

Jak zaplanować certyfikację najwyższej jakości kompetencji zawodowych?

Jak w ramach kształcenia ustawicznego przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi wprowadzić akredytację/certyfikację dla nowych kwalifikacji pojawiających się w sektorze motoryzacyjnym oraz zapewnić rzetelny sposób walidacji nowych umiejętności nabywanych przez pracowników?

Co to jest certyfikacja kompetencji?

Certyfikacja kompetencji to wydanie dokumentu potwierdzającego, że dana osoba (posiadacz certyfikatu) posiada określone kompetencje (tj. wiedzę, umiejętności i postawy sprawiające, że jest zdolny do realizacji określonych zadań). Certyfikację kompetencji dobrze jest widzieć jako ostatni etap procesu, w którym te kompetencje są wcześniej zidentyfikowane, udokumentowane i zweryfikowane.

Dobry system certyfikacji cechuje się tym, że certyfikaty trafiają w istotną potrzebę rynkową, a wydawanym certyfikatом można zaufać. W rezultacie kandydat lub jego pracodawca nie zawahają się wydać pieniędzy na szkolenie i egzamin, przyszły pracodawca zaś będzie mógł uprościć procedurę rekrutacyjną – ponieważ w zakresie potwierdzanych kompetencji nie musi ponownie sprawdzać kandydatów.

W języku przyjętym w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji certyfikat to dokument, który potwierdza uzyskanie przez daną osobę kwalifikacji, tj. określonego zestawu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, zgodnie z określonym standardem¹.

¹ Jak widać, kwalifikacje i kompetencje to słowa używane w zbliżonych sytuacjach. W ZSK słowo kompetencje nie występuje jako termin o określonym znaczeniu. Warto jednak zauważyć, że w przyjętym tutaj rozumieniu „posiadać kompetencję” będzie znaczyło tyle co potrafić coś, być zdolnym do wykonania określonych zadań. Natomiast „posiadać kwalifikację” będzie oznaczało potwierdzoną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Podsumowując certyfikowanie kompetencji i nadawanie kwalifikacji oznaczają bardzo podobne procesy, w dwóch różnych systemach pojęć.

Przykład dobrej praktyki w certyfikowaniu kompetencji

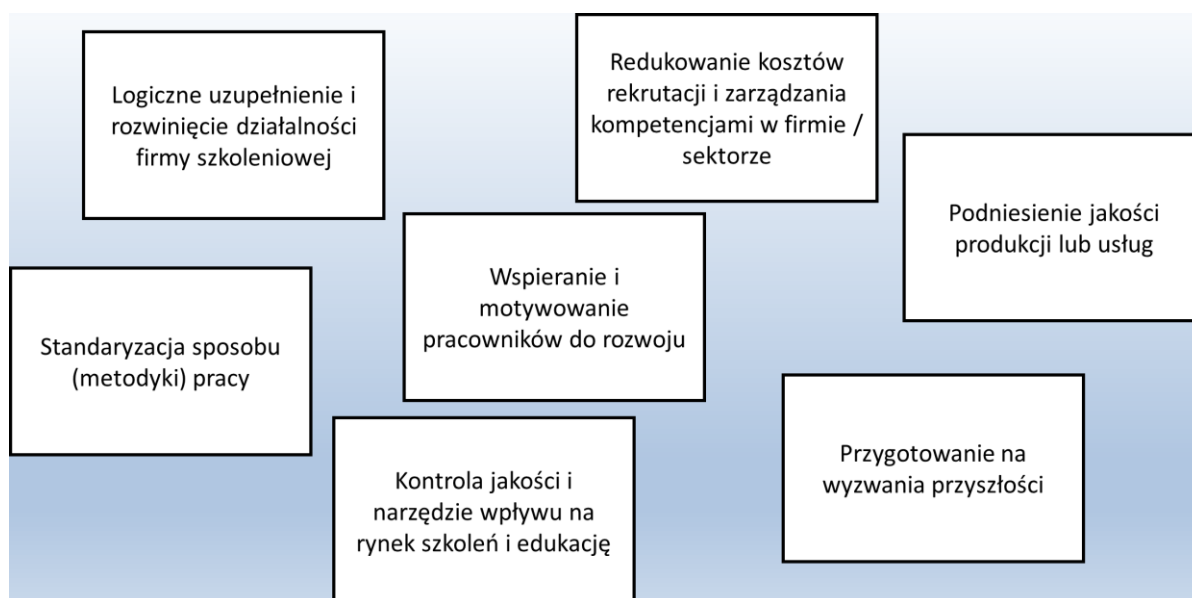
Żeby wyobrazić sobie, co w praktyce oznacza najwyższa jakość certyfikowania kompetencji zasygnalizuję tylko przykład certyfikatów językowych. Jedną z podstawowych zalet popularnych certyfikatów językowych przez instytucje takie jak British Council czy Goethe Institut jest ich powszechna uznawalność. Certyfikaty wydawane są w oparciu o powszechnie znane i akceptowane standardy, egzaminy przeprowadzają akredytowane centra, a prace oceniają specjalnie przeszkoleni asesorzy (egzaminatorzy), którzy nie uczyli osób, których prace oceniali. Dzięki temu pracodawcy mają pewność, że osoba legitymująca się danym certyfikatem rzeczywiście posiada odpowiednią biegłość językową. Mimo stosunkowo wysokiej ceny ludzie zwykle sami opłacają koszty przystąpienia do egzaminu.

