatrudnienie i chcą poprawić swoją sytuację zawodową i zatrudnieniową dzięki wiedzy z kursu lub akredytacji ICDL.

**Grupa docelowa:** Każda młoda kobieta (między 18 a 35 rokiem życia) zamieszkała w Hiszpanii, która chce poprawić swoją sytuację zawodową, ponieważ jest bezrobotna lub ma niepewną pracę.

**Kontekst i metodyka:** Szkolenie jest zaprojektowane jako 140-godzinne zajęcia. Odbywa się online poprzez platformę Moodle Kampusu Szkoleniowego Uniwersytetu w Alcalá. To właśnie tam uczestnicy mogą znaleźć wszystkie materiały dydaktyczne z 6 różnych modułów (Podstawowa znajomość obsługi komputera, Podstawowa znajomość aplikacji internetowych, Przetwarzanie tekstów, Arkusze kalkulacyjne, Prezentacje, Bezpieczeństwo komputerowe i Marketing cyfrowy). Każdy moduł zawiera język i podejście uwzględniające płeć oraz dostępne materiały dydaktyczne, zajęcia praktyczne i testy. Platforma internetowa jest również punktem kontaktowym pomiędzy uczącymi się a trenerami, posiadającymi wspólne przestrzenie do dzielenia się wątpliwościami, komentarzami, sugestiami itp. Po ukończeniu kursu uczestnicy mogą przystąpić do oficjalnych egzaminów certyfikacyjnych ICDL, które łączą pytania teoretyczne z praktycznymi pytaniami symulacyjnymi.

Jest to dobra praktyka w odniesieniu do dostosowania materiałów dydaktycznych do języka uwzględniającego płeć. Wiąże się to z uniknięciem początkowego uprzedzenia lub przeświadczenia, że technologia i informatyka to obszar skoncentrowany na mężczyznach. Materiały są projektowane z uwzględnieniem standardów i zaleceń dotyczących dostępności cyfrowej, tak aby każdy mógł z nich korzystać w efektywny sposób bez względu na to, czy jest





niepełnosprawny czy ma specjalne potrzeby. Wyniki nauki są weryfikowane przez niezależną stronę trzecią poprzez certyfikat ICDL, który jest powszechnie stosowany w Europie i na świecie. Również co roku co najmniej 15 kobiet korzysta z tego kursu i rozwija swoją wiedzę i umiejętności cyfrowe od 2015 roku, łącznie ponad 150.

### **Metoda inkluzywnej edukacji cyfrowej:**

Projektowanie i rozwój działań e-learningowych z językiem uwzględniającym płeć i cyfrowo dostępnymi materiałami zapobiega zaniedbywaniu grup defaworyzowanych, takich jak kobiety o niskich kwalifikacjach i osoby o specjalnych potrzebach lub niepełnosprawne. E-learning ułatwia szkolenie bez barier odległościowych, aby dotrzeć do osób w odległych, wiejskich i defaworyzowanych obszarach, a elementy gamifikacji i praktyczne ćwiczenia oparte na technologii cyfrowej ułatwiają zaangażowanie uczniów w kursy.

### **Zidentyfikowane luki i pola do uzupełnienia:**

Luki i niedopasowanie instytucji VET i sektora

- ▲ Brak gotowości cyfrowej trenerów i organizacji
- ▲ Brak umiejętności w zakresie dostępności cyfrowej
- ▲ Brak przygotowania w zakresie metod nauczania gamifikacji w edukacji pozaformalnej

Braki i niedopasowanie umiejętności trenerów VET i sektora:

- ▲ Deficyt w specjalnym przygotowaniu

### **Dobre praktyki: Polska**

**Tytuł najlepszej praktyki:** Wsparcie dla kobiet z Ukrainy - webinaria i kursy online w celu uzupełnienia umiejętności i znalezienia pracy (w Polsce).

**Grupa docelowa:** Ukrainki, migrantki, uchodźczynie.

**Kontekst i metodologia:** kontekstem dla obu dobrych praktyk jest wojna na Ukrainie i nagle pojawiające się potrzeby migrujących kobiet.



**Opis:** Ideą prezentacji tej dobrej praktyki jest pokazanie a) migrantów (migrantów tymczasowych, migrantów wojennych) jako grupy ze szczególnymi potrzebami, która musi znaleźć miejsce na rynku pracy w obcym kraju w nieoczekiwanej sytuacji b) szkoleń VET/ dostosowania kwalifikacji VET jako formy pomocy i wsparcia.

W lutym 2022 roku do Polski przybyły tysiące ludzi z Ukrainy uciekających przed wojną, rosyjską inwazją na ich kraj. Wśród tych ludzi były głównie kobiety i dzieci. Przyjechali do Polski niespodziewanie, powszechnie bez wcześniejszej wiedzy o polskim rynku pracy i systemie, nie wiedząc na jak długo, i oczywiście zestresowani i ciężko doświadczeni przez wojnę. Polskie społeczeństwo przyszło z bezprecedensową pomocą, następnie pojawiły się także oficjalne programy wsparcia. Od początku (nawet gdy miały miejsce i opiekę w polskich rodzinach) wielu z nich miało ogromną potrzebę znalezienia pracy i podjęcia jej - zgodnie z zawodem i kwalifikacjami lub nie (zdobycia innych kompetencji). Firmy również okazywały wsparcie na wiele sposobów (darowizny, tworzenie programów wolontariatu, pomoc pracownikom w radzeniu sobie ze stresem i lękiem), otwierając również możliwości zatrudnienia dla Ukraińców.

Kluczową potrzebną kompetencją była oczywiście (podstawowa lub nie) znajomość języka polskiego.

Niektóre organizacje i firmy szkoleniowe wprowadziły szkolenia online, które były skierowane do tej grupy, aby pomóc im dostosować swoje kompetencje do polskiego rynku, a także otworzyły przed Polkami z nieuprzywilejowanych środowisk możliwości, jakie miały wcześniej Ukrainki.

Oto kilka przykładów inicjatyw edukacyjnych online w tym kontekście:

### MAMO PRACUJ

Webinaria online dla kobiet z Ukrainy, mentoring i publikacje.

Od 2011 roku prowadzą ogólnopolski portal [www.mamopracuj.pl](http://www.mamopracuj.pl), organizują webinaria, transmisje wideo, kursy online, podcasty wykorzystując najnowsze współczesne narzędzia, aby dotrzeć do polskich matek na całym świecie.

Portal łączy głównie kobiety [80% czytelniczek] (nie tylko matki) poszukujące pracy z pracodawcami, którzy wiedzą, że dobry pracownik to szczęśliwy pracownik i którzy wspierają swoich pracowników w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Promujemy tych pracodawców, którzy wprowadzają rozwiązania sprzyjające łączeniu życia rodzinnego z pracą zawodową.



