

**Sindikalno osposobljavanje
za projektni rad**

Tečaj za trenere

Dodatni materijal



etui.

Europski sindikalni institut

**SINDIKALNO OSPOSOBLJAVANJE ZA PROJEKтни
RAD**

Tečaj za trenere

Dodatni materijal

Publikacija je dio gradiva „**Sindikalno osposobljavanje za projektni rad**“, koje je pripremio Odjel za obrazovanje Europskoga sindikalnog instituta (ETUI) za potporu svojem programu certificiranoga osposobljavanja na području projektnoga rada i upravljanja projektima za sindikate.

Sljedeće knjižice su trenutno dostupne na engleskome i francuskome jeziku:

- *Projektni rad za sindikalne predstavnike– Udžbenik*
- *Projektni rad za sindikalne predstavnike– Materijal za mentore*
- *Tečaj za trenere – Udžbenik*
- *Tečaj za trenere – Dodatni materijal*

Drugi materijali bit će dodavani idućih nekoliko godina.

European Trade Union Institute

Bd du Roi Albert II, 5

1210 Brussels

Tel.: +32 2 224 05 39

Fax: +32 2 224 05 20

etui@etui.org

www.etui.org

©ETUI aisbl, Bruxelles, 2012. Sva prava pridržana. ETUI financijski podupire Europska unija.

Ver.rev 01.2015

Europska unija ni na koji način nije odgovorna za korištenje bilo koje informacije sadržane u ovoj publikaciji.

Naslov izvornika: *“Trainers Course – Support Pack”*

Izdavač: Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Za izdavača: Mladen Novosel

Prijevod s engleskoga: Dijana Šobota

Lektura: Đurđica Pavlović

ISBN: 978-953-6176-32-8

Sadržaj

Uvod	8
Metodologija i metode podučavanja Odjela za obrazovanje ETUI-ja: pregled	9
Vrijednosti sindikalnoga osposobljavanja u učionici	10
Aktivno učenje	11
ETUI i aktivno učenje	12
Priprema za podučavanje, davanje i primanje povratnih informacija i osvrt	14
Primanje izvještaja iz skupina	17
Vođenje evidencije	19
Sastavljanje portfelja i akreditacija	21
Europski kvalifikacijski okvir	22

Uvod

Ovi materijali za trenere izrađeni su kako bi vas podržali u izvođenju ETUI-jevog uvodnog tečaja „**Projektni rad za sindikalne predstavnike**“. Međutim, kao što ćete vidjeti, materijali sadrže korisne savjete za koje se nadamo da će vam pomoći pri drugim sindikalnim tečajevima.

Odjel za obrazovanje ETUI-ja izradio je ovaj paket materijala za podršku novim i manje iskusnim sindikalnim mentorima i trenerima. Sadržaj ovoga paketa također će biti koristan i iskusnijim mentorima pri pregledu i razmišljanju o njihovim praksama podučavanja.

Ovaj materijal nije sveobuhvatan, te će biti dopunjavan i mijenjan s obzirom na nove prakse podučavanja, kao i povratne informacije sindikalnih mentora i trenera iz čitave Europe. Stoga se urednički tim pri Odjelu za obrazovanje ETUI-ja veseli i vašim komentarima i prijedlozima o tome kako poboljšati ove materijale u odnosu na opseg pokrivenih tema, te dubinu ponuđenog sadržaja.

Metodologija i metode podučavanja Odjela za obrazovanje ETUI-ja: pregled

Izvođenje osposobljanja na način „ETUI“

Odjel za obrazovanje ETUI-ja koristi pristup učenju koji aktivno uključuje pojedince koji rade zajedno. Nekoliko je važnih razloga za to.

Mnogi sindikalni predstavnici nisu već godinama sudjelovali u formalnom obrazovanju i osposobljavanju. Možda su „im govorili“ ili „im predavali“ i zbog toga nisu imali koristi od prethodnoga obrazovanja ili osposobljavanja.