Po co tworzyć nowe certyfikaty potwierdzające kompetencje?

Certyfikacja kompetencji to rozwiązanie, które jest projektowane zawsze do konkretnej sytuacji. Nie ma jednej odpowiedzi na pytanie „po co?”. Certyfikację wprowadzić mogą zarówno firmy szkoleniowe, pojedyncze przedsiębiorstwa, ich związki, a nawet związki zawodowe.

Zwykle kojarzymy certyfikację z kursami i szkoleniami, ponieważ szkolenia kończą się często wydaniem zaświadczenia lub certyfikatu. Warto mieć na uwadze, że uczestnictwo w szkoleniu, a potwierdzenie opanowania umiejętności będących przedmiotem szkolenia – to dwie różne rzeczy. Między innymi z tego powodu relacje między szkoleniami i certyfikacją kompetencji bywają różne. Z jednej strony certyfikacja może stanowić logiczny krok dla firmy szkolącej w sektorze, która w ten sposób wzmacnia swoją pozycję i buduje markę na rynku. Z drugiej strony sektor może stworzyć certyfikaty by porządkować rynek szkoleń i kursów oraz wyznaczać standardy treści i poziomu wymagań dla firm prowadzących kursy.

Schemat 1. Przykładowe powody wdrażania certyfikacji kompetencji.



Źródło: opracowanie własne.

Jak osiągnąć wysoki poziom jakości certyfikacji kompetencji w sektorze motoryzacji?

Zapewne chcieliby Państwo przeczytać, że wystarczy kilka prostych kroków i gotowe... Niestety, nie. Rzetelna certyfikacja kompetencji zawodowych wiąże się z zaangażowaniem czasu, ludzi i pieniędzy.

Wypracowanie rozwiązań przywołanych wcześniej jako dobra praktyka zajęło lata, a nawet dekady (historia certyfikatów językowych sięga kilkadziesiąt lat wstecz). Dziś mamy liczne doświadczenia, które sprawiają, że możemy dużo szybciej dojść do bardzo dobrych certyfikatów. Wdrażany od 2016 roku Zintegrowany System Kwalifikacji oferuje zbiór narzędzi i przestrzeń do tworzenia rzetelnych rozwiązań w zakresie certyfikacji, a wspierający wdrożenie Instytut Badań Edukacyjnych zapewnia materiały i wsparcie o charakterze metodycznym. Co więcej, w sektorze motoryzacji można liczyć na dodatkowe wsparcie

merytoryczne i organizacyjne Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Motoryzacja i Elektromobilność.

Jak stworzyć nowy certyfikat umiejętności i zacząć go nadawać?

Niezależnie od tego, czy interesuje nas prowadzenie certyfikacji dla umiejętności uzyskiwanych w ramach kształcenia w instytucjach edukacyjnych, szkoleniowych czy certyfikowanie wyników samodzielnego uczenia się można wyróżnić kilka elementów, które razem pomogą zaprojektować rzetelny system certyfikacji kompetencji zawodowych. Poniżej są one wymienione w kolejności, która pozwoli na rozpoczęcie prac, jednak należy przyjąć, że wszystkie te elementy muszą tworzyć spójną całość i od dość wczesnego etapu nie można nad nimi pracować w oderwaniu od siebie.

– Dla kogo jest certyfikat? Co ma wiedzieć i umieć jego posiadacz?

Pierwszym krokiem w projektowaniu certyfikacji jest określenie grupy adresatów i oszacowanie jej wielkości. Od grupy docelowej zależy też zakres wymagań, które trzeba będzie spełnić by uzyskać certyfikat potwierdzenia kompetencji. Jednym z najczęściej popełnianych błędów jest proponowanie wymagań kompetencyjnych, których w praktyce kandydaci nie są w stanie spełnić lub których sprawdzenie jest nierealne.

