

A background image of an industrial robotic arm in a factory setting, with a purple and blue color overlay.

Przewodnik wspierający proces adaptacji tradycyjnych konkursów umiejętności do formatu WorldSkills



Co-funded by
the European Union





**Co-funded by
the European Union**

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

**Przewodnik wspierający proces adaptacji
tradycyjnych konkursów umiejętności do formatu WorldSkills**

Dokument został napisany i zredagowany
przez konsorcjum czterech instytucji partnerskich projektu:

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji (Polska)
Hospodářská komora České republiky (Czechy)
Štátny inštitút odborného vzdelávania (Słowacja)
Fundacja WorldSkills România (Rumunia)



Niniejsza praca jest objęta licencją Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
Aby zapoznać się z treścią tej licencji, odwiedź stronę
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Spis treści

- 1 Wprowadzenie 5**
- 2 Zrozumienie różnicy: format tradycyjny a format WorldSkills 8**
- 3 Po co dokonywać zmiany? 11**
- 4 Ramy przejścia krok po kroku 15**
- 5 Studia przypadków z projektu SkillsComp 19**
- 6 Szkolenia i budowanie potencjału dla zainteresowanych stron 22**
- 7 Typowe wyzwania i sposoby ich pokonywania 26**
- 8 Długoterminowy wpływ i możliwości 32**
- 9 Wnioski 35**



Wprowadzenie

1

Cel przewodnika

Niniejszy przewodnik ma na celu wsparcie podmiotów świadczących usługi edukacyjne i szkoleniowe, organizatorów konkursów, nauczycieli zawodowych i decydentów politycznych w przejściu od tradycyjnych konkursów umiejętności do nowoczesnego, bogatego pod względem pedagogicznym i dostosowanego do potrzeb branży formatu inspirowanego **WorldSkills**. Opierając się na doświadczeniach i wynikach projektu **SkillsComp** oraz zasadach ruchu WorldSkills, przewodnik zawiera praktyczny plan działania, narzędzia i strategie służące tworzeniu wartościowych doświadczeń edukacyjnych i oceniających poprzez konkursy umiejętności. Niezależnie od tego, czy zaczynasz od zera, czy udoskonalaszy istniejący model konkursu, niniejszy przewodnik pomoże Ci wprowadzić **praktyki oparte na kompetencjach, integracyjne i dostosowane do potrzeb branży** do lokalnego lub krajowego ekosystemu kształcenia i szkolenia zawodowego.

Grupa docelowa

Niniejszy przewodnik jest przeznaczony dla:

- ◆ **Nauczycieli i trenerów zawodowych**, którzy chcą włączyć konkursy do procesu nauczania
- ◆ **Kierowników i koordynatorów szkół kształcenia i szkolenia zawodowego** odpowiedzialnych za jakość i innowacje
- ◆ **Organizatorów konkursów** na poziomie szkolnym, regionalnym lub krajowym
- ◆ **Organy publiczne i instytucje edukacyjne** zainteresowane reformą systemu
- ◆ **Pracodawców i partnerów branżowych** zaangażowanych w rozwój umiejętności

Nie jest wymagane wcześniejsze doświadczenie w zakresie WorldSkills. Przewodnik zawiera zarówno elementy wprowadzające, jak i zaawansowane.

Kontekst i uzasadnienie

W całej Europie i na całym świecie kształcenie i szkolenie zawodowe przechodzi transformację. Uczniowie, pracodawcy i społeczeństwo coraz częściej domagają się edukacji, która jest:

- ◆ **Praktyczna i dostosowana do potrzeb**
- ◆ **Zgodna z normami branżowymi**
- ◆ **Skupione na kompetencjach, a nie tylko teorii**

Tradycyjne konkursy umiejętności – choć cenne dla motywacji i uznania – często kładą nacisk na **wyniki w celu zdobycia nagród**, a nie **na naukę poprzez osiągnięcie wyników**. Mogą one być oderwane od rzeczywistych wymagań zawodowych, pozbawione przejrzystej oceny lub oparte na subiektywnych kryteriach.

Natomiast **format WorldSkills** przekształca konkursy w **doświadczenia skoncentrowane na nauce, integracyjne i oparte na profesjonalizmie**. Zapewniają one:

- ◆ Autentyczne zadania wzorowane na scenariuszach z miejsca pracy
- ◆ Strukturalną ocenę opartą na mierzalnych i obserwowalnych kryteriach
- ◆ Obiektywną punktację przy użyciu standardowych schematów oceniania
- ◆ Możliwości uzyskania informacji zwrotnej, refleksji i rozwoju

Format ten nie tylko identyfikuje doskonałość, ale także ją wspiera, co czyni go potężnym narzędziem **nauczania, uczenia się i ulepszania programów nauczania**.

Cele transformacji

Niniejszy przewodnik ma na celu pomóc Państwu:

- ◆ Zrozumieć różnice między tradycyjnymi konkursami a konkursami w stylu WS
- ◆ Rozwinięcie umiejętności nauczycieli, oceniających i partnerów
- ◆ zaprojektować zadania konkursowe i narzędzia oceny
- ◆ przeprowadzić znaczące konkursy pilotażowe
- ◆ Promować naukę, sprawiedliwość i przejrzystość
- ◆ Stworzenie podstaw dla zrównoważonych, wielopoziomowych systemów konkursowych
- ◆ Wzmocnienie powiązań między **instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego a światem pracy**

Związek z projektem SkillsComp

Niniejszy przewodnik został opracowany w ramach projektu **SkillsComp - Konkursy umiejętności jako narzędzie rozwoju i uznawania efektów uczenia się w kształceniu i szkoleniu zawodowym** (KA220-VET). Projekt zgromadził partnerów z Rumunii, Słowacji, Polski i Czech, aby przetestować wdrożenie zasad WorldSkills w krajowych systemach konkursowych.

Przewodnik zawiera:

- ◆ Praktyczne doświadczenia i wnioski z pilotażowych programów SkillsComp
- ◆ Istniejącą dokumentację i standardy WorldSkills
- ◆ Praktyczne narzędzia i szablony do adaptacji
- ◆ Łącząc teorię z praktyką sprawdzoną w terenie, przewodnik służy zarówno jako **ramy**, jak i **praktyczny podręcznik** do reformowania konkursów umiejętności w różnych kontekstach.

2

Zrozumienie różnicy: format tradycyjny a format WorldSkills

Przejście na nowoczesny model konkursów wymaga jasnego zrozumienia różnic między **tradycyjnymi konkursami umiejętności** a **formatem WorldSkills (WS)**. W tej sekcji przedstawiono kluczowe różnice między tymi dwoma podejściami pod względem **celu, struktury, oceny, ról i wartości edukacyjnej**.

