

Analiza porównawcza standardów kompetencji lub istniejących rozwiązań w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny w Polsce, Finlandii i Hiszpanii

A comparative research analysis of professional
competence standards or existing solutions
in the professions Practical Nursing Child Care Workers
and Health Care Assistants

Słowa kluczowe: analiza porównawcza, kompetencje zawodowe, transfer osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

Key words: comparative research analysis, professional competence, European Credit Systems for Vocational Education and Training (ECVET).

Abstract. Context of the *Implementation of the FINECVET model to the formal and nonformal education* TRANS-FINECVET project refers to the development of the European Credit Systems for Vocational Education and Training (ECVET) in the European Union and the European and National Qualifications Framework, including characteristics describing the learning outcomes (knowledge, skills and competence). The project's key aim shall be constituted by the transfer of European good practice at practical implementation of the ECVET approach, as well as development and improvement of the quality of professional qualifications in occupations important for the European labour market, i.e. Child Care Worker and Health Care Assistant, obtained in the formal and nonformal education. To this end, in the initial phase of the project the action O1 was taken – Comparative analysis of the competence standards of Child Care Worker and Health Care Assistant, the result of which is report on the research conducted in three partner countries: Poland, Finland and Spain. The article presents the abstract of this report.

Wprowadzenie. Kontekst projektu *Wdrożenie modelu FINECVET w edukacji formalnej i pozaformalnej* TRANS-FINECVET nawiązuje do rozwoju w krajach Unii Europejskiej systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji, w tym charakterystyk opisujących efekty kształcenia (wiedza, umiejętności i kompetencje). Celem kluczowym projektu jest transfer europejskich dobrych praktyk we wdrażaniu do praktyki podejścia ECVET oraz rozwój i poprawa jakości kwalifikacji zawodowych, w zawodach ważnych dla europejskiego rynku pracy, tj.: opiekunka dziecięca

i opiekun medyczny uzyskiwanych w kształceniu formalnym i pozaformalnym. Aby osiągnąć ten cel, w początkowej fazie realizacji projektu podjęto działanie Analiza porównawcza standardów kompetencji opiekunka dziecięca i opiekun medyczny, którego rezultatem jest raport z badań prowadzonych w trzech krajach partnerskich: Polska, Finlandia i Hiszpania. Artykuł przedstawia skrót raportu.

W badaniach porównawczych przyjęta została ujednoczona dla wszystkich krajów partnerskich (Polska, Finlandia, Hiszpania) metodyka badania koncentrującego się na analizie porównawczej standardów kompetencji zawodowych lub innych równoważnych dokumentów opisujących wymagania w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny.

Przedmiotem badań identyfikacyjnych były opisy wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny zamieszczone w oficjalnych dokumentach krajowych (rozdział 3 Raportu) stanowiących podstawę do uruchomienia kształcenia formalnego i pozaformalnego w ww. zawodach, ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji i porównania zadań zawodowych i efektów uczenia się, zakresu i nazewnictwa modułów zawodowych oraz z odniesieniem do poziomów europejskiej i krajowych ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. W badaniach porównawczych wymagań kompetencyjnych dla 2 zawodów, w 3 krajach partnerskich zastosowano metodę badań dokumentów (badanie *desk research*) jako metodę podstawową oraz metodę ekspercką – jako metodę wspomagającą. Warto zaznaczyć, że we wszystkich trzech krajach partnerskich opisy wymagań kompetencyjnych dla porównywanych zawodów ustalane są na szczeblu centralnym w dokumentach, które są odpowiednikiem „podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie”. Zawody te usytuowane są na poziomie 4 EQF/NQF (w Polsce i Finlandii) oraz na poziomie 2 w Hiszpanii (gdzie hierarchia poziomów NQF obejmuje 5 poziomów). Przeprowadzone analizy pokazały, że nazewnictwo zawodów stanowiących przedmiot zainteresowania projektu jest nie ujednoczone w wymiarze międzynarodowym, podstawowe zadania zawodowe, umiejętności i kompetencje personalne i społeczne wykonywane w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny posiadają duży stopień zbieżności, podobnie jak i moduły zawodowe charakterystyczne dla kształceni/szkolenia w tych zawodach.