Da bi imali koristi od sindikalnih tečajeva, sindikalni polaznici tečajeva često trebaju novo iskustvo učenja, gdje mentor i ostali polaznici tečaja očekuju i cijene njihov aktivni doprinos. Raspravljajući s drugim polaznicima tečaja o tome kako se sadržaj tečaja odnosi na njihovo radno mjesto ili sindikalno okruženje stavlja sindikalne polaznike tečaja u središte a ne na začelje aktivnosti u učionici, te automatski izaziva njihovo zanimanje.

Drugo, razvoj vještina i njihova primjena ključne su sastavnice aktivnosti obrazovanja ETUI-ja. Sindikalni mentori stvaraju mogućnosti da polaznici tečaja vježbaju vještine koje su im potrebne kroz aktivnosti u učionici.

Treće, sindikalno učenje ili osposobljavanje obično znači rad s drugim ljudima, a zajednička aktivnost srž je rada sindikalnoga predstavnika ili stručnjaka. Radom u paru, skupinama i u plenarnom dijelu, polaznici rade na rješavanju pitanja i problema. Polaznici tako uče slušati, raspravljati, surađivati, planirati i organizirati zajedno s kolegama.

Najvažnije je da su polaznici tečajeva ETUI-ja sami po sebi ogroman izvor, jer dolaze iz vrlo različitih okruženja i imaju različita iskustva, te često imaju vrlo razvijene vještine. Iako polaznici na tečaju imaju prilike naučiti puno, jednako toliko mogu pridonijeti. Zadatak je mentora osigurati da se to znanje i iskustvo koriste na strukturiran način tijekom tečaja, za dobrobit svih polaznika tečaja.

Vrijednosti sindikalnog osposobljavanja u učionici

Uspješne aktivnosti sindikata ovise o zajedničkim vrijednostima i stavovima. Te vrijednosti i stavovi uključeni su u sve tečajeve ETUI-ja i stoga podupiru naše aktivnosti osposobljavanja. Moguće ih je opisati kao:

Pravednost i poštenje

Pravedno postupanje u svim aspektima rada s otvorenim i poštenim postupcima za sve.

Jednakopravnost i jednakost

Jednakost mogućnosti i jednako postupanje zahtijevaju ukidanje predrasuda i postupaka koji otvoreno ili prikriveno diskriminiraju osobe na temelju spola, rase, vjere, spolne orijentacije, invaliditeta ili starosti.

Demokracija

Najveća moguća uključenost u odlučivanje i sudjelovanje u aktivnostima i razmjeni informacija, koje podržavaju i štite članove i njihove sindikalne aktivnosti.

Jedinstvo

Održavanje kohezije među članovima sindikata i skupina članova u radu na zajedničkim sindikalnim ciljevima.

Navedene vrijednosti i stavovi podupiru rad Odjela za obrazovanje ETUI-ja, te se odražavaju u našem pristupu podučavanju i učenju.

Metode podučavanja ETUI-ja oblikovane su tako da maksimalno ojačaju mogućnosti polaznika tečaja za zajednički rad i suradnju. Taj pristup se često označava kao „*što se uči, potkrepljuje se načinom učenja*“.

Aktivno učenje

Što je aktivno učenje?

„Aktivno učenje“ obrazovni je pristup koji usklađuje metode podučavanja i učenja s ciljevima sindikata i vrijednostima Odjela za obrazovanje ETUI-ja.

Aktivno učenje potiče polaznike tečaja da razmišljaju o pitanjima i ciljevima koje utvrđuju, zajedno odlučuju o najboljim koracima, te izraze kritično mišljenje o novoj situaciji. Takvo učenje ponekad se naziva „iskustveno učenje“, „učenje usredotočeno na učenika“, „učenje činjenjem“, „otkrivajuće učenje“ ili „participativno obrazovanje“. U sindikalnome kontekstu karakterizira ga:

- pomoć mentora koji su sami predani sindikalisti i koji se smatraju obaviještenim „posrednicima znanja“ a ne „stručnjacima“,
- korištenje dijaloga i ispitivanja za razvoj kritičnoga razmišljanja i samopouzdanja u tumačenju i radu na pitanjima i problemima koje polaznici tečaja unose u okruženje učenja,
- povezani razvoj vlastitoga znanja polaznika korištenjem kolektivnog pristupa rješavanju problema koji sindikalnim učenicima omogućuje primjenu učenja na njihovu ulogu na radnome mjestu i/ili u sindikatu.