Kluczowe cechy tradycyjnych konkursów umiejętności

- ◆ Chociaż tradycyjne konkursy stanowią cenną platformę dla uznania i motywacji uczniów, często charakteryzują się następującymi cechami:
- ◆ Zadania, które są z góry określone i znane nauczycielowi lub szkole organizującej konkurs
- ◆ Nacisk na szybkość, powtarzalność lub atrakcyjność wizualną, a nie na praktyczne zastosowanie w rzeczywistym świecie
- ◆ Ocenę opartą na subiektywnej ocenie lub nieformalnych wrażeniach
- ◆ Brak przejrzystych systemów oceniania lub mechanizmów przekazywania informacji zwrotnych
- ◆ Ograniczone zaangażowanie przedstawicieli branży
- ◆ Większy nacisk na wygraną niż na **naukę poprzez rywalizację**
- ◆ W rezultacie wartość edukacyjna może ulec zmniejszeniu, a uczniowie mogą mieć trudności z powiązaniem tego doświadczenia z rzeczywistymi oczekiwaniami w miejscu pracy.

Format WorldSkills: cechy charakterystyczne

- ◆ Zawody oparte na modelu WorldSkills opierają się na **zasadach wysokiej jakości nauczania i oceny**. Ich celem jest nie tylko docenienie doskonałości, ale także **symulowanie autentycznych, wysokowydajnych środowisk zawodowych**.

Cechy charakterystyczne:

- ◆ Zadania oparte na rzeczywistych scenariuszach związanych z branżą
- ◆ Wykorzystanie standardowych dokumentów: **projekty testowe, schematy oceniania, listy infrastruktury i WSOS (standardy zawodowe)**

- ◆ Ocena oparta na **obserwowalnych kryteriach wydajności** i zdefiniowanych rubrykach punktacji
- ◆ Wykorzystanie zarówno metod **pomiarowych** (obiektywnych, binarnych), jak i **oceniających** (jakościowych, skalowanych)
- ◆ Zaangażowanie **partnerów branżowych** w projektowanie zadań i ocenę
- ◆ Ustrukturyzowane role: główny ekspert, kierownik warsztatów, zespół oceniający itp.
- ◆ Informacja zwrotna i refleksja są częścią procesu
- ◆ Nacisk na **przejrzystość, sprawiedliwość i rozwój ucznia**

Wymiar	Format tradycyjny	Format WorldSkills
Projekt zadania	Często znane, powtarzające się zadania	Autentyczne zadania symulujące rzeczywiste scenariusze
Ocena	Nieformalna lub subiektywna, pozbawiona struktury	Strukturalna, oparta na schematach oceniania i kryteriach obserwowalnych
Metoda punktacji	Jedna ogólna ocena lub ocena wizualna	Szczegółowa: pomiar + ocena z wykorzystaniem skal opisowych
Zgodność ze standardami	Rzadko powiązane z programem nauczania lub standardami zawodowymi	Zgodność z WSOS, wynikami programu nauczania i oczekiwaniami branży
Informacja zwrotna	Rzadko udzielane	Strukturalna informacja zwrotna umożliwia naukę i refleksję
Zaangażowanie branży	Niskie lub żadne	Silne: eksperci, sponsorzy, oceniający, osoby wykonujące zadania
Wartość pedagogiczna	Motywacja, prestiż	Motywacja + głębokie uczenie się + ocena formatywna
Dokumentacja	Brak standardowej struktury	Przejrzyste szablony dla TP, MS, ról i infrastruktury
Role i obowiązki	Kierowane przez nauczycieli	Określone role: główny ekspert, kierownik warsztatów, oceniający itp.
Cel	Prezentacja umiejętności, nagradzanie zwycięzców	Rozwijanie umiejętności, wspieranie rozwoju, wyznaczanie standardów doskonałości

Dlaczego ma to znaczenie

Zrozumienie **zmiany filozofii i praktyki** ma kluczowe znaczenie. Model WorldSkills sprawia, że zawody stają się **narzędziem edukacji**. Zamiast być oderwane od szkoły i programu nauczania, zawody stają się:

- ◆ **Oparte na efektach uczenia się**
- ◆ **Zgodne z oceną nauczania**
- ◆ **okazją do uzyskania informacji zwrotnej i rozwoju**
- ◆ **pomostami między edukacją a zatrudnieniem**
- ◆ W tym nowym paradygmacie **konkurs nie jest celem samym w sobie, ale środkiem służącym poprawie nauczania, uczenia się i przygotowania zawodowego.**

Implikacje związane z transformacją

Przejście oznacza coś więcej niż tylko przepisanie zadań – oznacza **zmianę sposobu myślenia**:

- ◆ Od „Jak szybko mogą to wykonać?” → do „Co pokazują podczas wykonywania zadania?”.
- ◆ Z „Kto jest najlepszy?” → na „Jak możemy podnieść kompetencje wszystkich?”.
- ◆ Od „Wybierzmy zwycięzcę” → do „Pomóżmy każdemu uczniowi się rozwijać”

Po co dokonywać zmiany?

Od zwycięstwa dla prestiżu do nauki na całe życie

Przejęcie od tradycyjnych konkursów do konkursów w stylu WorldSkills to nie tylko kwestia ulepszeń technicznych – to **strategiczna inwestycja w jakość, adekwatność i wpływ kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)**. W tej sekcji przedstawiono główne powody, dla których zmiana ta jest konieczna i korzystna.

Odpowiedź na rzeczywiste potrzeby rynku pracy

Współczesne gospodarki wymagają pracowników, którzy są nie tylko wykwalifikowani technicznie, ale także potrafią się dostosować, są zorientowani na rozwiązania i potrafią zastosować wiedzę w złożonych kontekstach.

- ◆ Konkursy w stylu WS odzwierciedlają oczekiwania pracodawców:
 - ▶ Realizm zadań
 - ▶ Standardy zawodowe
 - ▶ Zarządzanie czasem
 - ▶ Komunikacja i współpraca
- ◆ Dzięki włączeniu praktyk WS konkursy stają się **pomostem do zatrudnienia**, a nie tylko ćwiczeniami na poziomie szkolnym.

