

## Instrukcja korzystania z opisów kompetencji dla osób realizujących zadania związane z walidacją w IC

Kompetencje pracowników oraz umiejętne zarządzanie zespołem to kluczowe aspekty funkcjonowania organizacji, od których często zależy jej sukces. Są ważne również z punktu widzenia zapewniania jakości procesów. Walidacja, jak każde inne działanie, ma swoją specyfikę: metody, które się stosuje w jej ramach, realizowane zadania czy typowe kompetencje, które warto mieć, aby te zadania realizować dobrze.

Informacje o metodach, które można stosować podczas walidacji, znajdują się w [Katalogu Metod Walidacji](#).

Ubiegając się o możliwość prowadzenia walidacji i nadawania kwalifikacji, każda IC ma do wykonania dużo różnorodnych zadań. Dotyczą one m.in. przygotowywania się, identyfikowania swoich zasobów i obszarów do poprawy, projektowania procesów, planowania działań, organizacji walidacji, monitorowania jej przebiegu, a także angażowania czy też rekrutowania osób, które będą realizować działania w ramach walidacji.

Tak jak wiele bardzo różnych zadań czeka na instytucje, które prowadzą walidację i nadają kwalifikacje, tak wiele rozmaitych kompetencji powinny mieć osoby, które angażują się w te działania. Dlatego zostały opracowane **opisy kompetencji** w postaci zestawów efektów uczenia się dla osób planujących, organizujących i prowadzących walidację. Ma to pomóc w określaniu ról poszczególnych osób, ich obowiązków i zadań. Z propozycji mogą korzystać różne organizacje, niezależnie od branży czy specjalistycznych obszarów, którymi się zajmują.

## DLACZEGO KOMPETENCJE KADRY IC SĄ WAŻNE? JAK JE OPISAĆ I SPRAWDZIĆ?

Każda IC ma własne zasady, procedury, regulaminy odnoszące się do prowadzonych działań. Dzięki nim wiadomo, w jaki sposób realizować cele, jakie zadania wpisują się w profil tej instytucji i kto ponosi odpowiedzialność za ich wykonanie. Podobne przeznaczenie ma scenariusz walidacji opracowany w danej IC. Zawiera on dokładny opis sposobu działania, pomaga w dobrym przygotowaniu się i realizowaniu planów. Analogicznie jest z opisanymi kompetencjami dla kadry IC – mają wskazywać, jakie kompetencje mogą być potrzebne przy pracach dotyczących organizacji i realizacji walidacji w IC. Można je wykorzystywać na wiele sposobów – kopiować je do swoich instytucji lub inspirować się nimi, brać to, co wpisuje się w profil działania czy modyfikować według własnych potrzeb. To zależy od pomysłu i możliwości instytucji czy danego zespołu.

Opracowane opisy kompetencji mogą być pomocne przy:

- określaniu wymagań kompetencyjnych dla osób prowadzących (a także planujących i organizujących) walidację efektów uczenia się w instytucjach certyfikujących;
- identyfikowaniu potrzeb i poziomu przygotowania instytucji certyfikującej do pełnienia swojej roli (np. w formie listy kontrolnej, tzw. checklisty);
- mapowaniu kompetencji osób lub zespołu osób, które są istotne dla efektywnego realizowania zaplanowanych zadań i uzyskania oczekiwanych korzyści;
- przygotowaniu planów rozwoju dla osób zaangażowanych w walidację efektów uczenia się w instytucjach certyfikujących;
- rekrutacji osób do prowadzenia działań związanych z walidacją, m.in. poprzez dostarczenie wskazówek dotyczących możliwych wymagań kompetencyjnych;
- dokonywaniu samooceny posiadanych kompetencji związanych z prowadzeniem lub planowaniem walidacji efektów uczenia się przez osoby wykonujące te zadania (np. poprzez porównanie swoich kompetencji z udostępnionymi zestawami efektów uczenia się).