Aktivno učenje nije kruti sustav ideja i praksi. Umjesto toga, nudi načine učenja i olakšavanja učenja koje se prilagođava novim okolnostima, kulturama i prioritetima podučavanja ili osposobljavanja.

ETUI i aktivno učenje

ETUI koristi pristupe učenju koji aktivno uključuju pojedince koji rade skupa. Za to postoji nekoliko razloga:

Početi tamo gdje su učenici

Sindikalni učenici najbolje uče kada je tema učenja povezana s njihovim iskustvom i na njega se nadograđuje. Većina polaznika tečajeva želi sudjelovati u osposobljavanju zbog posebnog pitanja ili problema, možda potrebe da steknu novu vještinu ili razviju razumijevanje neke teme ili predmeta. To su polazišta koja tvore temelj aktivnosti tečaja osposobljavanja Odjela za osposobljavanje ETUI-ja.

Razvoj sindikalnoga pristupa

Sve sindikalne organizacije imaju jasne ciljeve i programe. Suradnjom, pokušajem uključivanja svakoga, poticanjem rasprave o teškim pitanjima i razvojem vještina istraživanja i planiranja, tehnike aktivnoga učenja razvijaju i potkrepljuju vrijednosti koje su temelj aktivnosti sindikata. Radeći u paru i u skupinama, polaznici tečaja rade na pitanjima i problemima, uče slušati, raspravljati, surađivati, planirati i organizirati zajedno sa sindikalnim kolegama.

Razvoj vještina i tematsko znanje

Razvoj vještina je ključna sastavnica programa osposobljavanja ETUI-ja. To je zato što sindikalni predstavnici moraju biti u stanju dobro obaviti određene poslove na radnome mjestu i u sindikatu. Jedan od najučinkovitijih načina stjecanja vještina je kroz iskustvo – učenje činjenjem. Mentori ETUI-ja stvaraju mogućnosti da polaznici tečaja vježbaju vještine koje su im potrebne u sindikatu ili na radnome mjestu kroz aktivnosti u učionici.

Raznolike aktivnosti

Postoji više različitih načina organiziranja aktivnosti koji polaznicima tečaja omogućuju ostvarivanje ciljeva tečaja. Vrlo je važno mijenjati vrste aktivnosti u tijeku jednoga dana kako bi se zadržao interes i uključenost polaznika.

Na uvodnome tečaju ETUI-ja od polaznika se, primjerice, traži da pronađu i predstavljaju glavne informacije. Mentor može to učenje organizirati na mnogo različitih načina:

- sastaviti miješane skupine koje „otkrivaju“ aktivnosti pomoću knjižnice ili interneta
- skupine koje su sastavljene po nacionalnom, sektorskom ili strukovnom ključu dobivaju studiju slučaja na kojoj trebaju raditi
- od parova se zahtijeva da sastave kontrolnu listu dobrih praksi u projektnome radu
- pojedincima dati zadatak prikupljanja informacija pomoću interneta
- organizirati igranje uloga sindikalnoga projektinoga tima u kojemu sudjeluju svi polaznici, uključujući nekoliko posebnih znanja ili odgovornosti.

Mentori ETUI-ja također mijenjaju brzinu i vrijeme aktivnosti kako bi osigurali ispunjavanje ciljeva učenja, te se svi polaznici aktivno uključili i radili na zadacima tijekom čitavoga dana.

Za neke obrazovne aktivnosti bit će potrebno dovoljno vremena kako bi se temeljito obavio posao. Druge će aktivnosti biti kratke i usredotočene, osmišljene tako da se brzo napreduje. Mentori mogu koristiti aktivnosti koje su povezane, dajući polaznicima mogućnost oblikovanja pristupa ili opsežnijeg rada kroz niz međusobno povezanih aktivnosti, koje završavaju ključnim i konačnim ciljem učenja ili osposobljavanja.