Promowanie nauczania i oceny opartej na kompetencjach

Tradycyjne konkursy często nagradzają wyniki bez wyraźnego powiązania z kompetencjami. Natomiast metody WS kładą nacisk na:

- ◆ Na tym, co uczeń **potrafi zrobić**

3. Po co dokonywać zmiany?

◆ Jak uczeń **radzi sobie w rzeczywistych warunkach**

◆ **Przejrzystość pomiaru** wyników



Wspiera to przejście w kierunku **wyników uczenia się, ram kompetencji i autentycznej oceny** – zasad kluczowych dla europejskich reform kształcenia i szkolenia zawodowego oraz europejskich ram kwalifikacji (EQF).

Przekształcanie konkursów w narzędzia edukacyjne

Zamiast funkcjonować jako odizolowane wydarzenia, konkursy w stylu WS mogą być wykorzystywane do:

- ✓ poprawy jakości nauczania
- ✓ wzmocnienia umiejętności oceny wśród nauczycieli
- ✓ wspierania reformy programów nauczania
- ✓ zapewnienia uczniom bogatych informacji zwrotnych i możliwości refleksji

Nauczyciele stają się oceniającymi i projektantami nauki, a nie tylko „nadzorcami” konkursów.



Konkursy stają się przedłużeniem zajęć szkolnych.

Zwiększenie zaangażowania i motywacji uczniów

Zawody w stylu WS zapewniają:

- ◆ Jasne standardy i oczekiwania
- ◆ Sprawiedliwość i przejrzystość oceny
- ◆ Uznanie nie tylko najlepszych uczniów, ale także postępów i wysiłków
- ◆ Związek z rzeczywistością



Elementy te zwiększają **motywację** uczniów, **ich pewność siebie** i **poczucie celu** w procesie nauki.

Budowanie silniejszych partnerstw z branżą

W odróżnieniu od tradycyjnych modeli, format WS **zachęca firmy i profesjonalistów** do wspólnego projektowania i oceny zadań. Współpraca ta:

- ◆ Zwiększa wiarygodność konkursu
- ◆ Dostosowuje naukę do potrzeb rynku pracy
- ◆ Pomaga nauczycielom być na bieżąco z technologią i praktyką
- ◆ tworzy rezerwę talentów dla pracodawców



Zbliża szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego oraz firmy.

Wspieranie innowacji na poziomie systemowym w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Wprowadzenie konkursów w stylu WS wywołuje efekt domina:

- ◆ Poprawę umiejętności nauczycieli w zakresie oceny i projektowania zadań
- ◆ Bardziej elastyczna, modułowa integracja programów nauczania
- ◆ Lepsze porównania między regionami i szkołami
- ◆ Możliwości wzajemnego uczenia się i skalowania regionalnego/krajowego



Kraje, które przyjęły modele WS, wykorzystują je jako **dźwignię do zmiany systemu** kształcenia zawodowego.

Zmiana kultury: od „wygrywania” do „rozwoju”

Tradycyjne zawody często koncentrują się na medalach, rankingach i prestiżu. Chociaż świętowanie jest ważne, model WS kładzie nacisk na:

- ◆ Naukę i informacje zwrotne
- ◆ Osiągnięcie najlepszego wyniku, a nie tylko miejsce na podium
- ◆ Etyczną ocenę
- ◆ Integrację i możliwości

Takie podejście sprzyja **zdrowej kulturze rywalizacji**, skupionej na **rozwoju, a nie presji**.

3. Po co dokonywać zmiany?

Obszar	Poprawa dzięki formatowi WS
Nauczanie	Treści związane z rzeczywistym światem, ocena bogata w informacje zwrotne
Nauka	Zaangażowanie, motywacja, nacisk na kompetencje
Współpraca z branżą	Wspólne projektowanie zadań, walidacja, rozwój talentów
Wpływ na system	Budowanie potencjału, innowacje w programie nauczania, zapewnienie jakości
Doświadczenia studentów	Przejrzystość, sprawiedliwość, adekwatność i uznanie

Ramy przejścia krok po kroku

Jak przejść od tradycyjnych konkursów do konkursów inspirowanych WorldSkills – krok po kroku

Przejście na format WorldSkills wymaga przemyślanego planowania, budowania potencjału i pilotażu. W tej sekcji przedstawiono praktyczny **czterostopniowy plan** działania, który ma pomóc szkołom, władzom regionalnym lub krajowym organizatorom w procesie przejścia.

Przegląd 4 etapów:

- ◆ **Podnoszenie świadomości i budowanie potencjału**
- ◆ **Projektowanie konkursów w stylu WS**
- ◆ **Pilotaż i wdrożenie**
- ◆ **Skalowanie i zrównoważony rozwój**

Każdy etap obejmuje kluczowe działania, role i przykłady wspierające wdrożenie.

4.1. Etap 1: Budowanie świadomości i potencjału

Cel: Budowanie wspólnego zrozumienia modelu WS i zaangażowanie kluczowych interesariuszy.

Kluczowe działania:

- ◆ Poinformowanie nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego, dyrektorów szkół, władz lokalnych i przedsiębiorstw o zasadach i korzyściach płynących z WS.
- ◆ Organizacja warsztatów uświadamiających, seminariów internetowych lub sesji informacyjnych
- ◆ Przekładanie koncepcji WorldSkills na język edukacji krajowej/lokalnej
- ◆ Zidentyfikowanie podstawowego zespołu „pierwszych użytkowników” (nauczycieli i oceniających).

4. Ramy przejścia krok po kroku

- ◆ Zapewnienie szkoleń w zakresie:
 - ▶ Oceny opartej na kompetencjach
 - ▶ Systemów oceniania (ocena i pomiar)
 - ▶ Etycznej ocenie i informacji zwrotnej
 - ▶ Rola branży w projektowaniu konkursów

Sugerowane narzędzia:

- ◆ Dostosowane moduły szkoleniowe (np. oparte na module 4 z Państwa pracy)
- ◆ Krótkie filmy, infografiki i studia przypadków od partnerów SkillsComp
- ◆ Narzędzie do samooceny gotowości nauczycieli

4.2. Etap 2: Projektowanie konkursów w stylu WS

Cel: Przeprojektowanie zadań, oceny i ról w oparciu o podejście WorldSkills.

