

**Jolanta RELIGA**

Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki  
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB

## **Kompetencje europejskich mentorów i tutorów**

### Competences of the European mentors and tutors

**Słowa kluczowe:** szkolenia na stanowisku pracy, kompetencje, mentor, tutor, certyfikacja, jakość

**Key words:** work based-learning, competence, mentor, tutor, certification, quality

#### **Abstract**

The article presents the results of research and development works implemented by international partnership in the frame the Lifelong Learning Programme. CertiMenTu Project refers to the process of mentoring and tutoring in continuing vocational education, especially to work-based learning. International team of researchers developed the unified competence profiles for tutors and mentors that can be related to the European Qualifications Framework. On the base of that, there was developed an ISO 17024:2003 based certification scheme, which for the first time provides tutors and mentors with a competence certification based on an international standard and enables their workforce mobility with an internationally recognized competence certificate in hand.

#### **Wprowadzenie – znaczenie Work-Based-Learning w ustawicznej edukacji zawodowej**

Znaczenie ustawicznej edukacji zawodowej we współczesnym świecie ciągle rośnie. Ma na to wpływ kilka czynników, w tym społecznych, takich jak starzejące się społeczeństwo i towarzysząca mu konieczność dłuższego okresu czynności zawodowej. To z kolei generuje potrzebę ciągłej aktualizacji, rozwijania wiedzy i umiejętności zawodowych poprzez uczestnictwo w różnych formach edukacji ustawicznej. Z drugiej strony postęp technologiczny i zmieniające się warunki społeczno-ekonomiczne oraz wynikająca z nich potrzeba szybkiego reagowania na zmieniające się wymagania kwalifikacyjne również uwydatnia kluczową rolę ustawicznej edukacji zawodowej. Dlatego też europejscy politycy i decydenci skupiają na niej swoją uwagę, szczególnie na tych formach kształcenia zawodowego, które dotyczą zdobywania kwalifikacji na stanowiskach pracy.

Jak wskazali europejscy ministrowie ds. kształcenia i szkolenia zawodowego w swoim komunikacie z Brugii<sup>1</sup>, kształcenie i szkolenie zawodowe bazujące na stanowiskach pracy (ang. *Work-Based Learning* – *WBL*) stanowi fundament spójności społecznej obecnych i przyszłych pracowników oraz podstawę ich rozwoju zawodowego i osobowego. Dlatego też WBL zasługuje na szersze włączenie w działania o znaczeniu strategicznym na poziomie krajowym i europejskim. Odnowiona europejska strategia edukacji dorosłych<sup>2</sup> wzywa do promowania WBL, między innymi jako formy kształcenia i szkoleń zawodowych zapewniających osiągnięcie celów strategii *Edukacja i szkolenia 2020* (ET 2020)<sup>3</sup>. Mimo tak dużego zainteresowania politycznego, potencjał WBL wydaje się ciągle niewykorzystywany, szczególnie w sektorze edukacji ustawicznej (pozycja i znaczenie WBL w edukacji szkolnej jest znacznie silniejsza i poparta w niektórych krajach długimi tradycjami dualnego

<sup>1</sup> Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020: [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_pl.pdf); [03.04.2014]

<sup>2</sup> Rezolucja Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych (2011/C 372/01)

<sup>3</sup> Strategia Edukacja i szkolenia 2020; [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=PL](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=PL); [03.04.2014]

szkolnictwa zawodowego). Uzasadnione wydają się zatem pytania: W jaki sposób podnieść rangę i efektywność WBL? Jakie podejście zastosować, aby podnieść jakość ustawicznej edukacji zawodowej oraz pogodzić zmieniające się potrzeby edukacyjne samych dorosłych, jak i oczekiwania pracodawców?

Zagadnienia te stały się obiektem dyskusji i analiz zarówno teoretyków, jak i praktyków edukacji zawodowej<sup>4</sup>. Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki ITeE – PIB w Radomiu aktywnie włącza się w tę dyskusję oraz prace badawcze poprzez uczestnictwo w międzynarodowym projekcie transferu innowacji *Certyfikacja Mentorów i Tutorów (CertiMenTu)*.