Zgodnie z zasadami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji projektując kwalifikację należy szczegółowo opisać nie tylko co ma umieć jej posiadacz, ale też po czym poznamy, że opanował określoną umiejętność.

– Jak zagwarantować wysoką trafność i rzetelność egzaminów²?

² Słowo egzamin jest tutaj użyte w najszerszym możliwym rozumieniu, które oprócz typowych form sprawdzenia wiedzy (np. testu) czy umiejętności praktycznych (tzw. egzamin praktyczny) może też obejmować obserwację w miejscu pracy, symulacje czy ocenę zgromadzonych dowodów połączoną z rozmową z asesorem. W języku Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji stosuje się termin „walidacja” lub „weryfikacja efektów uczenia się”.

Określenie sposobu weryfikacji wcześniej określonych wymagań i przygotowanie kadr do oceniania umiejętności kandydatów to drugi kluczowy element dobrej certyfikacji. Trafność oznacza w tym przypadku, że każdy egzamin sprawdza to, co zostało wcześniej zdefiniowane jako istotne. Natomiast rzetelność egzaminu daje nam pewność, że poziom opanowania kompetencji jest za każdym razem oceniany tak samo i adekwatnie do rzeczywistego poziomu kandydata. Podstawową zasadą w tym przypadku jest dobór metod sprawdzenia do rodzaju kompetencji. A najczęstszym „grzechem” zbyt wyrywkowe lub powierzchowne sprawdzenie umiejętności, zwykle podyktowane kosztami egzaminu. Kosztowne może też okazać się zaangażowanie w ocenę kompetencji takich osób, które łączą odpowiedni poziom specjalistycznej wiedzy i umiejętności z przygotowaniem do oceniania innych.

– **Jak pomóc kandydatom przygotować się do certyfikacji?**

Zapewnienie kadr dla prowadzenia szkoleń jest oczywistym, praktycznym wymogiem dla sprawienia by certyfikaty rzeczywiście mogły być zdobywane. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy kompetencje są uzyskiwane w ramach samodzielnego uczenia się. W takim przypadku szczególne znaczenie będzie miało przygotowanie informacji i materiałów dla kandydatów (ważne w każdym przypadku).

W niektórych przypadkach, np. przy szczególnie wysokiej kosztochłonności egzaminów (np. materiały, maszyny, asesorzy), może okazać się, że jedynym finansowo „rozsądnym” sposobem na potwierdzenie niektórych umiejętności jest zgromadzenie dowodów (nagranie filmów, przeprowadzenie obserwacji) w czasie szkoleń, kursów czy praktyki zawodowej. W takim przypadku niezbędne jest jednak zachowanie rozdzielności procesów kształcenia i sprawdzania (walidacji) kompetencji.

Powyższe punkty mają zastosowanie do certyfikacji kompetencji w oparciu o dające się sformułować jednoznacznie. Nie w każdym przypadku takie podejście będzie najbardziej przydatne. Doświadczenia wskazują, że lepiej sprawdzają się one przy kompetencjach, które

łatwo jest zaobserwować i nie zależą od zdolności do reagowania na nieprzewidziane sytuacje.

Żaden system certyfikacji nie jest stworzony idealnym. Zapewnienie wysokiej jakości certyfikacji tkwi w ciągłym doskonaleniu. Nawet najlepszy system certyfikacji, jeśli nie będzie poddawany ciągłej ewaluacji i dostosowaniom, szybko straci swoją wartość.

Wskazówki przedstawione w artykule są zbieżne z zasadniczymi założeniami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, jednak zakres wymagań związanych z włączaniem kwalifikacji rynkowej do ZSK, jak również uzyskaniem statusu instytucji certyfikującej dla kwalifikacji w ZSK wykracza poza ramy tego tekstu.

Autor: Stęchły Wojciech

Pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych i Szkole Głównej Handlowej. Zajmuje się projektowaniem rozwiązań wspierających uczenie się, szczególnie poza systemem edukacji. Specjalizuje się w certyfikacji umiejętności, w tym projektowaniu wymagań i zapewnianiu jakości nadawanych certyfikatów i dyplomów. Bada uwarunkowania kształcenia zawodowego i wytwarzania umiejętności w gospodarce. Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, członek zespołu Pełnomocnika rektora ds. uczelnianego systemu zarządzania jakością kształcenia w SGH, krajowy ekspert ECVET, członek zespołów projektowych REFERNET POLSKA, TRACKVET i DASCHE.

