



EWOLUCJA STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH



dr Jolanta Religa

dr Dorota Koprowska

Instytut Technologii Eksploatacji -PIB

Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki

www.itee.radom.pl

POJĘCIE „KOMPETENCJI”

- ⊙ „zdolność robienia czegoś skutecznie”
(*Oksfordzki Słownik Języka Angielskiego*)
- ⊙ „zdolność wykorzystania wiedzy i umiejętności w celu uzyskania zamierzonych rezultatów” (*Międzynarodowa Organizacja Pracy*)
- ⊙ kompetencje = efekty uczenia się
„to, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się
(*Słownik Kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji, IBE, 2011, s.31*)

ROZUMIENIE POJĘCIA KOMPETENCJI (1)

Możliwe trzy perspektywy

- ⊙ **Edukacyjna**, tj. co dana osoba potrafi zrobić po zakończeniu określonego procesu edukacyjnego, w odniesieniu do standardu stanowiącego racjonalne oczekiwania w tym zakresie;
- ⊙ **Zawodowa**, tj. co dana osoba jest w stanie zrobić, aby skutecznie wykonywać zawód;
- ⊙ **Organizacyjna**, tj. to, co jest potrzebne osobie zatrudnionej w konkretnej instytucji (organizacji)

ROZUMIENIE POJĘCIA KOMPETENCJI (2)

- ◉ **Podejście wewnętrzne** (kompetencje przynależą do danej osoby)

kompetencje (umiejętności, wiedza, zachowania, postawy, motywacje itd.), które dana osoba posiada i dzięki którym może działać kompetentnie w różnych sytuacjach zawodowych

- ◉ **Podejście zewnętrzne** (oparte na efektach działania)

kompetencje w tym znaczeniu opisują kompetentne działania, a nie umiejętności przyczyniające się ich wykonania, szeroko stosowana w Europie, szczególnie w UK

WEWNĘTRZNE/ ZEWNĘTRZNE UJĘCIE KOMPETENCJI

	Wewnętrzne (oparte na atrybutach dane osoby)	Zewnętrzne (oparte na efektach działania)
Zalety	Sprawdzone narzędzie opracowania treści programów kształcenia zawodowego	Z sukcesem służy do wspierania modeli szkolenia i oceny na podstawie efektów pracy (np. analiza funkcjonalna)
Ograniczenia	„posiadanie kompetencji” nie zawsze jest równoznaczne z „bycie kompetentnym”; tj. może występować luka pomiędzy posiadaniem wiedzy, umiejętności, a umiejętnością ich skutecznego użycia w pracy zawodowej)	opis tylko i wyłącznie tego, co osoba kompetentna powinna być w stanie zrobić z pełnym pominięciem kwestii, jak (szkolenia, prowadzące do uzyskania wymaganych kompetencji, definiowane są dodatkowo i nie wchodzą w treść opisu standardu ten stan osiągnąć

INNE ROZRÓŻNIENIA...

- ⊙ model zawodów „organiczonych” (bounded) standardy mające na celu katalogowanie zawodów na przykład zgodnie ze standardem ISCO lub licencjonowaniu tzw. zawodów regulowanych, dla których wymagania ściśle definiują przepisy prawa (zawód=określona funkcja zawodowa; zestawy standardów)

- ⊙ model zawodów „odśrodkowych” (*centre-outwards*)

Zawód określany jest w kategoriach pojedynczego standardu, bez próby mapowania szczegółowych funkcji i zadań. Standardy odśrodkowe są zazwyczaj „uniwersalne” tzn., mają zastosowanie do wszystkich możliwych ról (brak dodatkowych standardów dla specjalizacji)