## 1. Tło i założenia projektu CertiMenTu

Kluczowym warunkiem zapewnienia wysokiej jakości ustawicznej edukacji zawodowej oraz osiągnięcia sukcesu w dążeniach do pogodzenia zmieniających się potrzeb szkoleniowych osób dorosłych oraz oczekiwań pracodawców w tym zakresie jest kształtowanie odpowiednich kompetencji wśród osób koordynujących i nadzorujących wspomniane procesy edukacyjne.

Grupa instytucji badawczych, edukacyjnych, szkoleniowych i doradczych z kilku krajów europejskich już od roku 2010 realizuje prace w tym zakresie, w ramach programu *Uczenie się przez całe życie*.

Projekt CertiMentu<sup>5</sup> wdrażany obecnie (2013–2014) przy współudziale ITeE –PIB ma na celu opracowanie modelu wsparcia dla dwóch grup zawodowych uczestniczących w procesach szkoleń na stanowisku pracy, a mianowicie – mentorów i tutorów. Tutorzy rozumiani są jako przedstawiciele instytucji edukacyjnych – trenerzy, nauczyciele, doradcy wspierający uczniów objętych programami szkoleń zawodowych na stanowisku pracy w ich rozwoju osobistym i zawodowym, w stawianiu się samodzielnym uczniem. Mentorów z kolei zdefiniowano, jako pracowników przedsiębiorstw, w których odbywa się szkolenie zawodowe, wspierających osoby szkolone i sprawujących nad nim opiekę i nadzór podczas procesu edukacyjnego<sup>6</sup>.

Jak potwierdziły badania w ww. krajach partnerskich, tutorzy i mentorzy odgrywają kluczową rolę w procesie edukacji i szkoleń zawodowych i mogą w znaczący sposób przyczynić się do jego jakości i efektywności. Aby mogli właściwie i profesjonalnie wykonywać swoje zadania, potrzebują szerokiego wachlarza kompetencji technicznych, osobistych, metodologicznych. Znaczna ich część jest wynikiem kształcenia nieformalnego i/lub własnej praktyki zawodowej. Stąd zrodziła się realna potrzeba opracowania metody potwierdzania kompetencji mentorów i tutorów, w tym kompetencji zdobywanych poza formalnymi systemami kształcenia. Główne cele dwuletniego projektu CertiMenTu objęły zatem zdefiniowanie ujednoczonych (europejskich) kompetencji tutorów i mentorów; przygotowanie i pilotażowe wdrożenie programu szkoleń dla mentorów i tutorów oraz opracowanie procedury potwierdzania i certyfikacji ich kompetencji w sposób uznawalny w całej Europie.

## 2. Założenia metodologiczne

Prace badawcze realizowane w ramach projektu Certi MenTu miały wymiar międzynarodowy. Teren badań stanowiły celowo dobrane instytucje z Austrii (Schulungszentrum), Szwecji (University of Gotheborg), Cypru (Mediterranean Management Centre),

---

<sup>4</sup> Jako przykład bieżących inicjatyw dotyczących problematyki szkoleń zawodowych na stanowisku pracy można przytoczyć:

- *Designing, implementing and supporting effective work-based learning in continuing vocational education and training*”; Warsztaty CEDEFOP; Thessaloniki, 21–22.10.2014,
- *From Education to Employment and Meaningful Work with ICTs – Elearning at work and the workplace*; międzynarodowa konferencja organizowana przez sieć The European Distance and E-Learning Network (EDEN), Uniwersytet w Zagrzebiu, 10-13 June 2014,
- *Network on Innovative Apprenticeship (INAP)*; stowarzyszenie instytucji naukowych oraz pracowników nauki działających w obszarze edukacji i szkoleń zawodowych, powołane do życia w roku 2006 z inicjatywy Uniwersytetu w Bremen, na czele z jedną z kluczowych postaci współczesnej pedagogiki i edukacji zawodowej – prof. F. Raunerem.

<sup>5</sup> *Certification of Mentors and Tutors (CertiMenTu)*; [www.certimentu.eu](http://www.certimentu.eu)

<sup>6</sup> Por. J. Religa, *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, ITeE – PIB, Radom 2011, s. 15–26.