Stworzyły kurs online "Mamo Pracuj", którego 3 edycje zrealizowane zostały w 2018 roku. Uczy on kobiety jak szukać pracy na nowym rynku pracy z wykorzystaniem mediów społecznościowych i Internetu.

Program #DAMYRADE powstał w marcu 2022 roku. Tuż po wybuchu wojny na Ukrainie postanowili pomóc wykorzystując swoją dotychczasową wiedzę i doświadczenie we wspieraniu kobiet w ramach Fundacji „Mamo Pracuj”. Głównym celem w programie jest wsparcie kobiet z Ukrainy w odnalezieniu się na polskim rynku pracy.

Organizują webinaria (również w języku ukraińskim), zapewniają wsparcie specjalistów, opracowują i udostępniają materiały pomocne w poszukiwaniu pracy. Informują o ciekawych inicjatywach, posiadają szeroką bazę wiedzy, w której znajdują się informacje m.in. o ofertach pracy, kursach, szkoleniach, wsparciu itp.

Jednym z przykładów jest webinarium: Sztuka znalezienia pracy i odnalezienia się w niej - wskazówki ekspertów HR.

Jest przygotowany w dwóch językach (polskim i ukraińskim): [youtu.be/k8dd4AOdMml](https://youtu.be/k8dd4AOdMml)

### Uniwersytet Sukcesu:

Uniwersytet Sukcesu - bezpłatny, ogólnopolski program edukacyjny, który ułatwia kobietom w wieku 18-25 lat zdobycie atrakcyjnego zawodu przyszłości. W edycji 2022 uczestniczki będą uczyć się programowania. Od początku istnienia propozycja Fundacji Digital University skierowana jest do podopiecznych domów dziecka i placówek opiekuńczych, a także do kobiet w trudnej sytuacji życiowej. W tym roku, ze względu na wojnę na Ukrainie, Uniwersytet Sukcesu jest otwarty również dla obywaterek Ukrainy.

Uniwersytet Sukcesu to jedyny w Polsce bezpłatny kompleksowy program pozwalający zdobyć przyszłe kompetencje w zakresie komunikacji, motywacji, prawa, programowania, cyberbezpieczeństwa i marketingu cyfrowego. Organizatorzy podkreślają, że program jest wymagający i wymaga miesięcy zaangażowania, ale daje uczestnikom realną szansę na zdobycie dobrze płatnej i ciekawej pracy

Program w 2022 roku skierowany jest również do ukraińskich kobiet w wieku 20 i 30 lat, które opuściły Ukrainę z powodu wojny i są zdecydowane wziąć udział w rocznym programie, podczas którego zdobędą nowe kompetencje w wybranym przez siebie obszarze nowych technologii. Oprócz 5-dniowych warsztatów stacjonarnych, które uczestniczki odbędą w jednym z 3 miast: Warszawie, Krakowie i Wrocławiu, reszta zajęć będzie prowadzona online i nie jest konieczne przebywanie w tym czasie w Polsce.





## Kontekst i metodologia

Kontekstem dla obu dobrych praktyk jest wojna na Ukrainie i nagle pojawiające się potrzeby migrujących kobiet.

Te dobre praktyki nie wdrażają żadnych szczególnie innowacyjnych metod online ani wyjątkowych narzędzi.

Ich mocną stroną jest dostępność (online) i dobra rozpoznawalność.

Dobłą praktyką jest odpowiedź na realne potrzeby i problemy grupy docelowej; zatrudnieni doświadczeni eksperci; profesjonalna sieć organizacji wokół wzmacniająca kompetencje i umożliwiającą dostęp do wykorzystania nabytych kompetencji.

Ten przykład dobrej praktyki nie jest skoncentrowany na metodologii, specjalnych cechach, ani nawet na metodach nauczania. Celem jest pokazanie, w jaki sposób metody edukacji cyfrowej mogą być wykorzystane do włączenia tak wrażliwej grupy, jaką są migranci i jakie cechy metod edukacji online sprawiają, że jest ona szczególnie integracyjna w danym kontekście.

**Zidentyfikowane luki i pola do uzupełnienia:** Niewystarczająca liczba narzędzi i metod wdrożonych w celu uczynienia kursów atrakcyjnymi i angażującymi; czasami kursy "na miejscu" są przenoszone zbyt bezpośrednio do wersji online niektóre technologie, które mogłyby być wykorzystane do uatrakcyjnienia i włączenia uczenia się online, nie są znane lub dostępne dla nauczycieli; wykorzystanie w większym stopniu integracyjnego aspektu uczenia się online, dotarcie do grup wrażliwych.

## Dobre praktyki: Rumunia

**Tytuł najlepszej praktyki:** Blended learning

**Grupa docelowa:** Grupą docelową tej strategii nauczania są uczniowie, dla których udział w lekcjach bezpośrednich stanowi wyzwanie.

**Opis:** Doświadczenia edukacyjne online, które łączą instrukcje osobiste z technologią informacyjną i komunikacyjną są znane jako blended learning.

**Kontekst i metodologia:** Szkoły na całym świecie zostały zmuszone do przejścia do trybu online z powodu kryzysu zdrowotnego wywołanego epidemią SARS-COV-2. Według UNESCO od





kwietnia 2020 roku ponad 1,7 miliarda dzieci zostało objętych nauczaniem domowym, co skłoniło rządy, szkoły i nauczycieli do poszukiwania alternatywnych rozwiązań, aby utrzymać nauczanie w jak najlepszy sposób.

Blended learning to metoda strukturyzacji procesu edukacyjnego, w której zdalni studenci biorą udział w zajęciach stacjonarnych z wykorzystaniem technologii i Internetu. W ten sposób miesza się nauczanie osobiste z nauczaniem online i innymi formami edukacji zdalnej. Strategia ta może przybierać różne formy, w zależności od tematu kursu, i może istnieć wyraźne rozróżnienie pomiędzy tymi dwoma metodami dostarczania informacji. Na przykład, nauczyciel może zaoferować studentom pewien przedmiot, jednocześnie zadając im pracę domową online i wykonując ćwiczenia w celu wzmocnienia materiału. Dodatkowo kursy mogą być podzielone tak, że tylko część materiału jest wykładana przez prowadzącego, a reszta jest przesyłana do studenta przez program komputerowy.