Metodyka badań porównawczych standardów kompetencji zawodowych.

W projekcie i w badaniach został przyjęty system pojęć (tabela 1 i 2) wynikający z nw. dokumentów europejskich i polskich: Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowy ECVET – 2009/C 155/02, System pojęć zastosowany w opracowaniu standardów kompetencji zawodowych w Polsce¹.

¹ H. Bednarczyk, D. Koprowska, T. Kupidura, K. Symela, I. Woźniak: *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*. ITeE – PIB, Radom 2014.

Tabela 1. System pojęć przyjęty w badaniach międzynarodowych w projekcie TRANS-FINECVET – Zalecania

Nazwa pojęcia	Definicja
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęty w Unii Europejskiej układ odniesienia umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W Europejskich Ramach Kwalifikacji wyróżniono osiem poziomów kwalifikacji określonych za pomocą wymagań dotyczących efektów uczenia się
Krajowe Ramy Kwalifikacji (Polska Rama Kwalifikacji – PRK)	Oznaczają narzędzie służące do klasyfikowania kwalifikacji na wyszczególnione według przyjętego zespołu kryteriów poziomy osiągnięć w uczeniu się, które ma na celu integrację i koordynację krajowych podsystemów kwalifikacji oraz poprawę przejrzystości, dostępności, rozwoju i jakości kwalifikacji w odniesieniu do rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. W Polsce odpowiednikiem KRK jest PRK
Kwalifikacja	Oznacza formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w efekcie stwierdzenia przez właściwą instytucję, że osiągnięte przez daną osobę efekty uczenia się są zgodne z określonym standardem.
Wiedza	Oznacza efekt przyswajania informacji poprzez uczenie się. Wiedza jest zbiorem faktów, zasad, teorii i praktyk powiązanych z dziedziną pracy lub nauki. W kontekście europejskich ram kwalifikacji wiedzę opisuje się jako teoretyczną lub faktograficzną
Umiejętności	Oznaczają zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście europejskich ram kwalifikacji umiejętności określa się jako kognitywne (obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów)
Kompetencje	Oznaczają udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej; w europejskich ramach kwalifikacji kompetencje określone są w kategoriach odpowiedzialności i autonomii
Efekty uczenia się (efekty kształcenia)	Oznaczają stwierdzenie tego, co uczący się wie, co rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji
Jednostka efektów uczenia się	Oznacza składnik kwalifikacji będący spójnym zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji, który może podlegać ocenie i walidacji
Osiągnięcia odpowiadające efektom uczenia się	Oznaczają zbiór indywidualnych efektów uczenia się danej osoby, które zostały ocenione i mogą być akumulowane do celów uzyskania kwalifikacji lub transferowane do innych programów kształcenia/uczenia się lub do innych kwalifikacji
Właściwa instytucja	Oznacza instytucję odpowiedzialną za opracowywanie i przyznawanie kwalifikacji lub uznawanie jednostek lub pełniącą inne funkcje związane z systemem ECVET, takie jak przyporządkowywanie punktów ECVET kwalifikacjom i jednostkom oraz ocena, walidacja i uznawanie efektów uczenia się zgodnie z zasadami i praktykami państw uczestniczących
Ocena efektów uczenia się	Oznacza metody i procesy prowadzące do określenia zakresu, w jakim uczący się faktycznie przyswoił określoną wiedzę, opanował określone umiejętności i zdobył określone kompetencje
Walidacja efektów uczenia się	Oznacza proces potwierdzania, że określone, poddane ocenie efekty uczenia się uzyskane przez uczącego się odpowiadają konkretnym efektom wymaganym w ramach jednostki lub kwalifikacji
Uznawanie efektów uczenia się	Oznacza proces oficjalnego poświadczania uzyskanych efektów uczenia się poprzez przyznanie pełnych kwalifikacji lub ich elementów składowych – jednostek uczenia się
Punkty ECVET	Oznaczają liczbowe określenie ogólnej wartości efektów uczenia się w ramach kwalifikacji oraz względnej wartości jednostek w stosunku do pełnej kwalifikacji.