Kluczowe działania:

- ◆ Wybierz jeden lub więcej zawodów/umiejętności, które nadają się do zadań w świecie rzeczywistym.
- ◆ Opracowanie projektów testowych z wykorzystaniem struktury WorldSkills:
 - ▶ Realistyczny scenariusz
 - ▶ Określone kompetencje
 - ▶ Ograniczenia czasowe/materiałowe
 - ▶ Powiązanie z WSOS lub programem nauczania
- ◆ Tworzenie schematów oceniania przy użyciu:
 - ▶ Pomiaru (obiektywnego, binarnego)
- ◆ Oceny (skala 0-3 z opisami)
- ◆ Określ role i obowiązki:
 - ▶ Główny ekspert
 - ▶ Kierownik konkursu
 - ▶ Członkowie jury (oceniający)
 - ▶ Wsparcie techniczne

Sugerowane narzędzia:

- ◆ Szablony projektów testowych i schematów oceniania
- ◆ Opisy ról i wytyczne dotyczące oceny
- ◆ Lista infrastruktury WorldSkills (wersja uproszczona)

4.3. Etap 3: Pilotaż i wdrożenie

Cel: Przeprowadzenie próbnych zawodów w szkole lub regionie z wykorzystaniem nowego formatu.

Kluczowe działania:

- ◆ Zorganizowanie imprezy na małą skalę (jedna lub wiele konkurencji)
- ◆ Przygotowanie infrastruktury i materiałów (zgodnie z TP)
- ◆ Przeszkolenie wszystkich oceniających w zakresie MS i kodeksu postępowania
- ◆ Przeprowadzenie konkursu z jasnymi zasadami, harmonogramem i procedurami oceniania
- ◆ Zadbaj o zebranie opinii od:
 - ▶ Uczestników
 - ▶ Nauczycieli
 - ▶ Oceniających
 - ▶ Obserwatorów branżowych

Obszary zainteresowania:

- ◆ Spójność punktacji
- ◆ Doświadczenie uczestników
- ◆ Wykonanie roli
- ◆ Wykonalność logistyczna

Sugerowane wyniki:

- ◆ Raport z oceny pilotażowej
- ◆ Krótki film lub fotoreportaż do celów komunikacyjnych
- ◆ Refleksje i uwagi dotyczące ulepszeń na potrzeby kolejnej edycji

4.4. Etap 4: Skalowanie i zrównoważony rozwój

Cel: Wdrożenie modelu w systemach lokalnych/regionalnych i zapewnienie ciągłości.

Kluczowe działania:

- ◆ Udoskonalenie materiałów i procedur w oparciu o ocenę pilotażową
- ◆ Udostępnienie wyników organom oświatowym i przedsiębiorstwom
- ◆ Ustalenie kalendarza konkursów (szkolnych → regionalnych → krajowych)
- ◆ Zaangażowanie większej liczby szkół i sektorów w kolejne edycje
- ◆ Stworzenie krajowego repozytorium:
 - ▶ Zatwierdzonych projektów testowych
 - ▶ Systemów oceniania
 - ▶ Przewodników po konkursach
- ◆ Zapewnij ciągłe szkolenia dla nowych nauczycieli i oceniających
- ◆ Zbadanie powiązań z programami nauczania i systemami kwalifikacji
- ◆ Pozyskiwanie finansowania publicznego/prywatnego lub sponsorów

Wskaźniki sukcesu:

- ◆ Liczba nauczycieli korzystających z narzędzi WS w regularnym nauczaniu
- ◆ Liczba uczniów biorących udział w zaktualizowanych konkursach
- ◆ Partnerzy branżowi zaangażowani w projektowanie zadań lub ocenę
- ◆ Pozytywne opinie uczniów i rodziców

Studia przypadków z projektu SkillsComp

Określenie celu i zakresu kompetencji

- ◆ **Cel:** Jasne zdefiniowanie kompetencji zawodowych, które mają być oceniane, zgodnie z krajowymi standardami zawodowymi i odpowiednimi programami nauczania.
- ◆ **Zacznij od zawodu lub kwalifikacji** (np. „Jonctor fibră optică”, „Technik elektronický”).
- ◆ Określ **kluczowe kompetencje** (techniczne, organizacyjne, komunikacyjne).
- ◆ Zapewnienie zgodności z **rzeczywistymi zadaniami w miejscu pracy i oczekiwaniami dotyczącymi stanowisk na poziomie podstawowym**.
- ◆ Odwołaj się do krajowych kodów COR lub równoważnych standardów zawodowych.



Przykład z Rumunii: Konkurs „Okablowanie sieci informacyjnej” ocenia umiejętności takie jak łączenie światłowodów, instalacja okablowania strukturalnego oraz przestrzeganie zasad BHP.

Opracowanie projektu testowego

Projekt testowy to **realistyczna symulacja zadania zawodowego**, podzielona na moduły i oceniana na podstawie jasno określonych kryteriów wydajności.

Kluczowe elementy:

- ◆ **Scenariusz:** historia związana z miejscem pracy (np. instalacja sieci FTTH lub montaż prototypu elektronicznego).
- ◆ **Moduły:** Podział zadania na łatwe do wykonania, ograniczone czasowo sekcje.
- ◆ **Wymagane wyniki:** Co należy wykonać lub zademonstrować.
- ◆ **Harmonogram:** Wskazanie całkowitego czasu trwania konkursu i podziału na moduły.
- ◆ **Zasoby:** Lista materiałów, narzędzi, oprogramowania i stanowisk roboczych.



Najlepsza praktyka: Zapewnij równowagę między **zadaniami praktycznymi** a **zadaniami związanymi z rozwiązywaniem problemów**.

Opracowanie systemu oceniania

- ◆ Schemat oceniania określa sposób oceny poszczególnych elementów testu, zapewniając obiektywność i przejrzystość.

Rodzaje kryteriów:

- ◆ **Mierzone (obiektywne):** elementy ilościowe, takie jak wymiary, strata tłumienia, szybkość wykonania.
- ◆ **Oceniane (subiektywne):** jakość wykonania, ergonomia, organizacja.
- ◆ **Błąd krytyczny:** Warunki, które dyskwalifikują wykonanie zadania lub jego części.

Przyznawanie punktów:

- ◆ Przypisz punkty według kryteriów/modułów, w sumie 100 punktów.
- ◆ Ważenie musi odzwierciedlać znaczenie i złożoność zadania.



Przykład:

- ◆ Prototypowanie elektroniki - 30 pkt za montaż, 40 pkt za projekt, 30 pkt za programowanie.
- ◆ Okablowanie sieci informacyjnej - 90 pkt podzielonych na 9 modułów, w tym łączenie, etykietowanie, bezpieczeństwo i test prędkości.

Przygotowanie do oceny

- ◆ Przygotuj jasne **protokoły oceny** i formularze, które będą używane przez sędziów.
- ◆ Określ **role i podział zadań jurorów** (każdy sędzia ocenia określone moduły).
- ◆ Przeprowadź **sesję zapoznawczą** dla sędziów i uczestników.
- ◆ Należy stosować **rubryki/listy kontrolne** i upewnić się, że wszyscy sędziowie stosują te same standardy.