### Zidentyfikowane luki i pola do uzupełnienia:

Istnieją pewne luki i niedopasowania pomiędzy instytucjami VET a sektorem, takie jak:

- ▲ Rumunia może nie być w stanie sprostać prognozowanemu zapotrzebowaniu na krótkoterminowe policealne kształcenie i szkolenie zawodowe.
- ▲ Dorośli, którzy starają się powrócić na rynek pracy oraz pracownicy, którzy zostali zwolnieni, borykają się z brakiem usług. Programy w niepełnym wymiarze godzin są rzadko dostępne.
- ▲ Przejście z programów policealnych do uniwersyteckich może być trudne, a kredyty nie są łatwo przenoszone.
- ▲ Ostatnie modyfikacje w standardach kształcenia nauczycieli mogą utrudnić nauczycielom przedmiotów zawodowych osiągnięcie odpowiedniej równowagi między umiejętnościami pedagogicznymi a aktualnym doświadczeniem w branży.
- ▲ W ramach systemu nie ma jasnej logiki przy podejmowaniu decyzji o połączeniu usług płatnych i bezpłatnych.
- ▲ Brakuje danych, które mogłyby być wskazówką dla studentów i informacją dla systemu.
- ▲ Wciąż pojawiają się pytania, jak stworzyć udany program praktyk zawodowych.

### Braki i niedopasowanie umiejętności trenerów VET i sektora:

W Rumunii uchwalono nowe rozporządzenie faworyzujące kwalifikacje akademickie w stosunku do wiedzy przemysłowej lub kwalifikacji "majstra" dla nauczycieli zawodowych (wymagania są takie same jak dla przedmiotów akademickich). Nauczyciele w szkolnictwie policealnym muszą spełniać te same kwalifikacje, co nauczyciele w szkolnictwie akademickim na poziomie szkoły



średniej II stopnia (licencjat). Osoby zatrudnione w przemyśle mogą prowadzić kursy zawodowe w niepełnym wymiarze godzin, jeśli zostaną "instruktorami stowarzyszonymi", ale muszą w tym celu wykazać się kompetencjami pedagogicznymi lub ukończyć specjalne szkolenie. W przyszłości może to stanowić problem.

Po pierwsze, formalny warunek wstępny (w przypadku nauczycieli - tytuł licencjata; w przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin - określone przygotowanie pedagogiczne) może utrudniać rekrutację osób posiadających rozległe doświadczenie przemysłowe. Po drugie, tytuł licencjata może nie odzwierciedlać w wystarczającym stopniu potrzeb osób, które miałyby nauczać programów zawodowych, a nie akademickich. W przypadku nauczania kursów zawodowych kwalifikacje brygadzysty wydają się bardziej odpowiednie; niemniej jednak, nauczanie w niepełnym wymiarze godzin może nie być atrakcyjne, ponieważ osoby te muszą ukończyć specjalistyczny moduł szkolenia pedagogicznego, a szkoły nie mają elastyczności płacowej w przypadku niedoborów.

## Dobre praktyki: Cypr

**Tytuł dobrej praktyki:** CYPROWY CYBERNET: Długi kurs w edukacji na Cyprze

**Grupa docelowa:** Kształcenie i szkolenie zawodowe Ośrodki na Cyprze: instytucje publiczne; instytucje prywatne: szkoły wyższe, instytucje szkoleniowe, firmy doradcze i przedsiębiorstwa oferują różnorodne kursy dla dorosłych.

**Opis:** CYCYB jest współczesną firmą o wysokiej technologii, specjalizującą się w endogenicznym rozwoju i dostarczaniu produktów i usług edukacyjnych dla dzieci i dorosłych.

Oferuje wysokiej jakości edukację dla dzieci, ciągłe szkolenia dla profesjonalistów i promuje strategiczną współpracę z zewnętrznymi instytucjami edukacyjnymi, zarówno w celu harmonizacji z międzynarodowymi modelami, jak i dla endogenicznych badań i rozwoju.

CYCYB Ltd i jego sieć ośrodków edukacyjnych, CYBERNET TRAINING CENTERS, postawiły sobie za cel utrzymanie awangardy w sektorze szkoleń na rynku cypryjskim. Tak wysoki cel można osiągnąć tylko dzięki ukonstytuowanej, inteligentnej i elastycznej strategii opartej na ciągłej retroakcji, podaży, reakcji, ale także innowacji w odpowiednich wewnętrznych i zewnętrznych elementach ekonomicznych rynku.

CYBERNET rozwinął stosunki i współpracę międzynarodową, przy czym współpraca europejska jest głównym priorytetem ze względu na europejską orientację naszego kraju. Początkowa współpraca europejska obejmuje organizacje z Wielkiej Brytanii, Grecji, Szwecji, Węgier i Słowenii. Współpraca ta przyczynia się już w takich sektorach jak stały wzrost potencjału





ludzkiego firmy, rozszerzenie CYBERNET, zagwarantowanie rynków zagranicznych, harmonizacja firmy, jej produktów i usług z modelami europejskimi i międzynarodowymi.

CYCYB oferuje swoje usługi i produkty dzieciom, pracownikom, bezrobotnym, grupom zagrożonym i ogólnie dorosłym. Jego usługi obejmują:

1. Seminaria edukacyjne: Organizowanie i prowadzenie seminariów edukacyjnych na całym Cyprze, wzmacnianie wysiłków na rzecz decentralizacji edukacji.
2. Materiały edukacyjne: Istniejące materiały edukacyjne obsługują każdy program szkoleniowy osobno i zapewniają kompletne materiały podręczne dla słuchaczy.
3. Terminy: Dostępne programy w zależności od potrzeb edukacyjnych osób, przedsiębiorstw i organizmów na całym Cyprze.
4. Wsparcie: Profesjonaliści i kadra świadoma procesów konkretyzacji i stosowania programów edukacyjnych w najbardziej efektywny sposób.
5. Instruktorzy: Kompletny i doświadczony personel, który cieszy się uznaniem i pozytywną oceną od większości biznesu i pola edukacyjnego.

### **Kontekst i metodologia:**

Długa historia CYCYB w dziedzinie edukacji i szkoleń jest największym dowodem jej sukcesu. Tysiące studentów na całym Cyprze wybrało CYCYB na swoje szkolenie i zaufało jakości jego usług. Konstrukcja kursów CYCYB zapewnia elastyczność, która odpowiada potrzebom uczących się. Nauczyciele pracują z każdym uczniem, aby opracować indywidualny plan nauki, który określa jego cele i możliwości. Kursy, które oferuje, zawsze podążają za potrzebami rynku pracy i są tworzone z myślą o uczniach jako centrum.