Grecji (Dimitra Institute), Wielkiej Brytanii (Vocational Rehabilitation Consultants Ltd) oraz Polski (ITeE – PIB). Podstawowe kryterium ich doboru stanowił profil kompetencji pracowników potwierdzający doświadczenie w pracach teoretycznych i praktycznych nad systemami ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, szczególnie na stanowisku pracy.

Pierwszy etap prac badawczych stanowiła analiza danych zastanych dotycząca bieżącej sytuacji mentorów i tutorów w każdym kraju partnerskim. Na podstawie jej wyników panel międzynarodowych ekspertów w dziedzinie ustawicznej edukacji zawodowej podjął prace projektowe skupione wokół ujednoczonych profili kompetencji mentorów i tutorów, odpowiadających strukturze i zapisom Europejskich Ram Kwalifikacji.

Przyjęto założenie, iż kwalifikacje zawodowe zarówno mentorów, jak i tutorów dotyczą minimum poziomu 5 ERK. Sformułowano efekty uczenia się znajdujące odzwierciedlenie w zadaniach zawodowych mentora i tutora. Następnie każdemu z efektów uczenia się przypisano zestawy koniecznej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zostały one skodyfikowane, otrzymując symbol zawierający odpowiednio pierwszą literę od angielskich słów Knowledge, Skills, Competences oraz kolejny numer w każdym z trzech zbiorów. W macierzy kompetencji dla mentora uzyskano tym samym wiedzę: K1-K45, umiejętności: S1-S55 oraz kompetencje: C1-C42. Analogicznie, macierz kompetencji tutora zawiera wiedzę: K1-K43, umiejętności: S1-S53 oraz kompetencje: C1-C43. Nadanie kodów znacznie ułatwiło pracę na kolejnych etapach.

Efekty uczenia się zawarte w macierzach kompetencji zostały przełożone na moduły szkoleniowe zapewniające mentorom i tutorom uzyskanie wiedzy i umiejętności wymaganych w realizacji ich zadań zawodowych. Poddano je pilotażowemu testowaniu, ewaluacji i weryfikacji w każdym z krajów partnerskich.

Jednym z przyjętych w projekcie założeń metodycznych był również taki dobór metod i sposobów organizacji pracy, który po raz pierwszy umożliwi europejskim mentorom i tutorom potwierdzanie ich kompetencji w sposób uznawalny w całej Europie. Możliwość taką daje certyfikacja zgodnie z wymaganiami normy ISO 17024 *Certyfikacja Personelu*. Pracując nad stosownymi procedurami, przyjęto zatem metodykę obowiązującą dla systemu ISO.

### **3. Dyskusja wyników**

#### **3.1. Zadania mentorów i tutorów – odniesienie do uwarunkowań polskich**

W wyniku międzynarodowych analiz porównawczych dokonano przeglądu definicji oraz ról mentora i tutora, znaczenia procesów mentoringu i tutoringów w procesie rozwoju zawodowego, funkcjonujących obecnie systemów kształcenia mentorów i tutorów oraz możliwości nieformalnego zdobywania i potwierdzania wymaganych kompetencji w krajach partnerskich.

Przyjmując rozumienie pojęcia „mentor” obowiązujące w ponadnarodowym partnerstwie projektu CertiMenTu (mentorzy to pracownicy przedsiębiorstw wspierający osoby uczące się w rozwijaniu kompetencji i zdolności, wykorzystujący relacje „mistrz –uczeń” do dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem), w naszym kraju wpisują się w nie przede wszystkim dwie grupy:

- instruktorzy praktycznej nauki zawodu – pracownicy realizujący/nadzorujący praktyczną naukę zawodu przez uczniów publicznych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe (w przedsiębiorstwach, w warsztatach szkolnych, centrach kształcenia praktycznego) oraz przez młodocianych pracowników odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach przygotowania zawodowego;
- kadra kierownicza i pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z zarządzaniem ludźmi i organizacją pracy zespołów – osoby rozwijające potencjał pracowników, wzmacniające kulturę organizacyjną (przedsiębiorstwa mocno inwestujące w RZL, w transfer wiedzy pomiędzy pracownikami, prowadzące programy sukcesji i rozwoju talentów).