Użyj wskaźników wizualnych (kolorowe kable, oznaczone diagramy, weryfikacja zdjęć), aby zwiększyć obiektywność.

Testy pilotażowe i weryfikacja

- ◆ Przed właściwym konkursem:
- ◆ Przetestuj zadanie i system punktacji z udziałem uczniów i ekspertów.
- ◆ Zweryfikuj jasność, wykonalność, przydział czasu i bezpieczeństwo.

Korekty mogą obejmować:

- ◆ Zmniejszenie złożoności,
- ◆ Zmianę systemu punktacji,
- ◆ wyjaśnienie instrukcji.



Wskazówka: Weryfikacja może obejmować porównanie ocen różnych sędziów w celu sprawdzenia spójności.

Realizacja konkursu

Podczas konkursu:

- ◆ Zapewnienie sprawnej logistyki: dystrybucja narzędzi, konfiguracja stanowisk pracy, kontrole bezpieczeństwa.
- ◆ Przeprowadź **odprawy** przed każdym modułem.
- ◆ Egzekwowanie **zasad zgodnych ze standardami WorldSkills**: limity czasowe, kontrola narzędzi, brak interwencji.
- ◆ Korzystaj z **szablonów do punktacji na żywo** lub cyfrowych narzędzi do punktacji, jeśli są dostępne.



Opcjonalnie: Utwórz stanowisko dokumentacyjne, gdzie uczniowie będą mogli składać dowody lub zdjęcia etapów pracy.

Podsumowanie i opinie po zakończeniu konkursu

Po zakończeniu wydarzenia:

- ◆ Przeanalizuj dane dotyczące wyników.
- ◆ Zorganizuj **sesje podsumowujące** z sędziami i trenerami.
- ◆ Przekaż uczestnikom **indywidualne informacje zwrotne** – podkreśl mocne strony i obszary wymagające poprawy.
- ◆ Omów **implikacje dla programu nauczania** z instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego.



Działania następcze: Udostępnij anonimowe najlepsze praktyki lub typowe błędy jako materiały dydaktyczne.

Szkolenia i budowanie potencjału dla zainteresowanych stron

Wzmocnienie pozycji nauczycieli, oceniających i partnerów w celu skutecznego wdrożenia formatu WorldSkills

Przejsie na format WorldSkills wymaga czegoś więcej niż tylko aktualizacji dokumentów i zadań – wymaga wspólnego zrozumienia **filozofii oceny, standardów technicznych i ról operacyjnych**. W tej sekcji opisano, jak systematycznie szkolić kluczowych uczestników: **nauczycieli, sędziów, uczniów i partnerów branżowych**.

Szkolenia dla nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego

Cel: Rozwijanie umiejętności nauczycieli w zakresie projektowania, prowadzenia i oceny konkursów typu WS oraz włączania metod WS do regularnego nauczania.

Kluczowe kompetencje:

- ◆ Zrozumienie modelu oceny WorldSkills (TP + MS)
- ◆ Tworzenie realistycznych, opartych na kompetencjach projektów testowych
- ◆ Tworzenie schematów oceniania (ocena i pomiar)
- ◆ Udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych
- ◆ Współpraca z innymi oceniającymi
- ◆ Wykorzystywanie konkursów jako okazji do nauki

Formy szkolenia:

- ◆ Warsztaty stacjonarne lub hybrydowe (2-3 dni)
- ◆ Mentoring rówieśniczy w ramach sieci szkolnych lub regionalnych
- ◆ Moduły online dostosowane do indywidualnego tempa nauki (np. oparte na module 4)

Ćwiczenia praktyczne:

- ◆ Analiza istniejącego projektu testowego
- ◆ Opracowanie mini projektu testowego dla danego przedmiotu
- ◆ Opracowanie schematu oceniania wraz z kryteriami i deskryptorami
- ◆ Ćwiczenia z wykorzystaniem prawdziwego MS na podstawie zarejestrowanych występów
- ◆ Odgrywanie ról polegające na przekazywaniu informacji zwrotnych



Zasoby: Wykorzystaj prawdziwe zadania WS lub próbki SkillsComp do symulacji szkoleniowych.

Szkolenia dla sędziów i asesorów

Cel: Zapewnienie, aby sędziowie rozumieli swoje role, obowiązki oraz standardy sprawiedliwości i dokładności wymagane w ocenie w stylu WS.

Kluczowe tematy:

- ◆ Różnica między ocenianiem a mierzeniem
- ◆ Wykorzystanie deskryptorów do punktacji oceny
- ◆ Obiektywność i spójność w ocenie
- ◆ Radzenie sobie ze stresem i sprawiedliwość pod presją
- ◆ Etyka jury i kodeks postępowania
- ◆ Korzystanie z cyfrowych lub papierowych arkuszy punktacji

Działania szkoleniowe:

- ◆ Symulowane sesje oceniania z wykorzystaniem wcześniej nagranych zadań studentów
- ◆ Ćwiczenia dotyczące rzetelności międzyosobowej
- ◆ Ćwiczenia kalibracyjne: ocenianie tego samego zadania i porównywanie wyników
- ◆ Analiza anonimowych rozbieżności w punktacji w celu wyciągnięcia wniosków



Wskazówka: Podkreśl, że rolą sędziego jest nie tylko ocena, ale także przekazywanie informacji zwrotnych.

Orientacja dla studentów

Cel: Pomoc studentom w zrozumieniu zasad nowego formatu konkursu i sposobu przygotowania się do niego.

Najważniejsze informacje:

- ◆ Oceniane są kompetencje, a nie tylko sztuczki lub szybkość
- ◆ Obowiązują jasne, sprawiedliwe zasady i oczekiwania
- ◆ Informacja zwrotna jest częścią procesu, a nie tylko końcową oceną.
- ◆ Błędy są okazją do nauki.

Zajęcia orientacyjne:

- ◆ Ćwiczenia z poprzednich modułów lub zadań demonstracyjnych
- ◆ Samoocena przy użyciu uproszczonych kryteriów oceniania
- ◆ Odgrywanie ról: jury kontra konkurent
- ◆ Refleksyjne prowadzenie dziennika po symulowanych konkursach



Wynik: Uczniowie czują się odpowiedzialni, traktowani sprawiedliwie i zmotywowani.

Współpraca z partnerami branżowymi

Cel: Włączenie przedsiębiorstw do procesu konkursowego jako współtwórców, oceniających, sponsorów lub mentorów.