### **Metoda inkluzywnej edukacji cyfrowej:**

Inkluzywna edukacja cyfrowa może mieć dwa aspekty: Inclusive Digital Tools & Inclusive Education; Inclusive Digital Tools; Niezależnie od narzędzi, które mogą być dostępne dla edukatora, np. platforma e-learningowa, narzędzia komunikacyjne typu MS Teams, Skype, itp. narzędzia te powinny posiadać określone cechy, aby można je było uznać za inclusive digital tools. Takimi cechami są: One Click Accessibility; zmiana rozmiaru czcionek; podkreślenie linków; włączenie negatywnego kontrastu; uruchomienie wysokiego kontrastu; teksty alt obrazów; czytnik ekranu; nasycenie; przyjazne dla dyslektyków; duży kursor itp.

Edukacja włączająca: Po pierwsze, wychowawca powinien zadbać o prawidłowe wykorzystanie narzędzi w sposób opisany powyżej. Następnie edukator powinien ustalić zasady metodyki nauczania, takie jak: Otwarta rozmowa z każdym studentem na temat kompetencji studenta w







zakresie korzystania z narzędzi e-learningowych; Zachęcanie do dialogu na temat doświadczeń związanych z nauką online i dzielenie się strategiami uczenia się; Reagowanie na e-maile, czaty lub wiadomości studentów; Ustalanie oczekiwań studentów, jasne formułowanie instrukcji dotyczących zadań; Elastyczne podejście do terminów, ponieważ niektórzy studenci mogą mieć ograniczone możliwości uzyskania odpowiedzi na swoje pytania; Wybieranie treści kursu, które uznają różnorodność; Używanie przykładów, które przemawiają przez zróżnicowane populacje; Nagrywanie wykładów i zapewnienie dostępu do nich wszystkim studentom.

### **Luki i pola do uzupełnienia:**

Chociaż mówimy o szkoleniu zawodowym, na Cyprze świadectwa uczestnictwa w takich programach nie mają takiego samego wpływu jak wykształcenie pomaturalne lub certyfikaty.

W związku z pandemią COVID-19 okazało się, że brakuje platform do nauki online. Nawet po erze COVID-19 każda platforma edukacyjna online, która powstała, przestała być wykorzystywana.



## Dobre praktyki z innych pięciu krajów europejskich

Badania były prowadzone w szerokim spektrum, starając się wnieść innowacyjne pomysły i dobre praktyki nie tylko z krajów partnerskich, ale ze wszystkich krajów europejskich. Poniżej przedstawiono dobre praktyki zidentyfikowane przez partnerów projektu VELA w pięciu innych krajach.

### Dobre praktyki: przypadek Niemiec

**Nazwa organizacji:** Szkoła Integracji Cyfrowej ReDI - edukacja

**Tytuł dobrej praktyki:** ReDI School of Digital Integration jest szkołą technologiczną non-profit zapewniającą migrantom i zmarginalizowanym mieszkańcom bezpłatny i sprawiedliwy dostęp do edukacji cyfrowej

**Opis:** Oferują wysokiej jakości kursy kodowania i podstawowe kursy komputerowe w połączeniu z programem kariery i mentoringu, który obejmuje możliwość współpracy z firmami technologicznymi, startupami i liderami branży cyfrowej. Celem jest zapewnienie uczniom cennych umiejętności cyfrowych, nastawienia na wzrost, wzmocnionych umiejętności zawodowych i silnej sieci profesjonalistów technologicznych, aby pomóc w tworzeniu nowych możliwości dla wszystkich

**Grupa docelowa:** Migranci, dzieci i młodzież, kobiety (zapewniają laptopy i oferują usługi opieki nad dziećmi).

#### Kontekst i metodologia:

Oferują one różnorodne kursy; od podstaw komputerowych po bardziej zaawansowane kursy techniczne. Dodatkowo oferujemy unikalny program kariery obejmujący mentoring, warsztaty zawodowe, wizyty w firmach, pośrednictwo pracy i wiele innych. Semestr trwa 3-4 miesiące (w niepełnym wymiarze godzin), a nauczyciele są wolontariuszami - ekspertami w dziedzinie technologii.





Połączenie kursów technologicznych, warsztatów kariery i unikalnego programu mentorskiego to program nauczania, który sprawia, że nasi uczniowie są bardziej pewni siebie, wzmocnieni i gotowi na rynek pracy. Zbudowali również własną platformę do pozyskiwania talentów, ponieważ wsparcie kariery ReDI School jest kamieniem milowym i pomostem między firmami poszukującymi talentów a ich uczniami poszukującymi kariery.

### **Dlaczego jest to dobra praktyka:**

Zapewniają one dostęp do edukacji cyfrowej za darmo z szerokim zakresem różnych kursów o wysokiej jakości, a także z kursami online.

Mocna strona: bezpłatny i sprawiedliwy dostęp do edukacji cyfrowej; ponad 90 różnych kursów, w tym programy Digital Kids & Teens, specjalnie dostosowane do różnych grup wiekowych, niezależnie od ich płci, pochodzenia społecznego czy etnicznego

Słabe strony: Niektóre kursy wymagają dobrej podstawowej wiedzy, dlatego nie są dostępne dla wszystkich. Nawet poziom C1 english ogranicza liczbę możliwych kandydatów.

Kursy odbywają się głównie w godzinach popołudniowych lub wieczornych, dlatego nie są dostępne dla osób pracujących np. w gastronomii.

### **Dobre praktyki: Bułgaria**

**Nazwa organizacji:** European Software Institute - Center Eastern Europe (ESI CEE) - non-profit R&D i szkolenia

**Tytuł dobrej praktyki:** Technologie służące włączeniu społecznemu i ekonomicznemu osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu

### **Opis:**

W latach 2011-2017 ESICEE wraz ze Stowarzyszeniem "Autyzm", Bułgarskim Stowarzyszeniem Firm Oprogramowania i Wolnym Uniwersytetem w Warnie "Chernorizets Hrabar " stworzyło i przetestowało model szkolenia i zatrudniania osób z ASD. Program zakończył się 3-6 miesięcznym stażem i dalszym zatrudnieniem 10 osób z ASD w firmach ICT.

Model zawiera następujące elementy: Ocena kompetencji ICT grupy docelowej; Profil społeczny grupy docelowej; Tworzenie indywidualnych programów szkoleniowych; Realizacja programów szkoleniowych na stanowisku pracy. Staż; Wsparcie zatrudnienia; Zatrudnienie. Programem





objęto 25 młodych osób w wieku powyżej 10 lat bez uwzględnienia ich wykształcenia, funkcjonalności społecznej, wiedzy wstępnej.