Kwalifikacje pierwszej z wymienionych grup określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z 15 grudnia 2010 r. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli lub ukończony kurs pedagogiczny (zatwierdzony przez kuratora oświaty) obejmujący łącznie co najmniej 70 godzin zajęć z psychologii,

pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej). Jeśli nie posiadają tytułu mistrza, muszą udowodnić odpowiednio długi staż pracy w zawodzie.

Obecnie istnieje w Polsce duże zapotrzebowanie na kursy pedagogiczne (organizowane m.in. przez izby rzemieślnicze), które umożliwiają doświadczonym pracownikom podejmowanie się zadań instruktora praktycznej nauki zawodu, przede wszystkim w zawodach rzemieślniczych. Jeśli chodzi o drugą z wymienionych grup, jest ona uczestnikiem wolnorynkowych, komercyjnych przedsięwzięć szkoleniowych, najczęściej „szytych na miarę”, ściśle odpowiadających zapotrzebowaniu konkretnego przedsiębiorstwa.

Analiza uwarunkowań krajowych, dostępnych publikacji, dokumentacji zawodozawczej wykazała, że zadania tutora wykonywane są w Polsce najczęściej przez osoby będące doradcami personalnymi, doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy, specjalistami ds. rozwoju zawodowego – zarówno prowadzącymi własną działalność gospodarczą, jak i pracownikami publicznych służb zatrudnienia, brokerami edukacyjnymi.

Tutoring funkcjonuje w naszym kraju jako metoda zindywidualizowanej edukacji, nie ma jednoznacznych uregulowań prawnych i definicyjnych. Metodologicznie oparta jest na zasadzie indywidualnych, bezpośrednich spotkań nauczyciela/trenera/doradcy (tutora) z uczniem/słuchaczem/kursantem/studentem. Wiele instytucji szkoleniowych i doradczych stosuje w swojej pracy elementy tutoring, ale raczej jako formę doradztwa, ukierunkowującego dalsze działania i rozwój podopiecznego po zakończeniu cyklu szkolenia. Funkcjonują również nieliczne instytucje, które zajmują się tutoringiem w sposób bezpośredni (stosują metodę tutoring w swojej działalności edukacyjnej i doradczej, ale również szkolą tutorów wg własnych programów i standardów), np. *Kolegium Tutorów*<sup>7</sup> czy *Collegium Wratislaviense*<sup>8</sup>. Odnotowują one pewne sukcesy we wdrażaniu tzw. tutoring akademickiego, zdecydowało się na niego już kilka uczelni, w tym Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP czy Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie. W latach 2008–2011 zrealizowany został projekt *Wsparcie Tutoringu we Wrocławskich Gimnazjach*, sfinansowany przez Wydział Edukacji Urzędu Miejskiego Wrocławia. Wyniki ewaluacji były bardzo pozytywne, jednak projekt pozostał w sferze eksperymentu pedagogicznego, którego upowszechnienie wymaga środków finansowych<sup>9</sup>.

Szczegółowe analizy sytuacji aktualnej oraz perspektyw rozwoju mentoringu i tutoring uwzględniające specyfikę różnych krajów europejskich zawarto w raporcie dostępnym dla wszystkich zainteresowanych na stronie internetowej projektu<sup>10</sup>.

### 3.2. Kompetencje mentorów i tutorów – podejście europejskie

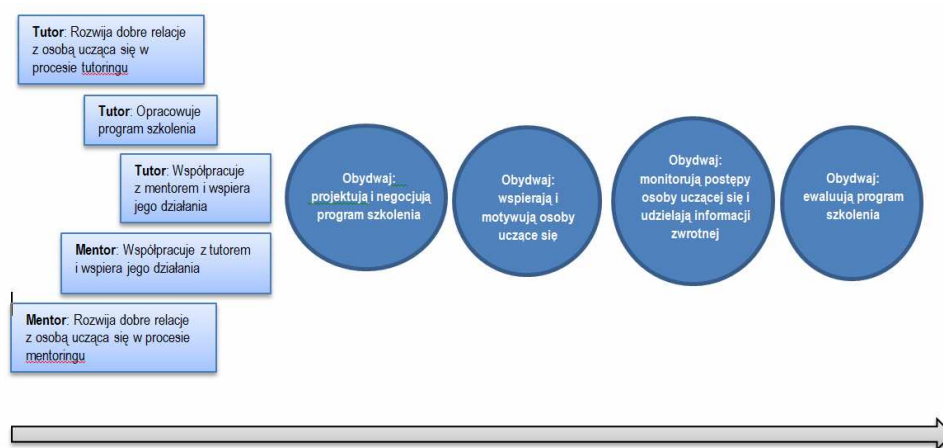
Badania zrealizowane przez partnerstwo projektu CertiMenTu wykazały, że w krajach europejskich nie istnieją ujednolicone standardy kompetencji mentorów ani tutorów. Podejmując prace nad ich przygotowaniem, zespół wyszedł od analizy ról i zadań zawodowych mentorów i tutorów w procesach mentoringu/tutoringu towarzyszących szkoleniom na stanowisku pracy (rys. 1).