Strategie:

- ◆ Zaproszenie pracodawców do współtworzenia zadań lub ich weryfikacji
- ◆ Zaoferować szkolenia dla oceniających skierowane do specjalistów z firm
- ◆ Zwiększenie widoczności firm wspierających doskonałość kształcenia i szkolenia zawodowego
- ◆ Organizowanie dni otwartych dla branży podczas konkursów

Korzyści dla firm:

- ◆ Dostęp do nowych talentów
- ◆ Bezpośredni wpływ na adekwatność szkoleń
- ◆ Budowanie marki pracodawcy
- ◆ Nawiązywanie kontaktów z instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego



Model: Zespoły ds. podwójnej oceny (nauczyciel + pracodawca) budują wiarygodność i wartość edukacyjną.

Interesariusze	Szkolenie	Format
Nauczyciele/trenerzy	Projektowanie zadań, ocena, informacja zwrotna	Warsztaty, wzajemna nauka, internet
Sędziowie/oceniający	Obiektywność, dokładność punktacji, etyka	Symulowane ocenianie, kalibracja
Studenci	Struktura zadań, kryteria, sposób myślenia	Sesje orientacyjne
Pracodawcy	Walidacja zadań, punktacja, role wsparcia	Wspólne sesje projektowe, briefingi

Typowe wyzwania i sposoby ich pokonywania

Praktyczne rozwiązania zapewniające płynne przejście na format WorldSkills

Chociaż korzyści płynące z przyjęcia formatu WorldSkills są oczywiste, przejście na ten format często wiąże się z **pokonywaniem oporu, zmianą rutynowych procedur i radzeniem sobie z praktycznymi ograniczeniami**. W tej sekcji opisano najczęstsze przeszkody napotkane podczas pilotażowych programów SkillsComp oraz przedstawiono zalecane strategie radzenia sobie z nimi.

Wyzwanie 1: opór wobec zmian ze strony nauczycieli lub dyrektorów szkół

Problem: Nauczyciele mogą postrzegać nowy format jako skomplikowany, czasochłonny lub nieistotny. Dyrektorzy mogą obawiać się zakłócenia tradycji lub utraty kontroli nad oceną.

Rozwiązania:

- ◆ Zorganizuj **sesje wprowadzające**, podkreślając korzyści edukacyjne, sprawiedliwość i motywację uczniów.
- ◆ Podkreśl, w jaki sposób konkursy w stylu WS wspierają istniejące cele: dostosowanie programu nauczania, sukcesy uczniów i innowacyjność.
- ◆ Zaczynij od małych kroków: przetestuj jeden lub dwa moduły lub umiejętności w każdej szkole
- ◆ Zaangażuj szanowanych nauczycieli jako lokalnych ambasadorów lub trenerów różniczkujących.

Traktuj konkursy jako narzędzia edukacyjne, a nie tylko jako wydarzenia.

Wyzwanie 2: Brak doświadczenia w zakresie oceny opartej na kompetencjach

Problem: Nauczyciele są przyzwyczajeni do oceniania dwustopniowego lub nieformalnej obserwacji i mogą czuć się nieprzygotowani do oceniania przy użyciu ustrukturyzowanych kryteriów.

Rozwiązania:

- ◆ Zapewnienie **ukierunkowanych szkoleń** (patrz sekcja 6) dotyczących oceny vs. pomiaru
- ◆ Zaproponuj **przykładowe rubryki** i wspólnie opracuj systemy oceniania podczas warsztatów
- ◆ Wykorzystanie **ćwiczeń kalibracyjnych opartych na materiałach wideo** w celu budowania pewności siebie
- ◆ W pierwszym konkursie połączyć nowych oceniających z bardziej doświadczonymi kolegami.



Zapewnienie przyjaznych dla użytkownika narzędzi i możliwości praktyki opartej na schemacie.

Wyzwanie 3: Ograniczenia czasowe w szkołach

Problem: Nauczyciele i uczniowie mają już napięty program nauczania. Organizacja pełnego konkursu wydaje się dodatkowym obciążeniem.

Rozwiązania:

- ◆ Zintegruj zadania w stylu WS z **istniejącymi ocenami lub modułami**
- ◆ Wykorzystaj **format modułowy**: każde zadanie można wykonać w klasie podczas kilku sesji
- ◆ Potraktuj konkurs jako część **oceny formatywnej**
- ◆ Skoncentruj się na **jednej kluczowej umiejętności** lub **skróconej wersji** konkursu dla pilotów



Wykorzystaj konkursy jako narzędzia programowe, a nie dodatki.

Wyzwanie 4: Ograniczone zasoby (narzędzia, budżet, przestrzeń)

Problem: Nie wszystkie szkoły mają dostęp do sprzętu, infrastruktury lub funduszy niezbędnych do symulowania zadań zgodnych ze standardami branżowymi.

Rozwiązania:

- ◆ Zacznij od **zadań o niskich kosztach** i stopniowo zwiększaj ich skalę
- ◆ Nawiąż współpracę z **lokalnymi firmami**, aby sponsorowały narzędzia lub organizowały wydarzenia
- ◆ Współdziel sprzęt między szkołami lub stosuj system rotacyjny

7. Typowe wyzwania i sposoby ich pokonywania

- ◆ Skoncentruj się na **podstawowych kompetencjach**, które można ocenić przy użyciu podstawowych materiałów
- ◆ Symuluj zadania za pomocą narzędzi cyfrowych (np. środowisk wirtualnych, oceniania online)



Model WS jest skalowalny – jakość jest ważniejsza niż złożoność.

Wyzwanie 5: Zapewnienie sprawiedliwej i spójnej oceny

Problem: Sędziowie mogą różnie interpretować kryteria, a uczniowie mogą postrzegać to jako stronniczość lub brak jasności.

Rozwiązania:

- ◆ Przeszkolenie oceniających w zakresie systemów punktacji przy użyciu **standardowych rubryk**
- ◆ Przeprowadzenie **próbnych ocen** i sesji kalibracji punktacji
- ◆ W miarę możliwości stosowanie **podwójnej oceny** (np. dwóch sędziów na zadanie)
- ◆ Zapewnienie czasu na **dyskusję jury** przed i po punktacji
- ◆ Wyraźne wyjaśnienie kryteriów i punktacji studentom z wyprzedzeniem



Jakość oceny buduje zaufanie do procesu.

Wyzwanie 6: Skuteczne angażowanie partnerów branżowych

Problem: Firmy mogą nie dostrzegać wartości zaangażowania lub nie być pewne, w jaki sposób mogą wnieść swój wkład.