**Grupa docelowa:** Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu w wieku powyżej 10 y.

### Kontekst i metodologia:

Osoby niepełnosprawne w Bułgarii należą do grup społecznych, które są najbardziej narażone na ubóstwo i izolację. Według danych Narodowego Instytutu Ubezpieczeń Społecznych i Narodowego Instytutu Statystycznego, mniej niż 10% osób niepełnosprawnych pracuje, a tylko 4% z nich aktywnie poszukiwało pracy w 2011 roku. Dla porównania, średni odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnością w UE wynosi od 40 do 50%. Osoby niepełnosprawne w Bułgarii zatrudniane są głównie w wyspecjalizowanych przedsiębiorstwach społecznych i zakładach pracy chronionej.

Wspólnie z instytucjami świadczącymi usługi społeczne, instytucjami edukacyjnymi i organizacjami pracodawców chcieliśmy udowodnić, że nawet osoby o mniejszych kompetencjach społecznych i zawodowych są w stanie zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne do bycia konkurencyjnym na rynku pracy i z korzyścią dla swoich pracodawców. Okres adaptacji był długi i trudny, ponieważ włączone do projektu osoby z ASD powyżej 18 roku życia, które zostały zatrudnione, nie były wcześniej włączone do żadnego rodzaju zatrudnienia. Adaptacja obejmowała szkolenia zawodowe, wsparcie społeczne i bardzo małą ilość pracy dziennie. Nowo zatrudnione osoby miały zapewnione cotygodniowe wsparcie społeczne w miejscu pracy przez pracownika socjalnego. Pracodawcy i zapewnieni przez nich profesjonalni mentorzy otrzymali również wsparcie w znalezieniu odpowiedniego miejsca pracy i stanowiska dla osób z ASD. Wsparcie to obejmowało konsultacje z profesjonalnym trenerem, pracownikami socjalnymi i członkami rodziny.

**Cele :** Stworzenie i pilotaż modelu opartego na szkoleniu w celu włączenia społecznego i ekonomicznego osób z ASD.

**Działania:** Projektowanie i rozwój modelu; Szkolenia zawodowe osób z ASD ; Staże i wsparcie społeczne; Zatrudnienie i wsparcie społeczne osób z ASD i pracodawców.

**Rezultaty:** 25 osób z ASD przeszło przez szkolenia zawodowe i staże; 15 firm z branży ICT zapewniło wsparcie i zatrudnienie osobom z ASD; 2 zatrudniły na umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin.

**Dlaczego jest to dobra praktyka:**





Program udowodnił, że niezależnie od wykształcenia i umiejętności społecznych, gdy osoby z ASD są zmotywowane do rozwoju osobistego i zawodowego, a dodatkowo otrzymują wsparcie w równym stopniu od swoich rodzin, pracodawców, trenerów i mentorów, to mogą przynieść wartość dla siebie, dla swoich pracodawców i dla swoich rodzin.

**Siła:** Włączenie wszystkich partnerów społecznych i interesariuszy; Firmy, które zatrudniały osoby z ASD były przekonane, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi im głównie korzyści w postaci ścisłej realizacji zadań na stanowisku pracy i średniej wydajności.

**Słabe strony:** Nie zawsze osoby niepełnosprawne otrzymują równe wsparcie od wszystkich partnerów społecznych.

Okres szkolenia i adaptacji jest długotrwały, wymaga dużych nakładów i jest nieefektywny kosztowo.

## **Dobre praktyki: Francja**

**Nazwa organizacji:** My Green Training Box

**Tytuł dobrej praktyki:** Internetowa platforma edukacyjna VET - My Green Training Box

**Opis:** My Green Training Box jest cyfrową platformą streamingową o wolnym dostępie, dotyczącą zrównoważonego rozwoju istotnego dla wielu różnych dziedzin: rolnictwa, budownictwa ekologicznego, CSR, zdrowia, zrównoważonej turystyki i wielu innych.

**Grupa docelowa:** W zależności od tematu kursy dedykowane są grupom docelowym, które są zainteresowane lub zaangażowane w dany temat, np. rolnictwo, CSR, zdrowie, zrównoważona turystyka, wellbeing, dialog międzykulturowy jako forma samorozwoju (samokształcenie), ale także trenerom i nauczycielom, którzy mogą je wykorzystać jako narzędzie uzupełniające podczas zajęć.

### **Kontekst i metodologia:**

My Green Training Box opiera się na takich zasadach: wiarygodność treści, której możesz zaufać; współpracują ze znanymi ekspertami, aby zapewnić kursy ze 100% naukowo sprawdzoną treścią; metodologia (edukacja cyfrowa): kursy są tworzone i aktualizowane przez specjalistów w dziedzinie pedagogiki zgodnie z wcześniej ustalonymi celami pedagogicznymi, programem



szkolenia i kryteriami oceny; pedagogika (mikrolearning): cyfrowe kursy szkoleniowe to jednostki edukacyjne w rozmiarze "kęsa", zawierające krótkie filmy wideo, podcasty do pobrania i PDF z narzędziami oceny postępów. Są one dostępne w wielu językach;

dostępność: możesz mieć dostęp do materiałów cyfrowych 24 godziny na dobę, 7 godzin w tygodniu i korzystać z nich jak chcesz (e-learning, face-to-face, blended). Bezpłatność.

Cele: Dobrej jakości kursy VET dotyczące zrównoważonego rozwoju i wielu innych ważnych społecznie obszarów: rolnictwa, CSR, zdrowia, zrównoważonej turystyki, dobrostanu, dialogu międzykulturowego, rzetelne, z dobrą metodologią, dostępne i w formie mikrolearningu.

Działania: Cyfrowe szkolenia VET w formie jednostek edukacyjnych typu "bite-size" zawierających krótkie filmy, podcasty do pobrania & PDF z narzędziami oceny postępów. Dostępne w wielu językach i w 100% darmowe.

Efekty: Około 30 kursów na platformie; Współpraca z szerokim gronem partnerów (na poziomie lokalnym, ale także w ramach projektów unijnych).

### **Dlaczego jest to dobra praktyka:**

Mt Green Training Box porusza społeczne, ważne problemy: zrównoważony rozwój, zielona energia, dobrobyt, dialog kulturowy), kursy są przygotowane przez specjalistów z dziedziny pedagogiki i ekspertów w każdym temacie.

**Mocne strony:** dobrej jakości treści - współpraca z ekspertami; bezpłatny dostęp - bez opłat, bez kosztów;

UX - dużo czasu poświęcone na projekt usability, aby platforma była przyjazna dla użytkownika na wielu urządzeniach (telefony komórkowe, tablety); treść - poruszanie problemów społecznych ze sprawdzoną wiedzą, wiele dziedzin i sektorów wiedzy; wiele form materiałów: krótkie filmy, podcasty, książki pdf, quizy, fora dyskusyjne; ocena postępów i certyfikaty za ukończone kursy; brak reklam; green IT - ekologiczne praktyki stosowane przy produkcji platformy; osobiste konto dla każdego uczącego się.