Materiały można wykorzystywać w różny sposób, w zależności od potrzeb i możliwości danej instytucji czy zespołu. Nie zawsze wszystkie zestawy efektów uczenia się muszą znaleźć zastosowanie w każdej instytucji. Przygotowane materiały mogą służyć jako inspiracja do rozpoczęcia działań związanych z określaniem kompetencji osób zaangażowanych w walidację w instytucji certyfikującej. Mogą być wzorcem opisu kompetencji, który można dostosować do swoich potrzeb. W dalszej perspektywie mogą być pomocne do przygotowania profili kompetencyjnych, czyli uporządkowanych zbiorów kompetencji charakterystycznych dla danej roli czy stanowiska w organizacji, dzięki którym możliwe jest wykonywanie powierzonych zadań<sup>1</sup>. Zestawy efektów uczenia się oraz propozycje ich weryfikacji mogą być przydatne podczas rekrutacji pracowników do działań związanych z walidacją, a także służyć jako narzędzie do planowania rozwoju pracowników czy stworzenie modelu kompetencyjnego. Jest to zbiór kompetencji pogrupowanych w profilach, istotnych z punktu widzenia funkcjonowania danej organizacji, które zostały dla tej organizacji określone i są w niej stosowane.

## CO ZAWIERAJĄ MATERIAŁY I JAK Z NICH KORZYSTAĆ?

Opracowane zostały zestawy efektów uczenia się odnoszące się do bardzo różnych kompetencji, które mogą być przydatne IC oraz innym podmiotom w realizowaniu swoich działań. Dla każdego zestawu zostały przygotowane informacje o tym:

- czego dotyczy dany zestaw;

---

<sup>1</sup> <https://www.prawo.pl/kadry/profile-kompetencyjne-jak-zarzadzac-roznorodnoscia-w-firmie,272183.html>

- kto mógłby być zainteresowany takim zestawem kompetencji,
- jakie efekty uczenia się wraz kryteriami weryfikacji się na niego składają;
- jak można potwierdzić uzyskanie tych efektów uczenia się.

Dokument zawiera następujące zestawy efektów uczenia się:

1. Teoretyczne podstawy walidacji efektów uczenia się
2. Komunikowanie się w trakcie walidacji efektów uczenia się
3. Rozwój zawodowy i działanie zgodnie z zasadami
4. Etyka zawodowa osób zaangażowanych w walidację
5. Weryfikowanie efektów uczenia się
6. Prowadzenie doradztwa walidacyjnego
7. Projektowanie narzędzi na potrzeby walidacji efektów uczenia się
8. Organizowanie walidacji efektów uczenia się dla kwalifikacji rynkowej
9. Wsparcie metodyczne przy przygotowaniu opisu kwalifikacji rynkowej
10. Zapewnianie jakości walidacji dla kwalifikacji rynkowych w instytucji certyfikującej
11. Opracowanie szczegółowego planu (scenariusza) walidacji efektów uczenia się
12. Przygotowanie organizacyjne do prowadzenia walidacji efektów uczenia się w instytucji certyfikującej

Wszystkie znajdują się w [MATERIAŁACH DO POBRANIA](#).

W dokumentach do pobrania znajdują się opisane za pomocą opracowanych zestawów efektów uczenia się funkcje asesora walidacyjnego, doradcy walidacyjnego oraz koordynatora walidacji. Każdy opis zawiera krótką charakterystykę, zestawy efektów uczenia się oraz proponowany sposób walidacji tych efektów uczenia się. Te propozycje również znajdują się w [MATERIAŁACH DO POBRANIA](#). Kompetencje opisane w zestawach podzieliśmy na kilka rodzajów. Każdy z nich ma trochę inne znaczenie. Wyróżniliśmy następujące zestawy:

- **ogólne**

Ogólne zestawy efektów uczenia się mogą mieć zastosowanie w przypadku wszystkich osób zajmujących się walidacją (i sugerujemy, aby tak było), np. asesora, doradcy, koordynatora itd. Zestawy te opisują kompetencje, które ze względu na swój ogólny, uniwersalny charakter powinni mieć wszyscy zaangażowani w walidację. Efekty uczenia się w zestawach ogólnych dotyczą znajomości ZSK i walidacji efektów uczenia się, komunikowania się, działania zgodnie z zasadami oraz etyką zawodową, podnoszenia swoich kompetencji i rozwoju zawodowego.

- **specyficzne**

Specyficzne zestawy efektów uczenia się złożone są z efektów uczenia się, które zostały uznane za charakterystyczne dla wykonywania określonych zadań lub danej (określonej) roli w ramach walidacji efektów uczenia się. Specyficzne zestawy efektów uczenia się są więc zbiorem kompetencji, które odnoszą się do specyficznych działań, które podejmują dane osoby lub zespoły. UWAGA: nie zawsze konkretne zadania zawodowe będą wykonywane przez konkretną osobę, czasami będą to zadania realizowane przez zespół osób (ze względu na specyfikę lub możliwości organizacji, zapotrzebowanie itp.). Dlatego też – szczególnie w kontekście kompetencji związanych z przygotowaniem, planowaniem czy organizacją procesów – mówimy o kompetencjach osób lub zespołów.