Rozwiązania:

- ◆ Zwróć się do firm z **konkretnymi propozycjami ról** (np. weryfikacja zadań, wspólna ocena, mentoring).
- ◆ Podkreślanie aspektu **rozwoju talentów**
- ◆ Zapewnij widoczność (logo, relacje w mediach, referencje).
- ◆ Rozpocznij od **jednego zaangażowanego partnera**, a następnie rozbudowuj sieć dzięki jego wsparciu.



Silne zaangażowanie branży zwiększa wiarygodność i realizm.

Wyzwanie 7: Utrzymanie tempa po zakończeniu programu pilotażowego

Problem: Po udanym pilotażu może zabraknąć planu dalszych działań, co prowadzi do utraty energii i wpływu.

Rozwiązania:

- ◆ Stwórz plan **oceny** i ulepsz go **po zakończeniu konkursu**
- ◆ Udokumentuj projekt pilotażowy jako studium przypadku lub model
- ◆ Ustal **roczny kalendarz** lub plan działania dla przyszłych konkursów
- ◆ Stworzenie **lokalnej społeczności praktyków** (klastry szkół, sieci kształcenia i szkolenia zawodowego)
- ◆ Zaangażuj władze regionalne lub krajowe w celu uzyskania długoterminowego wsparcia



Zrównoważony rozwój wymaga planowania wykraczającego poza samo wydarzenie.

Wyzwanie	Co można zrobić
Opór przed zmianami	Zacznij od małych kroków, zaangażuj liderów, wyjaśnij „dlaczego”
Brak doświadczenia w ocenie	Zaoferuj praktyczne szkolenia, szablony, mentoring rówieśniczy
Ograniczenia czasowe	Zintegruj zadania z programem nauczania, stosuj krótkie formaty
Ograniczone zasoby	Uprość zadania, dziel się sprzętem, angażuj firmy
Sprawiedliwość oceny	Stosowanie rubryk, podwójnej punktacji, szkolenia oceniających
Zaangażowanie branży	Zapewnij widoczność i znaczące role
Zrównoważony rozwój po wydarzeniu	Dokumentuj sukcesy, twórz plany dalszych działań

PL Przykład z Polski - prototypowanie elektroniki

Wyzwanie: ograniczona znajomość strukturalnej oceny

W polskim pilotażowym programie **prototypowania elektroniki** nauczyciele i oceniający początkowo nie znali **systemów oceniania opartych na osądzie** i mieli trudności z konsekwentnym rozróżnianiem poziomów wyników.

Odpowiedź:

- ◆ Warsztaty przed wydarzeniem skupiały się na **kalibracji** przy użyciu przykładowych prac i symulacji punktacji z przewodnikiem.
- ◆ Narzędzia oceny zostały przeprojektowane z **jasnymi rubrykami** i wizualnymi opisami dla każdego poziomu oceny.
- ◆ Wzajemna wymiana opinii między oceniającymi pomogła ujednolicić interpretacje i zapewnić rzetelność punktacji.

RO Przykład z Rumunii - okablowanie sieci informacyjnej

Wyzwanie: nieodpowiedni dostęp do narzędzi zgodnych ze standardami branżowymi

Rumuńskie szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego nie miały pełnego dostępu do profesjonalnego sprzętu (np. spawarek **światłowodowych**, testerów) niezbędnego do **instalacji światłowodów**, co ograniczało realizm konkursu w zakresie okablowania sieci informatycznej.

Reakcja:

- ◆ Organizatorzy **nawiązali współpracę z lokalnymi dostawcami usług telekomunikacyjnych**, którzy wypożyczyli sprzęt i zapewnili wsparcie w zakresie konfiguracji.
- ◆ Projekt testowy został dostosowany tak, aby **priorytetowo traktować kompetencje**, które można było ocenić przy użyciu częściowej infrastruktury, takie jak przygotowanie kabli, etykietowanie i układ logiczny.
- ◆ Stanowiska robocze były zmieniane w ramach sesji czasowych, aby pomieścić większą liczbę uczestników przy mniejszej ilości narzędzi.

PL Wyzwanie: Trudności w zaangażowaniu branży w znaczące działania

Początkowe zainteresowanie branży w Polsce było duże, ale **niejasne oczekiwania** doprowadziły do biernego zaangażowania partnerów podczas fazy planowania konkursu.

Odpowiedź:

- ◆ Organizatorzy **określili konkretne role** dla firm:
 - ▶ Potwierdzanie praktycznego znaczenia zadań
 - ▶ Przeprowadzenie przeglądu technicznego systemów oceniania
 - ▶ Pełnienie funkcji współoceniających podczas realizacji
- ◆ Jeden z partnerów z sektora elektronicznego wniósł swój wkład, **dokonując przeglądu dokumentacji testowej i oferując staże** najlepszym studentom.

RO Wyzwanie: ograniczenia związane z harmonogramem i przeciążeniem nauczycieli

Zespół rumuński stanął przed wyzwaniem dostosowania harmonogramu konkursów do krajowego kalendarza kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zapewnienia dostępności nauczycieli do szkolenia i oceny.

Odpowiedź:

- ◆ Pilotażowy program został dostosowany do istniejącej **krajowej imprezy kształcenia i szkolenia zawodowego**, co pozwoliło zmaksymalizować udział bez nadmiernego obciążania szkół.
- ◆ Proces oceny został uproszczony poprzez **przypisanie sędziów do konkretnych modułów i wykorzystanie ustrukturyzowanych formularzy informacji zwrotnej** w celu zmniejszenia nakładu pracy po zakończeniu wydarzenia.

8

Długoterminowy wpływ i możliwości

Wykorzystanie konkursów w formacie WorldSkills do wprowadzenia systemowych zmian w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Po wdrożeniu i ugruntowaniu formatu konkursów WorldSkills oferuje on więcej niż jednorazową poprawę jakości edukacji – staje się **dźwignią długoterminowej transformacji** na wielu poziomach ekosystemu kształcenia i szkolenia zawodowego. W tej sekcji opisano, w jaki sposób transformacja może prowadzić do **trwałych skutków, integracji polityki i możliwości strategicznych**.

Dla uczniów: od uczestnictwa do wzmocnienia pozycji

Kiedy konkursy są włączone do procesów uczenia się, oferują one uczniom:

- ◆ **Jasne zrozumienie oczekiwanych kompetencji**
- ◆ **Realistyczne symulacje** przyszłych miejsc pracy
- ◆ Sprawiedliwą i szczegółową **informację zwrotną dotyczącą rozwoju**
- ◆ Większą **pewność siebie, autonomię i motywację zawodową**
- ◆ Ścieżki prowadzące do **zatrudnienia i doskonałości**



Uczniowie przechodzą od biernego uczenia się do aktywnego wykazywania się kompetencjami.