Priprema za podučavanje, davanje i primanje povratnih informacija i osvrt

Važnost planiranja

Odjel za obrazovanje ETUI-ja pripremio je ove materijale zajedno s drugim ključnim resursima kako bi vam, kao sindikalnom edukatoru, omogućio uspješno i učinkovito izvođenje važnog elementa programa ETUI-ja za projektni rad i upravljanje projektima.

Priroda ETUI-jevih tečajeva usredotočenih na polaznika znači kako vi, kao mentor, imate dovoljnu fleksibilnost korištenja, prilagođavanja ili dodavanja materijala u skladu s vašim potrebama, iako je u uvodnom tečaju **Projektni rad za sindikalne predstavnike** naveden primjer rasporeda učenja. To znači da ćete morati planirati svoju nastavu.

Pomno planiranje ključno je za vas kao mentora, izvođača tečaja kojega je oblikovao ETUI i za njega pripremio materijale. U svakom slučaju, vjerojatno ste sindikalni edukator ili trener koji ima iskustvo s nizom različitih okolnosti i zahtjeva, koji se često javljaju u procesu podučavanja i učenja. Pomno razmatranje i planiranje pomoći će vam da budete pripremljeni na te zahtjeve i spremni na njih odgovoriti.

Aktivno učenje i mentori

Aktivno učenje uključuje sposobnost slušanja i učenja od drugih, što svakako utječe na ulogu mentora. Slušajući polaznike, mentori mogu razumjeti njihov položaj na radnome mjestu, te vještine i znanja koji će im najbolje koristiti u obavljanju njihove uloge.

S obzirom na to da se temelji na stvarnim problemima i pitanjima, aktivno učenje zahtijeva kvalitetno osposobljenog i dobro organiziranoga mentora. Da bi pomogli stvoriti okruženje za aktivno učenje, mentori moraju biti sposobni planirati i strukturirati učenje kako bi svi polaznici tečaja ostvarili napredak.

Davanje povratnih informacija

Iskustvo pokazuje da treneri pri davanju povratnih informacija, tj. komentara, daju jedan od dva neposredna odgovora na izvedbu polaznika. Jedan od odgovora jest izvijestiti što biste sami napravili u istoj situaciji. Drugi odgovor, koji je prilično čest kada se primjenjuje inovativan ili netradicionalan pristup, jest utvrditi „probleme“ umjesto „koristi“ u odnosu s doprinosom polaznika. Nijedan odgovor vjerojatno neće dovesti do bolje uspješnosti polaznika tečaja, niti do odnosa povjerenja ili uzajamnog poštovanja.

Korisniji je pristup kada mentori pokušaju uspostaviti klimu međusobnoga rješavanja problema i uzajamnoga poštovanja. Počnite s poticanjem samopouzdanja vaših polaznika tečaja. Dajte neformalnu opasku o nečemu što vam se svidjelo pri njihovoj izvedbi. Kao što je slučaj sa svakom komunikacijom, davanje povratnih informacija nije samo pitanje toga **što** kažete, već **kada** i **kako** to kažete. Budite obazrivi i postupajte prema svojim polaznicima onako kako biste i sami željeli da postupaju prema vama.

Kako biste dali korisne povratne informacije, pokušajte:

- biti realistični – usmjerite svoje komentare na aktivnost koju vaši polaznici mogu kontrolirati;
- budite konkretni – uopćavanja nisu od pomoći;
- istaknite nešto što vaši polaznici mogu promijeniti ili na što mogu utjecati;
- vodite računa o ciljevima vaših polaznika;
- svjesno se trudite da ne budete pretjerano kritični;
- svjesno uravnotežite pozitivne i negativne povratne informacije. Samo pozitivne povratne informacije ne ostavljaju prostora za poboljšanje, dok samo negativne povratne informacije obeshrabruju;
- budite promptni – odgađanje smanjuje učinak.