Tabela 2. System pojęć przyjęty w badaniach międzynarodowych w projekcie TRANS-FINECVET – Standardy kompetencji zawodowych w Polsce

Nazwa pojęcia	Definicja
Zawód	– zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.
Specjalność	– jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.
Zadanie zawodowe	– logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu, wyodrębniony ze względu na rodzaj lub sposób wykonywania czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się produktem, usługą lub decyzją.
Kompetencje zawodowe	– wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.
Wiedza	– zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Umiejętności	– zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Kompetencje społeczne	– zdolność autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym oraz kształtowania własnego rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu etycznego.
Kompetencje kluczowe	– wiedza, umiejętności i postawy odpowiednie do sytuacji, niezbędne do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.
Standard kompetencji zawodowych	– norma opisująca kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, akceptowana przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych.
Kwalifikacja	– zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję.
Europejska Rama Kwalifikacji	– przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji, umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach. W Europejskiej Ramie Kwalifikacji wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się; stanowią one układ odniesienia krajowych ram kwalifikacji
Polska Rama Kwalifikacji	– opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do zintegrowanego rejestru kwalifikacji w Polsce.
Krajowy System Kwalifikacji	– ogół rozwiązań służących ustanawianiu i nadawaniu kwalifikacji (potwierdzeniu efektów uczenia się) oraz zapewnianiu ich jakości.

Założenia metodologiczne badań. W projekcie TRANS-FINECVET przyjęta została ujednolicona, dla wszystkich krajów partnerskich (Polska, Finlandia, Hiszpania), metodyka badania związanego z analizą porównawczą standardów kompetencji zawodowych (lub innych rozwiązań równoważnych) w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny z uwzględnieniem powszechnie dostępnych oficjalnych doku-

mentów oraz wymagań europejskich i krajowych ram kwalifikacji. W ramach metody określone zostały następujące elementy:

- cel badań,
- przedmiot badań,
- problemy badawcze,
- metody, techniki i narzędzia badawcze,
- organizacja i teren badań.

Cel badań. Celem międzynarodowych badań była analiza porównawcza opisów standardów kompetencji zawodowych w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny z uwzględnieniem oficjalnych dokumentów dostępnych w każdym z krajów partnerskich (Polska, Finlandia, Hiszpania) oraz z uwzględnieniem wymagań europejskich i krajowych ram kwalifikacji.

Przedmiot badań. Przedmiotem badań były opisy wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny zamieszczone w oficjalnych dokumentach krajowych stanowiących podstawę do uruchomienia kształcenia formalnego i pozaformalnego w ww. zawodach, ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji i porównania zadań zawodowych i efektów uczenia się, zakresu i nazewnictwa modułów zawodowych oraz z odniesieniem do poziomów europejskich i krajowych ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.

Problemy badawcze. Do przyjętego celu i przedmiotu badań sformułowano podstawowe problemy badawcze w formie pytań:

- 1) W jakich krajowych dokumentach zamieszczane są opisy wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?
- 2) Czy nazewnictwo zawodów stanowiących przedmiot zainteresowania projektu jest ujednoczone w wymiarze krajów partnerskich?
- 3) Na jakich poziomach EQF i NQF w krajach partnerskich funkcjonują zawody opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?
- 4) Jakie podstawowe zadania zawodowe są wykonywane w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?
- 5) Jakie umiejętności zawodowe są wymagane do realizacji podstawowych zadań zawodowych w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?
- 6) Jakie kompetencje personalne i społeczne są wymagane w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?
- 7) Jakie moduły zawodowe są charakterystyczne dla kształcenia/szkolenia w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?
- 8) Jakie podobieństwa i różnice wstępują w opisywaniu wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?

Metody, techniki i narzędzia badawcze. W celu zweryfikowania sformułowanych problemów badawczych konieczne było dobranie odpowiednich metod i technik badawczych.