<sup>7</sup> Kolegium Tutorów powstałe w 2006 roku jako niepubliczna placówka kształceniowo-badawczą; organem prowadzącym jest Towarzystwo Edukacji Otwartej we Wrocławiu, (<http://www.tutoring.pl/>); [17.04.2014].

<sup>8</sup> Collegium Wratislaviense Sp.z.oo, działa od 2010 roku (<http://www.tutoring.edu.pl/>).

<sup>9</sup> A. Zembruska (red.), *Raport Programu „Wsparcie Tutoringu we Wrocławskich Gimnazjach Nr 3, 8, 16 i 25” w latach 2008–2011*, Towarzystwo Wiedzy Otwartej, Wrocław 2011.

<sup>10</sup> *European Report about the Tutors & Mentors Sector – Challenges and Trends*; [www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/produkte\\_en.xsp](http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/produkte_en.xsp); [07.04.2014].



**Rys. 1. Rola mentora i tutora w procesie szkoleń zawodowych na stanowisku pracy**

Deskryptory określające przyjęty w projekcie poziom 5 ERK wskazują na potrzebę obszernej wiedzy teoretycznej, faktograficznej i specjalistycznej w danej dziedzinie pracy – w przypadku mentorów i tutorów – wiedzy dotyczącej planowania, projektowania, realizacji oraz monitoringu i ewaluacji procesów edukacji i szkoleń na stanowisku pracy. Kwalifikacje tego poziomu wymagają rozległego zakresu umiejętności kognitywnych i praktycznych, pozwalających mentorom i tutorom na kreatywne rozwiązywanie problemów (również abstrakcyjnych) z obszaru ich pracy zawodowej. Z kolei kompetencje zawarte w ERK dla poziomu 5 zdefiniowano jako gotowość do zarządzania i nadzoru w kontekstach pracy podlegających nieprzewidywanym zmianom, a także gotowość analizowania i rozwijania osiągnięć pracy własnej oraz innych osób. Deskryptory te dobrze opisują charakter pracy mentorów i tutorów odpowiedzialnych za rozwój zawodowy osoby uczącej się, nadzorujących procesy uczenia się w realnym, często nieprzewidywalnym środowisku pracy oraz analizujących i doskonalących własne podejście do procesów szkoleń na stanowisku pracy.

Role, jakie mają do spełnienia mentor i tutor zostały ściśle powiązane z oczekiwanymi efektami ich uczenia się, które okazały się w znacznej części wspólne:

- budowanie dobrych relacji z osobami uczącymi się w procesie mentoringu/tutoringu;
- współpraca i wzajemne wspieranie się;
- planowanie, negocjowanie i realizowanie programu szkoleń na stanowisku pracy;
- wspieranie i motywowanie osoby uczącej się na stanowisku pracy;
- monitorowanie postępów i przekazywanie informacji zwrotnej;
- ewaluowanie programu szkolenia na stanowisku pracy.

W przypadku tutora dodatkowo uwzględniono:

- opracowanie programu szkolenia na stanowisku pracy;
- negocjowanie z przedsiębiorstwem programu i warunków realizacji szkolenia na stanowiskach pracy.