**Słabe strony:** nie wszystkie materiały są dostępne dla wszystkich grup wrażliwych (osób niepełnosprawnych).



## Dobre praktyki: Wielka Brytania

**Nazwa organizacji:** Narodowa Fundacja Badań Edukacyjnych

**Tytuł dobrej praktyki:** Wykorzystanie technologii ręcznej do poprawy komunikacji w Longwill School for Deaf Children

**Opis:** Jeden z rodzajów wykorzystania technologii jest zilustrowany w tym modelu dobrej praktyki, podkreślając, jak może on wspierać integracyjne nauczanie i uczenie się. Mobilne urządzenia do gier są wykorzystywane przez Longwill School for Deaf Children do promowania komunikacji między uczniami i ich rodzinami. Może to służyć jako model dla innych instytucji edukacyjnych zainteresowanych poprawą komunikacji z niedostatecznie reprezentowanymi uczniami i ich rodzinami. Pozwala również uczniom na poruszanie trudności, które pojawiają się dla nich w konkretnym momencie. Myśli mogą być zapisywane i przechowywane w bezpiecznym miejscu, a następnie udostępniane, gdy uczeń uzna, że czas i miejsce są odpowiednie.

### Grupa docelowa:

Longwill jest przeznaczony dla uczniów, którzy mają znaczny lub głęboki ubytek słuchu. Każdy uczeń ma orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, a kilku z nich ma dodatkowe specjalne potrzeby, takie jak autyzm i problemy behawioralne.

Uczniowie pochodzą z okolic Birmingham. Wielu pochodzi z dzielnic o niskich dochodach. Prawie trzy czwarte uczniów kwalifikuje się do darmowych posiłków szkolnych i pochodzi z mniejszości etnicznych. Brytyjski Język Migowy (BSL) jest pierwszym językiem dla większości uczniów.

### Kontekst i metodologia:

Miliony młodych ludzi na całym świecie zostały dotknięte pandemią COVID-19. Podczas epidemii COVID-19, Heliyon przeprowadził badanie mające na celu ocenę postaw wobec instrukcji technologicznych i udogodnień dostarczanych niesłyszącym studentom w ramach kształcenia na odległość online. Było to badanie jakościowe, które opierało się na półstrukturalnych wywiadach jeden na jeden. Przeprowadzili wywiady z wygodną próbą 15 głuchych studentów i ich instruktorów (n = 3) w czerwcu 2020 roku i przeanalizowali odpowiedzi tematycznie. Podczas COVID-19, ustalenia wskazały pięć głównych tematów związanych z doświadczeniami Głuchych studentów z kształceniem na odległość online. Są to następujące główne tematy: treść kursu, technologia, metoda dostarczania, narzędzia oceny i interakcje społeczne.





W tym doskonałym modelu praktyki zastosowano zasady jakościowego podejścia analitycznego, tematycznej analizy treści oraz aplikacji multimedialnych. Skupia się on na roli technologii informacyjno-komunikacyjnej (ICT) w procesie uczenia się, a także na nowoczesnych metodach nauczania związanych z dokumentacją pedagogiczną i naukową kryteriów i standardów tworzenia interaktywnych aplikacji dla uczniów z wadą słuchu i głuchych. W pracy z dziećmi niesłyszącymi należy pamiętać, że następujące czynniki mogą utrudniać naukę:

- a) Opóźnienia w zakresie języka, słownictwa i umiejętności czytania i pisania
- b) Luki w wiedzy ogólnej i dziedzinowej
- c) Niewystarczająca znajomość i stosowanie strategii uczenia się
- d) deficyty umiejętności społecznych
- e) Poleganie na technologii wspomagającej

**Cele:** Celem jest wzmocnienie połączeń między instruktorami, uczniami i ich rodzinami w domu i w szkole. Dzięki temu niezwykle wizualnemu podejściu nauczyciele mogą po prostu pokazać rodzicom i rodzeństwu nowe słownictwo migowe. Dzielenie się filmem z tego, czego uczyły się ich dzieci, ułatwia zaangażowanie rodzin w życie szkoły.

**Działania:** Uczniowie mogą wykorzystać konsole do gier do nagrywania filmów o sobie i swoich rówieśnikach (Sony PSP, czyli ręczne urządzenia z kamerą). Nauczyciele mogą zachęcać rodziców i rodzeństwo dzieci do używania tego gadżetu do nagrywania własnych wiadomości. Celem jest promowanie komunikacji między młodymi uczniami a ich rodzinami. Jeśli chodzi o bajki na dobranoc, ta technologia jest również pomocna. Wielu rodziców posługuje się językiem migowym jako drugim językiem, co może ograniczać ich zdolność do czytania dzieciom bajek na dobranoc. Nauczyciele mogą teraz nagrać siebie podpisujących bajki na dobranoc dla swoich uczniów i pobrać je na swoje konsole. Uczniowie mogą wykorzystywać urządzenie do zapisywania swoich myśli. Jest to dla nich łatwiejsze niż robienie notatek po angielsku, ponieważ język migowy jest ich pierwszym i najbardziej rozwiniętym językiem.

**Wyniki:** Uczniowie są entuzjastycznie nastawieni do korzystania z technologii i stwierdzili, że jest ona dość łatwa do nauczenia.

Nauczyciele szybko zlecili swoim uczniom sfilmowanie siebie i swoich rówieśników opowiadających historie w brytyjskim języku migowym.







### **Dlaczego jest to dobra praktyka:**

Taka forma praktyki jest korzystna, ponieważ obejmuje dzieci, które wcześniej mogły czuć się wykluczone, a także rodziny, które są lepiej połączone ze społecznością i mają więcej możliwości kontaktu. Od czasu wdrożenia tej strategii nauczyciele zaobserwowali wzrost jakości pomysłów i głębi ich myślenia.

**Siła:** Współpraca, zaangażowanie i wytrwałość to tylko niektóre z zalet. Zwiększyło to również entuzjazm uczniów, zapewniło klasową alternatywę dla literatury, zwiększyło świadomość i akceptację różnorodności oraz pomogło uczniom w rozwijaniu relacji interpersonalnych.

**Słabe strony:** Jednym z najistotniejszych problemów jest brak zasobów: wiele szkół nie jest w stanie zapewnić swoim głuchym lub słabosłyszącym dzieciom niezbędnej technologii, która pomoże im w bardziej efektywnej nauce.