W badaniach identyfikacyjnych i porównawczych wymagań kompetencyjnych zastosowano metodę badań dokumentów (badanie *desk research*) jako metodę podstawową oraz metodę ekspercką – jako metodę wspomagającą. W badaniach skorzystano z usług ekspertów – specjalistów tworzących opisy wymagań kompetencyjnych oraz specjalistów – znawców zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny.

Organizacja i teren badań. Badania w Polsce, Finlandii, Hiszpanii były prowadzone w okresie od września 2014 r. do lutego 2015 z udziałem instytucji partnerskich oraz ekspertów dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny. Każdy z partnerów przygotował raport krajowy, który został przekazany liderowi działania (ITeE – PIB). Poszczególne trzy raporty krajowe zostały przeanalizowane pod kątem podobieństw i różnic w opisywaniu wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny.

Analiza porównawcza standardów kompetencji w zawodzie opiekunka dziecięca i opiekun medyczny w Polsce, Finlandii i Hiszpanii.

1. W jakich krajowych dokumentach zamieszczone są opisy wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny? We wszystkich krajach partnerskich podstawowym dokumentem, w którym zamieszczone są opisy wymagań kompetencyjnych dla zawodu opiekunka dziecięca oraz opiekun medyczny jest podstawa programowa, która jest dokumentem opracowanym przez właściwego ministra ds. edukacji. W Polsce i w Hiszpanii dodatkowo funkcjonują dokumenty o randze standardu kompetencji zawodowych. W Hiszpanii Krajowy Standard Kwalifikacji Zawodowych jest wydawany w formie aktu prawnego rangi polskiego rozporządzenia, natomiast ogólnie jest regulowany przez przepisy ustawowe w ustawie o kwalifikacjach i kształceniu zawodowym. Struktura opisu zidentyfikowanych dokumentów jest zróżnicowana, ale we wszystkich krajach zastosowano opisy związane z efektami kształcenia.

Efekty kształcenia w Polsce opisywane są za pomocą trzech kategorii: wiedzy, umiejętności, kompetencji personalnych i społecznych i znajdują swoje odzwierciedlenie w deskryptorach Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji. Podstawa programowa określa zadania zawodowe, efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów (BHP, JOZ, KPS, OMZ, PDG), efekty kształcenia wspólne dla obszaru kształcenia medyczno-społecznego, efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji w zawodzie.

Fińska podstawa programowa określa cele/wymagania dotyczące umiejętności zawodowych i podstawowe treści różnych efektów uczenia się, grup tematycznych, modułów tematycznych. W fińskiej podstawie programowej wskazane są moduły obowiązkowe, które należy zrealizować, aby uzyskać oczekiwane kompetencje zawodowe. Podstawa programowa zawiera również kluczowe kompetencje uczenia się przez całe życie uwzględnione w celach wymogów modułów kwalifikacji zawodowych oraz kryteriach ich oceny.

W Hiszpanii każda kwalifikacja zawodowa opatrzona jest: identyfikatorem, opisem kompetencji ogólnej oraz środowiska pracy. Kwalifikacje z kolei podzielone są

na jednostki kompetencji oraz powiązane z nimi moduły kształcenia. Istnieje także Katalog Modułowego Kształcenia Zawodowego zintegrowany z Krajowym Rejestrem Kwalifikacji Zawodowych, który jest zbiorem modułów kształcenia zawodowego, na które składają się niezbędne umiejętności i wiedza, aby pracownik nabył specjalistyczne kompetencje w kwalifikacjach zawodowych. Standardy kwalifikacji wykorzystywane są zarówno w systemie edukacji szkolnej (kształcenie modułowe), jak i pozaszkolnej (kursy prowadzone w systemie urzędów pracy).