Każdemu z efektów uczenia się międzynarodowy zespół badaczy przypisał zestawy wiedzy, umiejętności i kompetencji, pozwalające mentorom i tutorom na wykonywanie zadań zawodowych. Powstały w ten sposób ujednoczone europejskie matryce kompetencji dla mentorów i tutorów (rys. 2 i 3).

Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
<b>Budowanie dobrych relacji z osobami uczącymi się w procesie mentoringu</b>		
Zna i rozumie w szerokim zakresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>teorie, modele i metody komunikacji (K1),</li> <li>teorie, metody i modele rozwiązywania konfliktów, zasady i techniki aktywnego słuchania (K2),</li> <li>zasady poufności (K3),</li> <li>środowisko, w którym ma miejsce komunikacja, aktywne słuchanie oraz rozwiązywanie problemów; rolę każdego z interesariuszy działających w tym środowisku (K4).</li> </ul>	Posiada szeroki zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych, w szczególności potrafi: <ul style="list-style-type: none"> <li>efektywnie komunikować się z uczącymi się używając praktycznych narzędzi i technik komunikacji (S1),</li> <li>generować kreatywne rozwiązania dowolnych problemów, uwzględniając wkład osoby uczącej się (S2),</li> <li>aktywnie słuchać podczas rozmowy z uczącym się w celu rozwiązywania różnych problemów (S3),</li> <li>pomóc osobie uczącej się w uświadomieniu sobie celów osobistych i zawodowych (S4),</li> <li>podjąć właściwe działania, aby osoba ucząca się była w stanie zmienić swoje życie, osiągnąć wyznaczone cele (S5).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tworzy i podtrzymuje relacje zawodowe z uczącym się, pomagające mu osiągnąć cele zawodowe (C1).</li> <li>Troszczy się o dobrą jakość życia osoby uczącej się i wspiera ją również w sprawach osobistych (C2).</li> <li>Analizuje i doskonali swoją rolę w rozwoju zawodowych relacji, w celu maksymalizacji efektów procesu mentoringu (C3).</li> </ul>
<b>Współdziałanie z tutorem i wspieranie go</b>		
Zna i rozumie w szerokim zakresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>zasady projektowania i realizowania ram współpracy pomiędzy uczącym się, mentorem i tutorem, w celu zapewnienia uczącemu się uzyskania wsparcia na najwyższym możliwym poziomie (K5),</li> <li>rolę każdego interesariusza w programie szkolenia na stanowisku pracy (K6),</li> </ul>	Posiada szeroki zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych, w szczególności potrafi: <ul style="list-style-type: none"> <li>definiować wspólnie z tutorem zakres swojej odpowiedzialności (S6),</li> <li>ustalać zasady efektywnej współpracy z tutorem, tak aby postęp w procesie mógł być kontrolowany, a wszystkie problemy poruszane regularnie i systematycznie (S7),</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zapewnia różnorodność ról i interesariuszy i przywraca równowagę w przypadku wystąpienia związanych z tym problemów (C4).</li> <li>Akceptuje odpowiedzialność za taką znajomość programu kształcenia/szkolenia, która umożliwia jego efektywną realizację, w przypadku pytań i problemów, samodzielnie zwraca się do tutora (C5).</li> </ul>

Rys. 2. Fragment europejskiej matrycy kompetencji dla mentora (poziom 5 ERK)

Źródło: Międzynarodowy projekt Certyfikacja Mentorów i Tutorów (CertiMenTu), [www.certimentu.eu](http://www.certimentu.eu).

Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
<b>Opracowanie programu szkolenia na stanowisku pracy</b>		
Zna i rozumie w szerokim zakresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>cechy, którymi powinien charakteryzować się pracodawca organizujący szkoleniowe w przedsiębiorstwie, jak również czynniki wpływające na proces tworzenia w przedsiębiorstwie otoczenia sprzyjającego uczeniu się (K5),</li> <li>zasady doboru potencjalnych pracodawców i osób uczących się (K6),</li> <li>proces identyfikacji potencjalnych pracodawców organizujących staże i zasady oceniania ich na podstawie uprzednio zdefiniowanych kryteriów (K7),</li> <li>charakterystyki regionu i/lub sektora, w którym będą miały miejsce staże (K8),</li> <li>podstawowe uwarunkowania prawne i bhp istotne dla organizacji staży i programów szkolenia na stanowisku pracy (K9),</li> <li>charakterystyki przedsiębiorstwa, pozwalającej ocenić czy i do jakiego stopnia poszczególne elementy programu szkolenia mogą być zrealizowane na danym stanowisku pracy (K10).</li> </ul>	Posiada szeroki zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych, w szczególności potrafi: <ul style="list-style-type: none"> <li>budować i utrzymać sieć pracodawców zainteresowanych organizowaniem szkoleń w miejscu pracy (S6),</li> <li>organizować szkolenia w miejscu pracy, wykorzystując zdefiniowane procedury, negocjując program z uczącym się i pracodawcą oraz wypracowując twórcze rozwiązania tam, gdzie jest to konieczne (S7),</li> <li>przekonywać pracodawców do organizowania staży oraz tworzenia w przedsiębiorstwie warunków sprzyjających uczeniu się (S8),</li> <li>oceniać programy szkolenia na stanowisku pracy pod względem ich wykonalności, zgodności z biznesowymi celami pracodawcy, metodami pracy w przedsiębiorstwie, standardami bhp (S9),</li> <li>utrzymywać zaangażowanie pracodawcy podczas stażu lub szkolenia, zapewniając twórcze rozwiązywanie pojawiających się problemów (S10)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zapewnia odpowiedni dobór pracodawców do realizacji programów szkoleniowych (C4).</li> <li>Zapewnia optymalne dopasowanie pracodawców oraz osób uczących się (C5).</li> <li>Zapewnia optymalny dobór możliwości szkoleniowych dla poszczególnych stażystów (C6).</li> </ul>

Rys. 3. Fragment europejskiej matrycy kompetencji dla tutora (poziom 5 ERK)

Źródło: Międzynarodowy projekt Certyfikacja Mentorów i Tutorów (CertiMenTu), [www.certimentu.eu](http://www.certimentu.eu).

Zdefiniowane efekty uczenia się oraz ujednoczone matryce kompetencji mentorów i tutorów stanowiły podstawę opracowanych programów szkoleń. Trwające obecnie ich pilotażowe testowanie w każdym z krajów partnerskich zapewni weryfikację dotychczasowych rezultatów prac na poziomie międzynarodowym. Programy szkoleń oparto na sześciu modułach, przy czym jeden z nich dedykowany jest tylko tutorom. Pozostałe moduły są wspólne:

Moduł 1: Umiejętności kluczowe mentorów i tutorów,

Moduł 2: Opracowywanie programu szkolenia (tylko dla tutorów),

Moduł 3: Planowanie, negocjowanie i wdrażanie programu szkolenia na stanowisku pracy,

Moduł 4: Wpieranie i motywowanie osoby uczącej się,

Moduł 5: Monitorowanie postępów i przekazywanie informacji zwrotnej,

Moduł 6: Ewaluowanie szkolenia na stanowisku pracy.

W następnych wydaniach czasopisma będą informować czytelników o wynikach fazy pilotażowej, która w naszym kraju zakończy się w czerwcu br. Grupę docelową uczestniczącą w testowaniu dwóch spośród sześciu wymienionych modułów (moduł 1 i moduł 6) stanowią będą nauczyciele Centrum Kształcenia Ustawicznego im. T. Kościuszki w Radomiu oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu Centrum Kształcenia Praktycznego. Uczestnicząc w opracowanych w ramach projektu modułach szkoleniowych, zdobędą wiedzę i umiejętności, które na kolejnych etapach pilotażu będą poddane procedurze certyfikacji.

### 3.3. Certyfikacja

Brak ujednoczonych standardów kompetencji mentora i tutora skutkuje dotychczasowym brakiem jednolitych (krajowych/europejskich) systemów ich certyfikacji. Instytucje edukacyjne i szkoleniowe kształcące mentorów i/lub tutorów w systemie edukacji pozaformalnej wydają „własne” certyfikaty, niekoniecznie respektowane na poziomie kraju czy też UE.