Ponadto a) brak zrozumienia technologii, b) ograniczenia czasowe oraz c) rosnące zapotrzebowanie na umiejętności i zdolności cyfrowe utrudniają przydatność edukatorów głuchych.

### **Dobre praktyki: Grecja**

**Nazwa organizacji:** Areadne

**Tytuł dobrej praktyki:** Areadne - mikro zmiany w klasach i społecznościach na całym świecie.

**Opis:** Areadne jest ośrodkiem szkolenia nauczycieli oferującym szereg szkoleń dla nauczycieli na miejscu i online w Grecji i za granicą.

**Grupa docelowa:** Głównym rynkiem docelowym Areadne jest personel organizacji edukacyjnych. Oferują oni kursy dla każdego nauczyciela w szkolnictwie podstawowym, średnim, dorosłym lub zawodowym.

### **Kontekst i metodologia:**





Właścicielem Areadne jest grupa doświadczonych nauczycieli, trenerów i szkoleniowców nauczycieli z siedzibą w Kalamacie, małym nadmorskim miasteczku w południowej Grecji, którzy mocno wierzą, że zmiana może nastąpić tylko na poziomie mikro. Wszystkie ich programy i projekty, czy to lokalne, krajowe, czy międzynarodowe, mają na celu mikro zmiany w klasach i społecznościach na całym świecie.

Głównym aspektem ich kursu jest promowanie współpracy między uczestnikami. Zajęcia odbywają się w salach lekcyjnych i pracowni komputerowej centrum, a także na zewnątrz. Ich podejście polega na tym, że proces uczenia się opiera się na wiedzy praktycznej, a nie teoretycznej. Kursy są zaprojektowane w oparciu o aktywne metody uczenia się, a po ich zakończeniu uczestnicy są w stanie efektywnie wykorzystać nauczone techniki.

**Cele:** Zapewnienie wysokiej jakości i innowacyjnych szkoleń dla nauczycieli na całym świecie

**Działania:** Nieformalne programy szkoleniowe z ustrukturyzowanymi wizytami studyjnymi i warsztatami, Nauka na świeżym powietrzu, Programy społeczne

#### **Dlaczego jest to dobra praktyka:**

Członkowie zespołu to osoby, które pracowały z dziećmi migrantów w edukacji formalnej i współpracują z Second Chance Schools oraz różnymi organizacjami specjalizującymi się w programach dla osób starszych. Oferują integracyjne programy szkoleniowe. Oferują certyfikat EQF Level 7 w zakresie autyzmu we współpracy z Alrite Autism Centre.

**Mocne strony:** Oferują EQF Level 7 Certificate in Autism we współpracy z Alrite Autism Centre.

Żaden z ich kursów nie wymaga rozszerzonej wiedzy na konkretne tematy

Wszystkie ich kursy przeznaczone są dla nauczycieli i edukatorów bez względu na ich wiek, pochodzenie etniczne, płeć czy status społeczny.

**Słabe strony:** Nie mają darmowego dostępu na swojej platformie edukacyjnej online.



## Badania ankietowe: Wkład dostawców VET w inkluzywną metodę edukacji cyfrowej

W tej części znajduje się podsumowanie ankiety stworzonej wcześniej przez partnerstwo. W ankiecie zebrano łącznie 93 odpowiedzi. Charakterystyka próby jest następująca:






- ⇒ Ich wiek to 40,86% w przedziale 40-49 lat, 29,03% w przedziale 50-59 lat, 17,78% w przedziale 30-39 lat, 6,67% w przedziale 18-20 lat, a 6,67% ma ponad 60 lat.
- ⇒ 52 z nich to kobiety, 37 to mężczyźni, a jedna osoba wolła nie odpowiadać.
- ⇒ Ich kraje pochodzenia to: Włochy 30%, Hiszpania 25,56%, Polska 14,44%, Rumunia 11,11%, Cypr 14,44%, Grecja 3,33% i Portugalia 1,11%.
- ⇒ Zgodnie z grupami docelowymi, role zawodowe respondentów to: psychologowie, trenerzy, edukatorzy, profesorowie uniwersyteccy, badacze, koordynatorzy, konsultanci, kierownicy projektów, technicy, trener ICT, pracownicy socjalni.

Poniżej przedstawiamy porównanie pomiędzy krajami w zakresie danych pochodzących od organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, którzy odpowiedzieli na kwestionariusz.




### Q15. W jakim stopniu Państwa działania są inkluzywne dla osób z niepełnosprawnościami?

	Odpowiedzi	Współczynnik
Słabo;	10	11.11%
Uczciwie;	22	24.44%
Dobra;	39	43.33%
Bardzo dobrze;	15	16.67%
Doskonale.	4	4.44%
Brak odpowiedzi	0	0%









**Q17. Czy używasz jakichkolwiek inkluzywnych narzędzi cyfrowych ze swoimi uczniami? A może sprawiasz, że zwykłe narzędzia są inkluzywne dla wszystkich?**

		Odpowiedzi	Współczynnik
Tak, korzystam z inkluzywnych narzędzi cyfrowych;		17	18.89%
Tak, używam normalnych narzędzi starając się, aby były one inkluzywne dla wszystkich;		40	44.44%
Tak, używam inkluzywnego narzędzia cyfrowego, a kiedy go nie mam, robię normalne narzędzia inkluzywne dla wszystkich;		20	22.22%
Nie, nie używam narzędzi integracyjnych, bo ich nie znam;		10	11.11%
Inne.		3	3.33%
Brak odpowiedzi		0	0%

**Q19. Gdyby miał/a Pan/i możliwość uczestniczenia w programie szkoleniowym za pośrednictwem platformy e-learningowej, który mógłby wesprzeć Pana/ią w dalszym rozwoju kompetencji w zakresie istniejących narzędzi materialnych i cyfrowych, czy byłby/a Pan/i zainteresowany/a udziałem w nim?**

		Odpowiedzi	Współczynnik
Tak, chciałabym wziąć udział, ale tylko w sposób internetowy;		49	54.44%
Tak, chciałabym wziąć udział, ale tylko w modułach, które mogę wdrożyć w swojej pracy;		33	36.67%
Nie, nie mogę.		8	8.89%
Brak odpowiedzi		0	0%

**Q20. Czy możesz zaproponować, co najmniej trzy tematy, które chciałbyś zgłębić za pośrednictwem platformy e-learningowej, związane z ogólnym tematem "Dostępność cyfrowa jako wsparcie dla edukatorów VET w angażowaniu osób niepełnosprawnych w e-learning"?**

		Odpowiedzi	Współczynnik
Dostępność cyfrowa przy tworzeniu dokumentów;		47	52.22%
Jak sprawić, by narzędzia cyfrowe były inkluzywne dla wszystkich;		63	70%
Wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych;		33	36.67%
Perspektywy płci, społeczne i kulturowe dla integracji;		35	38.89%
Jakość i innowacyjność w e-learningu;		47	52.22%
DigComp 2.2 wyrównanie;		19	21.11%
Inne		1	1.11%
Brak odpowiedzi		3	3.33%

## Wnioski

Rozpoczynając od pytania 15, dostawcy VET rozważają stopień realizacji działań włączających przez edukatorów, możemy zauważyć, że 40% z nich uważa je za dobre, dla 25,81% są one fair, natomiast dla 16,13% są one bardzo dobre, a dla 4,30% doskonałe. Jest też grupa 10,75% respondentów, która określiła słabo działania integracyjne.