Primanje povratnih informacija

Primanje povratnih informacija zahtijeva jednako vještina kao i njihovo davanje. Iskustvo nas uči da su neposredne reakcije negdje između dviju krajnosti. Jedna je krajnost prihvatiti što god vam je rečeno kao neosporno točno i slijediti dan savjet bez daljnjih pitanja. Druga je krajnost zamjeriti ono što se smatra nedobrodošlim „savjetom“. Da ponovimo, vjerojatno ni jedan od tih odgovora neće dovesti do bolje izvedbe, ni do odnosa povjerenja ili uzajamnog poštovanja.

Korisniji pristup je ispitati što su značile povratne informacije i kakve bi bile posljedice ako biste ih usvojili. Odgovor poput „Hvala, razmislit ću o tome“ mentora ne obvezuje ni na što dok se ne pojavi mogućnost dodatno razmisliti o tome. Možda ćete ustanoviti da povratne informacije sadrže nešto stvarno bitno što ćete htjeti iskoristiti na svoj način, možda u nekoj kasnijoj aktivnosti. Važno je ostati otvoren za povratne informacije i biti spreman razmisliti o komentarima koji će možda dovesti u pitanje vaša shvaćanja.

Savjeti o primanju povratnih informacija

Kao primatelj povratnih informacija morate:

- biti jasni – pojasnite kakve povratne informacije želite;
- biti pozorni – uočite vlastite reakcije, i intelektualne i emocionalne;

- biti tihi – više ćete čuti ako se usredotočite na slušanje a ne na pojašnjavanje ili opravdavanje samoga sebe. Nemojte biti defenzivni;
- biti razumljivi – što vam točno kolega govori? Po potrebi zatražite pojašnjenje. Redovito provjeravajte razumijevanje.

Primanje izvještaja iz skupina

Osvrt i nastavljanje

Uvodni tečaj se usredotočuje na razvoj vještina i znanja za projektni rad. Rad u skupinama olakšava raspravu i analizu mogućih otvorenih pitanja. Međutim, svrha rasprave nije samo osvještavanje; svrha je i omogućiti polaznicima da odluče kako ići naprijed, te svoje ideje podijeliti s ostalim polaznicima tečaja.

Dobra praksa za mentore je dogovaranje trajanja aktivnosti, ali i biti spremni ići naprijed ako se polaznici umore, ili dodijeliti dodatno vrijeme ako je potrebno za primjereno završavanje zadatka.

Izveštavanje iz rada u skupinama ima različite funkcije. Na primjer, rad u malim skupinama može biti način strukturiranja učenja za cijeli razred. U ovom slučaju, izveštavanje ili plenarna rasprava može uključivati detaljnu analizu i ocjenu nalaza. U drugim slučajevima učenje je usredotočeno na samu malu skupinu i izveštavanje će biti kratko.

Studije slučaja

Kao sindikalni mentor ili trener možda želite s drugim sindikalnim edukatorima ili trenerima razmijeniti mišljenja i raspraviti o tome kako najbolje odgovoriti na sljedeće scenarije:

Povratne informacije o aktivnostima

1. Skupina koja izvještava navodi sasvim pogrešan način rješavanja dane situacije.
2. Sramežljivi polaznik, koji govori prvi put, za vrijeme izvještavanja navodi krivi zakon.
3. Polaznik inzistira na izvještavanju o radu svoje skupine, usprkos želji ostalih da to učine.
4. Polaznik odbija dati povratne informacije pred svim polaznicima tečaja, ali aktivno sudjeluje za vrijeme aktivnosti u maloj skupini.

Povratne informacije od kolega

1. Vi ste tim koji uči zajedno s iskusnim kolegom, koji se ne pridržava dogovorenoga plana, već se udaljio od teme.
2. Od vas traže da pratite nastavni sat novoga mentora. Očito je napet i čini neke pogreške pri sažetku nastavnoga sata.

3. Pratite rad iskusnoga mentora koji traži povratne informacije na kraju nastavnoga sata. Mislite da je predugo govorio i da zapravo nije odgovorio na pitanja polaznika tečaja.
4. Od kolege ste nakon vašega sata dobili negativnu povratnu informaciju. Niste se složili s njegovim povratnim informacijama jer smatrate da je sat stvarno prošao dobro i da su sindikalni predstavnici uživali.