Dla nauczycieli: Rozwój zawodowy i umiejętność oceny

Nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego zaangażowani w projektowanie i realizację konkursów typu WS zgłaszają:

- ◆ Poprawę **umiejętności projektowania ocen**
- ◆ Lepsze dostosowanie nauczania do **oczekiwań branży**
- ◆ Wzmocniona **współpraca** z kolegami i ekspertami zewnętrznymi

- ◆ Szersze wykorzystanie **podejścia opartego na kompetencjach** w regularnym nauczaniu



Nauczyciele stają się projektantami, oceniającymi, mentorami — a nie tylko dostawcami treści.

Dla szkół i dostawców usług kształcenia i szkolenia zawodowego: innowacyjność i widoczność

Szkoły, które przyjmują model konkursu WS, zyskują:

- ◆ Włączenia **autentycznych zadań** do programu nauczania i egzaminów
- ◆ Dostępu do **gotowych projektów testów** i schematów oceniania
- ◆ Większe zaangażowanie i retencja uczniów
- ◆ Poprawa **wizerunku instytucji i jej atrakcyjności** dla uczniów i rodzin
- ◆ Możliwości **porównania jakości** między instytucjami



Konkursy stają się narzędziami zarówno do wewnętrznej poprawy, jak i budowania reputacji na zewnątrz.

Dla pracodawców: rezerwę talentów i partnerstwa

Zaangażowanie pracodawców w konkursy sprzyja:

- ◆ Silniejszą **współpracę między instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego a przedsiębiorstwami**
- ◆ Bardziej przejrzysty obraz gotowości i potencjału uczniów
- ◆ Wkład w **dostosowanie zadań do potrzeb i innowacyjność**
- ◆ Wczesną identyfikację wykwalifikowanych młodych pracowników
- ◆ Uznanie **społecznej odpowiedzialności** w zakresie wspierania edukacji



Przemysł staje się współwłaścicielem jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

Dla decydentów: wpływ systemowy

Na poziomie regionalnym i krajowym konkursy typu WS mogą wspierać:

- ◆ Wdrożenie **reformy programów nauczania opartej na kompetencjach**
- ◆ Dostosowanie do **europejskich ram** (EQF, ECVET, DigComp itp.)
- ◆ Rozwój **systemów zapewniania jakości** poprzez ustrukturyzowane narzędzia oceny

- ◆ Rozwój talentów i **możliwości mobilności międzynarodowej**
- ◆ Strategiczne dostosowanie do inicjatyw takich jak **Euroskills, WorldSkills** lub **transformacja ekologiczna/technologiczna**



Konkursy mogą zostać zinstytucjonalizowane jako część polityki, a nie jako odosobnione wydarzenia.

Możliwości ekspansji i skalowania

Po stworzeniu podstawy interesariusze mogą:

- ◆ Rozszerzać zakres umiejętności lub sektorów z każdym rokiem
- ◆ Tworzyć **progresywne drabinki konkursowe**: szkoła → lokalny → krajowy
- ◆ Ustanowić **platformy współpracy między szkołami** w celu dzielenia się TP, MS, sędziami
- ◆ Tworzyć **cyfrowe repozytoria** sprawdzonych zadań do szkolenia nauczycieli
- ◆ Powiązać konkursy z **kształceniem dualnym, praktykami** zawodowymi lub **systemami certyfikacji**



Format WorldSkills staje się elastyczną strukturą, a nie sztywnym standardem.

Wizja na przyszłość

Długoterminowa wizja zakłada nie tylko „lepsze organizowanie konkursów”, ale także wykorzystanie tego modelu do:

- ◆ **Przekształcenie kształcenia zawodowego** w nowoczesną, szanowaną i ambitną ścieżkę kariery
- ◆ **Wzmocnienie pozycji uczniów**, aby mogli wykazać swój potencjał w znaczący sposób
- ◆ **wyposażenie nauczycieli** w wysokiej jakości narzędzia do oceny i przekazywania informacji zwrotnych
- ◆ **Połączenie edukacji i zatrudnienia** poprzez współpracę, przejrzystość i doskonałość



Zawody w stylu WorldSkills nie są celem samym w sobie – są one metodą zapewniającą jakość, równość i adekwatność kształcenia zawodowego.

Od konkurencji do transformacji: spraw, aby zmiana miała znaczenie

W niniejszym przewodniku omówiliśmy, w jaki sposób przyjęcie **formatu konkursów WorldSkills** wykracza daleko poza organizację wydarzeń – chodzi o **przekształcenie kształcenia zawodowego** w dynamiczny, przyszłościowy i skoncentrowany na uczniu system.

Przechodząc od tradycyjnych modeli do praktyk w stylu WS, zmieniamy punkt ciężkości:

- ◆ Z **oceniania wyników** na **rozwijanie kompetencji**
- ◆ Od **izolowanej doskonałości** do **wspólnego rozwoju**
- ◆ Od **subiektywności i prestiżu** do **przejrzystości i postępu**

Niezależnie od tego, czy jesteś nauczycielem, dyrektorem szkoły, decydem politycznym czy przedstawicielem firmy, Twoja rola w tej transformacji ma znaczenie.



Twoje kolejne działania kształtują przyszłość kształcenia i szkolenia zawodowego

- ◆ Jeśli jesteś **nauczycielem**: zacznij stosować zadania w stylu WS w swojej klasie – pozwól uczniom doświadczyć nauki poprzez rzeczywiste wyzwania.
- ◆ Jeśli jesteś **dyrektorem szkoły**: wspieraj swoich pracowników w wprowadzaniu innowacji – zapewnij im narzędzia, czas i zaufanie, aby mogli wypróbować to podejście.
- ◆ Jeśli jesteś **decydem**: Włącz model WS do krajowych ram – wykorzystaj go do modernizacji programów nauczania, oceniania i zapewniania jakości.
- ◆ Jeśli jesteś **pracodawcą**: dołącz do ruchu – kształtuj następne pokolenie pracowników i zapewnij autentyczność edukacji.

Konkursy nie służą tylko wyłonieniu najlepszych – mają one na celu wydobyć tego, co najlepsze z każdego ucznia. Nie musisz być idealny, aby zacząć. Po prostu zacznij. Zacznij od małych kroków. Zacznij mądrze. Ale zacznij – a inni pójdą za Tobą.



Co-funded by
the European Union