2. Czy nazewnictwo zawodów stanowiących przedmiot zainteresowania projektu jest ujednolicone w wymiarze krajów partnerskich? We wszystkich krajach partnerskich nazewnictwo zawodów jest różne. W Finlandii kwalifikacje nadawane są pielęgniarcom niedyplomowanym w obszarze programu kształcenia w zakresie edukacji dzieci i młodzieży oraz opieki pielęgniarstwa. W Polsce i Hiszpanii podawane są nazwy zawodów, ale nazwy te różnią się od siebie. Ustalono, że w projekcie partnerzy będą posługiwać się nazewnictwem zawodów przyjętym we wniosku projektu.

3. Na jakich poziomach EQF i NSF (NQF) w krajach partnerskich funkcjonują zawody opiekunka dziecięca? Zarówno Finlandia, jak i Polska Rama Kwalifikacji liczą osiem poziomów. Ich opisy bazują na deskryptorach Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Zawody opiekunka dziecięca i opiekun medyczny na poziomie średnim kształcenia zawodowego ponadgimnazjalnego zostały zdefiniowane na IV poziomie Krajowych Ram Kwalifikacji i Europejskich Ram Kwalifikacji.

W Hiszpanii zdecydowano się pozostać przy 5 poziomach kwalifikacji, dopasowując je do 8 poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji. Podział na rodziny zawodów i na poziomy kwalifikacji uwzględnia wymagania stawiane krajom członkowskim przez UE. Podziału na poziomy dokonano, biorąc pod uwagę kompetencje zawodowe wymagane w systemie produkcyjnym zgodnie z kryteriami wiedzy, inicjatywy, niezależności i złożoności (stopnia trudności) danej aktywności zawodowej. Jednostki kompetencji mają ten sam poziom, co kwalifikacja, w której się znajdują. Kształcenie zawodowe jest zorganizowane według struktury, którą tworzą rodziny zawodów. Każda obejmuje pewną grupę zawodów o podobnej ścieżce kształcenia. Rodzina zawodów obejmuje różne zawody, istniejące na pewnym polu działalności zawodowej, które są ze sobą powiązane przez podobne umiejętności i kwalifikacje zawodowe wymagane na stanowisku pracy. Dlatego zawody z tej samej rodziny zawodów wywodzą się z tego samego pnia kształcenia bazującego na rozwoju pewnych określonych podstawowych treści (umiejętności, zdolności, wiedzy, postaw itp.). Reasumując, tytuły zawodowe są pogrupowane w rodziny zawodowe, a treści kształcenia zawodowego, które prowadzą do uzyskania tych tytułów, są zorganizowane w modułowe cykle szkoleniowe związane z jednostkami kompetencji zebranymi w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji Zawodowych. Rodzina zawodowa służba zdrowia, gdzie umiejscowione są zawody odpowiadające opiekunce dziecięcej i opiekunowi medycznemu odpowiada poziomowi 2, gdzie zawarto kompetencje w zbiorze czynności zawodowych związanych z umiejętnością używania narzędzi i technik, które odnoszą się przede wszystkim do pracy wykonawczej, która może być samodzielna w granicach tych technik. Wymaga znajomości podstaw technicznych danej czynności i umiejętności rozumienia i zastosowania procesu.

4. Jakie podstawowe zadania zawodowe są wykonywane w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny? Zadania zawodowe w poszczególnych krajach są różnie zapisane. W Polsce zadania zapisane są bardzo szeroko.

W Finlandii pielęgniarki niedyplomowane wykonują zadania w zakresie opieki pielęgniarskiej, pomocy, edukacji i rehabilitacji w obszarze pomocy społecznej i służby zdrowia. Pielęgniarki niedyplomowane, które ukończyły program kursu lub specjalizację w obszarze kształcenia dzieci i młodzieży i opieki nad nimi potrafią planować, wdrażać i oceniać opiekę nad dziećmi i młodzieżą w różnym wieku oraz ich edukację, na zasadach współpracy interdyscyplinarnej w różnych środowiskach. Pielęgniarki niedyplomowane, które ukończyły program kursu lub specjalizację w obszarze opieki pielęgniarskiej potrafią planować, wdrażać i oceniać opiekę pielęgniarską nad klientem czy pacjentem oraz jego rehabilitację w sposób niezależny i w ramach zespołu interdyscyplinarnego, w różnych środowiskach.