Organizacija rada tijekom tečaja

1. Polaznik je odvojio vrijeme i na prijenosnom računalu otipkao svoje bilješke i pospremio ih logičnim rasporedom.
2. Polaznik nije puno zapisivao i na kraju sav svoj rad sprema u torbu.
3. Dobili ste pritužbe na osobe koje kasne i ometaju rad.
4. Polaznik je razočaran budući da ne može raspravljati o svojem važnom pitanju jer je struktura tečaja takva da je rasprava o tom pitanju predviđena za poslijepodne posljednjega dana. Savjet mu je potreban sada.

Vođenje evidencije

Kao dio **Tečaja za trenere** i uvodnoga tečaja **Projektni rad za sindikalne predstavnike**, predstavljene su vam posebno osmišljene obrazovne jedinice. Te jedinice sadržavaju „Ishode učenja“ i „Kriterije ocjenjivanja“.

Ishodi učenja vrlo su specifični i pokazuju **što** će polaznici biti u stanju uraditi kao rezultat uspješnoga završetka tečaja.

Kriteriji ocjenjivanja moraju biti jasni i sažeti, te moraju pokazivati što se od polaznika **očekuje** kao dokaz da su uspješno ostvarili vezani ishod učenja ili barem jedan njegov dio.

Mentori moraju zabilježiti kako polaznici ostvaruju svaki ishod učenja, a u sindikalnome obrazovanju to obično radimo tako što izbjegavamo formalne ispite. Polaznik tečaja možda želi, primjerice, učiti iz praktičnih aktivnosti na radnome mjestu, ili sindikalnoga okruženja kako bi pokazao da je ostvario konkretan ishod učenja i s tim vezane kriterije ocjenjivanja. To je možda napravio provedbom sigurnosnoga inspeksijskog nadzora ili provjerom jednakosti na radnome mjestu.

Budući da načini na koje sindikalni polaznici edukacije ostvaruju ishode učenja mogu biti raznoliki i složeni, sindikalni mentor mora pažljivo bilježiti kada i kako polaznik tečaja ostvaruje neki ishod učenja. Jedan od načina za to naveden je na idućoj stranici. Ako u svome budućem radu namjeravate iskoristiti obrazovne jedinice s ishodima učenja, možda će vam biti koristan sljedeći „**dnevni plan mentora**“.

Dnevni plan mentora

Naziv tečaja

Dan

Datum

<i>Aktivnost</i>	<i>Kriterij ocjenjivanja</i>	<i>Dokaz</i>
		LS FC OM OK Z O
		LS FC OM OK Z O
		LS FC OM OK Z O
		LS FC OM OK Z O
		LS FC OM OK Z O
		LS FC OM OK Z O
		LS FC OM OK Z O

Legenda

LS – list za sažetak, FC – Flip Chart, OM – opažanja mentora, OK – opažanja kolega, Z - zapisnik s tečaja (ili bilješke), O – drugo (other)

Sastavljanje portfelja i akreditacija

Bilježenje aktivnosti i rezultata učenja polaznika ključan je element akreditacije, tj. dodjele obrazovnoga kredita ili kvalifikacije. ETUI to razmatra i aktivno testira. Trenutno se veliki broj ETUI-jevih tečajeva akreditira uz podršku britanskoga TUC-a. ETUI ocjenjuje te testove i pokušaje kako bi općenito dobio informacije za svoju strategiju i buduće aktivnosti vezane uz akreditaciju.

Akreditacija jednostavno podrazumijeva bilježenje dokaza koje polaznici tečaja generiraju kako bi pokazali da su ostvarili određene **ishode učenja** kako bi dobili kredit ili kvalifikaciju.

Ključni element akreditacije je **sastavljanje portfelja**. Pod portfeljem podrazumijevamo mapu u kojoj se bilježi rad polaznika. Obično je mapa evidencija odgovora svakoga polaznika na aktivnost ili zadatak. Odgovori svih polaznika se zatim mogu ocijeniti u odnosu na ishode učenja. Ako su ishodi ostvareni, moguće je dodijeliti priznanje za obrazovanje (katkada kvalifikacija).

To je model akreditacije kojega ETUI trenutno koristi za nekoliko tečajeva o projektnome radu i upravljanju projektima, uključujući **Tečaj za trenere za projektni rad** i uvodni tečaj **Projektni rad za sindikalne predstavnike**. Nažalost, u vrijeme pisanja ovoga materijala, uvodni tečaj akreditiran je jedino u Ujedinjenome Kraljevstvu. Organizacije i mentori koji rade u drugim državama mogu imati sličnu mogućnost dobiti akreditaciju njihovoga nacionalnog sustava kvalifikacija. Pozivamo vas da istražite mogućnosti na nacionalnoj razini.

Tečaj za mentore akreditiran je preko TUC-a i britanske mreže Open College Network. Polaznici koji zadovolje tečaj steći će šest kredita na trećem stupnju britanskoga okvira kvalifikacija i kredita. To odgovara četvrtome stupnju europskoga kvalifikacijskog okvira.

Europski kvalifikacijski okvir

Europska unija već neko vrijeme razmatra teško pitanje usklađivanja različitih kvalifikacijskih sustava koji su na snazi u različitim državama članicama. U velikom političkom i gospodarskom subjektu, kakav je EU, koji potiče mobilnost radne snage preko nacionalnih granica, razumijevanje i priznavanje kvalifikacija koje se dodjeljuju u različitim državama od temeljnoga je značenja. To se u prošlosti pokazalo golemom preprekom mobilnosti, ali sada se javljaju naznake početka rješenja – **Europski kvalifikacijski okvir (EKO)**.

Europski kvalifikacijski okvir želi uspostaviti zajednički europski okvir kako bi opisao što učenik zna, razumije, te što je u stanju učiniti, bez obzira na sustav u kojemu je stečena određena kvalifikacija. Funkcionira kao referentni okvir kojemu se mogu prilagoditi različiti nacionalni kvalifikacijski sustavi, kako bi pojedinci i poslodavci mogli bolje razumjeti i usporediti razine kvalifikacija različitih država u različitim sustavima obrazovanja i osposobljavanja.

Europski kvalifikacijski okvir uspoređuje osam odvojenih referentnih stupnjeva, koji se temelje na „ishodima učenja“ (tj. na tome što učenik može napraviti), pomičući tako naglasak od tradicionalnoga pristupa, koji naglašava *inpute* učenja (trajanje učenja, vrsta institucije). Europski kvalifikacijski okvir, kao instrument promicanja cjeloživotnog učenja, obuhvaća opće obrazovanje i obrazovanje odraslih, strukovno obrazovanje i osposobljavanje, te visokoškolsko obrazovanje. Osam stupnjeva obuhvaća čitav raspon kvalifikacija, od onih ostvarenih na kraju obveznog obrazovanja do onih dodijeljenih na najvišem stupnju akademskog i strukovnoga ili profesionalnog obrazovanja i osposobljavanja.

Europski kvalifikacijski okvir su u travnju 2008. godine usvojili Europski parlament i Vijeće. Rezolucija je potaknula sve države članice na prilagodbu njihovih kvalifikacijskih sustava ili okvira Europskome kvalifikacijskom okviru do 2010. godine. Države članice trebaju osigurati da sve nove kvalifikacije izdane od 2012. nadalje navode i odgovarajući stupanj iz Europskoga kvalifikacijskog okvira.

Svi krediti i kvalifikacije koji se dodjeljuju na akreditiranim tečajevima ETUI-ja se pozivaju na Europski kvalifikacijski okvir. Međutim, u vrijeme izrade ove publikacije sve države još nisu u cijelosti ispunile zahtjev rezolucije i uskladile svoje kvalifikacije s Europskim kvalifikacijskim okvirom, te se zbog toga mogu pojaviti problemi pri priznavanju u nekim državama. No to je stalan proces i samo je pitanje vremena kada će Europski kvalifikacijski okvir priznati sve kvalifikacije.