Partnerstwo Projektu CertiMenTu, wspierane akredytowaną firmą certyfikującą kompetencje personelu zgodnie z normą ISO 17024, przygotowało procedury certyfikacji kompetencji mentorów i tutorów odpowiadające wymogom tej normy. Procedury te obejmują między innymi: prezentację aktualnego stanu i tendencji rozwojowych sektora/branży, którego dotyczą certyfikowane kompetencje, zdefiniowanie grup zainteresowanych certyfikacją, analizę odnośnych regulacji prawnych, zdefiniowanie kryteriów wstępnych względem kandydatów podejmujących szkolenie wg proponowanych modułów, pełną procedurę egzaminacyjną (w tym: warunki dopuszczenia do egzaminu, formy i treści zadań egzaminacyjnych, kryteria oceniania itp.), zdefiniowanie wymagań kwalifikacyjnych względem trenerów i egzaminatorów, określenie zasad (re)certyfikacji. Integralną częścią obydwu procedur certyfikacji są opracowane moduły szkoleniowe, odpowiadające im efekty uczenia się oraz zestawy wiedzy i umiejętności.

Jak już wspomniano, testowanie obydwu procedur jest jednym z elementów fazy pilotażowej realizowanej w sześciu krajach europejskich. Uzyskana informacja zwrotna pozwoli zweryfikować zaproponowane zapisy i przygotować ostateczne wersje obydwu procedur certyfikacji. Mentorzy i tutorzy uzyskają tym samym po raz pierwszy możliwość potwierdzania i certyfikowania swoich kompetencji w systemie jakości ISO – znanym i rozpoznawalnym nie tylko w Europie, ale i na świecie.

### Podsumowanie

Prace zrealizowane dotychczas przez międzynarodowy zespół badawczy w znacznym stopniu porządkują kwestie związane z rolą i kompetencjami zawodowymi mentorów i tutorów. Ujęcie ich w sposób ujednoczony, uwzględniający doświadczenia, tradycje oraz uwarunkowania społeczno-ekonomiczne różnych krajów zaowocowało europejskimi matrycami kompetencji, wpisującymi się w założenia ERK. To z kolei otworzyło możliwość potwierdzania i certyfikowania kompetencji mentorów i tutorów według ujednoczonych procedur zgodnych ze standardami jakości ISO.

W ramach projektu *CertiMenTu* współfinansowanego przez Komisję Europejską uczestnicy pilotażowych szkoleń będą mieli możliwość bezpłatnego certyfikowania swoich kompetencji w akredytowanej austriackiej firmie certyfikującej. Wśród zaledwie 12 instytucji uprawnionych w Polsce do certyfikacji kadr pod kątem zgodności z normami ISO 17024: 2003 nie ma takiej, która w obszarach certyfikowanych kompetencji uwzględniałaby mentorów lub tutorów<sup>11</sup>. Przygotowane w ramach współpracy międzynarodowej narzędzia, procedury i formularze związane z procesem certyfikacji, stanowią atrakcyjny produkt, który może stanowić przyczynek do wypełnienia tej luki i który po zakończeniu fazy testowej będzie gotowy do wdrożenia na szerszą skalę.

### Bibliografia

---

<sup>11</sup> Polskie Centrum Akredytacji; <http://www.pca.gov.pl>; [11.12.2012].

1. Carter K., Edwards J., Mohammad I., Myemba I., Rees J., Sullivan M., *How to evaluate the work-based learning*, [http://www.walesdeanery.org/images/stories/Files/Documents/Medical\\_Education/how\\_to/howtoevaluatelearning.pdf](http://www.walesdeanery.org/images/stories/Files/Documents/Medical_Education/how_to/howtoevaluatelearning.pdf); [22.04.2014].
2. Karwala S., *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009; [www.mentoring.com.pl](http://www.mentoring.com.pl); [22.04.2014].
3. Kunasz M., *Przegląd metod szkoleniowych „on the job”*, [w:] Poteralski J. (red.), *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 267–276.
4. Kunasz M., *Development of intellectual capital of employees in the process of vocational training and in-service education*, [w:] M. Kokocińska (red.), *Contemporary Economy*, Szczecin 2005, s. 9–19.
5. Parsloe E., Wray M., *Trener i mentor*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
6. Religa J. (red.), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, ITeE – PIB, Radom 2011.

**dr Jolanta RELIGA**

Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki  
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB  
e-mail: jola.reluga@itee.radom.pl