W Hiszpanii każda jednostka kompetencji składa się z zadań zawodowych, które określają oczekiwane zachowanie pracownika w kontekście rezultatów realizowanych działań (art. 5 dekretu królewskiego 1128/2003 regulujący Krajowy Rejestr Kwalifikacji Zawodowych). Każde zadanie zawodowe ma przypisany zestaw kryteriów realizacji, które określają minimalny, dopuszczalny poziom ich wykonania. Kryteria realizacji są również wskazówkami do ewaluacji danej kompetencji zawodowej.

Opracowanie zbioru wspólnych umiejętności, które będą funkcjonowały w krajach partnerskich pozwoli na zdefiniowanie zadań zawodowych dla zawodu opiekunka dziecięca.

5. Jakie umiejętności zawodowe są wymagane do realizacji podstawowych zadań zawodowych w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny? Umiejętności zawodowe zapisywane są w poszczególnych krajach partnerskich na różnych poziomach szczegółowości. Trudno jednoznacznie określić wspólne umiejętności pozwalające na realizację podstawowych zadań zawodowych. Na dalszym etapie prac projektowych opracowany zostanie katalog wspólnych umiejętności, które wynikać będą z zadań zawodowych.

Efekty kształcenia – poziom kompetencji – nie zależą jedynie od struktury i zawartości podstawy programowej. Są pochodną dokumentów programowych (w tym podstawy programowej) i szeroko rozumianej praktyki szkolnej, na którą składają się w szczególności strategie, formy i metody stosowane przez nauczyciela dla zrealizowania treści i osiągnięcia celów kształcenia wynikających z zapisów tego dokumentu (*intended i implemented curriculum*). Nie można tu pominąć istotnej roli programów nauczania i podręczników.

6. Jakie kompetencje personalne i społeczne są wymagane w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny? Kompetencje społeczne należą do grupy siedmiu uznanych przez deklarację lizbońską jako kluczowe dla obywateli państw członkowskich, które z kolei zobowiązały się do jej rozwijania poprzez swój system edukacji i wsparcia społecznego. Odgrywają bardzo istotną rolę w życiu społeczeństwa obywatelskiego. Ogólnie definiuje się je jako: obejmujące te formy zachowań, które jednostka musi opanować, aby sprawnie, konstruktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i potrafić rozwiązać ewentualny konflikt.

W Polsce kompetencje personalne i społeczne rozumiane są jako umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonych sytuacjach społecznych, zawodowych. Bardzo duży nacisk na kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych wskazują pracodawcy.

W Finlandii kompetencje personalne i społeczne rozumiane są jako umiejętności angażowania się w relacje, wspólnotowe działania, zdolności zagospodarowania sieci społecznych oraz wolności wyboru/krytycznego osądu. Większy nacisk kładziony jest na kompetencje kluczowe dla uczenia się przez całe życie.

We wszystkich krajach partnerskich kompetencje społeczne, mimo iż są inaczej zdefiniowane odgrywają istotne znaczenie w życiu zawodowym i społecznym.

7. Jakie moduły zawodowe są charakterystyczne dla kształcenia/szkolenia w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny? We wszystkich krajach partnerskich kształcenie zawodowe odbywa się oparciu o koncepcję modułową. W Polsce dodatkowo kształci się według programów o koncepcji przedmiotowej.

System fiński oparty jest przede wszystkim na kształceniu modułowym. Uczniowie wdrażają moduły opcjonalne w ramach modułów obowiązkowych, w zależności od potrzeb rynku pracy i własnych zainteresowań.

Hiszpański system kształcenia zawodowego oparty jest również na kształceniu modułowym. Każda kwalifikacja zawodowa opatrzona jest: identyfikatorem, opisem kompetencji ogólnej oraz środowiska pracy. Kwalifikacje z kolei podzielone są na jednostki kompetencji oraz powiązane z nimi moduły kształcenia, z uwagi na wewnętrzne zależności pomiędzy jednostkami kompetencji i modułami kształcenia.