Bardziej szczegółowo, przy Q17, na pytanie czy używają inkluzywnych narzędzi cyfrowych ze swoimi uczniami, czy mają normalne inkluzywne narzędzia dla wszystkich, odpowiedzi twierdzące mają 3 deklinacje: 44,44% twierdzi, że używa normalnych narzędzi starając się, aby były one inkluzywne dla wszystkich. 22,22% używa inkluzywnych narzędzi cyfrowych, a kiedy ich nie ma, robi normalne narzędzia inkluzywne dla wszystkich. Następnie 18,89% twierdzi, że używa narzędzi cyfrowych o charakterze integracyjnym. 11,11% twierdzi, że nie używa narzędzi cyfrowych, ponieważ ich nie zna. Wreszcie 3,33% wskazuje "inne" jako swoją odpowiedź.

Ponadto, w odniesieniu do pytań Q19 i Q20, odpowiedzi uzyskane od edukatorów wyrażają silną intencję (91%) uczestnictwa w programie szkoleniowym za pośrednictwem platformy e-learningowej, która mogłaby wesprzeć ich w rozwijaniu kompetencji w zakresie istniejących narzędzi materialnych i cyfrowych. W tym zakresie należy również zauważyć, że aż połowa z nich jest zainteresowana odbyciem takiego szkolenia on-line. Z drugiej strony, 36% uczestników wiąże udział z aspektem praktyczno-dziennym, w tym sensie związek z rzeczywistą możliwością wdrożenia umiejętności, które by nabyli, jest na poziomie dirimentu.

Wreszcie bardzo istotne wydaje się, że tylko niespełna 1 na 10 osób (8,89%) nie uważa się za zainteresowaną przedstawioną szansą.

Zagłębiając się w tematy, które mogłyby być poruszane na platformie e-learningowej i związane z ogólnym tematem "Dostępność cyfrowa wsparciem dla edukatorów VET w angażowaniu osób niepełnosprawnych w e-learning", aż 7 na 10 edukatorów wskazuje na uczynienie narzędzi cyfrowych integrującymi dla wszystkich. Nieco dalej z 5 na 10 (52%) odpowiedzi mamy "Jakość i innowacyjność w e-learningu". Pozostałe wskazania to około 30 procent z "Gender, social and cultural perspectives for inclusion" (35%), "Web content accessibility guidelines 33%, DigComp 2.2 alignment (21%).



# Bibliografia

Huberman, N., and Pearlmutter, D. (2008). *A life-cycle energy analysis of building materials in the Negev desert. Energy and Buildings*, 40(5), 837-848. doi:10.1016/j.enbuild.2007.06.002

Bending, R., and Eden, R. J. (1984). *UK Energy: Structure, Prospects, and Policies*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.

Sancha, I. i Gutiérrez, S. (2019). *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie: Hiszpania*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.

Chłoń-Domińczak, A. i inni (2019). *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie - Polska*. Raporty Cedefop ReferNet VET in Europe 2018.

Król A, Miszke T., et al. (2013), *Model doskonalenia kadr szkół zawodowych w trzech krajach partnerskich*

Briefing note - 9112 PL (2016), *Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego*

Jeon S., Liebig T., Mann A., *"Jak systemy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) mogą wspierać Ukrainę. Lessons from past crises"*, lipiec 2022, OECD

Wasilewska O., Matuszczak K., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce - w pigułce*", Instytut Badań Edukacyjnych, 2019,



# Linkografia

Uniwersytet Cornell:

[https://www.library.cornell.edu/research/citation/apahhttp://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Spain\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](https://www.library.cornell.edu/research/citation/apahhttp://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)

VET na Cyprze:

<https://bit.ly/3sVnCtu>

CYPRUS CYBERNET (CYCYB LTD):

<http://cybernet.ac.cy/>

Praktyczny przewodnik po zasobach edukacyjnych i cyfrowych dla instruktorów online:

<https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2021/02/Ghidpracticderesurseeducationalesidigitalepentruinstruireonline.pdf>

Elearning Romania:

<https://www.elearning.ro/invatarea-mixta-si-rezultatele-acesteia>

Teachthought:

<https://www.teachthought.com/technology/benefits-of-blended-learning/>

OECD Reviews of Vocational Education and Training A SKILLS BEYOND SCHOOL COMMENTARY ON ROMANIA:

<https://www.oecd.org/countries/romania/ASkillsBeyondSchoolCommentaryOnRomania.pdf>

Crefop Romania:

<https://www.crefop.ro/>

Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://edu.ro/strategiana%C8%9Bional%C4%83-de-%C3%AEenv%C4%83%C5%A3are-pe-totparcursul-vie%C5%A3ii>

Fondazione ASPHI

<https://asphi.it/>

CEDEFOP Włochy







<https://www.cedefop.europa.eu/en/countries/italy>

Kształcenie i szkolenie zawodowe w Rumunii

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/256780>

Szkoła Integracji Cyfrowej ReDi

<https://www.redi-school.org/>

Niemiecki Urząd ds. Międzynarodowej Współpracy w Dziedzinie Kształcenia Zawodowego  
GOVET

<https://www.govet.international/en/54885.php>

My Training Box

<https://mygreentrainingbox.com/login/index.php>

Wykorzystanie technologii cyfrowych do promowania praktyk włączających w edukacji  
(fururelab UK)

<https://www.nfer.ac.uk/publications/FUTL05/FUTL05.pdf>

Wykorzystanie technologii informacyjnej online dla studentów niesłyszących podczas COVID-  
19: bliższe spojrzenie z doświadczenia, Helyon, Science Direct

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021010185>

<https://uniwersytetsukcesu.com/>

[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Poland\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Poland_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)