- **uzupełniające**

Uzupełniające zestawy efektów uczenia się to zarówno zestawy z ogólnymi efektami uczenia się, jak i specyficznymi. Można je traktować jako oddzielne kompetencje (dotyczące charakterystycznych ról i zadań zawodowych), ale także jako dodatek do innych, większych zestawów. Przykładem takiej kompetencji jest zestaw dotyczący etycznego działania. Uznaliśmy go za ogólny ze względu na to, że np. umiejętne postępowanie w zetknięciu z dylematami etycznymi powinno być czymś – według nas – powszechnym (nie tylko podczas prowadzenia działań związanych z walidacją). Dotychczas nie przyjęto jednego dokumentu czy kodeksu dotyczącego etyki pracy osób zaangażowanych w walidację efektów uczenia się. Możemy więc mówić o dobrych praktykach lub o „generalnych zasadach” etycznego działania. W związku z tym postanowiliśmy dodać go do zestawu efektów uczenia się jako zestaw uzupełniający, choć zaprojektowaliśmy go jako wytyczający *modus operandi* w walidacji. Z kolei zestaw dotyczący projektowania narzędzi walidacji można traktować jako oddzielną kompetencję, ale również jako zestaw uzupełniający dla asesora walidacyjnego. Podstawą dla niego jest używanie zastanych narzędzi walidacji, natomiast ich projektowanie jest kompetencją dodatkową, która może być etapem dalszego rozwoju zawodowego.

## INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

Przygotowane propozycje nie zawierają wymagań dotyczących wiedzy oraz doświadczenia zawodowego związanych z daną branżą. Te wytyczne są najczęściej opisane przez specjalistów z danego obszaru. W narzędziu opisane są wymagania odnoszące się do działań związanych z samą walidacją. Innych kompetencji wymaga się od asesora, innych od doradcy walidacyjnego, a innych od osób zajmujących się planowaniem czy zarządzaniem procesem w IC – każdy z nich ma trochę inną rolę. Efekty uczenia się związane z tymi działaniami zostały opisane w tym materiale. Udostępnione materiały pomogą w przygotowaniu organizacji do zaplanowanych działań oraz mogą przyczynić się do rozwoju osobistego i zawodowego osób realizujących te zadania. W dalszej perspektywie mogą wpłynąć na rozpoznawalność i profesjonalizację tych działań, a to wydaje się istotne z punktu widzenia rozwoju całego systemu.

Zestawy efektów uczenia się – szczególnie te dotyczące przygotowania organizacji do pełnienia roli instytucji certyfikującej, planowania walidacji efektów uczenia się czy zarządzania procesami z nią

związanymi – nie muszą być wymagane od konkretnych osób. Można bowiem traktować je jako kompetencje zespołu zajmującego się danym obszarem, np. kompetencje dotyczące zapewniania mają jakości czy planowania procesów mogą stanowić grupę kompetencji, które łącznie mają członkowie zespołu zaangażowanego w walidację efektów uczenia się w instytucji certyfikującej. Zależy to od pomysłu, strategii działania czy możliwości organizacji (np. ze względu na jej wielkość czy etap rozwoju). Zarówno pojedyncze osoby, jak i zespoły osób współpracujących ze sobą i realizujących konkretne zadania mogą, uzupełniając się kompetencyjnie, efektywnie realizować swoje zadania. Wskazaliśmy również – o ile widzieliśmy taką opcję – zestawy efektów uczenia się, które mogą być uzupełnieniem dla innych zestawów, np. w sytuacji, gdyby dana instytucja chciała przygotowywać ścieżkę rozwoju dla osób zaangażowanych w walidację.

## MATERIAŁY DO POBRANIA

W dokumentach do pobrania znajdują się opracowane zestawy efektów uczenia się, które odnoszą się do wielu bardzo różnych kompetencji i mogą być przydatne IC oraz innym podmiotom w realizowaniu swoich działań. Wszystkie zestawy efektów uczenia się znajdują się w [MATERIAŁACH DO POBRANIA](#). W dokumentach do pobrania znajdują się również trzy – opisane za pomocą opracowanych zestawów efektów uczenia się – role:

- asesor walidacyjny
- doradca walidacyjny
- koordynator walidacji