8. Jakie podobieństwa i różnice wstępują w opisywaniu wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny?

Każdy z krajów partnerskich ma własną specyfikę i sposób opisywania wymagań kompetencyjnych dla zawodów opiekunka dziecięca i opiekun medyczny, co utrudnia porównywanie w wymiarze międzynarodowym.

W przypadku polskiej podstawy programowej kształcenia w zawodzie informacja niezbędne do opracowania dokumentu pozyskiwane są od nauczycieli przedmiotów zawodowych i przedstawicieli pracodawców, z charakterystyk zawartych w klasyfikacji zawodów i specjalności, krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz wniosków do właściwego ministra o wprowadzenie zawodu do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Ponadto na etapie opracowywania samych podstaw programowych dla konkretnych zawodów wykorzystywana jest wiedza ekspercka nauczycieli kształcenia zawodowego, egzaminatorów, przedstawicieli pracodawców (specjalistów w danym zawodzie) oraz pracowników naukowo-dydaktycznych z uczelni wyższych. Podstawową wadą takiego podejścia jest dość swobodny sposób gromadzenia informacji, a następnie bardzo duża swoboda ekspertów w kształtowaniu ostatecznej formy dokumentu. W wyniku tego powstaje ryzyko, że podstawa programowa oddawać będzie przekonania jej autorów, które niekoniecznie muszą odpowiadać stanowi faktycznemu.

Wymogi dotyczące fińskich kwalifikacji krajowych opublikowane przez Fińską Krajową Radę Edukacji obejmują wszystkie wymogi dotyczące kwalifikacji, w tym kryteria oceny i efekty uczenia się. Posługując się tym dokumentem, podmioty edu-

cyjne opracowują lokalnie zatwierdzone programy kształcenia. Wymogi dotyczące kompetencji są takie same dla wszystkich fińskich adeptów kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym, dzięki czemu wszyscy uczniowie są traktowani na równi.

Standardy hiszpańskie opracowywane są na podstawie badań własnych prowadzonych przez Narodowy Instytut Kwalifikacji, który poprowadzi ciągłą obserwację kwalifikacji na rynku pracy oraz na podstawie wiedzy ekspertów. Wadą przyjętej metodologii jest to, że charakter, długość i zakres tych badań są określane dla każdego standardu indywidualnie, co z jednej strony pozwala na lepszą kontrolę kosztów, ale z drugiej strony powoduje ryzyko opracowywania standardów o zróżnicowanej „jakości”, uzależnionej od aktualnie wykorzystywanej metodologii.

Wnioski i rekomendacje Przeprowadzone badania wykazały, że we wszystkich trzech krajach partnerskich opisy wymagań kompetencyjnych dla porównywanych zawodów ustalane są na szczeblu centralnym, w dokumentach, które są odpowiednikiem „podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie”. Zawody te usytuowane są na poziomie 4 EQF/NQF (w Polsce i Finlandii) oraz na poziomie 2 w Hiszpanii (gdzie hierarchia NQF obejmuje 5 poziomów). Przeprowadzone analizy pokazały, że: nazewnictwo zawodów stanowiących przedmiot zainteresowania projektu jest nieujednolicone w wymiarze międzynarodowym, podstawowe zadania zawodowe, umiejętności i kompetencje personalne i społeczne wykonywane w zawodach opiekunka dziecięca i opiekun medyczny posiadają duży stopień zbieżności, podobnie jak i moduły zawodowe charakterystyczne dla kształcenia/szkolenia w tych zawodach.

Rekomenduje się, aby w projekcie partnerzy posługiwali się uwolnionym nazewnictwem zawodów przyjętym w wniosku projektu, tj: opiekunka dziecięca i opiekun medyczny.

We wszystkich krajach partnerskich kształcenie zawodowe odbywa się oparciu o koncepcje modułową. W Polsce dodatkowo kształci się według programów o koncepcji przedmiotowej. Jednakże w projekcie rekomendowane jest podejście modułowe do budowania oferty programowej.