GŁOSY KRYTYKI

- ⦿ Nie wszystkie opisy kompetencji (ramy, standardy, profile) są formułowane w oparciu o wyniki realnych badań;
- ⦿ Nieczytelna dla użytkowników struktura;
- ⦿ Płytkość prezentowanych analiz obszarów zawodowych;
- ⦿ Objętość dokumentów i związana z nią użyteczność;
- ⦿ Szczegółowość opisów powodująca szybką dezaktualizację treści;
- ⦿ Dominujące aktualnie podejścia oparte na analizie rezultatów pracy (outcome-based) zwykle nie są satysfakcjonujące dla zawodów bardziej złożonych;

PROJEKT COMMUNICATING PROFESSIONAL COMPETENCE



- ◉ Cel: rozwój metodyki tworzenia opisów kompetencji zawodowych
- ◉ 6 instytucji partnerski (Grecja, Wielka Brytania, Polska, Niemcy, Austria i Irlandia)
- ◉ 2letnia współpraca w ramach programu Erasmus + (2015-2017)

PROJEKT COMPROCOM - ETAPY PRAC

- ⦿ prace badawczo-analityczne dotyczące doświadczeń krajów unijnych w zakresie opisywania kompetencji (*zakończono*);
- ⦿ prace koncepcyjne - nowa metodyka opisywania kompetencji zawodowych oraz jej implementacja (opracowanie przykładowych opisów kompetencji zawodowych dla pięciu wybranych obszarów aktywności zawodowej (*w toku*),
- ⦿ testowanie i ewaluacja (*zaplanowano na 2017*)

AD. BADANIA I ANALIZY

Przegląd i krytyczna analiza modeli oraz metodyk tworzenia standardów kompetencji zawodowych stosowanych aktualnie w poszczególnych krajach partnerskich (raporty krajowe dla UK, D, PL, IR, AT, EL)

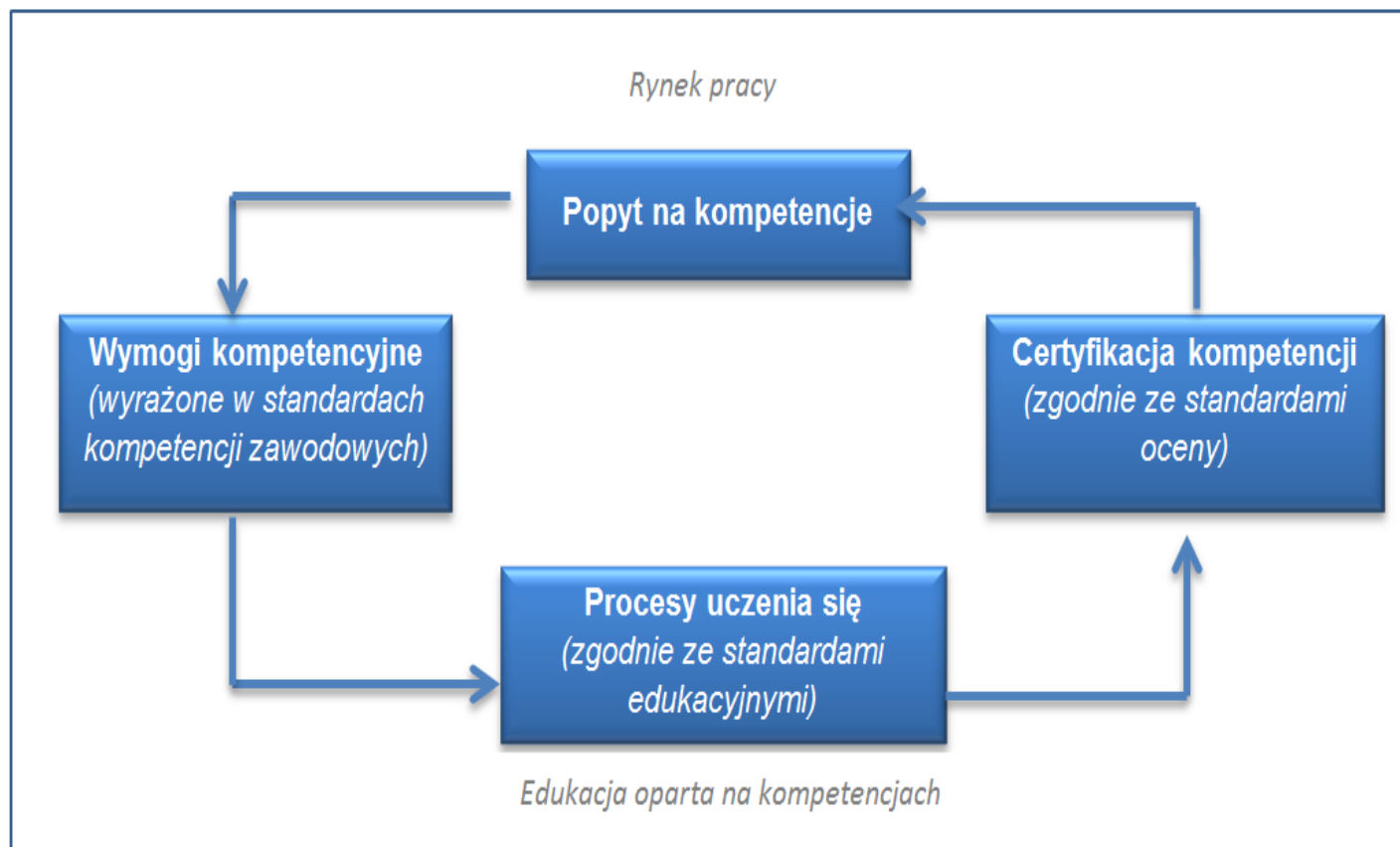
- Rodzaje funkcjonujących standardów (odrębne dokumenty-PL, UK, GR; definiowanie kompetencji zawodowych jest bezpośrednio włączone w proces tworzenia opisów standardów edukacyjnych i programów nauczania (At, D) lub w proces definiowania kwalifikacji powiązanych z ramami krajowymi- przypadek Ir)
- Metody opracowywania (w tym formy i stopień zaangażowania interesariuszy)
- Zastosowanie standardów (zapewnienie adekwatności kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, tworzenie programów kształcenia i doskonalenia zawodowego, przyznawanie statusu kwalifikacji, akredytacja programów VET, poradnictwo zawodowe, kształtowanie polityki HR)

BIEŻĄCA SYTUACJA W POLSCE

- ◉ Kilka etapów rozwoju koncepcji;
- ◉ Ostatnia modyfikacja w roku 2012;
- ◉ Metodologia opierająca się na analizie zadań zawodowych (Mansfielda-Schmidta) i metodzie delfickie;
- ◉ Podejście hybrydowe do pojęcia kompetencji (elementy wewnętrznego jak i zewnętrznego ujęcia);
- ◉ Dotychczas podjęto standaryzację dla 553 zawodów (300 wg „nowej metodologii”), co stanowi zaledwie ok. 20% zawodów skatalogowanych w KZiS

STANDARDY KOMPETENCJI JAKO POŚREDNIK

MODEL INTERAKCJI MIĘDZY RYNKIEM PRACY I SYSTEMEM EDUKACJI - PĘTLA FRETWELLA



Źródło: CEDEFOP 2009, s. 15 (tłum. własne)

BADANIA I ANALIZY

Raport zbiorczy: Religa, J., Lester, S. (2016), *Models and uses of competence in six countries' VET systems (www.comprocom.eu)*

file:///C:/Users/oem/Downloads/IO1_Overall_Report_final_OpenAccess_PL.pdf

AD. PRACE KONCEPCYJNE

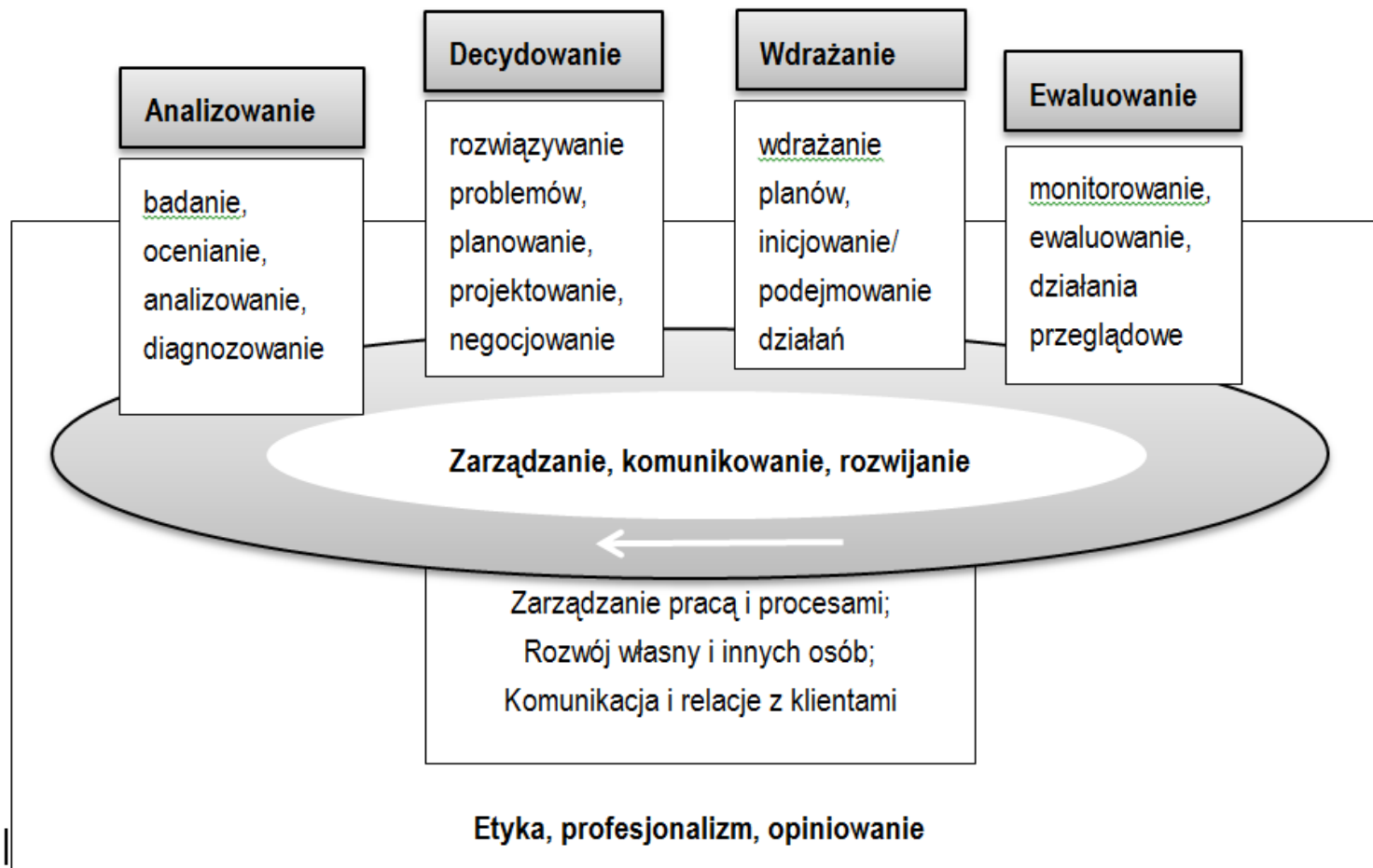
Przyjęto następujące założenia:

- **Perspektywa zawodowa** definiowania kompetencji, oznaczająca skoncentrowanie się na tym, co dana osoba jest w stanie skutecznie wykonać pracując w zawodzie;
- **Zewnętrzny sposób postrzegania kompetencji**, jako opisujących kompetentne działania w szerokim kontekście warunków wykonywania pracy (a nie zestaw wiedzy, umiejętności lub innych atrybutów osoby);
- **Koncepcja odśrodkowa**, oznaczająca skupienie się na najważniejszych - kluczowych elementach (zasadach, standardach, normach) warunkujących skuteczne funkcjonowanie w zawodzie lub obszarze zawodowym (zamiast prób określenia szczegółowych zadań i procesów, mających zastosowanie dla konkretnych ról i stanowisk pracy);

CO TO OZNACZA DLA NAS?

- Odejście od modelu zawodu ograniczonego do modelu odśrodkowego, tj. oparcie standardów na ogólnych zasadach i normach, zamiast na szczegółowej analizie zadań;
- Szansa na dłuższe zachowanie aktualności

CYKLICZNY MODEL STRUKTURYZACJI STANDARDU (S. LESTER, 2014)



IMPLEMENTACJA

Opracowanie przykładowych opisów kompetencji zawodowych dla wybranych obszarów aktywności zawodowej:

- ⦿ szkolenia i rozwój,
- ⦿ administracja,
- ⦿ inżynieria chemiczna,
- ⦿ zarządzanie innowacjami,
- ⦿ przedsiębiorczość społeczna

KIM JEST MENADŻER INNOWACJI?

Badacze/
konstruktorzy/
wynalazcy

*Którzy nie wiedzą jak
sprzedać swój „produkt”*

Menadżer
innowacji

Pracownicy/pra
codawcy

*Którzy nie wiedzą jak
dotrzeć i jak
sfinansować innowacje
dla swoich
przedsiębiorstw*

Zawód o charakterze doradczym; wspierający procesy zarządzania;
Pomost pomiędzy światem nauki i gospodarki

STRUKTURA RAMY KOMPETENCJI

Analizowanie <ul style="list-style-type: none"> • Prowadzi i analizuje wyniki badań rynkowych dotyczących innowacji 	Decydowanie <ul style="list-style-type: none"> • Planuje i rozwija potencjał innowacyjny instytucji • Planuje i doradza w zakresie strategii oraz narzędzi rozwoju i transferowania innowacji (w tym komercjalizacji) z uwzględnieniem obowiązującego prawa oraz wyników badań rynkowych 	Wdrażanie <ul style="list-style-type: none"> • Zarządza procesami rozwoju transferowania innowacyjnych rozwiązań • Kreuje kulturę szacunku i estymy dla innowacji 	Przegląd/ewaluacja <ul style="list-style-type: none"> • Dokonuje przeglądu (analizy) oraz doskonalenia potencjału innowacyjnego instytucji • Ewaluuje i doskonali procesy rozwoju i transferu innowacji
Profesjonalizm i etyka <ul style="list-style-type: none"> • Działa w zgodzie z celami i misją instytucji w której pracuje • Działa w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa • Ponosi odpowiedzialność za działania własne i osób podległych 	Komunikacja międzyludzka <ul style="list-style-type: none"> • Komunikuje się w sposób jasny i efektywny • Nawiązuje i utrzymuje efektywne profesjonalne relacje z ludźmi (w tym kieruje zespołami w razie potrzeby) 		
	Zarządzanie <ul style="list-style-type: none"> • Zarządza własną pracą • Organizuje i zarządza pracą zespołu 		
	Rozwój <ul style="list-style-type: none"> • Planuje i rozwija własne kompetencje konieczne dla efektywnej realizacji pracy zawodowej • Kierunkuje rozwój kompetencji innych osób • Rozwija wiedzę i praktykę dotyczącą zawodu „menadżer innowacji” 		

SZCZEGÓŁY CIĄGLE PRZED NAMI...

Dziękuję za uwagę i zapraszam do

- ◉ kontaktu (jola.religa@itee.radom.pl)
- ◉ śledzenia strony internetowej projektu
- ◉ udziału w dalszych pracach projektowych dotyczących standardu kompetencji zawodowych dla menadżera innowacji