Umiejętności zawodowe zapisywane są w poszczególnych krajach partnerskich na różnych poziomach szczegółowości. Trudno jednoznacznie określić wspólne umiejętności pozwalające na realizację podstawowych zadań zawodowych. Na dalszym etapie prac projektowych opracowany zostanie katalog wspólnych umiejętności, które wynikać będą z zadań zawodowych. Zaproponowane poniżej rekomendacje i zbiory efektów uczenia się będą punktem odniesienia do sporządzenia pogłębionej analizy i ustaleń wspólnego zakresu wymagań kompetencyjnych dla ww. zawodów.

Bibliografia

1. Advanced Technician in Pre-primary Education: BOE (State Official Gazette), Num. 55, 5 Mar 2009, Sec. I, P. 22722.
2. Development and main contents of the Finnish National Framework for Qualifications and Other Learning, Carita Blomqvist, Head of Unit Recognition and International Comparability of Qualifications, Finnish National Board of Education.
3. Development of national qualifications frameworks in Europe. October 2011, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.
4. European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010. Country report: Finland, Anne-Mari Nevala
5. The Researchers Report 2012. Country Profile: Finland. Deloitte.
6. Bednarczyk H., Koprowska D., Kupidura T., Symela K., Woźniak I.: *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*. ITeE – PIB, Radom 2014.
7. Butkiewicz M. (red.), *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*, Instytut Technologii Eksploatacji, Edukacja i Praca, Radom – Warszawa 1995.
8. Carroll G., Boutall T., *Guide to Developing National Occupational Standards*, UKCES, 2011.
9. Echeverría B. (2008). *Monografía: Evaluación y Acreditación de la Profesionalidad*. Estradownw.ub.edu/mide/organitzacio/docents/pdf/evaluacion_acreditacion_profesionalidad.pdf (dostęp: 28.06.2012 r.).
10. Education in Finland and the ISCED-97, Elina Kilpi, Universität Mannheim Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES).
11. EURYPEDIA, European Encyclopedia on National Education Systems: Finland.
12. INCUAL, Sistema Nacional de Cualificacines Profesionales, www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/ Web_Folleto_castellano.pdf (dostęp: 28.06.2012 r.).
13. Iżycka H., Marszałek A., *Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji kwalifikacji i zawodów ESCO*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
14. Krajowy standard kwalifikacji zawodowych. Opiekunka dziecięca. 513102, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007
15. LEY 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional (BOE del 10 de enero de 1986). Modificado por la LEY 19/1997, de 9 de junio, (BOE del 10 de junio de 1997) y por LEY 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, administrativas y del orden social (BOE del 30 de diciembre de 2000).
16. LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE del 17 de diciembre de 2003).
17. *Methodolgy for development and revision of occupational standards and vocational qualifications*, related guideline (NAQ, September 2009).
18. *Methodology for occupational analysis and related guideline* (NAQ, September 2009).
19. REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (BOE del 7 de julio de 2009).
20. REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).

21. Referentiels d'emploi-activites-competences). Guide methodologique, Direction du developpement des competences territoriales, CNFPT, 2001, www.cnfpt.fr/fichiers_pdfs/guide_methodo_reac1.pdf (data wejścia: 28.06.2012 r.).
22. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, www.men.gov.pl (dostęp: 28.06.2012)
23. Technician in Assistance to persons in situation of Dependence: BOE (State Official Gazette), Num. 49, 27 Feb. 2012, Sec. I, P. 16710
24. The Finnish miracle of PISA: historical and sociological remarks on teaching and teacher education, Hannu Simola, University of Helsinki, Comparative Education, Vol. 41, No. 4, November 2005.
25. Willems J.P., *Certyfikacja zawodowa we Francji*, w: Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.
26. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.
27. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowy ECVET – 2009/C 155/02.

dr inż. Krzysztof SYMELA

krzysztof.symela@itee.radom.pl

mgr Katarzyna SKOCZYLAS

kasia.skoczylas@itee.radom.pl

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom